

النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة
The legal system of public office appeal committees

غربي أحسن^{*1}

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر

البريد الإلكتروني: ahcenegharbi4@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/29

تاريخ الاستلام: 2021/05/25

ملخص:

تبحث الدراسة في النظام القانوني للجان الطعن التي تنشأ لدى الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية من الناحيتين العضوية و الوظيفية، على ضوء أحكام الأمر 03-06 وأحكام المرسوم التنفيذي 199-20، باعتبارها ضمانات هامة للدفاع عن حقوق الموظفين تجاه تعسف الإدارة. لذا تناولت الدراسة تشكيلة لجان الطعن وتنظيمها في النقطة الأولى المتعلقة بالجانب العضوي للجان الطعن، وتناولت قواعد سير اللجان وصلاحياتها في النقطة الثانية المتعلقة بالجانب الوظيفي للجان.

خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات، منها منح رئاسة اللجان للرئيس الإداري أو ممثله، وهذا ما يؤثر على استقلالية اللجان في أداء مهامها خصوصا ترجيح صوت الرئيس في حال تساوت الاصوات، وبالتالي تعتبر هذه اللجان ضمانات منقوصة الفاعلية مما يتعين تغيير طبيعتها القانونية من لجنة إدارية إلى هيئة قضائية إدارية متخصصة. الكلمات المفتاحية: لجان الطعن؛ ممثلي الإدارة؛ ممثلي الموظفين؛ إلغاء العقوبة؛ الطعون

Abstract:

The study examines the legal system of the appeals committees that are established with the minister, the governor, or the official of the institution or the concerned department, both from the membership and functional terms, in light of the provisions of Ordinance 06-03 and the

* المؤلف المرسل

provisions of Executive Decree 20-199. Therefore, the study dealt with the composition and organization of appeal committees in the first point related to the organic side of the appeal committees, and the rules for the committees' functioning and powers in the second point related to the functional side of the committees.

The study concluded with a set of conclusions and recommendations, including awarding the chairmanship of the committees to the administrative head or his representative, and this affects the independence of the committees in the performance of their duties, especially the preference of the president's vote in the event of equal votes, and therefore these committees are considered a guarantee of lacking effectiveness, which must change its legal nature from an administrative committee To a specialized administrative judicial body.

Keywords: Appeals Committee; Administration Representatives; Personnel Representatives; Penalty Cancellation; Appeals.

مقدمة:

نص المشرع في الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على هيئات الطعن إلى جانب هيئات المشاركة، إذ تنشأ لجنة الطعن لدى الوزير والوالي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، إذ تضم لجان الطعن عدد متساو من الاعضاء ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وتوكل لها مهمة الفصل في الطعون المقدمة إليهما من قبل الموظفين بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة. كما أحالت المادة 73 من الأمر 03-06 للتنظيم مسألة تحديد صلاحيات لجان الطعن وتنظيمها وتشكيلها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، غير أن التنظيم المقصود لم يصدر إلا مؤخرا حيث ظل المرسوم 10-84 ساري النفاذ منذ صدور الأمر 03-06 وإلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 199-20 بتاريخ 25 يوليو 2020.

يكمن الهدف من انشاء لجان الطعن في توفير أحسن الضمانات للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية، كما تهدف لجان الطعن إلى تفادي اتخاذ بعض الاجراءات التي من شأنها تهديد الحياة المهنية للموظف دون أدنى ضمانات خصوصا في العقوبات الأكثر خطورة مثل التسريح.

خول المشرع لمجالس التأديب في الوظيفة العامة بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة صلاحية إبداء الرأي الملزم للإدارة، هذه الأخيرة يتعين عليها إصدار قرار يتضمن العقوبة التي أوصى بها مجلس التأديب وتبلغه للموظف المعني الذي له الحق في الطعن فيه باتباع الطريق الإداري أو القضائي، فإذا اختار الطعن الإداري تعين عليه رفعه أمام لجنة الطعن المختصة في الآجال المحددة، فإلى أي مدى يمكن اعتبار لجان الطعن ضمانة ممنوحة للموظفين؟ وما مدى فعالية لجان الطعن في تكريس الضمانات التأديبية للموظف العام؟ وما مدى استقلالية لجان الطعن المستحدثة في الوظيفة العامة عن الإدارة التي توضع لديها؟.

من دوافع اختيارنا للموضوع، قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت موضوع لجان الطعن، وانعدامها في ظل المرسوم التنفيذي 199-20، لذا ارتأينا تسليط الضوء على هذا الموضوع الهام ودراسته في ظل المرسوم التنفيذي المذكور الذي صدر بعد مرور مدة زمنية طويلة من صدور الأمر 03-06، باعتباره نص تنظيمي جاء تطبيقا للفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 03-06.

تستمد الدراسة أهميتها من كونها تنصب على التعريف بالجانب العضوي والوظيفي للجان الطعن، وذلك على اعتبار أن هذه اللجان تندرج ضمن الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة. وتتمثل الأهمية العملية في كون الموضوع يعالج مسألة هامة تتعلق بضمانة هامة منحها المشرع للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كما تبين الدراسة مدى فعالية هذه اللجان في الدفاع عن حقوق الموظف وحمايتها. أما الأهمية النظرية فتتمثل في إثراء مواضيع الوظيفة العامة ببحث متخصص في الوظيفة العامة يتعلق بهيئات الطعن المنصوص عليها في الأمر 03-06.

للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعرف على لجان الطعن من حيث تشكيلها وتنظيمها وقواعد عملها واختصاصاتها ووضعها في إطارها الصحيح وتحليل النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم لجان الطعن في شقيها العضوي والوظيفي بغرض الوصول إلى نتائج الدراسة والتي تضمها

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

تتضمن الدراسة معالجة موضوع لجان الطعن على مستوى الوزارات والولايات وبعض الإدارات والمؤسسات العمومية في الجزائر في ظل الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 199-20 حيث قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين، تناولنا في الأول الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة وقسمناها إلى مطلبين، تضمن الأول تنظيم لجان الطعن بينما تضمن الثاني تشكيلة لجان الطعن أما المبحث الثاني تناولنا فيه نظام عمل لجان الطعن واختصاصاتها وقسمناه إلى مطلبين، تضمن الأول سير لجان الطعن بينما تضمن الثاني اختصاصات لجان الطعن.

المبحث الأول:

الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية¹.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية² النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كفاءات أخرى لتنظيم لجان

¹ -عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، (غير منشورة) 2016، ص 235.

² -أمر 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رقم 46 مؤرخة في 16 يوليو سنة 2006.

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفية انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي¹ 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة² حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

الفرع الأول: الجهة التي تتبعها لجان الطعن في الوظيفة العامة:

توضع لجان الطعن لدى الوزراء حيث تتشكل لجنة طعن على مستوى كل وزارة، وتوضع لجنة الطعن لدى الوالي حيث توجد على مستوى كل ولاية لجنة طعن، كما توضع لدى المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات طبقا لنص المادة 65 من الأمر 03-06 ونص المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 .

