

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر

مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص قانون الإدارة العامة

إشراف الأستاذ الدكتور:
عمار بوضياف

من إعداد الطالبة:
سمية بن رموقة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ الدكتور: محمد الصغير بعلي - أستاذ التعليم العالي - جامعة عنابة - رئيسا
الأستاذ الدكتور: عمار بوضياف - أستاذ التعليم العالي - جامعة تبسة - مشرفا ومقررا
الأستاذ الدكتور: لحبيب بريكي - أستاذ التعليم العالي - جامعة أم البواقي - عضوا مناقشا
الدكتور: كامل مراد - أستاذ محاضر - جامعة أم البواقي - عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2008 / 2009



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

ن ٨٠ ← ٩٣ - ٩٧

٩٣

النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأضواء في الجزائر



مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص قانون الإدارة العامة

إشراف الأستاذ الدكتور :

إعداد الطالبة :

عمار بوضياف

سمية بن رموقة

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذ الدكتور : محمد الصغير بعلي. أستاذ التعليم العالي. جامعة عنابة. رئيسا.
الأستاذ الدكتور : عمار بوضياف. أستاذ التعليم العالي. جامعة تبسة. مشرفا ومقررا.
الأستاذ الدكتور : لحبيب بريكي. أستاذ التعليم العالي. جامعة أم البواقي. عضوا مناقشا.
الدكتور : كاملي مراد. أستاذ محاضر. جامعة أم البواقي. عضوا مناقشا.

السنة الجامعية : 2009/2008

قال الله سبحانه وتعالى في كتابه العزيز بعد :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه
، وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

صدق الله العظيم

سورة النمل الآية 19

قال العماد الأصفهاني في مقدمة "معجم الأديباء" :

"إنني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه ، إلا قال في غده لو غير هذا لكان أحسن
ولو زيد هذا لكان يستحسن ، ولو قدم هذا لكان أفضل ، و لو ترك هذا لكان أجمل ، وهذا
من أعظم العبر ، وهو دليل على إستيلاء النقص على جملة البشر "

الإهداء :

إلى الشمس التي تنير سمائي ، الحكيم الذي يسهل الدرب أمامي
الفكر الدائم في ذهني ، إبتسامة حياتي وقدوتي ومثلي الأعلى
إلى أعظم من في الوجود "والدي العزيز" أدامك الله لنا نخرًا طيلة الزمان

إلى مصدر الحنان والرعاية والعطاء بلا حدود ، البلسم الشافي لجروحي
إشراقه النور في حياتي
إلى أعلى و أعز مخلوق عندي "والدتي"

إلى من أرى فيهم عزتي وشموخي إخوتي :
سامية ، ياسين ، رؤوف ، مهدي.

إلى كل فردا من عائلتي "بن رموقة" و "سبيعة"
إلى صديقتي ورفيقة دربي "خالدي خديجة"
إلى روح صديقي العزيز رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه "طيار باديس"

إلى زملائي و أصدقائي دفعة ماجستير فرع قانون الإدارة العامة.

إلى كل الزملاء والدارسين للقانون.

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث المتواضع من قريب أو من بعيد

شكر و عرفان وتقدير :

لا يسعني وقد إنتهيت من البحث إلا أن أشكر الله سبحانه وتعالى
وأقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير والإحترام إلى أستاذي الدكتور : عمار بوضياف
الذي وجهني وقومني أدامه الله لنا ناصحا مرشدا في ميدان العلم وفي خدمة وطنه
الجزائر.

كما أشكر الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة.
إلى أساتذة معهد العلوم القانونية والإدارية بالمركز الجامعي العربي بن مهدي أم
البواقي

دون أن أنسى أساتذة معهد العلوم القانونية والإدارية بالمركز الجامعي الشيخ العربي
التبسي تبسة وأخص بالذكر الأستاذة الأفاضل : الطيب قريد ، الطاهر دلول ، بن مدخن
إبراهيم ، بوخالفة غريب.....

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى رئيس مفتشية الوظيف العمومي بخنشلة السيد المحترم :
مأمون عثمانى .

خطة البحث :

مقدمة

الفصل الأول : مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها و عملها

المبحث الأول : مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الأول : تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني : التطور التاريخي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثالث : التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و مايشابهها من هيئات

المبحث الثاني : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الأول : إنشاء و إحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني : كيفية إختيار أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثالث : حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و العضوية فيها

المبحث الثالث : عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الأول : الدورات

المطلب الثاني : المداورات

الفصل الثاني : إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطبيعة الآراء الصادرة

عنها

المبحث الأول : الإختصاصات المتعلقة بالمسار المهني للموظف

المطلب الأول : الإختصاصات المتعلقة بتمديد فترة التربص و الترقية

المطلب الثاني : الإختصاصات المتعلقة بالوضعيات الأساسية للموظف
المطلب الثالث : الإختصاصات المتعلقة بالجدول السنوي لحركة التنقلات و الإستقالة
المبحث الثاني : إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع التأديبي

المطلب الأول : مفهوم تأديب الموظف العام
المطلب الثاني : الإجراءات المتبعة أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي و الضمانات
المقررة للموظف العام
المبحث الثالث : الطبيعة القانونية للأراء الصادرة عن اللجان

المطلب الأول : الطبيعة القانونية لأراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
المطلب الثاني : مدى خضوع الأراء للطعن

الخاتمة

لقد تغيرت وظيفة الدولة في وقتنا الحاضر ، حيث أصبحت تتدخل في كافة شؤون الحياة الاقتصادية و الإجتماعية والسياسية ، و لم تعد هذه الدولة تمت بصلة إلى الدولة القديمة الحارسة ، و التي كانت تقتصر وظيفتها على تنظيم و إدارة المرافق الرئيسية بالدولة كالأمن و الدفاع و القضاء .

و من المعلوم أن الدولة - كشخصية إعتبارية - لا تمارس أعمالها بنفسها ، بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين ، فالموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، عن طريق الإستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين ، و العلاقة بين الدولة و موظفيها علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة . و نتيجة لإزدياد وظائف الدولة إزداد عدد موظفيها بإعتبارهم يد الدولة ، و أصبح لهم دور في غاية من الأهمية ، نظرا لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ سياسة الدولة والمسؤولين عن تحقيق أهدافها في كافة المجالات.

إلا أنه لم تكن للموظف العام قبل بداية القرن العشرين حقوقا على النحو المتعارف عليه في يومنا هذا ، وإنما كان يخضع لسلسلة من الواجبات المستمدة من ضروريات سير المرفق العام بإنتظام و إطراد و ما يقتضيه سلطان الدولة ، فلا وجود لأي نوع من الضمانات أنذاك نتيجة للسلطات المطلقة التي كان يتمتع بها الحكام.

ولما كان الموظف العام هو الدعامة الأساسية في الدولة ، فقد صار من الضروري إيجاد كافة الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة في أداء واجباته ، وهو ما يؤدي في الأخير إلى حسن سير الإدارة العامة داخل الدولة.

لذا أصبح من الضروري خلق توازن بين مصلحة الإدارة أي ما يعرف في فقه القانون العام بمنطق الفاعلية و بين مصلحة الموظف العام أو ما يعرف في فقه القانون العام بمنطق الضمان ، ولهذا الغرض أخذ المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات

بمبدأ ديمقراطية الإدارة عن طريق إنشاء هيئات إستشارية في نطاق الوظيفة العامة تعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء" ، حيث جاء في بيان الأسباب للأمر 66-133 المؤرخ في 20 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :
إن اللجان المتساوية الأعضاء مكلفة بالتدخل بصفة إستشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وبتنقيطهم و بترقيتهم وتخصيصهم و نظامهم التأديبي .
و بالتالي فالمشروع الجزائري قد فسح المجال للموظفين العموميين للمساهمة و المشاركة في تسيير شؤونهم بأنفسهم من خلال ممثليهم في اللجان المتساوية الأعضاء ، والتي هي موضوع بحثنا ودراستنا .

أهمية الموضوع :

يعتبر الموظف العام الدعامة الأساسية و الركيزة التي تقوم عليها الإدارة ، فهو الذي يقوم بتنفيذ سياسة الدولة وتحقيق أهدافها لذا وجب أن تعهد إدارة وتسيير شؤونه خلال مساره المهني إلى هيئة متخصصة (يصطلح على تسميتها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) ضمانا و صيانة لحقوقه و منعا لأي تعسف قد يتعرض إليه ، وهنا تكمن أهمية موضوع بحثنا بإعتبار أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تقوم بدور أساسي في تسيير شؤون الموظفين و تحسين أداءهم الوظيفي إضافة إلى أنها تضمن مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية مما يحقق مبدأ ديمقراطية الإدارة

دوافع إختيار الموضوع :

من أهم الدوافع و الحوافز التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع مايلي:

- قلة وندرة الدراسات والبحوث في مجال الوظيفة العامة
- محاولة تسليط الضوء على النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و

إبراز أهم مايميزها عن باقي هيئات الوظيفة العامة.

ويطرح هذا الموضوع العديد من الإشكاليات أهمها:

ما طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومادى فعاليتها؟ وهل ترتقي الأراء الصادرة عن اللجان إلى مرتبة القرارات الإدارية ؟

أهداف الدراسة:

للإجابة على الإشكالية السابقة يمكن تقسيم الأهداف إلى أهداف علمية و أخرى عملية.
الأهداف العلمية :

- الكشف عن النظام القانوني الذي يحكم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة

- تحديد الطبيعة القانونية للأراء الصادرة عن هذه اللجان

- المساهمة في إثراء المكتبة القانونية أمام ما تعرفه من نقص في مجال الوظيفة العامة
الأهداف العملية : أهمها

-تقييم مدى فعالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الدراسات المتخصصة :

نسجل قلة وندرة الدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العامة والخاصة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ما عدا ما كان للدكتور أحمد بوضياف ،الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، رسالة دكتوراة ، جامعة الجزائر ، 1982 ،حيث تطرق إلى اللجان المتساوية الأعضاء بإعتبارها هيئة إستشارية ولكن طبقا للأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم إعتقاد المنهج الوصفي لسرد المفاهيم و المبادئ العامة ، إضافة إلى المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ومستعنين بالمنهج التاريخي لبيان الخلفيات التاريخية للجان.

الصعوبات:

أثناء إنجازنا لهذا البحث إعترضتنا صعوبات عديدة أهمها :

- ندرة الدراسات الوطنية المتعلقة بمجال الوظيفة العامة و اللجان المتساوية الأعضاء
بصفة خاصة .

- صعوبة الحصول على محاضر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- صعوبة الإتصال بالهيئات الإدارية ، وبالتالي فإن فرصة الحصول على وثائق تتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كانت ضئيلة جدا .

ولنتمكن من دراسة موضوع النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين :

الفصل الأول يتعلق بمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها وعملها

أما الفصل الثاني فتناولنا من خلاله إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و طبيعة الآراء الصادرة عنها.

أرجوا من الله تعالى التوفيق

الفصل الأول:

مفهوم اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء

تنظيمها وعملها

ظهرت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر ضمن الهيئات الإستشارية في نطاق الوظيفة العامة، وتعتبر هيئة إستشارية متميزة عن باقي الهيئات سواء من حيث تعريفها أو تنظيمها أو عملها

وهو ما سنحاول تفصيله من خلال هذا الفصل، الذي قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مباحث على الشكل الآتي :

المبحث الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثالث: عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات المحدثة في نطاق الوظيفة العامة طبقا للأمر 133-66 (1)، وقد مرت بتطورات تاريخية تعكس مراحل معينة للنظام الإداري الجزائري، كما تتميز عن غيرها من الهيئات الإستشارية في عدة جوانب، وهذا ما سنحاول تفصيله من خلال هذا المبحث الذي قسمناه كما يلي:

المطلب الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني: التطور التاريخي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثالث: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وما يشابهها من هيئات في نطاق الوظيفة العامة

(1)-الأمر 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966

المطلب الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

كثيرا ما يرد ذكر عبارة " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء" أو " لجان الموظفين" ضمن قوانين الوظيفة العامة ، دون أن نعرف المقصود بهذه اللجان، سنحاول التطرق إلى تعريف اللجان تشريعيًا و فقهيًا من خلال الفرعين الآتيين :

الفرع الأول: التعريف التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فهذا بيان الأسباب للأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد نص على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة و المصالح الفردية للموظف عن طريق إنشاء هيئات إستشارية من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان⁽¹⁾، التي يمثل الموظفون فيها بالتساوي مع الإدارة ولم تعرف اللجنة المتساوية الأعضاء وإنما إكتفت بالإشارة إلى أنها مكلفة بالتدخل بصفة إستشارية في التدابير المتعلقة بتثبيت الموظفين وتنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي كما نص المرسوم 85-59⁽²⁾ في المادة 11 منه على أنه :

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

(1)-أنظر:د.محمد أنس قاسم جعفر ، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989،ص180

وايضا: د. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986،ص 201

(2)- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمجال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

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

أما الأمر 03-06⁽¹⁾ فقد جاء في الفصل الثالث من الباب الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة والطقن: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث نصت المادة 62 منه على أنه:

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

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

ثانيا: التعريف الفقهي

لم نعثر على تعريفا فقهييا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ما عدا تعريف الأستاذ: Eliane ayoub الذي عرفها على أنها: (2)

" هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف"

ويؤخذ على هذا التعريف أنه تعريفا مطلقا غير دقيق لم يبين بدقة طبيعة هذه الهيئة والإختصاصات الموكولة لها، كما أنه لم يحدد طبيعة اللجنة داخلية أو خارجية

(1)- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة
(2)-Eliane Ayoub, la fonction publique en vingt principes, 2^{eme} édition, frison roche ,paris,1998,P 185.

نخلص إلى تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها:
"هيئات إستشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين و
ممثلي الادارة تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت، الترقية، التأديب..."

المطلب الثاني: التطور التاريخي للجان الادارية المتساوية الاعضاء

ظهرت اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في فرنسا ضمن القانون رقم (2294) الصادر
في 19-10-1946 والذي يعتبر أول لائحة ديمقراطية للوظيفة العامة ، ومرحلة أولى
لحقوق و إلتزامات الموظف العام.⁽¹⁾

حيث جاء قانون 1946 سالف الذكر بمبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية عن
طريق اللجان الادارية المتساوية الاعضاء⁽²⁾ ، وتضم هذه اللجان عدد متساو من ممثلي
الادارة و ممثلي الموظفين و تهتم بجميع المسائل التي تخص الموظف العام من
(ترسيم، ترقية ، تأديب... الخ)⁽³⁾

ومع التعديلات التي مست قانون الوظيف العمومي الفرنسي ابتداء من الامر رقم 244
الصادر بتاريخ 04-02-1959 وايضا القانون رقم (434) الصادر بتاريخ 13-07-
1983 الذي لا يزال ساري المفعول ، الا ان الاخذ بمبدأ مشاركة الموظفين في تسيير
حياتهم المهنية لم يتغير عن طريق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁽⁴⁾

(1)-أنظر:د.نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار
الثقافة، عمان، الأردن، 2007، ص 179.

(2)-Eliane Ayoub, OP Cit , P 175

-André Delaubadere , manuel de droit administratif , onzieme edition, 1978,p 283

(3)- André Delaubadere ,op cit , P 284

(4)-أنظر:د. نوفان العقيل العجارمة، المرجع نفسه، ص 180.

أما بالنسبة للجزائر فسنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى المراحل التاريخية التي مرت بها اللجان ، ولذلك قمنا بتقسيمه إلى فرعين :

الفرع الأول : المرحلة الإنتقالية

الفرع الثاني : مرحلة ما بعد 1966 إلى يومنا هذا.

الفرع الأول : المرحلة الإنتقالية 1962-1966

إثر إسترجاع السيادة الوطنية سنة 1962 وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ على مستوى المنظومة التشريعية مس جميع الميادين الإقتصادية ، الثقافية ، الإجتماعية ... ، وكان عليها أن تختار بين الأخذ بالتيار الذي ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية ، نظرا لمساسها بالسيادة الوطنية أو إنتهاج التيار المخالف والذي ينادي بإستمرار الأخذ بالتشريعات الفرنسية مؤقتا .

وقد فصل القانون رقم 62-153 المؤرخ في 31-12-1962 هذا الأمر بأن أقر الأخذ بالتيار الثاني والذي ينادي بإستمرارية الأخذ بالتشريعات الفرنسية مؤقتا إلا ما كان فيه مساس بالسيادة الوطنية .

وهكذا كان الأمر بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد إستمر الأخذ بها طبقا للتشريع الفرنسي إلى حين تنظيمها من جديد .

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد 1966 أي بعد صدور قانون الوظيفة العامة إلى يومنا هذا

بصدور الأمر 66-133 والذي يعتبر أول قانون للوظيفة العامة عرفته الجزائر منذ الإستقلال والذي قد نص على إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي إعتبرها من الهيئات الإستشارية المحدثة في هذا الأمر (1)

و يحدد إختصاص هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها بموجب مرسوم ، وفعلا قد صدر المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها (الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 8 جوان 1966).

فقد نصت المادة الأولى منه على أن تؤسس لجان متساوية الأعضاء في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام قانون الوظيفة العامة، على أن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لإختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين، وتتשא اللجان المتساوية الأعضاء بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني (2)

(1) :أنظر : المادة 13 من الأمر 66-133 المذكور

(2) : أنظر المادة 2 من المرسوم 66-143 المذكور

وبالتالي تؤسس لكل هيئة من الموظفين العموميين الداخلين في سلك وظيفي واحد لجنة متساوية الأعضاء على مستوى الإدارات والمرافق العامة والهيئات والمؤسسات المحلية والهيئات والمؤسسات العامة، وتتألف كل لجنة متساوية الأعضاء من عدد من ممثلي الإدارة العامة، المرفق أو المصلحة أو المؤسسة المراد تأسيس اللجنة بها وعدد مماثل من الموظفين المرسمين المنتخبين من قبل زملائهم الموظفين برئاسة رئيس المرفق أو المصلحة أو المؤسسة (1)، وتدوم مدة العضوية في اللجنة سنتين قابلة للتجديد (2) كما تختص اللجان المتساوية الأعضاء بدراسة المسائل والأوضاع الفردية للموظفين العموميين والمتعلقة بمراكزهم وأوضاعهم الوظيفية مثل التثبيت، الترقية، النقل، التأديب...

إلا أن المرسوم 66-143 قد ألغي بموجب المرسوم 84-10 (3)

وذلك لكون مبدأ المركزية لم يعد يلائم و يساير مقتضيات المستجدة والتي من بينها القرارات المتخذة انذاك الرامية الى تخويل السلطات المحلية صلاحيات تسيير الحياة المهنية الخاصة بالأعوان الموضوعين تحت سلطتهم، مما يحقق مبدأ الديمقراطية الإدارية، الأمر الذي إستوجب إعادة تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بما يتلائم والمقتضيات الجديدة.

(1) أنظر: د. أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، رسالة دكتوراة، جامعة الجزائر، 1982، ص 275.

(2) أنظر: المادة 5 من المرسوم 66-143 المذكور.

(3) المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد الثالث، الصادر بـ15 جانفي 1984.

المطلب الثاني: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وما يشابهها من هيئات إلى جانب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أستحدثت في الجزائر هيئات عديدة في نطاق الوظيفة العامة أهمها: اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، المجلس الأعلى للوظيفة العامة.

سنحاول من خلال هذا المطلب إبراز أهم أوجه الاختلاف والتشابه بين هذه الهيئات واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولهذا الغرض قمنا بتقسيم المطلب إلى الفروع الآتية:

الفرع الأول: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية

الفرع الثاني: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن

الفرع الثالث: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العامة

الفرع الرابع: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

الفرع الأول: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية

ظهرت اللجان التقنية إلى جانب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء منذ صدور الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 حيث جاء في بيان الأسباب أن:
"اللجان التقنية المتساوية الأعضاء تمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارات أو المصالح التي ينتمون إليها "

كما نصت المادة 13 من الأمر 66-133 على إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وبسير المصالح ولا سيما بالتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل .

وتشترك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية في كونهما هيئة إستشارية أحدثت في نطاق الوظيفة العامة ، وتشمل كلا منهما عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين . كما جاء تحديد إختصاص كلا من الهيئتين بموجب مرسوم واحد وهو المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966.

