وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم :القانون العام

المرجع: .....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة:

التخصص:

من إعداد الطالب :

قلال عبد المالك

تحت إشراف الأستاذ :

حيدرة علي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ.....فرقاق معمر.....رئيسا

الأستاذ .....حيدرة علي.....مشرفا مقررا

الأستاذ.....بن عوالي على..... مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت يوم:**2020/10/21**

بـــــــســـــم الله الـــــرحـمـان الـــرحـــيـــم

{ اللَّهُ لَا إِلَٰهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ ۚ لَا تَأْخُذُهُ سِنَةٌ وَلَا نَوْمٌ ۚ لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ ۚ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ ۖ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ ۚ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ ۖ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا ۚ وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ }

صـــدق الله الـعـظـيـم

الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من كان لهما الفضل في تربيتي وإلى أغلى و أعز الناس إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما و رزقهما الشفاء والصحة والعافية .

إلى جميع إخوتي الأعزاء

إلى جميع الأساتذة الذي ساعدوني في هذا العمل من قريب أومن بعيد .

إلى جميع أصدقائي ورفاق دربي في هذه الحياة إلى كل من علمني حرفا فصرت له عبدا أستاذي الكرام من الطور الإبتدائي إلى ما بعد التدرج.

إلى كل من نساه قلمي سهوا

شكر و عرفان

" ربي أوزعنا أن نشكر نعمتك التي أنعمت علينا و على الذين و أن نعمل صالحا ترضا"

وأدخلنا برحمتك في عبادك الصالحين

نشكر و نحمد الله عز وجل في البداية الذي وفقنا لإتمام هذا العمل و أنار لنا الطريق للعلم

كما نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى أستاذنا الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل الذي كان في قمة التواضع الأستاذ " حيدرة علي ".

كما لا يفوتنا أن أتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة و عمال كلية الحقوق و العلوم السياسية – مستغانم –

مقدمة

من المعلوم أن القانون الإداري بدأ منذ القرن 18م ، يقوم أساسا بتنظيم المرافق العمومية التي تسير الأشخاص المعنوية ، فإن هذه المرافق لا يمكن أداها مهامها دون الإستعانة بالموظفين وذلك لكون الشخص الطبيعي هو الذي يعبر في إرادة الشخص المعنوي [1].

وبذلك إحتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسية الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية التي ترمي من خلالها إلى إشباع الحاجات الجماعية والتي أوكلت مهمة ذاك لفئة يطلق عليها الموظفون العمومين.

فالموظف هو المؤتمن على مصالح الأفراد ومن ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظيفته وما يستلزم مركزه الوظيفي من واجبات ، والمشرع الجزائري لم يعرفه بل إكتفى بتحديد الأشخاص الذين يطلق عليهم القانون الوظيفي ، وقد نصت على ذلك المادة 04 من الأمر رقم 03/06 متعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة" يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري "[2].

ويمنح للموظف بمجرد تعيينه في منصبه مجموعة من الحقوق والضمانات يستمدها في القوانين واللوائح هذه الحقوق منها وما يتمتع به أثناء الخدمة كالحق في الراتب والحماية ...إلخ ، ومنها ما يتمتع به بعد الخدمة وفي المقابل يترتب عليه واجبات وإلتزمات منها ما هو مرتبط بالوظيفة التي يقوم بأعبائها ومنها ماهو مرتبط بها.

1 – سعد مقدم ، الوظيفة العامة في تطور وتحول في منظور الموارد البشرية والأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، 2013،ص 158.

2 – الامر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، جريدة الرسمية عدد46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

إن الموظف العمومي قبل مباشرة في مهام التي تستوجبها وظيفته الإدارية كان قبل ذلك قد عين بواسطة سلطة معينة هي التي تتولى مراقبة ومتابعة مساره المهني بما في ذلك الترسيم والتأديب في حالة مساس بواجباته الوظيفية مما يترتب عليه جزاءات تأديبية.

لقد حرس المشرع الجزائري في تنظيمه الفصل التأديبي للموظف العامة إلى محاولة التنسيق والتقارب بين الانشطة الفردية بهدف إقامة نظام العدالة وكذلك تقييد السلطة الإدارية بجملة من الإجراءات جاءت بالمقابل إلى حماية الموظف من التعسف الإدارة.

إتجه المشرع كذلك إلى إنشاء اجهزة مركزية تعمد إليها مهمة نشر تنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العامة وجعلت همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري وتتمثل الوظيفة هذه الأخيرة في مجلس الأعلى للوظيفة العامة والمديرية العامة للوظيفة العمومية ،أما على المستوى اللامركزية قام بإستحداث هيئات أو لجان داخلية لتسيير والمتمثلة في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء واللجان التقنية واللجان الطعن.

إنطلاقا مما سبق تمنح لنا معالم الإشكالية وتبرز جوانبها التالية:

– ماهي إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ؟ ومدى أهمية القانونية لأراء هذه اللجان.

منهجية البحث :

من أجل الوصول إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة لابد من إعتماد المنهج الوصفي كأساس للوصف المفاهيم و التعريفات العامة التي تستوجب مثل هذه الهيئات ودورها ، وإضافة غلى منهج التحليلي من تحليل النصوص القانونية المتعلقة ومنظمة لها والقواعد التي تحكمها.

أهمية البحث :

يستمد هذا البحث في كونه يعرف أهم هيئات الداخلية لتسيير الوظيفة العامة ويبرز دور إختصاصاتها ودور أساسي لها في تسيير شؤون الموظفين وتحسين أدائهم وبذلك تتضمن مشاركة الموظفين في تسير شؤون الوظيفة مما يحقق إقامة نظام العدالة وديمقراطية الإدارة.

أسباب البحث :

إن إختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية والأخرى موضوعية تكمن الأسباب الذاتية في إهتمامنا وميولنا الشخصي إل مجال الوظيفة العامة وإلى تحديد هيئاتها الداخلية لتسيير ورغبة في إجراء دراسة بإعتبار الوظيفة هي مستقبل عملنا الذي سنتحدث عنه بعد التخرج ، بإضافة إلى عامل التخصص العلمي في فرع القانون الإداري ، أما الأسباب الموضوعية تكمن في أنها تعتبر من أهم المواضيع الوظيفة العامة التي لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف.

الدرسات السابقة:

– دراسة سعيد مقدم بعنوان الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات مهنة ، الجزائر ،2013، تطرق لها بموجب مرسوم 10/84.

– دراسة أحمد بوضياف بعنوان الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، الجزائر،1989 حيث تطرق إلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على انه هيئة إستشارية طبقا لأمر 03/06 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

– دراسة شاوي مريم وستبني نور الهدى ، اللجان الإدارة متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري مذكرة ماستر ، تخصص منازعات الإدارية جامعة 08 ماي1945 قالمة 2018

تناول فيها الأهداف التي أنشأت من أجلها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمتمثلة في حماية الموظف من التعسف الإدارة.

– دراسة رزقي كمال هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر تخصص قانون الإداري جامعة محمد بوضياف ، مسيلة 2019/2018 تطرق إلى معالجة دور الهيئات المشاركة وطعن في تسيير الحياة المهنية للموظف .

الصعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث أو دراسة تقوم بها من الصعوبات أهمها:

– قلة وقدرة الدراسات في مجال وظيفة العامة في التشريع الجزائري وخاصة هيئات الداخلية للتسيير التي من أهمها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

– صعوبة التنقل بسبب إنتشار وباء كورونا وقلة وضيق الوقت المخصص لإستكمال المذكرة.

قصد الإلمام بحيثيات وتفاصيل المتعلقة بموضوع البحث قمنا بالتقسيم دراستنا إلى فصلين:

الفصل الاول يتعلق بماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يتضمن مبحثين المبحث الاول بعنوان الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وسنتطرق فيه إلى مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمطلب الأول أما المطلب الثاني فيتعلق بالإنشاء اللجنة وتنظيمها أما المبحث الثاني سنتطرق فيه إلى الإطار التنظيمي لها وسنتناول إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمطلب الأول أما المطلب الثاني بعنوان الطبيعة القانونية لأراء اللجنة وآثارها.

أما الفصل الثاني فسنتطرق فيه إلى مدى خضوع أراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى الطعن ويتضمن هذا الفصل بدوره مبحثين المبحث الاول بعنوان اللجان العن و اللجان التقنية و يتضمن مطلبين المطلب الأول اللجان الطعن والمطلب الثاني اللجان التقنية أما المبحث الثاني تحت عنوان أنواع الطعون المقدمة من طرف الموظف وطبيعة القانونية المطلب الأول الطعون المقدمة من طرف الموظف العمومي والمطلب الثاني الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن وآثارها.

الفصل الأول
ماهية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

توجد على مستوى الوظيفة العمومية لجان متساوية الأعضاء تضطلع أساس بصلاحية المشاركة والمساهمة ، تسير الحياة المهنية المقررة للموظفين ومنها ممارسة سلطة التأديبية أين تكون إستشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر بإتخاذ تدابير من شانها ان ترتب جزاءات جسمية من الموظفين موضوع المتابعة التأديبية إلى جانب إحداث قنوات أخرى للطعن.

بما أننا سنتناول ملهية اللجان إرتأينا أن نقسم هذا الفصل غلى مبحثين

المبحث الأول : الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني : الإطار التنظيمي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول : الإطار القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء

يعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة إستشارية إستحدثها نظام الوظيفة العامة الغرض منها إشتراك الموظف فيف تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية وحرص على إقامة العدالة في تسيير وظائفها وتساوي العدد الإدارة والموظف في تشكيلتهما[1].

وهذا ما سنحاول تفصيله من خلال مطلبين الآتيين

المطلب الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

المطلب الثاني : إنشاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتنظيمها

المطلب الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

يتضمن مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تناول تعريفا ونشأتها التاريخية فهكذا يتم التطرق من خلال هذا إلى تحديد تعريف (فرع أول) ثم نتناول نبذة تاريخية عنها او إنشاءها (فرع ثاني).

الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

اللجنة المتساوية الأعضاء ذلك الإعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدورهم ومنظم في تسيير الوظيفة العمومية ومعلوم أن إنشاء مثل هذه اللجان من شانه أن يدعم مشاركة الموظفين في منع القرارات المعلقة بمسار المهني ويضمن الحماية لما التعسفات الإدارية ويعزز الثقة والتعاون بينهما[2].

1 – محمد بوضياف ، هيئات الإستشارية في الإدارة المركزية ، الجزائر، 1989،ص 03.

2 – رزقي كمال هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الإداري ، جامعة المسيلة ، 2019 ،ص 11.

وهناك تسميات عديد لهذه اللجنة المتكملة على مستوى الإدارات فعادة يرد إسم لجنة مستخدمين لجنة الموظفين أو اللجام التمثيلية ، ومنها إختلفت تسمى من قطاع إداري إلى آخر إلا أنها تعني معنى واحد سنتناول التعرف على المقصود هذه اللجان وذلك من خلال التعريف التشريعي و الفقهي لها[1].

أولا : التعريف التشريعي :

المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات لم يعرف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء فقد بيان لأسباب لأمر 03/06 المؤرخ في 02 جوان ومتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، قد نص على أهمية إقامة التوازن من الضروريات العمومية للإدارة والمصالح الفردية للموظف ، عن طريق إنشاء هيئات إستشارية من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد أخذ المشرع الجزائري مبدأ ديمقراطية الغدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان[2].