وترأس الإدارة التي توضع لديها لجان الطعن هذه اللجان أو تختار ممثلا عنها من بين الأعضاء المعينين لرئاستها وبناء على ذلك فإن ما يصدر عن هذه اللجان من قرارات تعتبر وكأنها صادرة عن الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، إذ يشكل ترأس السلطة الرئاسية لهذه اللجان مساسا بمبدأ حياد الإدارة وانقاص لفعالية اللجان في تحقيق الضمانات

¹ -مرسوم تنفيذي 199-20 مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، ج رقم 44 مؤرخة في 30 يوليو 2020.

² -منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 2015 (غير منشورة)، ص54.

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية¹.

الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد. يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة². وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها³.

الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

إن لجان الطعن خلافا للجان الإدارية المتساوية الاعضاء لا تنشأ على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد، وإنما تكون بالنسبة لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ-ب-ج أو د)، أما إذا كانت التعدادات لا تسمح بإنشاء لجنة طعن على مستوى مجموعة أسلاك الموظفين الذين تتساوى مستويات تأهيلهم، فإنه

¹ -منير سلماني، "قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام"، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 1، 2020، 267.

² -تعليمية رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

³ -منشور رقم 67 / مع و/ 99 مؤرخ في 9 فيفري سنة 1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن

يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين. يتعين بخصوص لجنة الطعن الولائية ضرورة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين، إذ لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسومين تابعين لسلك واحد، وذلك ضمانا لتمثيل واسع داخل اللجنة لأسلاك الموظفين على مستوى الولاية، إلا أنه بخصوص لجنة الطعن التي توضع لدى الوزير أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات والمؤسسات فإنها غير معنية بهذا القيد، إذ يمكن أن تتكون من موظفي سلك واحد بينما تمثيلها يمتد لأكثر من سلك.

المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

تتكون لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة يتم تعيينهم من طرفها وممثلي الموظفين المنتخبين، شريطة توفر شروط في المترشحين والمعينين، وحددت مدة العضوية داخل اللجان بثلاث سنوات قابلة للتمديد أو التقليل في حدود (6) أشهر، غير أنه يمكن وضع حد للجنة الطعن قبل انتهاء مدة العضوية عن طريق حلها بموجب قرار أو مقرر، إذا توفرت أسباب الحل.

الفرع الأول: كيفية تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافي، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم¹ 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

¹ -المرسوم 10-84، مؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر رقم 03، مؤرخة في 17 يناير 1984.

المادة الأولى¹ من القرار الذي يوضح كيفيات تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه².

يتعين لتشكيل لجان الطعن الأخذ بأسلوب الانتخاب إلى جانب أسلوب التعيين، إذ ينتخب ممثلي الموظفين بطريقة غير مباشرة أما التعيين فيخص ممثلي الإدارة. أولا-انتخاب ممثلي الموظفين: يتعين علينا توضيح صفة الناخب وأيضا صفة المترشح وأخيرا العمليات الانتخابية.

أ-الناخب: يكون ناخبا ما عدا أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الدائمين المنتخبين كممثلين للموظفين دون الأعضاء المنتخبين كأعضاء إضافيين أو الأعضاء المعيّنين بعنوان ممثلي الإدارة ضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث تضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر، من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، كما ينشر القرار أو المقرر قبل عشرون يوما على الأقل من تاريخ الانتخاب، ويتم النشر في أماكن العمل وبكل الطرق القانونية الملائمة، ليتسنى الاطلاع عليها، إذ في حال أغفل تسجيل عضو من أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الدائمين في قائمة الناخبين جاز له تقديم طلب كتابي للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، يطلب فيه تسجيله، بشرط أن يقدم الطلب خلال ثلاثة أيام عمل تحسب من تاريخ نشر قائمة الناخبين، وتفصل الإدارة التي قدم لها الطلب فيه فورا بالقبول أو الرفض، إذ لا تملك سلطة تقديرية وإنما سلطتها مقيدة، غير أن المادة 68 لم تحدد الآثار المترتبة على رفض الإدارة لطلب التسجيل وخصوصا مسألة الطعن القضائي المكرس دستوريا في المادة 161 من التعديل الدستوري سنة 2016.

¹ -قرار مؤرخ في 9 أبريل 1984. يوضح كيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 10-84 المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، ج رقم 18 الصادرة في أول مايو 1984.

² عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مرجع سابق، ص 238.

ب- المترشح: لا يحق لأي موظف الترشح لعضوية لجان الطعن وإنما يقتصر الترشح على الأعضاء المنتخبين ضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهنا المقصود بالأعضاء الدائمين دون الإضافيين، كما لا يحق للأعضاء المعيّنين كممثلين للإدارة الترشح لعضوية لجان الطعن.

يقدم الأعضاء الذين استوفوا الشروط القانونية تصريحاً بالترشح ممضي من طرفهم، يتم إيداعه لدى السلطة التي توضع لديها لجنة الطعن المراد الترشح لعضويتها، وبعد الانتهاء من عمليات الترشح تصدر الإدارة المعنية قراراً أو مقرر يتضمن قائمة الترشيحات يتم نشره بكافة الوسائل الممكنة ويعلق بأماكن العمل خلال 15 يوماً على الأقل قبل إجراء الانتخابات.

يشترط في قائمة الترشيحات أن تضم عدداً من الأسماء يساوي عدد المقاعد المخصصة لممثلي الموظفين وهي سبعة مقاعد وعدداً مماثلاً كأعضاء إضافيين مع ضرورة الإشارة إلى السلك والإدارة التي ينتهي إليها المترشح لعضوية اللجنة.

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

مكتب التصويت: يخصص مكتب تصويت مركزي لكل لجنة طعن يراد تشكيلها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، كما يمكن إحداث مكاتب تصويت ملحقة يتم إنشائها بنفس الكيفية حيث تضم تشكيلة مكاتب التصويت رئيساً وكاتباً يتم تعيينهم من قبل السلطة التي أنشأت المكتب .

الاقتراع: تجرى العمليات الانتخابية بشكل علني في محلات الإدارة المعنية خلال أوقات العمل، غير أن التصويت يكون سرياً من خلال استعمال أظرفة أو يكون بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني وفق الكيفيات التي تحددها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب تعليمات حيث يختار الناخب المرشحين الذين يرى أحقيتهم في التمثيل داخل لجان الطعن من بين قوائم الترشيحات الموجودة في مكتب التصويت.

فرز الأصوات: بعد الانتهاء من عملية التصويت تبدأ عملية الفرز، ويقوم بها أعضاء مكتب التصويت المركزي، دون مكاتب التصويت الفرعية، إذ يرسل رؤساء هذه المكاتب جميع الأصوات المحصل عليها في أظرفة مغلقة إلى مكتب التصويت المركزي أين يتم فرزها

حيث يحدد مكتب التصويت المركزي العدد الاجمالي للمصوتين والعدد الاجمالي للأصوات الصحيحة والعدد الاجمالي للأصوات التي تحصل عليها كل مترشح وأخيرا العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

يرتب المكتب المترشحين المنتخبين كأعضاء دائمين وأعضاء إضافيين في قائمة واحدة حسب الترتيب التنازلي لعدد الاصوات التي حصل عليها كل مترشح، وذلك في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها مع مراعاة تمثيل عدة اسلاك من الموظفين عند تكوين لجنة الطعن الولائية.