وتختلف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عن اللجان التقنية من خلال عدة جوانب أهمها :

1- من حيث التشكيلة :

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يمثل فيها الموظفون العامون بصفة شخصية ومباشرة بينما نجد أن اللجان التقنية، (الفنية) يمثل فيها الموظفون العامون بصفة غير شخصية وغير مباشرة حيث يتم إنتخابهم من قبل الموظفون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (1)

(1)- أنظر:د. أحمد بوضياف، المرجع السابق،ص 269

2- من حيث الإختصاصات :

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي (1)، بينما تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة و الأمن داخل المؤسسات و الإدارات العمومية (2) أي كل مايتعلق بالتنظيم و العمل في الإدارة إضافة إلى برامج تطوير مناهج و تقنيات العمل على غرار اللجان التقنية في التشريع الفرنسي (3)

أما من حيث قواعد السير بالنسبة للجان التقنية تجدر الإشارة إلى أن المرسوم 66-143

لم يشر إليها ، ومن خلال الدراسة الميدانية إتضح لنا أنه لا يوجد أي تطبيق عملي للجان التقنية .

وتحدد إختصاصات اللجان التقنية واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كفايات سير الإنتخابات عن طريق التنظيم الذي لم يصدر بعد (4)

(1)- أنظر: المادة 64 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: المادة 70 من الأمر 06-03 المذكور

(3)- لمزيد من التفصيل حول اللجان التقنية في التشريع الفرنسي أنظر :

-Eliane Ayoub, Op Cit , P 192,193

(4)- أنظر : المادة 73 من الأمر 06-03 المذكور

الفرع الثاني: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن
تعتبر كل من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن هيئتان محدثتان في نطاق
الوظيفة العامة ، تشمل كلا منهما على عددا متساويا من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة
، إلا أنهما تختلفان في عدة جوانب أهمها :

1- من حيث التشكيلة :

نصت المادة 13 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أن تحدث في كل وزارة
في كل ولاية لجنة للطعن يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا.

يتكون نصف عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من ممثلي الإدارة ويجب
أن يكونوا من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة حيث
يختارون من بين موظفي الإدارة المعيّنين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة ولهم
رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة (1).

بينما يعين ممثلي الإدارة في لجان الطعن 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 أو الولائية(2).

يتراوح عدد ممثلي كل طرف (أي ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة) في لجان
الطعن بين 5 إلى 7 (3)

(1) : أنظر التعلّيمية 20 والمادة 7 من المرسوم 84-10 المذكور

(2) : أنظر المادة 23 من المرسوم 84-10 المذكور

(3): أنظر المادة نفسها

بينما يتراوح عدد ممثلي كل طرف في اللجان الإدارية الأعضاء من 2 إلى 5 أعضاء (1)

كما تختلف لجان الطعن عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث إحداثها حيث تنشأ لجان الطعن على مستويين مؤسستين للإدارة (2) :

-تنشأ لجان الطعن للإدارات المركزية لدى الوزير المعني ويرأسها الوزير أو ممثله وتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا أعوان المصالح غير الممركزة الذين يخضع مسارهم المهني للتسيير المركزي.

-تنشأ لجان الطعن الولائية لدى الوالي ويرأسها هذا الأخير أو ممثله وتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان المصالح الولائية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وكذا الأعوان التابعين للمصالح غير الممركزة والذين لا يخضع مسارهم المهني للتسيير المركزي (3)

(1):أنظر القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان الإدارية الأعضاء

(2)- أنظر : المنشور 99/67 المؤرخ في 9 فيفري 1999 المتضمن إنشاء ، تجديد وتمديد فترة اللجان

المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، ص 5

-Essaid Taib , droit de la fonction publique , editions houma , Alger , 2003, P°363

بينما تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على المستويات الآتية:

- تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء المركزية لدى الوزير المعني
- تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء الولائية لدى الوالي المعني
- تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء للمصالح غير الممركزة لدى مسؤول كل مصلحة غير ممركرة

- تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء للبلديات لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني
- تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لدى مسؤول المؤسسة المعنية .

2- من حيث قواعد السير :

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل مهما يكن الأمر لدراسة جميع المسائل الداخلة في إختصاصاتها (1)

بينما تجتمع لجان الطعن كلما أخطرت من طرف الموظف العام أو الإدارة فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة .

3- من حيث الإختصاصات :

يظهر الفرق بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن خاصة فيما يتعلق بالإختصاصات فالأولى تختص بالمسائل الفردية المتعلقة بالموظفين كالتعيين ، الترقية ، النقل ، التأديب ... بينما تختص لجان الطعن بالنظر في الطعون المرفوعة من الموظف أو الإدارة فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة أي القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة .

أما الأمر 03-06 سالف الذكر فقد نص على أن لجان الطعن تخطر من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة (2)

(1): أنظر المادة 13 من المرسوم 10-84 المذكور

(2): أنظر المادة 67 من الأمر 03-06 المذكور

الفرع الثالث: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نصت المادة 12 من الأمر 66-133 على إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، ويستشار في كل مسألة ذات طابع عام تهم الموظفين .

أما الأمر 06-03 فقد عرف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية على أنه هيئة للتشاور (1) ويختلف عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث إختصاصاته وتشكيلته .

1- من حيث التشكيلة:

تتكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة بينما يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن:

- الإدارات المركزية في الدولة كالوزارات
- المؤسسات العمومية
- الجماعات الإقليمية (الولاية-البلدية)
- المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني كما يضم شخصيات يتم إختيارهم لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية (2)

(1)- أنظر: المادة 58 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: المادة 60 من الأمر 06-03 المذكور

2- من حيث الإختصاصات:

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر في جميع المسائل ذات الطابع الفردي للموظفين كالتثبيت ، الترقية ، النقل ، التأديب ...بينما يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بالآتي :

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية
- تحديد سياسة الموظفين وتحسين مستواهم
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي
- السهر على إحترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية
- إقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام، كما يستشار في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية (1)

وبالتالي نخلص إلى أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يهتم بالسياسة العامة للوظيفة العمومية الجزائر بينما تهتم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت ، الترقية، النقل، التأديب...إلخ

الفرع الرابع: التمييز بن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

نظم مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، وعلى غرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتشكل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء من عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي العمال وتقوم عضوية كلاهما 3 سنوات قابلة للتجديد ، إلا أنه يختلف عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في عدة جوانب أهمها :

(1)-أنظر: المادة 59 من الأمر 06-03 المذكور

1- من حيث التشكيلة:

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء من 8 أعضاء دائمين ، 4 ممثلين للإدارة وهم:

المدير العام للوظيفة العمومية، ممثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالداخلية .

و 4 ممثلين للعمال يتولى تعيينهم أكثر المنظمات النقابية تمثيلا للعمال الأجراء على المستوى الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية بالتناسب مع درجة تمثيلها لهم⁽¹⁾ بينما يعين ممثلي الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني ويجب أن يكونوا من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة (2) أما ممثلي الموظفين فيقدمون للانتخاب من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا (3)

2- من حيث قواعد السير :

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين على الأقل في السنة لدراسة جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها (4) بينما يجتمع مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء بمبادرة من رئيسه كلما أستشير في مجال إعداد نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم شروط العمل و علاقاته في المؤسسات و الإدارات العمومية و تكييفها (5)

(1)- أنظر: المواد 2،3،4 من المرسوم التنفيذي 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق

بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله

(2) - أنظر : التعليمات 20 و المادة 7 من المرسوم 84-10 المذكور

(3) -أنظر المادة 68 من الأمر 06-03 المذكور

(4)-أنظر المادة 14 من المرسوم 84-10 المذكور

(5)- أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-416 المذكور

كما يجتمع فور إخطاره بنزاع جماعي للعمل خلال مهلة لا تتجاوز 4 أيام (1)

3- من حيث الإختصاصات:

يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي لا سيما : التثبيت ، الترقية ، النقل ، التأديببينما يستشار مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء في مجال إعداد نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم شروط العمل وعلاقاته في المؤسسات والإدارات العمومية وتكييفها(2) كما يهتم بتسوية النزاعات الجماعية للعمل عن طريق إجراء المصالحة (3)

لكن ينبغي الإشارة إلى أنه عند إنتقالنا إلى المديرية العامة للوظيف العمومي بالجزائر العاصمة قد تم التأكيد لنا أن هذا المجلس عبارة عن حبر على ورق لأنه لم يجتمع ولا مرة منذ إنشائه أي منذ صدور المرسوم التنفيذي سنة 1990.

(1)-أنظر : المادة 13 من المرسوم التنفيذي 90-416 المذكور

(2)-أنظر: المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416المذكور

(3)- أنظر: المواد 12،13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416المذكور

المبحث الثاني : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

بعد أن تعرضنا لمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وجب علينا التطرق إلى مسألة تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فكيف تم تنظيمها ؟

سنحاول الإجابة عن ذلك، بالتعرض إلى إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكيفية إختيار أعضائها ، وأخيراً إلى حل اللجان و العضوية فيها لذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني: كيفية إختيار أعضاء اللجان

المطلب الثالث: حل اللجان و العضوية فيها

المطلب الأول: إنشاء وإحداث اللجان المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل الإدارات والمرافق العامة والهيئات والمؤسسات المحلية والمؤسسات والهيئات العامة التي تستخدم طوائف الموظفين المحددين حسب المادة الأولى من القانون الأساسي للوظيفة العامة (1)

وينظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها فقد نصت المادة الأولى منه على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ويمكن أن تكون حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك ويؤخذ بعين الإعتبار في جمع الأسلاك الضوابط الآتية:

قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص ، وتوضع كل لجنة متساوية الاعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لا سيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا ومسكها... (2)

بينما جاء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية (3)

(1)-أنظر: المادة 13 من الأمر 66-133 المذكور

(2)- أنظر: المادة الثانية من المرسوم 84-10 والتعليمة 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم

وعمل اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن

(3)- أنظر: المادة 63 من الأمر 06-03 المذكور

وسنحاول من خلال هذا المطلب التعرض إلى إنشاء وإحداث اللجان المركزية واللجان المحلية، ولذلك قمنا بتقسيم المطلب إلى فرعين:

الفرع 1: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية

الفرع 2: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية .

الفرع الأول: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية :

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (1) ويعين ممثلوا الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية بموجب قرار من الوزير المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين (2) ومما تجدر الإذشارة إليه أنه يكون في الإدارات المركزية الأعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد من إختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء، ويمكن عند الحاجة تكوين لجنة واحدة متساوية الأعضاء مشتركة بين عدة أسلاك الموظفين حسب الشروط المحددة في المادة الثانية من المرسوم 10-84 سالفه الذكر. (3)

(1)- أنظر : المادة 27 من المرسوم 10-84 والتعليمة 20

(2)-أنظر المادة 7 من المرسوم 10-84 المذكور والمادة 02 من القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984

الموضح لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 10-84 المذكور

(3)- أنظر : المادة 26 من المرسوم 10-84

الفرع الثاني: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

أولاً : إنشاء و إحداث اللجان الولائية

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويخضع الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولائية إلى إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة.

ويمكن أن تكون بقرار من الوالي بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لدى الوالي لجنة متساوية الأعضاء لدى مدير المجلس التنفيذي المعني لجان متساوية الأعضاء تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين، وإذا كان عدد الموظفين لا يسوغ تكوين لجنة لكل سلك تعين جمع هذه الأسلاك تطبيقاً لأحكام المادة 2 من المرسوم 84-10 سالف الذكر.

غير أنه لا يمكن تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فما فوق إلا لدى الوالي⁽³⁾

وبالتالي تنشأ على مستوى الولاية ثلاثة أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁽⁴⁾
أ- تنشأ لدى الوالي ، لجان إدارية متساوية الأعضاء بالنسبة لمجموع الأسلاك المدرجة في السلم 13 وما فوق، وتحدث هذه اللجان حسب كل سلك أو عن طريق جمع الأسلاك وتكون مختصة قبل جميع الموظفين المعنيين مهما كانت الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم (الأمانة العامة -المديريات التنفيذية -المؤسسات العامة المحلية).

(1)- أنظر : المادة 27 من المرسوم 84-10 والتعليمة 20

(2)- أنظر : المادة 26 من المرسوم 84-10 المذكور

(3)- أنظر : المادة 30،29 من المرسوم 84-10 المذكور

(4)- أنظر المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليمة رقم 20 المذكورة.

ب- كما تختص أيضا قبل الموظفين العاميين التابعين لأسلاك الإدارة العامة (موظفوا الإدارة التابعين للأمانة العامة)، كتاب وأعاون الإدارة العامة، الضاربين على الآلة الراقنة، سائقو السيارات ، العمال المهنيون، أعاون المصالح) اللجان الادارية المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الوالي وذلك مهما كانت الجهة التي يتبعها الموظف المعني بالأمر (هيئة مركزية ، الولائية، مديرية تنفيذية أو مؤسسة عامة محلية)

ج- وأيضاً يستفيد الموظفون التابعون للأسلاك النوعية المدرجة في السلم ما تحت 13 و المعنيين في المصالح التنفيذية الولائية (كالمفتشين، والموظفين التابعين للضرائب، الأملاك...) من اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المدير التنفيذي المعني، وتبقى الإشارة إلى أن المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 والمتضمن تنظيم وصلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية، قد نص على أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية في إطار الصلاحيات الممنوحة لها طبقاً للمادة 09 من المرسوم رقم 84-10 تجسد بإعداد قرار إما على المستوى المحلي بالنسبة للأسلاك التي يشرف على تسييرها الوالي وإما على مستوى الوزارة المعنية بالنسبة للأسلاك المشار إليها في المادة 5 من نفس المرسوم

- إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنبثقة على تجميع أسلاك قليلة العدد إذا كان عدد موظفين السلك لا يبرر إنشاء لجنة متساوية الأعضاء فيتعين اللجوء إلى تجميع عدة أسلاك طبقاً للمادة 02 من المرسوم 84-10، وإذا كانت الأسلاك الممثلة في اللجنة أنشئت في إطار التجميع تابعة لعدة مديرين للمجلس التنفيذي فيتعين إلحاق هذا المجلس بالمديرية التي يكون موظفوها ممثلين أكثر .

ولتسهيل سير اللجان الإدارية المختصة تجاه موظفي الإدارة العامة التابعين للأمانة العامة يجب إلحاق المعينين بالمجلس المختص الموجود بإحدى مديريات المجلس التنفيذي كلما سمح بذلك عدد الأعاون التابعين لهذه المديرية (مديرية التربية ، مديرية الصحة...)

ثانياً: إنشاء و إحدات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى البلديات والمصالح غير الممركزة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يتمتع موظفوا البلديات والمصالح غير الممركزة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري سواء كانت وطنية أو محلية بلجان متساوية الاعضاء خاصة بهم، والتي تتعقد على مستوى البلديات والمصالح غير الممركزة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

ولا تنشأ على مستوى البلديات والمصالح غير الممركزة والمؤسسات العامة المحلية ذات الطابع الإداري على غرار مديري التنفيذ، سوى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأسلاك النوعية الخاصة بالبلدية أو المصلحة غير ممركرة أو المؤسسة العامة ذات الطابع الإداري.

أما الأسلاك المدرجة في إحدى سلالم ما فوق سلم 13 وكذا تلك التي للإدارة العامة، فإنها من إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الوالي. وبالنسبة للمؤسسات العامة الوطنية ذات الطابع الإداري، فتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة بالمؤسسة حسب السلك أو مجموعة أسلاك كلما سمح العدد بذلك، أما إذا كان عدد الموظفين في سلك ما ، غير كاف لإنشاء لجنة متساوية الأعضاء خاصة بالمؤسسة 10 موظفين على الأقل، فإن الموظفين المعنيين سيتبعون اللجنة المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية.(2)

(1)- أنظر التعلية 20سألغة الذكر

(2)- أنظر: التعلية رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984

- والمنشور 67-99 المؤرخ في 06/02/1999 المؤرخ في 9 فيفري 1999 المتضمن إنشاء، تجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

المطلب الثاني: كيفية إختيار أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تشمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا مساويا من ممثلي الإدارة وممثلين عن الموظفين⁽¹⁾، لكن السؤال المطروح : كيف يتم إختيار أعضاء اللجان سواء ممثلي الإدارة أو ممثلي الموظفين ؟

سنحاول الإجابة عن ذلك من خلال التطرق إلى الفرعين التاليين:

الفرع الأول: كيفية إختيار ممثلي الإدارة

الفرع الثاني: كيفية إختيار ممثلي الموظفين.

الفرع الأول: تعيين ممثلي الإدارة

أولا- قرار التعيين:

يعين ممثلوا الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين.⁽²⁾ كما نصت المادة 72 من الأمر 03-06 على أن يعين ممثلوا الإدارة لدى اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئة لها سلطة التعيين.

(1)- أنظر: المادة 03 من المرسوم 10-84 ، والتعليمة 20

(2) -أنظر : المادة 7 من المرسوم 10-84 والمادة 02 من القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984 الموضح

لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 10-84 و التعليمة 20 سألفة الذكر

يتم تعيين ممثلي الإدارة 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 .

هذا مع الإشارة إلى أن القرار يصدر من الوزير أو الوالي المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.(1)

(أنظر الملحق رقم 14 مقرر تعيين ممثلي الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء)

ثانيا: الشروط الواجب توافرها في الأعضاء ممثلي الإدارة

- يجب أن يكون ممثلوا الإدارة من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة، حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة.(2)

وإذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشتركا فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار من كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري (المادة 7 من المرسوم 84-10 و التعليم 20).

(1)- أنظر التعليم 20 سألغة الذكر .

(2)- أنظر التعليم 20 و المادة 7 من المرسوم 84-10 المذكور.

ولا تشترط صفة الترسيم في ممثلي الإدارة الذين يشغلون إحدى الوظائف السامية المنصوص عليها في 9 من الأمر 66-133 (بعد صدور الأمر 06-03 نصت المادة 10 على أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.) أما إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة (1)

الفرع الثاني: إختيار ممثلي الموظفين

نصت المادة 8 من المرسوم 84-10 على أن " تجرى الإنتخابات لتعيين ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء قبل أربعة أشهر على الأكثر و 15 يوما على الأقل من تاريخ إنتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين إلا إذا كان تجديد إحدى اللجان مقدما ويحدد تاريخ هذه الإنتخابات الوزير أو الوالي المعني".

(أنظر الملحق رقم 13 مقرر تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء)

إن الشروط العامة الواجب توفرها لتعيين ممثلي الموظفين هي محددة بمقتضى المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمتخذة تطبيقا للمادة 3 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

أولا: المرحلة التحضيرية

أ- قائمة الناخبين:

طبقا لنص المادة الأولى من المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، يعد ناخبين بعنوان لجنة متساوية الأعضاء معينة الموظفين الذين هم في خدمة فعلية المنتمون إلى السلك المدعو ليمثل في اللجنة المذكورة

(1)-أنظر: المادة 7 والتعليمة 20 سالفة الذكر.

أما المنتدبون فينتخبون في سلكهم الأصلي كما وضحت ذلك التعليلة 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 .

كما يشارك المتربصون في إنتخاب ممثلي الموظفين حسب المادة 89 من الأمر 03-06 إن قائمة الناخبين المدعويين للإنتخاب في إحدى الفروع الإنتخابية ، تحدد بعناية من قبل رئيس المصلحة التي يوضع لديها فرع الإنتخاب، وتعلق هذه القائمة في فرع الإنتخاب قبل عشرين يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإنتخاب ، كما يمكن للناخبين خلال الثمانية أيام التي تلي تعليق القائمة أن يتحققوا من التسجيلات وإن إقتضى الأمر أن يقوموا بطلبات تسجيل، كما يمكنهم في الأجل نفسه وطوال ثلاثة أيام إبتداء من إنتهاء الأجل أي 11 يوما في المجموع بعد تاريخ التعليق تقديم إعتراضات على التسجيل أو الإغفالات الواقعة في القائمة الإنتخابية إلى السيد الوزير أو الوالي المعين الذي يبت في الأمر دون تعطيل.(1)

ب: قائمة المترشحين

1- شروط الترشح:

يمكن أن ينتخب بإسم إحدى اللجان المتساوية الأعضاء المعينة الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الإنتخابية للجنة، إلا أنه لا يمكن إنتخاب:

- الموظفون الذين هم في عطلة طويلة الأمد(مثلا عطلة مرضية....)