كما نص عليها المرسوم رقم 59/85 في المادة 11 منه على أنه :" تحدث لجان للموظفين في مؤسسات والإدارات العمومية وما بينهما من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى وتنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي الذي تهتم الموظفين وتتكون من عدد متساوين ممثلين المؤسسة أو الإدارة المعنية ممثلين ينتبهم الموظفين[3].

1 – بوجمعة رضوان ، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث ، ط1 ،مطبعة النجاح الجديدة ، دار البيضاء المغرب،2003 ،ص 86.

2 – شاوي مريم ، ستيتي نور الهدى ، اللجان الإدارية متساوية لأعضاء في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات الإدارية، جامعة قالمة 2018/2017 ، ص 9.

3 – مرسوم 59/85 المؤرخ في 23 /1985/03 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، الصادرة في1985/03/24.

فنجد أن هذه المادة من المرسوم 59/85 السابق لم تعرف اللجان المتساوية الأعضاء بل أعطت كيفية إنشائها وإختصاصاتها بما في ذلك التساوي في ممثلي الإدارة والموظفين.

كما نص كذلك على تكوينها المرسوم رقم 10/84 في المادة الأولى منه : تكون لجان متساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في هذا المرسوم في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يجتمع موظفوها لأحكام الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1996 أعلاه[1].

نجد أن هذا المرسوم من خلال المادة 1 منه أعطى أجال الذي تتكون أو تنشأ فيه هذه اللجان وإشتراط في ذلك أن يكون موظفوها يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لأمر رقم 03/06.

الأمر الذي جاء في الفصل الثالث في الباب الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة والطعن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث نصت المادة 62 منه على أنه:" تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء .." [2].

وبالتالي المشرع الجزائري إكتفى بإعلان رسمي في اللجان دون إعطاء تعريف لها تاركا ذلك للفقه.

ثانيا: التعريف الفقهي

كذلك لن تعثر على تعريق فقهيا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ماعدا بعض التعريفات تعريف el ianeayoub عرفها على أنها :" هيئات تدخل في كافة مراحل المسار

1 – مرسوم 10/84 المؤرخ في 1984/01/04 محدد الإختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعمليها ، جريدة الرسمية ، العدد 03 الصادرة في 1984/01/17.

2 – الأمر رقم 03/06 ، المرج السابق .

المهني للموظف"[1].

وقد عرفها الأستاذ kelkal idir على أنها "هيئة إستشارية إستحدثها النظام الوظيفة العامة الغرض منها إشتراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية"[2].

ومن خلال هذين تعريفين نستخلص تعريف كما يلي :" هيئات إستشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة تهتم بالمسائل التي تخص الموظفين كالتثبيت والترقية والترسيم والتأديب...إلخ

الفرع الثاني : نشأة اللجان المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية جزءا من نظام الوظيفة العامة ومفهوم المرفق العام والجزائر بعد إستقلالها عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلى غاية 02 جوان 1966 (إلاما تعارض منه مع سيادة الوطنية) وهو قانون يتبنى هذا النظام الإداري وهكذا أنشأت اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري[3] الصادر بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 وبنص المرسوم 143/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها وأسند هذا الأمر لها مهمة الإستشارية.

لم تعرف المراسيم التنظيمية الضياء إلى عام 1984 متمثلة في : " المرسوم 10/89 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد إختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

1 – شاوي مريم ستيتي نور الهدى ، مرجع سابق، ص 10.

2 – كلكال إيدر ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، بدون طبعة ، الجزائر ، ص 21.

3 – المرسوم رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية ، العدد 46الصادرة 1966/06/08.

وتشكيلتها وتنظيمها وعملها ومرسوم 11/84 الصادر بنفس التاريخ المحدد الكيفيات تعيين ممثلين في الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[1].

أولا : لجان الموظفين التي أنشأتها المرسوم 59/85

تطبيقا لنصوص القانون العام للعامل الصادر عام 1981 وصدر نص جديد حل محل الأمر 133/66 هذا النص هو المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس المتضمن القانون الأساسي المنصوص لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، والذي إعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة من جهة والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري وإستحدث هذا المرسوم بمادته 11 لجنة متساوية الطرفين وأسماها "لجنة الموظفين" أسند لها في مهام ما كانت مستندة لها من اللجنة المتساوية الأعضاء السابقة غير أنه وضع مسائل الطعن من لجنة وآجال وغير ذلك.

وبذلك يعتبر هذا النص مهما وقفزة نوعية في جهود تطوير الهياكل الإستشارية وداخلية في إدارة العمومية الجزائري هو وضحت أحكامه ونصوص تنظيمية وتطبيقية فلقد أحالات بعض أحكامه كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة وبينهما وفي ظل فراغ بين ظل الإعتماد في إجراءات الإختيار أو السير على المرسوم للوظيفة العمومية لا يمكننا أن يحال أن ترقى إلى مستوى التشريع[2].

ثانيا : اللجان الإدارية المساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

نصت المادتان 62 و 63 من الأمر رقم 03/06 السبق الذكر أنشأت ثلاث لجان مشاركة للمواطنين وفي :

1 – كركال إيدر ، مرجع سابق ، ص 3.

2 – المادة 11 من المرسوم رقم 59/85 ، مرجع سابق.

- اللجان الإدارية المساوية الأعضاء .

- لجان الطعن.

- لجان التقنية[1].

لقد أضاف المشرع إلي تسميتها " الإداري " لتميزها في اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات و الهياكل الأخرى و أسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق.

وفي إنتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة إختصاصاتها وتشكيلها تنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكيفية سير إنتخبات ، كما نصت على ذلك المادة 73 يبقى العمل بمرسومين السابقين 10/84 و 11/84 والتعليمات الصادرة في المديرية العامة للوظيفة العمومية. [2]

المطلب الثاني :إنشاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتنظيمها

تعد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الإستشارية الدائمة في نظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة ويتمثلون فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية وغير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي تعتبر فضاء مشاركا يمكن الموظفين المساهمة في تسيير حياتهم المهنية عن طريق ممثليهم المنتخبون يعين ممثلين من طرف الإدارة وعليه تكون تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ومن ..متساوية الأعضاء طرفين هم الإدارة و الموظف ويمارسون عملهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتقليص أو التمديد وكذلك يمكن حل هذه التشكيلة .

1 – المادة 62 و 63 من الأمر 03/6 ، مرجع سابق.

2 – هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010،ص 83

الفرع الأول : قواعد إنشاء اللجنة وتحديدها

أولا : القواعد إنشاء اللجنة متساوية الأعضاء

ينظم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء المرسوم 10/84 المؤرخ في 19 جانفي 1984 المحدد إختصاصات ل.م. أو تشكيلها وتنظيمها وعملها.

ونصت المادة الأولى منه على أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تكون في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري ، ويمكن أن تكون حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك وتؤخذ بعين الإعتبار في جميع الأسلاك الضوابط الآتية : قطاع النشطات طبيعية الوظائف، عدد الموظفين، المستوى المسلمين للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص ، وتوضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعينين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية[1].

بما جاء في الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلهما لدى المؤسسات والإدارات العمومية [2]

ثلاث أنواع من اللجان إدارية متساوية الأعضاء[3].

1 – على مستوى الإدارة المركزية:

لا تختص اللجان متساوية الأعضاء المنشأة بين مستوى الغدارة المركزية الإتجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية ويجوز لإدارة

1 – المرسوم رقم 10/84، مرجع سابق.

2 – الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

3 – مرسوم 10/84، مرجع سابق.

المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافيا كما يجوز في حالة عدم إكتمال النصاب اللازم إحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة ضم المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم 10/84 المحدد لإختصاص اللجان إدارية متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها [1].

2 – من مستوى الإدارة المحلية

تنشأ على مستوى كل ولاية لجان للمستخدمين تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع او الضم أو الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على المستوى الولاية بإختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم[2]

3 – على مستوى المؤسسات العمومية

تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية للجان خاصة يستفد من المؤسسة حسب السلك او مجموعة أسلاك ، كلما سمح العدد بذلك ،وفي حالة عدم توافر العدد الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من 10 أعوان على الأقل) فإن الإختصاص في النظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تعقد على مستوى الإدارة المركزية[3].

1 – شوارفي نجية شوارفي سمية ، مرجع سابق ، ص 86.

2 – مقدم سعيد ، مرجع سابق ، ص 365.

3 – رزقي كمال، مرجع سابق.،ص 21.

كما نجد الإشارة إلى أن رئاسة اللجان المتساوية الأعضاء ترجع إلي السلطة التي توضع لديها هذه اللجان (الوزير ، الولي، رئيس المجلس الشعبي البلدي ، مسؤول المؤسسة العمومية ذات طابع الإداري أو المسؤول المصلحة غير الممركزة) أو ممثله المؤهل قانونا[1].

ثانيا : تجديد اللجان الإدارة المتساوية الأعضاء

طبقا للمادة 08 من المرسوم 10/84 يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال 04 أشهر على الأكثر و 15 يوم على الأقل كل تاريخ إنتهاء مدة عضوية الأعضاء الحالين[2].

وقد اكد المنشور رقم 99/67 الصادر في فيفري 1999 متضمن نشاء وتجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن على انه في كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف العمومي بالنسبة للتجديد اللجان المتساوية الأعضاء ، بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعينة ، كما نص المنشور على أن عدم تجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الآجال المحدودة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد إنقضاء فترة العضوية وبطلان أثرها كما تقع جميع القرارات المتخذة بعد الإنقضاء المدة عضوية اللجان المتساوية تحت طائلة البطلان ويشكل أثرها لعدم تجديد اعضائها في الآجال المحددة[3].

1 – رزقي كمال ، مرجع سابق، ص 22.

2 – المادة 08 من المرسوم 10/84، مرجع سابق.

3 – منشور 99/67 المؤرخ في 2003/05/17 المتعلق للجان متساوية الأعضاء ومؤسسات والإدارات العمومية .

الفرع الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وضوابطها

تضم اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة والأعضاء المنتخبين من طرف الأعوان ويتم وفق كيفيات محددة[1].

أولا : تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

من خلال نص المادة 63 من الأمر 03/06 فإنه تتضمن هذه اللجان عدد متساوي بين ممثلين الإدارة وممثلين عن الموظفين وبإستناد إلى القرار المؤرخ في 07 رجب 1401هـ الموافق ل 9 أفريل 1984 فهو محدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء كالآتي[2]:

عدد الموظفين	ممثلو الموظفين		ممثلو الأداء	
	أعضاء الدائمون	أعضاء إضافيون	أعضاء الدائمون	أعضاء إضافيون
أقل من 20 موظف	02	02	02	02
من 20 إلى 150 موظف	03	03	03	03
من 151 إلى 500 موظف	04	04	04	04
اكثر من 500 موظف	05	05	05	05

1 – بالنسبة لممثلي الإدارة :

يتم تقييم في الأجل 15 يوما من تاريخ إعلان نتائج إنتخبات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير فيما يخص لجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية وبقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية[3]، وجاء في المادة 07 من المرسوم 10/84 المتعلق بتحديد إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها

1 – شاوي مريم ستيتي نور الهدة ، مرجع سابق.،ص 14.

2 – قرار مؤرخ في 07 رجب 1404 الموافق 1984/04/09 المحدد لعدد الأعضاء للجان متساوية الأعضاء ، جريدة الرسمية ، الصادرة في 1984/04/10.الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

3 – سعيد مقدم ، مرجع سابق.،ص361.

