

## النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20

### The legal system of committees to challenge Algerian legislation in accordance with the provisions of Executive Decree 20/199



ط.دنبيلة ماضي<sup>1</sup>، د.سامية العايب<sup>2</sup>

جامعة 8 ماي 1945 قالمة، profmadi24@gmail.com

جامعة 8 ماي 1945 قالمة، samialaib@hotmail.fr



تاريخ النشر: 2022/11/24

تاريخ القبول: 2021/07/03

تاريخ الإرسال: 2020/09/07

#### ملخص:

تعتبر لجان الطعن هيئة استئناف تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين، حيث تنشأ لدى كل وزير وكل وال وكل مسؤول بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وهي تتشكل مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، فإثناء لجان الطعن يعد أكبر ضمانة للموظفين من تعسف الإدارة المستخدمة، وكذا توفير كافة الضمانات اللازمة لاحترام مبادئ العدالة والمشروعية والمساواة وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية.  
**كلمات مفتاحية:** الموظف العام، اللجنة، الطعن، القرار التأديبي

#### Abstract:

*Appeals committees form an appeals committee specializing in the consideration of the most serious disciplinary decisions issued by administrative committees of equal members towards employees, where they are established with each minister and every agency*

*and every official in relation to some public institutions and departments, and they are formed equally from management representatives and representatives of employees, so establishment of appeals committees It is the greatest possible guarantee for employees of the arbitrariness of the administration used, as well as providing all the guarantees necessary to respect the principles of justice, legitimacy and equality and providing stability and safety for employees in their professional lives.*

**Keywords:** Public employee, committee, appeal, disciplinary decision

1- المؤلف المرسل: نبيلة ماضي، الإيميل: [profmadi24@gmail.com](mailto:profmadi24@gmail.com)

مقدمة :

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر عن السلطة الإدارية المختصة نظرا لعدم مشروعيته، وتمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن التي تعتبر ضمانة من الضمانات المقررة للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية، وطُبقت عليه إحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث تحدث لجنة الطعن في كل وزارة وفي كل ولاية، ويترأسها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة، أو الوالي إذا كانت على مستوى الولاية أو من يمثلها.

تنظر لجنة الطعن في القرار الإداري الموقع للعقوبة، حيث بإمكانها إلغاؤه وصدار عقوبة أخرى أو التصريح ببراءة الموظف، وبالتالي فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء تجاه الموظفين.

تكمن أهمية الموضوع، في تحديد دور لجنة الطعن باعتبارها تعالج مسألة هامة تتمثل في إعادة النظر في القرارات التأديبية، المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وبالتالي تبيان فعاليتها في ضمان حقوق الموظفين، ومن هذا المنطلق تتمحور إشكالية الدراسة في ما يلي: ما هي الضمانات القانونية التي تمنحها لجنة الطعن للموظف أثناء المساءلة التأديبية؟.

للإجابة على الإشكالية السابقة، اعتمدنا المنهج الوصفي عن طريق جمع المعلومات الخاصة بلجنة الطعن ووصفها ثم تصنيفها، وهذا ما يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة كأساس في عرض المعلومات، مع الاستعانة بالمنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية واستخلاص النتائج منها، بالإضافة إلى المنهج التاريخي من خلال دراسة هذه اللجنة في ظل التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة العامة.

وقسمنا هذا الموضوع على النحو التالي، الإطار الهيكلي للجان الطعن في الجزائر (العنوان الرئيسي الأول)، والإطار الوظيفي للجان الطعن في الجزائر (العنوان الرئيسي الثاني).

### 1. الإطار الهيكلي للجان الطعن في الجزائر

لم يرد ذكر لجنة الطعن في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بل اقتصر على تحديد هيئاته والمتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجنة المتساوية الأعضاء (المادة 31)، وبقي الأمر على هذا النحو حتى سنة 1984، حيث استحدثت بموجب المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها الذي يلغي أحكام المرسوم رقم 66-133 في مادته 22 (أي مبادر من التنظيم)، ثم برزت كهيئة قانونية بنص المادة 13 من المرسوم 85-59<sup>3</sup> المتضمن القانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية، والمادة 65 من الأمر 06-403<sup>4</sup> يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطبيقاً لأحكام المادة 73 من ذات الأمر.