- الموظفون الذين عوقبوا بالتنزيل في الرتبة أو الإقصاء المؤقت من الوظيفة (وهنا يطرح التساؤل ما المقصود بالإقصاء المؤقت من الوظيفة) إلا إذا أصدر العفو عنهم أو ألغيت العقوبة المسلطة عليهم.

- الموظفون الذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية الإنتخاب.(2)

(1)-أنظر: المادة 2 من المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي الحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين

في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد3، الصادرة في 15 جانفي 1984

(2)- أنظر: المادة 3 من المرسوم 84-11 المذكور

كما أضافت التعليمات رقم 20 حالتين هما:

- الموظفين المتربصين) نصت المادة 84 من الأمر 03-06 على أن الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت وذلك للتأكد و التحقق من كفاءتهم و صلاحيتهم لشغل الوظيفة وتدوم مدة سنة)
- الموظفين الموجودين في وضعية الإستيداع(حيث تعتبر الإحالة على الإستيداع من الوضعيات الأساسية للموظف العام عرفها المشرع الجزائري في المادة 145 من الأمر 03-06 على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و الترقية و في التقاعد .ويمكن أن تكون الإحالة على الإستيداع بقوة القانون او بناء على طلب الموظف وذلك لأسباب شخصية حسب المادتين 146، 148 من الأمر 03-06)

كما ينبغي الإشارة إلى أنه يجب على المترشحين أن يمارسوا مهامهم في المقاطعة الإقليمية المقصودة منذ ستة أشهر على الأقل من تاريخ الإقتراع.⁽¹⁾، وقد جاء في الامر 03-06 أن المترشحون الى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء يقدمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وبالتالي فباقي التنظيمات محرومة من تقديم مرشحها على خلاف تشريع العمل حيث جاء في المادة 98 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل أنه يتم الإقتراع في دورين ، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لإنتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوافر فيهم شروط الإنتخاب

(1)- أنظر : المادة 3 من المرسوم 84-11 المذكور

وإذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجرى الدور الثاني من الإقتراع وفي هذه الحالة يمكن كل العمال الذين تتوافر فيهم معايير قابلية الإلتخاب أن يرشحوا أنفسهم .

و إذا كان عدد المصوتين اقل من نصف الناخبين بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يجرى دور ثان للانتخابات ، وفي هذه الحالة يمكن ان يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح و يصح الإلتخاب حينئذ مهما يكن عدد المصوتين⁽¹⁾

2- إستمارة الترشح:

يمكن للموظفين الذين تتوافر فيهم شروط الإلتخاب أن يترشحوا ، وذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى الوزير أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها، وتتولى هذه الجهات تجميع التصريحات وإعداد قائمة المترشحين خلال خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للإلتخاب ، ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل ضعف عدد المناصب المطلوب شغلها.⁽²⁾

(1)- انظر :المادة 68 من الامر 06-03 المذكور

(2)-أنظر المادة 4 من المرسوم 84-11 المذكور و التعلیمة 20 سالفة الذكر

ثانيا: سير العمليات الانتخابية

تعد أوراق التصويت حسب نموذج تقدمه الإدارة وتسلم الأوراق إلى رئيس المصلحة الذي وضع له فرع الانتخاب بعدد يساوي على الأقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية بكل فرع، وتسلم الإدارة هذه الأوراق إلى الموظفين المسموح لهم بالتصويت في فروع الانتخاب.(1)

يحدث وينشأ مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يعتمزم تكوينها، يتولى إستقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت.

كما يمكن أن تكون مكاتب تصويت في فرع الانتخاب حسب الحالة بقرار من الوزير أو الوالي المعني ، وفي هذه الحالة ترسل الأصوات المحصل عليها في فروع الانتخاب في ظرف يختمه رئيس المصلحة الذي وضع لديه الفرع إلى مكتب خاص إن وجد أو إلى مكتب مركزي إن لم يوجد هذا المكتب الخاص.

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

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

ونشير إلى أنه يمكن الانتخاب بالمراسلة حسب الشروط التي تحددها القرارات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم 11-84 (قرارات الوزير أو الوالي المعني).(2)

(1)- أنظر: المادة 6 من المرسوم 11-84 وأيضا التعليمية 20 سالفه الذكر

(2)- أنظر : المادة 8 من المرسوم 11-84 والتعليمية 20 سالفه الذكر

يحدد مكتب التصويت ما يلي:

- عدد الأصوات المشاركة في الإنتخاب
 - عدد الأصوات التي حصل عليها كل مترشح
 - العدد الإجمالي للأوراق البيضاء
 - العدد الإجمالي للأوراق الملغاة
- وتعتبر ملغاة جميع الأصوات المشاركة بأوراق ممزقة أو تحمل أية علامات وكذلك الأصوات التي تعين عددا من المترشحين يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها. والظروف التي لا تحتوي على أوراق التصويت تعد تصويتا أبيضاً.⁽¹⁾

ثالثا : إعلان النتائج و الاعتراضات

تقوم مكاتب الإنتخاب الخاصة في حالة وجودها بفرز الأصوات و تسلم النتائج إلى مكتب الإنتخاب المركزي ، كما يقوم هذا المكتب المركزي بفرز الأصوات إذا لم تكن هناك مكاتب الإنتخاب الخاصة ، وفي جميع الأحوال يقوم بإعلان النتائج و يضم المكتب المركزي للإنتخاب و عند الإقتضاء مكاتب الإنتخاب الخاصة رئيسا و كاتباً عاما يعينها الوزير أو الوالي المعني و مندوب عن قائمة المترشحين (2)

و يعلن مكتب التصويت إنتخاب المترشحين الدائمين والإضافيين تباعا حسب الترتيب التنازلي لعدد الاصوات التي أحرزها كل واحد منهم في حدود عدد المناصب المطلوب شغلها لكل سلك من الأسلاك، كما تعد مكاتب التصويت محضرا للعمليات الإنتخابية وترسله فورا إلى الوزير أو الوالي المعني.⁽³⁾

(1)- أنظر: المادة 9 من المرسوم 11-84 والتعظمة 20

(2)- أنظر: المادة 6 من المرسوم 11-84 والتعظمة 20

(3)- أنظر: المادة 12 من المرسوم 11-84 المذكور

و في حالة وجود إعتراض على صحة العمليات الإنتخابية يبلغ هذا الإعتراض في أجل خمسة أيام إبتداء من إعلان النتائج إلى الوزير أو الوالي المعني الذي يبت فيه خلال ثمانية أيام ، ما عدا الطعون التي تقدم للجهة القضائية المختصة.(1)

بعد أن تعرفنا على كيفية تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجب الإشارة إلى أن القرار المؤرخ في 07 رجب 1401 هـ الموافق لـ 9 أبريل 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء قد حدد عدد الأعضاء كالاتي:

ممثلوا الإدارة		ممثلوا الموظفين		عدد الموظفين المعين
الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	
2	2	2	2	أقل من 20 موظف
3	3	3	3	20 إلى 150 موظف
4	4	4	4	151 إلى 500 موظف
5	5	5	5	أكثر من 500 موظف

و بالتالي فكلما زاد عدد الموظفين في إدارة معينة زاد عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين .

(1): أنظر المادة 12 من المرسوم 84-11 المذكور

المطلب الثالث: حل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و العضوية فيها

سنطرق من خلال هذا المطلب الى كيفية حل اللجان وماهي الاسباب التي يستند عليها في الحل؟ كما سنحاول تسليط الضوء على العضوية في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء أي مدة العضوية وهل يجوز تمديدها او تقصيرها؟

للإجابة عن ذلك سنقسم هذا المطلب الى فرعين:

الفرع الاول: حل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء

الفرع الثاني: العضوية في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.

الفرع الأول: حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

جاء في المرسوم 84-10 على انه يمكن حل إحدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالكيفية نفسها التي تم بها تكوينها، وتشكل عيندئذ لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط الواردة في المادتين 4، 7 من المرسوم نفسه (1) وهذا خلافا للمرسوم 66-143 الذي نص على إمكانية حل لجنة في نطاق الأوضاع المنصوص عليها في نظامها الأساسي لكن بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للوظيفة العامة (2) لكن الملفت للانتباه أن أسباب الحل ليست محددة منصوص عليها بدقة، لذا وجب النص على حالات وأسباب جدية تدعوا إلى حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

(1)- أنظر: المادة 20 من المرسوم 84-10 المذكور.

(2)- أنظر: المادة 19 من المرسوم 66-143 المذكور.

وتجدر الإشارة إلى أن رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية خنشلة قد أكد لنا أن حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم بطلب من السلطة التي لها صلاحية التعيين و يتم إرساله للمديرية العامة للوظيفة العامة لكن وجب أن تكون أسباب الحل جدية .

الفرع الثاني: العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حسب المادة 4 من المرسوم 10-84 فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين، ولا يشارك الأعضاء الإضافيون في الإجتماعات إلا إذا استخلفوا أعضاء دائمين متعيينين .

أولاً: مدة العضوية

يعين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد.⁽¹⁾ ونلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبياً فهي ليست بالمدة القصيرة ولا بالطويلة، بعد أن كانت مدة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عامين حسب المادة 5 من المرسوم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها وتنظيمها وسيرها .

ثانياً: تقصير وتمديد العضوية

نص المرسوم 10-84 على إمكانية تقصير وتمديد مدة العضوية إستناداً لفائدة المصلحة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حتى يمكن خاصة تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في آن واحد.

(1)- أنظر: المادة 5 من المرسوم 10-84 المذكور

ولكن لا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التمديد مدة 6 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المعين دون اشتراط المدة.(1)

كما أكد المنشور 67-99 سالف الذكر على أن 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 الأسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان.

أيضاً نص المنشور 03-2003 الصادر في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية على أن تمديد عهدة اللجان ينبغي أن يتم بمراسلة السلطة المعنية للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وحصولها على موافقة صريحة وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع مداولات 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.

ثالثاً: تجديد اللجان

طبقاً للمادة 8 من المرسوم 84-10 يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوباً خلال 4 أشهر على الأكثر و 15 يوماً على الأقل قبل تاريخ إنتهاء مدة عضوية الأعضاء.

(1)- أنظر: المادة 5 الفقرة الثانية من المرسوم 84-10 المذكور

وقد أكد المنشور 67-99 الصادر في 9 فيفري 1999 المتضمن إنشاء، تجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان 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.

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

المبحث الثالث: عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها إضافة إلى المحاضر الناتجة عن مداولاتها وهذا ما سنوضحه من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: الدورات

لدراسة المسائل و الأوضاع الفردية للموظفين تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات و سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى عدد الدورات في الفرع الأول و إستدعاء الأعضاء للدورات .

الفرع الأول: عدد الدورات

نصت المادة 13 من المرسوم 84-10 على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة على الأقل مهما يكن الأمر حيث يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها كما تفرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم. (1)

الفرع الثاني: إستدعاء الأعضاء للدورات

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإستدعاء من رؤسائها وتشير إلى أنه تترأس اللجان السلطة التي تنصب لديها غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي. (2)

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

(1)- أنظر: المادة 14 من المرسوم 84-10 المذكور

(2)- أنظر: المادة 11 من المرسوم 84-10 المذكور

(3)- أنظر: المادة 13 من المرسوم 84-10 المذكور

المطلب الثاني: المداولات

مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية (1)

وسنحاول التطرق في هذا المطلب إلى النصاب القانوني للتداول كفرع أول و المناقشة والانتخاب كفرع ثان.

الفرع الأول: النصاب القانوني للتداول

نصت المادة 19 من المرسوم 10-84 على أنه لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها وفقا للمرسوم 10-84 والنظام الداخلي للجنة، ويتعين أن يحضر إجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال 8 أيام الموالية، وعندئذ يصح إجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

ويجب على الإدارة أن توفر للجان المتساوية الأعضاء جميع الوسائل المادية والوثائق والأوراق اللازمة للتداول قانونيا (2)

(1)- أنظر : المادة 16 من المرسوم 10-84 المذكور

(2)- أنظر: المادة 18 من المرسوم 10-84 المذكور

الفرع الثاني: المناقشة والإنتخاب

بداية نشير إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع في جمعية عامة أي تضم جميع الأعضاء إلا إذا عرضت عليها إقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب فيتداول بشأنها إلا الأعضاء الدائمون وإن إقتضى الأمر أخلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة.⁽¹⁾

ويتم إتخاذ القرار من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ما عدا في التأديب حيث تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.⁽²⁾ ويحرر محضرا إثر كل إجتماع.⁽³⁾

وحسب المرسوم 10-84 تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها، ويمكن تعيين أحد ممثلي الموظفين في اللجنة لممارسة مهام كاتب مساعد.⁽⁴⁾

(1)- أنظر: المادة 16 من المرسوم 10-84 المذكور

(2)- أنظر : الفقرة 2 من المادة 14 من المرسوم 10-84 المذكور

(3)- أنظر : الفقرة 4 من المادة 12 من المرسوم 10-84 المذكور

(4)- أنظر: الفقرة 1، 2، 3 من المادة 12 من المرسوم 10-84 المذكور

كما نص الأمر 03-06 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لممارسة مهامها، يصدر عن طريق التنظيم. (1)

و نص المرسوم 10-84 على أن يعلم الوزير أو الوالي المعني كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. (2)

يجب على الإدارات أن توفر للجان جميع الوثائق والوسائل المادية والأوراق اللازمة لممارسة عملها قانونياً، ويجب على الأعضاء الإلتزام بالسرية المهنية أثناء تأدية عملهم وإطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم صفتهم، وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها غيبتهم من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقاً للتنظيم المعمول به. (3)

(1): أنظر المادة 73 من الأمر 03-06 المذكور

(2) : أنظر المادة 17 من المرسوم 10-84 المذكور

(3): أنظر: المادة 18 من المرسوم 10-84 المذكور

خلاصة الفصل الأول :

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئات إستشارية أحدثت في نطاق الوظيفة العامة بموجب الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، إلا أن المشرع الجزائري لم يعرفها تاركا ذلك للفقهاء.

وقد نظمها المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان و تشكيلها وتنظيمها و عملها.

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة المسائل و الأوضاع الفردية للموظفين العموميين و المتعلقة بمراكزهم و أوضاعهم الوظيفية كالتثبيت ، الترقية ، النقل ، التأديب...، أما عن تكوينها فهي تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين .

أما عن تنظيمها فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون في الإدارات المركزية و الولايات و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وتنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية بموجب قرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ، أما المحلية فهي تنشأ بموجب قرار من الوالي بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

وكما سبق وذكرنا أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، يعين ممثلوا بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين .

وبالنسبة لعمل اللجان فهي تجتمع مرتين في السنة مهما يكن الأمر وتكون مداولا لها سرية .

إلا أن المرسوم 84-10 سالف الذكر لم يعد يساير المقترضات الجديدة خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، وتخويل السلطات المحلية صلاحية تسيير الحياة المهنية الخاصة بالأعوان الموضوعين تحت سلطتهم لذا وجب تعديله و تخويل

صلاحيه إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للسلطة التي لها صلاحيات التعيين داخل
المؤسسات و الإدارات العمومية .

الفصل الثاني

تتصاحات اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء وطبيعة

الأراء الصادرة عنها

كما سبق وأن ذكرنا أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تهتم بحل المسائل والأوضاع الفردية المتعلقة بالموظفين كالتثبيت، الترقية، النقل ، التأديب .

وسنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على هذه الإختصاصات، وقد إرتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الإختصاصات المتعلقة بالمسار المهني للموظف

المبحث الثاني: الإختصاصات ذات الطابع التأديبي

المبحث الثالث: الطبيعة القانونية للأراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الطعن فيها

المبحث الأول: الإختصاصات المتعلقة بالمسار المهني للموظف

تهتم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشؤون الموظفين بدءا من فترة التربص ومرورا بالترقية، كما تختص و تستشار بشأن الأوضاع الأساسية للموظف العام كالإنتداب ، النقل ، الإحالة على الإستيداع ، وأخيرا أثناء إنتهاء العلاقة الوظيفية عن طريق الإستقالة .
لذا ولتسليط الضوء على هاته الإختصاصات قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: الإختصاصات المتعلقة بتمديد فترة التربص والترقية

المطلب الثاني: الإختصاصات المتعلقة بالوضعيات الأساسية للموظف

المطلب الثالث: الإختصاصات المتعلقة بالجدول السنوي لحركة التنقلات والإستقالة.

المطلب الأول: الإختصاصات المتعلقة بتمديد فترة التربص والترقية

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إذا تعلق الأمر بتمديد فترة التربص أو ترقية موظف عام في الدرجة أو الرتبة وهذا ماسنحاول توضيحه من خلال الفرعين الآتيين :

الفرع الأول : تمديد فترة التربص

الفرع الثاني : الترقية .

الفرع الأول: تمديد فترة التربص

من المعلوم أن الموظف العام يخضع لفترة تربص قبل ترسيمه، وذلك للتأكد والتحقق من كفاءته وصلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه وإضفاء صفة الموظف العام عليه.(1) و قد جاء في الأمر 03-06 سالف الذكر على أن يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص، لكن يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.(2) ومثال ذلك ماجاء في المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 27 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث نصت المادة 18 على أنه يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة.

ويقضي المتربص فترة تربص مدتها سنة ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته.(3)

(1)- أنظر: كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004، ص 116.

(2)- أنظر: المادة 83 من الأمر 03-06 المذكور

(3)- أنظر: المادة 84 من الأمر 03-06 المذكور

(4)- أنظر المادة 85 من الأمر 03-06 المذكور

وبعد إنتهاء مدة التربص إما:

- ترسيم المتربص في رتبته

- أو إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.(1)

ويتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.(2) ويعد الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ما يخص تمديد التمرين رأياً إستشارياً لا يكتسي طابعاً إلزامياً.(3)

(أنظر الملحق رقم 07 إختصاص اللجنة في مجال التثبيت)

وقد نصت المادة 69 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن "الترسيم مشروط":

1- بالقيام بتمرين تكويني تكون مدته الأدنى المحددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لا تقل عن سنة.

2- وبالتسجيل ، إثر الإنتهاء من هذا التمرين، في قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة إما بناء على نتيجة الإختبارات المختارة وإما بناء على تقرير رئيس المصلحة وإما بناء عليهما معاً.

وعلى إثر الإنتهاء من التمرين فإن الترسيم تقرره السلطة التي لها حق التعيين والتي تستطيع بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء إما أن تقرر تمديد التمرين وإما تسريح المترن".

(1)-أنظر المادة 85 من الأمر 06-03 المذكور

(2)-أنظر: المادة 86 من الأمر 06-03 المذكور

(3)- أنظر: المادة 10،9 من المرسوم 84-10 المذكور

وفي الأخير نشير إلى أن المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية للمتربص تخضع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.⁽¹⁾

الفرع الثاني: الترقية في الدرجة أو الرتبة

أولاً: تعريف الترقية

تفيد الترقية لغة معنى الصعود والإرتفاع ويستعمل هذا المصطلح للدلالة على إنتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات درجة أو مرتبة أو فئة أعلى حسب تشكيل هيكل الوظائف العمومية

وقد تعددت التعريفات التي قيلت بشأن الترقية :

"يقصد بالترقية من الناحية الإدارية السليمة إختيار أكفأ الموظفين 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.⁽²⁾

ويمتاز هذا التعريف بأنه قد بين زيادة المسؤولية عند الإنتقال من وظيفة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى إضافة إلى التمتع بمزايا مادية أفضل.

كما عرفها الدكتور : فؤاد العطار بأنها:

"لفظ يعمد به كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني ويكون من شأنه تقديمه، وتمييزه على أقرانه، وبذلك يعني بالترقية نقل العامل من فئته الوظيفية الحالية إلى الفئة الوظيفية التي تليها مباشرة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك...⁽³⁾

(1)- أنظر: المادة 91 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: د. محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، أسس و أصول القانون الإداري ، مطبعة

أخوان مورافتي، 1984-1985، ص 354

(3)- أنظر: د. فؤاد العطار، القانون الإداري، دار النهضة العربية، (د.س)، ص 458

إلا أن التعريف السابق لم يبين أنه يترتب على الترقية زيادة المزايا المادية والاختصاصات الوظيفية.

