

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199.

Administrative Equal Member Committees met as disciplinary board following the executive decree: 20- 199.

جمال قروف

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر) ، d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2022/04/27

تاريخ القبول: 2022/03/17

تاريخ الاستلام: 2021/08/09

ملخص:

تطبيقا لمبدأ الفصل بين المتابعة والتأديب، جاء المرسوم التنفيذي 20-199 تجسيدا للمادة 73 من الأمر 06-03 بقواعد تنظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب التي هي محل هذه الدراسة، والتي تهدف إلى إبراز الأحكام المستحدثة التي تضبط عملية إنشاء وتكوين هذه اللجان، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الإجراءات الجديدة التي جاء بها المرسوم التنفيذي 20-199.

ومن خلال هذا العمل توصلت إلى عدة نتائج من أهمها: أنه تم إلغاء المرسومين 10-84، و 11-84، وأن هذه اللجان تتضمن أعضاء دائمين وإضافيين.

كلمات مفتاحية: الوظيفة، تأديب، لجان متساوية الأعضاء.

Abstract:

According to the principale of distinction between follow up and discipline announced in the executive decree: 20-199 Through article 73 from command 06-03 of of the organization of administrative equal member commitees rules met as as disciplinary board which is the subject of this study and that aim at highliting the created provision which control the construction process and the formation of these commities, In addition to highlighting the new actions mentioned in the executive decree 20-199.

Through this framework that came to several conclusions among them: cancelling decrees 84-10 and 84-11 and these communities contain permanent and additional members.

Keywords: Function; Disciplinary; Equal member committees.

1- مقدمة:

إذا قصر الموظف العمومي في القيام بواجباته فإن ذلك يعرضه للمتابعة التأديبية، وقد يتعرض لعقوبة تأديبية نتيجة للخطأ الذي ارتكبه، فمثلا يجازى الموظف المحد على التزامه، فبالإضافة مع ذلك فمن الضروري أن يعاقب نتيجة تقصيره وإهماله لواجباته بالعقوبة المناسبة بهدف ضمان حسن سير الإدارة العمومية.

فالتأديب في الوظيفة العمومية هو: "معاقبة الموظف لإخلاله بواجباته المفروضة عليه، أو خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة".¹

كما يعرف النظام التأديبي بأنه: "مجموعة من القواعد القانونية والإجرائية التي تهدف إلى ضمان الانضباط في الإدارة العمومية لتحقيق الكفاءة، والفعالية، والأداء الجيد، من أجل تحقيق المصلحة العامة".²

إن خوضي في هذا الموضوع نابع من عدة عوامل وأسباب منها: أن السبب الرئيسي في اختيار البحث في هذه الدراسة هو التخصص، وكذلك محاولة رفع الغموض عن الإجراءات أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، وإبراز الإجراءات الجديدة التي جاءت في هذا الصدد.

وبناء على هذه الأسباب أردت من خلال هذه الدراسة تحقيق بعض الأهداف العلمية والعملية، فمن الناحية العلمية تبيان الأهمية الكبيرة للتأديب الذي تمارسه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية في فرض الانضباط الذي يمكن الإدارة العمومية من تحقيق المصلحة العامة، ولهذا تعد هذه اللجان أداة للعقاب لكل من قام بخطأ تأديبي، فهي وسيلة لمجابهة كل انحراف يهدد حسن سير المرفق العام، من أجل ذلك فالتأديب الذي تقوم به اللجان المتساوية الأعضاء هو السلاح الرادع في يد الإدارة، والذي له فعالية عملية عند معاينة قيام خطأ تأديبي، أما الأهداف العملية من هذه الدراسة بالنسبة للمهتمين بالدراسات القانونية فإن موضوع البحث يفيدهم بتسليط الضوء على اللجان المتساوية الأعضاء من حيث نشأتها، الإجراءات أمامها، بحيث يتمكنون من الاستفادة من معلومات عن ذلك.

إن هذه الدراسة تستمد أهميتها من كونها تبرز أن للإجراءات التأديبية التي تخضع لها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهمة بالنسبة لكل من الإدارة والموظف العمومي، حيث سنها التشريع الجزائري بصفة متوازنة ودقيقة، إذ تعد ضمانات للموظف في مواجهة سلطة التعيين هذا من جهة، ومن أخرى منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحديد الإجراءات اللازمة لمواجهة كل الحالات التي تختص بها.