صدر حديثاً المرسوم التنفيذي 20-199<sup>5</sup> يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

والذي ألغى المرسوم 84-10، وعليه سنتناول قواعد تنظيم لجان الطعن في الجزائر(العنوان الفرعي الأول)، ونتطرق إلى تشكيلتها (العنوان الفرعي الثاني).

### 1.1. قواعد تنظيم لجان الطعن في الجزائر:

تنشأ لجان الطعن على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199، الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية، ونستشف ذلك مما يلي:

#### 1.1.1. كيفية إنشاء لجان الطعن في الجزائر:

تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم كما يلي:

- تنشأ لجان الطعن للإدارة المركزية<sup>6</sup> حسب المادة 65 من الأمر 06-03، والمادة 47 من المرسوم التنفيذي 20-199 لدى الوزير المعني، لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ،ب،ج أو د)، غير أنه، يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين، عندما لا تسمح التعدادات، بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة، حيث تنشأ هذه اللجان، بموجب قرار أو مقرر من الوزير المعني، حيث ترسل نسخة منه(قرار التكوين)، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (10) أيام التي تلي إضائها، حسب المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20-199.

- تنشأ على مستوى كل ولاية لجان طعن الولائية، بقرار أو مقرر من الوالي، حسب المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20-199، حيث ترسل نسخة منه (قرار التكوين)، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (10) أيام التي تلي إضائها، كما يراعى عند تكوين

لجنة الطعن لدى الوالي، تمثيل عدة أسلاك من الموظفين، ولا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد، المادة 50 من المرسوم التنفيذي 199-20.

- تنشأ لجان الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية، ويرأسها المسؤول المؤهل لذلك وهو عادة المدير، وهذا الصنف من لجان الطعن استحدثه المشرع بموجب المادة 01/65 من الأمر 03-06 التي جاء فيها: "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية"، وهو ما جاء في المادة 47 من المرسوم 20-199: "...وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ،ب،ج أو د)..".

تتصب لجان الطعن في كل الأحوال في أجل شهرين (02) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب المادة 66 من الأمر 03-06، ويلاحظ أن هذه المدة في حقيقة الأمر طويلة نسبيا وكان من المفروض جعلها شهر واحد أفضل.

### 2.1.1. أحكام العضوية في لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199-20 من سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة، وسبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين، وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين. يعين أعضاء لجان الطعن لمدة ثلاث (3) سنوات طبقا للمادة 51 من المرسوم التنفيذي 199-20، ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة و لا الطويلة<sup>7</sup>، ومدة عضوية لجان الطعن مرتبطة بمدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>8</sup>، غير أنه يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة استثنائيا، لضرورة المصلحة، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة الوصية المعنية، عند الاقتضاء، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولكن لا يمكن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد ستة (6) أشهر<sup>9</sup>، وفي ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد الناجمة عن وباء كورونا (كوفيد 19) صدرت التعليمات رقم 16<sup>10</sup> المتعلقة بتمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء ولجان الطعن، التي جاء فيها: "تتلقى مصالحنا باستمرار طلبات تراخيص استثنائية لتمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التي انتهت عهدها، بسبب الظروف الاستثنائية الناجمة عن وباء فيروس كورونا(كوفيد 19) و التدابير المتخذة للوقاية من انتشاره.

بهذا الصدد، اعتبارا للوضعية الخاصة التي تمر بها البلاد، وعملا بأحكام المادة 05 من المرسوم 84-10، يشرفني أن أنهى إلى علمكم موافقتي الاستثنائية على تمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية، التي انتهت عهدها، وذلك إلى غاية رفع التدابير الاستثنائية للوقاية من انتشار الوباء السالف الذكر وتجديد هذه اللجان".

كما يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومعهم عهدة أعضاء لجان الطعن، في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية<sup>11</sup>.

عند انقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة الطعن قبل انقضاء عهده، بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة حتى يكون عضوا في لجنة الطعن، يعين مكانه خلفه الإضافي عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة<sup>12</sup>.