محضر الفرز: يحضر العمليات الانتخابية داخل مكتب التصويت ويوقع عليه من قبل اعضاء المكتب ويرسل فورا للإدارة المعنية التي توضع لديها لجنة الطعن حيث تقوم هذه السلطة بإصدار قرار أو مقرر تؤكد من خلاله النتائج وتحدد من خلاله قائمة الاعضاء المنتخبين الدائمين والإضافيين في حدود عدد المقاعد وهي سبعة مقاعد ثم تنشر الإدارة المعنية قرار أو مقرر التكوين في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة طبقا للمادة 74 من المرسوم التنفيذي 199-20، غير أنه إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يحضر محضر قصور العملية الانتخابية، يجري بعدها دور ثان خلال أجل لا يتعدى ثلاثون يوما من تاريخ الانتخاب الأول، ويصح عندئذ الانتخاب مهما كان عدد المصوتين.

ثانيا- تعيين ممثلي الإدارة: إن ممثلي الإدارة في لجان الطعن الدائمون والإضافيون يتم تعيينهم من قبل الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل خلال خمسة عشر يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، إذ تشترط المادة 53 من المرسوم التنفيذي 199-20 في الأعضاء المعيّنين انتمائهم إلى الفوج (أ) الذي يخص الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، وعليه تقوم الإدارة بتعيين ممثليها من بين الموظفين المؤهلين لمعالجة المسائل التي تندرج ضمن اختصاصات لجان الطعن دون باقي الأفواج الأخرى (ب- ج- د) لكونها غير مؤهلة.

يتعين أن تخضع عملية تشكيل لجان الطعن إلى مراقبة دقيقة من قبل مصالح الوظيفة العامة وذلك قبل إمضاءها حيث تصدر مصالح الوظيفة العامة المختصة رأي مسبب بشأنها، وذلك بهدف الحيلولة دون حدوث خروقات وتجاوزات بشأن تشكيل

اللجان، خصوصاً أنه يحدث من الناحية العملية عدم احترام الادارة للضوابط والإجراءات التي تحكم عملية تكوين وتشكيل لجان الطعن، ولاسيما، عدم وجود تساوي الاعضاء بالنسبة للجان بما يتماشى مع ما تنص عليه النصوص التنظيمية المعمول بها التي تشترط عدد متساو بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة أو عدم مطابقة تشكيلة لجان الطعن للعدد الذي حددته النصوص التنظيمية، عدم احترام شروط استخلاف الأعضاء الرسميين للجنة أثناء العهدة الجارية، عدم احترام أجل تعيين الأعضاء ممثلي الإدارة ضمن لجنة الطعن أو عدم احترام شرط الرتبة التي تنتهي إليها ممثلي الإدارة أو عدم احترام الشروط التي يتعين أن يستوفىها العضو ممثل الإدارة الذي تسند له مهمة رئاسة اللجنة بالنيابة في حالة غياب الرئيس.

ينتج عن عدم فرض رقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية على قرارات التشكيل والانشاء والتجديد حدوث خروقات بخصوص تكوين لجان الطعن وتشكيلها، علماً أن عدم احترام الشروط المتعلقة بتشكيلها ينجم عنه عدم مشروعية قرارات الإنشاء والتشكيل¹.

الفرع الثاني: مدة العضوية:

حدد المرسوم التنفيذي 20-199 في المادة 51 عهدة لجان الطعن بثلاث سنوات قابلة للتجديد لأكثر من مرة، إذ لم تقد العهدة بمرة واحدة أو قابليتها للتجديد مرة واحدة، وهذا يعني أنها عهدة قابلة للتجديد، غير أنه قد تطرأ على العهدة عدة تغييرات تجعلها إما تتجاوز مدة ثلاث سنوات أو تنقص المدة عن ثلاث سنوات، وذلك بصفة استثنائية، وذلك لسببين هما:

-بضرورات المصلحة العامة، وذلك بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عند الاقتضاء، ويشترط في هذه الحالة مراعاة شرطان أساسيان هما:

* أخذ السلطة المختصة لرأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة

¹ -مراسلة رقم 18 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 28-05-2006، متعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن.

* عدم تجاوز مدة التقليس أو التمديد ستة أشهر

-إذا طرأ تعديل على هياكل الأسلاك التي تتكون منها لجنة الطعن، يمكن عندها إنهاء عهدة الاعضاء التابعين لها دون التقيد بمدة ستة أشهر أو أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وتنتهي مهام الأعضاء بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عند الاقتضاء، ويتعين في هذه الحالة تجديد عضوية الأعضاء بلجنة الطعن حيث يباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء السابقين.

يمكن عضوا ممثلا عن الموظفين في لجنة الطعن، الاستمرار في الاحتفاظ بعضويته في اللجنة إلى غاية نهاية العهدة، ولو انتهت عهده في اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء طبقا للمادة 51، المرسوم التنفيذي 199-20.

نظم المرسوم التنفيذي 199-20 كيفيات استخلاف العضو الدائم في لجنة الطعن بعضو آخر وهو العضو الإضافي حيث حدد حالات تنتهي فيها العضوية والمتمثلة في: الاستقالة، عطلة طويلة الأمد، الاحالة على الاستيداع، إذا فقد شروط الترشح للعضوية أو التعيين، إذا غير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك ولأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها. فإذا توفرت حالة من هذه الحالات يتم استبعاد العضو سواء كان معين أو منتخب من لجنة الطعن ويستخلف بالعضو الاحتياطي، الذي يكمل المدة المتبقية لغاية تجديد اللجنة، ويمكنه الترشح لعضويتها أو تعيينه كعضو بها.

الفرع الثالث: وضع حد لتشكيلة لجان الطعن قبل انتهاء مدة العضوية:

يمكن للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل إصدار قرار أو مقرر إداري يتضمن حل لجنة الطعن ووضع حد لصفة العضوية لجميع الأعضاء سواء المعينين من قبل الإدارة أو المنتخبين ، غير أنه يتعين أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة، كما يتعين أيضا توفر سبب الحل، إذ تضمنت المادة 64 من المرسوم التنفيذي 199-20 النص على بعض الحالات التي يتم فيها حل لجنة الطعن، غير أنه تحديد على سبيل المثال لا الحصر، والمتمثلة في:

-إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية مثل تقسيم الولاية إلى ولايتين أو جامعة إلى جامعتين أو إلغاء ولاية أو جامعة مثلا، إذ يتعين في مثل هذه الحالات إعادة

التمثيل داخل هيئات المشاركة والطعن من خلال حل هذه الهيئات وإعادة تشكيلها من جديد.

-حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء، وذلك لكون اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء هي المصدر الرئيسي لاختيار الأعضاء ممثلي الموظفين، وعليه إذا حدث خلل لتشكيلات اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء، فإنه يؤثر على تشكيلة لجان الطعن.

-عندما لا يتمكن الاعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان، أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها، غير أن المادة 64 لم تحدد عدد الاجتماعات التي يتعذر على الأعضاء المنتخبين الدائمين أو المستخلفين حضورها، كما أنها استثنت الاعضاء المعيّنين. أما بخصوص رفض الحضور للاجتماعات فإنه إجراء يخص الأعضاء المنتخبين والمعينين ولكن دون تحديد عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء الانضمام إليها، وهل عملية الرفض يتعين أن تكون في اجتماعات متتالية أم لا، كما أن المادة تركت سبب الغياب أو الرفض مفتوحا دون تحديد وذلك من خلال عبارة "لأي سبب كان"، وهنا قد تكون الإدارة هي السبب وذلك حتى تلجأ إلى حل اللجنة وإعادة تكوينها من جديد.