زيادة على ذلك تظهر أهمية الموضوع في تبيان أن الإجراءات التأديبية أمام اللجان المتساوية الأعضاء هي ضمانات قانونية للحد والقضاء على تجاوزات الإدارة في توقيع العقوبات، وهي في نفس الوقت تعتبر ضمانات للموظف العمومي قبل توقيع العقوبة التأديبية تطبيقاً لمبدأ فصل المتابعة عن التأديب.

¹ حمد محمد حمد السلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 07.

² هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هوم، الجزائر، 2010، ص 337.

وعليه فإن الإجراءات التأديبية تتسم بكونها إدارية، حيث تكون أمام الهيئات المختصة، وتقوم بها على وجه الخصوص السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد اقتراح الموظف للخطأ، وذلك في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ المعاينة، كما أن هذه الإجراءات لا تقوم بها الإدارة بمفردها، وإنما تشاركها فيها اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، وهذا ما نصت عليه المواد 165، 166 من الأمر 03-06.¹

من أجل ذلك فقد جاء المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية² بمقتضى المادة 73 من الأمر 03-06، والذي ألغى النصوص التنظيمية السابقة - كما سنوضحه لاحقا - التي كانت تضبط عمل هذه اللجان خاصة في المجال التأديبي الذي يعد محور هذه الدراسة، والتي تهدف إلى إبراز الأحكام المستحدثة التي تضبط عملية إنشاء وتكوين هذه اللجان، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الإجراءات الجديدة التي جاء بها المرسوم التنفيذي 20-199.

فما هي القواعد التي تخضع لها اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية من حيث التكوين والإجراءات أمامها طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199؟

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، وعليه سنتناول القواعد التي تخضع لها اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199 في ثلاث نقاط: المثل أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية، وتكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية، وإجراءات سير اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية.

2. المثل أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية.

إذا كان التشريع الجزائري قد منح للإدارة سلطة التأديب، وهو نظام يخول للسلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المخل بالتزاماته المهنية من جهة، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون هذه السلطة طبقا لإجراءات تخول للموظف العام ضمانات قانونية³ تحميه في مواجهة كل تعسف إداري، وذلك بتكريس عدد من الضمانات تجسيدا

¹ الأمر 03-06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

² المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25/07/2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44، المؤرخة في 30/07/2020.

³ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 290. منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص 14.

كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، 2006، ص 146.

لمبدأي الفعالية والضمان في توقيع العقوبة التأديبية¹، ومن بين هذه الضمانات هي مثول الموظف الذي ارتكب خطأ أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، ولهذا سنتطرق لنشأة اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب

في المؤسسات والإدارات العمومية، وسنعالج إلزامية المثول أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة.

1.2 نشأة اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية:

نصت المادة 62 من الأمر 03-06 على أنه: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء، - لجان الطعن، - لجان تقنية."

وقد أنشأت اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المرسوم 143-66²، وكذلك المرسومين 10-84 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها³، والرسوم 11-84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء⁴، بالإضافة إلى بعض المناشير والتعليمات والمراسلات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.⁵

¹ هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، التأديبية، الجنائية، المدنية، دار الكتاب الحديث، 2014، ص 123.

² المرسوم 66-143 المؤرخ في 02/06/1966، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، المؤرخة في 08/06/1966.

³ المرسوم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 03، المؤرخة في 15/01/1984.

⁴ المرسوم 84-11 المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 03، المؤرخة في 15/01/1984.

⁵ تعليمة رقم 20/م ع و/ع، 1984، المؤرخة في 26/06/1984، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتضمن تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

منشور رقم 67/م ع و/ع، 1999، المؤرخ في 09/02/1999، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بإنشاء وتحديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

منشور رقم 03 ك خ/م ع و/ع، 2003، المؤرخ في 17 ماي 2003، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، متعلق باللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

منشور 18 ك خ/م ع و/ع، 2006، مؤرخ 28/05/2006، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، متعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتحديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء.

مراسلة رقم 1502/م ع و/ع، 2014، المؤرخة في 03/03/2014، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، فيما يخص نصاب إنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء.

مراسلة 1013/م ع و/ع، 2016، مؤرخة في 27/10/2016، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بانتخاب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية للأمر 06-03 المحددة لاختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي وكيفية سير الانتخابات استنادا للمادة 73¹ من نفس الأمر، يبقى العمل بالنصوص السابقة خاصة المرسومين 84-10 و 84-11 ساري المفعول، وهذا ما جاء في المادة 221 من نفس الأمر التي نصت على أنه:

"تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85-59 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر."