كما عرفها الدكتور عمار عوايدي على أنها:

" عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة، وذلك بهدف ضمان حسن سير الوظيفة العامة بانتظام وإطراد وبكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة" (1)

نجد أن الأمر 03-06 حدد المقصود بالترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، فتتمثل الترقية في الدرجات الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الطرق التي يحددها التنظيم. (2)

أما الترقية في الرتب فتعني تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

(1) - أنظر: د. عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر

1984، ص 314

(2) - أنظر : المادة 106 من الأمر 03-06 المذكور

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني .
- بعد تكوين متخصص
- عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني
- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين يثبتون الأقدمية المطلوبة.(1)

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

لكن لا يستفيد الموظفون من الترقية إذا لم يكونوا مسجلين في قائمة الترقية التي تعدها الإدارة في كل عام، وتعرض على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وللموظفين الإطلاع على قوائم الترقية.(2)

ونشير إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية يعد سنويا من قبل الإدارة ويقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه وتبت فيه، والملاحظ أن الهدف من عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين ، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة، أو الإستماع إلى المعنيين .(3)

(1)- أنظر: المادة 107 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر المادة 35 من الأمر 66-133 المذكور

(3)- أنظر مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ، 1981 ، ص 134

ولا تفوتنا الإشارة إلى أن المرسوم 84-10 نص على أنه في حالة إلتحاق موظفين ينتمون إلى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الجدول ممثلين (2) للموظفين يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بتلك الأسلاك، وفي هذه الحالة لا يشارك في المداولات إلا الأعضاء الدائمون وإن إقتضى الأمر أخلافهم الذي يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف الذي تدرس حالته وكذلك الأعضاء الدائمون أو الإضافيون الذين يمثلون السلك الذي يعلو مباشرة، ولا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة.(1)

وأخيرا فإن إعداد جدول الترقية دون إستشارة اللجنة المتساوية الإعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الشكل ويعرضه للإلغاء، وهذا ما قرره مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 24 جويلية 1981 في قضية:

Syndicat des tranailleurs de la recherche extra –métropolitaine

كذلك في حالة وجود من بين أعضاء اللجنة موظف معني بالترقية في هذه الحالة القرار معيب وبالتالي قابل للإلغاء وهذا ما قرره مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 30 أكتوبر 1957 في قضية Lelene... (2)

(1)- أنظر المادة 16 من المرسوم 84-10 المذكور

(2)- أنظر : سعيداني سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002، ص

وحسب المرسوم 84-10 فإن الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الترقية في الدرجة أو الرتبة يعد إلزاميا للسلطة المختصة بالتعيين. (1)

(أنظر الملحق رقم 10 إختصاص اللجنة في مجال الترقية)

المطلب الثاني: الاختصاصات المتعلقة بالوضعيات الأساسية للموظف

يمر الموظف العام أثناء أداء مهامه بوضعيات أساسية كالإنتداب ، الإحالة على الإستيداع ، النقل الإجباري ، وتتدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل وضعية من الوضعيات السابقة وهذا ما سنحاول توضيحه من خلال الفروع الآتية :

الفرع الأول: الإنتداب التلقائي

الفرع الثاني : النقل الإجباري

الفرع الثالث: الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية

(1)- أنظر: المادة 10 من المرسوم 84-10 المذكور

الفرع الأول: الإنتداب التلقائي

إن الأمر 66-133 عبر عن الإنتداب بمصطلح الإلحاق وقد عرفه على أنه الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي، مع مواصلة الإستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد. (1)

ويقرر بناء على طلب الموظف، ويمكن تقريره تلقائيا بصفة إستثنائية في حالة الضرورة القصوى التي تتطلبها المصلحة بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة على أن تكون الوظيفة الجديدة متساوية على الأقل للوظيفة القديمة. (2)

وقد نصت المادة 101 من المرسوم 85-59 على أن يتم الإنتداب لمدة دنيا قدرها ستة أشهر وقصوى قدرها 5 سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية ويوافق عليه بما يأتي:

- بقرار من الوزير المعني أو الوزيريين المعنيين بالنسبة للمؤسسات أو الهيئات العمومية الوطنية

- بقرار من الوالي بالنسبة إلى المؤسسات والهيئات العمومية المحلية ..."

ويمكن إجراء الإنتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية وبطلب من السلطة المعنية بالإتفاق مع السلطة الوصية ، وبمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد إستشارة لجنة الموظفين "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء" المختصة. (3)

(1)- أنظر: المادة 41 من الأمر 66-133 المذكور

(2)- أنظر: المادة 42 من الأمر 66-133 المذكور

(3)- أنظر: المادة 102 من المرسوم 85-59 المذكور

أما الأمر 03-06 فقد عرف الإنتداب على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.(1)

وبالتالي فإن الإنتداب يعني حالة نشاط للموظف الذي يدعى لممارسة وظيفة في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة ، وعليه فإن إنتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيينا فيها، إنما هو إجراء مؤقت ، ويستمر الموظف المنتدب في الإستفادة ضمن مؤسسته الأصلية من حقوق الأقدمية، الترقية والتقاعد.

كما حددت المادة 134 من الأمر 03-06 حالات إنتداب الموظف بقوة القانون وذلك لتمكينه من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة
- عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية
- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.
- كما يمكن إن يكون الإنتداب بطلب من الموظف .(2)

(1)- أنظر: المادة 133 من الأمر 03-06 المذكور

(2)- أنظر المادة 135 من الأمر 03-06 المذكور

إلا أن الأمر 03-06 نص على أن الإنتداب يكون بقرار فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات ، ولم يشر إلى إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على عكس المرسوم 10-84 الذي نص على أن إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجبارية في حالة الإنتداب التلقائي، الذي يعترض عليه الموظف ويكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا إلزاميا، كما تستشار اللجنة إجباريا فيما يخص الإدراج في أحد أسلاك الإنتداب غير أن رأيها غير ملزم للإدارة.(1)

(أنظر الملحق رقم 08 إختصاص اللجنة في مجال الإنتداب)

ونشير إلى أن الأمر 03-06 جاء بوضعية جديدة وهي وضعية خارج الإطار وقد عرفتھا المادة 140 من نفس الأمر على أنها الحالة التي يمكن أن يوضع الموظف فيها بطلب منه بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب، إذن وضعية خارج الإطار هي إمتداد لوضعية الإنتداب بطلب من الموظف الذي إستنفذ حقه في الإنتداب ويرغب في ممارسة نشاطه لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية المنتدب إليها.(2)

ولم يبين الأمر 03-06 دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في وضعية خارج الإطار.

الفرع الثاني: النقل الإجباري الذي يعترض عليه الموظف

أولا: تعريف النقل الإجباري

يقصد بالنقل الإجباري نقل الموظف لصالح المرفق العام، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد.(3)

(1)- أنظر: المواد 10،9 من المرسوم 10-84

(2)- لمزيد من التفصيل حول وضعية خارج الإطار أنظر: المواد 141،142،143،144 من الأمر 03-06

(3)- أنظر : كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص118.

ثانيا: دور اللجان في النقل الإجباري

النقل الإجباري لصالح المرفق العام يختلف عن النقل الإجباري المتخذ كعقوبة تأديبية نتيجة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي فقد نصت المادة 55 من الأمر 06-03 على النقل التلقائي كعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية، وأيضا المادة 124 من المرسوم 85-59 التي جعلت النقل الإجباري عقوبة من الدرجة الثالثة، أما الأمر 06-03 فقد نص على أن النقل الإجباري عقوبة من الدرجة الثالثة.

وقد نصت المادة 53 من الأمر 66-133 على أنه: "يمكن تقرير الإنتقالات تلقائيا عندما تتطلب ضرورات المصلحة ذلك ففي هذه الحالة يجب الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ القرار".

كما نصت المادة 120 من المرسوم 84-59 على أن النقل التلقائي يتم إذا تطلبت ذلك ضرورات الخدمة وفي هذه الحالة تُستشار اللجنة المتساوية الأعضاء وجوبا ولو بعد صدور القرار ويفرض رأي اللجنة على السلطة التي إتخذت قرار النقل .

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

لكن إذا كان رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يقيد الإدارة في هذه الحالة، إلا أن مثل هذا الوضع من شأنه أن يؤدي بالإدارة إلى التعسف في إستعمال حقها، فقد يعترض الموظف الذي تم نقله ولا يلتحق بمنصب عمله نفسه في وضعية إهمال التي تسمح للإدارة بفصله فقد جاء في المادة 184 من الأمر 06-03 على أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار".

لذا من المفروض ومن الأفضل عرض المسألة على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل إتخاذ قرار نقل الموظف".

وقد جاء في قرار مجلس الدولة المؤرخ في 06-11-2000 قضية (د) من مديرية التربية والتعليم بمستغانم المتعلق بنقل أستاذة تعليم متوسط إجباري، أن نقل الأستاذة إلى إكمالية أخرى كان إجباريا ودون رغبتها و مشاركتها في حركة النقل السنوية ، كما أنها لم ترتكب أي خطأ تأديبي يستوجب نقلها لذا وجب إبطال قرار النقل و إعادة المستأنفة إلى منصب عملها الأصلي ، وقد أكد الأستاذ لحسين بن شيخ أث ملويا بمناسبة تعليقه على هذا القرار على أن النقل الذي قد يلجأ إليه من طرف الإدارة دون تسجيل في جدول النقل يتم بتوافر شرطين:

- 1- أن تتطلب ذلك ضرورة الخدمة
- 2- وجوب إستشارة لجنة الموظفين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا حتى بعد صدور قرار النقل، ويكون رأي هذه الأخيرة وجوبيا تلتزم الإدارة بتطبيقه، فإذا قامت الإدارة بإصدار قرار نقل، موظف وإدعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة، فإن عليها إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك، وإذا أصدرت اللجنة رأيا مخالفا فعلى الإدارة إحترام هذا الرأي وسحب قرار النقل وإلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون ، وكذا بعيب الشكل ، ويكون خاضعا لدعوى تجاوز السلطة (دعوى الإلغاء) امام الجهة القضائية المختصة.⁽¹⁾

(1): أنظر: لحسين بن شيخ أث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني ، دار هومة ، الجزائر ، 2005، ص 263

كذلك أكد مجلس الدولة على وجوب إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء أثناء إتخاذ قرار النقل في قضية ت.ع ضد وزير التجارة في 21-10-2003، وقد أشار الأستاذ لحسين بن شيخ آث ملويا على أن هناك نوعين من النقل :

النقل العادي والنقل التلقائي لضرورة الخدمة، فأما النقل العادي فيتم عن طريق التسجيل في جداول حركات التنقل ويتم بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين حسب الفقرة الأولى من المادة 120 من المرسوم 85-59 .

تم النقل التلقائي لضرورة الخدمة، دون المرور بالتسجيل في جدول حركة النقل، ويتم في أي فترة من السنة ، لكن مع وجوب إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سواء قبل صدور القرار أو بعده ، ويكون رأي اللجنة ملزما للإدارة حسب المادة 120 أعلاه.(1)

لكن في حالة عدم أخذ الإدارة برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لم تقم بالإستشارة القبلية أو البعدية للجنة فإن قرارها يكون مشوبا بعيب الإجراءات، حيث نكون بصدد عيب الإجراءات كلما خالفت الإدارة إحدى القواعد المنظمة لإجراءات إعداد القرارات الإدارية والتي تهدف إلى تنوير السلطة المختصة ونجدها في بعض الحالات بمثابة الضامن لإحترام أكثر لحقوق ومصالح الأشخاص، ومن بين أهم عيوب الإجراءات عدم إستشارة الهيئات الجماعية كلجنة الموظفين عندما ينص على ذلك القانون.(2)

(1)- أنظر: لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، 2007، ص 349-350

(2)- أنظر: لحسين بن شيخ آث ملويا، المرجع نفسه، ص 350-352

الفرع الثالث: الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية

أولا: تعريف الإحالة على الإستيداع

تعتبر الإحالة على الإستيداع من بين الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وقد عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة 145 من الأمر 06-03 كما يلي:

" تتمثل الإحالة على الإستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع"

نستنتج من المادة السابقة أن الإحالة على الإستيداع تعتبر تجميد لعلاقة العمل حيث يكون خلالها الموظف في وضعية عدم نشاط .

وهناك نوعين من الإحالة على الإستيداع :

الإحالة على الإستيداع بقوة القانون وتكون في الحالات الآتية: (1)

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو أوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .
- للسماح لزوج الموظف بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات
- للسماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .
- تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير حزب سياسي

ونشير إلى أن المادة 147 نصت على أنه في حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية بالخارج أو مؤسسة دولية أو كلف بمهمة تعاون ، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الإستفادة من الإنتداب في وضعية إحالة على الإستيداع بقوة القانون وتساوي مدة الإحالة على الإستيداع في هذه الحالة مدة مهمة زوج الموظف.

(1)-أنظر: المادة 146 من الأمر 06-03 المذكور

أما الفرع الثاني وهو الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية الذي يمكن أن يستفيد منه الموظف لظروف شخصية لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية. (1)

ثانيا :دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإحالة على الإستيداع تكرر الإحالة على الإستيداع بقرار إداري من السلطة المؤهلة (الإدارة) لكن بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وإن كان رأيها غير ملزما للسلطة الإدارية. (2) ونشير إلى أن الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية تمنح لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف. (3)

ويعاد إدماج الموظف بعد إنقضاء فترة إحالته على الإستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد. (4)

(أنظر الملحق رقم 09 إختصاص اللجان في مجال الإحالة على الإستيداع)

(1)- أنظر: المادة 148 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: المادة 9 من المرسوم 84-10 المذكور

(3)- أنظر: المادة 149 من الأمر 06-03 المذكور

(4)- أنظر: المادة 152 من الأمر 06-03 المذكور

المطلب الثالث: الإختصاصات المتعلقة بالجدول السنوي لحركة التنقلات والإستقالة

بعد أن تعرضنا إلى إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بتمديد فترة التربص ، الترقية ، الوضعيات الأساسية للموظف العام ، سنحاول إبراز جوانب أخرى تختص بها اللجان كذلك المتعلقة بالجدول السنوي لحركة التنقلات ، وإنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام و الإدارة عن طريق الإستقالة .
ولهذا الغرض قسمنا هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأول : الجدول السنوي لحركة التنقلات

الفرع الثاني : الإستقالة

الفرع الأول: الجدول السنوي لحركة التنقلات

جاء في الأمر 06-03 فقد نص على أنه يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي وتتم في حدود ضرورات المصلحة ، مع الأخذ بعين الإعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية.(1)

وتستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل الإدارة عند وضع الجدول السنوي لحركة التنقلات إجباريا وإن كان رأيها غير ملزما بالإدارة.

ونصت المادة 51 من الأمر 66-133 أن "تقوم السلطة المختصة بحركات الموظفين بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء وتعطي رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية."

كما نصت المادة 118 من المرسوم 85-59 على أن المؤسسات والإدارات العمومية تجري حركات التنقل، وتضبط جداول حركات التنقل دوريا بعد إستشارة لجنة الموظفين (اللجنة الإدارية المتساوية) ويجب أن يراعي فيها التوفيق بين مصلحة الخدمة ورغبات المعنيين وقيمتهم المهنية وأقدميتهم ووضعيتهم العائلية.(2)

وقد جاء في قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 22-07-2002 رقم الملف 005485 محافظ الغابات بقالمة ضدب.ر عدم إمكانية نقل موظف من مكان إلى آخر لفائدة المصلحة دون عرض الأمر على لجنة الموظفين لإبداء الرأي وفقا للمادة 120 من المرسوم 85-59 (3)

(1)- أنظر: المادة 156 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: المادة 119 من المرسوم 85-59 المذكور

(3)- أنظر :د.عمار بوضياف ، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية ، الطبعة الأولى ،جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 145-146.

الفرع الثاني : الإستقالة

أولا :تعريف الإستقالة

عرف الدكتور محمد أنس قاسم جعفر الإستقالة على أنها:

عملية إرادية إدارية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة التي لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الإستقالة، فالموظف الذي يتقدم بإستقالته يعلن عن رغبته في ترك العمل، فإذا وافقت الإدارة على ذلك إنتهت خدمته.(1)

ونلاحظ أن هذا التعريف قد وضع الإجراءات المتعلقة بالإستقالة بدءا من تقديم الطلب (طلب الإستقالة) وانتظار قبوله من طرف الإدارة .

-كما عرفت المحكمة الإدارية العليا بمصر في حكم بتاريخ 3 مارس 1957 على أنها:
"عملية إدارية يثيرها الموظف بطلب الإستقالة ، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار".(2)

وأیضا عرفها الدكتور خالد خليل الظاهر على أنها:

"حق الموظف إذا ما رغب في ترك الوظيفة بإرادته وبإختياره ، وهذا ما يتفق مع مبدأ حرية العمل، غير أن إستقالة الموظف، قد تؤثر على سير المرفق العام بانتظام وإطراد، ولهذا فقد حرص المشرع على تنظيم هذا الحق، لكي يوفق بين حق الموظف في الإستقالة والمصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على سير المرفق العام".(3)

(1)- أنظر: د. محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، المرجع السابق، ص 420

(2)- أنظر: د. فؤاد العطار، المرجع السابق، ص 514

- وأیضا: د. محمد أنس قاسم جعفر ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، المرجع

السابق، ص 140

(3)- أنظر: د. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري -دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار

المسيرة ، الأردن، 1998، ص 256

وإنطلاقاً من القوانين التي نظمت الوظيفة العامة في الجزائر، وبالرجوع إلى الأمر 66-133 المؤرخ في يونيو 1966 نجده جعل الإستقالة في باب إنتهاء المهام وأضاف المادة 63 من نفس الأمر كيفية تقديمها من خلال طلب خطي يعبر فيه المعني عن إرادته بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة.

ولا يكون للإستقالة أي مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي تمارس حق التعيين ، والتي يجب عليها إتخاذ القرار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع الطلب.(1)

ثانياً :دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض الإستقالة
إذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين الإستقالة أو سكتت عنها بعد 3 أشهر من إيداع الطلب، فيسوغ للمعني رفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأياً معللاً ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين.(2)
أما المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 فقد أكد أن الإستقالة حقا معترفاً به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالإدارة.(3)

(1)- أنظر : المادة 64 من الأمر 66-133 المذكور

(2)- أنظر: المادة 66 من الأمر 66-133 المذكور

(3)- أنظر: المادة 133 من المرسوم 85-59 المذكور

ويمكن للمعني إذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الإستقالة لضرورات تقتضيها الخدمة أو إلترمت الصمت مدة 3 أشهر بعد إيداع الطلب، أن يرفع الامر إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبت فيها بإعطاء رأي بالموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع الأمر إليها، وترسل هذا الرأي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين⁽¹⁾

وبالرجوع إلى الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 نجده قد نص على الإستقالة ضمن حالات إنتهاء الخدمة.⁽²⁾ وعرفها على أنها حق معترف به للموظف، ويمارس هذا الحق ضمن الشروط المحددة من قبل القانون.⁽³⁾

وأكد على أن الإستقالة تتم بطلب كتابي من الموظف يرسله إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ، ويتعين عليه أداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار هذه السلطة، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب.⁽⁴⁾

(1)- أنظر: المادة 135 من المرسوم 85-59 المذكور

(2)- أنظر المادة 216 من الأمر 03-06 المذكور

(3)- أنظر: المادة 217 من الأمر 03-06 المذكور

(4)- أنظر: المواد 218، 219، 220 من الأمر 03-06 المذكور

غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول أي أجل شهرين وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبإنقضاء هذا الأجل جمع الإستقالة فعلية. (1)
وأخيرا نشير إلى أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الإستقالة يكتسي طابعا إلزاميا. (2)

(1) - أنظر: الفقرة الثانية والثالثة من المادة 220 من الأمر 06-03 المذكور

(2) - أنظر: المادة 10 من المرسوم 84-10 المذكور

المبحث الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع التأديبي

قد يرتكب الموظف العام أثناء قيامه بأداء وظيفته أخطاء تأديبية تستوجب توقيع عقوبة عليه، وعملية تأديب الموظف العام المذنب ليست عملية إنتقامية ولا قهرية بل بالعكس هي عملية قانونية ردعية يهدف من وراءها إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين، حفاظا على حسن سير المرافق العامة.

وللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورا في تأديب الموظف العام، وهذا ما سنحاول توضيحه من خلال هذا المبحث الذي قسمناه كالآتي:

المطلب الأول: مفهوم تأديب الموظف العام

المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و الضمانات المقررة للموظف العام

المطلب الأول: مفهوم تأديب الموظف العام

يعتبر تأديب الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء ممارسة مهامه ،بمثابة ضمانة فعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية ، وهذا ما يؤدي إلى حسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد ، لذا سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد مفهوم تأديب الموظف العام عن طريق تقسيمه كالآتي:

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية وأساسها القانوني

الفرع الثاني: الأنظمة التأديبية وموقف المشرع الجزائري

الفرع الثالث: مفهوم العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية

عرف الدكتور سليمان الطماوي السلطة التأديبية أنها " الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين ثبتت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية، ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية ، فلا أحد يملك توقيع تلك العقوبات، الا الجهة التي عينها المشرع، ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض أيا من اختصاصها، أو أن يحل محلها شخص آخر ، إلا في الحدود التي رسمها القانون"⁽¹⁾

وبالتالي فالسلطة التأديبية إصطلاح يعبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الإختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية ، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها⁽²⁾ وتختلف الجهة التي تملك هذا الحق في التأديب من تشريع إلى آخر باختلاف الأنظمة⁽³⁾

الفرع الثاني: أساس سلطة التأديب

يتحدد الأساس القانوني لسلطة التأديب بنوع العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة (الإدارة) ، وقد مرت هذه العلاقة بمراحل متعددة، تعكس كل مرحلة منها الوضع القانوني السائد إبان كل مرحلة من هذه المراحل ، حيث كانت العلاقة تكيف على أساس أنها علاقة تعاقدية ، وبعد ثبوت فشل هذا التكيف إستقر الرأي على إعتبار أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية أو لائحية⁽⁴⁾

(1)-انظر:د سليمان الطماوي ،القضاء الاداري،الكتاب الثالث،قضاء التأديب ،دراسة مقارنة،دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995،ص415

(2)-أنظر :د.محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، مصر ، 2004،ص 52.

(3)-أنظر:د.مليكه صروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983،ص36،37.

(4)-أنظر :د.نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 38.

وتأسيسا على ما تقدم سنقوم بعرض النظريات التعاقدية ثم النظريات اللائحية أو التنظيمية.

أولا: النظريات التعاقدية

تقوم هذه النظريات على أساس أن العلاقة التي تربط الموظف العام للدولة هي علاقة تعاقدية، يترتب عليها التزامات متبادلة ، ينبغي لكل من الطرفين مراعاتها ، ومن ثم فالأخطاء الوظيفية تعتبر إخلالا بالتزام عقدي يسمح للطرف الآخر بممارسة حق العقاب التأديبي (1)

وقد اختلف الفقه حول تكييف هذا العقد، فالبعض إعتبره عقدا من عقود القانون الخاص(2)، في حين إعتبره البعض الآخر عقدا من عقود القانون العام (3)

(1)-أنظر: د.مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص 39

(2)-لمزيد من التفصيل أنظر :-د عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 1982 ، ص 46 ومابعدها .

وأیضا : د نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، ص 38 ومابعدها .

- د: محمد جودت الملت ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1967 ، ص 39 ومابعدها .

(3)-لمزيد من التفصيل أنظر : د رمضان البطيخ ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و القطاع العام فقها وقضاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1999 ، ص 44 ومابعدها .

وأیضا : د.عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق ، ص 50 ومابعدها

ثانيا: النظريات التنظيمية أو اللاحية

مفاد هذه النظريات أن أحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من إلتزامات مستمدة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة له والموظف في مركز تنظيمي لائحي ، وقرارات تعيينه لا تنشئ له مركزا ذاتيا خاصا ، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح ، والموظف ملزم بالقيام بما يتطلبه هذا المركز الوظيفي ، وأن أي تصرف منه يتنافى مع مصلحة المرفق العام يعرضه للجزاء التأديبي من الجهة المختصة ، كأساس سلطة التأديب إذن مستمدة من القوانين واللوائح نفسها (1) ولكن أنصار النظرية التنظيمية اختلفوا حول تكييف هذه العلاقة ومن ثم اختلفوا حول الأساس القانوني لسلطة التأديب، وقد انقسم أنصار هذه النظرية إلى ثلاثة مجموعات، نتج عن ذلك ظهور ثلاث نظريات: نظرية المؤسسة، نظرية السلطة الرئاسية، نظرية سلطة الدولة(2).

(1)-أنظر :د.مليك الصروخ ، المرجع السابق، ص 41 وما بعدها

(2)- لمزيد من التفصيل حول النظريات التنظيمية أنظر:

د. عمار عوايدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، المرجع السابق ، ص 349 وما بعدها

وأبضا : د نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، ص 45 وما بعدها.

الفرع الثاني : الأنظمة التأديبية وموقف المشرع الجزائري منها

أولا : الأنظمة التأديبية

تختلف النظم التأديبية باختلاف النظام القانوني السائد بالدولة ، وعلى الرغم من هذا الإختلاف فإن الفقه الإداري يرد هذه النظم إلى ثلاثة هي : النظام الإداري، النظام شبه القضائي، والنظام القضائي.

أ: النظام الإداري

وفقا لهذا النظام يكون للسلطة الرئاسية وحدها الحق في توقيع العقوبات التأديبية أي كان نوعها ودرجتها ، وأنها غير ملزمة بإستشارة أية هيئة أخرى قبل إتخاذ العقوبة اللازمة⁽¹⁾ ، والتأديب الإداري هو الذي يجعل الغلبة لمبدأ الفاعلية في نطاق الإدارة لغرض تسيير المرافق العامة بانتظام ودقة⁽²⁾

(1)-أنظر: د. مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص 90

- وأيضا د. أحمد بوضياف ، المرجع السابق، ص 273.

- د. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ،

مطبعة الشرق ، عمان ، الأردن، 1984، ص 216

(2)-لمزيد من التفصيل أنظر: د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار

المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، مصر ، 2004، ص 14 وما بعدها

وأيضا : د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 416 وما بعدها

د: علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، الأردن

، 2003، ص 544 وما بعدها

د: ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، (د ب) ، 2004، ص 250

ب: النظام شبه قضائي

مفاد هذا النظام أن سلطة توقيع الجزاء من إختصاص السلطات الرئاسية، ومع ذلك فيستلزم هذا النظام قبل توقيع الجزاء نهائيا إستشارة هيئات تمثل فيها كل من الحكومة والموظفين بالتساوي كاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي يمثل فيها ممثلي الإدارة المعينين وممثلي الموظفين المنتخبين بالتساوي ، فيطلب إليها النظر في الإجراءات وإقتراح الجزاء ، وكقاعدة عامة لا يقيد هذا الإقتراح السلطة الرئاسية (1)

وتأخذ العديد من الدول بالنظام شبه القضائي في التأديب منها فرنسا، بلجيكا، إيطاليا، فمثلا في النظام الفرنسي تتولى ممارسة التأديب السلطة الرئاسية، فلها أن توقع بمفردها عقوبتي الإنذار واللوم أما باقي الجزاءات فيتعين على السلطة الرئاسية قبل توقيعها أن تستشير هيئة معينة تسمى اللجنة الإدارية المشتركة أو مجلس التأديب (2)

(1)- أنظر:د. سليمان الطماوي ، المرجع السابق، ص 418،419

- وأيضا: د. مليكة الصروخ، المرجع السابق،ص 103

-Emmanuel aubindroit de la fonction publique , 2 eme edition gualino edition
paris 2004 P225

(2)-أنظر:د.جمعة محارب، مرجع سابق،ص 284

- وأيضا: Serge salon,jean –charles savignac ,administrations et fonctions
publiques en France , editions ,Daloz,paris, 2002,P458-459

ج: النظام القضائي

يتميز هذا النظام بإقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، من حيث الفصل بين سلطة الإتهام، والمتمثلة في السلطة الرئاسية التي يقتصر دورها على توجيه الإتهام إلى الموظف العام، وسلطة الحكم التي تتولاها جهة قضائية مستقلة تماما عن السلطة الرئاسية التي تقوم بتقدير الخطأ المهني المنسوب إلى الموظف وتوقيع الجزاء الذي تراه مناسبا ، وبالتالي فإن الأخذ بهذا النظام يؤدي إلى زوال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طالما أن مهمة تأديب الموظف العام تتولاها جهة قضائية مستقلة ، ويعتبر قرار هذه الهيئات القضائية ملزما للسلطة الرئاسية (1)

وفي الأخير نرى أن هذه التقسيمات لا تعني أن السلطة التأديبية في بلد معين تنتمي حتما إلى واحد فقط من بينها ، فالغالب أن يجمع التشريع بين أكثر من نظام مما سبق ذكره فقد يجمع التشريع بين النظام الإداري والنظام شبه القضائي كما هو الحال في المملكة المغربية، كما قد يجمع التشريع بين النظامين الإداري والقضائي كما هو الحال في جمهورية مصر العربية حيث بعد صدور القانون رقم 117 لسنة 1985 الخاص بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية ، أنشأت المحاكم التأديبية لتتولى سلطة التأديب بجوار السلطات الرئاسية الإدارية .(2)

(1)- أنظر :د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 419.

- وأيضا:د.منصور إبراهيم العتوم ، المرجع السابق، ص217

- د. محمد شاهين مغاوري، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة

الأجلو مصرية ، القاهرة ، 1986 ، ص331.

- المستشار عبد الوهاب البنداري، الإختصاص التأديبي و السلطات التأديبية ،دار الفكر العربي ، القاهرة

،(د.س)،ص98،90

(2)- لمزيد من التفصيل أنظر:د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة

المعارف، الاسكندرية، مصر، 2003، ص354 وما بعدها

- وأيضا: د. سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 422 وما بعدها

إلا أن الراجح أنه لا يمكن الإستغناء عن النظام الإداري في التأديب للإعتبارات التي سبق ذكرها بالإضافة إلى إمكانية التوفيق بين منطق الفاعلية والضمان عن طريق تنظيم إجراءات الإتهام والمحاكمة ، وعن طريق بسط رقابة القضاء على القرارات التأديبية التي تصدرها الجهات الإدارية المختصة.

ثانيا :موقف المشرع الجزائري

أخذ المشرع الجزائري بكل من النظامين الرئاسي وشبه القضائي ، وذلك منذ صدور أول قانون للوظيفة العامة سنة 1966 (1) إلى غاية صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث يتجلى ذلك في إعطاء سلطة توقيع عقوبات الدرجة الأولى والثانية للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين والتي تنفرد بتوقيعها.

وذلك بموجب قرار مبرر دون إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. (2)
أما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فقد خولها المشرع للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين لكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي (3)

(1)-أنظر: المادة 56 من الأمر 66-133 المذكور

(2)-أنظر:المادة 165 من الأمر 06-03 المذكور

(3)- أنظر: المادة نفسها

الفرع الثالث : مفهوم العقوبات التأديبية و السلطة المختصة بتوقيعها

أولاً: مفهوم العقوبات التأديبية

-أ- تعريف العقوبة التأديبية:

لم تورد التشريعات تعريفاً للعقوبة التأديبية وإنما اكتفت بترتيبها و تحديدها بادئة بأخفها منتهية بأشدّها.

وقد اختلفت التعاريف الفقهية التي قيلت بشأن العقوبة التأديبية، فهناك من عرفها على أنها "الجزاء الذي يوقع على الموظف الذي يرتكب خطأ تأديبياً" (1) إلا انه يؤخذ على هذا التعريف عدم بيانه للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة وأيضا إغفاله لفصيلة العقوبة، بمعنى هل تصيب الموظف في مزايا الوظيفة المالية مثلا أو أنها ذات طبيعة أدبية؟

وهناك من يرى أن العقوبات التأديبية هي "الجزاءات التي توقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفات أو أي إخلال بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا، ففي الوقت الذي لم تحدد فيه قوانين الوظيفة العامة المخالفات على سبيل الحصر إلا أنها حددت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وهي عقوبات ذات طبيعة أدبية، مالية، مهنية" (2) نلاحظ أن هذا التعريف اغفل السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة . كما عرفت العقوبة التأديبية على أنها: "إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام" (3)

(1) : essaid taib,op cit ,p 334

(2): أنظر د. خالد خليل الظاهر ، المرجع السابق ، ص 245 .

(3) : أنظر د . محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص 58.

وأيضاً عرفت العقوبات التأديبية بأنها:

"ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن

يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية" (1)

ركز التعريف السابق على الطابع القمعي للعقوبة التأديبية.

بينما عرف الدكتور سعيد بوشعير العقوبة التأديبية على أنها:

"إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله، إذ العقوبة

هدفها هو رد فعل على سلوك معين يعتبر معيباً من وجهة نظر المتطلبات النظامية

المستفاد من القانون الوظيفي وذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطئ حتى لا يعود إلى

فعله مرة أخرى ضماناً لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، فضلاً على أنها من حيث

الأثر تمثل طابع الألم النفسي و الضرر لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية" (2)

يمتاز هذا التعريف بإبرازه فصيلة العقوبة وبيان السلطة التأديبية المختصة ، كما اظهر

النطاق الشخصي للعقوبة و سببها

ب- أنواع العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري:

حسب المادة 55 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كانت العقوبات التأديبية تنقسم إلى درجتين :

عقوبات الدرجة الأولى : الإنذار ، التوبيخ

عقوبات الدرجة الثانية: الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث

درجات ، النقل التلقائي ، التنزيل في الرتبة ، الإحالة على التقاعد تلقائياً ، العزل دون إلغاء

الحقوق في المعاش ، العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش

(1) : أنظر: كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 86 .

(2) : أنظر د. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133

دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، (د.س.)ص 94.

وبالإضافة على ذلك يمكن تقرير الاستبعاد المؤقت من الوظائف لمدة لا تزيد عن ستة أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية، وذلك بصفة رئيسة أو تكميلية وهو يحرم صاحبه من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية .

وبالتالي فعقوبات الدرجة الأولى هي عبارة عن عقوبات أدبية، بينما عقوبات الدرجة الثانية هي عقوبات تجمع بين طياتها عقوبة أدبية ومالية (1)

نلاحظ أن التصنيف المعتمد في الأمر 66-133 من شأنه الإضرار بمصالح الموظف العام إذ تجد الإدارة يدها مقيدة بعدد ضئيل من العقوبات المناسبة للخطأ التأديبي المقترف من الموظف العام .

أما المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات من خلال المادة 124 كالاتي:

الدرجة الأولى :الإندار الشفوي ،الإندار الكتابي ، التوبيخ ، الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

الدرجة الثانية :الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام،الشطب من جدول الترقية
الدرجة الثالثة:النقل الإجباري ، التنزيل، التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات ،
التسريح دون الإشعار المسبق و التعويضات.

ومن المفروض أن عقوبات الدرجة الأولى لا تؤثر على المسار المهني للموظف،لأنها عبارة عن عقوبات أدبية بينما تؤثر عقوبات الدرجة الثالثة مثلا على المسار المهني

للموظف ،نظرا للخطأ الجسيم الذي قام به الموظف (2)

نلاحظ أن التصنيف الذي جاء به المرسوم 85-59 سالف الذكر تنقصه الدقة و الوضوح في بعض العقوبات مثل الشطب من جدول الترقية الذي يجب ضبطه بمدة معينة حتى لا يتأثر المسار الوظيفي للموظف العام بشكل مستمر أو لمدة طويلة،كذلك بالنسبة للتنزيل في الدرجة ووجب تحديد الدرجة التي ينزل إليها الموظف المذنب.

(1) : أنظر د . سعيد بوشعير ، المرجع السابق ،ص 94.

(2) :ESSAID TAIB ,OP CIT ,P 340.

لكن بموجب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، قسم المشرع العقوبات التأديبية إلى أربع درجات من خلال المادة 163 التي جاء فيها:

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

الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى

درجتين، النقل الإجباري

الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح"

نلاحظ أن هذا التصنيف يعد جديدا و جيدا مقارنة مع الوضع السابق، فالإدارة تجد عددا لا

بأس به من العقوبات التي توقعها على الموظف المذنب حسب درجة جسامة الخطأ

التأديبي الذي إرتكبه الموظف، أي التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة المطبقة على

الموظف. كما نص الأمر 06-03 سالف الذكر على إمكانية أن تنص القوانين الأساسية

الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الأربع درجات

المنصوص عليها في المادة 163 سالفة الذكر (1)

وبالتالي فالعقوبات التأديبية المنصوص عليها ليست على سبيل الحصر.

(1) :أنظر المادة 164 من الأمر 06-03 المذكور

ثانيا: دور اللجنة في توقيع العقوبات التأديبية

نص المرسوم 59-85 سالف الذكر على أن تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب ،دون استشارة لجنة الموظفين مقدما(1) ويقصد بالسلطة التي لها صلاحيات التعيين حسب المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري :

-الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية

-الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية

-رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية

-مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة ، إلا إذا

نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك (2)

على أن تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب،ويمكن للموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي

يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك (3)

إلا أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء غير ملزما للإدارة لذا نتساؤل ما الفائدة من عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية ، بعد أن تكون الإدارة قد أخذت قرارها التأديبي ،بينما عقوبات الدرجة الثالثة تقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين ،بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (4).

(1) : أنظر المادة125 من المرسوم 59-85 المذكور

(2) انظر المادة 1 من المرسوم 99-90 ، المؤرخ في 27 مارس 1990 ، المتعلق بسلطة التعيين و

التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات و المؤسسات

العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، العدد13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

(3) أنظر المادة 126 من المرسوم 59-85 المذكور

(4) أنظر المادة 127 من نفس المرسوم

وقد نصت المادة 10 من المرسوم 84-10 على أن الآراء التي تدلي بها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكتسي طابعا إلزاميا عندما تتعلق العقوبة بالتنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا، والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إغائها. لكن بعد صدور الامر 06-03 سالف الذكر أصبح اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يمتد إلى عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة .

فقد نصت المادة 165 من الأمر 06-03 على أن "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة،المجتمعة كمجلس تأديبي "

(أنظر الملحق رقم 11 -12 إختصاص اللجان في مجال التأديب)

المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي والضمانات المقررة للموظف العام

إذا ارتكب الموظف العام أثناء قيامه بوظيفته أخطاءاً تأديبية تستوجب توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للنظر في قضيته وإصدار رأي موافق بتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة، وهناك إجراءات يتعين إتباعها أمام اللجنة ، كما قرر المشرع ضمانات عديدة مقررة للموظف المحال أمام لجنة التأديب، وهذا ما سنحاول تفصيله من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي

الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام

الفرع الأول: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي
يقصد بالإجراءات التأديبية " الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على
السلطة الإدارية أو الجهات المختصة إتباعها للتحقق و التأكد من إرتكاب الموظف العام
للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه .

فالإجراءات التأديبية تستهدف توفير الضمان و الإطمئنان في جميع مراحل إجراءات
التأديب ،بدءا من إكتشاف و معاينة الخطأ التأديبي إلى غاية توقيع العقوبة المناسبة (1)
ومن أهم الإجراءات التي تعين إحترامها ما يلي:

1- بعد تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكليفه مع العقوبة المناسبة، تحرر السلطة الإدارية
السلطة التي لها صلاحيات التعيين تقريرا معللا بذلك ، وتتولى إحالة الموظف إلى اللجنة
الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثانية والثالثة حسب المرسوم
(59/85) (2) حيث تتولى اللجنة تقديم رأيها الإستشاري فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثانية
والإلزامي فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة.