بعد صدور قرار أو مقرر الحل من قبل السلطة الإدارية، تعلن هذه الأخيرة بموجب قرار أو مقرر عن تجديد لجنة الطعن، إذ يتعين تجديدها خلال أجل شهرين من تاريخ حل اللجنة، ويتم تكوينها وفق الشروط التي سبق بيانها.

المبحث الثاني:

نظام عمل لجان الطعن واختصاصاتها

يتضمن الجانب الوظيفي للجان الطعن التطرق لقواعد سيرها من حيث تنظيم الاجتماعات والمداولات وإعداد النظام الداخلي ثم صلاحياتها والمتمثلة في الفصل في الطعون المرفوعة أمامها من قبل الموظفين ضد عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة.

المطلب الأول: سير لجان الطعن في الوظيفة العامة

نظم المرسوم التنفيذي 199-20 سير لجان الطعن من حيث نظام سير الاجتماعات

والقواعد التي تحكم المداولات وأخيرا إعداد النظام الداخلي الخاص باللجان.

الفرع الأول: سير الاجتماعات:

تسند رئاسة جلسات لجنة الطعن للإدارة الموضوعة على مستواها اللجنة أو ممثلها، تعينه لهذا الغرض، إذ يتعين أن تتوفر في ممثل الإدارة المعين والمؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حال غيابه شروط تتعلق بالأقدمية في الوظيفة والترتيب السلي¹، هذه الشروط من شأنها أن توفر الحماية للموظف، إذ يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية القرارات المتعلقة باللجنة².

وعليه تكون الجهات المخول لها رئاسة لجان الطعن بما فيها اجتماعاتها هي الوزير المعني بالقطاع الذي انشئت ضمنه لجنة الطعن أو من يمثله، الوالي بالنسبة للجنة الطعن الولائية أو من يمثله والمسؤول المؤهل بالنسبة للجنة التي تنشأ على مستوى بعض المؤسسات والادارات العمومية أو من يمثله، ويتولى كتابة الجلسات موظف يمثل الإدارة تعينه خصيصا لهذا الغرض، غير أنه لا يحوز صفة العضوية باللجنة طبقا للمادة 58 من المرسوم التنفيذي 20-199.

تخطر لجنة الطعن من قبل الموظف الذي يتعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة التي يختص مجلس التأديب بإصدار رأي ملزم بخصوصها وذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي، أما بخصوص اجتماع لجنة الطعن فيكون بناء على استدعاء من رئيسها، إذ يحضر الاجتماعات ما عدا الأعضاء الدائمين دون الأعضاء الإضافيين، إلا إذا حصل للعضو الدائم مانع مبرر، عندئذ يستخلف بالعضو الإضافي، غير أن العضو الدائم أو الإضافي الذي يستخلف العضو الذي حصل له مانع مبرر يمنع من حضور اجتماع لجنة الطعن الذي يناقش مسألة تخصه بصفة فردية وبطبيعة الحال لا يشارك في المداولات الخاصة بهذه المسألة تفاديا لأي شبهة.

¹ مراسلة رقم 18، 2006، متعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن.

² علي إبراهيم بن دراج، "لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات"، دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 02، 2018، ص16.

الفرع الثاني: نظام المداوولات:

يتعين لصحة مداوولات لجان الطعن حضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل بما يعادل 11 عضو من بينهم الرئيس، وتبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين أما في حالة اللجوء إلى التصويت فيتعين حساب الأغلبية البسيطة من عدد أعضاء اللجنة وليس عدد الحاضرين، وفي حالة تساوي الاصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً. أما إذا لم يكتمل نصاب يستدعي الرئيس الأعضاء من جديد، في أجل ثمانية أيام ويصح، عندئذ، اجتماعها إذا حضر نصف عدد الأعضاء، غير أنه يثور الاشكال بخصوص عدم اكتمال نصاب النصف هل يؤجل الاجتماع أو يجرى بأي نصاب كان عكس مضمون النص أو يتم حل اللجنة وإعادة تشكيل لجنة أخرى.

يحرر بخصوص كل اجتماع محضر مداوولات يمضي عليه الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من قبل السلطة المختصة بحيث لا يمكن تمزيقه أو إخفاء أوراقه أو إخفاء ما كتب عليه ويكون المحضر خاضع للمراقبة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية، بقصد التأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به خصوصاً من حيث النصاب القانوني، وطبيعة القرارات المتخذة واحترام الآجال ومدى احترام اللجان لاختصاصاتها، إذ توجه مفتشية الوظيفة العمومية دعوة للجنة الطعن من أجل مراجعة قرارها الذي يخالف اختصاصاتها مثل رفض لجنة الطعن الفصل في عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة رفعها متريص بحجة أنها غير معنية بطعون المتريصين، غير أنه قانوناً هي ملزمة بالفصل فيها¹ كما يحق للموظفين الطعن في القرارات المتخذة في حقهم من طرف الإدارة والتي تكون غير مطابقة لقرارات مجالس التأديب أو لجان الطعن².

بالرجوع إلى قرار مجلس الدولة بتاريخ 2011/11/17 نستشف منه أن المديرية العامة للوظيفة العمومية راقبت قرار لجنة الطعن الذي ألغى العقوبة المتضمنة تسريح الموظف دون أن تصدر عقوبة أخرى بشأنه لأنها أقرت بوجود خطأ من الدرجة الثالثة

¹ مراسلة رقم 230، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، 16 فيفري 2016، إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر، تتعلق بوضعية إدارية.

² - منشور رقم 11/ ك خ / م ع و / 2003 مؤرخ في 7 سبتمبر 2003 المتضمن مراقبة محاضر اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

وهو ثابت في حق الموظف حيث راسلت المديرية العامة للوظيفة العمومية الإدارة المعنية بموجب مراسلة تلاحظ فيها أن لجنة الطعن قد أكدت وجود خطأ من الدرجة الثالثة وألغت عقوبة التسريح، إلا أنها لم تتخذ عقوبة بديلة، وبذلك تكون لجنة الطعن خالفت القوانين المعمول بها حسب رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية، كما اعتبرت المديرية أن القضية غير مفصول فيها من قبل لجنة الطعن بكيفية مطابقة للتنظيم وعليه يتعين العودة لعقوبة التسريح¹. كما تخضع لجان الطعن لنفس قواعد سير مجالس التأديب حيث تتخذ قراراتها بالاقتراع السري إذا طلب أحد الأعضاء أما إذا لم يطلب أحد الأعضاء ذلك يكون الاقتراع برفع الايدي وتصويت جميع الأعضاء ضروري وفي حال تساوت الاصوات تطبق العقوبة الأقل².

يحق للموظف الذي قدم طعن أمام لجنة الطعن الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عنه حيث يمكن أن يكون مدافعا مؤهلا قانونا مثل المحامي أو موظفا من الهيئة المستخدمة أو من خارج الهيئة المستخدمة، شريطة أن لا يكون عضوا في اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء أو لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته³.