وتطبيقا لنص المادة 73 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صدر المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الذي ألغى المرسومين 84-10، 84-11.

2.2 إلزامية المثول أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة:

تتشرط المادة 10 من المرسوم 84-10 الرأي الملزم للجان المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثانية، وهذا ما يخالف أحكام الأمر 06-03 التي تشترط ذلك فقط في العقوبات من الدرجة الثالثة و العقوبات من الدرجة الرابعة، ولهذا كان من الواجب إلغاء المرسوم 84-10 لتعارضه مع الأمر 06-03، وإصدار المرسوم التنفيذي 20-199 الذي هو محل هذه الدراسة.

حيث إلزاميا تجتمع اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب فقط في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، وبالتالي فالأخطاء من الدرجة الأولى والثانية لا تستدعي رأي مجلس التأديب، ولهذا فإن الموظف لا يمثل نهائيا أمامه²، حيث نصت المادة 165 من الأمر رقم 06-03 على أنه:

"..... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي....."

كما نصت المادة 64 من نفس الأمر:

"تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي."

¹ حيث نصت المادة 73 من الأمر 06-03، مرجع سبق ذكره، على أنه: "تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه وتشكيلتها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كفاءات سير الانتخابات، عن طريق التنظيم."

² عادل زياد، عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص 08.

وقد جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا مؤرخ في 1991/01/13 ما يلي:

"...ويقتضي أن تسوى وضعية الموظف في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف، وخلال هذا الأجل

يطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك، وإذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعني بالأمر كامل راتبه وتعاد إليه حقوقه.¹"

كما نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه:

"مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:....

- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة."

أما عن الجهة المختصة بتأديب العون المتربص هي تلك السلطة التي منحها المرسوم التنفيذي 17-322² الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية، حيث جعلها في يد السلطة التي لها صلاحيات التعيين لوحدها، دون المثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذا نتيجة لعدم إقراره لدرجات للأخطاء التأديبية، حيث نصت المادة 27 فقرة أخيرة من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن:

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

3. تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية.

إن اللجنة المتساوية الأعضاء تعد هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، وتهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية مثل: التعيين، تمديد التربص، الترسيم، الترقية، النقل...، كما تكون كلجنة تأديب، وتشكل بصفة متساوية من عدد من الأعضاء ممثلين للموظفين، وعدد من الأعضاء ممثلين للإدارة، وترأسها سلطة التعيين³، ولهذا سندرس تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية

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

² المرسوم التنفيذي 17-322، المؤرخ في 2017/11/02 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66، المؤرخة في 2017/11/12.

³ قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، مؤرخ 1986/02/01، ملف 42898، بين (ب م) ضد (وزير الصحة العمومية)، المجلة القضائية، عدد 03، 1990، ص 172، الذي ألقى قرار مدير مستشفى الأمراض العقلية بوهران، متضمن فصل موظف مؤسس في ذلك على أن:

"قرار الفصل اتخذ دون احترام النصاب القانوني للمجلس التأديبي المنصوص عليه قانونا."

طبقاً للأمر 03-06، كما سنتناول تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للمرسوم التنفيذي 20-199.

1.3 تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للأمر 03-06:

يتم إنشاء أو تكوين مجلس تأديب¹ لدى المؤسسات والإدارات العمومية في كل رتبة، أو سلك إداري يتساوى فيه مؤهلاتهم، حيث يتشكل في لجان إدارية تتضمن عدد من الأعضاء بشكل متساوي، أي يتساوى فيها من حيث العدد ممثلي الإدارة المعينين، مع ممثلي الموظفين المنتخبين، ويرأسه عضو يختار من ممثلي الإدارة المعينين، لمدة 3 سنوات. حيث نصت المادة 63 من الأمر 03-06 على أنه:

"تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة."

وطبقاً للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، فإنه لا يمكن أن ينتخب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، وهو نفس ما هو منصوص عليه في المادة 89 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها:

"لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن، أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه."

2.3 تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للمرسوم التنفيذي 20-199:

طبقاً للمادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإنه تكون حسب الحالة لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة رتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، مع الأخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة مهام هذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وضرورة المصلحة وتنظيمها.

