

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة:

بوكر رشيدة

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالبة:

ثابت فاطمة الزهرة

أعضاء لجنة المناقشة

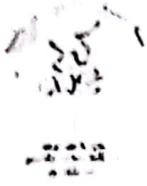
الأستاذة زموش فاطمة الزهرة رئيسا

الأستاذة د. بوكر رشيدة مشرفا مقررا

الأستاذ د. بوزيد خالد مناقشا

السنة الجامعية : 2024/2023

نوقشت في : 2024/06/19



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة الترتيبات
الرقم :.....م.ت/

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: حنان عاتق الوكيل طالمة الزهراء الصفة: طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 150.24.03 و الصادرة بتاريخ 01/03/2024
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون العام
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

حنا عاتق الوكيل الوجوه العمومية في التشريع الجزائي

أصريح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه

امضاء المعني

28 جويلية 2016

تاريخ: 2024/06/28
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: القانون العام

رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بالتفويض منه
السيدة: لعربي نعيمة

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
"وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ"

سورة التوبة الآية 105

شكر و عرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لم يشكر الله"

الحمد والشكر لله أولا صاحب النعمة الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل ، ولا يسعنا في

هذا المقام إلا أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة بوكر رشيدة

لملاحظاتها القيمة وتصويباتها الدقيقة.

وفي إطار هذا الشكر والتقدير نتوجه به إلى

المكتبة العلمية و كل من يعمل فيها وإلى من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة

طيبة و إلى كل من تصفح هذا العمل و استفاد منه. الشكر قيد النعمة وسبب دوامها

و مفتاح المزيد منها

فشكرا جزيلا

الإهداء

قال الله تعالى : "وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا"

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أماله

إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى

إلى الإنسان الذي إمتلك الإنسانية بكل قوة

إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم

إلى مدرستي الأولى في الحياة،

عفيف أبي الغالي على قلبي أطال الله في عمره

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان

إلى التي صبرت على كل شيء

التي رعنتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد،

وكانت دعواها لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة في عملي،

إلى من إرتحت كلما تذكرت إبتسامتها في وجهي

نبح الحنان أمي التالية مهجي

أعز ملاك على القلب والعين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين؛

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلبهما شيئاً من السعادة

وإلى أختي حيزية التي ساندتني في السراء والضراء أولاً وثانياً وثالثاً وعاشراً وأخيراً

دمتي لي شيئاً جميلاً لا ينتهي ولا يغيب لكم جزيل الشكر

وإلى صديقتي الغالية ورفيقتي دربي بوفرمة نور الهدى أدام الله صداقتنا

كما ما لا أنسى خالص الشكر والعرفان الدكتور رشيد غزالي

الذي ساهم أيضاً في بناء جزء هام من العمل وتقديم يد العون لإتمامه إلى آخر لحظة

والحمد لله رب العالمين

ثابت فاطمة الزهرة

قائمة المختصرات

- 1- باللغة العربية :
- ج.ر : الجريدة الرسمية
- د.م.ج : ديوان المطبوعات الجامعية
- ق.إ.م.إ : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية
- م.إ : محكمة إدارية
- ص : صفحة
- د.ط : دون طبعة
- د.س.ن : دون سنة النشر
- ج : جزء

مَقَامَةُ

تتمثل وظيفة الدولة في تقديم الخدمات للمواطنين وتوفير مناصب الشغل للأفراد المؤهلين مهنيا و سن القوانين التي تحدد العلاقة بين الموظف والإدارة العامة، ولما كانت إدارة أي مرفق من المرافق العامة تركز بالأساس على دعامتين، الأولى بناء تنظيمي محكم يستمد أصوله وقواعده من طبيعة المرافق العامة وأهدافها والثانية جهاز مدرب قادر على النهوض بأعباء هذه المرافق في إطار ذلك التنظيم، ولا يمكن لإحدى الدعامتين أن تستغني عن الأخرى. وعليه فمن واجب الدولة أن تعتني بسير المرافق العامة لتجعل منها أداة فعالة قادرة على الانطلاق والتقدم وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، عن طريق اختيار العناصر فيها بالتوظيف الأمثل للقدرات والإمكانات المشهود لها بالكفاءة وحسن الخلق، والسعي على راحتهم وتوجيههم توجيهها سليما يضمن زيادة جهودهم لإثراء مساهمهم الوظيفي من خلال إنجاز أعمالهم وتحقيق طموحاتهم.¹

وتواجه الإدارات أو المؤسسات العمومية بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات والتحولت، التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ولعل ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي والعشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية التي تعني بإدارة شؤون أهم مورد في المؤسسة ألا وهو "الموظف" منذ شغله للوظيفة إلى غاية خروجه منها.

حيث يتواجد الموظف العمومي من الناحية الإدارية والقانونية في عدة وضعيات قانونية وأساسية من بينها وضعية الموظف العمومي أثناء الانتداب الاستيداع النقل، القيام بالخدمة الوطنية. ومن المسلم به أن من بين موضوعات القانون الإداري قسم يتعلق بالقواعد الإجرائية والشكلية التي يتعين على المتقاضين إتباعها لمقاضاة الإدارة، إذ أن مجمل هذه القواعد الإجرائية تعرف بالنظرية العامة للمنازعات الإدارية.²

1 حفظ الله راضية، رمضان شيماء، منازعات حركة الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي -تبسة- الجزائر، 2021/2022 ص 01

2 نفس المرجع

ويعتبر موضوع المنازعات الإدارية من أهم مواضيع القانون الإداري وهذا بالنظر إلى ازدياد تدخل الدولة في الحياة العامة من جميع النواحي. وبحكم أن الدولة شخص معنوي لا يمكن أن تؤدي عملها بنفسها، فلا بد من شخص طبيعي يقوم بهذا العمل وهو ما يسمى الموظف العمومي الذي يعتبر الشريان الرئيسي للجهاز الإداري وقلبه النابض الذي يحرك عجلة الدولة والوسيلة لتحقيق أهدافها.

هذا الموظف العمومي لابد له من المرور بعدة مراحل للتأهل بالوظيفة العمومية، لذا وجب أن يكون له نظام قانوني يحكم علاقته بالإدارة التي ينتمي إليها وهو ما يعرف بقانون الوظيفة العمومية، الذي يعتبر ضمانا لعدم تعسف الإدارة عند مباشرتها لعملها في مواجهاتهم¹ كون هذا العمل قد ينجم عنه بعض المشاكل تثار نتيجة لذلك وتسمى بمنازعات الوظيفة العمومية وبخصوص تعريف هذه الأخيرة ومن منطلق أنه لمعرفة الفرع لابد أولا من معرفة الأصل. فضلنا قبل استعراض بعض الاجتهادات الفقهية بخصوص تعريف منازعات الوظيفة العمومية تبيان بعض التعاريف الفقهية للمنازعات الإدارية.

تعريف المنازعات الإدارية : فلقد حاول أساتذة القانون العام من خلال مؤلفاتهم اقتراح تعريف المصطلح المنازعات الإدارية، وفي هذا الصدد عرف الأستاذ خلوفي رشيد المنازعات الإدارية بأنها كل القضايا الإدارية التي يعود التظلم فيها إلى القاضي الإداري الذي يطبق قواعد القانون الإداري.

في حين عرف الأستاذ أحمد محيو المنازعات الإدارية قائلا : بأنها مجموعة من الدعاوى الناجمة عن نشاط الإدارة وأعاونها أثناء قيامهم بوظائفهم.

نستنتج من ذكر مصطلح أعاونها بهذا التعريف، وهذا من خلال استقراء الماد 129 من القانون المدني الجزائري التي جاء فيها لا يكون الموظفون والأعاون العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس

1 غلاي محمد، المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف، السنة الأولى ماستر قانون قضائي، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة تلمسان، ص03

متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم بأن مصطلح الموظفون يشمل كل أعوان الوظيفة العمومية الموظفين الأعوان المتعاقدين الأعوان المؤقتين، وبالمقابل مصطلح الأعوان العموميين هم الذين يتولون القيام بنشاطات المرافق العامة ذات الطبيعة الاقتصادية أو الصناعية والتجارية الذين يحكمهم قانون العمل، وبالتالي المنازعات الإدارية يمكن إثارتها من طرف الموظف العمومي.¹

ولقد عرفت منازعات الإدارية الخاصة بالوظيفة العمومية بعض التحولات والتغيرات في جوانب عدة منها أطر قانونية وتنظيمية، التي كانت تحكمها في أغلب الأحيان حملة من المؤثرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية التي كان لها الأثر الكبير في إنشاء القوانين التي تضبط سير المرفق العام بما في ذلك الموظف وعلاقته بالإدارة هذا من جهة، أما من جهة أخرى فكان الاختصاص الجهات القضائية والهيئات التي تباشر النظر في النزاع الوظيفي تتأرجح ما بين النظام القضاء مزدوج والنظام القضاء الموحد كان الهدف منها إيجاد حلول وتنظيم هذا القطاع الحساس في الدولة على مدى فترة من الزمن.²

أما بخصوص تعريف منازعات الوظيفة العمومية فهي جميع المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص التي تنجم عن نشاط المؤسسات والإدارات العمومية التي تباشرها في إطار تطبيق القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية التي يؤول الفصل فيها للجهات القضائية الإدارية المختصة وفقا لقواعد وإجراءات قانونية معينة أو هي مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية.³

تملك الإدارة العامة العديد من الوسائل والسلطات التي تمكنها من تسيير المسار المهني للموظفين، الأمر الذي يجعل منها تتعسف أحيانا في استعمال سلطاتها أو تخالف احد قواعد المشروعية المنصوص عليها قانونا أحيانا أخرى. فتصدر عنها بذلك قرارات أو عقود

1 غلاي محمد، مرجع سابق، ص 04

2 علي بن عرفة، عيسى قشوش، لمنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

أكاديمي حقوق، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة، 2019 م 2020 م، ص 28

3 غلاي محمد، مرجع سابق، ص 04

أو أعمال مادية تؤثر في المراكز القانونية للموظفين أو الأعدان العموميين، لهذا فإنه لابد أن توجد رقابة على قرارات وأعمال الإدارة العامة حتى يتم التأكد من مطابقتها لقواعد المشروعية هذه الرقابة على قرارات وأعمال الإدارة العامة تنقسم إلى رقابة داخلية تمارسها الإدارة ذاتها من شأنها أن تسمح بإلغاء القرارات غير المشروعة أو سحبها أو تعديلها بناء على تظلم ذوي الشأن ورقابة قضائية خارجية يمارسها القاضي الإداري حول مشروعية قرارات وأعمال الجهات الإدارية الأمر الذي يترتب عنه إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة مع التعويض عن الضرر الناشئ عنها، من شأنها أن تسمح بإلغاء القرارات غير المشروعة أو سحبها أو تعديلها بناء على تظلم ذوي الشأن.

ورقابة قضائية خارجية يمارسها القاضي الإداري حول مشروعية قرارات وأعمال الجهات الإدارية الأمر الذي يترتب عنه إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة مع التعويض عن الضرر الناشئ عنها. لذلك، فإن القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية بإرادتها المنفردة التي تهم سير الحياة المهنية للموظفين والأعدان العموميين، والتي قد تؤثر في المراكز القانونية للمعنيين بالأمر تكون محل رقابة إدارية تنشأ بناء على تظلم ذوي الشأن أمام نفس الموظف الذي أصدر القرار أو أمام الرئيس الإداري له أو أمام لجنة إدارية مختصة¹ بدراسة الطعون على نحو يتقرر معه إلغاء القرارات المخالفة للمشروعية أو سحبها أو تعديلها. حيث أنه وإذا لم يتم إنصاف الموظف المعني بناء على تظلمه الإداري فإنه بإمكانه أن يلتجأ إلى جهات القضاء الإداري المختصة، وذلك قصد رفع دعوى إلغاء تنتهي بصدر حكم قضائي يقضي إما بمشروعية القرار الإداري محل دعوى الإلغاء أو بعدم مشروعيته، وما قد يترتب عنه من إلغاء ذات القرار وتعويض الموظف المتضرر منه أو رفع دعوى تفسير أو فحص المشروعية للقرارات الصادرة عنها لنكون عند ذلك أمام منازعة وظيفية تهم الموظفين والأعدان العموميين.²

هذا وقد نشور منازعات الوظيفة العمومية نتيجة نشاط المؤسسات أو الإدارات العمومية التي تتعلق بتطبيق القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية والتي تتنوع تبعاً لنوع القرار الإداري المطعون فيه، فقد تكون هذه المنازعات ضد قرارات تتعلق بالتحاق بالوظيفة العمومية، وقد تتصل بقرارات تصدر أثناء ممارسة المهام الوظيفية، وأخيراً قد تتجم عن قرارات تتعلق بالخروج من الوظيفة العمومية.

1 عبد الحكيم سواكر، منازعات الوظيفة العمومية، غيليزان، 2019، ص 01

2 نفس المرجع

فترفع الدعاوى المتعلقة بالطائفة الأولى من القرارات من طرف أشخاص عاديين، مثال ذلك طعون المترشحين في القرارات المتضمنة فتح مسابقات توظيف تقصيرهم من المشاركة في المسابقات المفتوحة دون نص قانوني. أما الطائفة الثانية والثالثة فهي تشمل طائفة الموظفين العموميين فقط وغيرهم من الأعوان الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية.

تكتسي الوظيفة العامة أهمية في مجال الدراسات والأبحاث الإدارية انطلاقاً من الدور الذي تلعبه اليوم المتمثل في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة هي أداة لإنجاح سياسة الدولة وتحقيق أهدافها التنموية. فإذا كان القانون الإداري يهتم بتنظيم الدولة والأشخاص المعنوية الذي لا يستطيع بطبيعته أن يؤدي رسالته أو الهدف من وجوده إلا عن طريق الموظف العام الذي يعتبر دوره غاية في الأهمية على اعتبار أنه المنفذ للسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية.

من هذا المنطلق فالموظف العام هو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءة ما يستوجب إحاطته بضمانات وحماية تعطيه الأمان والطمأنينة تحفز همته وولائه عند القيام بوظائفه. ليحقق الموظف العام الواجبات المنوطة له عليه الالتزام بمجموعة من القواعد القانونية الحامية لحقوقه، فقد يتعرض المسائلة تأديبية من طرف الإدارة الموظفة أو الهيئة المستخدمة التي تسند إليها صلاحية التأديب في الوظيفة العامة.

أهمية الموضوع :

تكمن أهميته في التعرف على مختلف النصوص القانونية المتدخلة فيه وتبيان وفهم الأمور المتعلقة به القديمة والجديدة بحيث سنتطرق إلى آخر التحديثات من عقوبات تأديبية وما يحمله النظام التأديبي من أهمية في الإجراءات التي تمس الموظف وإسناد أهمية منازعات الوظيفة العمومية باعتبار أنها عكس منازعات الإدارية.

دوافع إختيار الموضوع :

وقد اخترنا البحث في هذا الموضوع عن دراية واقتناع بحيث اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي:

فالأسباب الذاتية: تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية وهيئاتها (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن) ورغبتنا في إجراء دراسة حولها باعتبار الوظيفة هي مستقبل عملنا الذي سنبحث عنه بعد التخرج.

أما الأسباب الموضوعية : انه لا شك أن قيمة الموضوع محل البحث فإجراءات منازعات الوظيفة العامة الإدارية والقضائية تلعب دوراً هاماً في ضمان حقوق الموظفين العامين وتكريس حقهم في التقاضي

والدفاع. توفر هذه الإجراءات مسارات للموظفين للطعن في القرارات الإدارية غير العادلة أو القانونية والمطالبة بحقوقهم، سواء عبر اللجان الإدارية الداخلية أو من خلال القضاء. ومع ذلك، يتوقف تحقيق الفعالية على عوامل متعددة بما في ذلك النظام القانوني، وكفاءة الهيئات واللجان المختصة، وتوافر الدعم القانوني للموظفين.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، تجد العديد من المراجع تعالج موضوع منازعات الوظيفة العمومية ويمكن الإشارة إلى دراسات حول هذا الموضوع :

- غلاي محمد، المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف، السنة الأولى ماستر قانون قضائي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان
- حفظ الله راضية، رمضان شيماء، منازعات حركة الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر، 2021/2022
- علي بن عرفة، عيسى قشوش، لمنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة، 2019 م 2020 م
- كرمية هاجر، تسوية منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق وع . س أكلي محند أولحاج - جامعة البويرة 2015/2016.

إشكالية البحث :

- وفي إطار دراستنا لهذا الموضوع سنطرح الإشكالية التالية :
- ما مدى فعالية إجراءات منازعات الوظيفة العامة الإدارية والقضائية في ضمان حقوق الموظف العام وتكريس حقه في التقاضي والدفاع ؟
 - وتندرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية وهي كالتالي :
 - ماهي الأجهزة الإدارية المتدخلة في منازعات الوظيفة العمومية ؟
 - ماهي الأجهزة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية ؟
- وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا موضوع هذه المذكرة إلى فصلين تطرقنا في الفصل الأول إلى الجانب الإدارية لمنازعات الوظيفة العامة أما الفصل الثاني فسندرس فيه الجانب القضائي لمنازعات الوظيفة العمومية.

بحيث قسمنا الفصل الأول إلى مبحثين
تطرقنا في المبحث الأول إلى الأجهزة الإدارية المتدخلة في منازعات الوظيفة العمومية
أما المبحث الثاني فعرضنا فيه منازعات الوظيفة العمومية بشأن الإجراءات التأديبية
وبخصوص الفصل الثاني فهو بدوره قسمناه إلى مبحثين
أخذنا في المبحث الأول الأجهزة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية
في حين تم التطرق في المبحث الثاني إلى الإجراءات المتبعة أمام القضاء الإداري في مجال منازعات
الوظيفة العمومية .

- الفصل الأول -

الجانب الإداري لمنازعات
الوظيفة العمومية

تمهيد

تعتبر منازعات الوظيفة العمومية من أهم المنازعات الإدارية لأنها تمس بشكل مباشر بالموظف العمومي بحيث قد تحل بواجبه وكذا حقوقه وبالتالي من أجل أن يتم تحقيق التوازن في علاقته مع الإدارة يستوجب بعض الاجراءات القانونية التي تحل إشكال مخاصمة الموظف والادارة وإصلاح العلاقة القانونية بينهما وفي حالة تعرض الموظف للقرارات التعسفية من طرف الإدارة يلجأ إلى جهات إدارية قانونية.¹

إذا ما ذهبنا الى القانون الاساسي للوظيفة العمومية نجده ينص على إستحداث هياكل مركزية وهيئات في الوظيفة العمومية تعنى بالشؤون المتعلقة بالمسار المهني للموظفين وتتمثل هذه الهياكل والهيئات في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، والمجلس للأعلى للوظيفة العمومية وهيئات المشاركة ولجان الطعن حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الاعضاء نظمها المشرع في الباب الثالث من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من خلال تخصيص فصل كامل لهيئات المشاركة والطعن ومنها اللجان المتساوية الاعضاء.²

إن الموظف العمومي يعتبر العصب الحيوي في جهاز الدولة لكنه يرتكب مخالفات أثناء ممارسته لمهام وظيفته تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون الجزائي بحيث ينتج عنها عقوبة تأديبية فلقد عمل المشرع الجزائري على وضع مجموعة من القوات الضابطة لتأديب الموظف العام قصد رده و ترسيم حدود العلاقة مع الإدارة مع الضمانات الممنوحة له لتحسينه.

ولقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين في المبحث الأول سنتطرق إلى الأجهزة الإدارية المتدخلة في منازعات الوظيفة العمومية وأخذنا فيه اللجان المتساوية الأعضاء كمطلب أول

1 كرمية هاجر، تسوية منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق وع . س أكلي محند أولحاج - جامعة البويرة 2015/2016 ص07.

2 د. أحسن عربي أستاذ محاضر «أ». القانون العام النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر: دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة الجزائر.

ولجان الطعن كمطلب ثاني بحيث سنتعمق أكثر مع الشرح الكامل أما بالنسبة للمبحث الثاني سنتطرق إلى العقوبات التأديبية للموظف في منازعات الوظيفة العمومية وبالتالي قسمناه إلى مطلبين كمطلب أول أخذنا أنواع العقوبات التأديبية أما المطلب الثاني سنأخذ فيه الضمانات الممنوحة للموظف لحمايته.

المبحث الأول : الأجهزة الادارية المتدخلة في منازعات الوظيفة العمومية

أكد المشروعون الجزائريون على ضرورة إحداث مجالس إدارية متساوية العضوية تنفيذا للأمر عدد 66-133 تحقيقا للمبادئ في الديمقراطية وحق المواطنين في المشاركة من خلال إحداث هيئات تشاركية ولجان الطعن ماثلة لتلك الخاصة بأشخاص معينين ويتبنى التشريع مبادئ الإدارة الديمقراطية وتعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية إستحدثتها نظام الوظيفة العامة الغرض منها إشتراك الموظف في تيسير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية وحرص على إقامة العدالة في تيسير وظائفها وتساوي عدد الإدارة والموظفين في تشكيلتهما . ولقد أعطى المشرع الجزائري للموظفين الحق في المشاركة في تنظيم شؤونهم وما يهمهم من قرارات طيلة مسيرتهم المهنية لدى المؤسسة أو الإدارة العامة التي يمارسون نشاطهم فيها وهذا الحق تجسد من خلال عضويتهم في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من جهة ومن خلال عضويتهم في اللجان المتساوية الأعضاء من جهة أخرى.¹

وتساهم هذه اللجان في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة وتمارس حق للمشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين وتحاول أن تمنع تعسف الإدارة بحق الموظفين ولقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين كالتالي المطلب الاول أخذنا فيه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أما المطلب الثاني فتطرقنا فيه إلى لجان الطعن.²

1 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، ص48

2 أنظر نفس المرجع، ص48

المطلب الأول : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

توجد على مستوى الوظيفة العمومية لجان متساوية الأعضاء تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين¹ كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، ومنها ممارسة سلطة التأديب، أين تكون استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية إلى جانب إحداث قنوات أخرى للطعن.

وتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاءً مشاركيا يمكن للموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية.²

وتعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة . يمكن تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء على أنها هيئات استشارية للوظيفة العمومية تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك، تتساوى مستويات تأهيلها على مستوى المؤسسات والادارات العمومية بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين.³ وبالتالي فإن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تكمن في ذلك الاعتراف القانوني المجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في تسيير الوظيفة العمومية، ومعلوم أن إنشاء مثل هذه اللجان من شأنه أن يدعم مشاركة الموظفين في صنع القرارات المتعلقة بمسار حياتهم الوظيفية، و يضمن لهم حماية ضد كل التعسفات الإدارية و يعزز الثقة والتعاون بينهما⁴.