الفرع الثالث: إعداد النظام الداخلي

منح المرسوم التنفيذي 20-199 للجنة الطعن صلاحية وضع نظامها الداخلي، غير أنه قيدها أثناء إعدادها بضرورة التقيد بالنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العامة والذي يحدد الاطار العام الذي يتقيد به النظام الداخلي الذي تعده لجنة الطعن، ولا ينتهي القيد عند هذا الشرط وإنما أضاف

¹ قرار مجلس الدولة 068965 بتاريخ 2011/11/17، قضية (م ج) ضد المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي، مجلة مجلس الدولة رقم 10، 2012.

² -عبد القادر غيتاوي، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري"، دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد 19، 2018، 65.

³ مراسلة رقم 387 صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بتاريخ 17 أفريل 2017، موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، تتعلق بالرد على استفسار حول تطبيق أحكام المادة 169 من الأمر رقم 03-06. مراسلة رقم 1031 صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بتاريخ 28 أوت 2019، موجهة إلى والي ولاية مستغانم، تتعلق بالرد على استفسار حول إمكانية استعانة الموظف بشخص مؤهل يختاره بنفسه للدفاع عنه أمام اللجنة الولائية للطعن لمستخدمي الإدارة العمومية.

المرسوم قيذا آخر يتمثل في ضرورة موافقة السلطة الإدارية التي توضع لديها لجان الطعن على النظام الداخلي، إذ لا يرى هذا النظام النور من دون موافقة الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، وهذه الصلاحية المتعلقة بموافقة الجهة الإدارية على النظام الداخلي غير قابلة للتفويض، إذ لم ينص المرسوم على إمكانية تفويضها.

نلاحظ أن منح لجان الطعن الحق في إعداد النظام الداخلي هو اختصاص مقيد خاضع لرقابة سابقة تتمثل في وضع السلطة المكلفة بالوظيفة العامة للإطار العام الذي يتقيد به النظام الداخلي الذي تعده لجنة الطعن والذي لا يمكنها الخروج عنه كما يخضع لرقابة لاحقة تتمثل في ضرورة حصوله على موافقة الجهة الإدارية التي تتبعها اللجنة، إذ يتعين أن تصدر الإدارة قرارها يتضمن الموافقة على النظام الداخلي للجنة، وعليه إذا تبين للإدارة بأن لجنة الطعن منحت لنفسها صلاحيات وحرية في العمل أكثر مما يتعين أن تمنحه، ترفض الموافقة على النظام، خصوصاً أن المادة 59 من المرسوم التنفيذي 199-20 لم تبين الآثار المترتبة على عدم الموافقة على النظام الداخلي.

المطلب الثاني: صلاحيات لجان الطعن في الوظيفة العامة

لم ينص قانون الوظيفة العمومية على اختصاصات لجان الطعن وإنما أحال مسألة تحديد الاختصاص للتنظيم حيث تضمن المرسوم التنفيذي 199-20 في المواد 54، 55، 56، 57 تحديد اختصاص لجان الطعن وذلك من خلال تحديده لكيفية تقديم الطعون أمام هذه اللجان وأجال الفصل فيها، بموجب قرارات، غير أنه تثار إشكالية الطبيعة القانونية لهذه القرارات.

من أجل قيام لجان الطعن بمهامها على أكمل وجه يتعين أن تضع الإدارة جميع الإمكانيات أمامها مثل تدعيمها بالوثائق والمستندات الضرورية للفصل في الطعون مع ضرورة تقيد أعضاء اللجان وكاتب الجلسة باحترام السر المهني بخصوص الوثائق والمستندات والوقائع المطلع عليها بصفتهم أعضاء في اللجنة طبقاً للمادة 100 من المرسوم التنفيذي 199-20.

الفرع الأول: تقديم الطعون أمام لجان الطعن:

تمثل الطعون الإدارية وسيلة لفرض رقابة إدارية تراقب من خلالها الإدارة ملاءمة

القرارات وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة، ونظرا لعدم فعالية التظلم الرئاسي وأيضا التظلم الولائي في أغلب الأحيان¹ فقد نص المشرع على رفع التظلم أمام لجنة الطعن، إذ تملك اللجنة سلطة تقديرية واسعة في تلبية طعون الموظفين².

يقصد بالطعن الذي يقدمه الموظف أمام اللجنة: "إجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة إلى لجنة إدارية خاصة ينشئها القانون وينظمها، فيتظلم إليها صاحب الشأن طالبا منها مراجعة القرار الإداري التأديبي موضوع الطعن وفحصه بتعديله أو إلغائه حتى يصبح ملائما ومتفقا مع القواعد القانونية"³.

وعليه يتعين تحديد الجهة المخول لها حق الطعن في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة والجهة المختصة بالنظر في الطعون وأخيرا تحديد آجال رفع الطعن والأثر المترتب على رفع الطعن.

أولا-الجهة المختصة بتقديم الطعون:

بالرجوع للمادة 67 من الأمر 03-06، فإنه يتم إخطار لجان الطعن من قبل الموظف الذي تعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة سواء كان الموظف مرسماً أو متربصاً⁴، إذ يرفع الموظف المعني طعنا للجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المستندة للرأي الملزم لمجلس التأديب. وعليه لا يمكن رفع الطعن أمام لجنة الطعن من قبل موظف آخر حتى لو كان هذا الموظف قام بدور الدفاع عن الموظف أثناء مثوله أمام مجلس التأديب، كما لا يمكن للإدارة رفع طعن ضد قرارها أمام لجنة الطعن أو رفع الطعن ضد الرأي الملزم لمجلس التأديب لأن المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20 منحت الحق في الطعن للموظف المعني بالعقوبة التأديبية

¹ حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر، 2011-2012 (غير منشورة)، ص108.

² صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الوادي الجزائر، 2013-2014 (غير منشورة)، ص107.

³ عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، مرجع سابق، ص237.

⁴ زياد زياد، "فعالية ضمانات المسائلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص630.

دون غيره بما في ذلك الإدارة المعنية أو الوصية خلافا لما كان ينص عليه المرسوم 84-10 حيث سمحت المادة 24 للإدارة والموظف بالطعن أمام لجان الطعن في الرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب، حيث شكل هذا الإجراء قيда على فعالية لجنة الطعن باعتبارها ضمانا للموظف، هذا الأخير الذي أصبح ينظر إلى لجنة الطعن على أنها مضيعة للوقت، إذ كيف يعقل أن يطعن الموظف ضد قرار الإدارة وهو يعلم أن هذا القرار سينفذ بسبب تأخير لجنة الطعن في الفصل في قضيته أو عدم انعقادها أصلا في الآجال المحددة خصوصا أن الآجال كانت طويلة.

من خلال قراءتنا للمادة 175 من الأمر 03-06 نستنتج أن الطعن أمام لجنة الطعن المختصة هو أمر جوازي وليس وجوبي، إذ يمكن للموظف اللجوء مباشرة للقضاء ضد القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كما يمكنه التريث ورفع طعن إداري أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر واحد من تاريخ تبليغه بالقرار، غير أنه إذا اختار الموظف طريق الطعن الإداري ضد العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فإنه يتعين عليه انتظار الفصل فيه من قبل لجنة الطعن المختصة وبعدها يقوم بتحديد موقفه.