وتنظيمها وعملها التي نصت على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافين يجب إختيارهم من بين مستخدمين الإدارة المعينة أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل وفي حالة ما إذا كان العدد المتصرفين غير كافي فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة ، علما بأن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة وفقا لأحكام المرسوم رقم 226/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتعلق بالعاملين الشاغلين لوظائف عليا في الدولة[1]

2 – بالنسبة لممثلي المستخدمين:

يخضع الإنتساب للجان الإستشارية إلى جملة من الشروط حددتها المادة 03 من المرسوم 10/84 سابق الذكر.

التاخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص :

– الموظفون الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة.

– الأعوان الأسر يصون المعنيون في إحدى الوظائف الدائمة ، كما بحق لأعوان الشرطيين الذين لهم صفة الموطن المرسم في سلك آخر والموظفين الموجودين في حالة الإنتداب ، المشاركة في الإنتخابات في الأسلاكهم الأصلية[2]

ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعوين لإحدى الفروع الإنتخابية سلك قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الإنتخابات وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية 20 يوم على

1 – شوارفي نجية شوارفي سمية ، مرجع سابق.،ص 57.

2 – المادة 03 من المرسوم رقم 10/84 ، مرجع سابق.

الاقل قبل التاريخ المحدد لإقتراع ، كما يمكن عند الإقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الإنتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوما من تاريخ نشر هذه القوائم ويتعين على الوزير أو الوالي المعين الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للإقتراع[1].

3 – الترشح لعضوية اللجان المستخدمين

طبقا للمادة 03 من المرسوم 11/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 يشترط ان يتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الإنتخابية لهذه الأخيرة فلا يمكن إنتخاب الموطنين الموجودين في إجازة مرضية طويلة المدى ولا الذين تم تنزيل أو طرد مؤقت من وظائفهم، إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم، كما لا يمكن أن ينتخب عضو في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المتربصين سواء كانوا مرسمين في إحدى الأسلاك الأخرى أم لا [2]، وكذلك الموظفين المصابين بالعجز والموظفين في وضعية الإستيداع.

إن الترشح للعضوية في هذه اللجان حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة تقوم هذه الأخيرة بإستقبال وتجميع كافة التصريحات وذلك لها من المترشحين وإفراغها في القائمة المعدة لها وذلك خلال خمسة أسابيع على الأخر قبل التاريخ المحدد لإنتخابات ويجب ان تحتوي هذه القائمة على عدد مساوي على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها وبعد هذا التاريخ

1 – سعيد مقدم ، مرجع سابق،ص 362.

2 – مادة 03 من المرسوم 11/84 ،ص 99.

يمكن تعويض واحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جائز إنتخابه أو قدم إستقالته وذلك دون تغيير تاريخ الإنتخابات [1].

وعند علق قائمة الترشحات نهائيا فإن السلطة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية وتعلق هذه القائمة في المكاتب و الفروع التصويت المحدثة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني ، وفيما يتعلق بسير العمليات الإنتخابية فإن تنظيم فروع التموين متروكة لتقدير السلطة المعينة التي نبغي تنصيبها مراعاة لتوزيع المستخدمين وشروط سير المصلحة والعدد الخاص لكل سلك وينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء ، يتولى إستقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت في شكل غلاف مغلف بواسطة رئيس المصلحة التي يريد فيها الفرع يعلن في النتائج في المكتب المركزي للتصويت[2].

ثانيا : ضوابط اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وسير عليها.

1 – ضوابط اللجنة إ.م.أ.

يمكن تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو المجموعة أسلاك مع الأخذ بعين الإعتبار الضوابط التالية :

– قطاع النشاط.

– طبيعة الوظائف.

– عدد الموظفين المستوى السلمي للسلك.

1 – شوارفي نجية و شوارفي سمية ، مرجع سابق، ص62.

2 – سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 362.

– ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص[1]

2 – سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

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

أ – الدورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حيث نصت المادة 13 من المرسوم 10/84 على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة على الأقل مهما يكون الأمر حيث يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء المسائل الداخلية في إختصاصاتها ، كما تعرض هذه المسائل عليما يطلب مستوى يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلين الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنين أنفسهم[2].

المبحث الثاني : الإطار التنظيمي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء

إن المشرع الجزائري قد اخذ بالنظام التأديبي الشبه القضائي الذي يقوم على إشتراك هيئات أخرى في مهمة التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية قبل إصدار القرار التأديبي ومن بين هذه الهيئات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب مهمة التأديب تقوم كذلك هذه اللجنة بعدة صلاحيات وإختصاصات حيث حددت الأمر 03/06 في مادته 64 إختصاصات هذه اللجان والتي تكمن في متابعة مسار حياته المهنية في الإدارة معنية والتي على رأسها إجتماعا للجنة ترسم للموظف العمومي أو كمجلس تأديبي [3].

1 – كركرل إيدر ، مرجع سابق،ص 9.

2 – المادة 13 مرسوم 10/84

3 – المادة 64 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

لكن ما طبيعة لآراء الصادرة عنها وهل تكتسي صفة القرار الإداري ؟

للإجابة على التساؤلات سنحاول دراسة هذا في المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لأراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وآثارها

المطلب الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تختص هذه اللجان بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين في النقل ، الترفيه، الترسيم، التأديب ، ولكن تقوم بممارسة مهامهما لابد على الإدارة توفير جميع المسائل المادية

الفرع الأول : إختصاصات في المسائل الحياة الفردية المهنية للموظف

يقوم بمجموعة من إختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية خاصة بالحياة المهنية للموظف خلال فترة التربص والحالة غلى إستداع وحركات الانقل والإنتداب..إلخ.

1 – إختصاصات خلال فترة التربص :

يعرف التربص بأنه :" إختبار مدته سنة وهناك حالات إستثنائية يخضع فيه العون المعين لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة مدى كفاءته وصلاحياته لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها"[1].

كما تعتبر فترة التربص بمثابة إختبار لعون المتربص قصد تمكين الإدارة المعينة من الإطلاع على الطريقة أداته للعمل الموكل إليه ومعرفة سلوكه ومدى تكيفيه مع بيئة العمل

1 – رزقي كمال ، مرجع سابق،ص 22.

مما يسهل عليها عملية تقييمه ، حيث تقوم بعد إنقضائها بإتخاذ إحدى الإجراءات المنصوص عليها في المادة 85 من الأمر 03/06 وهي :

- إما الترسيم المتربص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

- وإما تسريع التربص دون إشعار مسبق أو تعويض[1].

كما تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما لم يسمع تقييم المتربص عند نهاية الفترة القانونية للتربص بتمديد فترة التربص مرة واحدة لفترة متساوية لها

2 – دور اللجنة في مجال مسابقات التوظيف

تعتبر المسابقة أسلوب الكاشف في الجدارة وكفاءة المترشح لوظيفة العمومية ومن أفضل الطرق الإختيار وشيوعا في الإدارة الجدية ، ويبرز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المسابقات من خلال :

- المشاركة عضوية اللجنة المكلفة بإعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والإمتحانات وفحوص المهنية .

- المشاركة في تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس شهادة[2].

1 – مادة 85 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

2 – رزقي كمال ، مرجع سابق ،ص 23.

3 – دور اللجنة في وضعية الإحالة على الإستداع:

الإستداع هو حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عند ممارسة وظائف وبالتالي في الإستفادة بحقوقه في الترقية والتقاعد من غير أن تحول هذه الوضعية دون إحتفاضه برتبة أي بصفة الموظف[1].

حيث يمكن للموظف أن يستفيد منه وبعد سنتين من الخدمة الفعلية من الإحالة على الإستيداع لإغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو إنجاز أعمال البحث.

أما فيما يخص سلطة إتخاذ القرار الإحالة على الإستيداع بطلب الموظف فإنه تكرس وضعية الإحالة على الإستيداع بقرار فردي من السلطة المؤهلة لمدة قدرها سنة فأكثر قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف ، ويتعين على السلطة المعينة بعد إستشارة اللجنة الغدارية متساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب الطلب بقولها أو رفضها في أجل اقصاه شهر واحد بعد إستلام الطلب [2].

ويترتب على الإستيداع مجموعة من الآثار التي بمكن إجماعها كالتالي :

– يوقف الراتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات .

– يحتفظ الموظف بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية من تاريخ إحالته على الإستيداع.

– يمنع الموظف من الممارسة نشاط صريح كما يمكن لإدارة أن تقوم بتحقيق للتأكد من ذلك.

1 – هاشمي الخرفي ، مرجع سابق،ص 176.

2 – سعيد مقدم، مرجع سابق،ص 271.

– تطابق الإحالة على الإستيداع مع الأسباب التي أحيل الموظف من أجلها على هذه الوضعية [1].

يعاد إدماج الموظف بعد إنقضاء فترة إحالته على الإستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو زائدا في العدد [2]

4 – دور اللجنة في رفض أو قبول الإستقالة:

الإستقالة هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يضع فيه عن إرادته في ترك الخدمة ، قبل بلوغه سن التقاعد غير أن إنتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تقف إلا بصدور قرار من جهة الإدارة بقولها ، ووفق النص المادة 217 من الأمر رقم 03/06 تعتبر الإستقالة حقا متعرفا بيه يمارس ضمن شروط ، حيث لا يمكن ان يتم إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ، حيث لا ترتب الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتي عليها الفصل في القرار الإستقالة في أجل أقصاه شهرين إبتداءا من تاريخ إيداع الطلب[3].

أما في حالة إذا ما رفضت السلطة التي لها صلاحية التعيين الإستقالة أو سكتت عنها بعد إنقضاء الأجل فيسوغرفع الأمر إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا إستشاري وتسلمه غلى السلطة التي لها صلايات التعيين.

1 – رزقي كمال، مرجع سابق،ص 42.

2 – المادة 152 قانون 03/06 مرجع سابق.

3 – محمد أنس قاسم جعفر ،الوسيط في القانون العام أسس والأصول القانون الإداري ، مطبعة الإخوان 1984، ص 354.

5 – دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الترقية :

يقصد بالترقية من الناحية الإدارية السليمة إختبار أكفأ للموظفين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري للوحدة ، على أن يتمتع الشخص في هذه الحالة بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في وظيفته السابقة وتعتبر الترقية من أهم الأمور بعد الأجر بالنسبة للموظف [1].

كما يمكن أن تعرف على أنها عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع كامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق وإجراءات القانونية واللائحة المقررة من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في السلم التدريج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسى أو الهيئة الإدارية في النظام في الدولة [2].

نجد الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو الجدول الترقية بعد سنويا من قبل الغدارة ويقدم إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تدرسه ويبقى فيه وهدف من ذلك وهو رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين إذا من لهما طلب إعادة النظر في النقاط المرقمة أو الإستمتاع إلى المعنيين وعدم إطلاع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على جدول الترقية تجعله منسوب بعيب من عيوب الشكل وتفرضه لإلغاء[3].

1 – محمد أنس قاسم جعفر ، مرجع سابق ، ص 354.

2 – عمار عوابدي ، مبدأ الترج فكرة السلطة الرئاسية ،مؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ،1984، ص 314.

3 – شاوي مريم وستيتي نور الهدى ، مرجع سابق، ص 38–39.

6 – دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإنتداب التلقائي والنقل الإجباري

أ – الإنتداب التلقائي :

عبر عنه الأمر 133/66 بمصطلح الإلحاق وقد عرفه على أنه العالة التي تكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي مع مواصلة الإستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد[1].

إن الإنتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا تعتبر تعينا فيها ، وإنما هو إجراء مؤقت ويستمر الموظف المنتدب في الإستفادة ضمن مؤسسة الأصلية من الحقوق الأقدمية الترقية التقاعد.