1 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية في التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص360

2 شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر جامعة قالم، سنة 2015/2016، ص58

3 بوصبيح خضرة، زهراوي مبيركة أسماء، نظام القانون للجان الادارية المتساوية الاعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية ادرار، سنة 2021/2022، ص 6

4 عبد المالك قنال اختصاصات ومهام اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في مجال الوظيف العمومي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون العام جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020، ص 13

وكان الفقه له دور كبير في توضيح و تفصيل المسائل القانونية الغامضة إلا أنه في نقطة تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فكان ذلك تقريبا منعدما، بحيث لم نعثر سوى على تعريف الاستاذ عليان أيوب ELIANE AYOUB الذي عرفها على أنها هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف ... ويؤخذ على هذا التعريف أنه تعريفا مطلقا غير دقيق لم يبين بدقة طبيعة هذه الهيئة والاختصاصات الموكلة لها، كما أنه لم يحدد طبيعة اللجنة داخلية أو خارجية. وعليه نخلص إلى تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها " هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت، الترقية، والتأديب. وللتعرف على هذه اللجان قسمنا هذا المطلب إلى 06 فروع.¹

الفرع الأول : نشأة اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء

لقد عملت الجزائر سابقا بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي وفي عام 1966 تخلت عنه بصور القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية بموجب الأمر 133_66 أين تم تكريس وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة 13 منه والتي تنص على : "تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات و الهيئات العمومية ... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن إستشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء متساوية الأعضاء تكون بينة من المسائل التي تختص بها والمعلمة بالتنظيم وسير المصالح.. وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة."² و أضافت المادة نفسها الفقرة الثانية : يحدد إختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء بموجب مراسيم.³

1 شاوي مريم وسنيني نور الهدى، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، ص 8
2 عبد القهار بوزقاق، فاروق البار، فوزي مناعي، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمد أمر لخضر الوادي 2021/2020 ص10
3 المادة 13 من الأمر 66/133 المؤرخ في 06/06/1996 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 08/06/1966

بعد الأمر 66/133 جاء مرسوم 66/143 ليحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها حيث نص في المادة 02 على أن مجموع المواطنين التابعين لسلك واحد يخضعون لإختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني.¹

بعدها تم إصدار مرسوم آخر في سنة 1969 رقم 69/55 في 13 ماي 1969 المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء حيث أشرط في هذا المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفق شروط وإجراءات خاصة بعملية الانتخاب.²

مرسوم رقم 84/11 المحدد لكفايات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.³

ثم تم إصدار أمر جديد رقم 06/03 وهو الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث نص في المادتين 62 و 63 على إنشاء ثلاث لجان مشاركة الموظفين من بينهم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وأيضا أعطى تعريفا للموظف في مادته الرابعة أي أنه : "يعتبر موظفات كل عون عين في وظيفته عمومية دائمة ورسم رتبته في السلم الإداري." ويجب ذكر أن المشرع قد غير من تسميتها السابقة مضيفا كلمة إدارية لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى.

و أخيرا صدور المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 صدر في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية تجسيدا للمادة 73 من الأمر 03-06 جاء هذا المرسوم بقواعد تنظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب التي هي محل هذه الدراسة، والتي تهدف إلى إبراز الأحكام المستحدثة التي تضبط عملية إنشاء

1 مرسوم 66/143 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها

2 مرسوم رقم 69/55 المؤرخ في 20 صفر 1389 الموافق ل3 ماي 1969 المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء

3 مرسوم رقم 84/11 المحدد لكفايات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء

وتكوين هذه اللجان، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الإجراءات الجديدة التي جاء بها هذا المرسوم التنفيذي.¹

الفرع الثاني : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا تعتبر هيئة نقابية ولا تتنافس مع فريقين بل تعتبر هيئات لإشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مسارها المهني، عن طريق حسن تطبيق النصوص القانونية واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع ومن ثم الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية والابتعاد عن الانطباعية والبارتجال.²

أولاً - تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المركزي :

لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية إلا تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافياً، كما يجوز في حالة عدم إحتمال النصاب اللازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم 84/10 السلف الذكر.³

ثانياً - تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المحلي :

تتشأ على مستوى كل ولاية لجان المستخدمين تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع أو ضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم الأمانة العامة للمديريات التنفيذية المؤسسات العامة المحلية وتشمل وفقاً للأمر رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة : الأسلاك المدرجة في السلم 12 وما فوق وذلك طبقاً للشبكة الاستدلالية للنصوص عليها الأسلاك المشتركة باختلاف

1 مرسوم 199-20 الصادر في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية

2 بوصبيح خضرة، زهراوي مبيريقة أسماء النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي

رقم 199-20، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أحمد دراية، أدرار 2021/2022، ص 13

3 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 365

الجهة التي يتبعها الموظف المعني بالأمر. الأسلاك النوعية، المصنفة في السلم ما تحت 12، أو ما يعادله في التصنيف الجديد التابعة للولاية وللمصالح الخارجية، كالمفتشين ومراقبي الضرائب وأمالك الدولة والأسعار .. الخ. وتنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقاً لأحكام 63 من ق. و. ع. لعام 2006 حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.¹

ثالثاً - على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية :

على غرار المصالح الخارجية بالولاية أي ما يعرف بالمديريات التنفيذية تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية، لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة، كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية، اللجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كلما سمح العدد بذلك. وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من 10 أعوان على الأقل)، فإن الاختصاص في النظر في شؤونهم، يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية. والجدير بالملاحظة، أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الولايات والمؤسسات الوطنية المحلية، بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.²

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 365

2 علماً بأن طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إلزامي، يتم بموجب رسالة، يوضح فيها السلك أو الأسلاك المعنية بإنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء، تعدادها وعدد الممثلين المقرر. وتلتزم مصالح الوظيفة العمومية بالرد عليها في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ تلقي الطلب وعدم الرد في هذا الأجل يعتبر بمثابة قبول مكتسب المرسوم 84/10 .

الفرع الثالث : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تظم اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة والأعضاء المنتخبين من طرف الأعوان ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

أولاً - بالنسبة لممثلي الإدارة :

عين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر 03-06 على أن يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئة لها سلطة التعيين، فيتم تعيين بموجب قرار صادر من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار صادر من الوالي عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجالس الولائية أو المؤسسات العامة المحلية.¹

ثانياً - بالنسبة لممثلي المستخدمين :

يخضع الانتساب للجان الاستشارية إلى جملة من الشروط حددتها المادة الثالثة من المرسوم 84/10 السالف الذكر. ~ الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة.

الأعوان المتربصون المعينون في إحدى الوظائف الدائمة²، والموظفين الموجودين في حالة انتداب المشاركة في الانتخابات فيحق للأعوان المتربصين الذين لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر. أسلاكهم الأصلية. ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لأحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية

1 شاوي مريم، ستيتي نور الهدى، مرجع سابق، ص 13

2 طبقاً للمادتين (26) و (27) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بحيث يمكنهم المشاركة في انتخاب ممثلي السلك الذي

ينتمون إليه

عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع، كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوما من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

ثالثا - الترشح لعضوية لجان المستخدمين

طبقا للمادة الثالثة من المرسوم 84/11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 يشترط أن تتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة فلا يمكن مثلا انتخاب الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد، ولا الموظفين الذين تم تنزيلهم أو طردهم مؤقتا من وظائفهم إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم، كما لا يمكن أن ينتخب كعضو في اللجنة المتساوية الأعضاء الأعوان المتربصين سواء كانوا مرسمين في إحدى الأسلاك وأخرى أم لا (المادة 4 من المرسوم رقم 66/151 المؤرخ في 02 جوان 1966) وكذا الموظفين المصابين بالعجز والموظفين الموجودين في وضعية استيداع. إن الترشح لعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء، حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة الوزير أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها.

تقوم هذه الجهات باستقبال وتجميع كافة التصريحات المرسلّة إليها من قبل المترشحين وإفراغها في القائمة المعدة لهم، وذلك خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات، ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها وبعد هذا التاريخ، فإنه يمكن تعويض أحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جازز انتخابه أو قدم استقالته، وذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات وعند غلق قائمة الترشيحات نهائيا، فإن السلطة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية وتعلق هذه القائمة في المكاتب وفروع التصويت المحدثة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني. وفيما يتعلق بسير العمليات الانتخابية فإن تنظيم فروع التصويت متروكة لتقدير السلطة المعنية التي ينبغي تنصبيها مراعاة لتوزيع المستخدمين وشروط سير المصلحة والعدد الخاص

لكل سلك، وينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت في شكل غلاف مغلق بواسطة رئيس المصلحة التي يوجد فيها الفرع. وفي جميع الحالات فإن المكتب المركزي للتصويت هو الذي يعلن عن النتائج.¹

الفرع الرابع : طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يقوم أو يثار التساؤل حول الطبيعة القانونية لآراء الصادرة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى قوة إلزاميتها لإدارة ولكن في بعض الحالات لا تكون آرائها ملزمة أي تكون إستشارية وهذا ما سنتعرف عليه : على الرغم من مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع الإدارة في العديد من الصلاحيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين خصوصا عندما تصدر رأيا ملزما، إلا أنه لا يمكن اعتبار آرائها بمثابة قرارات إدارية، وذلك لغياب خصائص ومقومات القرار الإداري في الآراء الصادرة عنها حتى وإن كانت ملزمة للإدارة، فهي تدخل ضمن عملية تكوين القرار الإداري الذي تصدره السلطة المختصة، وهي السلطة صاحبة التعيين وبالتحديد ضمن ركن الشكل والإجراءات باعتباره ركنا أساسيا في القرار الإداري² وعليه لا يمكن إدراج آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن ركن الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية.

إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء عند إصدار القرارات التي يشترط فيها المشرع الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لاستشارتها أو للأخذ بالرأي المطابق، فإن قرار الإدارة يصدر معيباً بعبء الشكل والإجراءات لتخلف إجراء جوهرى مقرر المصلحة الموظفين وليس لمصلحة الإدارة. وبذلك، يكون القصد من الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو التحضير لميلاد قرار إداري لذا فهي أعمال تحضيرية تبني عليها السلطة صاحبة

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 362

2 مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام كلية الحقوق جامعة أمحمد بوقرة بومرداس الجزائر 2017-2018، ص 83.

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 في القرار الإداري إلا إذا كان نافذاً، وذلك وفقاً للمبادئ العامة للقانون، وإلا كانت الدعوى غير مؤسّسة قانوناً¹، وعليه يكون الطعن القضائي ضد القرار الإداري النهائي الذي تصدره الإدارة المختصة بناءً على هذه الآراء²، غير أن مجلس الدولة الجزائري اعترف في قرار له بإصدار مجلس التأديب القرار يتم تبليغه للإدارة المختصة من أجل تنفيذه ما يعني أن قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لا يحوز القوة التنفيذية، وبذلك لا يقبل الطعن القضائي، إذ جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي : حيث إنه كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه، ثم تبليغه للإدارة لتنفيذه³، غير أن هذا الموقف يتعارض مع مضمون النصوص القانونية والتنظيمية التي تنص على إيداع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لرأي وليس إصدار قرار من جهته، أكد القضاء الإداري في الجزائر على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجالس تأديبية باعتبارها هيئات استشارية، حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا⁴ ما يلي : متى كان من المستقر عليه قضاء أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناءً على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلاً للطعن بالبطلان، ومن ثم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفاً للقانون، ومتى كان الأمر كذلك استوجب عدم قبول الطعن شكلاً.

1 القرار رقم 008041 بتاريخ 18-03-2003 صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة قضية (خ. ب) ضد القطاع الصحي بالمسيلة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 سنة 2004، ص 183 وما بعدها
2 عمار بوضياف القرار الإداري : دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 56
3 د. أحسن غربي، مرجع سابق، ص 538
4 الملف رقم 87137 بتاريخ 3-1-1993 قضية (ق 1) ضد (الم ع ج) المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1993، ص 222

الفرع الخامس : إختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء

تتولى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نوعين من الاختصاصات : اختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية الخاصة بالحياة الوظيفية للموظف كهيئة استشارية، واختصاصات خاصة في المجال التأديبي كمجلس تأديبي ينظر في القضايا التأديبية المعروضة عليه.¹

أولاً - اختصاصاتها كهيئة إستشارية :

تختص اللجان المتساوية الأعضاء بمهام استشارية بحيث أن هذه الاستشارة ذات طابع شكلي وليس إلزامي وذلك في المسائل التالية:

- 1- تمديد فترة التربص : إن الترسيم مشروط بتربص مدته لا تقل عن سنة، و بالتسجيل في قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة بناء على نتيجة الاختبارات أو بناء على تقرير رئيس المصلحة و إما بناء عليهما معاً. و على أثر الانتهاء من هذا التمرين فإن الترسيم تقرره السلطة التي لها حق التعيين و التي تستطيع بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء إما أن تقرر تمديد التربص أو تسريحه.²
- 2- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية
- 3- العقوبات من الدرجة الثانية
- 4- الجدول السنوي لحركة التنقلات: تعد الإدارة بشكل دوري جدول خاص بالمناصب الشاغرة، و تأخذ الإدارة برغبات الموظفين في حدود ضرورات المصلحة³
- 5- الإيداع في أحد أسلاك الانتداب.

1 فيصل حرز الله، اللجنة المتساوية الأعضاء و دورها في المجال التأديبي، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، سنة 2017/2018، ص 35

2 المواد 84، 58، 86 من الأمر 06/03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المنضمين القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 الصادرة في 16/07/2006

3 مواد 156، 157، 158 من الأمر 06/03، مرجع نفسه

أما الاختصاصات الاستشارية التي تكتسي الطابع الإلزامي هي:

1- الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري لضرورة المصلحة اللذان يتعرض لهما الموظف

المعني

2- رفض قبول الاستقالة

3- الترقية في الدرجة أو الرتبة

4- التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع إبقاء حقوق

المعاش أو إغائها.¹

ثانيا - اختصاصها كمجلس تأديبي :

حيث يتعين على السلطة الرئاسية تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة على الموظف

المنذب ينبغي عليها وجوبا أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ويتم

إخطارها بذلك عن طريق قرار مسبب.²

الفرع السادس : مدة العضوية

يعين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد³، ويلاحظ

أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة ولا بالطويلة، بعد أن كانت مدة العضوية

في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عامين حسب المادة 05 من المرسوم 66-143 المؤرخ

في 2 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها.

أولاً- تقصير وتمديد العضوية

نص المرسوم 84-10 على إمكانية تقصير وتمديد مدة العضوية استنادا لفائدة المصلحة

بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حتى

يمكن خاصة تحديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في أن واحد، لكن يمكن

1 فيصل حرز الله، مرجع سابق ص 36

2 المادة 165 من الأمر 06/03، مرجع سابق

3 المادة (05) من المرسوم 10-84 المؤرخ في 04/01/1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها

وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 17/01/1984.

أن يتجاوز هذا تقصير أو التمديد مدة 06 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء العضوية، بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون اشتراط المدة، كما أكد المنشور 67-99 المؤرخ في 9 فيفري 1999¹ على أنه موافقة مصالح الوظيف العمومي على تمديد العضوية في اللجان المتساوية الأعضاء تبقى مرهونة بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقريراً يدعم طلبها، توضح من خلاله الاسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان أيضاً المنشور 03-2003 الصادر في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية على أن تمديد عهد اللجان ينبغي أن يتم بمراسلة السلطة المعنية للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وحصولها على موافقة صريحة، وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع المداولات هذه اللجان تحت طائلة البطلان، ويباشر الأعضاء الجدد مهامهم في حالة تجديد إحدى اللجان المتساوية الأعضاء في التاريخ الذي تنتهي فيه عضوية الأعضاء الذين سبقوهم.²

ثانياً - تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقاً للمادة 08 من المرسوم 84-10 يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوباً خلال 04 أشهر على الأكثر و 15 يوماً على الأقل قبل تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين.³ وقد أكد المنشور رقم 67 99 الصادر في فيفري 1999 المتضمن إنشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن على أنه في كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف العمومي بالنسبة لتجديد اللجان المتساوية الأعضاء بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

1 المنشور رقم 67 - 99 المؤرخ في 09/02/1999 المتضمن إنشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء

2 شاوي مريم - ستيتي نور الهدى، مرجع سابق، ص 21

3 مليكة أولاج نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية

الحقوق جامعة الجزائر 2010/2011، ص 95

كما نص المنشور على أن عدم تجديد اللجان المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية، وبطلان أثرها كما تقع جميع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة عضوية اللجان المتساوية تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة لذلك.¹

المطلب الثاني : لجان الطعن

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين، وحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة، أنشأ المشرع لجانا للطعن بالمرسوم رقم 84/10 السالف الذكر . تمارسها صلاحياتها على مستوى الإدارة المركزية والمحلية وبتشكيلة نوعية؛ وقد أكدت المادة 65 من ق. و. ع. ج. على ضرورة إنشاء لجنة للطعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية ومنه سنقوم بالطرق إلى مجموعة من الفروع التي تعطينا معلومات أكثر على الطعن كإنشائها وتشكيلتها وإختصاصاتها والطبيعة القانونية لما يصدر عنها.²

الفرع الأول : تعريف و إنشاء لجان الطعن

أولاً- تعريفها :

هي هيئات متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل قطاع وزاري و لدى كل والي يترأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله، ولها دورا كبيرا في تدعيم حماية وصيانة حقوق الموظفين وتفادي إجراءات من شأنها أن تعرقل مجرى حياتهم المهنية و خصوصا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأكثر خطورة. وتنصب كذلك على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لم يرد ذكر لجان الطعن في الأمر 66-133 الذي اقتصر على تحديد هيئاته بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، إستحداث بمرسوم 84-10 ثم برزت كهيئة قانونية بنص المادتين 13 من المرسوم 85-59 من الأمر 03-06 فهي تختص بالنظر

1 شاوي مريم- سنتي نور الهدى، ص 21

2 سعيد مقدم، مرجع سابق، 367

في الطعون كافة الموظفين التابعين للهيئة معينة بنفس النظر في رتبهم أو مجال تعيينهم وحسب
التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984.¹

ثانيا- إنشائها: يكون مقر إنشائها أو تنشئ كالتالي

- على مستوى الوزارة بالنسبة للإدارات المركزية و المؤسسات العمومية ذات الطابع
الوطني .

- على مستوى الولاية بالنسبة لمصالح الولاية المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وكذا يخضع مسارهم المهني لتسيير التابعين للمصالحة المركزية والذين لا يخضع
مسارهم المهني لتسيير المركزي.²

وبالتالي فإن لجنة الطعن تنشأ على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية يرأسها الوزير أو
الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث تلك اللجان على مستوى المؤسسات العمومية ذات
الطابع الإداري، وتأكيدا لذلك في نص المادة 22 من المرسوم 84/10 على أنه تنصب في كل
قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله، وهذا
ما أقرته تشريعات الوظيفة المتعاقبة، وزيادة على ذلك أصبح بإمكان المؤسسات والإدارات
العمومية استحداث لجان طعن تحت رئاسة مسؤوليها.

الفرع الثاني : تشكيلة لجان الطعن

تتشكل لجان الطعن من ممثلي المستخدمين، المنتخبين بالتكافؤ، أي مناصفة بين ممثلي
الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين (م. 65/2 في. و.ع.ج) وذلك من بين أعضاء لجنة
المستخدمين، المتساوية الأعضاء، وتنشأ هذه اللجان لكافة مستخدمي الهيئة المعنية، مهما كانت
أسلاكهم، ورتبهم، والإدارات التابعين لها. المركزية والمحلية منها، وذلك طبقا لأحكام القرار
الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 9 أفريل 1984 ترأس السلطة الموضوعه

1 قنال عبد المالك، إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماستر، كلية
الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، ص 50 .

2 كلكال إيدير اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء و لجان الطعن، دون طبعة، الجزائر، ص 12 .

على مستواها لجنة الطعن، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة، وتتصب هذه اللجنة في أجل شهرين 12 بعد انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء، م 66 ق.و.ع.ج.¹

يجب أن تتصب لجان الطعن في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.²

ينتخب الأعضاء الذين يمثلون الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء حسب كفاءات محددة حيث يرشح لانتخاب الأعضاء القائمون في اللجان المتساوية الأعضاء أما الناخبون هم الأعضاء الدائمون والأعضاء الإضافيون في اللجان المتساوية الأعضاء ومن الجدير أن موافقة الموظفين حول قائمة المرشحين من ممثلي الموظفين في لجان غير ضروري وفي إطار تطبيق الأحكام والنصوص القانونية الخاصة بتنظيم وتشكيل لجان الطعن أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومي تعليم جاء فيها: " بشرفي أن أنهي إلى علمكم أنه لفت إنتباهي أن قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن ولا تخضع إلى مراقبة دقيقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية وفقا لما هو منصوص عليه بالتنظيم الساري المفعول بطبيعة الحال، لقد نجم عن ضعف الرقابة الوضعيات التالية:

- عدم وجود تساوي الأعضاء بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن طبقا للنصوص سارية المفعول في هذا الشأن، والتي تشترط وجود طبقا للنصوص سارية المفعول في هذا الشأن والتي تشترط وجود عمد متساوي لممثلي الإدارة مع الممثلين المنتخبين للمستخدمين.
- عدم مطابقة تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن حيث أن يكون العدد الإجمالي لأعضاء مطابقا للقرار المؤرخ في 19 أبريل 1984 الذي يوضح كيفية

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 368

2 المادة 66 من الأمر 06-103 مرجع سابق

تطبيق المادة 23 من المرسوم 87-10 والقرار المؤرخ كذلك في 09 أفريل 1984

الذي يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء.¹

الفرع الثالث : إختصاصات اللجان الطعن

تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات الدرجة الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 162² ويتم ذلك وفقا لأحكام المرسوم رقم 10-84 السالف الذكر بالقيام بإخطار رئيس لجنة الطعن المختصة في أجل لا يتجاوز 15 يوم من تاريخ تبليغه مقرر العقوبة وعلى رئيس اللجنة في بطرف ثلاثة أشهر، أن يؤكد العقوبة أو يستبدلها بأخرى وتجدر الملاحظة أن الإجراءات الواجب إتباعها على مستوى لجان الطعن في نفسها المحمول بها بصدد اللجان المتساوية الأعضاء.

يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأ إلى لجان الطعن خلال 15 يوما هذا إتخاذ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء القرار وذلك في الحالات القرارات التالية :

أولا : العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة: وتمثل هذه العقوبات فيما يلي :

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الإجباري

- التنزيل إلى الرتبة السفلية

- مباشرة التسريح

وبالتالي فإن لجان الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد إخطارها من طرف الموظف بحيث لا يمكن الطعن فيها أمام هذه اللجنة.

1 رزقي كمال هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإداري، جامعة المسيلة، 2019 ص 36

2 وتشمل العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة 03 كما سيأتي بيانه بنوع من التفصيل، التوقيف عن العمل من أربعة 04 أيام إلى ثمانية أيام 08، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري. أما العقوبة التأديبية من الدرجة الرابعة، فتشمل : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.

فيما يخص عقوبات الدرجة الأولى و الثانية وبالتالي فإن لجان الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد إخطارها من طرف الموظف بحيث لا يمكن الطعن فيها أمام هذه اللجنة فيما يخص عقوبات الدرجة الأولى و الثانية ..

ثانيا : العقوبات التي نص عليها مرسوم 10-84 :

نصت المادة 24 من المرسوم 10-84 على أنه : يمكن لإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأ إلى لجان الطعن خلال 15 يوما حالة القرارات التأديبية الآتية فقط :

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة
- الإحالة على التقاعد الإجباري
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش
- التسريح مع إلغاء حقوق المعاش¹

التنزيل في رتبة : هو إجراء يتمثل في تعيين الموظف في رتبة المباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه التسوية يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يرتب عنه الاقتضاء من السلك الذي يتبعه الموظف التسريح : فهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل الأموال العمومية أو الخاصة أو إختلاص من متعلق بالخدمة أو الإستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.²

التسريح : فهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل الأموال العمومية أو الخاصة أو إختلاص من متعلق بالخدمة أو الإستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.