بما أن الطعن أمام لجان الطعن هو آخر مرحلة في الضمانات الإدارية الممنوحة للموظف العام، فإنه يتعين أن يكون هذا الطعن مستوفيا لشروط رفعه وهي:
-يرفع الطعن بعد صدور قرار إداري نهائي وليس قبل صدوره، ويتعين أن يكون القرار النهائي صادر عن سلطة إدارية مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية وهي السلطة صاحبة التعيين.

-أن يتضمن القرار الإداري النهائي عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون باقي العقوبات التأديبية الأخرى المنتمية للدرجة الأولى أو الثانية.

-يتعين رفع الطعن بعد تبليغ الإدارة للموظف بقرار العقوبة التأديبية.

-يتعين أن يكون الطعن صريحا فيما يهدف إليه من تعديل، أو إلغاء لقرار العقوبة التأديبية، بحيث تدل عباراته على ذلك¹.

¹ مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري"،

-يتعين أن يرفع الطعن خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ الموظف بقرار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ لا يستفيد الموظف من هذه الضمانة إذا تجاوز الأجل القانوني.

-يتعين أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة، وأن يقدم من قبل الموظف المعني، إذ لا يسمح بتقديم الطعن من قبل موظف آخر ينوب عنه أو من قبل النقابات أو أي جهة أخرى.

ثانيا-محل الطعن:

يقدم الطعن أمام لجان الطعن المختصة ضد القرارات المتضمنة عقوبة تأديبية حيث تكون لجنة الطعن هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، فهي لا تنظر في الآراء الاستشارية للجان الادارية المتساوية الاعضاء، وإنما تنظر في القرار المتضمن العقوبة التأديبية، غير أنه يشترط أن يتضمن قرار العقوبة التأديبية إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 كعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة والمتمثلة في: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح. كما يمكن أن تنص القوانين الخاصة ببعض الأسلاك على عقوبات أخرى تندرج ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وتكون قابلة للطعن أمام لجنة الطعن المختصة مثل المادة 67 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية والمادة 43 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية¹ حيث نصت المادتان على التحويل الإجباري إلى خارج الولاية كعقوبة من الدرجة الثالثة بينما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينص على النقل الإجباري ولم يحدد ما إن كان داخل

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013-2014 (غير منشورة)، ص 325.

¹ مرسوم تنفيذي 106/11 مؤرخ في 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج رقم 15 مؤرخة في 9 مارس 2011. مرسوم تنفيذي 256-11 مؤرخ في 3 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية، ج رقم 42 مؤرخة في 31 يوليو 2011.

الولاية أو خارجها، كما تضمنت بعض القوانين الأساسية الخاصة النص على عقوبتين فقط ضمن عقوبات الدرجة الثالثة بدلا من ثلاث عقوبات التي تضمنها الأمر 03-06 ضمن الدرجة الثالثة، إذ خلت هذه القوانين الخاصة من النص على عقوبة النقل الاجباري مثل المادة 65 المرسوم التنفيذي¹ رقم 322-10.

وعليه قام المشرع بحصر العقوبات التي تخضع لرقابة لجان الطعن في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة فقط، إذ يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن ما يلي:

- الطعن ضد عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية

- الطعن ضد الرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب قبل أن تصدر الإدارة المختصة بخصوصه قرار العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة المقترحة.

- لا تختص لجان الطعن بالنظر في الآراء التي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الملزمة والاستشارية التي تخص المسار المهني للموظف مثل الترسيم، الانتداب، كما لا تختص بالنظر في القرارات التي تصدرها الإدارة استنادا لهذه الآراء.

- لا تختص لجنة الطعن بالنظر في تسريح الموظف المتريص بإجراء إداري غير تأديبي، غير أنها تختص بالنظر في الطعون التي يقدمها المتريص بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة التي تعرض لها حيث يقدم طعنه أمام اللجنة المختصة إزاء السلك الذي ينتهي إليه، وهذا ما أكدت عليه مراسلة مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العامة موجهة إلى السيد والي ولاية ورقلة بتاريخ 21 فيفري 2018، تتعلق بالطعن في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة المسجلة على المتريص.

- يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن قرار العزل بسبب إهمال المنصب باعتبار القرار الصادر بالعزل لا يندرج ضمن اختصاص مجالس التأديب.

- يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن عقوبة التسريح بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بأحكام قضائية نهائية²، غير أن مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2012 تقرر

¹ المرسوم التنفيذي 322-10 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج رقم 78 مؤرخة في 26 ديسمبر 2010.

² المواقع الإلكترونية: إيدر كلكال، اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء دراسة نظرية تطبيقية 2015، تاريخ الاطلاع: 2020/08/29. <https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide>

باختصاص اللجنة بالنظر في العقوبة التي تتخذها مجالس التأديب استنادا للحكم الجزائي النهائي، إذ يمكن للجنة الطعن استبدال العقوبة المتخذة بالعقوبة الأدنى منها مباشرة دون إلغائها، كما أنه لا يمكن للجنة رفض النظر في الطعن المرفوع إليها من قبل الموظفين الذين تم تسريحهم من طرف مجلس التأديب بسبب الإدانة الجزائية¹.
-لا تختص لجان الطعن بالنظر في طلبات رد الاعتبار المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إذن تخرج هذه المواضيع من مجال اختصاص لجان الطعن التي تكتفي بموضوع واحد وهو النظر في الطعون المرفوعة ضد عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة بشرط أن يكون صدر قرار بشأنها من قبل الإدارة المختصة.

ثالثا-الجهة التي يرفع أمامها الطعن:

إن العقوبة التأديبية التي تصدرها الإدارة بناء على الرأي الملزم لمجلس التأديب لا يمكن الطعن فيها أمام نفس الجهة وهي مجلس التأديب، إذ لا يملك المجلس صلاحية مراجعتها، وعليه فإن العقوبات التأديبية الصادرة عن مجلس التأديب المجتمع بصفة قانونية، لا يمكن الطعن فيها إلا أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر من تبليغها أو أمام الجهة القضائية المختصة خلال آجال الطعن القضائي، لذا فإنه لا يمكن مراجعة العقوبات التأديبية خارج الإطار القانوني الذي يحدد الجهات المختصة بالنظر في الطعون² الموجهة ضد عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة وهي لجنة الطعن الولائية أو الوزارية أو التي توضع لدى بعض المؤسسات والإدارات، وذلك بخصوص الطعن الإداري أما الطعن القضائي فيرفع أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الجهة الإدارية المصدرة للقرار المطعون فيه. كما تختلف لجنة الطعن التي يرفع أمامها الطعن باختلاف الإدارة التي يتبعها الموظف الطاعن وذلك على النحو التالي:

¹ -مراسلة رقم 12/316 مؤرخة في 16 فيفري سنة 2012، المديرية العامة للوظيفة العمومية، إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات 48.

² -مراسلة رقم 1929، صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، بتاريخ 2015-2104، موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر، تتعلق بالرد على استفسار حول مدى إمكانية مراجعة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للعقوبة التأديبية.