يمكن حل لجنة الطعن بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، و تشكل عندئذ لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم<sup>13</sup>.

و الملفت للانتباه، أن أسباب الحل ليست محددة على سبيل الحصر، من بين هذه الحالات:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخفيهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان، أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها.

## 2.1. تشكيلة لجنة الطعن:

تنشأ لجان الطعن في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وهي هيئات متساوية الاعضاء، حيث تتشكل من ممثلي المستخدمين المنتخبين بالتكافؤ أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين<sup>14</sup>.

يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في لجان الطعن، بموجب قرار من الوزير أو الوالي، أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، في أجل الخمسة عشرة يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين<sup>15</sup>، كما نصت المادة 72 من الأمر 03-06 يعين ممثلو الإدارة لدى لجان الطعن من الهيئة التي لها سلطة التعيين، أما عن الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة، نصت عليها المادة 53 / 02 من المرسوم التنفيذي 199-20: "يعين ممثلو الإدارة في لجان الطعن من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تدرج ضمن اختصاصات لجان الطعن"، أما بالنسبة لعدد ممثلي الإدارة فهو سبعة (7) أعضاء دائمين، بالإضافة إلى (7) أعضاء إضافيين، حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199-20، أما بالنسبة لرئاسة لجنة الطعن، ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض<sup>16</sup>.

نستقرأ أنّ المشرع الجزائري لم يضمن التداول على رئاسة هذه اللجان بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، فقد حصر الرئاسة للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها<sup>17</sup>، وهذا ما قد يخل بمبدأ الحياد.

ينتخب ممثلو الموظفين وفق المادة 1/65 من المرسوم التنفيذي 199-20 التي تنص: "تجرى انتخابات ممثلي الموظفين في أجل شهرين (2) على الأقل، قبل

انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين"، إن الشروط العامة الواجب توافرها لتعيين ممثلي الموظفين هي كما يلي:

-قائمة الناخبين: يعد ناخبين في لجنة الطعن، ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، حيث تضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة، قبل عشرين (20) يوما على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع<sup>18</sup>.

يجب أن تتضمن قائمة الناخبين، بالنسبة لكل موظف، الاسم و اللقب، تاريخ التوظيف، رتبة الانتماء، الوظيفة، والمصلحة التابع لها<sup>19</sup>، بالإضافة إلى تسمية الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المعني، كما يمكن لكل ممثل للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية المعنية، لم يرد اسمه في قائمة الناخبين، أن يقدم طلبا كتابيا للتسجيل حسب الحالة، للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، خلال ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة<sup>20</sup>، على أن تبت السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فورا.

-قائمة المترشحين: حسب المادة 69 من المرسوم التنفيذي 199-20 يمكن أن يترشح بعنوان لجنة الطعن، ممثلو الموظفين المنتخبين بصفة دائمين، في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، حيث يمكن للموظفين المستوفين لشروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضى من طرفهم إلى السلطة المؤهلة، كما تعد قائمة المترشحين بموجب قرار أو مقرر، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، حيث تنتشر في أماكن العمل قبل خمسة عشر(15) يوما، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع<sup>21</sup>.



- سير العمليات الانتخابية: لتأدية العمليات الانتخابية، وحسب المادة 71 من المرسوم التنفيذي 20-199، يحدث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها، بموجب قرار أو مقرر، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، حيث تتضمن تشكيلته رئيسا وكاتبا معينين من قبل السلطة المؤهلة.

تنظم العمليات الانتخابية وفرز أصوات الاقتراع حسب الكيفيات المنصوص عليها في المواد من 39 إلى 43 من المرسوم التنفيذي 20-199، حيث يتم إعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين والاضافيين من طرف المكتب حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها من طرف كل واحد منهم، وعندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، يتم اعتماد الأقدمية العامة في الفصل بينهم<sup>22</sup>.