الإحالة على التقاعد الإجباري : يتضمن فقط صفة الموظف و إكتساب لجسامة هذه العقوبة فالمشرع يشترط مراعاة عند توقيفها توفر المعنى على الشروط للإحالة على التقاعد، بمعنى

1 المادة 24 من مرسوم 10-84 مرجع سابق

2 قال عبد المالك، مرجع سابق، ص54

أنه عمل على الأقل 15 سنة خدمة صالحة للتقاعد مع قابلية التمتع بمنحة التقاعد لاحقا عن الإقتضاء إلى غاية توفر شروط السن اللازم.¹

ومن الملاحظ أن المشرع في كل الحالات التي يمكن للمعني أو الإدارة يتوفرها اللجوء إلى لجنة الطعن على سبيل الحصر بذكره عبارة (فقط)، كما أن اللجان الطعن يجب أن تصدر قراراتها كتابية في مدة أقصاها ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها و يكون ذلك في حالات التالية :

- إبطال الآراء المتنازع فيها
- إثبات الآراء المتنازع فيها
- تعديل الآراء المتنازع فيها

ويبقى الموظف يتمتع بجميع حقوقه إلى غاية الفصل في الطعن. وتجدر الإشارة إلى أن هناك إختلاف بين نص المادة 24 من المرسوم 84-10 و المادة 175 من الأمر 06-03 سالف الذكر فيتمثل أساسا في أن التظلم أمام لجنة الطعن إتبع في الأمر 06-03 يقتصر فقط على الموظف دون الإدارة، كما أنه تم تهديد أجل التظلم إلى شهر بعدما كانت 15 يوم في ظل المرسوم 84-10، وهذا ما يعطي ضمانات أكبر للدفاع و قد تم أيضا توسيع مجالات تدخل لجان الطعن إذ أضيف لها حالتها التوقيف العمل من أربعة إلى ثمانية أيام و النقل الإجباري مع حذف الإحالة على التقاعد الإجباري التي لم يدرجها المشرع الجزائري.

الفرع الرابع : الطبيعة القانونية لما يصدر من آراء عن لجان الطعن

تصدر لجنة الطعن آراء إستشارية ذو طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء وهذا ما أكده المرسوم 84/10 حيث نص : "يجب على لجان الطعن النطق كتابية في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وهذا لإبطال الآراء المتنازع فيها عن اللجان أو تثبيتها أو تعديلها".²

1 شوارفي نجية، شوارفي سمية، مرجع سابق، ص 84

2 كرمية هاجر، مرجع سابق، ص 52

ويتضح جليا من نص المادة السالف ذكرها إلزامية الآراء التي تبديها لجنة الطعن، حيث تملك أن تعدل العقوبة أو تثبيتها أو تبطلها، ومن ثم يتطلب على الإدارة تنفيذ آراء لجنة الطعن وعدم جواز مخالفتها. تكريسا للإلزامية آراء لجنة الطعن ذهب مجلس الدولة الجزائري في أحدث قراراته الموضوع دعوى معروضة عليه أن المستأنف عليه أستاذ مساعد بجامعة الشلف أحيل على المجلس التأديبي لزدواجية الوظيفة، وأن المستأنف عليه وظف بجامعة الشلف بالموازاة مع جامعة بومرداس، على إثر ذلك اقترح المجلس التأديبي تسريحه بتاريخ بتاريخ 31/12/2003، إلا أن المستأنف عليه رفع طعنا أمام لجنة الطعن، والتي اجتمعت بتاريخ 06/03/2007، وقررت إلغاء رأي المجلس التأديبي بسبب عدم احترام الآجال القانونية المنصوص عليها في المادة 130 من المرسوم 59\58 المؤرخ في 23/03/1985 ...، حيث أنه بموجب القرار المؤرخ في 06/03/2007 تم إعادة إدماج المستأنف عليه في منصب عمله، وهو قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 054548، قضية جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف ضد "ح، ن" (قرار غير منشور) بتاريخ 11/03/2010 كما ذهب مجلس الدولة الجزائري رقم 045664، قضية السيدة ب س ضده السيد والي ولاية جيجل ومن معه (قرار غير منشور) بتاريخ 17/12/2008 على أن لجنة الطعن الولائية ملزم للمستأنف عليه، حيث أنه بإلغاء لجنة الطعن الولائية اقتراح التحويل الملزم للإدارة المستخدمة، فإن إصدار مدير المصالح الفلاحية لولاية جيجل مقرر تعيين للمستأنفة على مستوى فرع الفلاحة يتسم بتجاوز السلطة.

لقد بين مجلس الدولة الجزائري في موضوع دعوى معروضة عليه أنه وعكس ما جاءت به المديرية العامة للوظيفة العمومية، فإن لجنة الطعن قد درست وناقشت بكل إطناب قضية المدعي واتخذت قرار إلغاء عقوبة التسريح وإعادة إدماج الموظف في منصب عمله وتعاد إليه كل حقوقه طبقا للتنظيم المعمول به، حيث لا أن لجنة الطعن اعتبرت الخطأ المرتكب هو من الدرجة الثالثة، وأن التحويل لا يكون إلا في حالة إدارة تتوافر على هياكل أخرى تابعة للقطاع وأن المديرية العامة للوظيفة العمومية رفضت القرار بسبب أن لجنة الطعن لم تفصل في قضية "م. ج" بطريقة مطابقة للتنظيم، لذلك أقرت بالرجوع إلى العقوبة التي أقرتها لجنة التأديب

بتاريخ 31/01/2007، والمتمثلة في التسريح وذلك بناء على مراسلة تحت رقم 303، المتضمنة تثبيت قرار التسريح للسيد "م. ج"، حيث أن اللجنة اعتبرت أن تنزيل المعني من رتبته الحالية ممكن اتخاذها نظرا لضرورة توفر منصب ما شاغر في الرتبة الأدنى من رتبة المعني تقني سامي في الفلاحة"، وذلك في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمعهد بعنوان سنة 2007، وهو ما لم يكن متوافرا لدى المعهد، كما اعتبرت اللجنة أن اللجوء إلى اتخاذ إحدى العقوبتين لا جدوى منه النقل، أو التسريح، طالما أنه سيتسبب في خلق مشاكل تسيير تخص إدارة المعهد مستقبلا، حيث أن قرار لجنة الطعن كان مبررا وموضحا أسباب عدم اتخاذ عقوبة ضد المدعي، لذا فإن القرار المطعون فيه يكون مشوبا بعيب مخالفة القانون وبالخصوص المادة 25 من المرسوم 84/10، مما يتعين إلغاؤه وإعادة إدماج المدعي إلى منصب عمله الأصلي". ويستخلص بأن آراء لجنة الطعن إلزامية للإدارة ويستدعي تطبيقها، وأي تعقيب عنها من طرف الإدارة ستؤدي قراراتها للإلغاء بعيب تجاوز السلطة.¹

المبحث الثاني : منازعات الوظيفة العمومية بشأن الإجراءات التأديبية

إن الموظف العمومي يعتبر العصب الحيوي في جهاز الدولة لكنه يرتكب مخالفات أثناء ممارسته لمهام وظيفته تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون الجزائري بحيث ينتج عنها عقوبة تأديبية فلقد عمل المشرع الجزائري على وضع مجموعة من القوات الضابطة لتأديب الموظف العام قصد رده وترسيم حدود العلاقة مع الإدارة مع الضمانات الممنوحة له لتحسينه. وعلى الموظف العام أن يبذل قصارى جهده في القيام بالواجبات الموكلة له من طرف الإدارة، حتى يتسنى له الحصول على المزايا التي أقرها المشرع الموظف القائم بمهامه على أكمل وجه، فالقيام بالواجبات سبب في الحصول على الامتيازات التي أقرها المشرع للموظف العام، والباخل بالواجبات سبب في إيقاع العقوبات في حق الموظف المخالف والمخل بالتزاماته وواجباته الوظيفية تحتل العقوبات التأديبية حيزاً كبيراً من أعمال الإدارة، ويحكم الجزاء التأديبي

1 قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 068965 بتاريخ 17/11/2011 المشار إليه لدى مجلة مجلس الدولة، العدد 10

المبدأ المستقر في قانون العقوبات (لا عقوبة إلا بنص)، لذا فإن القاعدة العامة في أي تشريع أن المشرع يحدد قائمة حصرية بأنواع الجزاءات التي يحق لسلطة التأديب توقيعها بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن المخالفة التأديبية، حيث ذكرت التشريعات النازمة للوظيفة العامة العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، لكي لا تتعسف الإدارة في فرض العقوبات بحق الموظف العام. عموماً هذا ما سنتحدث عليه في هذا المبحث بحيث قسمناه إلى مطلبين في المطلب الأول سنتكلم عن أنواع العقوبات التأديبية مع شرحها أنا بالنسبة للمطلب الثاني فسننتقل إلى ضمانات الموظف في مواجهة القرارات التأديبية.

المطلب الأول : أنواع العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بها

إن إرتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لإرتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام عن خطأه التأديبي ليست عملية إنتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية يهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف وتحذير لبقية الموظفين، حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة.¹ حتى إن سير المرافق العامة بانتظام واطراد في أي دولة يقتضي توفر نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية الأمرة، إلى جانب توفير طاقم من الموظفين المؤهلين يعهد إليهم تحقيق مختلف الأهداف التي من أجلها وجد ذلك المرفق ملتزمين في الوقت نفسه بضرورة احترام والخضوع لذلك النظام القانوني والذي ينتج عن مخالفته التعرض للمتابعة التأديبية لذلك وحرصا من المشرع الجزائري فقد صدر الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي تضمن مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي

1 باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات جامعة

قاصدي مرياح، ورقة، 2019، مجلد 05، العدد 01، ص 20

للموظف العام وذلك من حيث تصنيفه للأخطاء وكذا العقوبات التأديبية.¹ إذا إن وظيفة السلطة التأديبية في مجال التأديب تتحدد بدورين أساسيين وهما :

- الأول : ويتمثل في تحديد الخطأ التأديبي.
- الثاني : فينحصر في توقيع العقوبة التأديبية. وسوف نتعمق أكثر في هذه المعلومات في هذا المطلب بحيث قسمناه إلى فرعين رئيسيين سنأخذ في الفرع الأول أنواع السلطات التأديبية أما الفرع الثاني فسننتقل إلى السلطة المختصة بالتأديب.

الفرع الأول : أنواع العقوبات التأديبية

في ظل الأمر 06/03 لقد عمل المشرع الجزائري على وضع تقسيم جديد للعقوبات التأديبية، حيث قسمها إلى أربع درجات على خلاف التقسيم إلى ثلاث درجات طبقاً الأحكام المرسوم 85/59 و إلى درجتين ففي ظل الأمر 133/66. و إن هذا التزايد في درجات العقوبة التأديبية جاء متناسباً مع التزايد في درجات الخطأ حكمة من المشرع يسعى من خلالها إلى منح الإدارة قدر أكبر من أجل اختيار العقوبة التي تتناسب مع الخطأ المرتكب إلى جانب توفير ضمانات للموظف إلى جانب الضمانات المقررة له، وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى تصنيف العقوبات التأديبية الواردة في ظل الأمر 03/06،² وذلك بتقسيمها إلى عقوبات ذات أثر معنوي باعتبارها أدنى درجات العقوبات التأديبية جسامة، باعتبارها أشد العقوبات أثراً على الحياة الوظيفية للموظف، كونها تنصب على المزايا الوظيفية سواء المادية منها أو المعنوية، كما قد تنصب على العلاقة الوظيفية في حد ذاتها العقوبات التأديبية ذات الأثر المعنوي.³

1 دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات جامعة غرداية، 2020، مجلد 06، العدد 02، ص200

2 أنظر المادة 163 من الأمر 06/03

3 سليمان محمد الطماوي القضاء الإداري - قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص294

- أولاً- العقوبات من الدرجة الأولى: وحسب نص المادة 163 من الأمر 06/03 هي:
- 1- التنبيه : وهو التوجيه الصادر عن المسؤول الذي له صلاحية التأديب تجاه الموظف قام بسلوك غير مقبول، والغرض منه لفت انتباه الموظف إلى ضرورة عدم تكرار ما صدر منه في الواقع أثناء قيامه بالواجبات الوظيفية.¹
- 2- الإنذار الكتابي : ويقصد به إشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته. كما يعد من أخف العقوبات التأديبية ويهدف إلى تحذير الموظف عند الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمتثل لمضمون الإنذار فغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذيراً للموظف بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل.
- وعليه فإن عقوبة الإنذار تهدف إلى تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وذلك حتى لا يعود إليها مرة أخرى.²
- 3- التوبيخ : يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد، فهو من حيث التدرج أشد عقوبات الدرجة الأولى، ولا يوجد ما يدل على أنه كتابي كما هو حال بالنسبة للإنذار الكتابي، إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل إلى الموظف، بغرض لفت انتباهه إلى وجوب عدم تكرار ما صدر عنه وتحسين أعماله في المستقبل.³
- إن هذه العقوبات قد تكون شفوية كما قد تكون كتابية وما يميزها هو أنه ليس لها أثر مادي أو مالي، كما أنها أخف العقوبات التأديبية، وتتناسب مع المخالفات اليسيرة فقد قررها المشرع بالنسبة لكل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالانضباط العام ويمس الوظيفة العامة، حيث تهدف إلى تعزيز الموظف وتنبهه إلى أن ينتهج منهاجا قويا في سلوكه مستقبلا.⁴

1 كنعان نواف، القانون الإداري الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، الأردن، ص176

2 سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008 ص 176

3 سليمان الطماوي، مرجع سابق ص 282

4 علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004،

ويختلف التنبيه عن الإنذار الكتابي في أن الأول يتم تبليغه لفظيا للمعني، أما الثاني فيبلغ له في شكل كتابي كما يدرج ضمن ملفه الإداري، على غرار التوبيخ الذي هو أشد وقعا على الكيان المعنوي للموظف ويدرج أيضا ضمن ملفه الإداري.

ثانيا- عقوبات من الدرجة الثانية: وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى، وتتمثل أساسا في طائفتين أساسيتين هما :

1- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام:

ويتمثل في منع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته بصفة مؤقتة أي بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطا مؤقتا، فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملا¹، كما تنتج عنه آثار تتمثل فيما يلي : منع الموظف من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف. من الناحية المالية يتم حرمانه من بعض مرتبه بقيمة توافق مدة العقوبة، وبعبارة أخرى فإنه لا يتقاضى أجرا على مدة الإيقاف.

2- الشطب من قائمة التأهيل:

اعتبارا لنظام المسار المهني يمكن أن يرقى الموظف من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وتتم الترقية حسب الطرق المنصوص عليها قانونا²، ولكن تسليط عقوبة الشطب من قائمة التأهيل قد يحرم الموظف من إمكانية الترقية فهي عقوبة تنطوي على آثار مادية ومعنوية في نفس الوقت. حيث يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة.

1 محمد ماجد ياقوت الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه والمبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية. 2007 ص 391
2 أنظر المادة 107 من الأمر 06/03.

ثالثاً- عقوبات من الدرجة الثالثة تصنف هذه العقوبات ضمن أشد العقوبات وتتمثل في :

1- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام :

وهي عقوبة مشابهة لعقوبة التوقيف سالفه الذكر إلا أن الاختلاف هنا يكمن مدة التوقيف حيث يتم توقيف الموظف في ظل عقوبة التوقيف سالفه الذكر لمدة تتراوح من يوم إلى ثلاثة أيام، أما في ظل عقوبة التوقيف الواردة ضمن الدرجة الثالثة فإنه يتم توقيف الموظف لمدة تتراوح بين أربعة أيام إلى ثمانية أيام، كما أنها عقوبة ذات طابع مالي حيث يتم الخصم من مرتب المعني القيمة الموافقة لمدة العقوبة التأديبية.

2- التنزيل من درجة إلى درجتين :

الأصل أن للموظف الحق في الترقية في الدرجات كلما توفرت لديه أقدمية معينة، وحسب تقييمه من طرف الجهة المختصة وتتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، وبصفة مستمر في حدود 12 درجة، وحسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.¹

إلا أن خضوع الموظف لمثل هذه العقوبة قد يؤدي بدلا من التقدم في الدرجات إلى التأخر فيها نتيجة لهذه العقوبة حيث يتراجع الموظف إلى درجة أدنى من تلك الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه دون المساس برتبته،² كما يترتب عن هذا التخفيض في الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية.

3- النقل الإجباري :

يتمثل النقل الإجباري في تغيير مكان العمل للموظف كعقوبة تأديبية، فهو إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر.³ وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه

1 المادة 10 من المرسوم رقم: 07/304 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الإستدلالية المرتبات الموظفين ونظام

دفع رواتبهم الجريدة الرسمية عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007

2 علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 269

3 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438

وبين النقل الإجباري لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية، إذ أن هناك قاعدة عامة تسمح للإدارة بنقل الموظف إجباريا عندما تستدعي المصلحة ذلك مع وجوب أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل. إلا أن هناك استثناءات ترد على هذه القاعدة تحدد في قوانين الأساسية الخاصة.

رابعا- عقوبات من الدرجة الرابعة : وتعتبر هذه العقوبات من أقسى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تطبق على الموظف وتتكون من عقوبتين هما :

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

ويقصد بالرتبة: "الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها"¹، ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يترتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف والسلك يضم مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

وعلى سبيل المثال، فإن سلك المتصرفين يتكون من ثلاث رتب وهي :

أ- رتبة المتصرف المستشار

ب- رتبة المتصرف الرئيسي

ت- رتبة متصرف

ففي حالة تطبيق عقوبة تنزيل في الرتبة على المتصرف المستشار، فإنه ينزل إلى رتبة المتصرف الرئيسي والتي هي الرتبة السفلى مباشرة له وتصبح مهام الموظف المعني بالتنزيل هي تلك المحددة بالنسبة لرتبته الجديدة الأقل من رتبته الأصلية، كما أن راتبه ينخفض تبعا للتصنيف الجديد.²

1 المادة 05 من الأمر 03/06

2 باهي هشام، دهمة مروان، مرجع سابق، ص 43

2- التسريح : وهي عقوبة بمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العام، أو بمعنى آخر هي أحد الأساليب التي تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية إذا ما تم تقريرها¹، والملاحظ أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في صياغته لنص المادة 185 من الأمر 06/03 والمتعلقة بآثار التسريح أو العزل بحيث منع الموظف محل عقوبة التسريح من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وبالتالي فإن عقوبة التسريح بهذا المعنى هي من أقسى العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف العام وإلى جانب عقوبة التسريح.

فإنه تجدر الإشارة إلى أن هناك عقوبة أخرى توقع على الموظف العام وتتمثل في العزل والذي يكون نتيجة الغياب غير المبرر للموظف لمدة 15 يوما متتالية، إذ أنه في هذه الحالة يتم تنحيته عن الوظيفة بصفة نهائية ويتم ذلك حسب الإجراءات التي حددها القانون. وما تجدر إشارة إليه هو أن التسريح لا يعد في كل الأحوال عقوبة تأديبية، فالموظف الذي لم تقتنع الإدارة بأدائه الوظيفي فإنها تعمل على تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر 06/03 سالف الذكر.

باستقراء مختلف التصنيفات الواردة في ظل القوانين المنظمة لشؤون الوظيفة العام فإننا نلاحظ أن تصنيف المشرع الجزائري للعقوبات التأديبية قد جاء بشكل متباين من قانون لآخر، إلى أن استقر المشرع الجزائري على تصنيف العقوبات التأديبية في شكل أربع درجات وهذا في ظل الأمر 06/03 حيث نجده قد درج على وضع هرم تدريجي للعقوبات التأديبية، وذلك بترتيبها من العقوبات الأخف درجة إلى الأشد درجة.

والملاحظ هو أن العقوبات الوارد في ظل هذا الأمر هي نفس العقوبات الواردة في المرسوم 85/59 مع إعادة تصنيفها إلى أربع درجات مركزا في ذات الوقت على أن تقدير العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم بناء على مجموعة من الاعتبارات التي حددها المشرع من خلال نص المادة 161 من الأمر 06/03 مع الإشارة بأنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438

لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع الواردة في المادة 163.¹

من خلال هذا التصنيف الذي أورده المشرع تتضح لنا جدية المشرع في الحد من السلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب، وما من شك بأن هذا التدرج له ما يبرره من الناحية العملية حيث يستطيع من خلاله القاضي من بسط رقابته على سلطة الإدارة في هذا المجال ومن هذا تتجسد إرادة المشرع في وضع نظام تأديبي محكم يوفق بين كل من السير الحسن لمختلف المرافق إلى جانب ضمان حقوق الموظفين في هذا المجال.

الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري

النظام الرئاسي هو النظام الإداري المتبع في الجزائري، لذا نجد أن المشرع الجزائري لم يأخذ في إطار التأديب بالنظام الإداري و لا القضائي، و إنما انتهج بما يعرف بالنظام الشبه القضائي، سواء في الأمر 133/66 أو المرسوم التنفيذي رقم 85-59 و حتى في الأمر 03-06، و يتجلى هذا النظام بتحويل للسلطة الرئاسية سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية، و إحالة البعض الآخر منها إلى ما يسمى بالمجالس التأديبية، المختصة بالنظر في المسائل الخاصة بالموظفين و التي من بينها مسألة التأديب، و هذا حسب ما أقرته المادة 125 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 أن السلطة التأديبية هي نفسها السلطة الرئاسية.²

ونخص بالذكر أن المشرع الجزائري إلى يتضمن قانون مستقل مختص بالتأديب، لذلك نجد أن الإدارة الجزائرية انتهجت النظام الرئاسي والذي يقصد به انفراد الإدارة بحق تحريك الدعوى التأديبية والتحري عن الأدلة، وكذا توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب،³ وذلك بدون السماح إلى هيئة بتقديم استشارتها، فمن خلال ما سبق ستحاول توضيح السلطة المختصة

1 المادة 163 من الأمر 03/06 مرجع سابق

2 سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 1996، ص 11

3 علي بن عرفة عيسى قشوش، مرجع سابق، ص 68

بالتأديب في كل من العقوبات من الدرجة الأولى والثانية و أيضا العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حسب المشرع الجزائري.¹

لقد حدد المشرع الجزائري الهيئة الإدارية المختصة حصريا في اتخاذ الإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، وهي الهيئة التي لها صلاحيات التعيين، واختصاصها هذا كأثر مستمد من طبيعة العلاقة التي تجمع بين الموظف العمومي والهيئة الإدارية المستخدمة والمتمثلة في العلاقة التنظيمية القانونية والتي تمكنه من التمتع بجميع الحقوق المرتبطة بالمنصب الوظيفي وبالمقابل يتحمل الالتزامات التي من أجلها عين ويخضع في ممارسة هذه الالتزامات لسلطة إدارية سلمية تجمعها بها رابطة قانونية تلقائية لا تحتاج لنص قانوني يقرها هي السلطة الرئاسية، التي تخولّ الرئيس الإداري ممارسة جميع مظاهرها، من بينها سلطة التأديب، وقد يمارسها الرئيس الإداري الذي يملك صلاحيات التعيين وقد يمارسها الرئيس الإداري المباشر بناء على تفويض، وهذا ما يفسر إصدار العقوبات من الدرجة الأولى كالتنبيه مثلا من طرف مدير المؤسسة التربية مع العلم أن من يملك سلطة التعيين هو مدير التربية.²

بالرجوع إلى نص المادة محل الدراسة وإن كانت صلاحية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية تعود للسلطة التي لها صلاحية التعيين كما سبق بيانه، فذلك موقوف على حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

وبالتالي فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تقوم باستجواب المعني عن طريق توجيه استفسار تطلب من خلاله تقديم توضيحات واشترط المشرع الجزائري بأن تكون كتابية . والعلة في اشتراط الكتابة هي الحصول على وثائق ثبوتية تمكن من الاحتفاظ بها في ملف المعني، من جهة وتكون حجة إما عليه أو له في حالة الطعن في القرار التأديب، وتتسم الإجراءات التأديبية بالبساطة في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية بحيث بمجرد تقديم

1 كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 137

2 د. سعيدة لعموري، إجراءات التأديب، درس نظام التأديب في الوظيفة العمومية، Plateforme pédagogique Univ-Sétif2

الملاحظات المطلوبة من المعني واستكمال هذا الإجراء تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين القرار التأديبي المتضمن العقوبة المتناسبة والخطأ المهني المرتكب حسب السلطة التقديرية لسلطة التأديب شريطة أن يكون مبررا، وبهذا الشرط يتضح بأن القرار التأديبي يكون مكتوبا ومسببا أي إلزامية ذكر السبب والخطأ المرتكب وتكييفه القانوني الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذ هذا القرار إن إصدار أي قرار إداري، يصدر بغرض تنفيذه، بحيث يكون نافذا في مواجهة الإدارة العمومية مصدرة القرار من تاريخ إصداره، في حين لا يصبح نافذا في مواجهة الغير والمخاطب بالقرار إلا من يوم علمه به، بأي طريقة كانت سواء كانت تبليغ شخصي بشتى الوسائل، أو نشر، أو علم يقين إلا إذا حددّ المشرع طريقة معينة وحصرية، فيجب الالتزام بها تحت طائلة إلغائه على أساس عيب في الإجراءات.