لكن بعد صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أصبح
إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء يمتد إلى عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، حيث تتخذ
السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ
موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي (3)

(1)- لمزيد من التفصيل حول مفهوم الإجراءات التأديبية أنظر:

- خلف فاروق ، تأديب الموظف العام ،مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2003 ، ص82 وما بعدها

(2)- أنظر: المادة 127 من المرسوم 59/85 المذكور

(3)- أنظر: المادة 165 من الأمر 06-03 المذكور

2- يجب أن يخطر المجلس التأديبي (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداءً من معاينة الخطأ ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بإنقضاء هذا الأجل (1)

كما نصت على ذلك المادة 64 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية حيث تمنع تسليط العقوبة التأديبية على الموظف بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب

3- يجب تبليغ الموظف بإستدعاء يحدد تاريخ ، ساعة ومكان جلسة المجلس التأديبي ويجب أن يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل إستلام (2)

4- نص الأمر 03-06 على أنه في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ، فالتوقيف (أنظر الملحق 1 نموذج عن مقرر التوقيف) هو إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتاً عن عمله إذا أتهم بإرتكاب خطأ جسيم (3) وإذا إتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه (4)

كما نصت المادة 130 من المرسوم 58-59 على توقيف الموظف الذي إرتكب خطأ مهنياً جسيماً يمكن أن ينجر عنه تسريحه ، وأكدت المادة سالفة الذكر على وجوب تسوية وضعية الموظف الموقوف في أجل شهرين ابتداءً من اليوم الذي يصدر فيه مقرر توقيفه.

(1)- أنظر: المادة 166 من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: المادة 168 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المذكور

(3)- أنظر: سعيد بوشعير ، المرجع السابق ، ص 121.

(4)- أنظر: المادة 174 من الأمر 06-03 المذكور

وخلال هذا الأجل تطلب موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على ذلك، وإذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعني كامل راتبه ، وتعاد إليه حقوقه. وإذا لم تجتمع اللجنة في الأجل المذكور أو لم يبلغ مقرها للمعني، تعاد إليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه .

كما أكد المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على ما يلي:

-ينبغي على الإدارة خلال فترة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على التقرير المسبب مع ذكر بوضوح الأفعال المعاقب عليها وإن أمكن ظروف ارتكابها. يستدعى الموظف بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الإستلام ، خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي تتعقد في مجلس تأديبي(أنظر الملحق رقم 05) .

-لا يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة المنعقدة في جلسة تأديبية بناء على إستدعاء رئيسها من المداولة إلا بإحترام الشروط القانونية المحددة بالمرسوم 84-10 المؤرخ في 10 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان وتشكيلها وعملها وأهمها:

- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء

- الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي

- حضور على الأقل ثلاثة أرباع أعضائها ، إذا لم يستكمل النصاب بعد دعوة ثانية،

يمكن للجنة الإجتماع قانونا إذا حضر نصف أعضائها

- لا يحق إلا للأعضاء الرسميين أو الإحتياطيين التداول قانونا.

- رأي المجلس التأديبي يكون نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين ، يتخذ القرار

بأغلبية الأصوات المعبر عنها الحاضرين .

- يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون أجل على الموظف وإلى السلطة التي

لها صلاحية التعيين .

- تلزم الإدارة تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية إلى الموظف المعني(أنظر الملحق

رقم 06)

- كما تعرض المنشور سابق الذكر إلى توقيف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، حيث يجب على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي دراسة الملف التأديبي للموظف خلال شهرين المواليين لتبليغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي، وبهذا الصدد وفور إستلامها للحكم القضائي النهائي، تلتزم الإدارة بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة بناء على تقرير مسبق يبين بوضوح الأفعال المعاقب عليها وظروف إرتكابها بالإضافة إلى ملخص الحكم القضائي النهائي ومنطوقه. ويستدعي المعني بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الإستلام خمسة عشر يوماً على الأقل قبل إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، المنعقدة في جلسة تأديبية (1) يتم أخذ القرار التأديبي المناسب في إجتماع مغلق وفي حالة تساوي الاصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي إقترحتها الإدارة (2) وهذا من شأنه دفع الإدارة إلى إقترح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف العام (3)

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف المحال أمام لجنة التأديب

إن الضمانات التي يتمتع بها الموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية عليه عديدة و السبب في ذلك هو محاولة وضع حد لما يتعرض له الموظف من إضطهاد و تعسف لجعله هدفا سهلا للإتهامات التي توجه إليه (4)

(1): انظر المنشور 5 المؤرخ في 12 أفريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

(2) :تنظر المادة 14 من المرسوم 10-84

(3) :أنظر :كمال رحماوي ،المرجع السابق، ص143

(4) :انظر :د. سعيد بوشعير ، المرجع السابق ، ص 126

لذلك منح التشريع الجزائري عدة ضمانات للموظف كغيره من التشريعات الأخرى أهمها:

أولاً: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه و إطلاعهم على ملفه التأديبي

من أهم الضمانات الممنوحة للموظف قبل مثوئه أمام لجنة التأديب هو إطلاعهم على ملفه التأديبي للتعرف على التهم المنسوبة إليه بدقة (1)

وقد نصت كافة قوانين الوظيف العمومي على واجب الإدارة بإخطار الموظف بما هو منسوب إليه (2) لكنها لم تبين كيف تتم عملية الإخطار شفويا أو كتابيا ؟

وحتى يكون الإخطار صحيحا يجب أن يتضمن بيانا واضحا ودقيقا بالوقائع وكذلك الأدلة الموجهة ضد الموظف وتنبئ به بأنه سيتعرض للمحاكمة التأديبية (3)

(1)- René Chapus , droit administratif général , tome2 2 eme édition , delta , P 310

(2)- أنظر: المادة 57 من الأمر 66-133 ، المادة 65 من المرسوم 82-302 ، المادة 129 من المرسوم 85-59 ، المادة 167 من الأمر 06-03 المذكور.

(3)- Essaid Taib , Op Cit , P 365

فالمرسوم التنفيذي 93-54 المؤرخ في 16 فيفري 1993 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية (1)، وكذلك التعليمات الوزارية المشتركة رقم 383 الصادرة في 10 ماي 1993 المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي سالف الذكر ينصان على ضرورة إعلام الموظف كتابة دون أن يشترط شكلا معينا للكتابة ودون النص على كيفية معينة للتبليغ .

وبعد إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من تهم من حقه الإطلاع على ملفه التأديبي وقد نصت المادة 167 من الأمر 06-03 على "أن يطلع الموظف على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية" .

لكن السؤال المطروح : هل للموظف الحق في الإطلاع على الملف التأديبي فقط أم له الحق في الإطلاع على ملفه الإداري أيضا؟

بداية نوضح على أن الملف الإداري يتضمن جميع المعلومات حول الوظيفة وأيضا المعلومات الشخصية حول الموظف، فالملف الإداري قد يترتب عنه ظروف تخفيف . إن الأمر 66-133 في مادته 57 يتحدث عنه الملف الإداري والتأديبي ، بينما المرسوم 82-302 إكتفى بكلمة "الملف التأديبي" في المادة 65 ، وأيضا الأمر 06-03 في المادة 167 نص على "الملف التأديبي" فهل يدخل الملف الإداري ضمن الملف التأديبي؟

هنا الأمر غير واضح وغامضا .

(1)- أنظر: المادة 12 من المرسوم التنفيذي 93-54 المذكور.

كما ينبغي الإشارة إلى أن المنشور رقم 05 لسنة 2004 سالف الذكر ينص على أن الإدارة تتخذ كافة التدابير بغاية تمكين الموظف من حقه في الإطلاع على ملفه، كما أورد نموذجا يتضمن إستدعاء الموظف المعني لهذا الغرض (أنظر الملحق رقم)

ثانيا: مبدأ الإستعانة بمدافع أو محام والإستعانة بشهود

من بين الضمانات الأساسية للموظف المحال أمام مجلس التأديب ، إمكانية الإستعانة بمدافع أو محام ، والإستعانة بشهود حيث نصت المادة 169 من الأمر 06-03 على أنه: " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " (1)

والسؤال المطروح : هل يمكن للمدافع (المحامي) الإطلاع على الملف التأديبي للموظف؟
المشرع الجزائري لم ينص على ذلك فهذه المسألة لم توضح بدقة، لكن من المفروض السماح للمدافع بالإطلاع على الملف التأديبي للموظف حتى يتمكن من الدفاع عنه.
بينما أكد مجلس الدولة الفرنسي على أنه إذا نص القانون على أن الإطلاع على الملف يكون بصفة شخصية وسرية إلا أن ذلك لا يمنع المدافع أو المحامي من الإطلاع على الملف لكن بشرط أخذ موافقة الموظف (2)

(1)- كما نصت على ذلك: المادة 57 من الأمر 66-133، المادة 129 من المرسوم 85-59، المادة 65 من المرسوم 82-302

(2)- Serge Salon , jeancharles savignac , O p Cit, P 463

3-التحقيق الإداري:

لا يكفي بيان طبيعة الخطأ المرتكب والسبب الذي أدى إلى توقيع العقوبة، بل يجب أن يتمتع الموظف أجل طلب إجراء التحقيق الاولي قبل إتخاذ العقوبة (1) وقد نصت المادة 171 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة".

وبالتالي فالأمر ليس إلزامي، ترك المشرع السلطة التقديرية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لكن الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية وضع خطير قد ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية لذلك من الأفضل أن تستند مهمة التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين (سلطة الإتهام) (2)

فمثلا أن إجراء التحقيق في مصر تتولاها السلطة الإدارية إضافة إلى إمكانية إسناده للنيابة الإدارية. (3)

ونظرا لخطورة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة نرى أنه من الضروري جعل فتح التحقيق إجباريا لما تحمله هذه العقوبات من تأثير على حياة الموظف وإعطاء سلطة تقديرية للإدارة في الإلتجاء للتحقيق بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى أو الثانية.

(1)- لمزيد من التفصيل حول التحقيق الإداري: أنظر : محمد جلاب ، العقوبة المقننة في النظام التأديبي

الجزائري والمقارن ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2001، ص 91

(2)- أنظر: كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 154

(3)- لمزيد من التفصيل أنظر: د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي

والقضائي للموظف العام ، الطبعة الأولى، 2006، ص 76 وما بعدها.

رابعاً: تسبب القرار التأديبي

يعتبر تسبب القرار الصادر بالعقوبة التأديبية، ضماناً هامة من الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة، حيث تبين سلطة التأديب الأسباب التي دعتها لإتخاذ قرارها ، مما يسهل عملية الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، وهذا يشكل ضماناً هامة للموظف (1)

ونجد أن المشرع الجزائري نص على تسبب القرار التأديبي من خلال المرسوم 85-59، حيث نص على تسبب عقوبات الدرجة الأولى والثانية (2) بينما عقوبات الدرجة الثالثة لم ينص على تسببها رغم أنها ذات خطورة وتؤثر على المسار المهني للموظف ، ربما لأن المشرع إعتبر النص على تسبب القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة ليس أساسياً لأن عقوبات الدرجة الثالثة لا تصدر إلا بعد أخذ موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي (3)

بينما نصت المادة 165 من الأمر 06-03 على تسبب جميع القرارات التأديبية بغض النظر عن درجة العقوبة التي تعرض لها الموظف ، على عكس المشرع الأردني مثلاً لم يشترط تسبب كل القرارات التأديبية ولكنه إشترط تسبب القرار الصادر عن المجالس التأديبية نظراً لأهميتها وخطورتها (4)

(1)- أنظر: نوفان العقيل لعجارمة، المرجع السابق، ص 208

(2)- أنظر: المادة 125، 126 من المرسوم 58-59 المذكور

(3)- Ramadane Babadji , le régime disciplinaire dans le nouveau statut de la fonction publique algérienne , RASJE , N° 4 decembre 1987, P 883

(4)- أنظر: د. خالد خليل الظاهر ، المرجع السابق، ص 255

في الأخير نستنتج أن المشرع الجزائري كرس حق الدفاع و ضمانات أساسية يتمتع بها الموظف، وعدم إحترامها يترتب عنه بطلان القرار التأديبي، لكن ينبغي الإشارة إلى أن هناك حالات إستثنائية تكون فيها الإدارة معفية من إحترام حق الدفاع كحالة تنازل الموظف عن حقه في الدفاع مثلا: إمتناعه عن الإدلاء بملاحظاته وأقواله أو رفض تسلم الإخطار، حالة التخلي عن المنصب دون عذر فالموظف هنا قد تسبب في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بإرادته المنفردة فقد نصت المادة 184 من الأمر 06-03 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي ها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار.

المبحث الثالث : الطبيعة القانونية للأراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الطعن فيها

تصدر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أراءا عندما تستشار من طرف السلطة الإدارية فيما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين ، لكن تثار إشكالية طبيعة هذه الأراء ، هل تعتبر بمثابة قرارات إدارية قابلة للطعن فيها ؟

سنحاول الإجابة عن ذلك من خلال هذا المبحث الذي قسمناه كالآتي :

المطلب الأول : الطبيعة القانونية الأراء الصادرة عن اللجان

المطلب الثاني : مدى خضوع الأراء للطعن

المطلب الأول : الطبيعة القانونية لأراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتكيف طبيعة إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال إستشارية بحتة تنحصر في مهمة تقديم الدراسة و الرأي و الإقتراحات و المشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين إذا طلب منها ذلك (1)

لكن يثور التساؤل حول الأراء الإلزامية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، أي التي تلزم الإدارة بالأخذ بها كعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة ، فهل ترتقي هذه الأراء إلى مرتبة القرارات الإدارية ؟

للإجابة عن هذا التساؤل سنتطرق إلى خصائص القرار الإداري ، ومدى توافرها في الأراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول : مفهوم القرار الإداري

بداية نشير إلى أن المشرع الجزائري لم يعرف القرار الإداري على غرار العديد من التشريعات تاركا ذلك للفقهاء و القضاة .

ويمكن تعريف القرار الإداري على أنه :

"إعلان الإدارة عن إدارتها الملزمة ، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين و اللوائح بقصد إنشاء أو تعديل أحد المراكز القانونية يكون ممكنا و جائزا قانونا ، وكان الهدف منه تحقيق المصلحة العامة " (2)

يؤخذ على هذا التعريف أنه حصر أثار القرار الإداري في إنشاء أو تعديل مركز قانوني في حين أن القرار الإداري قد يلغي مركزا قانونيا قائما .

(1): أنظر د. أحمد بوضياف ، المرجع السابق ، ص 281.

(2) : أنظر د. محمد أنس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام ، المرجع السابق ، ص 247

كما عرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه :

"عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة أحد السلطات الإدارية في الدولة و يحدث أثارا قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم " (1)

وعرفه الدكتور محمد الصغير بعلي على أنه :

"العمل القانوني الإنفرادي الصادر عن مرفق عام و الذي من شأنه إحداث أثر قانونيا تحقيقا للمصلحة العامة" (2)

وعليه فالقرار الإداري يتمتع بجملة من الخصائص :

أولاً: القرار الإداري تعبير إرادي

ويقصد بذلك أنه حتى نكون أمام قرار إداري يجب أن تفصح الإدارة عما تبطنه بأي شكل من الأشكال ، فالإفصاح أمر وجوبي لميلاد القرار الإداري وبدونه لا يظهر عنصر الإرادة، لذا وجب على الإدارة أن تعلن عن إرادتها (3)

وقد قسم فقهاء القانون الإداري صور التعبير عن إرادة الإدارة على ثلاثة أقسام : (4)

1-القرار الإيجابي والصريح:

والمقصود بذلك أن يصدر عن الجهة الإدارية المختصة قرار إداريا سواء كان مضمونه إيجابيا أو سلبيا للمعني به ، وعليه نكون أمام قرار إيجابي صريح في حالة إصدار الإدارة قرار تفصح فيه عن إرادتها بصورة صريحة مما يسمح لذوي الشأن التعرف عن موقفها ومعرفة مركزهم القانوني.

(1)-أنظر: د. عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 15

(2)- أنظر:د. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم، غابية، الجزائر، 2005، ص 8

(3)- أنظر: د. عمار بوضياف ، المرجع نفسه ، ص 17، 18

(4)- أنظر: د. عمار بوضياف ، المرجع نفسه، ص 18، 19، 20، 21

2-القرار السلبي:

على عكس القرار الصريح نكون أمام قرار سلبي متى إلتزمت الإدارة الصمت إزاء موقف معين ولم تظهر إرادتها صراحة .

وحتى نكون أمام قرار سلبي وجب توافر شرطين هما:

- أن يتضمن نص القانون إلزام الإدارة بإصدار قرار إداري معين (قد يكون النص دستوريا أو قانونيا أو تنظيميا) على سبيل الوجوب.

- أن تتمتع الإدارة عن إصدار القرار الذي يلزمها الدستور أو المشرع أو المنظم لها بإصداره ، لكن بالرغم من إتساع الإدارة عن إصدار قرارها إلا أنها عبرت عن إرادتها وأفصحت عن موقفها بالإمتناع .

3-القرار الضمني :

يعتبر القرار ضمنيا متى توافرت ملايسات وقرائن وظروف يستدل بها على إتجاه موقف الإدارة حيال مسألة معينة ، لكن مع التشابه الكبير بين القرار الضمني والقرار السلبي إلا أن فقه القانون الإداري وضع معيار فاصلا بينهما وهو النظر إلى طبيعة السلطة الممنوحة للإدارة عما إذا كانت مقيدة أو تقديرية ، فإذا كانت مقيدة عن طريق إلزامها بإصدار قرار معين وإمتنعت كنا أمام قرار سلبي، أما إذا كانت سلطتها تقديرية وإمتنعت عن إتخاذ موقف صريح كنا أمام قرار ضمني متى تم الإستدلال على ذلك بقرائن وملايسات وظروف .

ثانيا: القرار الإداري صادر عن جهة إدارية

إن القرارات الإدارية صادرة بصورة عامة عن مرافق عامة، سواء كانت أجهزة وهياكل السلطة الإدارية أو المؤسسات العامة، أي الأجهزة والتنظيمات القائمة في إطار السلطة التنفيذية (1) ، وبالتالي تصدر القرارات الإدارية عن جهة إدارية لا يهم مركزها. (سلطة مركزية، إدارة محلية، إدارة مرفق مصلي) (2)

(1)- أنظر:د. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 23

(2)- أنظر:د. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 23

وبالتالي تستعيد من دائرة القرارات الإدارية تصرفات كل من السلطات الأخرى (غير التنفيذية) كتصرفات السلطة التشريعية والسلطة القضائية (1)

ثالثا: القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة

حتى يعتبر تصرف الإدارة العامة قرارا إداريا يجب أن يصدر بالغرادة المنفردة للإدارة حينما تمارس صلاحياتها القانونية (2) ، وبالنظر إلى هذه الخاصية يمكن التمييز بين القرار الإداري الذي يتم دوما بإرادة منفردة من جانب الإدارة وبين العقد الإداري الذي يستلزم وجود إرادتين متقابلتين (3)

رابعا: القرار الإداري يحدث أثرا قانونية

يشترط لإعتبار العمل الإداري قرارا إداريا أن يكون نهائيا ، أي أن يحدث أثرا قانونيا معيناً سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني قائم من قبل أو إلغائه (4) فهذا الأثر هو الذي يمكن المعنى من الطعن في القرار ودونه لا يستطيع القاضي الإداري مراقبة أعمال الإدارة .

الفرع الثاني: مدى إمكانية إعتبار آراء اللجان بمثابة القرارات إدارية

-أما بالنسبة للآراء التي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هل تتمتع بخصائص القرار الإداري؟

بداية وللإجابة عن هذا السؤال نقول أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة إستشارية تصدر آراء إستشارية أغلبها غير ملزمة للإدارة

(1)- لمزيد من التفصيل حول التمييز بين العمل الإداري والعمل التشريعي :

- أنظر: د. عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 24 وما بعدها. وللتمييز بين العمل الإداري والعمل

القضائي

- أنظر: د. عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 38 وما بعدها

(2)- أنظر: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 15

(3)- أنظر: د. عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 45

(4)- أنظر: د. فؤاد العطار ، المرجع السابق، ص 614

- أنظر: د. أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية

، الجزائر، 2006، ص 305

في هذه الحالة لا ترتقي الآراء الإستشارية إلى مرتبة القرارات الإدارية، كونها تفتقر إلى أهم خاصية للقرار الإداري ألا وهي إحداث آثار قانونية، فالآراء الإستشارية لا تحدث أي أثر قانوني سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركزا قانونيا فهي لا تتمتع بالطابع التنفيذي والنهائي.