يكون الإنتداب إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف وقد حددت المادة 134 من الأمر 03/06 حالات الإنتداب بقوة القانون وذلك فيما يلي :

– الوظيفة عضو في الحكومة.

– عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية .

– وظيفة عليا للدولة او منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير ذلك التي ينتمي إليها.

– عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول بيه.

– مسابقة التكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

– تمثيل الدولة في المؤسسات أو هيئات الدولة.

1 – المادة 41 من الأمر 133/66 ، مرجع سابق.

– مسابقة التكوين أو دراسات إذا دائم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها[1].

أما فيما يخص إستشارة اللجنة الإدارية إجباري في حالة الإنتداب التلقائي الذي يعترض عليه الموظف ويكتسي الرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طابعا إلزاميا أما فيما يخص رأيها في أحد أسلاك الإنتداب فيعتبر رأيهما غير ملزم لإدارة [2].

ب – النقل الإجباري :

يقصد بيه نقل الموظف لصالح المرفق العام ونصت المادة 53 من الأمر 133/66 على انه :" يمكن تقرير الإنتقالات تلقائيا عندما تطلب الضرورات المصلحة ذلك ففي هذه الحالة يجب الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ القرارات "[3].

ونصت المادة 158 من الأمر 03/06 على أنه :" يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي الضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل ويعتبر راي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"[4]

الفرع الثاني : إختصاصات في مجال الترسيم كمجلس تأديبي

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار عامة في المسائل الفردية ، إختصاصات تتمثل أساسا في أنها تعتقد للجنة ترسيم تجتمع للبث في قوائم التأهيل المتضمنة إقتراحات ترسيم المتربصين والمقدمة من السلطة المختصة

1 – المادة 134 و 135 من الأمر رقم 03/06 .

2 – شاوي مريم وستيتي نور الهدى ، مرجع سابق،ص 39.

3 – المادة 53 من الامر 133/66 مرجع سابق.

4 – المادة 158 من الامر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

كما تنعقد كمجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجتين الثالثة والرابعة[1].

أولا : إختصاصات اللجنة إ.م.أ للجنة الترسيم

يعتبر الترسيم إجراء الذي يلي التعيين إذ به يثبت المتربص في إحدى ارتب يكتسب بموجبه منه الموظف بما يؤكد إستقرار العلاقة الوظيفية حسب يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف المتربص خلال فترة التربص ، يوضح من خلال له صلاحية الموظف العام بإعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها ، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد إنتهاء فترة التربص[2]

وقد نصت المادة 86 من الأمر 03/06 على ذلك حيث يتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السليمة المؤهلة وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد الإطلاع على تقدير والتقييم الرئيس الإداري بإصدار احد القرارات التالية :

- إما قوبل ترسيم المتربص في رتبة.
- أو إما إخضاعه لفترة تربص لنفس المادة ولو مرة واحدة .
- أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض[3].

وبذلك يتم ترسيم المعين بيه إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية وملاحظ تجدر

1 – قوادري جميلة، نظام القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء للوظيفة العامة ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ملاي طاهر ، سعيدة ،2018/2017 ،ص48.

2 – رزقي كمال ، مرجع سابق ،ص 33–34.

3 – أمر 03/06 المادة 86، مرجع سابق.

الإشارة إلى ان هناك بعض الفئات من الموظفين يتم أعضائها من فترة تربص وبالتالي إمكانية الترسيم مباشرة للموظفين المنتدبين لبعض الرتب التي تطلب مؤهلات عالية[1].

ثانيا : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لمجلس تأديبي

لقد تمت المادة 64 من الأمر رقم 033/06 على أن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء يوكل لها إختصاص أصيل إثر إجتماعها كمجلس تأديبي للنظر في خطأ المنهي المرتكب من طرف الموظف العمومي أو تقدير جسامته لتوقيع العقوبة المناسبة.

حيث تعتبر المجالس التأديبية الصورة الثانية لجهات الممارسة لنظام التأديب الإداري للموظف أين يمنح المشرع للجنة أو مجلس تأديبي سلطة ترقيع العقوبات التأديبية على الموظف العمومي إلى جانب ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات ويطلق على تسمية المجالس التأديبية بال نظام شبه القضائي[2].

حيث يشكل وجود مجالس التأديبية غلى جانب السلطة الرئاسية المختص الأصيل بسلطة التأديبية ضمانة من ضمانات بتحقيق الموضوعية والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضباط من ضوابط حقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفة التأديبية ويقصد بالمجالس التأديب في هذا السياق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعقد كمجلس تأديبي قصد المشاركة سلطة التعيين في إتخاذ القرار التأديبي وذلك بموجب أراد إختيارية أو إلزامية [3].

1 – شاوي مريم وستيتي نور الهدى ، مرجع سابق.،ص40–41.

2 – رزقي كمال، مرجع سابق،ص37

3 – مخلوف مليكة ،رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وز ،2015 ص 74.

يتعين على مجلس التأديبي أن يفصل في قضية المعروضة عليه في أجل لا يتعدى شهرين ولكن جاء الأمر 03/06 فقلص من المدة السابقة إلى خمس وأربعين (45) يوما ومجلس من حقه أن يطالب بتحقيق إضافي إذا كانت مصلحة عامة تطلب ذلك ويقوم رئيس المجلس بتحديد الساعة ويوم إجتماع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وإختيار الموظف المتهم أسبوعا على الأقل قبل إنعقاد المجلس التأديبي ويجب المثول شخصي إلا إذا كانت هناك قوة قاهرة أحالته دون ذلك أو تقديمه لمبرر مقبول لغيابه [1] .

يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقرأة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه ويطلب بعد ذلك من الشهود الذي ترغب الإدارة في الإستماع إليهم بالإداء بنشطاتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم عن طريق أعضاء المجلس ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه ، وكذا الشهود الذين يقدمهم الموظف ،ويتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة الموظفين من 20 إلى 25 يوما وذلك إبتداء من تاريخ إخطار المعني بخطأ التأديبي وتكون مدولات مغلقة وينتهي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو يطلب إجراء تحقيق [2].

تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية ويكون بإرسال رسالة متضمنة مع الإشعار بالوصول.

1 – المادة 168 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

2 – رزقي كمال ، مرجع سابق، ص76.

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وأثارها

الفرع الأول : الطبيعة القانونية لأراء اللجنة متساوية الأعضاء

يقوم أو يثار التساؤل حول الطبيعة القانونية لأراء الصادرة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى قوة إلزميتها لإدارة ولكن يكون حالات لا تكون أرائها ملزمة أي يكون إستشارية[1] وذلك من مجموعة من النصوص التشريعية التي أقرها المشرع الجزائري وهذا من خلال ما يلي :

أولا : الأراء الملزمة لها

1 – في ظل الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966.

نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق كثيرا إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وضرورة لمستشارتها إلا ما جاء في المواد 51 و 53 و 54 حيث جاء في مادة 51 بخصوص حركة الموظفين والقوائم الدورية الخاصة بالإنتقالات بقولها :" تقوم السلطة المختصة بحركات الموظفين بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتعطي اللجنة المذكورة رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالإنتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية " من خلال هذه المادة لم يشر المشرع صراحة على إلزامية أو عدم إلزامية الأخذ بالرأي اللجنة ، أما من خلال نص المادة 53 في الأمر 133/66 والتي وجبت على الإدارة الأخذ برأي اللجنة أو إستشارتها وذلك في حالة ضرورة المصلحة وكذلك في حالة إنعقادها كمجلس تأديبي وهو ما أشارت إليه المادة 54 من الأمر 133/66. [2].

1 –جيدل بن الدين ، هيئات المشاركة الموظف العمومي ، رسالة لنيل شهادة ليسانس في الحقوق ، جامعة سعيدة، 2010 ، ص67.

2 – المواد 51 و 52 و 53 من الأمر رقم 133/66.

أما المرسوم 10/84 فقد حددت المادة 10 منه المؤرخ في 14 يناير 1984 إلزامية رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل التالية :

- الإنتداب التلقائي أو النقل الإجباري .
- الترقية في الدرجة أو الرتبة .
- رفض قبول الإستقالة.
- الإحالة على التقاعد تلقائيا .
- التسريح مع الإبعاد على الحقوق المعاش أو إلغاؤه[1].

وجاءت التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 لتؤكد على إجبارية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لاسيما مسائل التالية:

- تمديد التربص.
- الترقية من درجة إلى درجة.
- الإنتداب التلقائي والنقل التلقائي.
- الإدماج في سلك الإنتداب.
- الجدول السنوي للحركة .
- رفض طلب الإستقالة[2].

1 – المادة 10 من المرسوم رقم 10/84 ، مرجع سابق.

2 – التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 ، المديرية العامة للوظيفة العمومية ماي 2002 ،ص 264.

2 – في ظل المرسوم التشريعي 59/85

حصر المرسوم 59/85 ثلاث حالات إلزامية لأراء لجنة الموظفين:

1 – المادة 49 : تمت على وجوب إعراب اللجنة في موافقتها للتثبيت.

2 – المادة 120 : الإستشارة الوجوبية للنقل التلقائي بقرار من السلطة.

3 – المادة 127 : إتخاذ السلطة العقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة اللجنة.

حيث جاء في المادة 127 من المرسوم 59/85:" تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين[1]".

3 – في ظل الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العامة

يجد المشرع الجزائري قد نص على إلزامية رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل فحسب ما نصت عليه المادة 15 منه ومقابلة للمادة 53 من الأمر 1333/66 وكذلك مقابلة 120 من المرسوم 59/85 وكذلك المادة 10 من المرسوم التنفيذي 10/84 وبذلك تم إدراج عبارة جديدة وجوهرية لم يتطرق إليها المشرع بقوله :" ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي قررت هذا النقل".

وبخصوص جعلت الفقرة الثانية من المادة 165 الإستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجبارية في المسائل التأديبية من درجة الثالثة والرابعة والتي أشارت إليه المادة 163 منه حيث نصت على ما يلي :" تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر

1 – المواد 49–120–127– من المرسوم رقم 59/85 ، مرجع سابق.

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة مجتمعة كمجلس تأديبي[1]".

ثانيا : الأراء الإستشارية لها

1 – الأراء في ظل الأمر 133/66

جاء في المادة 51 أن السلطة المختصة بحركات الموظفين تقوم بإعداد القوائم الدورية الخاصة بالإنتقالات بعد أخذ الرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وكذلك السلطة التأديبية من إختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعقد جلستها كمجلس تأديبي خصوصا عقوبات الدرجة الثانية[2].

حيث أعفت الإدارة من إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مسائل التأديب من درجة الأولى ووجوب إستشارة اللجنة في العقوبات الدرجة الثانية أما الأحكام المطبقة على الموظفين البلديين فتنازلت المادة 16 من المرسوم 214/68 المؤرخ في 30 ماي 1968 مهمة إعداد الجدول السنوي لنقل الموظفين البلدين بناء على إقتراح رؤساء المجالس الشعبية البلدية للعمالة[3].

2 – في ظل المرسوم التشريعي 59/85 :

نص المشرع الجزائري فيظل هذا المرسوم على وجوب إستشارة لجنة الموظفين في حالة نقل الموظف لضرورة الخدمة ولو بعد صدور المقرر.

1 – المواد 53–163–165 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

2 – المواد 51–56 مرسوم 133/66 ن مرجع سابق.

3 – جيدل في الدين ، مرجع سابق،ص 70.