وعلى غرار أي قرار إداري لابد من تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية للموظف المعني حتى يحدث أثاره، بالنسبة له، ويبدأ حساب ميعاد الطعن فيه أن كان محدداً، وقد حددّ المشرع الجزائري الإطار الزمني الذي تلتزم فيه السلطة المختصة بالتأديب لتبليغه، حيث حددها بثمانية أيام، وذلك بنص قانوني صريح تضمنته المادة 172 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري"، وبعد تبليغ نسخة منه للمعني تحفظ نسخة أخرى في ملف المعني وذلك ما تم تأكيده بموجب نفس المادة. -تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي ذلك ما تضمنته المادة 165 في فقرتها الثانية، فمن خلال هذه المادة يتضح بأن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي الهيئة الإدارية المختصة في توقيع العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة على غرار العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية لكن خلافاً لاختصاصها الأول، فقد ألزمتها المشرع بإتباع جملة من الإجراءات تحت طائلة إلغاء قرارها التأديبي المتخذ منها استشارة اللجنة المتساوية أعضاء وجوبا وتبليغ الموظف المعني ثم اتخاذ القرار التأديبي وتبليغه للموظف المعني.

المطلب الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرارات التأديبية

بالرغم من أن المشرع الجزائري، لم يتعرض في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالتفصيل إلى الضمانات الممنوحة للموظفين في المسائل التأديبية إلا أنه نص صراحة من الناحية المبدئية في المادة (167) من هذا القانون، على أهم الضمانات الأساسية كالحق في التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف والحق في الاطلاع على الملف التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية.¹

إذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل الإدارة فإنها تشكل خطرا حقيقيا إذا أسيء استخدامها، لذلك فالموظف بحاجة إلى ضمانات تمكنه من حماية مركزه، ولهذا السبب قررت ضمانات للموظف لتمكينه من الدفاع عن نفسه سواء قبل تسليط العقوبة أو بعدها . والحقيقة إن إجراءات التأديب على عمومها تمثل ضمانا للموظف، لأنها تمثل فيدا على حرية الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي، فهي ملزمة باستشارة لجنة خاصة، وذلك بحسب درجة الجريمة التأديبية، إلا أن هناك مجموعة ضمانات مقررة لمصلحة الموظف بصفة مباشرة.²

الفرع الأول: ضمانات الموظف في مواجهة القرارات التأديبي خلال مرحلة الإحالة والمثول أمام المجلس التأديبي

أولا - إعلان الموظف بالخطأ المنسوب إليه :

لقد ألزم المشرع الجزائري السلطة التي لها حق التأديب، بإخطار المجلس التأديبي عن العقوبة التي تريد تسليطها على الموظف المختص، وإذا كانت من الدرجة الثالثة أو الرابعة يجب الحصول على الموافقة أي تطابق الرأي معها، كما ألزمها بإخطار الموظف بالأفعال المنسوبة له،³ المادة 167 نصها يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 452

2 غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاثر السياسة والقانون، العدد 19 جوان 2018، 53-68 ص 61

3 محمد الأحسن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون العام، جامعة تلمسان 2015-2016 ص 177

المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

ثانياً- حق الموظف العام في الاطلاع على ملفه التأديبي :

يقصد بالاطلاع على الملف التأديبي في معرض هذا الأمر تمكين الموظف العام من الملف التحقيقي تمكينا حقيقيا ويكون ذلك من إعطائه الحق بدراسته الدراسة الكافية الوافية أو بمنحه صورة طبق الأصل عنه بكل ما يحويه من أوراق وبيانات بدءاً بماهية المخالفة المنسوبة وقرار الإحالة إلى التحقيق وكل ما يتعلق بذلك، إذ يكون هذا الاطلاع ضماناً جوهرياً من الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام قبل مباشرة التحقيق معه؛ تمهيداً للدفاع عن نفسه.¹

إن حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي يعد حقا من الحقوق المقررة قانونا وضمانا من الضمانات للمساءلة التأديبية العادلة. إن هذا الحق يتمثل في تمكين الموظف من الإحاطة علما على ما يحتويه هذا الملف من سوابق تأديبية وما هو مقرر ضده من أخطاء مهنية. إن هذا الحق يتميز بأنه حق كامل وشخصي وسري ومفيد طبقاً لإجراءات متعددة. وهذا الحق في الأصل منبثق من حق الاطلاع على الوثائق الإدارية، الذي هو بدوره منبثق عن الحق في الدفاع الذي بعد مبدأ دستوريا، ولقد نصت المادة 10 من المرسوم 8-131 على ذلك. كما نصت المادة 167 من الأمر رقم 06-03 صراحة على أنه يحق للموظف أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية.²

ثم جاء المنشور رقم 05 الخاص بالإجراءات التأديبية ليبيّن أنه لا يجوز الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الإدارة، ويجب على الإدارة أن تذكر المكان الذي بإمكانه الموظف الحصول فيه على الحق الذي ينبغي أن يتم دون انتقال ملفه على أن يتم إعلام الموظف

1 عياش، أمجد جهاد نافع، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2007، ص 54

2 د. فيساح جلول حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة، 2021، المجلد الثامن، العدد 01، ص151

المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي، وإذا رفض الاطلاع عليه فإنه لا يوقف سيرورة الإجراء التأديبي.

لم يبين المشرع كيفيات الاطلاع ولا إمكانية الموظف في أخذ نسخ من هذا الملف أو الاستعانة بمدافع والاطلاع على الملف التأديبي الذي يعد عنصر من عناصر الدفاع الذي أقره المشرع للموظف المحال على المجلس التأديبي، والذي يعد من بين أهم عناصر الدفاع التي اعترف بها المشرع لصالح هذا الموظف المشتبه في كونه مخطئا، و يعتبر حق الاطلاع على ملف التأديبي في نظر الفقه، بمثابة ترجمة تشريعية للمبدأ العام لاحترام حقوق الدفاع الذي بموجبه لا يجوز الإدارة إن تتخذ أي قرار فردي خطير دون الاستماع مسبقا للشخص الذي يمكن لهذا القرار إن يلحق به الأذى في مصالحه المعنوية والمادية.

إن حق الاطلاع على الملف التأديبي، حقا أساسيا للموظف المحال على المجلس التأديبي، وذلك بتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية. والمقصود بالملف هنا ملف الدعوى التأديبية، فكل تحقيق تأديبي ينتهي بإعداد ملف له، وهذا الملف يحتوي على كل أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به مقسمة ومرتبطة بأرقام متسلسلة. وإطلاع الموظف على ملف التحقيق أو أوراق الدعوى المقامة ضده يعتبر رافضا أساسا لإحاطته بالتهمة المسندة إليه وبأدلتها توطئة للاستعداد للدفاع عن نفسه.

ثالثا - وجوب تعليل السلطة الإدارية الرئاسية لتقريرها المحال إلى مجلس التأديب:

نصت المادة 165 من الأمر 03-06 سالف الذكر " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني. تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بحيث يعتبر تعليل السلطة الرئاسية لقراراتها بمثابة ضمان من ضمانات المقررة الحماية الموظف العام المخطئ تأديبيا أو المنسوب إليه ذلك".¹

1 محمد سلطان الكعبي الضمانات التأديبية للموظف العام

ضمانات الاستجواب :

تعني مناقشة الوقائع والأفعال التي يفترض أن الموظف قد قام بها حسب اتمام الإدارة وهو إجراء من الإجراءات التحقيق الضرورية، وذلك حتى يعلم الموظف بالأفعال المنسوبة إليه ويكون على بينة من أجل تحديد أوجه دفاعه¹ وعلى الرغم من ذلك نرى المشرع الوظيفي الجزائري، لم يورد لها نص صريحا سواء في جميع النصوص القانونية السابقة الأمر : 66-133 أو المرسوم التنفيذي (85-59) وحتى حاليا الأمر (06-03)، كإجراء ضمن إجراءات التأديب إن الاستجواب في حقيقة وسيلة للإثبات وسيلة دفاع في نفس الوقت من هنا كانت خطورته ودقته إذا تحب الموازنة بين الاعتبارين.²

رابعا - ضمان حق الدفاع :

إن ضمانه حق الدفع، قد تبناها المشرع الجزائري كوسيلة تكفل ممارسة هذا الحق، والمتمثلة في جواز الحضور الشخصي للموظف المعني لتقديم ملاحظات شفوية، وكذلك تقديم ملاحظات أو توضيحات كتابية، وإمكانية إحضار شهود النقي للإدلاء بشهادتهم، فضلا على حقه في الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه حسب المادة 2/169 من نفس الأمر.³

الفرع الثاني : الضمانات المقررة لحماية الموظف خلال مرحلة التحقيق

يمكن اعتبار التحقيق ضمان من الضمانات المقررة لحماية الموظف العام المخطئ تأديبيا أو المنسوب إليه ذلك بمجال التأديب في كونه يرمي إلى الوقوف على حقيقة الوقائع المنسوبة إلى الموظف أو التي يكون قد ارتكبها وعلى الظروف التي تمت فيها، كما يهدف التحقيق إلى البحث عن الأدلة التي تفيد نسبة الوقائع إلى الموظف المخطئ تأديبيا وبالتالي تعطيه ضمانا بالحماية وعدم تجاوز سلطة التأديب لصلاحياتها ضده.

1 محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 177

2 فاروق خلف منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار الهومة، الجزائر 2019، ص 366

3 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، نص 74

ونظراً لما يترتب على العقوبات التأديبية من آثار خطيرة على الموظف، والتي تمس حقوقه الوظيفية والمالية فإنه يتوجب إحاطة توقيع هذه العقوبات بالضمانات التي تكفل الوصول إلى هذه الحقيقة المجردة، وبالتالي كفالة حقوق الموظف العام، ومن بين أهم هذه الضمانات ضمانة التحقيق مع الموظف الذي ارتكب المخالفة التأديبية.

الفرع الثالث: الضمانات المقررة لحماية الموظف العام خلال مرحلة الأخذ بالرأي الاستشاري الإلزامي لمجلس التأديب

أولاً - الأخذ بالرأي الاستشاري الإلزامي لمجلس التأديب:

لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة، اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بقرار مبرر وبعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعمة كمجلس التأديبي.¹

ثانياً - وجوب تعليل مجلس التأديب لرأيه :

لقد نصت المادة 04 من المرسوم 66-152 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالإجراء التأديبي، على انه "ييدي مجلس التأديب رايًا معللاً في العقوبة التي يراها مثبتة للأفعال المنسوبة للمعنى ويحيل هذا الرأي للسلطة التي لها الحق في التأديب"، حيث اشترط القانون على مجلس التأديب بعد إصداره لرأيه الإلزامي الإجباري في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، وإن يكون رايه ذلك معللاً لأسباب اقتراح العقوبة التأديبية و الأساس القانوني المعتمد في ذلك.

و هو ما نصت عليه أيضا أحكام المادة 170 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 بنصها تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

ثالثاً - وجوب دراسة القضية التأديبية خلال المدة المقررة قانوناً :

نصت المادة 166 من الأمر رقم 06-03 على إلزامية البث في القضية المطروحة أمامه في هذه الآجال إلا انتهى حق متابعة الموظف المخطئ : "يجب أن يخطر المجلس التأديبي

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص463

بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل. فانقضاء هذا الأجل يعني سقوط الخطأ المنسوب للموظف".¹

الفرع الرابع : الضمانات المقررة لحماية الموظف العام خلال مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه

أولاً - تسبب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية الإدارية :

مما يعني يجب أن تصدر في قرار مبرر الإدارة العامة عند رغبتها في الإفصاح عن إرادتها ملزمة باحترام مجموعة من الشكليات والمظهر الخارجي للقرار الإداري، ويعد التسبب إحدى هاته الشكليات المهمة الواجب الأخذ بها، إذ يعطي ضماناً قوية للموظف.

ثانياً - إخطار الموظف العام بالقرار التأديبي الصادر في حقه

إن سلطة التأديب ملزمة فوراً بتبليغ الموظف محل العقوبة بقرار التأديب، وذلك حتى يتسنى له الطعن فيه، وهذا ما نص عليه الأمر رقم 06-03 في المادة 172 بقوله يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانين يوماً ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار.

و التسبب هنا يخدم كل الأطراف سواء الموظف المعني أو الإدارة المصدرة للقرار أو الجهة القضائية في حال رفع المنازعة أمامها، ويشكل وجوب التسبب أو التبليغ هنا ضماناً من الضمانات التأديبية ودون تسبب يقع قرار الجهة الإدارية باطلاً.

ثالثاً - تدوين محاضر مجلس التأديب وقرارات السلطة الإدارية الرئاسية:

بعد اتخاذ الإجراءات السابقة التي يقوم بها المجلس التأديبي من حيث التبليغ وسماع الشهود والتحقيق التكميلي في حالة عدم كفاية الوقائع وبعد المداولة يتم اتخاذ القرار التأديبي بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين، ويسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون أجل للموظف وإلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين. وتكمن أهمية هذا الضمان بأن

1 د. غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، جامعة ادرار،

الموظف في منأى وفي حماية من كل أشكال التزوير أو الزيادة أو النقصان مما يقع من إجراءات تأديبية أو قد يتهم بأخطاء تأديبية أخرى لم يرتكبها.¹

كما يجب الفصل بين الوقائع المجرمة والمسائل التأديبية التي تدخل في اختصاص النظام التأديبي للموظفين، وأن الإدارة ملزمة بالنقيد بالحكم القضائي الذي حاز قوة الشيء المقضى به في المسائل التي كانت تعتقد بأنها أفعال مجرمة، غير أن براءة الموظف قضائيا لا يعني عدم تطبيق عقوبة إدارية إذا كانت هذه الأفعال علاقة بالوظيفة التي يمارسها، ولهذا غالبا ما تلجأ الإدارة في حالة المتابعة الجزائية بتأجيل اتخاذ قراراتها التأديبية إلى غاية صدور الحكم القضائي على الرغم من صدور قرار التوقيف التي لها صلاحية التعيين بعد مباشرة المتابعة الجزائية، إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء أي المجلس التأديبي أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعنى. أما من حيث شكل القرار النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية، كما التأديبي فإنه لا يشترط شكلا معيناً قد يتبع في صياغته منهج الحثيات مع التسبب وصولا إلى المنطوق وهو من هذه الناحية يقترب كثيرا من الأسلوب المتبع عادة في صياغة الأحكام القضائية.²

1 خلف فاروق، مرجع سابق، 385

2 المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 أبريل 2004

- الفصل الثاني -

الجانب القضائي لمنازعات
الوظيفة العمومية

تمهيد

لقد نص دستور سنة 1996 على استقلالية السلطة القضائية، وتمارس مهامها في إطار القانون¹. ولقد كرس هذا الدستور الزدواجية القضائية في الجزائر طبقا للمادة 171/2 منه، حيث تنص على مايلي : "يمثل مجلس الدولة الهيئة المقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية" فيقع على عاتق القضاء الإداري مسؤولية كبيرة، بذلك يقوم بدور هام في تسوية النزاعات الإدارية التي تنشأ بين الموظفين والإدارة، وبالتالي إقرار العدالة الإدارية وحماية الحقوق² للموظفين في إطار تكريس سيادة القانون حيث يلتزم القاضي الإداري بأداء واجباته في الرقابة على أعمال الإدارة بأقصى درجات الدقة لمحاولة الوصول الى نشر العدالة تحقيقا للمصلحة العامة للمجتمع كأساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة.

يعتبر موضوع الاختصاص من المسائل الأساسية التي ينبغي البدء بها عند دراسة موضوع المنازعات الإدارية ذلك لان الاختصاص يعد من المسائل الجوهرية في تمام سير الدعاوى القضائية لاسيما دعاوى المنازعات الإدارية، ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه وفقا لمعايير النوع والموقع الإقليمي³.

لذلك، فانه يبدو جليا أن قواعد الاختصاص والإجراءات المقررة لها تمكن القاضي الإداري من التأكد من شمول ولايته بفض الخصومة المعروضة عليه قبل التطرق لمناقشة موضوعها هذا من جهة وتلزم المتقاضى الذي يدعي حقا أو يدفع ادعاء أن يتأكد قبل كل شيء من الجهة القضائية التي خولها القانون النظر والفصل في دعواه من حيث النوع والموقع الإقليمي، وذلك تقاديا لوقوعه تحت طائلة عدم قبولها شكلا بسبب عدم اختصاص الجهة القضائية المرفوعة أمامها الدعوى هذا من جهة أخرى.

1 المادة 156 من دستور 1996 المؤرخ 28 نوفمبر المنشور في الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم

2 المادة 157 من نفس الدستور 1996

3 نظر / الدكتور بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادي، طبعة أولى، 2009،

وفي دراستنا للاختصاص الجهات القضائية الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومية، ينبغي أن نتطرق في بداية الأمر إلى دراسة الأحكام العامة التي تتعلق باختصاص الجهات القضائية الإدارية¹، ثم نتطرق بعد ذلك لدراسة كل من دعاوى الإلغاء أو الإبطال، دعاوى التفسير وفحص أو تقدير المشروعية ودعاوى القضاء الكامل.

تعترض في سير حياة الموظف العام المهنية الكثير من العراقيل جراء ما يثور من منازعات خلالها، قد يكون منها التعسفية ومنها ما هو ناتج عن الخطأ أو سوء التقدير وعلى اعتبارات أهمية هذه المنازعات التي تهدد مصدر رزق الموظف العام، وجب إحاطة ذلك بما يكفله من تنظيم وضمانات تتيح السير الحسن لهذه المنازعة ولعل مسألة الاختصاص أهم تلك المسائل.

إلا أن النظم تختلف بشأن ذلك فمنهم من أوكل ذلك لنفس الجهة القضائية للقضاء العادي ومنهم من فصل المنازعة الإدارية عن المنازعة العادية ليوكل بها قاض خاص، ويكون الأمر معقدا بعض الشيء في هذا الأخير مما يطرح إشكالية إيجاد معايير للترقية بين المنازعات الإدارية والعادية ويزيد الأمر خطورة وتعقيدا عند وجود نظام يجمع بين الازدواجية والتوحيد للقضاء - ازدواجية المنازعات وتوحيد القضاء كما كان حاصلًا في الجزائر قبل صدور القانون 98/01، وهو ما كان يؤدي ضرورة إلى إرباك الموظف العام وضياع حقوقه. فنظرية الاختصاص أو ولاية القضاء على منازعات الوظيفة العامة، موضوع سائك و معقد ولا يمكن ضبط مجاله إلا من خلال تسليط الضوء على عدة عناصر لها التأثير البالغ في تنظيمه . بداية من الهياكل القضائية إلى ضوابط وقواعد للاختصاص إلى القوانين الإجرائية والنصوص التنظيمية التي تحكم مجال الوظيفة العمومية.²

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص07

2 عبد السلام سالم، عمر شعبان، تطور تعزيز الاختصاص بين جهات القضاء الإداري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية،

الجلفة، مجلد الثاني عشر، العدد الرابع، ديسمبر 2019 ص 177-192 ص178

ومن هذا المنطلق فإن النظام القضائي الإداري الجزائري يتكون من المحكمة الإدارية ومجلس الدولة، بحيث تعتبر المحاكم الإدارية الهياكل القاعدية لنظام القضاء الإداري إذ أن هذا الجهاز يعتبر درجة ابتدائية للتقاضي، فلها اختصاصات واسعة في كل منازعة إدارية إذا كان احد أطرافها إحدى الأشخاص المذكورة في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹ وتعتبر جهات الولاية العامة للمنازعة إدارية²، أما مجلس الدولة يشكل هيئة عليا في المواد الإدارية وبالتالي مهمته تقويم أعمال المحاكم الإدارية من خلال النزاعات المرفوعة إليه ومنه من خلال ماسبق سنتطرق في هذا الفصل إلى الأجهزة القضائية التي تؤثر في حياة العملية للموظف.

بحيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين سنأخذ فيه المبحث الأول الأجهزة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية أما المبحث الثاني سنقوم بدراسة فيه الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومية.

المبحث الأول : الأجهزة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية

تمثل منازعات الوظيفة العامة مظهرا من مظاهر دولة القانون وصورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة في مرحلة تنفيذ العلاقة الوظيفية، فالموظف العام في مركز تنظيمي مما يفرض عليه تنفيذ تعليمات الإدارة، و هو أيضا الطرف الضعيف و من هنا بات لزاما أن يوفر له المشرع جملة من الضمانات الحمائية من أي تعسف من جانب الإدارة، وعلى رأس هذه الضمانات حق اللجوء للقضاء و رفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة.³

وتعد رقابة القضاء على أعمال الإدارة أهم، وأجدى صور الرقابة، وأكثرها ضماناً للحقوق الأفراد، وحررياتهم لما تتميز به الرقابة القضائية من استقلال وحياد، ولما تتمتع به أحكام القضاء

1 قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر عدد 21 الصادر في 23 أبريل 2008

2 عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، الطبعة 2، الجسور للنشر والتوزيع الجزائر 2008 ص 93

3 حباب أحمد، الآليات القضائية لحل منازعات الوظيفة العامة وضمانتها، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2018، ص 33

من قوة، وحجية يلتزم الجميع بتنفيذها، واحترامها بما في ذلك الإدارة، وإلا تعرض المخالف للمساءلة : وتختلف الدول في الطريقة التي تنظم بها الرقابة القضائية على أعمال الإدارة.¹

تعتبر الرقابة القضائية من أهم طرق الرقابة الممارسة على أعمال الإدارة العامة نجاعة، كما أنها وسيلة مهمة لضمان سيادة وتطبيق فكر دولة القانون ومبدأ الشرعية الحماية حقوق وحرريات الأفراد، ونظرا لتزايد تدخل السلطات العمومية في جميع مناحي الحياة العامة وما ينجم عن ذلك من ازدياد للنزاعات الإدارية، الأمر الذي يزيد من احتكاك الأفراد للقضاء من أجل الحفاظ على حقوقهم في مواجهة الإدارة، الوضع الذي يجعل القضاء العادي غير قادر على احتواء هذا الكم الهائل من النزاعات للكثرة عددها من جهة، ولطابعا الخاص من جهة أخرى أن المشرع الجزائري قد تبني نظام القضاء المزدوج من خلال دستور 1996 والمكرس بموجب القوانين اللاحقة، منها القانون رقم 02-98 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية والقانون رقم 01-98 المتعلق بمجلس الدولة خلافا لهذا الأخير الذي يتمتع بالاختصاص القضائي إلى جانب الاختصاص الاستشاري، فإن المحاكم الإدارية يقتصر دورها على الاختصاص القضائي دون الاستشاري.²

ومن خلال ماسبق سننتطرق في المطلب الأول إلى المحاكم الإدارية، أما المطلب الثاني سندرس مجلس الدولة كقاضي أول.