لكن يثور التساؤل حول الآراء الإستشارية الملزمة للإدارة كعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة،⁽¹⁾ ، فلا يمكن للإدارة إصدار القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي التي تصدر رأيا بالموافقة.

كما أن الرأي الموافق الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا يعتبر قرارا إداريا، حيث لا يمكن الطعن فيه من قبل الموظف إلا إذا صدر القرار عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فهي المختصة بإصداره وتبليغه للموظف المعني حتى يتمكن من الطعن فيه.

وأكد الأستاذ: لحسين بن شيخ آث ملويا بمناسبة تعليقه على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 22-01-2001 قضية (ل.ع) ضد والي ولاية جيجل⁽²⁾ على أن القضاء الإداري إتجه نحو عدم قبول دعوى تجاوز السلطة (دعوى الإلغاء) ضد الآراء الصادرة عن لجان الموظفين (قرار مجلس الدولة الفرنسي في 16 مارس 1946 قضية لجرولي Lagranlet

(1)- أنظر: المادة من الأمر 06-03 المذكور

(2)- أنظر: لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر ، 2004 ، ص 305

وأبضا: لحسين بن شيخ آث ملويا ، تطبيق على قرار الدولة المؤرخ في 11-06-2001 بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في الوظيفة العمومية، دورية دراسات قاتونية ، العدد الأول، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليمية، جانفي 2008، الجزائر، ص 7

كما أن مجلس الدولة يخلط بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن، حيث جاء في قراره أن لجنة الطعن هيئة إستشارية تصدر آراء ، وأن الآراء الصادرة عنها لا تشكل قرارا إداريا وبالتالي لا يجوز الطعن فيه بواسطة دعوى تجاوز السلطة (دعوى الإلغاء) ، بينما لجنة الطعن تصدر قرارات إدارية تلتزم الإدارة بتنفيذها وليس وراء إستشارية على خلاف ما هو عليه الحال بالنسبة للجنة التأديب (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) وهذا طبق للمادة 25 من المرسوم 84-10 بقولها:

" يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر وإبتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها ...". (1)

المطلب الثاني: الطعن في الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
بداية نرى أن الآراء الإستشارية التي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء غير قابلة للطعن، لأنها مجرد آراء لا تكتسب الطابع التنفيذي، لكن يمكن الطعن في الآراء الإلزامية التي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بعد صدور القرار التأيبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين.
حيث يمكن الطعن فيها إداريا أو أمام لجنة الطعن المختصة أو الطعن فيها قضائيا ، وهذا ما سنوضحه من خلال الفروع الآتية :
الفرع الأول: الطعن الإداري

الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة الطعن المختصة

الفرع الثالث: الطعن القضائي .

(1)- أنظر: لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في مجلس الدولة، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 310 وأيضاً: لحسين بن شيخ آث ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة ، المقال السابق، ص 18، 19

الفرع الأول : الطعن الإداري

يعد القرار التأديبي قابلا للتظلم الإداري حتى و لو لم ينص المشرع صراحة على ذلك (1) خاصة فيما يتعلق بالقرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الأولى والثانية ، حيث أنها لا تقبل الطعن أمام لجنة الطعن المختصة.

و التظلم الإداري هو الطلب أو الشكوى التي يتقدم بها الأفراد ذوي المصلحة والشأن يتظلمون من قرار إداري غير مشروع قد مس بمصالحهم و مراكزهم القانونية ، ويلتمسون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة هذا القرار (2)

ويكون التظلم أو الطعن أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو تلك التي تعلوها(3)

أولا :التظلم الولائي

التظلم الولائي هو ذلك التظلم الذي يقدمه ذوي المصلحة و الشأن في صورة التماس و رجاء إلى ذات الجهة مصدرة القرار ، طالبين إعادة النظر فيه بقصد سحبه أو إلغائه أو تعديله ، على أن يبين في التظلم الأسباب المستند إليها (4)

غير أن هذا لا يعني أن السلطة مصدرة القرار تلتزم بتعديل قرارها أو تجيب الطاعن بالقبول أو الرفض ، بل لها سلطة تقديرية في تعديل القرار كليا أو جزئيا أو الإبقاء عليه و عدم الرد على الطاعن و هذا يعد رفضا ضمنيا (5)

(1) :أنظر : كمال رحماوي ،المرجع السابق ،ص 161

(2) :أنظر : د.عمار عوابدي ، المرجع السابق ،ص 588

(3) :أنظر :د.سعيد بو شعير ، المرجع السابق،ص 132

(4) :أنظر :د.عمار عوابدي ،المرجع السابق ،ص 559

و أيضا د:سعيد الحكيم ،المرجع السابق ،ص 266

(5):أنظر :د.سعيد بوشعير ، المرجع السابق ، ص 132.

كما نصت المادة 830 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن
قانون الإجراءات المدنية والإدارية :

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة مصدرة القرار في الأجل
المنصوص عليه في المادة 829.(1)"

ثانيا : التظلم الرئاسي :

وهو التظلم الذي يقدمه ثوي الشأن و المصلحة إلى الرئيس الإداري للشخص أو الهيئة
الإدارية مصدرة القرار طالبين منه الإنصاف عن طريق إلغاء أو تعديل أو سحب هذا
القرار (2)

و الموظف لكونه ملزما بإتباع السلم و التدرج الإداري فإن التظلم الرئاسي يجب أ، يرفع
أمام السلطة التي تعلو مباشرة تلك المصدرة القرار محل النزاع

الفرع الثاني : الطعن أمام لجنة الطعن المختصة

نص المرسوم 84-10 على أن تنصب في كل قطاع وزاري و لدى كل وال لجنة طعن
يرأسها الوزير أو ممثله ، أو الوالي أو ممثله(3)

(1):القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،الجريدة

الرسمية ، العدد21، المؤرخة في 23 أفريل 2008.

(2):أنظر د.عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 559.

و أيضا د.سعيد الحكيم ، المرجع السابق ، ص 267.

(3):أنظر المادة 22 من المرسوم 84-10

تتشأ لجان الطعن للإدارات المركزية لدى الوزير المعني ويرأسها الوزير أو ممثله ، تختص هذه اللجان بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية وكذا أعوان المصالح غير المركزية الذين يخضع مسارهم المهني للتسيير المركزي ، بينما تتشأ لجان الطعن الولائية لدى الوالي و يرأسها هذا الأخير أو ممثله ، وتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان المصالح الولائية ، البلدية ، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وكذا الأعوان التابعين للمصالح غير المركزية ، والذين لا يخضع مسارهم المهني للتسيير المركزي(1)

قد نص القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984 الموضح لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 84-10 على أن لجان الطعن المركزية تتكون من 7 أعضاء يمثلون الإدارة و 7 أعضاء يمثلون الموظفين ، بينما تتكون لجنة الطعن الولائية من 5 أعضاء يمثلون الموظفين و 5 أعضاء يمثلون الإدارة (2)

ويعين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة حسب الحالة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بينما ينتخب الأعضاء الذين يمثلون الموظفين في لجان الطعن حسب الكيفيات الآتية :
يرشح للإنتخاب الأعضاء الدائمون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، الناخبون هم الأعضاء الدائمون و الأعضاء الإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (3)

(1): أنظر. المنشور 67-99 المؤرخ في 9 فيفري 1999 ، المتضمن إنشاء ، تجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن
و أيضا التعلية 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وعمل اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن

(2): أنظر المادة 1 من القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984.

(3): أنظر المادتين 2،3 من نفس القرار

أما عن إختصاص لجنة الطعن (الولائية أو المركزية) فهي تختص بالنظر في الطعون التي يقدمها الموظف المعني أو الإدارة فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة وهي :

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة
- الإحالة على التقاعد الإجباري
- التسريح مع بقاء أو إلغاء حقوق المعاش(1)

وقد نصت المادة 24 من المرسوم 84-10 على أنه يمكن للإدارة أو المعنيين اللجوء إلى لجان الطعن خلال خمسة عشر يوما ، ولم توضح بداية حساب المدة هل تبدأ من تاريخ صدور القرار أو من يوم تبليغه ؟

كما نستنتج من المادة 24 سالفه الذكر أن اللجوء إلى لجنة الطعن أمرا إختياريا وليس إجباريا بدليل عبارة "يمكن للإدارة أو المعنيين"

لكن مدة 15 يوما هي مدة وجيزة قد لا تمكن الموظف العام من تحضير دفاعه أمام لجنة الطعن ، لذا قد تدارك المشرع الأمر ونص على أنه يجوز للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهرا واحدا ابتداء من تاريخ تبليغ القرار حسب المادة 175 من الأمر 06-03. يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها ، وتملك حق الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها ، ويكون للطعن المرفوع أمام لجنة الطعن أثر موقف للعقوبة التأديبية (2)

(1) أنظر :المادة 24 من المرسوم 84-10 و أيضا المادة 128 من المرسوم 85/59
(2) نشير إلى أن الطعن في قرار اللجان المتساوية الأعضاء المتضمن عقوبات تأديبية يتم أمام

المجلس الأعلى للتوظيف العمومية ولمزيد من التفصيل أنظر :

Serge salon ,jean –charles savignac , op cit ,p 465.

Eliane ayoub , op cit , p 179

وقد يتساؤل البعض عما إذا كانت لجنة الطعن تملك حق تشديد العقوبة التأديبية ؟
لا يوجد نص صريح يقضي بذلك ، ماعدا في حالة ما إذا كان الطعن مرفوع من قبل
الإدارة فيمكن للجنة تشديد العقوبة التأديبية ، أما فيما يخص التظلم أو الطعن الذي
يتقدم به الموظف فهو يرمي إلى تخفيف العقوبة أو سحبها ، وبالتالي لا يجوز في هذه
الحالة تشديد العقوبة التأديبية ، ونلفت الانتباه إلى أنه في حالة تساوي الأصوات تطبق
العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة (1)

أما الأمر 03-06 فقد نص على لجنة الطعن ضمن هيئات المشاركة و الطعن في
الفصل الثالث من الباب الثالث ، وأكد على أن لجنة الطعن تتشأ لدى كل وزير و كل
وال وكذا كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية ، وتتكون
مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين و ترأسها السلطة المرشحة
على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ، و
ينتخب ممثلوا الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في
لجان الطعن (2)

يجب أن تنصب لجان الطعن خلال شهرين بعد إنتخاب أعضاء اللجان الإدارية
المتساوية الأعضاء (3)

أما عن إختصاصاتها فهي تخطر من الموظف فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة
والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06 (4)

(1) :أنظر كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 164.

(2) :أنظر :المادة 65 من الأمر 03-06 المذكور

(3) :أنظر المادة 66 من الأمر 03-06 المذكور

(4) :أنظر المادة 67 من الأمر 03-06 المذكور

نشير إلى أن المادة 67 من الأمر 06-03 لم تشر إلى إمكانية رفع التظلم أمام لجنة الطعن من طرف الإدارة .

إن مجلس الدولة الجزائري لا يضيفي صفة القرار الإداري على الرأي الصادر عن لجنة الطعن ، فهذا قرار مجلس الدولة الصادر في 11-06-2001 (قضية دب) ضد والي ولاية قالمة (1)

حيث استأنفت السيدة (د.ب) القرار الصادر بتاريخ 30/01/1999 عن مجلس قضاء قسنطينة الذي رفض طعنها الرامي إلى إبطال مداولة لجنة الطعن الولائية لقالمة المؤرخة في 18/03/1997 .

و قد جاء في حيثيات القرار الصادر عن مجلس الدولة أن لجنة الطعن هي هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين ، حيث و أنه و على الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالات على الإدارة فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة .

و قد علق الأستاذ لحسين بن شيخ آث ملويا على هذا القرار كالأتي (2):

-إن لجنة الطعن تصدر آراء تعد بمثابة قرارات إدارية ، وتقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة و آرائها إلزامية وليست مجرد إستشارات ، وقد نصت على ذلك المادة 25 من المرسوم 84-10 بقولها :

" يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل 3 أشهر إبتداء من تاريخ رفع القضية إليها وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها"

(1): قرار غير منشور ، الغرفة الثانية ، فهرس رقم 418.

(2): أنظر : لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثالث ، دار هومة ، الجزائر ، 2007 ، ص 70 وما بعدها .

بالنسبة للطعن المرفوع من طرف الموظف : عندما تصدر لجنة التأديب رأيا موافقا لإقتراح الإدارة بتوقيع عقوبة من الدرجة الثالثة فإنه بإستطاعة الموظف خلال 15 يوما رفع طعنا أمام لجنة الطعن ، وتصدر هذه الأخيرة رأيا إجباريا سواء برفض الطعن أو بقبوله و آنذاك تصدر رأيا إجباريا يوصي الإدارة ، وفي حالة قيام اللجنة بإبطال رأي لجنة التأديب فإن القرار الذي أصدرته الإدارة يصبح دون أساس وعلى الإدارة إتخاذ قرار آخر.

-الطعن المرفوع من طرف الإدارة : إذا أحالت الإدارة الموظف إلى لجنة التأديب (اللجنة المتساوية الأعضاء) أو إقترحت عقوبة من الدرجة الثالثة ، ثم أصدرت اللجنة رأيا غير موافقا ، فإنه ولكون ذلك الرأي إجباري ، فلا يمكن للإدارة النطق بالعقوبة بل يمكنها رفع طعن أمام لجنة الطعن والتي إما أن تبطل رأي لجنة التأديب ، و إما أن تثبت رأيها ، و إما تعدل لجنة التأديب .

- حقيقة لجان الطعن هيئات إستشارية ، لكن آراءها ذات طابع إجباري و يبدو أن مجلس الدولة خلط ما بين لجنة الموظفين و لجنة الطعن :

" حيث ومن جهة أخرى فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين "

فهنا نجد مجلس الدولة قد نقل حرفيا نص الفقرة 2 من المادة 11 من المرسوم 85-59 وهي فقرة خاصة باللجان المتساوية الأعضاء وليس بلجان الطعن .

وفي الأخير نخلص إلى أن آراء لجان الطعن هي قرارات إدارية يمكن مهاجمتها عن طريق دعوى تجاوز السلطة (دعوى الإلغاء) أمام الجهة القضائية المختصة .

الفرع الثالث: الطعن القضائي

سبق وأن ذكرنا أن الموظف يستطيع الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فقط، لكن قد يفضل اللجوء إلى الطعن القضائي مباشرة للنظم من قرار تأديبي مهما كانت درجة العقوبة التأديبية.

يعتبر الطعن القضائي ضماناً هامة يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي ، وهو الملاذ الأخير للموظف لإلغاء العقوبة التأديبية والتخلص من آثارها ، فحق الموظف مكفول قانوناً بالطعن في القرار الصادر بتوقيع الجزاء إلغاء أو تعويضاً وفق الشروط المقررة قانوناً (1)

فقد جاء في المادة 143 من الدستور أن :

" ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية "

أولاً: الطعن بالإلغاء ضد القرار التأديبي (دعوى تجاوز السلطة)

عرف الأستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوي دعوى الإلغاء على أنها :

" الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري يطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون " (2)

كما عرفها الأستاذ أحمد محيو على أنها :

" الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع للإدارة " (3)

أما الأستاذ الدكتور محمد الصغير بعلي فقد عرفها على أنها:

"الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية الغرف الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظراً لما يشوب أركانه من عيوب " (4)

(1)- أنظر: نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 311

(2)- أنظر: د.سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985 ، ص 151.

(3)- أنظر: أحمد محيو ، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2005، ص 151

(4)- أنظر: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 31

ويشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري توافر مجموعة من الشروط وهي:
1- محل الطعن بالإلغاء: محل الطعن بالإلغاء هو القرار الإداري الصادر عن أشخاص القانون العام والإدارات والهيئات والمؤسسات العامة (1)

2- الطاعن:

جاء في المادة 13 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه:

" لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون يثير القاضي تلقائيا إنعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه ، كما يشير تلقائيا إنعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون"

وبالتالي فالمشرع أخذ بالمصلحة القائمة أو المحتملة لرافع الدعوى.

ومن ثم فإنه يشترط في رافع دعوى الإلغاء توافر: الأهلية، الصفة، المصلحة (2)

3- ميعاد رفع الدعوى:

يختلف ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام الغرف الإدارية عنه بالنسبة لرفعها أمام مجلس الدولة.

و يعتبر شرط المدة من النظام العام، وتحسب المدة إنطلاقا من اليوم الموالي لإعلان القرار وذلك عن طريق التبليغ بالنسبة للقرارات الفردية أو النشر بالنسبة للقرارات التنظيمية (3)

(1)- أنظر: د. محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص 71

(2)- لمزيد من التفصيل حول الصفة، الأهلية، المصلحة، أنظر: محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 116 وما بعدها .

(3)- أنظر: د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 130

- ولمزيد من التفصيل أنظر: رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، د.م.ج، الجزائر، 2004، ص 188 وما بعدها.

4- الإجراءات والأشكال:

يشترط لقبول دعوى الإلغاء تقديم عريضة مكتوبة وموقعة من الطاعن ومستوفية الشروط بأن تتضمن الإشارة إلى البيانات الآتية:

موجز عن الوقائع ، أوجه أو وجه الطعن المشار، الخصوم، الجهة القضائية المختصة، كما يرفق الطعن عادة بالقرار المطعون فيه (1)

5- الطعن الإداري المسبق:

التظلم الإداري هو الطلب أو الشكوى المرفوعة من طرف متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة (سواء كانت ولائية أو رئاسية) لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل (قانوني أو مادي) إداري (2)

وذلك في حالة ما إذا إشتراطه القانون (3)

(1)- أنظر: د. محمد الصغر بعل، المرجع السابق، ص 153، 154

(2)- أنظر: رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 62

(3)- لمزيد من التفصيل أنظر: د محمد الصغير بعل، القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 50 وما بعدها.

و أيضا عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 300 وما بعدها.

6- إنتفاء الدعوى الموازية (إنتفاء الطعن المقابل):

جاء في الفقرة الأولى من المادة 276 من ق.إ.م أن الطعون بالبطلان لا تكون مقبولة إذا كان الطاعون يملكون للدفاع عن مصالحهم طريق الطعن العادي أمام أية جهة قضائية أخرى"

والمقصود بطريق الطعن العادي أن يكون للطاعن إمكانية الطعن أمام هيئات القضاء الإداري برفع دعوى تعويض بدلا من دعوى الإلغاء ، أو برفع دعوى أمام القضاء العادي⁽¹⁾

وعلى رأي الأستاذ عمار عوابدي فإن شرط إنتفاء الدعوى الموازية هو شرط ولد ميتا، فلا يمكن لكل من دعوى التعويض، دعوى التفسير، دعوى فحص وتقدير المشروعية أن تكون دعوى موازية لدعوى الإلغاء لأنها لا تحقق ذات النتائج التي تحققها دعوى الإلغاء، وهي إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة، فدعوى الإلغاء هي الدعوى الأصلية والوحيدة لإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة إلغاء قضائيا⁽²⁾

أما عن أوجه أو اسباب أو وسائل الإلغاء فهي كالاتي:

عندما تقبل الدعوى شكلا لتوافر الشروط اللازمة لقبولها ، يعمد القاضي إلى البحث عن مدى تأسيس الطعن من الناحية الموضوعية، حيث يقوم برفض الدعوى لعدم التأسيس إذا كان القرار الإداري المطعون فيه يستند إلى أركان صحيحة وقانونية، أو على العكس يقوم بإلغائه إذا كان ركن أو أكثر من أركانه معينا.

(1)- أنظر:د. محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه،ص 162

(2)- أنظر: رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء

الكامل، المرجع السابق،ص 13

وبالتالي فإن أوجه الإلغاء تتمثل في العيوب التي تصيب أركان القرار الإداري ، وبهذا الصدد فإن الفقه يميز بين:

عدم المشروعية الخارجية: هي الإختصاص ، عيب الشكل والإجراءات أي العيوب التي تصيب الأركان الشكلية للقرار الإداري (1)

عدم المشروعية الداخلية: عيب السبب ، عيب مخالفة القانون ، عيب الإنحراف بالسلطة أي العيوب التي تصيب الأركان الموضوعية للقرار الإداري (2)

لكن سنحاول التطرق بشيء من التفصيل إلى عيب الشكل و الإجراءات حيث غالبا مايطعن في القرار التأديبي لوجود عيب في الشكل و الإجراءات :

يقصد بعيب الشكل والإجراءات عدم إلتزام الإدارة بإتباع إجراءات معينة أو إتباع شكل خاص أوجبه القانون عند إصدار قرار إداري (3) ، وتأخذ عدة صور أهمها: الإستشارة

(1) : لمزيد من التفصيل أنظر : -د.عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 89 ومابعدا

-د.محمد الصغير بعلی ، القرارات الإدارية ، المرجع السابق ، ص 50 ومابعدا.