وكذلك في حالة إتخاذ عقوبات تأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة ، لكن إستثناء في عقوبات الدرجة الأولى من إستشارة لجنة الموظفين.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية لم يعطي أو يصرح للموظف أن يرفع قضيته للجنة الموظفين لتعطي رأيسها وذلك خلال شهر من صدور المقرر[1]، كما إشترط موافقة لجنة الموظفين في عقوبات الدرجة الثالثة.

3 – في ظل الأمر 03/06

يمكننا القول أن الأمر 03/06 جاء تدعيما لأحكام المرسوم 59/85 إذا إحتفظ له بالسريان خصوصا في المسائل التي لم يتطرق إليها ويكاد يكون مطابقا له في بعض الحالات الإختبارية وبإعتباره ان إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، إشتراك للموظفين عن طريق ممثليهم في تسيير شؤونهم جاءت المادة 100 منه في هذا الإتجاه حيث نصت على أنه :" تحد المؤسسات الإدارات العمومية بعد إستشارية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العامة مناهج التقييم التي تم وطبيعة نشطات المصالح المعينة[2]".

ولقد أجازت للموظف أن يقدم تظلمات أما اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حول نقطة التقييم التي يمكن لها إقتراح مراجعتها ولم يحدد المشرع أجلا الذي يقدم خلاله الموظف تظلمه[3].

1 – المواد 120–1125–، من المرسوم رقم 59/85 ، مرجع سابق.

2 – المادة 100 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

3 – جيدل بن الدين، المرجع السابق،ص 72.

ومن جهة أخرى فإن المرسوم 59/85 والمرسوم 10/84 بلغهما الأمر 03//06 فإن الحالات التي لم يتطرق إليها هذا المرسوم سواء بالنص الحالات التي تدخل في إطاره وفحواه[1].

الفرع الثاني : الأثار إنعدام أو مخالفة أراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء والرقابة أعمالها

أولا : أثار إنعدام رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .

1 – إنعدام الرأي الإستشاري المنصوص قانونا .

إذا تخلف رأي الإستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسببه تعمد الإدارة عدم إدراج قضية الموظف المعني أو إغفالها سهو وسوءا تسبب هذا التخلف في ضرر للموظف بحيث لو أدت اللجنة برأيها لأثر ذلك في القرار أو لم يتسبب له في ضرر فإن هذا بعتبر عيبا شكليا يؤدي غلى قابلية إبطال القرار.

فتخلف الرأي الإستشاري يعتبر عدم تقيد من الإدارة بإجراء من الإجراءات المنصوص عليها قانون لأنه حتى ولو يكن لإجراء القانوني طابع الإلزام في مضمونه فإنه في جانبه الشكلي واجبه الإحترام[2].

2 – إنعدام الرأي الإستشاري الملزم:

إن الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، إضافة إلى أن تخلفه يعتبر عيبا شكليا في القرار الإداري الفردي فإن عدم قيامه بجعل القرار المتخذ غير مشروع على إعتبار أن السلطة الإدارية غير مخولة بإتخاذ القرار الإداري إلا بناء على مضمون رأي اللجنة ،

1 – المادة 102 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

2 – جيدل بن الدين، المرجع السابق،ص 73.

فسلطتها التقديرية مقيدة بالرأي ملزم وإتخاذ قرار دون في غيابه الرأي الملزم هو شكل من أشكال تجاوز السلطة الرئاسة للصلاحيات التي خولها لها القانون ، وما دام العيب يتعلق بالمشروعية ، فإن القرارات الإدارية المتعلقة بالرأي الملزم التي تستند لقيامه تعتبر باطلة[1].

ثانيا : أثار مخالفة رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

1 – في حالة الرأي الملزم:

متى كان إجراء إستشارة اللجنة الإدارية وجوبا قانونيا خصوصا في المسائل التأديبية ، ولاسيما العقوبات الدرجة الثالثة والرابعة وهو ما نصت عليه المواد 65/66 من الأمر رقم 03/06 والمادة 09 من المرسوم 10/84 السالف الذكر ين ، فإن مخالفة هذا الإجراء يجعل القرار الصادر عن السلطة التعيين مشوبا بالعيب مخالفة الإجراءات وهو ما ذهب إليه مجلس الدولة –الغرفة الإدارية –في قرار المؤرخ في 01 فبراير 1986 في قضية السيد ب.م ضد وزير الصحة حيث أطل القرار المؤرخ في 21 ديسمبر 1983 الصادر عن مستشفى الأمراض العقلية بسيدي الشحمي بوهران والمتضمن عزل المدعي من منصب عمله دون الحصول على رأي الموافقة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء معللا ذلك في خرق أشكال جوهرية ولاسيما المادة 55 من القانون الأساسي للوظيف العمومي 133/66[2].

2 – في حالة الرأي الإستشاري :

إن أراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الحالات الطابع الإستشاري في مسائل الغير التأديبية أو النقل التلقائي فإننا بصدد السلطة التقديرية للإدارة ، غير أن هذه الأخيرة ليست على إطلاقها فمتى الزمن الإدارة نفسها بإتباع أشكال أو الإجراءات معينة فإنها تصبح ملزمة بإحترامها والتقيد بها : إذا أطلق القانون للإدارة سلطة الترقية بإختبار

1 – حسن بن الشيخ أث ملويا،دعوى تجاوز السلطة ، العدد الأول ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع،الجزائر، ص 176.
2 –لحسن الشيخ أث ملويا ، المرجع السابق،ص 183.

ولكنها قيدت نفسها بقواعد وضعتها فإنها تلزم بإحترام هذه القواعد في التطبيق على الحالات الفردية[1].

وبالتالي إن إغفال هذا الإجرء يعتبر سببا لإبطال القرارات التي مرت من دون إستشارة اللجنة ومن جهة ثانية فإن غياب تسبيب أراء اللجان يستوجب إلغاء هذه القرارات وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي فبالرغم من إعتماده بمبدأ إلزامية أراء مجلس الأعلى للوظيفة العمومية للسلطة التي لها صلاحية توقيع العقوبة ، فإن منع للقضاء ولاية النظر في الطعون المرفوعة ضد القرارات المجلس أن يراقب تسبيب أرائها فإذا تجاهلت الغدارة الهيكل أو الإجراء المقرر كان قرارها مشوبا بعيب الشكل وأممكن بالتالي الحكم بإلغاءه[2].

ثالثا : الرقابة على أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تنحصر الرقابة القضائية في فحص شركة أعمال الإدارة أي مدى مطابقة عمل الإدارة للقانون وتكمن هذه الرقابة في المسائل الإستشارية والمسائل الملزمة.

1 – الرقابة القضائية في المسائل الإستشارية

تتعلق المسائل الإستشارية بالحالات التي لم يعبر فيها القانون الإدارة إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، بمعنى آخر حرية الغدارة وسلطتها التقديرية هي المناط الرقابة ، وقد عرف القضاء الفرنسي مثل هذه الحالات فكان له فيها رأي مثل ما إستقر علي قضاء مجلس الدولة الفرنسي: لئن كان مجلس الكلية هو صاحب السلطة في تقدير منح الدرجة أو منعها وتقديره الموضوعي في هذا الشأن معقب عليه من هذه المحكمة ما دام خاليا من إساءة إستعمال السلطة إلا أنه يجب أن يكون هذا التقرير مسبوقا بإستفتاء جميع الإجراءات

1 – جيدل بن الدين ، المرجع السابق،ص 179.

2 – المادة 71 من القانون الفرنسي ، رقم 2294/46 المؤرخ في 19 أكتوبر 1946، المتضمن القانون العام للموظفين.

والضمانات التي يتطلبها القانون ومن ذلك ما هو من مقتضيات ووظيفة المجلس في هذا الخصوص ومستلزماتها[1].

يعطي للقاضي أهمية كبرى لإحترام الإجراءات حتى ولو كانت إختيارية أي باستطاعة الإدارة إتخاذها أو إستبعادها ومن ناحية آخري ينظر القاضي في وجود الوقائع وتكييفيها وملائمة العقوبة المتخذة ، فيعد أن يتحقق القاضي من وجود الوقائع فإنه يراقب التكييف الإدارة لهذه الوقائع ووضعها القانوني وهو ما ذهب إليه القاضي الفرنسي حيث يراقب القاضي الإداري الفرنسي إذا كان الفاعل مسؤول وإذا ما طبقت الإجراءات والشكلية بإحترام المطابقة المادية للموافقة وهل هناك خرق للقانون ولم يكن هناك خطأ واضح في تقدير الخطأ إذا ما كان العون مسؤولا في الإفال المنصوية ولم يكن تحت تأثير صعوبات وإختلالات مرضية وكقاعدة عامة تخضع عملية التكييف القانوني للوقائع من جانب الإدارة لرقابة القضاء الإداري[2].

2 – الرقابة القضائية في المسائل الإستشارية الإلزامية:

لما إستقر القضاء على وجوب إلتزام الإدارة بما تفرضه على نفسها من إجراءات فإنه من أولى إحترامها لإجراءات المفروضة عليها قانونا ، فالقاضي ينظر في هذه المسائل بإعتبارها إحدى روافد القرار المتخذ وحيثياته:" أي إذا كانت الإجراءات إلزامية فإن إحترامها يشكل مبدئيا بعدم الشرعية[3].

1 – جيدل بن الدين، المرجع سابق،ص 180.

2 – لحسن بن الشيخ أث ملويا، المرجع السابق،ص 184.

3 – جيدل بن الدين ، المرجع السابق،ص 182.

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما سبق تستنتج أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة إستشارية إستحدثتها نظام الوظيفة العمومية تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية وتتكون من عدد متساوي من ممثلين في الغدارة وممثلين المنتخبين من الموظفين، وقد إستحدثت بموجب الأمر 133/66 والأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، وترأسها السلطة الموضوعية على مستوى أو ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان "الإدارة" وتهدف إلى الإشتراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، حيث تستشار في المسائل الفردية التي تخص المسار المهني للموظفين ، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي ، كما تعتبر من الضمانات التي اقرها المشرع الجزائري لحماية حقوق الموظفون والدفاع في مصالحهم ، حيث تتمتع هذه الأخيرة بمجموعة من الإختصاصات الإستشارية ، وأخرى تأديبية في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وجل المشرع الدور لها أمرا إلزاميا ولكن القرار الأخير يعود لإدارة الموقعة للتأديب.

كما أن أراء النخبة الإدارية المتساوية الأعضاء لها أراء وأخرى إستشارية وتخضع للرقابة القضائية.

الفصل الثاني
مدى خضوع أداء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلى الطعن

تعرفنا سابقا إلى أن أراد اللجان الإدارية المتساوية الإستشارية لا تقبل الطعن أما أداء اللجان بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي تكون أراءها ملزمة فإنه يمكن الطعن فيها وذلك بعد صدور القرار التأديبي في السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى جانب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أنشأ المشرع لجان أخرى بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين وحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة وهي عبارة عن هيئات داخلية متساوية الأعضاء تشارك في تسيير وتنظيم الوظيفة وتسيير مصالحها لتفصيل أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل التالي:

المبحث الأول اللجان الطعن واللجان التقنية

المبحث الثاني : أنواع الطعون وطبيعة القانونية لأراء اللجان الطعن

المبحث الأول: اللجان الطعن واللجان التقنية

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديب الصادر في حق الموظف نظرا لعدم مشروعية تمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن الولائية التي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية وثم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فهي لجنة تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية ويترأسها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي إذا كانت على مستوى الولاية أو من يمثلها فعلى خلاف لجنة الموظفين على مستوى الإدارة المستخدمة فإن لجنة الطعن الولائية تنظر في القرار الإداري الموقع للعقوبة وبإمكانها إلغاءه وإصدار عقوبة أخرى أو تصدر بالبراءة الموظف [1].