المطلب الأول : المحاكم الإدارية

تعتبر المحاكم الإدارية قاعدة الهرم القضائي الإداري وتستمد روحها القانوني من القانون رقم 02-98 المؤرخ في 30 مايو 1938 والمتعلق بالمحاكم الإدارية، غير أن الدستور الحالي لسنة 1996 لم ينص صراحة عليها إلا من خلال الإشارة في المادة 152 الفقرة 2 إلى الهيئات القضائية الإدارية التي يقوم مجلس الدولة أعمالها وتتوزع هذه المحاكم على كامل التراب

1 د. إسماعيل علي جاهد، الرقابة على أعمال الإدارة لحماية الحقوق والحرريات العامة، المجلة القانونية، مملكة البحرين، العدد الأول، ص 87

2 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، ص 77

الوطني ولحل محل الغرف الإدارية وبهذه المثابة خولت المادة 08 من القانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية على استمرار الغرف الإدارية للمجالس القضائية - بصفة انتقالية - بالنظر في القضايا التي تعود إلى المحاكم الإدارية حتى يتم تنصيب هذه الأخيرة.¹

وتعتبر المحاكم الإدارية الهياكل القاعدية لنظام القضاء الإداري وإذا كانت الجزائر قد عرفت سنة 1962 إنشاء ثلاثة محاكم إدارية إلا أن المحاكم الإدارية المستحدثة بموجب القانون 98/02 تتميز عن المحاكم الأولى من عدة جوانب.²

وتستمد المحاكم الإدارية وجودها القانوني من نص المادة 152 من دستور 1996 التي تبنت صراحة على صعيد التنظيم القضائي نظام ازدواجية القضاء والتي جاء فيها : " يؤسس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية" وبذلك تكون هذه المادة قد أعلنت صراحة عن إنشاء محاكم إدارية على مستوى أدنى درجات التقاضي مستقلة عن المحاكم العادية وتفصل في المنازعات الإدارية دون سواها. قانون خاص بالمحاكم الإدارية.³

وبتاريخ 30 مايو 1998 وبموجب القانون 98/02 صدر أول قانون خاص بالمحاكم الإدارية بعد الاستقلال واحتوى على 10 مواد تناولت مسألة تنظيم وتشكيل المحاكم الإدارية وخطاها وأقسامها الداخلية وتركيبته البشرية والإطار العام لتسييرها ماليا وإداريا، كما تضمن هذا القانون بعض الأحكام الانتقالية التي أعطت للغرف الجهوية والمحلية النظر في المنازعات الإدارية بحسب ما تقضيه قواعد الإجراءات المدنية إصلاح 1990 في انتظار تنصيب المحاكم الإدارية، وفرض هذا القانون إحالة جميع القضايا المسجلة والمعروضة على الغرف الإدارية

1 مبارك براهيم، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في القانون الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014 ص 134

2 مقامي ريمة، المنازعات الإدارية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، 2019-2020 ص 33

3 عمار بوضياف القضاء الإداري في الجزائر، طبعة معدلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 95

المحلية والجهوية إلى المحاكم الإدارية بمجرد تنصيبها، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من ق 98/02¹

وبتاريخ 14 نوفمبر 1998 وبموجب المرسوم التنفيذي 98/356 المتضمن كفاءات تطبيق القانون 98/02 تم الإعلان رسميا عن إنشاء 31 محكمة إدارية تنصب تبعا بالنظر لتوافر جملة الشروط الموضوعية والضرورية لسيرها، وبإنشائه للمحاكم الإدارية يكون المشرع قد فصل جهة القضاء الإداري عن جهة القضاء العادي، فجعل المحاكم الإدارية صاحبة الولاية العامة بالفصل في المنازعات الإدارية، حتى يمكن للقاضي من التخصص أكثر فأكثر ويتفرغ لفرع معين ومحدد من المنازعات والقضايا.²

وقد جاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية ليثبت الوجود القانوني للمحاكم الإدارية معتبرا إياها بموجب المادة 800 جهة الولاية العامة في المنازعات الإدارية وأكدت هذا الوجود القانوني المادة 801 من نفس القانون.

ويرجع اختصاص المحاكم الإدارية إلى الغرف الجهوية والغرف المحلية الموجودة على مستوى المجالس القضائية، بينما ورث مجلس الدولة اختصاص الغرفة الإدارية على مستوى المحكمة العليا، والمتمثلة في الطعون بالبطلان وتقدير المشروعية وتفسير القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية.³

فخلفا لمجلس الدولة الذي يتمتع بالاختصاص القضائي إلى جانب الاختصاص الاستشاري، فإن المحاكم الإدارية يقتصر دورها على الاختصاص القضائي دون الاستشاري⁴. إن الاختصاص القضائي يقصد به الأهلية القانونية الجهة قضائية للنظر في نزاع ما، ويشمل موضوع قواعد الاختصاص القضائي مسألتين:

1 نفس المرجع ص 95

2 مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 34

3 مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية (نظرية الاختصاص) ج 2 ط 5. د.م. ج الجزائر 2009 ص 113

4 محمد الصغير بعلي، الوجيز في منازعات الإدارية، د.ط، دار العلوم، 2005، ص 83

- الاختصاص النوعي الذي يحدد طبيعة النزاع الذي يحق جهة قضائية الفصل فيه
وسنأخذه كفرع أول

- والاختصاص الإقليمي الذي يتحدد على مجال اختصاص القاضي، بنظر النزاعات التي
تقع في دائرة إقليم المحكمة أو الجهة القضائية التابع لها، الذي سنأخذه كفرع ثاني

الفرع الأول : الإختصاص النوعي

إن معنى الاختصاص النوعي إذا حاولنا تحديده فيمكن القول بأنه سلطة جهة قضائية
معينة للفصل دون سواها في دعاوي معينة، أي يتم تحديد الاختصاص النوعي بالنظر إلى
موضوع الدعوى وطبيعة النزاع، والمبدأ العام أن قواعد الاختصاص النوعي متعلقة بالنظام
العام، أي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويثيرها القاضي من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة من
مراحل الدعوى.

فالقاعدة العامة لاختصاص المحاكم العادية نص عليها قانون الإجراءات المدنية والإدارية
في المادة 32 الفقرة 1 "المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام"
ويقصد بالاختصاص النوعي للمحاكم سلطة الفصل في المنازعات بحسب نوعها أو طبيعتها،
فضابط إسناد الاختصاص المحكمة معينة وفقا للمعيار النوعي يستند على نوع النزاع مثال
ذلك، اختصاص محكمة النقض نوعيا بنظر الطعون في الأحكام بهذا الطرق، واختصاص
محاكم الاستئناف نوعيا بنظر الطعن في الأحكام بهذا الطريق.

إن الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية يجد أساسه القانوني في نص المادة الأولى من
القانون 98/02 والتي جاء فيها : "تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة
الإدارية" يتضح لنا من هذه المادة أن المشرع الجزائري أطلق الاختصاص النوعي للمحاكم
الإدارية، فجعلها صاحبة الاختصاص في النظر في كل منازعة إدارية، فيما عدى ما استثناه
المشرع فأوكل النظر فيه المجلس الدولة.¹

1 مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 38

وعملا بالمادة 800 ق إ م إ كرس المشرع الجزائري العمل بالمعيار العضوي السائد عند تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية، فهذه الجهة المختصة بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها، وهي بذلك تتطابق ومضمون المادة الأولى من القانون 98/02 المتعلق بالمحاكم الإدارية. وبذلك، فإنه إذا كانت أحد الأشخاص المعنوية العامة طرفا في النزاع، فإن اختصاص الفصل فيه يعود للمحاكم الإدارية، وإن كانت ليست كل القضايا التي تكون الدولة طرفا فيها عائدة للاختصاص المحاكم الإدارية، بل منها ما يخرج من اختصاصها ليعود لمجلس الدولة باعتباره قاضي أول وآخر درجة، ويتعلق الأمر بدعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، وذلك حسب نص المادة 09 من القانون العضوي 98/01 والمادة 901 ق إ م ا و ما تبقى يعود للاختصاص المحاكم الإدارية ضمن دعاوى القضاء الكامل المنصوص عليها في المادة 801 ق إ م.¹

وتختص المحاكم الإدارية بما لها من ولاية عامة بعدد من مواضيع الدعاوى الإدارية، حيث تختص بالنظر في دعاوى قضاء المشروعية، كدعوى الإلغاء، التفسير وفحص المشروعية ضد القرارات الصادرة عن الولاية البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وينظر أنواع أخرى تختص بمعالجة دعاوى القضاء الكامل، إضافة إلى القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.²

وبالرجوع إلى نصوص الإجراءات المدنية والإدارية خاصة نص المادتين 800 و 801 منه، فإن المبدأ الوارد في هذه النصوص، نفس المبدأ الوارد في قانون الإجراءات المدنية ضمن المادة 07 منه، يفيد نظريا أن كل نزاع تكون الإدارة طرفا فيه يعقد الاختصاص بنظره للمحاكم الإدارية ابتداء، كما إن المادة الأولى من القانون 98-02 تكرر الولاية العامة للمحاكم الإدارية

1 مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 39

2 لعقون عفاف، الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في الجزائر بين النص التشريعي والعمل القضائي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد 11، العدد 03، 2018، ص 125

في جميع المنازعات الإدارية مهما كانت طبيعتها ومصدرها، لكن بالرجوع إلى نصوص قانونية عديدة يتضح لنا مساس المشرع الجزائري وعدم إقراره بالولاية العامة للمحاكم الإدارية بالرغم من تأكيد العديد من النصوص على ذلك حيث تحده ضيق إلى حدود بعيدة في مجال اختصاص المحاكم الإدارية من خلال تكريس أحقية مجلس الدولة بنظر بعض النزاعات ذات الطابع الإداري باعتباره قاضي ابتدائي نهائي في نظر تلك النزاعات، وبالتالي إخراجها من الولاية العامة للمحاكم الإدارية، هذا الأمر - حدود الولاية العامة - يتضح لنا سواء من خلال نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد أو من أحكام القانون.¹

كما أن أحكام القانون 98-01 المتعلق بمجلس الدولة كرس هذا الاختصاص، فالمادة التاسعة منه نصت على نفس الاختصاص الوارد في نص المادة 901 - المذكورة أعلاه - بالإضافة للقرارات الهيئات العمومية والمنظمات المهنية الوطنية. وعلية بناء على تلك الأحكام يتضح لنا أن اختصاص المحكمة الإدارية باعتبارها صاحبة الولاية العامة، لم بعد مقتصرًا عمليًا إلا في قضايا القضاء الكامل في مقابل هذا تجد مساسًا لهذا المبدأ فيما يخص قضاء الإلغاء. حيث ومن خلال النصوص السابقة يتبين أن قضاء الإلغاء لا تختص به المحاكم الإدارية، إلا بشكل محدود وهو نفس الوضع الذي كان سائدًا في ظل نظام الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية، حيث نجد المشرع الجزائري ميز في مجال قضاء الإلغاء بين القرارات الإدارية المركزية والقرارات الإدارية غير المركزية، فبناء على هذا التصنيف، وزع الاختصاص بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة.²

نصت المادة الأولى من القانون 98-02 المؤرخ في 30 مايو 1998 على أن: تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية". يتضح لنا من هذه المادة أن المشرع أطلق الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية فجعلها صاحبة الاختصاص في النظر في كل منازعة إدارية فيما عدا ما استثناه المشرع فأوكل النظر فيه لمجلس الدولة. وعند مقابلة

1 عيسى قشوش، علي بن عرفة، مرجع سابق، ص 80

2 عيسى قشوش، علي بن عرفة، مرجع سابق، ص 80

قواعد الاختصاص النوعي لكل من مجلس الدولة والمحاكم الإدارية يتبين لنا أن اختصاص مجلس الدولة في مجال القضاء الابتدائي والنهائي هو اختصاص مقيد أي يقتصر على نوع محدد من المنازعات المتعلقة كما رأينا بدعاوى الإلغاء أو فحص المشروعية أو التفسير والمرفوعة ضد قرارات السلطات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طبقا المنطوق المادة 9 من القانون 98-01 بينما اختصاص المحاكم الإدارية نوعيا حدد بشكل مطلق وعام فلها أن تنظر في كل منازعة إدارية عد المنازعات التي أحال المشرع النظر فيها لمجلس الدولة.¹

يشمل اختصاص المحكمة الإدارية القضايا المرفوعة من الموظفين الدائمين والمؤقتين، الذين يعملون في الإدارة المحلية كالبلديات أو الولاية إذا كان تعيينهم تم على مستوى الإدارة المحلية وكذلك الأعوان والأشخاص العاملين في المؤسسات ذات الصبغة الإدارية. وتشمل منازعات الموظفين العموميين على سبيل المثال:

- المنازعات المتعلقة بالمرتبات والمعاشات والمكافئات المستحقة للموظفين العموميين.
- الدعاوى التي يقدمها الموظفون والمتعلقة بالقرارات الإدارية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو الترقية أو بمنح العلاوات.
- الدعاوى التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الصادرة عن الجان التأديب
- الدعاوى التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الصادرة بإحالتهم على المعاش أو الاستيداع أو فصلهم أو نقلهم بغير الطريق التأديبي.²

ومن أمثلة دعوى الإلغاء الصادرة عن المحاكم الإدارية القضية رقم 1241 الصادرة عن المحكمة الإدارية بالبويرة جلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة والمتعلقة بالمدعى (م. أ) ممثل بالأستاذ (أ. ع ي) ضد نقلهم بغير الطريق التأديبي لمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعين بسام ممثلة بمديرتها حيث بموجب عريضة افتتاحية مودعة لدى كتابة

1 عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الأول، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر ص 173

2 حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية (دراسة مقارنة) دار الخلدونية، الجزائر 2011 ص 164

ضبط المحكمة بتاريخ 07/09/2014 مسجلة تحت رقم 1241، أنه وبسبب تعرضه لاضطرابات عقلية تمت إحالته على الطبيب المختص الذي بثبوت عجزه وإحالته على صندوق الضمان الاجتماعي الثبوت عجزه عن العمل بدليل الشهادات الطبية المسلمة له من قبل أطباء أخصائيين موازاة مع متابعة العلاج، فتم عرضه على طب العمل الذي منح له عجز لمدة طويلة، والعارض (م. أ) اتصل بالمدعى عليها لتقديم شهاداته الطبية وملفه الطبي رفضت استلامه مما جعله يرسلها عن طريق المحضر القضائي، وأثناء فترة مرضه لجأت المدعى عليها إلى مراسلته بإعذارات متكررة غير قانونية فاجأته بمقرر فسخ عقد عمله الذي هو سبب الدعوى، بالتالي قام بتوجيه الطعن إلى المدعى عليها موضحاً أنه محال على عطلة مرضية وليس في حالة إهمال لمنصب عمله كما زعمت والمقرر الصادر في حقه غير قانوني.¹

ويضيف أن الإعذارات باطلة وغير قانونية لأنه لم يتلقى الإعذار الأول وتلقى الإعذار الثاني بتاريخ لاحق عن تاريخ توقيعه وبعد إجابة المدعى عليها بواسطة دفاعه أستاذ (ب.م) بمطالب رفض الدعوى لعدم التأسيس وذلك لأن مقرر فسخ العقد كان وفقاً للقانون، وعليه فإن المحكمة بعد الاطلاع على عريضة الدعوى قررت إلغاء المقرر الصادر عن المدعى عليها المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعين بسام بتاريخ 09/06/2014 تحت رقم 86/2014 المتضمن فسخ عقد عمل المدعى (م. أ) وبالنتيجة إعادة إدماجه بمنصب عمله الأصلي. كما يمكن في حالة عدم تنفيذ القرارات القضائية بالإلغاء القرارات الإدارية للمحكوم له إن يلجا إلى رفع دعوى الإلغاء جديدة ضد كل قرار تصدره الإدارة ويأتي مخالفاً للقرار القضائي، ضماناً واحتراماً للشئ المقضى فيه.²

الفرع الثاني : الإختصاص الإقليمي

بعد أن عرفنا كيفية توزيع القضايا بين كل الجهات القضائية يبقى لنا تحديد ما هي الجهة القضائية المختصة محلياً من بين كل الجهات القضائية من نفس النوع والدرجة. والقواعد التي

1 عيسى قشوش، علي بن عرفة، مرجع سابق، ص 82

2 محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار الهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 255

نص عليها المشرع في هذا المجال تطبق على كل الجهات القضائية ما عدا المحكمة العليا التي لا تخضع لقواعد الاختصاص المحلي كونها تمارس صلاحياتها على القرارات الصادرة من المحاكم والمجالس القضائية.

إن قواعد الاختصاص المكاني لا تطرح أي إشكال على المستوى القانوني إذ يعود للتنظيم مهمة رسم المعالم الجغرافية والإقليمية لكل محكمة إدارة وهو ما لکنته المادة 806 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. يؤول الاختصاص الإقليمي المحكمة الإدارية التي تقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وأن لم يكن له موطن فيعود الاختصاص للجهة القضائية دفع آخر عوض له يؤول الاختصاص المحكمة الإدارية موطن أحدهم وهذا قضت به المادة 37 و38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. تنص المادة 804 وخلافا الأحكام المادة 803 أعلاه ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه :

- في مادة الضرائب أو الرسوم أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ أشغال.
- في مادة العقود الإدارية مهما كانت طبيعتها أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام العقد أو تنفيذه.¹
- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تقديم الخدمات.
- في مادة الخدمات الطبية أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان تقديم الخدمات.
- في التوريد والأشغال أو تأجير خدمات فنية أو صناعية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام الاتفاق أو مكان تنفيذه إذا كان أحد الأطراف مقيما بها.
- في مادة تعويض الأضرار الناجم عن جنابة أو جنحه أو فعل تقصير أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاص مكان وقوع الفعل الضار.²

1 مزارى رحيم، الأجهزة المتدخلة في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون التنمية الإجتماعية 2017، ص 62

2 مزارى رحيم، مرجع سابق، ص 62

- في مادة إشكالات تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية للإدارة أمام المحكمة التي صدر عنها الحكم الموضوع أشكال.

و يمتد اختصاص المحكمة الإدارية المختصة إقليميا من الناحية الموضوعية و الفاصلة قرار اثبات الأصلية لتمثل الطلبات الإضافية و كذلك طلبات العارضة أو المقابلة.

إن الاختصاص الإقليمي هو ولاية الجهة القضائية بالنظر في الدعاوى المرفوعة أمامها استنادا إلى معيار جغرافي يخضع للتقسيم القضائي . ويشمل موضوع الاختصاص الإقليمي قاعدة عامة تعتمد مقر المدعي عليه معيارا للاختصاص ومجموعة استثناءات بحسب كل حالة . تكاد تجمع التشريعات المقارنة على انعقاد الاختصاص الإقليمي لمحكمة موطن المدعي عليه كقاعدة عامة ويرجع ذلك إلى أن الأصل هو براءة الذمة ومن ثم على من يطالب خصمه بشيء أن يسعى إليه كما أن المدعي هو من اخذ زمام المبادرة برفع الدعوى واختيار الوقت الذي يناسبه فيجب من باب التوازن أن لا يختار أيضا المحكمة التي تناسبه.¹

وعليه، فقد نصت المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انعقاد الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه، فإن لم يكن له موطن معروف فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له وفي حالة اختيار موطن يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع بها الموطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

هذا وقد أحالت المادة 804 من ذات القانون الأحكام المادتين 37 و 38 من هذا القانون، وهي الأحكام نفسها المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه. غير أنه واستثناء عن القاعدة العامة فإن مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، فإن الاختصاص بفضها يؤول للمحاكم الإدارية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.²

1 بربارة عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 83

2 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 09

حيث أن قاعدة مكان التعيين قد تتجم عنها بعض الإشكالات في تحديد الاختصاص الإقليمي لاسيما فيما يخص الموظفين أو الأعوان العموميين الذين يتم تسيير مسارهم المهني مركزيا أو جهويا . فمن المتعارف عليه أن المصالح غير المركزية التابعة للسلطات المركزية أو التابعة للإدارات الجهوية لا تملك في اغلب الأحيان سلطة التعيين والتسيير الإداري، وفقا لمفهوم المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لتكون بذلك جميع القرارات التي تهم الحياة المهنية للموظفين والأعوان العمومية تصدر عن السلطة المركزية أو الجهوية. وبالتالي فإنه سيختلف لا محال مكان التعيين عن مكان التنصيب أو ممارسة العمل.

غير انه يبدو من الضروري على مسيري الموارد البشرية على مستوى الإدارات المركزية أو الجهوية التفتن لمتل هذه الإشكالات والعمل على تفاديها وذلك من خلال العمل على تنصيب كافة الموظفين والأعوان العموميين على مستوى الإدارات المركزية أو الجهوية ليتم بعد ذلك توجيههم قصد ممارسة مهامهم على مستوى مختلف المصالح التابعة لها بالولايات الأخرى.

حيث انه وفي حالة نشوب أي منازعة وظيفية فإنه ينعقد الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين وهي الإدارة المركزية أو الجهوية لتباشر بذلك هاته المنازعة باعتبارها طرفا يملك جميع الوثائق والمستندات التي تهم موضوع المنازعة هذا من جهة، وباعتبارها إدارة مركزية أو جهوية تملك من الخبرة والوسائل المادية والبشرية التي تجعل منها طرف قويا يمكنه الدفاع عن حقوق الإدارة المستخدمة، هذا من جهة أخرى. ومهما يكن من أمر، فإن العبرة في معرفة مكان التعيين الذي يشكل القاعدة العامة في تحديد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومية، إنما يتحدد من

خلال معرفة السلطة الإدارية التي أصدرت قرار التعيين وذلك بغض النظر عن مكان التنصيب.¹

المطلب الثاني : مجلس الدولة قاضي أول درجة وجهة إستئناف

يعتبر مجلس الدولة أعلى هيئة قضائية في هرم النظام القضائي الإداري عرفته المادة 2 من القانون العضوي رقم 98/01 بأنه "هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية و هو تابع للسلطة القضائية و يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري في البلاد ويسهر على احترام القانون و يتمتع مجلس الدولة حين ممارسته اختصاصاته بالاستقلالية"، تتكون تشكيلته القضائية من قضاة يخضعون للقانون الأساسي للقضاء. مجلس الدولة كجهة قضائية يختص بالفصل في المنازعات الإدارية.

الفرع الأول : مجلس الدولة قاضي أول و آخر درجة

نصت المادة 901 ق إ م : "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية. يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".
نلاحظ أن المشرع الجزائري قد حصر الاختصاص الابتدائي النهائي لمجلس الدولة في دعاوى المشروعية - الإلغاء، التفسير، فحص المشروعية - ضد القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، في حين تجده وسع نطاق اختصاص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بموجب المادة 09 ق عضوي 98/01 المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11/13 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والتي جاء فيها²: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات المركزية والهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية. ويختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 10

2 مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 34

ذلك، فإنه حتى ينعقد الاختصاص لمجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة فإنه يجب أن تكون محل الطعون المرفوعة إليه، قرارات إدارية تصدر عن أحد الجهات المذكورة في النص أعلاه، وسنحاول من خلال ما سيأتي توضيح طبيعة هذه الهيئات.

أولاً - السلطات المركزية :

وتتمثل في السلطات التي لها الصفة القانونية لاتخاذ القرارات الإدارية النهائية بخصوص مسائل وشؤون الوظيفة الإدارية باسم ولحساب الدولة ككل¹ وتضم:

رئاسة الجمهورية : يختص مجلس الدولة كقاضي أول وآخر درجة بالنظر في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد تصرفات الأجهزة التابعة لرئاسة الجمهورية كالأمانة العامة والمديريات متى كانت تشكل تلك التصرفات قرارات إدارية². إذا تعد جميع الأعمال الصادرة عن رئيس الجمهورية أعمالاً قابلة للطعن فيها بالإلغاء باستثناء ما يتصل منها بأعمال السيادة وباستثناء الأوامر إذ تعد أعمالاً تشريعية وليست أعمالاً إدارية³.

الوزير الأول : يختص مجلس الدولة كقاضي أول وآخر درجة في دعاوى الإلغاء المرفوعة ضد الأعمال الصادرة على المصالح التابعة للوزير الأول والمشكلة لقرارات إدارية وكذا الطعن في التصرفات التي يباشرها الوزير الأول في إطار المهمة التنظيمية الموكلة له ما لم تشكل عملاً من أعمال السيادة⁴.

الوزارة : تؤول سلطة الفصل في الطعون المتعلقة بالإلغاء أو تفسير أو فحص مشروعيات القرارات الوزارية، سواء كانت فردية أو مشتركة إلى مجلس الدولة كقاضي أول وآخر درجة.