- إعلان نتائج الانتخابات: يحرر محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي ويرسل فوراً، إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، الذي يؤكد نتائج الانتخابات ويعلن بموجب قرار أو مقرر، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، على أن تنشر القائمة في أماكن العمل للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وبكل وسيلة أخرى ملائمة، والجدير بالذكر أنه عندما يكون عدد المصوتين في الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يحرر مخضر قصور بذلك و يتم عندئذ، إجراء دور ثانٍ للانتخابات، وعليه ينظم الدور الثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ أول اقتراع<sup>23</sup>، وتصح حينئذ، الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين.

## 2. الإطار الوظيفي للجان الطعن في الجزائر.

لا يعتبر لجوء الموظف العمومي إلى لجنة الطعن إجبارياً و إلزامياً، فقد خوله المشرع حق اللجوء للطعن لدى هذه اللجنة في العقوبات الجسيمة التي تصدر اتجاهه من طرف الإدارة، حيث سنطرق إلى اختصاصاتلجان الطعن الطبيعية

القانونية لقراراتها(العنوان الفرعي الأول)، ثم سير عمل لجان الطعن (العنوان الفرعي الثاني).

## 2.1. اختصاصات لجان الطعن والطبيعة القانونية لقراراتها:

يمكن الاختصاص الأصيل للجنة الطعن في تدعيم حماية الموظف العمومي من قرارات عقابية خطيرة قد تكون تعسفية، فهي تنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وتصدر قرارها برأي معلل، قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية.

### 1.1.2. نطاق اختصاصات لجان الطعن:

تختص لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث نصت المادة 175 من الأمر 03-06 على: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ العقوبة"، من خلال نص هذه المادة يمكن أن نبدي الملاحظات التالية:

- لا يعتبر لجوء الموظف العمومي إلى لجنة الطعن إجباريا أو إلزاميا، حيث استعمل المشرع عبارة "يمكن للموظف..." أي أن الأمر جوازي فله الخيار، إما اللجوء إلى هذه اللجنة أو اللجوء مباشرة إلى القضاء والمطالبة بإلغاء القرار.  
- إن المدة المذكورة في المادة 175 (شهر واحد) التي تسري من تاريخ تبليغ مقرر العقوبة للمعني مرتكب المخالفة، هي مدة كافية له من أجل تحضير دفاعه<sup>24</sup>.

- إن المادة 175 حددت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها، مما يجعلنا نقول أن المشرع قد استثنى العقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي تبدأ بالتنبيه و تنتهي عند الشطب من قائمة التأهيل، وعليه فإن تصنيف هذه العقوبات يعتمد على أساس درجة تأثير الضرر الذي يحدثه الخطأ المهني المرتكب، والقصد من إحداثه<sup>25</sup>.

أما عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة والمنصوص عليها في المادة 163 فهي كالتالي:

- العقوبات من الدرجة الثالثة: تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام<sup>26</sup>، التنزيل من درجة إلى درجتين<sup>27</sup>، النقل الإجمالي<sup>28</sup>.
- العقوبات من الدرجة الرابعة: تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة<sup>29</sup>، التسريح<sup>30</sup>.

أما بخصوص الطعن المرفوع من طرف الإدارة، لم ينص الأمر 03-06 على أحقية الإدارة في ممارسة الطعن أمام لجنة الطعن، باعتباره ضماناً قانونية ممنوحة فقط للموظف<sup>31</sup>، وهو ما أكدته المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199، هذا يعني أن لجنة الطعن تملك حق إبقاء العقوبة أو تعديلها أو إلغائها، ولاتملك سلطة تشديدها، لأن ذلك يتنافى والمبدأ العام في الطعن أو التظلم لا يضر المتظلم بطعنه"، وهذا خلافاً للمرسوم 10-84، الذي كان من الممكن في ظله أن نتصور حالة تشديد العقوبة في حالة ما إذا كان التظلم مرفوعاً من الإدارة، وحسناً فعل المشرع الجزائري عندما منع الإدارة من تقديم تظلمها أمام لجنة الطعن، وهذا حتى يعيد التوازن لطرفي العلاقة التأديبية والتي تتميز برجحان كفة الإدارة بما تملكه من صلاحيات وامتيازات أثناء الدعوى التأديبية. إن أجل التظلم أمام لجنة الطعن كان في ظل المرسوم رقم 10-84 والتعليم رقم 20<sup>32</sup>، محدد بـ 15 يوم فقط، وحسناً فعل المشرع عندما مدد الآجال إلى شهر واحد<sup>33</sup>، ابتداءً من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي، لأن مدة 15 يوماً غير كافية، خاصة إذا كانت القضية المطوَّحة أمام اللجنة تعرف نوعاً من التعقيد أو تحتاج فيها اللجنة إلى تفحص وتمعن أكثر<sup>34</sup>.