وبالتالي فإنها تشكل جهة إستئناف تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة وصادرة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، كما تم إستحداث لجنة أخرى تسمى لجنة التقنية سنقوم من خلال هذا المبحث إلى تطرق إلى:

المطلب الأول : لجان الطعن

المطلب الثاني :اللجان التقنية .

المطلب الأول : لجان الطعن

نجد أن الأمر 06-03 يتخص بكثير من العناية بولاية من المادة 175 هذه اللجان و التي جعلها هيئة إستئناف وكذا المرسوم رقم 84-10 وكذا المرسوم 81-59 حيث نص عليها في المادة 13 منه ومن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى تعريفها ونشأتها وتشكيلها [2].

1- شوارفي نجية ، شورافي سمية ، ص 79.

2- شوارفي نجية ، شورافي سمية ، ص 80.

الفرع الأول : تعريف ونشأة لجان الطعن .

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 إقتصر 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 06-03 فهي تختص بالنظر في الطعون كافة الموظفين التابعين للهيئة معينة بنفس النظر في رتبهم أو مجال تعيينهم وحسب التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 فإنها يكون مقر إنشائها أو تنشئ كالتالي[1] :

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

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

وكذا يخضع مسارهم المهني لتسيير التابعين للمصالحة الممركزة والذين لا يخضع مسارهم المهني لتسيير المركزي [2].

1- الأمر رقم 06-03 الماد ة 13 ، مرجع سابق.

2- كلكال إيدير ، المرجع السابق ، ص 12.

الفرع الثاني : تشكيلة لجان الطعن

تتشكل لجان الطعن من ممثلي المستخدمين، المنتخبين بالتكافؤ، أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وهو ما نصت عليه المادة 25 الفقرة 02 من الأمر 06-03[1].

وإذا كان الأمر 06-03 لم يحدد الفئة التي ينتمي إليها ممثلو الإدارة ، فالمادة 23 من المرسوم 84-10 حددت هذه الفئة و التي أشارت التعيين يكون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية والولائية ويتراوح عدد ممثلي كل طرف بين 5 إلى 7 أعضاء. [2]

يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[3].

ينتخب الأعضاء الذين يمثلون الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء حسب كيفيات محددة حيث يرشح لإنتخاب الأعضاء القائمون في اللجان المتساوية الأعضاء أما الناخبون هم الأعضاء الدائمون والأعضاء الإضافيون في اللجان المتساوي 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 للوظيف 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

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 368 .

2- رزقي كمال ، مرجع سابق، ص 36.

3- المادة 66 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

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 أفريل 1984 الذي يوضح كيفية 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 : تجديد لجان الطعن :

لقد نص الأمر 06–03 في المادة 66 منه على وجود تجديد لجان الطعن وفي كل الحالات في أجل لا يتعدى شهرا .....

يعد تنصيب لجان الإدارية المتساوية الأعضاء .[2]

وفي حالة عدم تجديد لجن الطعن تعتبر القرارات التي تتخذها تحت طائلة البطلان و يبطل أثرها ومن الملاحظ أن هناك إرتباط وثيق في مدة زمنية بين تنصيب اللجان الإدارية

1– رزقي كمال ، مرجع سابق، ص 36.

2–أمر رقم 06–03 ، المرجع السابق.

متساوية الأعضاء و اللجان الطعن فلا يمكن تمديدها إلى حالة تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء .[1]

الفرع الرابع : إختصاصات اللجان الطعن

تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات الدرجة الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 66 من الأمر 06-03 ويتم ذلك وفقا لأحكام المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر بالقيام بإخطار رئيس لجنة الطعن المختصة في أجل لا يتجاوز 15 يوم من تاريخ تبيغه 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 [2].

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 فقط :

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 السفلى مباشرة،

1- رزقي كمال ، مرجع سابق.، ص 36.

2- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 368.

-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 فيما يخص عقوبات الدرجة الأولى و الثانية [1].

ثانيا : العقوبات التي نص عليها مرسوم 84-10 :

نصت المادة 24 من المرسوم 84-10 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 المعاش".[2]

- **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 الإقتضاء 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 من مالي.

1-المادة 163 من الأمر 06-03، مرجع سابق..

2-المادة 24 من مرسوم 84-10 مرجع سابق.

- الإحالة على التقاعد الإجباري :

يتضمن فقد صفة الموظف و إكتساب لجسامة هذه العقوبة فالمشرع يشترط مراعاة عند توقيعها توفر المعنى على الشروط الإحالة على التقاعد ، بمعنى 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 إبتداءا من تاريخ رفع القضية إليها و يكون ذلك في حالات التالية :

- إبطال الآراء المتنازع فيها .
- أو إثبات الآراء المتنازع فيها .
- أو تعديل الآراء المتنازع فيها .

ويبقى الموظف يتمتع بجميع حقوقه إلى غاية الفصل في الطعن [2].

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 أجال 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 حالتي التوقيف

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

2-شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، مرجع سابق،ص 85 .

العمل من أربعة إلى ثمانية أيام و النقل الإجباري مع حذف الإحالة على التقاعد الإجباري التي لم يدرجها المشرع الجزائري[1].

المطلب الثاني : اللجان التقنية

من خلال الأمر06- 03 وبموجب المادة 70 أنشأ المشرع الجزائري لجان تقنية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات.

الفرع الأول : تعريف اللجنة التقنية وتطورها التاريخي .

أولا : تعريف اللجنة التقنية

تعرف على أنها هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية ، حيث تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات [2]

و عرفها البعض على أنها مجموعة من الأشخاص يتم إختيارهم أو يعنيون لأداء مهمة معينة و تستخدم الأدوات و الآلات والأساليب لكي تجعل العمل ميسورا للجهد و التعب. [3]

ثانيا : تطورها التاريخي :

لقد تم إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء بموجب الأمر 66-133 تكون بنية من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير مصالح ، لاسيما بالتدابير التي ترمي إلى

1- رزقي كمال ، المرجع السابق ، ص 40 .

2- رزقي كمال ، المرجع السابق ، ص 45 .

3-شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، مرجع سابق ، ص 85 .

تجديد الطرق التقنية للعمل .[1]

كذلك يتم تطرق إليها سواء المرسوم رقم 66-143 أو المرسوم84-10 وحتى مرسوم رقم 85-59 إلى غاية صدور الأمر 06-03 الذي أنشأ من جديد اللجان التقنية متساوية الأعضاء لدى مؤسسات و الإدارات العمومية[2] تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن. [3]

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان التقنية

تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين ، ويرأسها السلطة الموضوعة على مستواها [4]أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في اللجان التقنية ، ويتم تعيين ممثلو الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها صلاحية التعيين. [5]

الفرع الثالث : إختصاصات اللجان التقنية .

برجوع إلى الأمر66-133 تختص اللجان بدارسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير حل التدابير التي تستهدف عصرنة مناهج وتقنيات العمل ،كما تختص بالمسائل التقنية التي تتعلق بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات المعنية وهذا ما تم بيانه في الأمر 06-03 .[6]

1- المادة 13 من الأمر 66-133 مرجع سابق.

2-المادة 71 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

3-المادة 70 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

4- سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 369 .

5- رزقي كمال ، مرجع السابق ، ص 47 .

6-شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، مرجع سابق ، ص 88 .

المبحث الثاني : أنواع الطعون والطبيعة القانونية للآراء اللجان الطعن و أثارها

تعرضنا سابقا في الفصل الأولّ إلى أن أراء اللجان بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي تكون فيها إلزامية فإنه يمكن الطعن فيها وذلك بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين بحيث يكون الطعن فيها تختلف على أوجه وكذلك نجد الإشارة إلا أن أراء اللجان الطعن توفر ضمانات أكثر للموظفين وتفاديا لأنه عقوبته تعسفية يمكن أن تشكل تهديد للحياة المهنية للموظف ويكون لأرائها أثار قانونية .

ولدراسة هذا المبحث تم تقسيم المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : الطعون المقدمة من طرف المؤلف العام .

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن و أثارها .

المطلب الأول : الطعون المقدمة من طرف المؤلف العام .

يكون الطعن في القرارات الصادرة من طرف السلطة المصدرة لها إما طعنا إداريا أو طعنا نهائيا أو أمام لجنة مختصة .

الفرع الأول : الطعن الإداري .

لقد نص عليه المشرع الجزائري وجعله ضمانة إدارية للموظف بالغة الأهمية والمتمثلة في حق الأخير في تقديم التظلم الإداري إلى السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين [1].

1-شاوي مريم ستيتي نور الهدى ، مرجع سابق،ص 51.

أولا : تعريف التظلم الإداري :

المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف التظلم الإداري بل فسخ المجال أما فقهاء لإعطاء تعريف حسب وجهة نظره حيث عرفه **أحمد محيو** بقوله :"أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل التزاع دون التدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائي إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية ".[1]

ويعرف كذلك على أنه التظلم الإداري ذو طابع يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسته وتكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية وليس له شكلا إلا الشكل الكافي وهو عبارة عن نوع من الشكوى ضد تصرف الإدارة ويجب أن يكون واضحا .[2]

ثانيا : أنواع التظلم الإداري

يكون التظلم أمام السلطة الإدارية أو تلك تعلوها ويكون أما التظلم الولائي أو التظلم رئاسي.

1)- التظلم الولائي :

هو تظلم السلطة الإدارية وهو تظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المواد 829-830.[3]

إذا تنص المادة 830 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها :" يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم التظلم إلى جهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل

1- أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر دون سنة ، ص 78 .
2- مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 78 .
3- سعيد مقدم ، نفس المرجع ، ص 476.

المنصوص عليه في المادة في 829 "، وهو 60 يوم من تاريخ علم الموظف بالقرار التأديبي ويجب أن يبحث في التظلم خلال 60 يوم من تاريخ إنقضاء 60 يوما مذكورة ويعتبر عدم إجابة السلطة المختصة لقرار التظلم بمثابة رفض له .[1]

2) – التظلم الرئاسي :

هو نوع الثاني من التظلم الإداري ويقصد به التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري التي قامت بالعمل المادي محل التظلم. [2]

وقد نص المشرع الجزائري على التظلم الرئاسي في المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث نصت على مايلي :

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

الفرع الثاني : الطعن أمام اللجنة المختصة .

يتمثل هذا في طعن أمام اللجنة الطعن التي تنشأ لإدارات المركزية لدى الوزير المعني ويرأسها الوزير أو ممثله تختص بدراسة المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية و أعوان مصالح الممركزة.

1– المادة (380 فقرة 1) ، قانون رقم 08–09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجريدة الرسمية ، عدد 21 المادة 23 أفريل 2008 .

2– شاوي مريم ستيتي نور الهدى ، مرجع السابق ص 54.

3– المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية مرجع سابق

بينما تنشأ على اللجان الطعن الولائية على مستوى الولاية لذا الوالي فيرأسها هذا الأخير أو ما يمثله فتختص في دراسة الطعون الإدارية الولائية والبلدة والمقدمة من طرف أعوان هذه المصالح السابقة وكذا الأعوان تابعين للمصالح الممركزة .[1]

الفرع الثالث : الطعن القضائي .

لقد نص دستور 1994 في المادة 143 على أن :" ينظر في الطعن أي قرارات السلطات الإدارية " ،حيث يعتبر القضاء الطعن المقدم إليه ضمانة فعالة و عادلة على وجه الخصوص في حماية الموظفين مقابل مواجهة أعمال الملاحة الغير المشروعة وذلك عن طريق دفع دعوى إلغاء ودعوى التعويض .