ثانياً - الهيئات العمومية الوطنية : ينصرف مفهوم الهيئات العمومية الوطنية إلى :

1 بوعمران عادل دروس في المنازعات الإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 221

2 نفس المرجع، ص 221

3 عبد القادر عدو، منازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر، 2014، ص 56

4 بوعمران عادل، مرجع سابق، ص 222

أ- السلطات الأخرى غير السلطة التنفيذية: مثل البرلمان الأجهزة القضائية العليا المحكمة العليا، مجلس الدولة أو المجلس الدستوري، حينما تقوم تلك الهيئات - وهي أجهزة مستقلة عن السلطة التنفيذية - بأعمال وأنشطة ذات صبغة إدارية تتعلق بسيرها وإدارتها، كأن تقوم بتسيير خدماتها الاجتماعية أو توظيف أشخاص بأجهزتها الإدارية ... إلخ.

ب- أجهزة وهيئات وطنية قائمة في إطار السلطة التنفيذية: ويتعلق الأمر هنا بأجهزة وتنظيمات ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية، مما يجعلها مستقلة قانونياً عن أجهزة الدولة مثل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المجلس الإسلامي الأعلى، المجلس الأعلى للأمن ... إلخ¹

ثالثاً - المنظمات المهنية الوطنية :

يمتد اختصاص مجلس الدولة كأول وآخر درجة في الدعاوى الموجهة ضد القرارات الصادرة ضد المنظمات المهنية الوطنية، خاصة الصادرة تجاه أعضائها، كمنظمة الأطباء والمهندسين والمحامين وغيرها، وبخصوص منظمة المحامين مثلاً: تصدر عنها أنواع من القرارات يكون الطعن فيها أمام مجلس الدولة كالتطعن في نتائج انتخابات مجلس منظمة المحامين، حيث يمكن لكل محام مترشح الطعن خلال مدة 15 يوماً ابتداء من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات أمام مجلس الدولة (المادة 96 ف 02 من القانون رقم 13/07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة كما يمكن لوزير العدل حافظ الأختام الطعن في نتائج هذه الانتخابات أمام مجلس الدولة خلال 15 يوماً ابتداء من تاريخ تبليغه (المادة 96 فقرة 01 ق 13/07) وكذلك بخصوص مداوالات مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين يمكن لوزير العدل الطعن فيها أمام مجلس الدولة في أجل شهر من تاريخ الإخطار (المادة 105 فقرة 03 من ق 13/07) كما يمكن لوزير العدل الطعن في مداوالات الجمعية العامة لمنظمة المحامين أمام مجلس الدولة في أجل شهر من تاريخ تبليغها له المادة 113 ق (13/07) كذلك فيما يتعلق بالمنظمة الوطنية

1 ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 57

للمحاسبين، حيث يكون الطعن في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عنها اتجاه أعضائها أمام مجلس الدولة.¹

رابعا - الأحزاب السياسية:

ينعقد الاختصاص لمجلس الدولة للنظر كقاضي أول وآخر درجة بحسب المادة 75 من قانون الأحزاب في كل النزاعات الناجمة عن تطبيق أحكام القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية وهي المنازعات التي قد ترتبط بتأسيس الحزب أو باعتماده أو بتوقيفه أو حله.

خامسا - السلطات الإدارية المستقلة:

على الرغم من أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يدرج صراحة فئة سلطات الضبط ضمن مجال اختصاص مجلس الدولة كقاضي أول وآخر درجة، إلا أن الفقرة الثانية من المادة 901 ق.إ.م.إ تشير إلى اختصاص مجلس الدولة في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة، وعليه يمكن إدراج النصوص المنشئة لسلطات الضبط في هذا الإطار.²

ومثال ذلك ما نصت عليه المادتين 23 و 19 من قانون المنافسة، حيث نصت المادة 23 منه على إحداث مجلس المنافسة وهو سلطة مستقلة تتمتع بالشخصية القانونية والمادة 19 منه نصت في فقرتها الثالثة على أن الطعن في قرار مجلس المنافسة المتضمن رفض التجميع يكون أمام مجلس الدولة.

أيضا ما نص عليه القانون المتعلق بالنقد والقرض، حيث نص على صلاحيات مجلس النقد والقرض كسلطة نقدية تصدر أنظمة وتعمل على تنفيذها، هذه الأنظمة بعد صدورها ونشرها يمكن الطعن فيها بالإلغاء من طرف الوزير المكلف بالمالية أمام مجلس الدولة خلال 60 يوما من تاريخ نشرها (المادة 65 فقرة 01 و 02 من الأمر 03/11 المتعلق بالنقد والقرض المعدل والمتمم) كما يمكن الطعن في القرارات المتخذة بخصوص النشاطات المصرفية التي

1 بونعاس نادية، خصوصية الإجراءات القضائية الإدارية في الجزائر، تونس، مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014، ص 49 و 50

2 ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 59

يمارسها مجلس النقد والقرض بالإلغاء من طرف الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين المستهدفين من القرار مباشرة خلال 60 يوما ابتداء من تاريخ نشر القرار أو تبليغه حسب الحالة المادة 65 فقرة 04 و 05 و 06 من الأمر (11/03).

وتجدر الإشارة إلى أن اختصاص مجلس الدولة كاول وآخر درجة من شأنه أن يتقل ويزيد العبء على مجلس الدولة و بالتالي لا يتفرغ للقيام بالوظيفة الأساسية المنصوص عليها في الدستور والمتمثلة في وظيفة النقض لتوحيد الاجتهاد القضائي في المادة الإدارية¹، كما أن الاعتراف المجلس الدولة بهذا الاختصاص يؤدي إلى انتهاك مبدأ التقاضي على درجتين ويحجب طريقا عاديا من طرق الطعن المكرس في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو الطعن بالاستئناف.

الفرع الثاني : مجلس الدولة قاضي إستئناف

الاستئناف هو طريق من طرق الطعن التي تسمح بالرقابة القضائية من طرف جهة قضائية أعلى من الجهة التي أصدرت الحكم المطعون فيه²، كما نصت المادة 10 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة على أن يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وهو ما نصت عليه أيضا المادة 02 الفقرة الثانية من القانون 98-102 المتعلق بالمحاكم الإدارية بقولها إن أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة.

طبقا للمادة 10 قانون عضوي 98/01 المعدل والمتمم "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية. ويختص أيضا كجهة استئناف في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"³.

1 بونعاس نادية، مرجع سابق، ص 54

2 سنوساوي سمية، الإجهاد القضائي الإداري، أطروحة الدكتوراه، تخصص قانون، جامعة الجزائر 2018-2019، ص 235

3 بو عمران عادل، مرجع سابق، ص 235

وهذا النص مطابق لنص المادة 902 ق.إ.م.إ.، كما أكدت على وظيفة الاستئناف بالنسبة لمجلس الدولة المادة 02 من القانون 98/02 المتعلق بالمحاكم الإدارية بقولها : "أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك". من خلال هذه النصوص نجد أن مجلس الدولة يفصل كدرجة ثانية في التقاضي في الطعون ضد القرارات الابتدائية والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، بهدف مراجعتها أو إلغائها ما ثم تقضي النصوص القانونية بغير ذلك، كما يباشر هذا الدور في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة. وهنا يتمتع مجلس الدولة بجميع صلاحيات قضاء الاستئناف أي إعادة دراسة الملف من حيث الوقائع والقانون معا كمحكمة موضوع، وهكذا تظهر وظيفة مجلس الدولة في شقها القضائي كقاضي استئناف ساسا ولا تظهر وظيفته كقاضي نقض إلا بصفة رمزية.¹

المبحث الثاني : الإجراءات المتبعة أمام القضاء الإداري في مجال منازعات الوظيفة العامة

تهدف الشكاوى الإدارية أو بمعنى آخر التظلم الإداري إلى إتاحة الفرصة للأفراد لمراجعة الإدارة قبل اللجوء إلى العدالة لحماية حقوقهم، والسماح للإدارة بمراجعة نفسها و إعادة النظر في قرارها الذي قد يكون مقبولا أو غير قانوني ضد الشخص الذي أصدره ضدهم، وتقديم شكوى بشأن قرار يعتبر غير قانوني ضدهم، اتخاذ إجراء ضده كلما كان هنا كسبب قانوني ووقائعي لذلك عن طريق إلغائه من قبل الشخص الذي أصدر القرار أو من قبل رؤسائه بأنه حق في الأذى أو التعديل أو الانسحاب.

وسواء كان القيام بهذا الإجراء إختياريا كقاعدة عامة أو إختياريا، إلا أنه يتعين أن يقوم به وفق القوانين والتنظيمات فلا يجوز التراجع عنه بعد رفعه بحيث يتعين انتظار المهلة واحترام المواعيد، ويبقى للجهة الإدارية السلطة التقديرية في القبول أو الرفض، بحيث يكون بإمكانها أن تسحب القرار أو تعدله، إذا ما اقتنعت بصحة شكاوهم.

1 بونعاس نادية، مرجع سابق، ص 56

وتظهر فعالية التظلم من خلال تسوية النزاع في مهده بحل المنازعات الإدارية داخل الجهاز الإداري ذاته، بحيث لا يتطور الأمر إلى منازعة قضائية وفي ذلك توفير للجهد والوقت وتخفيف للعب على كاهل القضاء الإداري، وعلى المدعي من جهة، وعلى الإدارة نفسها متى كانت الشكوى محل نظر جدي من جانبها.¹

المطلب الأول : الإجراءات السابقة لرفع دعوى قضائية

الإدارة وفي إطار أدائها لمهامها تصدر أعمالا قانونية في شكل قرارات إدارية لا ترضي كلها الأفراد المخاطبين بها، مما يجعلهم يلجؤون لوسائل قانونية قد تدفع الإدارة إلى تغيير رأيها فيما صدر عنها، وهذا إما عن طريق اللجوء للجهات القضائية برفع دعوى إلغاء القرار الإداري. وكلنا نعلم مدى طول إجراءات التقاضي وتعقدها، والوسيلة الثانية تتمثل في مخاصمة الإدارة عن طريق رفع شكوى بإجراء تظلم إداري.²

يعد التظلم الإداري أهم وسيلة من وسائل تحريك الرقابة الإدارية يحل النزاعات الإدارية وديا ويتضح ذلك جليا في حالة قبول الجهة الإدارية واستجابتها للتظلم مما يؤدي إلى إثبات حسن نيتها واحترامها للنصوص القانونية ومبدأ المشروعية، وهذا تحقيقا للصالح العام والتظلم هو قيام صاحب المصلحة من قرار يرى عدم شرعيته، أو إلحاقه الضرر بمركزه القانوني طالبا ممن أصدره، أو من رئيسه الأعلى إلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه أو التعويض عما سببته من ضرر يزيد من أهمية التظلم، أيضا كونه شرطا لازما لقبول الدعوى الإدارية في حالة الطعن القضائي بعض القرارات الإدارية، كما أن التظلم الإداري يعد ضبطا للمشروعية الإدارية فيه تتحقق ميزات لا يمكن الوصول إليها عن طريق القضاء إلا أنه يتيح للإدارة مراقبة

1 مرية لعقون، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المسيلة، المجلد العاشر، العدد الأول، فيفري 2017، ص 390

2 نفس المرجع، 391

تصرفاتها وإعادة النظر في قراراتها وقد تطرقنا في هذا المطلب إلى ذكر كل من تعريف التظلم الإداري وطبيعته وأنواعه¹ في ثلاثة فروع.

الفرع الأول : تعريف التظلم الإداري

يقصد بالتظلم لغة الشكوى من الظلم والمتظلم هو من يشكو شخصا ظلمه يقال ظلمني فلان أي لحق الظلم بي، والظلمة هم المانعون أهل الحق من حقوقهم.

ويراد بالتظلم الإداري اصطلاحاً أن يصدر قرار إداري معين أو غير ملأئم على الأقل فيتقدم أحد الأفراد ممن يسهم الضرر إلى الجهة التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية طالبا سحبه، أو تعديله.²

كما يعرف على أنه إجراء إداري لا يكتسي صبغة الإجراء القضائي لأنه يسبق الدعوى القضائية ويوجه الغدارة مصدرة القرار في شكل مكتوب وليس في شكل دعوى قضائية يهدف إلى دفع الجهة المصدرة إلى إلغاء القرار الإداري غير المشرع أو تعديله لينصب بذلك على قرار إداري نهائي.

أما من الناحية الفقهية فيعرف التظلم الإداري من جهة بعض الفقهاء على أنه عبارة عن التماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الفقه والمصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية أو الرئاسية أو الوصائية أو إلى اللجان الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية غير مشروعة وطالبيين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال غير المشروعة لذلك يعتبر عملاً يوجه إلى سلطة إدارية مختصة ضد عمل قانوني أو مادي تقوم به الغدارة فهو إجراء ذو طابع غير قضائي يسبق الدعوى الإدارية.³

1 غول ديهية، دوسن خديجة، إجراءات الدعوى الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، ص 25

2 نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 29 العدد الثالث، جامعة دمشق، 2013، ص 11

3 شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات أمامها ج2 د. ط، ديوان المطبوعات الجامعية

الساحة المركزية، الجزائر، 1999، ص 355

وهناك من الفقه من عرف التظلم الإداري بحسب المصطلح على أن كلمة التظلم تعني الطريقة القانونية أو الشكوى أو الطلب المرفوع من المتظلم للحصول على حقوقه أو لتصليح وضعيته.¹

هناك من يعرفه أيضا في التظلم الإداري هو إجراء من الإجراءات الغير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي وفي حالة الفشل فالإجراءات القضائية تدخل في الميدان.

هناك تعاريف متعددة للتظلم الإداري، فمن الجانب الفرنسي عرفه الفقيه (أندريه دي لوبادير) بأنه وسيلة قانونية وعملية يخولها المشرع للأشخاص المعنيين بالقرارات الإدارية وتمكنهم من اللجوء الى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو السلطات الرئاسية.²

وفي الفقه المصري يعرفه الدكتور عبد الحكم فودة بأنه "طلب مكتوب في أية صيغة كانت، يتقدم به صاحب الشأن الى الجهة الإدارية المصدرة القرار أو رئاستها، يتضمن رغبته في سحب الإدارة لقرار معين لعدم مشروعيته"³، ويعرفه أيضاً الدكتور ماجد راغب بأنه طلب يتقدم به صاحب الشأن الى الإدارة لإعادة النظر في القرار الإداري الذي يدعي مخالفته للقانون⁴، وهناك من يعرفه أيضاً بأنه لجوء رافع الدعوى قبل رفع الدعوى الى جهة الإدارة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية طالباً منها رفع الضرر الذي أصابه نتيجة القرار محل التظلم.⁵

1 خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 102

2 نقلاً عن د. أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري، في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، 2011، ص 94

3 د. عبدالحكم فودة، الخصومة الإدارية، منشأة المعارف، الأسكندرية، بدون سنة النشر، ص 1

4 د. ماجد راغب الحلوي، دعوى القضاء الإداري، وسائل القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، 2010، ص 70.

5 د. علي شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2002، ص 124.

أما في الفقه العراقي فعرفه صالح إبراهيم أحمد المتبوتي بأنه "أحد الوسائل التي يمنحها المشرع للأفراد للمطالبة بعدول الإدارة عن قرار إتخذته بحقهم"¹. ويعرفه الدكتور صعب ناجي بأنه وسيلة قانونية يطلب بمقتضاها المتضرر من القرار الإداري من الجهة الإدارية العدول عن قرارها المتخذ بحقه خلال المدة القانونية و بعكسه يتم اللجوء الى القضاء لطلب إلغاء القرار الإداري.

وعرفه أيضاً الدكتور مازن ليلو بأنه "طلب يقدم به صاحب الشأن الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الى الجهة الرئاسية لها، سطلب فيه إعادة النظر في القرار الإداري بإلغائه أو سحبه أو تعديله" وعرفه أيضاً وسام صبار العاني بأنه "التماس يقدمه صاحب الشأن الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية، يطلب فيه إعادة النظر في القرار إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله، وذلك قبل اللجوء الى القضاء الإداري لرفع دعوى الإلغاء" ومن خلال التعريفات التي ذكرناها نلاحظ تسمية التظلم الإداري بأنه وسيلة قانونية وعملية، ونرى أنه يمكن أن يكون وسيلة إدارية أيضاً بإعتباره إجراء إدارياً وغير قضائي يسلكه صاحب الشأن أمام الجهة الإدارية و ليس القضاء.

وأيضا هناك ربط وتشابه بينهما طالما يعتبر التظلم مجرد إجراء إداري يوجه ضد قرار غير مشروع للإدارة المعنية من أجل إعادة النظر فيه بواسطة التعديل أو التصحيح أو السحب أو الإلغاء بما يجعله أكثر شرعية وملائمة وعدالة.

الفرع الثاني : طبيعة التظلم الإداري

إن التظلم الإداري كان قبل 1990 شرطا لازما وضروريا لممارسة الدعوى الإدارية بجميع أنواعها مع استثناءات طفيفة، ومنذ إصلاح 1990 تخلى المشرع الجزائري عن فكرة التظلم بالنسبة للدعاوي العائدة لاختصاص الغرفة الإدارية المحلية والجهوية بحيث أصبحت القاعدة هي عدم اللزوم، والاستثناء هو اللزوم في بعض المنازعات الخاصة. أما في قانون

1 صالح إبراهيم أحمد المتبوتي، شروط الطعن أمام محكمة القضاء الإداري في العراق، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون بجامعة بغداد 1994،.

الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة فنجده قد تخطى عن فكرة اللزوم بالنسبة للتظلم الإداري المسبق وأصبح أمرا جوازيا.

ذلك حسب المادة 830 ق، م، إ، والمادة 907 من ق، إ، م، وبناءا على ذلك فإجراء التظلم الإداري المسبق لم يعد وجوبيا إلا بالنسبة لبعض الدعاوي التي ترفع أمام المجالس القضائية كالدعاوي الضريبية مثلا والعلة من اشتراط التظلم الإداري المسبق في المنازعات الضريبية هو لتفادي كثرة النزاعات القضائية وكذلك أورد المشرع الجزائري التظلم الإداري المسبق وجوبا، أمام الغدارة الجبائية عساها أن تجد حلا مع المكلف بدفع الضريبة.

أما بالإلتجاء العام الذي يعرفه التشريع الجزائري هو استبعاد هذا القيد أمر واضح من خلال القانون 90-29 المؤرخ في 01-12-1990م المتعلق بالتهيئة والتعمير المعدل والمتمم حيث أصبح التظلم اختيارا بموجب المادة 63 بعدما كان وجوبيا¹ حيث تنص هذه المادة في فحواها على : يمكن لطالب رخصة البناء أو التجزئة أو الهدم غير المقتنع برفض طلبه أن يقدم طعنا سلميا أو يرفع القضية أمام الجهات القضائية المختصة في حالة سكوت السلطة السلمية أو رفضها له.²

وقد اشترط المشرع في مجال الضمان الاجتماعي من أجل تسوية الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي على ضرورة تقديم شكوى أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية³ وهو ما أكدته المادة 4 من القانون رقم 08-08 ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن مسبقا قبل أي طعن أمام الجهات القضائية

1 بربرارة عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 434

2 المادة 63 من قانون 20-90 مؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق ل 1 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة

والتعمير، الجريدة الرسمية عدد 52

3 بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، ص 120

كما أن التظلم في منازعات الصفقات العمومية جوازي بعد أن كان إجباري وهذا وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 15-247 المتضمن الصفقات العمومية وتفويضات الموفق العام.¹

الفرع الثالث : أنواع التظلم الإداري

تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة، فقد يكون التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن، ويكون هناك تظلم ولائي وتظلم رئاسي وهناك التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه، وفيه تظلم اختياري وتظلم وجوبي، وقد يكون التظلم أمام لجنة خاصة.²

أولاً - التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن : والذي ينقسم إلى:

أ- التظلم الولائي : هو التظلم الذي يقوم به صاحب الشأن، يرفع شكوى إلى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار ذاته طالبا منها أن تعيد النظر في القرار إما بالقيام بسحبه أو تعديله أو إلغائه، وذلك حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر، ما عرفه عمار عوابدي على أنه : التظلم الإداري الولائي هو التظلم الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة في صورة النقاش ورجاء، إلى نفس الجهة أو الهيئة الإدارية، يلمس منها إعادة النظر والمراجعة فيما أصدره من القرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق وحريات الأفراد وللمصلحة العامة.³

ب- التظلم الرئاسي : هو ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية التي تعلق الجهة التي أصدرت القرار التأديبي، طالب منها التدخل المراقبة الأعمال والقرارات

1 المادة 1 من قانون رقم 08-08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429هـ الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008م، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد || المؤرخ في 24 صفر عام 1429هـ المؤرخ في 2 مارس سنة 2008

2 عوابدي عمار، النظرية العامة للصناعات الإدارية في القضاء الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، ج 2، دم . ج الجزائر، الجزائر 1998

3 خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب (ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة) دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008،

الإدارية وذلك لضمان الشرعية فيها، كما أن لها سلطة الرقابة على الأعمال وقرارات المرؤوسين، وذلك بالنظر والفصل في تلك التظلمات المقدمة اتجاهها.¹ كما عرفه الأستاذ قاسم على سهل على أنه "يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله مما يجعله مطابق للقانون".

ثانيا - التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه : وهو نوعين:

أ- التظلم الاختياري إن التظلم الاختياري أو ما يسمى بالتظلم الجوازي يعطي لصاحب الشأن الحرية في تقديمه أو لا يقوم به، فإذا قام بهذا التظلم هذا يحق لصاحب الشأن أن يلجأ إلى القضاء مباشرة قبل اللجوء إلى الإدارة بتقديم تظلم نحوها، ويكون ملزم بتقديم دعواه أمام القاضي الإداري خلال المدة التي اشترطها المشرع، فإذن المتظلم غير ملزم برفع تظلم إلى جهة الإدارة، فيستطيع رفع دعواه مباشرة أمام القضاء الإداري.