-د.محمد عبد الحميد أبو زيد ، المرجع السابق ، ص 300 ومابعدا.

(2): لمزيد من التفصيل أنظر :-د.محمد شاهين مغاوري ، المرجع السابق ، ص 729 ومابعدا.

-د.عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص

-د.محمد الصغير بعلی ، دعوى الإلغاء ، المرجع السابق ، ص 348 ومابعدا .

(3)- أنظر:د. سعيد الحكيم ، المرجع السابق، ص 347

- وأيضا:د. عبد العزيز المنعم خليفة ، المرجع السابق، ص 102

(كوجوب إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مثلا قبل توقيع عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة مع ضرورة التقيد برأي اللجنة المجتمعة كمجلس تاديبى، حيث إذا أصدرت الإدارة قرارا تاديبيا ضد موظفا عاما يتضمن عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون أخذ الرأي الموافق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تاديبى سيتعرض قرارها للإلغاء لأنه مشوبا بعيب في الشكل و الإجراءات) ، الإقتراح، التقرير المسبق، الإجراء المضاد (حقوق الدفاع) التي تلتزم بها الإدارة لدى إصدارها قرارها (1)

أما المقصود بالشكل هو إفصاح الإدارة عن إرادتها تبعا للشكل والتدابير المحددة من طرف القانون، إلا أن الأصل أن الإدارة غير ملزمة بشكل عند إصدارها لقرارها ما لم يقيدها النص بشكل معين (2)

فيكون القرار الإداري كتابيا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا، كما قد يقتضي أحيانا تحيينا أو تسييبا أو توقيعا (3)

أما عن عيوب الشكل والإجراءات فيميز القضاء الإداري المقارن بين الإجراءات والشكليات الجوهرية والإجراءات والشكليات الثانوية، فيترتب عن عدم مراعاة الأولى إصابة القرار بعيب مما يقتضي إلغاؤه من قبل القاضي الإداري، خلافا للثانية التي لا تؤثر على صحة القرار الإداري (4)

(1) - أنظر: د. محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، دار العلوم ، غنابة ، الجزائر ، 2007، ص 334-335

(2) - أنظر: د. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 138

(3) - أنظر: د. محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 336

(4) - أنظر: د. محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص 341، 342

- وأيضا: د. محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع السابق، ص 310

والإجراءات أو الشكليات الجوهرية هي التي تقرر لحماية حقوق وحرريات الأفراد.مثل إجراءات التأديب التي تضمن حق الدفاع للموظف العام، بينما الإجراءات والشكليات الثانوية هي تلك التي لم ينص القانون على ضرورة إجترامها ، فهي مقررة لمصلحة الإدارة. (1)

ثانيا: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من أهم دعاوى القضاء الكامل التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة (2) حيث بإمكانه فحص مدى شرعية التصرف أو العمل الغير مشروع والحكم بإلغائه إذا ثبت عدم شرعيته ، ثم الحكم بالتعويض اللازم لإصلاح الضرر الناجم (3)

(1)- أنظر:د. محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، ص 342

(2)- أنظر:د . محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم ،عنابة ، الجزائر

،2005،ص 198

(3)-أنظر:د. عمار عوابدي ، المرجع السابق، ص 593

خلاصة الفصل الثاني :

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر في كل ما يتعلق بالمراكز الفردية للموظفين كتمديد فترة التربص ، الترقية ، النقل الإجباري ، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية ، الاستقالة حيث تستشار من قبل الإدارة إذا تعلق الأمر بجانب من الجوانب السابقة . إضافة إلى أنها تتدخل إذا تعلق الأمر بتأديب الموظف العام حيث تصدر رأيا موافقا بتوقيع عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة .

أما عن الطبيعة القانونية للأراء الصادرة عن اللجان فهي عبارة عن آراء استشارية لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري ما عدا إذا كانت إلزامية للإدارة . وبالتالي يمكن الطعن فيها إداريا أو أمام لجنة الطعن المختصة أو الطعن فيها قضائيا .

إلا أنه وجب تعديل المرسوم 84-10 المتضمن إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بما يتماشى والأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العمومي خاصة فيما يتعلق بتأديب الموظف العام حيث تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ويكون رأيها ملزما للإدارة .

الخاتمة :

تناولت من خلال هذه المذكرة النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، والتي تعد هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة ، تستشار فيما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين العموميين ، وقد نظمها المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وعملها.

ولقد تعرضت إلى جوانب عديدة متعلقة باللجان ، فقد حاولت تحديد مفهومها وتنظيمها وعملها من خلال الفصل الأول ، فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات استشارية ظهرت منذ صدور أول قانون للوظيفة العامة بعد استقلال الجزائر سنة 1966 تتكون من عدد متساو بين ممثلي عن الإدارة وممثلين الموظفين المنتخبين وأهم ما يميزها عن غيرها من الهيئات المحدثة في نطاق الوظيفة العامة أنها تختص بالأوضاع و المراكز الفردية للموظفين .

أما عن إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تحدث في كل الإدارات و المرافق العامة والمؤسسات ذات الطابع الإداري ، و تحدث مركزيا بموجب قرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، كما تحدث محليا بموجب قرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

وتعرضت لكيفية اختيار أعضاء اللجان فممثلي الإدارة يعينون بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني ، بينما ينتخب الموظفين ممثلهم في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتقوم مدة العضوية في هذه اللجان 3 سنوات قابلة للتجديد.

أما فيما يتعلق بعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، فهي تجتمع مرتين في السنة على الأقل ، وتكون مداولاتها سرية ويحرر محضر إثر كل اجتماع.

بينما تناولت في الفصل الثاني اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها .

فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تختص بجوانب عديدة تخص الموظفين كتمديد فترة التربص ، الترقية ، الانتداب التلقائي ، النقل الإجباري ، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية .حيث تستشار من قبل الإدارة (السلطة التي لها صلاحيات التعيين) كلما تعلق الأمر بجانب من الجوانب المذكورة ، إضافة إلى أنها تعطي رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات (حركة تنقلات الموظفين) ، كما تتدخل في حالة رفض الاستقالة من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين .

وبالإضافة إلى الجوانب المذكورة تتدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إذا تعلق الأمر بتأديب الموظف العام ، حيث أخذت الجزائر بالنظام شبه القضائي في التأديب أي أن سلطة توقيع الجزاء التأديبي من اختصاص السلطات الرئاسية لكن قبل توقيعه تستشير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي حيث تصدر رأيا موافقا بتوقيع عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة .

كما تطرقت إلى الإجراءات التي يتعين احترامها أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي إضافة إلى الضمانات المقررة للموظف العام . تعرضت أيضا إلى الطبيعة القانونية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الطعن فيها ، حيث أن الآراء الاستشارية غير الملزمة للإدارة لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري كونها لا تحدث أي أثر قانوني ، بينما الآراء الإلزامية تعد قرارات إدارية لكن لدى إصدارها من قبل الإدارة أي السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، ويمكن الطعن فيها إداريا أو أمام لجنة الطعن المختصة إذا تعلق الأمر بالقرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ، إضافة إلى إمكانية الطعن القضائي أمام الجهات المختصة. وبالتالي فالمشروع الجزائري كرس فكرة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة إستشارية في نطاق الوظيفة العامة تهتم بالمسائل الفردية التي تهم الموظف العام. -إن هذه اللجان تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين .

-تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة الأوضاع الفردية للموظفين من التثبيت ، النقل ، الإنتداب ، الإحالة على الإستيداع ، الإستقالة ، التأديب...

-إن النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء قد طرأ عليه تغيير خاصة بعد صدور الأمر 03-06 المذكور حيث نص على أن اللجنة الإدارية المتساوية تجتمع كلجنة ترسيم و لجنة تأديب بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة وقد أعلن الأمر 03-06 أنه سيتم تنظيم اللجان عن طريق التنظيم وهو لم يصدر بعد.

وعلى أساس النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا للنظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يمكن تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات :

1- من حيث رد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

لا يوجد نص قانوني يسمح برد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لذا نقترح ضرورة النص على حالات تسمح برد أعضاء اللجان مثلا في حالة وجود قرابة بين أحد أعضاء اللجان و الموظف المعني بدراسة ملفه التأديبي أمام اللجنة كمجلس تأديبي .

2-من حيث حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

وجب ذكر أسباب و حالات تسمح بحل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بنفس الكيفية التي نشأت بها.

3-من حيث اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

نقترح أن تستشار اللجان من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين إذا تعلق الأمر بالأوضاع الفردية للموظفين كالترقية، الانتداب ، الاستقالة...الخ عدا حالة تأديب الموظف العام و يجب إعادة النظر فيها خاصة بعد صدور الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

لذا نقترح أن تختص السلطة الرئاسية (السلطة التي لها صلاحيات التعيين) بالعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بينما إسناد ممارسة حق التأديب إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة إلى محاكم قضائية تأديبية أو إلى فروع أو أقسام في المحاكم الإدارية المنتظر والمزمع تنصيبها لاحقاً، لتوفير كل ضمانات القضاء أي الحياد و الاستقلالية إضافة إلى الإجراءات الدقيقة للمحاكمة التأديبية مع ضرورة فتح تحقيق تقوم به النيابة لما تتضمنه عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة من خطورة ومساس بالمركز الوظيفي للموظف ومنعا لكل تعسف من الإدارة .

4- من حيث الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء :
وجب تعديل المرسوم 84-10 النظم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بما يتماشى و الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مع الأخذ بعين الاعتبار التوصيات السالف ذكرها.

قائمة المراجع

أولاً: النصوص الرسمية

1-الساتير :

-دستور 1996

2- القوانين والأوامر:

1- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، المؤرخة في 8 جوان 1966.

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

3- القانون 90-23 المؤرخ في 18 أوت 1990 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية

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

3- النصوص التنظيمية :

المراسيم الرئاسية:

1-المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية

2-المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 15 جانفي 1984.

3-المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية ، العدد 3، الصادرة في 15 جانفي 1984.

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

المراسيم التنفيذية:

1-المرسوم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966

2-المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

3- المرسوم التنفيذي 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله.

4-المرسوم التنفيذي 93-54 المؤرخ في 16 فيفري 1993 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية .

5- المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث ، الجريدة الرسمية ، العدد 23 الصادرة بتاريخ 4 ماي 2008.

التعليمات الوزارية المشتركة:

-التعليمات الوزارية المشتركة رقم 348 الصادرة بتاريخ 10 ماي 1993 المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 93-54 المؤرخ في 16 فيفري 1993 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية.

القرارات:

- القرار المؤرخ في 9 أبريل 1984 الموضح لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد، المؤرخة في 10 أبريل 1984.
- القرار المؤرخ في 9 أبريل 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء.

التعليمات والمناشير:

- التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1984 المتعلق بتطبيق التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984
- المنشور رقم 67-99 المؤرخ في 9 فيفري 1999 المتضمن إنشاء، تجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- المنشور رقم 03-2003 المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا : المؤلفات

أ- باللغة العربية:

- 1-د. أبو زيد محمد عبد الحميد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 1999
- 2-د. البطبخ رمضان، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.

- 3- المستشار : البنداري عبد الوهاب، الإختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، (د.س)
- 4- آت ملويا لحسين بن شيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2005
- 5- آت ملويا لحسين بن شيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، 2007.
- 6- د. الحكيم سعيد، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
- 7- د. الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004
- 8- الشريف مصطفى، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1981
- 9- د. الطماوي سليمان ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 10- د. الطماوي سليمان ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985
- 11- د. الظاهر خالد خليل، القانون الإداري، دراسة مقارنة ، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة ، الأردن، 1998
- 12- د. العتوم منصور إبراهيم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى، مطبعة الشرق ومكتبتها ، عمان ، الأردن، 1984.
- 13- د. العجارمة نوفان العقيل، سلطة تأديب الموظف العام ،دراسة مقارنة ،الطبعة الأولى، دار الثقافة ، عمان ، الأردن، 2007.
- 14- د. العطار فؤاد، القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، (د.س)
- 15- د. البياقوت محمد ماجد، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية ، مصر، 2004
- 16- د. بوضياف أحمد، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1989

- 17- د.عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية ، الطبعة الأولى، دار جسور، الجزائر، 2007.
- 18 - د.بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية، دار العلوم ، عنابة، الجزائر، 2005.
- 19- د. بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم ، عنابة، الجزائر، 2005.
- 20- د. بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم ، عنابة، الجزائر، 2007.
- 21- د. بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 66-133 دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، (دس)
- 22- د. جعفر محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984.
- 23- د.جعفر محمد أنس قاسم، الوسيط في القانون العام، أسس وأصول القانون الإداري، مطبعة أخوان مورا فتلي ، 1984 - 1985.
- 24- د.جعفر محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989
- 25- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995.
- 26- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات ، الجزائر ، 2004.
- 27- د.خليفة عبد العزيز عبد المنعم، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، 2006.
- 28- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 29- د.شطناوي علي خطار، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.

30-د. عبد الله عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2003.

31 -د. عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984

32-د. عوابدي عمار، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1982.

33-د. محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2004.

34-محيو أحمد، محاضرات في المؤسسات الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

35-د. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986.

ب- باللغة الفرنسية:

1-André Delaubadère, Manuel de droit administratif, Onzième édition, 1978.

2-eliane Ayoub, la fonction publique en vingt principes 2eme édition, éditions frison, roche, Paris, 1998.

3-Emmanuel Aubin, droit de la fonction publique, 2eme édition, gualino édition Paris, 2004.

4-Essaid Taib, droit de la fonction publique, éditions houma, Alger, 2003.

5-René Chapus, droit administratif général , tome 2, 8eme édition , delta .

6-Serge salon, jean, Charles sanignac, administrations et fonction publique en France, édition Dalloz, Paris, 2002.

رابعاً: المجلات المتخصصة

-La Revue Algérienne de sciences juridiques, économiques, politiques
Ramadane Babadji la règle disciplinaire dans le nouveau statut de la
fonction publique, algérienne, N° décembre 1987.

خامساً: الدوريات

❖ دراسات قانونية، لحسين بن شيخ آث ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة
المؤرخ في 2001/06/11 بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن الولائية
في مادة الوظيف العمومي، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات
التعلمية، العدد الأول، الجزائر، جانفي 2008.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

رسائل الدكتوراه:

- 1- الصروخ مليكة، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة،
رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس، مصر، 1983.
- 2- الملط محمد جودت، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق،
جامعة القاهرة، 1967.
- 3- بوضياف أحمد، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة
الجزائر، 1982.

مذكرات الماجستير:

- ❖ جلاب محمد، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2001.
- ❖ خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003.
- ❖ سعيداني سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002.

الفهرس

الصفحة	الفهرس
ص1	مقدمة
ص6	الفصل الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنظيمها وعملها
ص7	المبحث الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص8	المطلب الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص9	الفرع الأول: التعريف التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص10	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص11	المطلب الثاني: التطور التاريخي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص12	الفرع الأول: المرحلة الانتقالية 1962-1966
ص13	الفرع الثاني: مرحلة ما بعد 1966 إلى يومنا هذا
ص15	المطلب الثاني: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وما يشابهها من هيئات
ص16	الفرع الأول: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية
ص18	الفرع الثاني: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن
ص21	الفرع الثالث: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية
ص22	الفرع الرابع: التمييز بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء
ص25	المبحث الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص26	المطلب الأول: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص27	الفرع الأول: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية
ص28	الفرع الثاني: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

ص31	المطلب الثاني: كيفية إختيار أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص31	الفرع الأول: تعيين ممثلي الإدارة
ص31	أولاً: قرار التعيين
ص32	ثانياً: الشروط الواجب توافرها في الأعضاء ممثلي للإدارة
ص33	الفرع الثاني : إختيار ممثلي الموظفين
ص33	أولاً: المرحلة التحضيرية
ص37	ثانياً: سير العمليات الإنتخابية
ص38	ثالثاً: إعلان النتائج والإعتراضات
ص40	المطلب الثالث: حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والعضوية فيها
ص40	الفرع الأول: حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص41	الفرع الثاني: العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص41	أولاً: مدة العضوية
ص41	ثانياً: تقصير وتمديد العضوية
ص42	ثالثاً: تجديد اللجان
ص43	المبحث الثالث: عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص43	المطلب الأول: الدورات
ص44	الفرع الأول: عدد الدورات
ص44	الفرع الثاني : إستدعاء الأعضاء للدورات
ص45	المطلب الثاني: المداولات
ص45	الفرع الأول: النصاب القانوني للتداول
ص46	الفرع الثاني: المناقشة والانتخاب
ص51	الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطبيعة الآراء الصادرة عنها
ص52	المبحث الأول: الإختصاصات المتعلقة بالمسار المهني للموظف
ص53	المطلب الأول: الإختصاصات المتعلقة بتمديد فترة التربص والترقية

ص 53	الفرع الأول: تمديد فترة التربص
ص 55	الفرع الثاني: الترقية في الدرجة أو الترقية
ص 55	أولا: تعريف الترقية
ص 59	المطلب الثاني: الإختصاصات المتعلقة بالوضعيات الأساسية للموظف
ص 60	الفرع الأول: الإنتداب التلقائي
ص 62	الفرع الثاني: النقل الإجباري الذي يعترض عليه الموظف
ص 62	أولا: تعريف النقل الإجباري
ص 63	ثانيا: دور اللجان في النقل الإجباري
ص 66	الفرع الثالث: الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية
ص 66	أولا: تعريف الإحالة على الاستيداع
ص 67	ثانيا: دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإحالة على الإستداع
ص 68	المطلب الثالث: الإختصاصات المتعلقة بالجدول السنوي لحركة التنقلات والإستقالة
ص 69	الفرع الأول: الجدول السنوي لحركة التنقلات
ص 70	الفرع الثاني: الإستقالة
ص 70	أولا: تعريف الإستقالة
ص 71	ثانيا: دور اللجان في حالة رفض الإستقالة
ص 74	المبحث الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع التأديبي
ص 75	المطلب الأول: مفهوم تأديب الموظف العام
ص 76	الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية وأساسها القانوني
ص 76	أولا: تعريف السلطة التأديبية
ص 70	ثانيا: أساسها القانوني
ص 79	الفرع الثاني: الأنظمة التأديبية وموقف المشرع الجزائري منها
ص 76	أولا: الأنظمة التأديبية

ص 82	ثانيا: موقف المشرع الجزائري منها
ص 83	الفرع الثالث: مفهوم العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها
ص 83	أولا: مفهوم العقوبات التأديبية
ص 87	ثانيا: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في توقيع العقوبات التأديبية
ص 89	المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي والضمانات المقررة للموظف العام
ص 90	الفرع الأول: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي
ص 93	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام المحال أمام لجنة التأديب
ص 94	أولا: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي
ص 96	ثانيا: مبدأ الاستعانة بمدافع أو محام والاستعانة بشهود
ص 97	ثالثا: التحقيق الإداري
ص 98	رابعا: تسبيب القرار التأديبي
ص 100	المبحث الثالث: الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجان والطعن فيها
ص 101	المطلب الأول: الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص 101	الفرع الأول: مفهوم القرار الإداري
ص 104	الفرع الثاني: مدى إمكانية إعتبار آراء اللجان بمثابة القرارات الإدارية
ص 106	المطلب الثاني: الطعن في الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
ص 107	الفرع الأول: الطعن الإداري
ص 107	أولا: التظلم الولائي
ص 108	ثانيا: التظلم الرئاسي
ص 108	الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة الطعن المختصة
ص 114	الفرع الثالث: الطعن القضائي
ص 114	أولا: الطعن بالإلغاء ضد القرار التأديبي
ص 120	ثانيا: دعوى التعويض