أولا : دعوى الإلغاء :

عرفها الأستاذ **محمد الصغير بعلي** على أنها :" الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية الغرفة الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء القرار الإداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوب أركانه من عيوب " [2].

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

أ- إختصاص المحاكم الإدارية بإلغاء القرار الإداري :

نصت المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على مايلي :

تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية من خلال هذه المادة يتضح أن المحكمة الإدارية تختص نوعيا بالنظر في كل منازعة إدارية أيا كان

1- شاوي مريم ستيتي نور الهدى ، مرجع السابق ص 53-54 .

2- محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، دار العلوم ، عنابة ، الجزائر، 2005 ، ص 31.

أطرافها وموضوعها وجاء قانون الإجراءات المدنية الإدارية ليؤكد مبدأ الإختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أ مؤسسة عمومية ذات صيغة إدارية طرفا فيها وهذا بموجب حكم قابل للإستئناف. [1]

ب- إختصاص مجلس الدولة بإلغاء قرار التأديب :

جاء القانون العضوي 98-01 المادة 02 منه متعلق بإختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله على أنه " هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية الإدارية يضمن توحيد القضاء و يسهر على إحترام القانون ".

أما قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فنص على إختصاص مجلس الدولة بدعوى الإلغاء في نص المادة 901 " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة في السلطات الإدارية المركزية كما يختص في قضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة .[2]

إن الطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة في الإدارة المركزية مثل رئاسة الحكومة ومختلف الوزارات والمديريات المركزية بالإضافة إلى ذلك الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية ، وهيمن إختصاص مجلس الدولة فقط دون غير ذلك .[3]

ثانيا : عوى التعويض

1- تعريف دعوى التعويض :

عرفها مجموعة من الفقهاء من بينهم الدكتور **ماجد راغب حلو** بأنها " الجزاء على

1-المادة(800) ،قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

2-المادة 901 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

3- شاوي مريم ، ستيتي نور الهدى ،مرجع السابق ص58.

القيام و تحقق المسؤولية مالية يلتزم بها المسؤول عن الضرر إلى المضرور "[1].

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

و كذلك تعرف على أنها :" الدعوى التي رفعها الموظف العام إلى القضاء بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بأن تؤدي إليه تعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة الغير المشروع [2] ".

2- شروط قبول الدعوى التعويض :

يشترط في دعوى التعويض توفر مجموعة من الشروط و تتمثل فيما يلي :

أ - القرار السابق :

من الشروط الشكلية لقبول دعوى التعويض الإدارية وجود قرار إداري سابق يستصدره الشخص المضرور من السلطة الإدارية صاحبة النشاط الإداري الضار وفقا لأوضاع والشكليات والإيرادات المقررة حيث نجد أنه في قانون الإجراءات المدنية القديم نص على ضرورة وجود قرار إداري مسبق و ذلك من أجل صحة الشروط الشكلية في الدعوى الإدارية حيث أن القانون الجديد 09/08 أجاز للمتضرر الاتجاه المباشر إلى الطريق القضائي وأسقط ضرورة وجود تظلم المسبق [3].

1- عفاف منصور ، فصل الموظف العام ،دراسة مقارنة ، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر 2012-2013 ،ص220 .

2- شاوي مريم ، ستيتي نور الهدى ، المرجع السابق ،ص 59.

3- جبالي محمد ، دعوى التعويض عن أضرار الأعمال المادية للإدارة ، مذكرة ماستر، تخصص قانون الإداري ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، 2017-2018 ،ص 38.

ب- شرط الميعاد :

نصت المادة 829 من قانون 09/08 المتعلق أو المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فنصت المادة قولها : " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار لإداري الجماعي أو التنظيمي .ولكن ما يمكن الإشار إليه في الأخير ان ميعاد رفع دعوى اللتعيض يبقى من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز على إتفاق مخالفته[1].

ج- الطاعن :

نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفقة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون "[2].

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن و أثارها

سنقوم من خلال هذا المطلب بدراسة الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن وآثارها القانونية المترتبة عنها .

الفرع الأول : الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن :

توفيرا لضمانات أكثر للموظفين و تفاديا لأية عقوبة تعسفية يمكن أن تشكل تهديدا للحياة المهنية للموظف ، أنشأ لجنة الطعن للنظر في القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو تلك المؤسسة على أراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء فمن خلالمختلف

1- المادة 829 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

2- شاوي مريم ، شنيني نور الهدى ، مرجع السابق ، ص 60.

النصوص الصادرة في مجال الوظيفة العمومية و لاسيما المتعلقة بالنظام التأديبي نجد المشرع قد أضفى الصيغة الإلزامية لآراء اللجنة الولائية للطعن [1].

وهذا ما سنتناوله فيما لي :

أولا : طبيعة الآراء في ظل الأمر 66-133

إن المشرع الجزائري لم يتطرق للجنة الطعن ضمن الأمر 66-133 و تدار كما في المرسوم 84-10 بواسطة المادة 22 منه ، وفي أول إشارة إلى اللجنة الطعن في نظام الوظيفة العمومي الجزائري ، ولم ينص المشرع الجزائري صراحة على إلزامية الآراء الصادرة في لجنة الطعن الولائية إنما اكتفى بذكر الإنشاء والتشكيل والاختصاص والآجال وأشارت المادة 25 إلى إلزامية أرائها بقولها " قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها " كما يترتب على الطعن الصحيح المرفوع في الآجال المنصوص عليها الأثر الموقف يعلق العقوبة التأديبية الصادرة طبقا لأحكام المرسوم 84-10 [2].

و تبقى العقوبة مرتبطة بقرار لجنة الطعن التي يجب أن تنظر إلزاميا في الطعن في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغها و ينفذ القرار فورا و بحرفية .

ثانيا : طبيعة الآراء في ظل المرسوم 85-59 :

لم يتضمن الإشارة إلى طبيعة و آثار الطعن المرفوع إلى لجنة الطعن ومدى إلزامية رأيها وقد تضمنت المادة 128 منه صياغة يمكن القول عنها أنها غير دقيقة بقولها :" يمكن إن ترفع عقوبات الدرجة الثالثة إلى لجنة الطعن حسب الشروط المحددة في المرسوم المنصوص عليه في المادة 14 أعلاه " وكان من المفترض أن يكون النص يحمل عبارة "

1-جيدل بن الدين ، مرجع سبق ذكره ، ص 73

2- المواد 25-24-23-22 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 ، المرجع السابق .

يمكن أن يرفع الطعن في عقوبات الدرجة الثالثة " ويكون أن المشرع قد أسقط الفقرة التي يقول " يكون الطعن المقدم...." .[1]

وبالتالي فان آراء اللجنة ظلت مختلفة بطبيعتها الإلزامية وآثرها الموقف للعقوبة بموجب المرسوم 84-10 ونفس الشيء بالنسبة للتعليمات والمناشير الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية لاسيما التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 لم تنص صراحة على طبيعة القرارات الصادرة عن لجنة الطعن وإنما يستكشف من خلال العبارات الواردة فيها فقط .[2]

ثالثا : طبيعة الآراء في ظل الأمر 06-03

لقد استدراك المشرع الجزائري بواسطة المادة 173 ضعف صياغة الواردة في المادة 128 من المرسوم 85-59 و كان أكثر وضوحا حيث نص على " يمكن للموظف الذي محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام اللجنة الطعن المختصة"[3].

غير أنه لم ينص على إلزامية آراء لجان الطعن أو الأثر الموقف له ، إنما ظل محافظا على الغموض في هذا الشأن بالرغم من حدثة النص ، حيث كان بإمكانه الإستفادة من تجاربه التشريعية السابقة وخصوصا ما ورد في التعليمات والمناشير وتأصيلها قانونيا.

1- المادة 128 من المرسوم 84-10 ، مرجع السابق

2- جديل بن الدين ، مرجع سابق ، ص 74.

3-المادة 128 من المرسوم 85-59 ، مرجع سبق.

الفرع الثاني : آثار إنعدام أو مخالفة الآراء لجان الطعن و الرقابة على أعمالها .

أولا : آثار إنعدام أو مخالفة الآراء لجان الطعن .

مما سبق ذكره أنه لما كان رأي لجنة الطعن الولائية ملزما للسلطة التي لها صلاحية التعيين وواجب التنفيذ الفوري بالحرفية ،فإنه أصبح إجراء جوهريا وإجباريا على الإدارة الأخذ به ، وإلا كان القرار التأديبي الصادر في حق الموظف مشوبا بعيب تخلف الإجراءات ومخالفا للقانون مما يستوجب إلغاءه قضائيا .[1]

وهو ما أشار إليه الأستاذ لحسن بن الشيخ بقوله " فعندما تتنازع في المشروعية الخارجية لقرار أو تصرف إداري فإن المنازعة لا تنصب على ما الذي تم تقريره أو إتخاذه ، بل على الطريقة التي استخدمت في اتخاذ ذلك القرار أو التصرف ".

فان رأي لجنة الطعن الصادر وفق القوانين والتنظيمات هو إلتزام قانوني لطرف المنازعة التأديبية و مخالفة تؤدي إلى دعوى الإلغاء [2]

ثانيا : الرقابة على أعمال لجنة الطعن :

تمارس رقابيين على أعمالها الرقابة الإدارية و الرقابة القضائية .

1- الرقابة الإدارية على الأعمال لجنة الطعن :

تمارس الإدارة ممثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشتيها على مستوى الولايات رقابيتها على أعمال اللجنة الطعن بداية من سير عملية انتخاب ممثلي الموظفين بها و النظر في الطعون المقدمة في هذا الشأن .

1-جيدل بن الدين ، مرجع سبق ذكره ، ص 76.

2-جديل بن الدين ، مرجع السابق ، 78.

وكذلك ما إذا كانت اللجنة سارية المفعول لم تنتهي عهدتها وكذا مراقبة محاضر اللجان ما إذا كانت مطابقة للتنظيمات المعمول به ، وما مدى مطابقة القرارات المتخذة من طرف هذه اللجان للقوانين . [1]

2- الرقابة القضائية على أعمال لجنة الطعن :

يكون القرار المتخذ من قبل الإدارة مشوبا بعيب الإجراءات لتخلف إجراء جوهري عندما لا تقوم الإدارة بإستشارة لجنة الطعن أو عدم الأخذ برأيها ، وفي حالة الأخذ برأي اللجنة و كان التسيب الرئيسي للقرار فإن الرقابة القضائية تنصب على أعمال لجنة الطعن إبتداءا من قانونية هذه الهيئة "[2].

لكن إذا احترمت الإدارة ذلك الإجراء و اتخذت قراراها بعد استشارة تلك الهيئة ، لكن دون أن تكون تشكيلتها صحيحة لو ناقصة فإننا لا نكون بصدد عيب الإجراءات بل بصدد عيب الشكل، غير أنه بالنسبة لتكييف الوقائع وملائمة العقوبة فإن القاضي الإداري في الجزائر قل ما يحكم بإجراء التحقيق القضائي أو الخبرة لمعرفة مدى ملائمة العقوبة وتكييفها فغالبا ما تنصب الرقابة على الاختصاص والشكلية والتسبيب أو بحكم بعدم التأسيس إعتمادا على وثائق القضية التي أغلبها صادرة عن الإدارة سواء كانت السلطة التي لها صلاحية التعيين أو اللجان الإدارية التي قد لا تكون حيادية أو موضوعية [3] .