ب- التظلم الوجوبي : ويعتبر التظلم وجوبيا إذا اعتبر المشرع ذلك بحيث أن دعوى الإلغاء في هذه الحالة لا يمكن قبولها دون اللجوء إلى التظلم الإداري الوجوبي أي لا بد من مراجعة الإدارة قبل اللجوء إلى القضاء الإداري، وهنا لا بد من اللجوء إلى الإدارة قبل رفع الدعوى أمام القضاء وإلا حكمت المحكمة برفض الدعوى باعتبار أن المشرع تطلب اللجوء إلى التظلم الإجباري.²

والحكمة من التظلم الإلزامي هو القصد منه تقليل القضايا والدعاوى مرفوعة ضد الإدارة أمام القضاء وتحقيق العدالة الإدارية للناس عن طريق ايسر، وذلك بإنهاء المنازعات في مراحلها الأولى إن رأت الإدارة أن المتظلم على حق في تظلمه، فإن رفضته الإدارة أو لم تبت في التظلم خلال أن يلجأ إلى القضاء الإداري.³

1 عوابدي عمار، مرجع سابق، ص 368

2 سعاد الشرقاوي، المنازعات الإدارية دار النهضة العربية، القاهرة، 1976، ص 184

3 سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 637

كما أن الهدف من التظلم الوجدوبي هو حل المنازعات الإدارية بطريقة ودية مما يؤدي إلى إقامة علاقات ثقة متبادلة بين الإدارة والمتعاملين معها بصورة أحسن وتقوم الإدارة بأداء عملها بفعالية، كما الله يؤخذ على التظلم الإداري الوجدوبي أن الإدارة كثيرا ما يؤخذ عليها عدم التراجع عن قراراتها التي اتخذتها ولجوء الرؤساء إلى تأييد مرؤوسيههم بهدف التضامن وميل الجهات الإدارية إلى عدم بحث تظلمات الأفراد وفتح ملفاتهم من جديد.¹

وإذا تطلب القانون التظلم الإجباري فالمدعى يلزم أن يتقدم بتظلمه للإدارة وإلا رفضت دعواه شكلا، كما أن دعوى الإلغاء تكون غير مقبولة شكلا إذا قدم المتظلم دعواه إلى القضاء قبل انتظار النتيجة للبت في تظلمه أو قدم التظلم بعد فوات الأجل، أو قدم التظلم بعد رفع دعوى الإلغاء لا بد من انتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم.²

المطلب الثاني : إجراءات رفع الدعوى الإدارية

الدعوى هي وسيلة تحريك القضاء الحماية الحق، ويرى اغلب الفقهاء انها الوسيلة التي حولها القانون صاحب الحق في اللجوء الى القضاء الحماية حقه، وبالتالي فهي سلطة اللجوء إلى القضاء. ومن جهة أخرى، فان الدعوى الادارية، سواء كانت عادية او استعجالية، تعتبر دعوى ذات امتياز خاص للحصول على تقرير حق او حمايته، اذ منحها القانون بعض الخصوصيات للارتباطها بالمنازعات التي تكون الدولة او الادارة احد اطرافها.³

تتسم إجراءات سير الدعوى الإدارية بمجموعة من القواعد والإجراءات والشكليات القانونية التي يجب التقيد بها عند ممارسة حق الدعوى الإدارية، وترفع الدعوى القضائية الإدارية بموجب عريضة كتابية تحتوي على مجموعة من البيانات والوثائق والمستندات المطلوبة قانونا بمجرد تقييد العريضة في سجل كتابة الضبط، وبعدها تبدأ عملية تهيئة القضية

1 حسين فريجة، مرجع سابق، ص 184

2 سعاد الشرفاوي، مرجع سابق، ص 184

3 مصطفى عبد النبي، إجراءات رفع الدعوى الادارية (العادية والاستعجالية)، غرداية مجلة الدراسات القانونية والسياسية،

المجلد 07 العدد 01، جانفي 2021، ص 125-135 ص 125

من خلال تعين تشكيلة الحكم والمستشار المقرر، وتجرى عملية التحقيق على أساس الوسائل القانونية المطروحة في الدعوى الإدارية.¹

الفرع الأول : إجراءات رفع وسير الدعوى

أولاً - إجراءات رفع الدعوى :

يتم رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة بموجب عريضة افتتاح الدعوى موقعة حسب الحالة من طرف عام أو محام معتمد لدى مجلس الدولة وذلك تحت طائلة عدم قبولها، حيث انه تعفي الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية من التمثيل الوجوبي بمحامي سواء كان ذلك في الادعاء بصفقتها (مدعي) أو الدفاع (بصفقتها مدعى عليها) أو في التدخل، أين يتم توقيع العرائض ومذكرات الدفاع ومذكرات التدخل المقدمة باسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية المشار إليهم أعلاه من طرف الممثل القانوني.²

1- عريضة افتتاح الدعوى :

تعتبر عريضة الدعوى الإدارية مجموعة من الشروط والبيانات الشكلية، فلكي تكون مقبولة شكلا يتعين أن تكون موقعة من طرف محامي، بحيث أن التمثيل بالمحامي وجوبي أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، تمتاز عريضة افتتاح الدعوى الإدارية على خاصية الكتابة وحتى تقبل لابد من توافر مجموعة من البيانات والإجراءات نوردها فيما يلي : يجب أن تتضمن العريضة على جملة من البيانات الشكلية الضرورية طبقا المادة 15 قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على : "يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات الآتية :

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى

- اسم ولقب المدعي وموطنه

1 غول ديهية، دوسن خديجة، مرجع سابق ص 39

2 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 36

- اسم و لقب و موطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فأخر موطن له
- الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي، و مقره الاجتماعي و صفة ممثله القانوني أو الاتفاقي
- عرضا موجزا للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى
- الإشارة، عند الاقتضاء، إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى¹

إن من خصائص إجراءات الدعوى الإدارية الكتابة، ويتبين ذلك من العريضة التي يجب أن تكون مكتوبة طبقا الشكل معين وبيانات خاصة، فشرط الكتابة يوفر مزايا الدقة و ثبات طلبات المدعى هذا الشرط يجب أن ترد العريضة في شكل معين متعارف عليه في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حسب المادة 14 منه، تتعدد الدعوى بإيداع العريضة لدى كتابة ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة.²

2-تقديم المستندات :

قد نصت المادة 21 من القانون رقم 08-09-ق.إ.م.إ على هذه المرحلة بقولها : " يجب إيداع الأوراق و السندات و الوثائق التي يستند إليها الخصوم، دعما لادعاء التهم بأمانة ضبط الجهة القضائية بأصولها أو نسخ رسمية منها أو نسخ مطابقة للأصل ..." يجوز للخصوم سواء كانوا مدعين أو مدعى عليهم تدعيم عرائضهم أو مذكراتهم بمستندات يرونها مهمة لتدعيم ادعاءاتهم أو دفعهم في القضية المعروضة أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، ففي هذه الحالة يعدون جردا مفصلا عنها مالم يوجد مانع يحول دون ذلك بسبب عددها أو حجمها أو خصائصها.³

1 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق ص 95

2 محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 305

3 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 37

إن هذا الإجراء يعتبر جد مهم، كونه في كثير من الأحيان ترفع الدعوى وتفيد في الجدول، وتحدد لها أول جلسة وتؤجل القضية مرة واثنان لا شيء إلا من أجل إحضار الوثائق من قبل رافع الدعوى، وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري سمح للخصوم بتقديم :

- أصول المستندات: النسخة الأصلية والتي تتضمن توقيع وختم الجهة المصدرة أو الأطراف.
- أو نسخة رسمية منها: النسخة الرسمية هي النسخة التي تقابل النسخة الأصلية وغير صادرة من نفس الجهة، كمن يلتزم من الموثق تقديم له نسخة رسمية عن العقد فيقدم له نسخة تحمل ختمه من جديد.

- أو نسخ مطابقة لأصل وبالتالي انتهى العمل بتقديم نسخ لا تحمل مصادقة الموظف العمومي، إلا في حالات يقدرها القاضي وفقا لنص المادة 21 من ق.إ.م.إ بنصها "غير أنه يجوز للقاضي قبول نسخ عادية منها، عند الاقتضاء"¹

3- إجراءات قيد العريضة الافتتاحية :

طبقا لنص المادة 821 من ق.إ.م.إ يتقدم صاحب المصلحة الذي يكون عادة المحامي إلى مصلحة كتابة ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة قصد إيداع عريضته الافتتاحية، وتفيد حالا في سجل خاص يسمى "سجل قيد الدعاوى"، يمك بأمانة ضبط المحكمة تحت إشراف رئيس أمناء الضبط.

وعند قيد العريضة يعطى لها رقم تسلسلي حسب ورودها وتسلمها بوضع الرقم على العريضة، مع بيان أسماء وألقاب الأطراف وعناوينهم (أطراف المنازعة) ويتم تحديد تاريخ أول جلسة وساعتها، إذا كانت صباحا أو مساء مع الملاحظة أنه تسري على قيد العريضة الإدارية وتسجيلها القواعد العامة المطبقة على الدعاوى المقامة أمام جهات القضاء العادي.²

1 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، ص96

2 فوزية زكري، إجراءات التحقيق في المنازعة الإدارية، تخصص القانون العام، رسالة ماجستير، جامعة وهران 2011-

ثانيا - الآجال القانونية للطعن :

أما الآجال والمواعيد فلها دور هام ومحوري، بل وحاسم في المنازعة الإدارية، كما أن دور القاضي الإداري الإيجابي فيها، بشقيها الإداري والقضائي، بدء من التظلم، ومرورا بالطعن القضائي، وقبول الدعوى، أو رفضها شكلا. لقد تم ذكر الإجراءات المتعلقة بآجال الطعن في الباب المتعلق بالأحكام الخاصة بالمحاكم الإدارية، إلا أن المشرع مدد سريان تلك الإجراءات أمام مجلس الدولة بموجب المادة 907 من نفس القانون.

غير أن تطبيق الإحالة هنا مقيد على شرط أن يكون مجلس الدولة بصدد الفصل كدرجة أولى وأخيرة، إما إذا فصل مجلس الدولة كجهة استئناف فلا تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه.¹

وقد حددت المادة 829 من ق.إ.م.إ آجال الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ (بالنسبة للقرار الفردي)، أو من تاريخ النشر (في حالة القرار الجماعي أو التنظيمي)، إن المادة 829 أعلاه، تقتصر فقط على النزاع الإداري للإدارة، بعبارة أخرى عندما تكون الإدارة مدعى عليها فإن ميعاد الطعن يكون مقيدا بمدة زمنية قدرها أربعة أشهر.²

ثالثا - وقف التنفيذ القرارات الإدارية :

القاعدة العامة في هذا المجال هي أنه لا يقبل وقف تنفيذ القرارات الإدارية إلا بالنسبة لتلك التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء، أي أن تكون بصدد قرار إداري وليس بصدد عمل مادي، وأن يكون هذا القرار نهائي، ومنه فالقرارات الإدارية في مراحلها التحضيرية التي تتطلب التصديق عليها من سلطة أعلى لا يقبل أن تكون محل الطعن بالإلغاء، و من ثمة لا يجوز وقف تنفيذها.

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 37

2 حفيظة سابق، الخصومة في المادة الإدارية أمام المحاكم الإدارية، تخصص قانون الإدارة العامة، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي 2014-2015، ص 47

وأما بالنسبة للإجراءات المتبعة أمام هذه الجهة القضائية، فقد أحالت المادة 40 من القانون العضوي رقم 98-01 إلى تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذ أنه لا يوجد أي تغيير من الناحية للإجراءات المعمول بها أمام المحاكم الإدارية. بمعنى أنه تتبع الإجراءات الواردة في المواد من 833 إلى 837، والمادتين 911 و 912 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتبعاً لذلك يجوز لرئيس مجلس الدولة أن يقرر بأن لا محل للتحقيق، فيرسل ملف موضوع طلب وقف التنفيذ مباشرة إلى النيابة لتقديم التماسها في أجل شهراً واحداً، مع جواز تخفيض هذه المهلة في حالة الاستعجال.¹

حددت المواد 833 و 834 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 سالف الذكر، مجموعة من الشروط ينبغي توافرها حتى يتم قبول طلب وقف التنفيذ أمام هيئات القضاء الإداري، تذكرها بإنجاز على النحو الآتي :

1- أن طلب إيقاف تنفيذ القرار الإداري يكون بناء على طلب الطرف المعني بوقف التنفيذ، بحيث تقدم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة معنى ذلك ألا يتم إثارة طلب إيقاف التنفيذ بمناسبة النظر في دعوى الموضوع.²

2- لا يقبل طلب إيقاف تنفيذ القرار الإداري ما لم يكن متزامناً مع دعوى مرفوعة في الموضوع أو في حالة تظلم إداري مقدم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار وفقاً للمادة 830 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، إذ يجب على المدعى إن يرفق عريضة دعواه المتضمنة طلب إيقاف التنفيذ بما يثبت حسب الحالة إما قيد دعوى أمام جهة الموضوع أو إيداع تظلم إداري أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، هذا وقد تكون دعوى الموضوع ودعوى وقف التنفيذ متزامنتين.

1 حاج بن قدور، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في القانون الجزائري، تخصص الجماعات المحلية شهادة ماستر، جامعة سعيدة 2016-2017، ص 35

2 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، ص 98

3- أن لا يكون القرار الإداري المطلوب وقف تنفيذه بدعوى قضائية قد تم تنفيذه فعلا، لان الطلب في مثل هذه الحالة يصبح عديم الجدوى.¹

الفرع الثاني : إجراءات التحقيق والفصل في الدعوى

وتعتبر مرحلة السير في الدعوى من أهم المراحل التي تمر بها هذه الأخيرة، والمتمثلة أساسا في مرحلة التحقيق في الدعوى، وتحديد الوسائل القانونية التي يمكن الاعتماد عليها في ذلك، فمن المبادئ الأساسية التي تحكم الإجراءات في الدعوى الإدارية أنه لا يمكن النطق بالحكم في قضية معروضة أمام القضاء، إلا بعد المرور بمرحلة التحقيق في الدعوى.

أولاً - التحقيق :

ولقد أحاط المشرع الجزائري اهتمام قانوني كبير المرحلة التحقيق القضائي في نص المواد من 838 إلى غاية المادة 873 من ق.إ.م.إ، لتتضمن هذه المرحلة مجموعة من الإجراءات والخطوات في احترامها كفالة لبلوغ الغاية المقصودة من هذه المرحلة.² لقد ذكرت جميع المسائل التي تضمنتها المواد من 838 إلى 857 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في النقاط الخمسة الآتية : تبليغ العرائض والمذكرات والوثائق، دور المقرر، الإعفاء من التحقيق، التسوية والإعذار، إختتام التحقيق وإعادة السير فيه.

1-تبليغ العرائض والمذكرات والوثائق :

إن جميع عمليات تبليغ العرائض والمذكرات بجميع أنواعها (المذكرات) والوثائق المرفقة بها، والتي يتم تبليغها إلى الأطراف بمعرفة أمانة الضبط، فكل إجراءات هذه المرحلة تكون تحت إشراف القاضي المقرر ويسهر على استكمال جميع أعمالها وإجراءاتها، لتجسد هذا الإشراف من خلال مراقبة هذه العملية والسهر على إنجاح خطواتها في حدودها القانونية واحترام المواعيد المضبوطة لها، وهذا ما نصت عليه المادة 838 / 2 ق.إ.م.إ بقولها :
"..... يتم التبليغ الرسمي لعريضة افتتاح الدعوى عن طريق محضر قضائي، ويتم تبليغ

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 39

2 فوزية زكري، مرجع سابق، ص 09

المذكرات ومذكرات الرد مع الوثائق المرفقة بما إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط تحت إشراف القاضي المقرر".¹

2- دور المقرر:

رغم أن المادة 104 من قانون رقم 98-02 تنص على أن المحاكم الإدارية تنظم في شكل غرف وأكدت على ذلك المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 98 356 المحدد لكيفيات لتطبيق أحكام القانون رقم 98-02، إلا أن رئيس المحكمة الإدارية هو الذي يعين التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى بمجرد قيد عريضة افتتاح الدعوى بأمانة الضبط، خلافا لما هو مقرر في المادة 543 من القانون الجديد بالنسبة للمجالس القضائية حيث يتولى رئيس المجلس القضائي توزيع الملفات على الغرف تتمتع بتشكيلة الحكم، وخاصة القاضي المقرر، باعتباره أمينا على الدعوى الإدارية، باللجوء إلى كافة الإجراءات والوسائل القانونية التي من شأنها إظهار حقيقة النزاع وتكوين قناعة لديه، ومن ذلك اللجوء إلى التحقيق، يقوم رئيس تشكيلة الحكم بدوره، بتعيين القاضي المقرر الذي يحدد بناء على الظروف القضية.²

3- الإعفاء من التحقيق:

يعد التحقيق أمام القضاء الإداري إجراء وجوبي، وعدم احترامه يؤدي إلى عيب في إجراءات المنازعة الإدارية ويقضي بطلانها، إذن، فيما عدا هذه الحالة، فإن التحقيق بعد إجراء إجباريا متعلقا بالنظام العام، وسبب ذلك هو صفة طرفي النزاع غير متساويين، ومن ثم قدور القاضي يتمثل في إعادة تحقيق التوازن بين الإدارة والأشخاص أثناء قيامه بعملية البحث عن الدليل سواء أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة، ولكل ذلك منح القانون للقاضي سلطة تحقيقية تجعله يقوم بكل إجراء براه ضروريا سعيا نحو الوصول إلى الحقيقة.³

1 فوزية زكري، مرجع سابق، ص44

2 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، ص 100

3 لحسن بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص42

وكما هو ثابت فلكل مبدأ استثناء ويقع الاستثناء هنا في إمكانية الإعفاء من إجراءات التحقيق وبحكم نص المادة 847 من ق.إ.م.إ. بقولها : "يجوز لرئيس المحكمة الإدارية أن يقرر بالأمر وجه للتحقيق في القضية عندما يتبين له من العريضة أن حلها مؤكد ويرسل الملف إلى محافظ الدولة لتقديم التماساته..."، فلقد جاء نص المادة بصيغة الجواز فهي مادة غير آمرة، وإذا ما تم الأخذ بحكم هذه المادة بأمر رئيس المحكمة الإدارية المختصة بموضوع النزاع بإحالة الملف أمام تشكيلة الحكم وتقريره بالأمر وجه للتحقيق في القضية، بعد تقدم محافظ الدولة التماساته. ويتحقق هذا الإعفاء من التحقيق في كل قضية ينضح من خلال أوراق ملف الدعوى أن حلها محقق ولا يثير أي مشاكل على أساس أن القضية تتسم بالوضوح والبساطة، فيتحقق هذه الحالة يكون من غير الضروري الأمر بإجراءات التحقيق، ومثال عن ذلك في حالة طرد موظف من سكن وظيفي يقع داخل مقر المرفق العام بعد إحالته على التقاعد لأنه لم تعد تربطه علاقة عمل بالمرفق العام.¹

4- التسوية والإعذار :

عندما تكون العريضة مشوبة بعيب يمكن أن يترتب عدم قبولها وتكون هذه العيوب قابلة للتدارك أو التصحيح بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أي بعد مضي مهلة الأربعة (04) أشهر المقررة للطعن لا يجوز للمحكمة الإدارية أن ترفض هذه الطلبات وإثارة عدم القبول التلقائي من نفسها إلا بعد دعوى الخصوم المعنيين إلى تصحيحها²، أراد المشرع من خلال المواد 848 إلى 851 المبينة أدناه منح العارض تمتع من الفرص للدفاع عن موقفه في إطار قانوني، ونلاحظ ذلك عبر التسهيلات الآتية:

1 فوزية زكري، مرجع سابق، ص 58

2 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 41

- منح العارض أجد لا يقل عن خمسة عشر (15) يوما باستثناء حالة الاستعجال، للاستجابة لأمر التصحيح، على أن يتضمن هذا الأمر أنه في حالة عدم القيام بهذا الإجراء، يمكن رفض الطلبات بعد انقضاء الأجل المحدد.
- يجوز لرئيس تشكيلة الحكم، عندما لا تحترم أحد الخصوم الأجل الممنوح له التقديم مذكرة أو ملاحظات، أن يوجه له إعدار برسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام يجوز منح أجل جديد وأخير في حالة القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.¹

5- اختتام التحقيق وإعادة السير فيه :

بعد إتمام لجان التحقيق (القاضي المقرر - محافظ الدولة) جميع الأعمال المكلفين بما قانونا والعمل على تحضير القضية وإعداد ملفها، تصبح الدعوى في هذه المرحلة مهياً للفصل فيها ذلك أن الغاية القانونية الأولى المرجوة من إجراءات التحقيق هي هيئة الدعوى للفصل في موضوعها بشكل يتماشى مع مساعدة قاضي الموضوع.²

وعلى حسب ما جاء في المواد من 852 إلى 854 إن اختتام التحقيق مقيد بانتهائه ومعناه أن تكون القضية مهياً للفصل في هذه الحالة :

- إما أن تحدد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ اختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن، يبلغ إلى جميع الخصوم برسالة مضمنة مع إشعار بالاستلام أو بأية وسيلة أخرى، في أجل لا يقل عن خمسة عشر (15) يوماً قبل تاريخ الاختتام المحدد في الأمر؛
- أو يعتبر التحقيق منتهياً ثلاثة (3) أيام قبل تاريخ الجلسة المحددة، إذا لم يصدر رئيس تشكيلة الحكم الأمر باختتام التحقيق لأي سبب كان.

يجوز لرئيس تشكيلة الحكم وفي حالة الضرورة أن يقرر إعادة السير في التحقيق بموجب أمر غير مسبب وغير قابل لأي طعن، يبلغ هذا الأمر إلى جميع الخصوم برسالة مضمنة مع

1 عبد الرحمان بربارة، مرجع سابق، ص 450

2 فوزية زكري، مرجع سابق، ص 59

إشعار بالاستئام أو بأية وسيلة أخرى في أجل لا يقل عن خمسة عشر (15) يوماً¹ قبل تاريخ الاختتام المحدد في الأمر، كما يمكن أن تتم إعادة السير في التحقيق بناء على حكم يأمر بتحقيق تكميلي وذلك حينما يتبين للمحكمة بان ملف التحقيق لا يكفي للفصل في القضية.

ثانيا - الفصل في القضية :

إذا كانت مرحلة الفصل في الدعوى المعروضة أمام القضاء الإداري تعتبر أهم مرحل ثم بها الخصومة القضائية، باعتبار أن مصير الخصوم متوقف عليها، فإنه ونظرا لذلك، فقد حدد المشرع مجموعة من الشروط والضوابط يجب توافرها في هذا العمل الإجرائي.

1-الجدولة :

يقصد بالجدولة ذلك الخروج من مرحلة التحقيق في القضية لتدخل مرحلة المحاكمة للفصل فيها لتختتم بحكم قضائي أو قرار بحسب الحال بالرجوع إلى ق.إ.م.إ. نجد أن المواد 874 و875 قد حددت إجراءات جدولة القضية في الجلسة، وبينت نظام سيرها، فاستنادا إلى ذلك، فإن رئيس تشكيلة الحكم يحدد جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية، يخطر جميع الخصوم من طرف أمانة الضبط عشرة 10 أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة الذي ينادى فيه على القضية، ويمكن في حالة الاستعجال، تقليص هذا الأجل إلى يومين (02) بأمر من رئيس تشكيلة الحكم، ولم يحدد المشرع وسيلة الإخطار.²

2-سير الجلسة :

على غرار ما هو سائد بالنسبة للقضاء العادي، فإن الأصل في جلسات الهيئات القضائية تكون علانية، وتخضع في انعقادها وتدخلات الأطراف فيها، وإدارتها وضبطها إلى قواعد أساسية، وتتم هذه الإجراءات على النحو الآتي :

- يقوم القاضي المقرر بتلاوة التقرير المعد حول القضية ؛

1 علي بن عرفة، عيسى قشوش، مرجع سابق، ص 102

2 عبدالرحمان بربارة، مرجع سابق، ص 156

• يؤذن بعد ذلك للخصوم بتقديم ملاحظاتهم الشفوية تدعيما لطلباتهم الكتابية، إن رغبوا في ذلك إلا أن المحكمة غير ملزمة بالرد على الأوجه المقدمة شفويا بالجلسة ما لم تؤكد بمذكرة كتابية ؛

- في حال تقديم ملاحظات شفوية، يتناول المدعى عليه الكلمة أثناء الجلسة بعد المدعي.
- الاستماع إلى أعوان الإدارة المعنية أو دعوتهم لتقديم توضيحات ؛
- وبصفة استثنائية، يجوز أن يطلب توضيحات من كل شخص حاضر يرغب أحد الخصوم في سماعه، يقدم محافظ الدولة طلباته.¹

3- الأحكام :

- إصدار الأحكام : هذا الحكم القضائي يلد من رحم المداولة التي يتم خلالها ذكر ما حصل فيها ويدون على ورقة تدعى مسودة الحكم، يتم إصدار الحكم في القضية بعد إجراء المداولة التي يقصد بها المناقشة التي تتم بين أعضاء المحكمة، وطبقا للمادة 269 من نفس القانون يجب أن تكون سرية، وبحضور كل قضاة وجوبي يصدر الحكم الفاصل في النزاع علنيا وبأغلبية الأصوات ويتم النطق بالحكم في الحال أو في تاريخ لاحق ويبلغ الخصوم في هذه الحالة بهذا التاريخ خلال الجلسة، وفي حالة التأجيل يجب أن يحدد تاريخ النطق بالحكم للجلسة الموالية، كما لا يجوز تمديد المداولة إلا إذا اقتضت الضرورة الملحة ذلك على أن لا تتجاوز في حالة التمديد جلستين متتاليتين، هذا ويقتصر النطق بالحكم على تلاوة منطوقة في الجلسة من طرف الرئيس وبحضور قضاة التشكيلة الذين تداولوا في القضية، ليكون تاريخ الحكم هو تاريخ النطق به.²

- بيانات القرار: استناد إلى المواد 275، 276، 277 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن القرار القضائي الإداري، شأنه شأن القرار القضائي المدني، يجب أن يشتمل على مجموعة من البيانات، تتعلق ب:

1 عبدالرحمان بربارة، مرجع سابق، ص 457

2 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 43

- الديباجة : تعتبر الديباجة العنصر الأول يتصدر الحكم وتتصدرها صيغة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، باسم الشعب الجزائري"، تحت طائلة البطلان ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد مكان وضع هذه العبارة، ولكن المنطق يقتضي أن تكون الكتابة متصدرة للحكم القضائي في أوله.¹
- الجهة القضائية التي أصدرته : المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة (الغرفة المختصة)، وأسماء كل من : القضاة الذين شاركوا في إصداره ومنهم المستشار المقرر، وممثل محافظة الدولة، وكاتب الضبط.
- أطراف الخصومة : ذكر أسماء وألقاب الأشخاص الطبيعية أو صفات الممثل القانوني للجهة الإدارية المدعى عليها عادة، وموطنهم أو مقراتهم، ومهنتهم، كما يشار إلى هوية المحامين أو ممثلي الأطراف.
- الطلبات والدفع (التأشيرات): حيث يتضس القرار أو الحكم طلبات المدعي وردود المدعى عليها ومجمل الأسانيد التي تدعم تلك الطلبات والردود.
- الأسباب (LES MOTIFS) : رمي الحجج والأسانيد القانونية أو الواقعية التي بنت الهيئة القضائية الإدارية عليها قرارها.²
- تصحيح الأخطاء المادية والإغفالات : يجوز تصحيح الخطأ المادي أو الإغفال الذي يشوب الحكم :
- إما من طرف الجهة القضائية التي أصدرت الحكم ولو بعد حيازة ذلك الحكم قوة الشيء المقضي به.
- أو من طرف الجهة القضائية التي يطعن في الحكم أمامها، ولم يذكر المشرع بمجلس الدولة بالتحديد الاحتمال إنشأت جهات استئناف مستقبلا تنتظر في الطعن.³

1 رضوان بلاغ، الإجراءات العملية لرفع دعوى الإلغاء والحكم فيها، شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، حنشلة، 2015-2016، ص 64

2 محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 347

3 عبدالرحمان بربارة، مرجع سابق، ص 458

- تبليغ الأحكام : يتم التبليغ الرسمي للأحكام والأوامر إلى الخصوم في موطنهم عن طريق محضر قضائي، كما يجوز وبصفة استثنائية الرئيس المحكمة الإدارية أن يأمر بتبليغ الحكم أو الأمر إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط.¹

ومن ثم، فإن تبليغ القرار أو الحكم القضائي الإداري يتميز بـ:

○ وجوب تبليغ القرار القضائي الإداري تبليغ رسمي من طرف " محضر قضائي " إلى جميع أطراف الدعوى خلافا للوضع السابق.