-تختص لجان الطعن الموضوعة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والادارات العمومية، بالنظر في الطعون التي يرفعها الموظفون التابعين للإدارة المركزية والمؤسسات والادارات العمومية المعنية، والمؤسسات التابعة لهذه الادارات المركزية والمعاهد الوطنية، كما يندرج ضمن اختصاص لجنة الطعن الوزارية الموضوعة على مستوى وزارة التعليم العالي، صلاحية النظر في الطعون التي يرفعها الموظفون المنتمون لأسلاك الاساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والاساتذة الباحثين والباحثين الدائمين دون الموظفين الإداريين طبقا للمادة 57، المرسوم التنفيذي 199-20، إذ لا تختص اللجان الولائية بالطعون التي يرفعها هذا النوع من الموظفين، رغم وجود الجامعة على مستوى إقليم الولاية.

-تختص لجان الطعن المكونة لدى الولاية، بالنظر في الطعون المرفوعة من قبل الموظفين المنتمين للمصالح غير المركزية للدولة مثل مديريات التربية، الصحة، املاك الدولة وغيرها والدائرة وكذا الطعون المرفوعة من قبل موظفي البلديات التي تتكون منها الولاية وأيضا موظفي الولاية والمؤسسات العمومية التي تتمتع بالشخصية المعنوية وتكون خاضعة لوصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات باستثناء الاساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والاساتذة الباحثين والباحثين الدائمين أما الموظفين الإداريين التابعين للجامعة فيخضعون للجنة الطعن الولائية، كما تنظر لجنة الطعن الولائية أيضا في الطعون التي يرفعها موظفي المؤسسات الإدارية التابعة للولاية أو بلديات الولاية.

ثالثا: ميعاد رفع الطعن أمام لجان الطعن والآثار المترتبة عليه:

يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار العقوبة التأديبية للموظف خلافا لما كان ينص عليه المرسوم 84-10 الذي حدد أجل خمسة عشر يوما للطعن، إذ يشكل إجراء رفع الأجل من خمسة عشر يوما إلى شهر ضمانا للموظف خصوصا أنه في بعض الحالات لا تكفي مدة 15 يوما لرفع الطعن كأن تكون القضية معقدة أو بعد المسافة بين الموظف والوزارة خصوصا المناطق المعزولة والولايات الصحراوية.

يترتب على رفع الموظف للطعن أمام لجنة الطعن في الآجال القانونية تعليق

العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من قبل لجنة الطعن المختصة حتى لو تجاوزت مدة تعليق العقوبة خمسة وأربعون يوما الممنوحة للجنة للفصل في الطعن، فإذا قامت الإدارة بتنفيذ القرار المتضمن العقوبة التأديبية قبل فصل لجنة الطعن في الطعن فإن قرارها يكون معيبا، وهذا ما تضمنه قرار لمجلس الدولة جاء فيه: "وحيث أن المستأنف عليه قد نفذ عقوبة العزل على المستأنف بتاريخ 27 جويلية 1999 بينما هذا الأخير كان قد سجل طعنا ضد قرار العزل أمام لجنة الطعن الولائية للطعن بتاريخ 06 جويلية 1999 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 امام لجنة الطعن بالولاية يكون قد خالف أحكام المادة 25 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 مما يستوجب إلغاء قرار العزل المطعون فيه لعدم شرعيته

وحيث أنه بعد إلغاء مقرر العزل ترجع وضعية المستأنف على الحالة التي كانت عليها قبل صدور وتنفيذ مقرر العزل وما دام أن علاقة العمل بقيت قائمة بين الطرفين فيتعين الاستجابة للمستأنف في طلبه المتعلق بالرجوع إلى منصب عمله"¹.

كما يترتب على فوات ميعاد الطعن المحدد بشهر سقوط حق الموظف في الطعن أمام لجنة الطعن وتكون العقوبة نافذة في حقه، إذ ترفض لجنة الطعن طعن الموظف لوقوعه خارج الآجال²، غير أن سقوط أجل الطعن أمام لجان الطعن لا يعني حرمان الموظف من الطعن القضائي، إذ يبقى الطعن القضائي مفتوح في حدود أجل أربعة أشهر المنصوص عليها في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

2 الفرع الثاني: آجال الفصل في الطعون:

تفصل لجنة الطعن في الطعون المرفوعة أمامها في الآجال القانونية، إذ حدد المرسوم التنفيذي 20-199 الأجل الذي يتعين أن تحترمه لجنة الطعن المختصة للفصل في الطعن والمتمثل في خمسة وأربعون يوما، ابتداء من تاريخ اخطارها. فإذا لم تجتمع

¹ قرار رقم 009898 بتاريخ 20-04-2004. الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (م ع) ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص143.

² لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الأول"، دار هومة، الجزائر، 2002، ص248.

اللجنة أو لم تصدر قرارها خلال خمسة وأربعين يوما، لسبب ما، يمكن إنهاء قرار توقيف الموظف ويعاد إدماجه في منصب عمله مع حقه في استرجاع كافة حقوقه مع بقاء العقوبة المسلطة عليه موقوفة النفاذ حتى تصدر اللجنة قرارها، غير أن إعادة إدماجه في هذه الحالة لا يمنحه الحق في استرجاع اجزاء الراتب التي تم خصمها أو طلب التعويض¹، إذ يتوقف استرجاع الاجزاء المقتطعة على ما يتضمنه القرار الذي تصدره اللجنة لاحقا. خلافا لأحكام المرسوم 84-10 حيث كانت لجنة الطعن تفصل في الطعون المقدمة لديها خلال ثلاثة أشهر دون أن يتضمن المرسوم النص على مصير تعليق العقوبة إذا لم تجتمع اللجنة أو لم تفصل في الطعن خلال الأجل، إذ صدر منشور للمديرية العامة للوظيفة العمومية يتضمن تحديد نطاق سريان الأثر الموقوف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني، والذي حسب هذا المنشور يسري في حدود ثلاثة أشهر المطلوبة لاجتماع لجنة الطعن، فإذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تفصل في الملفات خلال الأجل المحدد يصبح قرار مجلس التأديب، نافذا².

وعليه نرى من الجيد أن يمتد الأثر الموقوف للعقوبة التأديبية إلى غاية فصل لجنة الطعن في الملف المعروض عليها، وذلك في حال عدم اجتماعها خلال أجل خمسة وأربعين يوما أو عدم فصلها في الملف في الآجال، وبذلك يقطع الطريق أمام تعسف الإدارة، خصوصا من خلال التماطل في اجتماع اللجنة أو التأثير على اجتماعاتها حتى تنقضي المدة المحددة ويتم تثبيت العقوبة. أما بخصوص الاجراءات الواجب اتباعها والتي لم ينص عليها المرسوم التنفيذي 20-199، فإنه يتم اتباع نفس الاجراءات المتبعة أمام مجلس التأديب. وعليه فإن حق الطعن أمام لجنة الطعن في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة هو ضمانه تأديبية أساسية أقرها المشرع الجزائري للموظف، لا يجوز حرمان الموظف منها بسبب عدم اجتماع لجنة الطعن أو عدم فصلها في قضيته خلال الآجال المحددة بخمسة وأربعين يوما من تاريخ إخطارها، وبذلك فإن لجنة الطعن ملزمة بالفصل في الطعن الذي تقدم به الموظف حتى لو كانت الآجال أنقضت ما دام الموظف قدم طعنه في أجل شهر.

¹ قرار رقم 009898، مرجع سابق.