ثالثا : موقف الفقه و القضاء الجزائري :

إن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار الكلاسيكي للقرار الإداري الذي تتوفر فيه الأركان والشروط، من صدوره عن السلطة العمومية الإدارية المختصة وذو الطابع النهائي

1-المديرية العام للموظفة العمومية ، مصنف المناشير و التعليمات ، الجزائر ،2003 ، ص 96.

2- جيدل بن الدين ، مرجع سابق ،ص 79.

3- لحسن بن شيخ آت ملويا ، مرجع سابق ، ص 150.

أي قابليته للتنفيذ، حتى يكون محلا لدعوى الإلغاء، وهو ما يستشف من مؤلف الأستاذ لحسن بن شيخ أث ملويا "دعوى تجاوز السلطة "، حيث يقول تحت عنوان: عيب الإجراءات مايلي: "قد يشترط المشرع على الإدارة الإصدار قرارها أو اتخاذ تصرف ما، أن تسبقه بإجراء مسبق أو تدبير مسبق، وأن عدم اتخاذها لمثل تلك التدبير الأولي والذي يعتبر إجراءا جوهريا، يجعل قرارها قابلا للإبطال إذ ما هو جم بدعوى تجاوز السلطة"

لقد ذهب مجلس الدولة إلى القضاء بأن آراء لجان الطعن ليست قرارات إدارية قابلة للإلغاء، وهو ما يعتبر منطقيا، حيث أن المشرع الجزائري جعل الرقابة القضائية لا تنصب على أعمال اللجان مباشرة، وإنما يكون محلها القرار الإداري، الصادر عن السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين والتأديب، فالرأي الاستشاري لا يتطرق إليه القاضي ضمن مراقبته المشروعية أو ملائمة القرار الإداري، وما يلحق ذلك من رقابة اختصاص وشكل وتسبيب وإتباع للإجراءات المطلوبة[1].

1- لحسن بن شيخ آث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، المرجع السابق، ص167

خلاصة الفصل الثاني

من سبق نستنتج أن لجنة الطعن تعتبر هيئة استفسارية أنشأت لإعادة النظر في القرار التأديبي في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة حيث تتشكل من عدد متساوي من الممثلين في الإدارة و ممثلين منتخبين في الموظفين ويرأسهم الوزير المعني إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي على مستوى الولاية ، كما أنها تشكل ضمانة هامة للموظفين العموميين كما أنها نوع من الرقابة على أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مما يضمن حدا لتعسف الإدارة و في مقابل تتخذ السلطة الرقابة على أعمالها .

كما أن اللجنة التقنية هي هيئة إدارية تتكون من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة ومنتخبين من الموظفين وتخضع في رئاستها لسلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل يختار بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وتتعلق مهامها بالمسائل النظافة وظروف العامة للعمل والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية وتجدر الإشارة إلى أن أعمال وآراء اللجان الطعن تخضع للرقابة الإدارية والرقابة القضائية من حيث التشكيل والإختصاص .

خاتمة

وفي ختام يمكن القول بأننا حولنا من خلال هذه الدراسة وما استطعنا الوصول إليه أن المشرع الجزائري أنشاء هيئات تتشارك في حدودها صلاحياتها في تسيير الوظيفة العمومية بحيث تعد اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية تتكون من عدد متساوي من ممثلين منتخبين من الموظفين وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثلا عنها ، يختار بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة كما أنها تدلي بآراء تكتسي طابعا إلزاميا يتعين على الإدارة الإلزام بما في الحالات المنصوص عليها في المادة 10 من المرسوم 84-10 كما تختص بإصدار أراء تكتسي طابعا إستشاريا في حالات معينة وتخضع كل أعمالها و مهامها للرقابة القضائية .

كما تتشكل لجنة الطعن هيئة استشارية بطعن من خلالها الموظف في قرارات الصادرة في لجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والإدارة بحيث تنشأ على مستوى كل وزارة وعلى كل مستوى ولاية يترأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما أو على مستوى الإدارات العمومية وتتكون مناصفة بين ممثلين الإدارة وممثلين الموظفين وتترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء معنيين بعنوان الإدارة ، كما تختص بالنظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة الصادرة في المجلس التأديبي .

أما في اللجنة التقنية فهي هيئة الإدارة تستشار في المسائل المعلقة بالظروف العامة للعمل و كذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، تتكون من عدد متساوي من ممثلين الإدارة وممثلين من الموظفين و ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها .

وبناء على ما سبق تم توصل إلى النتائج التالية :

1- أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الهيئات استشارية أصلا فلا يجوز الطعن القضائي في أرائها لكونها لا تكتسي منه القرار الإداري .

2- الأمر 06-03 أضاف اللجنة المتساوية الأعضاء الصبغة الإدارية .

3- بالرغم من طبيعة هذه اللجان كهيئة استشارية إلا أن النصوص القانونية المختلفة جعلت لها سلطة إصدار أراء ملزمة لسلطة التعيين لكن و حتى في هذا تقع أمام إشكال التناقض بين النصوص مثلا على ذلك .

4 - التزيل في الرتبة حسب الأمر 66-133 يتطلب استشارة اللجنة فقط وحسب مرسومين 84-10 و 85-59 يتطلب رأي إلزامي للجنة .

5- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تتمتع بنوعين من الاختصاصات الاستشارية وأخرى تأديبية في مسألة العقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة .

التوصيات :

1 - مطالبة التشريع الجزائري باتخاذ القرارات الإصلاحية الهيئة على الإستراتيجية الواضعة الأهداف و المعالم أكثر من أي وقت مضى وإدخال إصلاحات جذرية وعميقة على إدارتها العمومية وذلك من اجل عصرنة الإدارة والنهوض بالوظيفة العامة.

2 - تحقيق العدالة بين كافة الأفراد و تضييق الهوة بين المساواة القانونية و المساواة الفعلية لضمان مردودية أفضل للموظف العام الفعلي .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا :قائمة المصادر

أ- النصوص الرسمية

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 06/02/ 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 02 الصادرة بتاريخ 1963/01/11.
2. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي ،الجريدة الرسمية، عدد 46، صادرة في 2006/07/16 .
3. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 2008/02/25 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية ،عدد 21 ،صادرة في 23 أفريل 2008.

ب-النصوص التنظيمية

- مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 1984/01/04 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،الجريدة الرسمية ،العدد03،الصادرة بتاريخ 1984/01/17.
- المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 1984/01/04 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد رقم 03، الصادرة بتاريخ 1984/01/17 .
- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 .المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد (31) الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

ج- المناشير و التعليمات :

1. التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المديرية العامة للوظيفة العمومية ماي 2002.

2. منشور 67-99 المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

ثانيا: قائمة المراجع

1-المؤلفات

- عمار عوايدي ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر1984.
- محمد أنس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام ، أسس و أصول القانون الإداري ،مطبعة الإخوان ،1984.
- محمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة المركزية، الجزائر ، 1989 .
- مسعود شيهوب ، مبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1992.
- بوجمعة رضوان ، الوظيفة العمومية المقرنة على درب التحديث ، الطبعة الأولى ، مطبعة النجاح الجديدة ،الدار البيضاء ، المغرب ،2003.
- محمد صغير بعلي ، القرارات الإدارية ، دار العلوم ، عنابة ، الجزائر ،2005.
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- سعيد المقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية،ط2 ، الجزائر، 2013.

2- الرسائل و مذكرات

- جيدل بن الدين، هيئات المشاركة الموظف العمومي، لرسالة لنيل شهادة الليسانس في حقوق ، جامعة سعيدة ،2010.

- عفاف منصور، فصل الموظف العام ،دراسة مقارنة، مذكرة ماستر تخصص قانون الإداري،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،الجزائر ، 2013/2012.
- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري عل القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015.
- شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون منازعات إدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة،2016/2015 .
- مذكرة شاوي مريم و ستيتي نور الهدي اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية تخصص منازعات الإدارية ،جامعة قالمة ، 2018/2017
- قوادري جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة موالي طاهر سعيدة، 2017-2018.

ج- دراسات القانونية:

- لحسن بن شيخ آت ملويا ، دعوى تجاوز السلطة ، العدد الأول ، دار الخلدونية ، للنشر و التوزيع ، الجزائر.
- كلكال ايدير اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء و لجان الطعن ،دون طبعة ، الجزائر

الفهرس

إهداء

شكر

المقدمة 1

الفصل الأول : ماهية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء 11

المطلب الأول : الإطار القانوني اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 13

الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء 13

الفرع الثاني : نشأة اللجان المتساوية الأعضاء 16

المطلب الثاني : إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها..... 18

الفرع الأول : قواعد إنشاء اللجنة وتحديدها 19

الفرع الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وضوابطها..... 22

المبحث الثاني الإطار التنظيمي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 26

المطلب الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 27

الفرع الأول : إختصاصات في المسائل الحياة الفردية المهنية للموظف 27

الفرع الثاني : إختصاصات في مجال الترسيم كمجلس تأديبي 33

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و آثارها

..... 37

الفرع الأول : الطبيعة القانونية لأراء اللجنة متساوية الأعضاء..... 37

الفرع الثاني : الأثار إنعدام أو مخالفة أراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء والرقابة أعمالها 42

خلاصة الفصل 46

الفصل الثاني : مدى خضوع أداء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلى الطعن 47

المبحث الأول: اللجان الطعن واللجان التقنية.....49

المطلب الأول : لجان الطعن 49

الفرع الأول : تعريف ونشأة لجان الطعن 50

الفرع الثاني : تشكيلة لجان الطعن 51

الفرع الثالث : تجديد لجان الطعن :.....52

الفرع الرابع : إختصاصات اللجان الطعن 53

المطلب الثاني : اللجان التقنية 56

الفرع الأول : تعريف اللجنة التقنية وتطورها التاريخي 56

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان التقنية 57

الفرع الثالث : إختصاصات اللجان التقنية 57

المبحث الثاني : أنواع الطعون والطبيعة القانونية للآراء اللجان الطعن و أثارها 58

المطلب الأول : الطعون المقدمة من طرف المؤلف العام 58

الفرع الأول : الطعن الإداري 58

الفرع الثاني : الطعن أمام اللجنة المختصة 60

الفرع الثالث : الطعن القضائي 61

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن و أثارها 64

الفرع الأول : الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن : 64

الفرع الثاني : آثار إنعدام أو مخالفة الآراء لجان الطعن و الرقابة على أعمالها 67

خلاصة الفصل الثاني.....70

خاتمة 71

قائمة المراجع 74

مـلخص مذكرة الماستر

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

الكلمات المفتاحية :

1/ الهيئة الإستشارية **2/** صيغة إدارية **3/** قرار إستشاري

4/ قرار ملزم **5/** الطعن **6/** العقوبات

Abstract of The master thesis

Equal member committees have been renamed according to the order 06/03 and the administrative added to them to distinguish them from equal committees in other institutions and structures. They are considered an advisory body created by the civil service system, the purpose of which is to involve the employee in the conduct of his professional life, and the proper application of legal texts and it consists of an equal number of Representatives of employees and management, exercising their custody for a period of 3 years, renewable. It is headed by the authority that has the authority to appoint and organizes its work through its meeting twice during the year and its deliberations are of a confidential nature. Its opinions are divided into two types, advisory opinions that do not rise to the level of an administrative decision and therefore cannot be appealed because they do not acquire an executive character, and there are compulsory opinions that can be appealed after the issuance of the disciplinary decision by the authority that has the power to appoint, and this in penalties of the third degree and Fourth, the appeal shall be administratively, and before the appeal committee, or judicial appeal before the competent authority

keywords

1 / the advisory body 2 / administrative formula 3 / advisory decision

4 / Binding decision 5 / Appeal 6 / Penalties