○ جواز تبليغ القرار القضائي الإداري - استثناء، إلى جانب التبليغ الرسمي بواسطة كتابة الضبط، وفي هذه الحالة تكون العبرة، في حساب المواعيد، بأسبعية التبليغ مهما كان مصدره.²

4- دور محافظ الدولة :

يتولى محافظ الدولة بدوره دراسة ملف القضية قصد تقديم التماساته، وتتوج هذه الدراسة بتقديمه تقريرا مكتوبا، في أجل شهر واحد، يسري من تاريخ استلام الملف المادة 897/1 ويتضمن التقرير المكتوب الذي يعده محافظ الدولة عرضا عن :

- الوقائع التي قامت عليها الدعوى.

- القواعد القانونية الواجبة التطبيق.

- الأوجه المثارة.

- رأيه حول كل مسألة مطروحة والحلول المقترحة للفصل في النزاع.

يعرض محافظ الدولة تقريره المكتوب على تشكيلة الحكم المادة 898/1، كما له أيضا

أن يقدم خلال الجلسة ملاحظاته الشفوية حول كل قضية، قبل غلق باب المرافعات.³

1 عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 44

2 محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 349

3 علي بن عرفة، مرجع سابق، ص 106

الخطاتمة

وفي الختام يمكن القول بأننا حاولنا من خلال هذه الدراسة في الفصول التي تطرقنا إليها إستنتاجنا للجان الإدارية تعد هيئة استشارية في نطاق الوظيفة العمومية وتتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة و يعينون بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني، أما ممثلي الموظفين فيتم انتخابهم. و تنشأ على مستوى الإدارات والمرافق العامة والمؤسسات ذات الطابع الإداري وتحدث محليا بموجب قرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وكذلك تحدث مركزيا بموجب قرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. واللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن هي آليات تستخدم في إدارة المنازعات في الوظائف العمومية. اللجان المتساوية الأعضاء عادة ما تكون مكونة من أفراد منظمة العمل وأعضاء من جهة الإدارة، وتعمل على فحص الشكاوى واتخاذ قرارات بناءً على التحقيق والقوانين المعمول بها. أما لجان الطعن، فهي تعتبر جهات تستخدم للاستئناف على قرارات اللجان المتساوية الأعضاء، وتحل النزاعات في حال عدم الرضا عن القرار الصادر من اللجان الأولى. هذه اللجان تعمل على ضمان عدالة وتنظيم في الوظائف العمومية وحل المشكلات بشكل فعال.

وأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تقوم بدور السلطة التأديبية، بتسليط عقوبة تأديبية على الموظف الذي ارتكب خطأ، فالنظام التأديبي جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفي، فإن توقيع عقوبة يؤدي إلى غرس روح المسؤولية للموظفين والهدف من ذلك خدمة مصلحة المرفق العام وليس بالمساس وبإضرار بصفوف الموظفين، ووضع المشرع جهاز آخر وهو لجنة الطعن فإن صدور عقوبة تأديبية التي من شأنها أن تمس بصف الموظف فيجوز الطعن في القرار التأديبي بإلغاء أو التعويض وذلك شريطة إتباع الإجراءات القانونية في الطعن وذلك بتقديم دعوى التظلم في القرار التأديبي سواء ولأيا ورئسيا، وعلى هذا فإن الطعن في قرار اللجان التأديبية تضيف الإدارة في قرار تأديبية، وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى الطعن. هذا ما أخذناه في المبحث الأول من الفصل الأول.

أما المبحث الثاني دارسنا فيه أنواع العقوبات ودرجاتها كمطلب أول أما المطلب الثاني خصصناه لتوضيح الضمانات المقررة له وتمكين الموظف المذنب من دفاع عن نفسه في مواجهة الإدارة. وماتوصلنا إليه هو كالتالي العقوبات التأديبية للموظف تهدف إلى تصحيح سلوكه وتحسين أدائه، ولكن يجب أن تتوافق مع الضوابط القانونية والإجرائية. الضمانات الأساسية للموظف تشمل الحق في الدفاع عن النفس، واحترام خصوصيته، وضمان حقه في التمثيل القانوني في حالة العقوبة.

بحيث كفل المشرع الجزائري عند مساءلة الموظف تأديبياً قيام المسؤولية التأديبية جملة من الضمانات الأساسية التي تحميه بشكل جيد من تعسف الإدارة، والمتمثلة في حقه العلم بالتهمة الموجهة إليه و إخطاره بالخطأ المنسوب له، كما كفل له الحق في الدفاع عن نفسه واستحضار الشهود والاستعانة بمدافع وهذا يحقق له الاطمئنان النفسي والاحساس بعدالة المساءلة التأديبية التي يخضع لها من جهة، ومن جهة أخرى فعالية الإجراءات التأديبية من حيث توقيع العقوبة الملائمة والمناسبة عليه بما يتناسب مع حسامة الخطأ المرتكب كما يمكن القول بأنه ليست للإجراءات التأديبية التي وضعت في المجال التأديبي أية فعالية في حماية الموظف العام من التعسف الإدارة المحتمل في استعمال سلطة التأديب، إلا فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة، إذ بوسع السلطة الرئاسية تسليط عقوبات قاسية على الموظف العام ودون الالتزام برأي جهة معينة.

ولانستطيع أن ننسى المرحلة القضائية التي تم الإشارة إليها في المبحث الثاني، حيث تم تقسيم محتوى المبحث إلى مطلبين، قد تناولنا في الأول منه الأجهزة القضائية المختصة بالمنازعات الوظيفية العمومية وتعنى بها تحديدا المحاكم الإدارية، التي تختص بالفصل ابتدائياً بحكم قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة في جميع القضايا المثارة في مجال الوظيفة العمومية، وكذا مجلس الدولة كهيئة مختصة بالنظر في النزاعات الإدارية، التي تدخل من ضمنها منازعات الوظيفة العمومية، و أما المطلب الثاني تمحور حول الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية، حيث حول المشرع للموظف مكنة قانونية، ألا وهي اللجوء للقضاء الحماية حقه

ومصالحه، بإتباع إجراءات وشكليات خاصة سابقة الرفع الدعوى القضائية وأخرى مصاحبة لها، إلى غاية الفصل في النزاع المطروح و صدور الحكم في شكله النهائي.

هذه كانت أهم النتائج أما بالنسبة للتوصيات فهي كالتالي :

1-تحسين التشريعات: يمكن تحسين التشريعات المتعلقة بحقوق الموظفين وإجراءات النزاعات لتوفير إطار قانوني أكثر وضوحاً وعدالة.

2-توفير وسائل التوعية: تثقيف الموظفين بحقوقهم والإجراءات المتاحة لهم في حالة وقوع نزاعات، وتوفير الدعم والإرشاد القانوني لهم.

3-تسهيل الوصول إلى العدالة: تبسيط الإجراءات القانونية وتقليل التكاليف المالية للوصول إلى القضاء، بما في ذلك توفير المساعدة القانونية للموظفين الذين لا يستطيعون تحمل التكاليف

4-تعزيز الشفافية والمساءلة: تعزيز الشفافية في أنظمة التوظيف والترقيات، وتوفير آليات فعالة للمساءلة في حالة وجود انتهاكات لحقوق الموظفين.

5-تطوير آليات فعالة لحل النزاعات: تعزيز استخدام وسائل الوساطة والتسوية الودية لحل النزاعات قبل اللجوء إلى المحاكم، مما يقلل من التكاليف والمدة الزمنية للحلول.

6-تدريب الكوادر القضائية والإدارية: توفير التدريب المستمر للقضاة والموظفين الإداريين لضمان فهمهم الكامل للتشريعات وتطبيقها بشكل عادل وفعال. تنفيذ هذه التوصيات والحلول بشكل شامل ومتكامل يمكن أن يساهم في تحسين فعالية إجراءات منازعات الوظيفة العامة وتعزيز حقوق وحماية الموظفين العمامين.

الفهرس

قائمة المختصرات

- 1 مقدمة
- 8 الفصل الأول : الجانب الإداري لمنازعات الوظيفة العمومية
- 9 المبحث الأول : الأجهزة الادارية المتدخلة في منازعات الوظيفة العمومية
- 10 المطلب الأول : اللجان الادارية المتساوية الأعضاء
- 11 الفرع الأول : نشأة اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء
- 13 الفرع الثاني : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 15 الفرع الثالث : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 17 الفرع الرابع : طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 19 الفرع الخامس : إختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء
- 20 الفرع السادس : مدة العضوية
- 22 المطلب الثاني : لجان الطعن
- 22 الفرع الأول : تعريف و إنشاء لجان الطعن
- 23 الفرع الثاني : تشكيلة لجان الطعن
- 25 الفرع الثالث : إختصاصات اللجان الطعن
- 27 الفرع الرابع : الطبيعة القانونية لما يصدر من آراء عن لجان الطعن
- 29 المبحث الثاني : منازعات الوظيفة العمومية بشأن الإجراءات التأديبية
- 30 المطلب الأول : أنواع العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بها
- 31 الفرع الأول : أنواع العقوبات التأديبية
- 37 الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائي
- 40 المطلب الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرارات التأديبية
- 40 الفرع الأول : ضمانات الموظف في مواجهة القرارات التأديبية خلال مرحلة الإحالة
والممثل أمام المجلس التأديبي
- 43 الفرع الثاني : الضمانات المقررة لحماية الموظف خلال مرحلة التحقيق

الفرع الثالث: الضمانات المقررة لحماية الموظف العام خلال مرحلة الأخذ بالرأي الاستشاري الإلزامي لمجلس التأديب.....	44
الفرع الرابع : الضمانات المقررة لحماية الموظف العام خلال مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه.....	45
الفصل الثاني : الجانب القضائي لمنازعات الوظيفة العمومية.....	47
المبحث الأول : الأجهزة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية.....	49
المطلب الأول : المحاكم الإدارية.....	50
الفرع الأول : الإختصاص النوعي.....	53
الفرع الثاني : الإختصاص الإقليمي.....	57
المطلب الثاني : مجلس الدولة قاضي أول درجة وجهة إستئناف.....	61
الفرع الأول : مجلس الدولة قاضي أول و آخر درجة.....	61
الفرع الثاني : مجلس الدولة قاضي إستئناف.....	65
المبحث الثاني : الإجراءات المتبعة أمام القضاء الإداري في مجال منازعات الوظيفة العامة.....	66
المطلب الأول : الإجراءات السابقة لرفع دعوى قضائية.....	67
الفرع الأول : تعريف التظلم الإداري.....	68
الفرع الثاني : طبيعة التظلم الإداري.....	70
الفرع الثالث : أنواع التظلم الإداري.....	72
المطلب الثاني : إجراءات رفع الدعوى الإدارية.....	74
الفرع الأول : إجراءات رفع وسير الدعوى.....	75
الفرع الثاني : إجراءات التحقيق والفصل في الدعوى.....	80
الخاتمة.....	88
قائمة المراجع.....	91
الملخص.....	99

قائمة المراجع

النصوص القانونية :

- المادة 13 من الأمر 66/133 المؤرخ في 02/06/1996 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 08/06/1966
- مرسوم 66/143 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها
- مرسوم رقم 69/55 المؤرخ في 20 صفر 1389 الموافق ل3 ماي 1969 المتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء
- مرسوم رقم 84/11 المحدد لكفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء
- مرسوم 199-20 الصادر في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية
- المادتين 26 و 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية
- المنشور رقم 67 - 99 المؤرخ في 09/02/1999 المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء
- المادة 10 من المرسوم رقم: 07/304 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الإستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007
- المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 أبريل 2004
- المادة 156 من دستور 1996 المؤرخ 28 نوفمبر المنشور في الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم

- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر. عدد 21 الصادر في 23 أبريل 2008
- المادة 63 من قانون 20-90 مؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق ل 1 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة والتعمير، الجريدة الرسمية عدد 52
- المادة 1 من قانون رقم 08-08 مؤرخ في 16 صفر عام 1929ء الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية المؤرخ في 24 صفر عام 1429هـ المؤرخ في 2 مارس سنة 2008

المراجع :

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية في التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010،
- عمار بوضياف القرار الإداري : دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007
- سليمان محمد الطماوي القضاء الإداري - قضاء التأديب دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995
- كنعان نواف القانون الإداري الجزء الثاني دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، الأردن
- سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008
- علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004
- محمد ماجد ياقوت الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه والمبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007
- سليمان محمد الطماوي القضاء الإداري - قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995

- سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 1996،
- فاروق خلف منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار الهومة، الجزائر
- الدكتور بربارة عبد الرحمان شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة أولى، 2009
- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، الطبعة 2، الجسور للنشر والتوزيع الجزائر 2008
- عمار بوضياف القضاء الإداري في الجزائر، طبعة معدلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008
- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية (نظرية الاختصاص) ج 2 ط 5 د.م.ج الجزائر 2009 ص 113
- محمد الصغير بعلي، الوجيز في منازعات الإدارية، د.ط، دار العلوم، 2005
- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الأول، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر
- حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية (دراسة مقارنة) دار الخلدونية، الجزائر 2011
- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار الهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012
- بو عمران عادل دروس في المنازعات الإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2014
- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات أمامها ج 2 د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، الجزائر، 1999
- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006
- عن د. أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري، في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، 2011

- عبدالحكيم فودة، الخصومة الإدارية، منشأة المعارف، الأسكندرية، بدون سنة النشر، -
د. ماجد راغب الحلو، دعاوى القضاء الإداري، وسائل القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة،
الأسكندرية، 2010.
- د. علي شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية، معهد
الإدارة العامة، الرياض، 2002،
- صالح إبراهيم أحمد المتبوت، شروط الطعن أمام محكمة القضاء الإداري في العراق، رسالة
ماجستير مقدمة الى كلية القانون بجامعة بغداد
- بو علي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري
- عوابدي عمار النظرية العامة للصناعات الإدارية في القضاء الجزائري (نظرية الدعوى
الإدارية)، ج 2، دم. ج الجزائري، الجزائر 1998
- خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب (ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة) دار الكتاب
الحديث، القاهرة 2008
- سعاد الشرقاوي، المنازعات الإدارية دار النهضة العربية، القاهرة، 1976

المجلات :

- الملف رقم 87137 بتاريخ 3-1-1993 قضية (ق 1) ضد (الم ع (ج) المجلة القضائية،
العدد 3، سنة 1993،
- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة
الحقوق والحريات جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019، مجلد 05، العدد 01
- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق
والحريات جامعة غرداية، 2020، مجلد 06، العدد 02،
- غيتاوي عبد القادر الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة
والقانون، العدد 19 جوان 2018

- د. فيساح جلول حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة، 2021، المجلد الثامن، العدد 01
- عبد السلام سالمى، عمر شعبان، تطور تعزيز الاختصاص بين جهات القضاء الإداري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الجلفة، مجلد الثاني عشر، العدد الرابع، ديسمبر 2019 - د. إسماعيل علي جاهد، الرقابة على أعمال الإدارة لحماية الحقوق والحريات العامة، المجلة القانونية، مملكة البحرين، العدد الأول
- لعقون عفاف، الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في الجزائر بين النص التشريعي والعمل القضائي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد 11، العدد 03، 2018
- مرية لعقون، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المسيلة، مجلد العاشر، العدد الأول، فيفري 2017
- نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 29، العدد الثالث، جامعة دمشق، 2013
- مصطفى عبد النبي اجراءات رفع الدعوى الادارية (العادية والاستعجالية)، غرداية مجلة الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 07 العدد 01، جانفي 2021
- القرار رقم 008041 بتاريخ 18-03-2003 صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة قضية (خ. ب) ضد القطاع الصحي بالمسيلة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 سنة 2004
- الرسائل و المذكرات :**

- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام كلية الحقوق جامعة أحمد بوقرة بومرداس الجزائر 2017-2018
- د. أحسن غربي أستاذ محاضر «أ». القانون العام النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر: دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر

بتاريخ 25 يوليو 2020، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة الجزائر.

- غلاي محمد، المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف، السنة الأولى ماستر قانون قضائي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان

- حفظ الله راضية، رمضان شيماء، منازعات حركة الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر، 2021/2022

- علي بن عرفة، عيسى قشوش، لمنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة 2019 م 2020 م

- كرمية هاجر، تسوية منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و ع . س أكلي محند أولحاج - جامعة البويرة 2015/2016.

- شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر جامعة قالمة، سنة 2015/2016

- بوصبيح خضرة، زهراوي مبيركة أسماء، نظام القانون للجان الادارية المتساوية الاعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية ادرار، سنة 2021/2022

- عبد المالك قلال اختصاصات ومهام اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في مجال الوظيف العمومي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون العام جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020

- شاوي مريم وستيتي نور الهدى، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018

- عبد القهار بوزقاق، فاروق البار، فوزي مناعي الجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمد أمر لخضر الوادي 2020/ 2021
- بوصبيح خضرة، زهر اوي مبيركة أسماء النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أحمد دراية، أدرار 2021/2022
- فيصل حرز الله، اللجنة المتساوية الأعضاء و دورها في المجال التأديبي، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، سنة 2017/2018
- مليكة أولاج نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2010/2011
- قلال عبد المالك، إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
- رزقي كمال هيئات المشاركة والظعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإداري، جامعة المسيلة، 2019
- محمد الأحسن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون العام، جامعة تلمسان 2015-2016
- عياش، أمجد جهاد نافع، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2007
- حبايب أحمد، الآليات القضائية لحل منازعات الوظيفة العامة و ضمانتها، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2018

- مباركى براهيم، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في القانون الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014
- مقيمي ريمة، المنازعات الإدارية، محاضرات أقيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019-2020
- مزاري رحيم، الأجهزة المتدخلة في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعية 2017
- بونعاس نادية، خصوصية الإجراءات القضائية الإدارية في الجزائر، تونس، مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014
- سنوساوي سمية، الاجتهاد القضائي الإداري، أطروحة الدكتوراه، تخصص قانون، جامعة الجزائر 2018-2019
- غول ديهية، دوسن خديجة، إجراءات الدعوى الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة
- فوزية زكري، إجراءات التحقيق في المنازعة الإدارية، تخصص القانون العام، رسالة ماجستير، جامعة وهران 2011-2012
- حفيظة سابق، الخصومة في المادة الإدارية أمام المحاكم الإدارية، تخصص قانون الإدارة العامة، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي 2014-2015
- حاج بن قدور، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في القانون الجزائري، تخصص الجماعات المحلية شهادة ماستر، جامعة سعيدة 2016-2017
- رضوان بلاغ، الإجراءات العملية لرفع دعوى الإلغاء والحكم فيها، شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، حنشلة، 2015-2016

ملخص مذكرة الماجستير

إن منازعات الوظيفة العمومية تشير إلى النزاعات أو الشكاوى التي تثار من قبل الموظفين في القطاع العام بشأن قرارات التوظيف أو الاستغناء عن الخدمات أو العمليات التأديبية. بحيث تتضمن منازعات الوظيفة العمومية التحكيم أمام لجان متساوية الأعضاء أو طعون أمام لجان الطعن، وفي بعض الحالات، يمكن أن تتطور إلى دعاوى قانونية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة لحل النزاع وتوفير الحماية القانونية للموظفين. وبالتالي، فإن موضوع منازعات الوظيفة العمومية يعد من الموضوعات التي تكتسي أهمية كبرى في مجال القانون الإداري لما لها من تأثير على الموظف العام وعلاقته بالإدارة المستخدمة، يظهر دورها في كونها تمثل مظها يجسد دولة القانون، ومنه صار من الواجب وضع إطار قانوني ينظم هذه الرابطة التي يحكمها المسار الوظيفي للموظف، ومن خلال مجموعة من الضمانات الهدف منها توفير الحماية اللازمة للموظف العام، سواء أكانت إدارية أو قضائية تعمل على حماية حقوق الموظفين من تعسف الإدارة كحق التظلم الإداري، وحق اللجوء إلى القضاء، وحق الدفاع.

الكلمات المفتاحية:

1/ منازعات الوظيفة العمومية 2/ الموظف 3/ المحاكم الإدارية
4/ مجلس الدولة 5/ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 6/ القانون الإداري

Abstract of Master's Thesis

Public employment disputes refer to disputes or complaints raised by employees in the public sector regarding hiring decisions, layoffs, or disciplinary processes. Public service disputes include arbitration before committees of equal membership or appeals before appeal committees, and in some cases, they can develop into legal claims before administrative courts or the State Council to resolve the dispute and provide legal protection for employees. Therefore, the issue of public office disputes is considered one of the issues of great importance in the field of administrative law because of its impact on the public employee and his relationship with the employing administration. Its role appears in that it represents a manifestation that embodies the rule of law, and from this it has become necessary to establish a legal framework that regulates this association that It is governed by the employee's career path, and through a set of guarantees whose aim is to provide the necessary protection for the public employee, whether administrative or judicial. It works to protect the rights of employees from the abuse of management, such as the right to administrative grievance, the right to resort to the judiciary, and the right to defense.

Keywords:

**1/Public job disputes 2/Employee 3/Administrative courts 4/State Council
5/Equal-member administrative committees 6/Administrative Law**