إن الطعن المرفوع من طرف الموظف أمام لجنة الطعن، وفي الآجال القانونية، يوقف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن الإدارة، حيث أن العقوبة المسلطة عليه من طرف السلطة التأديبية يتم توقيفها وتعليقها إلى غاية أن تفصل لجنة الطعن في الطعن المقدم إليها في الأجل المحدد بخمسة و أربعون (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها<sup>35</sup>، ينفذ قرار لجنة الطعن فوراً

وبحرفيته<sup>36</sup>، وتجسيدا لذلك أقر مجلس الدولة الجزائري في قضية (خ.ب) ضد مدير القطاع الصحي بالمسيلة ما يلي: "الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء"،<sup>37</sup> ومن ثم يتوقف أثر العقوبة لمدة قصيرة ومحددة قانونا، حتى تتخذ لجنة الطعن قرار للفصل في الأمر المعروف عليها، و في قرار آخر لمجلس الدولة نص على: "وحيث أن المستأنف عليه قد نفذ عقوبة العزل على المستأنف بتاريخ 1999/07/27، بينما هذا الأخير كان قد سجل طعنا ضد قرار العزل أمام لجنة الطعن الولائية للطعن، بتاريخ 1999/07/26 وبالتالي كان على المستأنف أن ينتظر الفصل النهائي من قبل لجنة الطعن بالولاية لاتخاذ القرار المناسب المطابق لقرار لجنة الطعن، ولما المستأنف عليه نفذ قرار العزل على المستأنف قبل الفصل في الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن بالولاية يكون قد خالف أحكام المادة 25 من المرسوم 84-10 مما يستوجب إلغاء قرار العزل المطعون فيه لعدم شرعيته"<sup>38</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن، أو لم تبد رأيها في الأجل المحدد قانونا<sup>39</sup> لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته، و يسترجع كامل حقوقه، وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته<sup>40</sup>، غير أنه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.

### 2.1.2. الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن لجان الطعن:

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على إلزامية الآراء الصادرة عن لجنة الطعن، في ظل المرسوم 84-10، غير أنه يستخلص من فحوى المادة 25 منه، أن هذه اللجنة تصدر آراء استشارية ذو طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء<sup>41</sup>، حيث تنص: "...قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو اثباتها أو تعديلها..."، ويتضح من هذه المادة على إلزامية الآراء التي

تبديها لجنة الطعن، حيث تملك أن تعدل العقوبة أو تثبتها أو تبطلها، وعليه يتطلب على الإدارة تنفيذ هذه الآراء وعدم جواز مخالفتها. وفي ظل الأمر 03-06 لم ينص المشرع على إلزامية آراء لجان الطعن أو الأثر الموقوف له، وإنما ظل محافظا على الغموض في هذا الشأن، كما أن مجلس الدولة الجزائري نجدة لا يضيفي صفة القرار الإداري على الرأي الصادر عن لجنة الطعن، ففي قراره الصادر في 2001/06/11 (قضية د.ب) ضد والي ولاية قالمة<sup>42</sup>، حيث استأنفت السيدة (د.ب) القرار الصادر بتاريخ 1999/01/30 عن مجلس قضاء قسنطينة، الذي رفض طعنها الرامي إلى إبطال مداولة لجنة الطعن الولائية لقالمة المؤرخة في 18/03/1997، وقد جاء في حيثيات هذا القرار: "أن لجنة الطعن هي هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين، حيث أنه وعلى الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالات على الإدارة، فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة"، وقد علق الأستاذ لحسين بن شيخ آث ملويا على هذا القرار كالاتي<sup>43</sup>:

"تصدر لجنة الطعن آراء تعد بمثابة قرارات إدارية، والتي تقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة، وآراءها إلزامية وليست مجرد استشارات، وعلى ذلك نصت المادة 25 من المرسوم 84-10، وتعلق العقوبة المنطوق بها لغاية الفصل في الطعن المرفوع في الأجل المذكور أعلاه... حقيقة لجان الطعن هيئات استشارية، لكن آراءها ذات طابع إجباري، ويبدو أن مجلس الدولة خلط ما بين لجنة الموظفين ولجنة الطعن". وما يؤكد موقف مجلس الدولة أيضا، القرار الصادر بتاريخ 2003/02/25 تحت رقم 007232: "قرار لجنة الطعن مجرد رأي و بالتالي لا يشكل قرارا إداريا قابلا للطعن فيه معتمدا في ذلك على المادة 10 من المرسوم 84-10 التي تعتبر التسريح من بين الحالات التي يكون رأي اللجنة"<sup>44</sup>.

بالتالي يتضح أن مسلك مجلس الدولة غير مستساغ، حينما أقر بأن آراء لجنة الطعن لا تعد من قبيل القرارات الإدارية التي يمكن الطعن فيها بالإلغاء<sup>45</sup>، ذلك راجع إلى الاختلاف في فهم النصوص الذي قد يطال نصوص تنظيمية أساسية، و هو ما يؤدي إلى اصدار أحكام تكون بحد ذاتها تفسيراً لتلك النصوص، مما يؤدي إلى تعقيد الإجراءات وتضارب كبير في القرارات<sup>46</sup>.

لكن بصور المرسوم التنفيذي 20-199، نستقرأ انه أكد أن لجنة الطعن هي لجنة يمكن للموظف الطعن أمامها في القرار الإداري المتضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، والصادرة من الإدارة، وذلك لإعادة النظر فيه<sup>47</sup>، وإصدار قرار بشأنه، من أجل إلغاء تلك العقوبات أو تثبيتها أو تعديلها، أي أن لجنة الطعن هي هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، حيث تكلف بالبت في طعون الموظفين، وبالتالي فإن قراراتها تخضع للرقابة القضائية.

## 2.2. قواعد سير عمل لجان الطعن:

تعمل لجان الطعن على البت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، عن طريق اجتماعاتها التي تعقدّها، بالإضافة إلى المحاضر الناتجة عن مداولاتها.

## 1.2.2. تنظيم اجتماعات لجان الطعن:

تجتمع لجان الطعن، بناء على استدعاء من رؤسائها، وتترأس اللجان السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض<sup>48</sup>، ونشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة لجان الطعن بالتناوب بين ممثل الإدارة (السلطة التي تنصب لديها اللجان)، وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد، خاصة في حالة تساوي الأصوات إين يرجح صوت الرئيس<sup>49</sup>.

يكون اجتماع لجان الطعن بحضور الأعضاء الدائمين فقط، حيث لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات، إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين، وذلك في حالة حدوث مانع مبرر، حسب المادة 03/60 من المرسوم

التنفيذي 199-20، كما لا يمكن لعضو في لجنة الطعن حضور الاجتماع، إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأيها في مسألة تخصه بصفة فردية<sup>50</sup>.

### 2.2.2. شروط سير مداوالات لجان الطعن:

تعد مداوالات لجان الطعن بسرية فهي ليست علنية، أما بالنسبة للنصاب القانوني للتداول، نصت المادة 62 من المرسوم التنفيذي 199-20 على أنه: "لا تصح مداوالات لجان الطعن إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل.

عند عدم اكتمال هذا النصاب، يستدعى من جديد أعضاء اللجنة، في أجل ثمانية (8) أيام ويصح، عندئذ، اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها".

يتم اتخاذ القرار من قبل لجنة الطعن بالاقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه جميع أعضاء اللجنة، وفي حالة تساوي عدد الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، وحسب المادة 63 من المرسوم التنفيذي 199-20 يجب أن يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة محضر مداوالات، حيث يمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين، كما يجب أن يسجل في دفتر مرقم و مؤشر عليه.