وبحسب المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي لا يمكن للعون المتربص للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولكن يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتميين لنفس الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

¹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 85.

وتتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتتضمن أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد.

حيث أوضحت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199، عدد الممثلين في اللجان على النحو الآتي:

"عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ولا يتجاوز واحد وعشرين (21).

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي واحدا وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).

- أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

- خمسة (05) أعضاء دائمين وخمسة (05) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند تاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين.

عندما يكون تعداد الموظفين لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري."

حيث تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، أو لدى السلطة الوصية، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي، ولهذا توضع اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، أو عند الاقتضاء لدى السلطة الوصية، على أن ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال عشرة أيام التي تلي إمضاءها، وهذا ما جاء في المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي.

وبحسب المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي مع مراعاة القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع، يتم تعيين ممثلو الإدارة الدائمين والإضافيين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خلال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"، وإذا كان العدد غير كافي يمكن تعيينهم من الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب"، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين

المعنية، على أن يعين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة، وفي حالة نقص التعداد يمكن تعيينه في عدة لجان، وهذا ما جاء في المادة 11 من المرسوم التنفيذي.

وتجدر الإشارة أنه عند تجديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد مهامهم، عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم، حيث حددت المادة 08 من نفس المرسوم التنفيذي عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث سنوات، ويمكن بصفة استثنائية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، وبعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تقليص مدة العهدة أو تمديدتها لضرورات المصلحة، على أن لا يتجاوز ذلك مدة 06 أشهر، كما يمكن دون اشتراط انتهاء المدة إنهاء عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، وذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية.

وتنتهي مهام العضو الدائم في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي عين أو انتخب من أجلها، إذا انقطعت عضويته قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة، أو العطلة طويلة الأمد، أو الإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب آخر، أو لم تعد تتوافر فيه الشروط المطلوبة للعضوية في المرسوم التنفيذي، حيث يعين خلفه الإضافي كعضو دائم بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة، كما يتم استخلاف ممثل الموظفين الدائم بعضو إضافي إذا غير الرتبة أو السلك، وإذا لم يوجد عضو إضافي يستمر المعني في تمثيل رتبته أو سلكه إلى حين تجديد اللجنة، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من المرسوم التنفيذي 199-20.

وتجدر الإشارة أن رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعود للسلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها، وفي حالة وجود مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المعنية موظف من بين الموظفين الدائمين لرئاستها، كما يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة ليس عضو فيها، وهذا ما أشارت إليه المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي. وليكتمل تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تقوم هذه الأخيرة بإعداد نظامها الداخلي الذي تتم الموافقة عليه حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي 199-20.

4. إجراءات سير اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية.

بالنسبة للإجراءات أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية، سنتطرق للإجراءات أمامها طبقا للأمر 03-06، وللإجراءات أمامها طبقا للمرسوم التنفيذي 199-20.

1.4 الإجراءات أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية

طبقا للأمر 03-06:

تنص المادة 168 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:

"يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب¹ المثل شخصيا، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، ويمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو رفض تبريره المقدم تستمر المتابعة."

حيث جاء في قرار مجلس الدولة مؤرخ في 1998/10/29، على أن التسريح دون أخذ رأي لجنة التأديب يعد خرقا للإجراءات، وقرر فيه:

".....إن قضاة الدرجة الأولى عندما أبطلوا قرار التسريح فإنهم خالفوا القانون بخصوص الخرق الفادح للإجراءات الضامنة لحقوق الموظفين."²

كما أشار مجلس الدولة بتاريخ 20/04/2004، إلى أن:

".....استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب، يعد إجراء جوهرى يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، مما يتطلب إثبات الاستدعاء القانوني والرسومي بوصول استلام موقع عليه من طرف الموظف، أو بمحضر رسمي موقع عليه من طرف المعني، وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير، غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية، مما يقتضي على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية."³

من خلال ما تقدم يظهر جليا بما لا يدع مجالا للشك بأن الإجراءات التأديبية⁴ تشبه إلى حد بعيد من حيث خصائصها الجوهرية الإجراءات القضائية: كمثول المعني بالأمر شخصيا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، وسماعه إلا إذا قدم مبرر، تقديم المعني ملاحظات كتابية أو شفوية، سماع الشهود، الاستعانة بمحام أو موظف يختاره، وهذا ما جاء في المادة 169 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أنه:

"يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهود.

ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه."

¹ عدم إحالة ملف للجنة المتساوية الأعضاء، قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 2002/07/22، قضية (محافظ الغابات بقالة) ضد (ر)، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص 164.

² قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 1998/10/29، قضية (بلدية بغلية بومرداس) ضد (عبدة علي).

أشارت إليه: سميرة سعدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص 156.

³ قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 2004/04/20، ملف رقم 989، قضية (م ع) ضد (والي ولاية سكيكدة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 143.

⁴ تعليمة رقم 07 مؤرخة في 1969/05/07، صادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية.

أما عن مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب فإنها تتداول في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون قراراتها مبررة، وهذا ما نصت عليه المادة 170 من نفس الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وتنتهي جلسات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب بإصدار رأي ملزم لسلطة التعيين، التي تتخذ على إثره قرار مبرر بالعقوبة، حيث يبلغ الموظف المعني بالقرار في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، ويحفظ في ملفه الإداري، وذلك حسب المادة 172 من نفس الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2.4 الإجراءات أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية

طبقا للمرسوم التنفيذي 199-20:

بناء على المادة 17 من المرسوم التنفيذي 199-20 يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها، أو بطلب كتابي مضمي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم، حيث تجتمع مرتين في السنة على الأقل، بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه، أو بطلب مكتوب من (3/1) أعضائها الدائمين على الأقل، أما الأعضاء الإضافيين فلا يمكنهم حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين الغائبين بعدد مبرر، وهذا حسب المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي 199-20.

ونشير إلى أنه لا تصح مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور (4/3) أعضائها على الأقل، وفي حالة عدم اكتمال هذا النصاب يتم استدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل 08 أيام، ويعتبر اجتماعها صحيحا إذا حضره نصف عدد الأعضاء، وهذا ما أشارت إليه المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي 199-20.

ولحسن سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فإنه لا يمكن لأي عضو فيها حضور اجتماعاتها ومداواتها إذا كان الرأي متعلق بمسألة تخصه بصفة فردية، وهذا ما جاء في المادة 18 من نفس المرسوم التنفيذي 199-20.

حيث تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة للحاضرين، أما في حالة الانتخاب الذي يجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة فيشترط فيه أن يكون سري، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس، إلا في ما يتعلق بالتأديب، فعندما تتساوى وتتعدل الأصوات يتم اتخاذ عقوبة أقل درجة من العقوبة المقترحة المصوت عليها، ولا يرجح صوت الرئيس، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من نفس المرسوم التنفيذي 199-20.

وفي نهاية كل اجتماع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم تحرير محضر مفصل للمداوات، ويتم إمضاه من طرف الأعضاء الحاضرين، مع إمكانية إبداء تحفظاتهم، حيث يسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من السلطة المختصة، ومنذ تاريخ إمضاء محضر الاجتماع تصبح قرارات اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب سارية المفعول، وتبلغ للموظف المعني كتابيا في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع.

5. خاتمة:

إن الجزائر باعتبارها جزء من العالم معنية كغيرها من الدول بمواكبة المتغيرات المتسارعة التي أقرتها العولمة، فهي مطالبة بعصرنة وظيفتها العمومية لكونها الأداة الأساسية لتحقيق التطور والتقدم.

حيث جاء قانون الوظيفة العامة الأمر 03-06 في تقنين واحد شامل وكامل فيه 224 مادة، جمع كل المسائل المتعلقة بالحياة المهنية للموظف، مرتبة ترتيبا منطقيا بداية بتعريف الموظف وعلاقته بالإدارة، وانتهاء بالخروج من الوظيفة، مروراً بالدخول ومركز الموظف العمومي والنظام التأديبي له.

ففي ما يتعلق بالنظام التأديبي للموظف العمومي فقد نظمته المشرع الجزائري بإحكام في القانون الأساسي مراعيًا في ذلك ضمانات الموظف: كالتوقيف، وإخطاره بما نسب إليه من وقائع، والإطلاع على الملف، والتحقق، وحق الدفاع، والمثول أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، وهذه الأخيرة التي كانت محلا لهذه الدراسة، حيث نظمت بموجب المرسوم التنفيذي 199-20 تطبيقا للمادة 73 من الأمر 03-06، حيث تم تسليط الضوء عليها من حيث نشأتها، وتكوينها، والإجراءات أمامها.