كما نشير إلى أنه، تعد كل لجنة طعن نظامها الداخلي، وذلك طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة، حيث تتم الموافقة عليه بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من قبل الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية<sup>51</sup>، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة لا يكون عضوا فيها.

### الخاتمة:

تعد لجنة الطعن هيئة استئنافية، حيث تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة، والصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين، حيث تنشأ لدى كل وزير وكل وال وكل مسؤول بالنسبة لبعض

المؤسسات والإدارات العمومية، وهي تتشكل مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وإجابة على إشكالية الدراسة، توصلنا إلى أن إنشاء لجان الطعن يعد أكبر ضمانا للموظفين من تعسف الإدارة المستخدمة، وكذا توفير كافة الضمانات اللازمة لاحترام مبادئ العدالة والشرعية والمساواة وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية، وبناء على ما تم تحليله، توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

- اعتبارا من أن لجنة الطعن ضمانا إدارية للموظف الخاضع للتأديب، صدر المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الذي يعكس جدية المشرع في تكريس هذه الآلية الرقابية للقرارات التأديبية، بتدعيمها بمجموعة من النصوص القانونية حتى يحد من سلطة الإدارة.

- إن تشكيلة التساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة والموظفين في لجنة الطعن، يجعل منها ضمانا في حد ذاتها للموظف، والطعن أمامها، ضمانا قانونية ممنوحة له دون الإدارة، من أجل إعادة التوازن لطرفي العلاقة التأديبية التي تتميز برجحان كفة الإدارة.

- إن الطعن المرفوع من طرف الموظف أمام لجنة الطعن، في الأجال القانونية، يوقف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن الإدارة.  
- في حالة تساوي الأصوات، وترجيح صوت الرئيس يعتبر صورة حقيقية لتعسف الإدارة.

بناء على ما تم تقديمه من النتائج نقترح أهم التوصيات التالية:  
-توسيع اختصاصات لجنة الطعن، ليشمل مجالات أخرى غير الطعن في تأديب الموظف، مثل النظر في الترقية، حركات نقل الموظفين...أي جميع المسائل الفردية التي تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بإصدار الرأي فيها.



- ضمان التداول على رئاسة لجان الطعن، بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وعدم حصر الرئاسة على السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها ضمانا للشفافية والحياد.

## التهميش و الإحالات

- 1 - الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- 2 - مرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.
- 3 - مرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- 4 - الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جوان 2006.
- 5 - المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020، ص 06.
- 6 - نصت عليها سابقا المادة 22 من المرسوم 84-10 والتعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جولن 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومي.
- 7 - سمية بن رموقة، (2008-2009)، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ص 41.
- 8 - طبقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-199، فإن عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المنتخبون و المعينون) هي 03 سنوات.
- 9 - الفقرة 02 من المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

- 10- التعليمات 16 المؤرخة في 2020/07/07، المتعلقة بتمديد عهدات اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
- 11 - المادة 08 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 12 - المادة 52 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 13 - المادة 64 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 14 - المادة 65 فقرة 02 من الأمر 03-06، المرجع السابق.
- 15 - المادة 01/53 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 16 - سعيد مقدم،(سنة 2010)، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص368.
- 17 - حاحة عبد العالي، (سنة 2012-2013 )، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد حيضر بسكرة ، ص480.
- 18 - المادة 67 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق
- 19 - المادة 25 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق
- 20 - المادة 68 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 21- المادة 70 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 22 - المادة 73 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 23 - المادة 75 من المرسوم التنفيذي 199-20، المرجع السابق.
- 24- بودربالة أحمد، (سنة 2014/2015)التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير تخصص إدارة و مالية، جامعة البليدة 02، الجزائر، ص86.
- 25- بن دراج علي ابراهيم، (ديسمبر 2018)، لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 02، ص13.
- 26 التوقيف عن العمل نعني به ابعاد الموظف عن وظيفته أي وقفه عن العمل لمدة مؤقتة، ويجري إعادة الموظف إلى وظيفته بعد انقضاء المدة المحددة بقرار العقوبة.
- 27 - التنزيل من الدرجة نعني به تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، ويترتب عنه النقص الفوري من مرتب الموظف، إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية.
- 28 - النقل الإجباري وهو نقل الموظف من مكان إلى آخر، مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة وتكبيد الموظف المصاريف المالية لتلافيف نفقات النقل، وهو يندرج ضمن

- العقوبات التأديبية، لذا لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.
- 29 - التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة أي تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها.
- 30 - التسريح يعتبر من اشد العقوبات جسامة، وهو يؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية.
- 31 - المادة 67 من الأمر 03-06، المرجع السابق.
- 32 - التعليم رقم 20، المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- 33 - المادة 175 من الأمر 03-06 و المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20.
- 34- بن دراح علي إبراهيم،(ديسمبر 2018)، لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد02، ص15.
- 35 - المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199-20، حيث يلاحظ أن مدة النظر في الطعون تقلصت إلى خمسة وأربعون يوما، بعد أن كانت ثلاثة أشهر في ظل المرسوم 84-10.
- 36 - المنشور رقم 05، المؤرخ في 12/04/2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ص07.
- 37 - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 008041، الصادر بتاريخ 18/03/2003، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، سنة 2004، ص183.
- 38 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 009898 بتاريخ 20/04/2004،مجلة مجلس الدولة، العدد05، سنة 2004، ص 145.
- 39-وفي ذات السياق صدرت تعليمة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية جاء فيها ما يلي: "لقد لفت انتباهي أنه في كثير من الحالات، تمتنع لجنة الطعن عن الفصل في الطعن المقدم لديها من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة في الأجل بموجب المادة 25 من المرسوم 84-10... أن الأثر الموقوف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني، لا يسري إلا في حدود أجل الثلاثة أشهر المشترطة للاجتماع للجنة الطعن.
- في هذا السياق، وفي حال عدم اجتماع لجنة الطعن في الأجل المحددة، يصبح قرار اللجنة المتساوية الأعضاء، المجتمع في شكل مجلس تأديبي، نافذا".التعليمة 15، المؤرخة في 10/08/2004، المتعلقة بأجل الطعن أمام اللجنة المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

- 40 - المادة 3/55 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 41 - زياد عادل، (سنة 2016)، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 244.
- 42 - لحسين بن شيخ آث ملويا، (سنة 2008)، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11-06-2001" بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، ص 16.
- 43 - لحسين بن شيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص 16.
- 44 - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 007232، الصادر بتاريخ 2003/02/25، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، سنة 2004، ص 22.
- 45 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 248.
- 46 - لعويسي عبد الوهاب، (سنة 2004)، بعض حالات النزاع في الوظيفة العمومية، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، ص 22.
- 47 - محمد بوكماش، خلود كلاش، (2016)، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 03، العدد 06، ص 49.
- 48 - المادة 58 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 49 - سمية بن رموقة، المرجع السابق، ص 44.
- 50 - المادة 61 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 51 - المادة 59 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

### قائمة المراجع:

#### • المؤلفات:

1. سعيد مقدم، (سنة 2010)، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية و أخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
2. علي جمعة محارب، (2004)، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الأردن، دار الثقافة للنشر و التوزيع.

#### • الأطروحات:

1. بودريالة أمحمد، (سنة 2014/2015) التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير تخصص إدارة و مالية، جامعة البليدة 02، الجزائر.
2. حاحة عبد العالي، (سنة 2012-2013)، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد حيضر بسكرة.

3. زياد عادل، (سنة 2016)، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو.
4. سمية بن رموقة، (2008-2009)، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.

• المقالات:

1. بن دراج علي ابراهيم، (ديسمبر 2018)، لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 02.
2. لحسين بن شيخ آث ملويا، (سنة 2008)، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11-06-2001" بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 01.
3. لعويسي عبد الوهاب، (سنة 2004) بعض حالات النزاع في الوظيفة العمومية، مجلة مجلس الدولة، العدد 05.
4. محمد بوكماش، خلود كلاش، (2016)، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 03، العدد 06.