من خلال كل ما تقدم من هذه الدراسة المنصبة على اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 199-20، يمكن الوقوف على مجموعة من النتائج والاقتراحات التالية:

- النتائج:

1. رغم الإرادة السياسية للدولة الجزائرية للنهوض بقطاع الوظيفة العمومية، والتي ترجمتها مختلف مسارات إصلاح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء منذ الاستقلال، ما زالت الوظيفة العمومية تعاني من مظاهر البيروقراطية والبطء.
2. بصدر المرسوم التنفيذي 199-20 وذلك تطبيقا للمادة 73 من الأمر 03-06، لقد تم إلغاء المرسومين: 10-84، 11-84.
3. الأخذ بالرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب من طرف سلطة التعيين فقط في العقوبات من الدرجة الثالثة والعقوبات من الدرجة الرابعة.
4. إن سلطة تأديب الأعوان المتربصين في الوظيفة العمومية منحها المرسوم التنفيذي 17-322 طبقا للمادة 27 منه للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، دون المثول أمام اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس للتأديب.
5. الجديد في المرسوم التنفيذي 199-20 أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتضمن أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد، كما يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة ليس عضو فيها.
6. في ما يتعلق بالتأديب، فإنه في حالة تساوي أو تعادل أصوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لا يرجح صوت الرئيس، حيث يتم اتخاذ عقوبة أقل درجة من العقوبة المقترحة المصوت عليها.
7. تنتهي جلسات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب بإصدار رأي ملزم لسلطة التعيين التي تتخذ على إثره قرار مبرر بالعقوبة.

8. منذ تاريخ إمضاء محضر الاجتماع تصبح قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب سارية المفعول، ويبلغ الموظف بالعقوبة التأديبية المتخذة كتابيا في أجل ثمانية أيام من تاريخ الاجتماع.

- الاقتراحات:

1. إن إعادة النظر في نظام الوظيفة العمومية لاسيما ضمانات الموظف أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، أصبح ضرورة ملحة.

2. نقترح تعديل المرسوم التنفيذي 17-322 وتحديد درجات أربعة للأخطاء المرتكبة من الأعدوان المتربصين في الوظيفة العمومية، وبالتالي منح سلطة تأديبهم عندما يرتكبون أخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، بمشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس للتأديب.

3. نقترح إزالة عدم التناسق الموجود في المادة 20 من المرسوم التنفيذي 20-199 بين سريان العقوبة من تاريخ إمضاء أعضاء اللجنة على محاضر الاجتماع، وتبليغ الموظف بالعقوبة المتخذة ضده في أجل 08 من تاريخ الاجتماع، والإبقاء فقط بالنسبة للسريان والتبليغ على تاريخ إمضاء المحاضر.

6. قائمة المراجع:

- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15/07/2006، متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

- المرسوم رقم 66-143، المؤرخ في 02/06/1966، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، المؤرخة في 08/06/1966.

- المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 03، المؤرخة في 15/01/1984.

- المرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 03، المؤرخة في 15/01/1984.

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

- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44، المؤرخة في 2020/07/30.
- تعليمة رقم 07 مؤرخة في 1969/05/07، صادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية.
- تعليمة رقم 20/م ع وع/1984، المؤرخة في 1984/06/26، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتضمن تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- منشور رقم 67/م ع وع/1999، المؤرخ في 1999/02/09، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بإنشاء وتحديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- منشور رقم 03 ك خ/م ع وع/2003، المؤرخ في 17 ماي 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق باللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية المحلية.
- منشور رقم 18 ك خ/م ع وع/2006، مؤرخ 2006/05/28، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتحديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء.
- مراسلة رقم 1502/م ع وع/2014، المؤرخة في 2014/03/03، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيما يخص نصاب إنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء.
- مراسلة رقم 1013/م ع وع/2016، مؤرخة في 2016/10/27، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بانتخاب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- حمد محمد حمد السلمي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- سميرة سعدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003.
- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2006.
- مجلة المحكمة العليا: المجلة القضائية: العدد 03، 1990.

العدد 04، 1991.

- مجلة مجلس الدولة:

العدد 05، 2004.

- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016.

- منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015.

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010.

- هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، التأديبية، الجنائية، المدنية، دار الكتاب الحديث، 2014.