² منشور رقم 15، المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 10 أوت 2004.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لقرارات لجان الطعن في الوظيفة العمومية:

إن لجنة الطعن لا تصدر رأيا استشاريا، بل تصدر قرارا إداريا، تلتزم الإدارة بتنفيذه، بالرغم من إمكانية الطعن فيه قضائيا¹، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد وفر للموظف المعني بالعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ضمانات القرار الجماعي الذي يجعل النظام التأديبي يقترب من المحكمة التأديبية التي تضم تشكيلة جماعية²، وعليه فإن لجنة الطعن المتواجدة على مستوى الوزارة أو الولاية أو المؤسسة أو الإدارة تصدر قرارها خلال أجل خمسة وأربعين يوما من تاريخ إخطارها، ويتعين أن يكون قرارها معللا، إذ يتضمن قرارها المعلن إما:

- إلغاء العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف من قبل الإدارة استنادا للرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب وذلك في حالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ والعقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم³، وتقوم الإدارة بتنفيذ قرار لجنة الطعن فورا وحرفيا، مثل صدور قرار يقضي بإعادة إدماج الموظف، فإنه يتعين على الإدارة إعادة إدماجه وتعاد له جميع حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملا خلال فترة التوقيف⁴.

- تثبيت العقوبة التي وقعت عليها الإدارة استنادا إلى الرأي الملزم لمجلس التأديب، وهنا تصدر الإدارة قرارا تثبت بموجبه العقوبة.

- تملك لجنة الطعن سلطة تعديل العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة طبقا للمادة 55 من المرسوم التنفيذي 199-20، ويتضمن التعديل توقيع عقوبة أقل من العقوبة التي قررتها مجالس التأديب، غير أنه طرحت العديد من التساؤلات حول إصدار لجنة الطعن لعقوبة أشد من العقوبة المطعون فيها وذلك في ظل عدم وجود نص قانوني يجيز أو يمنع تشديد اللجنة للعقوبة، لكن بالنظر لكون الموظف هو الذي قدم الطعن أمام لجنة

¹ لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الثاني"، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 231.

² -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر، الجزائر، 2015، ص 160.

³ بواوي مصطفى، مرجع سابق، ص 325.

⁴ -منشور رقم 5، المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 12 أبريل 2003، يتضمن تطبيق المادتين 130 و 130 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

الطعن وهو يأمل منها إلغاء العقوبة أو على الأقل التخفيف منها عن طريق فرض عقوبة أقل، فإن لجنة الطعن تلجأ في حال قررت تعديل العقوبة إلى تسليط عقوبة أقل. أما إذا تبين لها بأن الموظف يستحق عقوبة أشد فإنها تثبت العقوبة. وعليه لا يمكنها تسليط عقوبة أشد من عقوبة مجلس التأديب، وهذا الموقف تكون لجان الطعن ضمانة للموظف خلافا للوضع الذي كان معمول به في ظل المرسوم 84-10 الذي سمح للإدارة بالطعن ضد الرأي الملزم لمجلس التأديب أمام لجنة الطعن، وهنا بالضرورة تطلب الإدارة تشديد العقوبة ويجوز في هذه الحالة للجنة تقرير عقوبة أشد إذا تبين لها أن الإدارة محقة¹، وهذا الموقف لا يخدم مصلحة الموظف.

إن القرار الذي تصدره لجنة الطعن بخصوص الطعون المرفوعة من قبل الموظفين يدخل حيز التنفيذ من تاريخ اجتماع لجنة الطعن، غير أنه إذا لم تجتمع اللجنة أو اجتمعت دون أن تصدر رأيها المعلن خلال أجل خمسة وأربعين يوما، لأي سبب كان، فإن الموظف يسترجع حقوقه باستثناء الاجزاء المقتطعة من الراتب، إلا أن هذا لا يعني براءته إذ تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة إلى غاية فصل اللجنة فيها برأي معلن.

ويترتب على القرار الذي تصدره لجنة الطعن ما يلي:

- في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال العقوبة المستندة للرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء أو تعديلها فإن القرار الذي أصدرته الإدارة استنادا إلى الرأي الملزم لمجلس التأديب يفقد أساسه، ويتعين في هذه الحالة اتخاذ الإدارة لقرار آخر يتوافق مع قرار اللجنة، غير أنه قد لا تستجيب الإدارة لتنفيذ قرار اللجنة أو تقوم بتنفيذه ثم تصدر قرار آخر يقضي بفرض عقوبة جديدة على الموظف، فيكون قرارها معيبا، وهذا ما قضى به مجلس الدولة في قرار له² بتاريخ 06-11-2000.

- إذا قررت لجنة الطعن عدم إبطال رأي مجلس التأديب الموافق للقرار المتضمن العقوبة التأديبية، فإن الإدارة تثبت بذلك الرأي ويصبح قرارها مثبتا.

¹ سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2008-2009 (غير منشورة)، ص 111.

² مشار إليه في مرجع لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى، "الجزء الثاني"، مرجع سابق، ص 259.

-قد تقرر اللجنة إلغاء العقوبة التي سلطتها الإدارة على الموظف مع إقرارها بوجود خطأ من جانب الموظف من الدرجة الثالثة أو الرابعة، غير أنها لا تصدر عقوبة بخصوصه، وذلك إذا كان تطبيق العقوبة المناسبة مستحيل أو من شأنه أن يتسبب في خلق مشاكل في تسيير الإدارة، إذ يعتبر امتناع اللجنة عن توقيع العقوبة قراراً صائباً وهذا ما أكدته مجلس الدولة في قراره¹ بتاريخ 17-11-2011، إذ يتعين على الإدارة في هذه الحالة الالتزام بالقرار الذي أصدرته اللجنة وعدم تنفيذها للقرار الملغى أو توقيعها لقرار آخر حيث جاء في حيثيات القرار ما يلي: "حيث أنه عكس ما جاءت به المديرية العامة للوظيفة العمومية فإن لجنة الطعن الوزارية درست وناقشت بكل إطناب قضية المدعي واتخذت قرار إلغاء عقوبة التسريح وإعادة إدماج المعني في منصب عمله وتعاد إليه كل حقوقه طبقاً للتنظيم المعمول به. حيث أن لجنة الطعن اعتبرت الخطأ المرتكب هو من الدرجة الثالثة وأنه لا يمكن إنزال إلا عقوبة من الدرجة الثالثة. حيث أن اللجنة اعتبرت أن التحويل لا يكون إلا في حالة إدارة تتوفر على هياكل أخرى تابعة للقطاع وأن المديرية العامة للوظيفة العمومية رفضت القرار للسبب المذكور أعلاه. كما اعتبرت اللجنة تنزيل المعني من رتبته الحالية غير ممكن اتخاذها نظراً لضرورة توفر منصب مالي شاغر في الرتبة الأدنى من رتبة المعني وذلك في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمعهد بعنوان سنة 2007 وهو ما لم يكن متوفراً لدى المعهد. كما اعتبرت اللجنة أن اللجوء إلى اتخاذ إحدى تلك العقوبات لا جدوى منه طالما أنه سيتسبب في خلق مشاكل تسيير تخص إدارة المعهد مستقبلاً. حيث أن قرار لجنة الطعن كان مبرراً وموضحاً أسباب عدم اتخاذ عقوبة ضد المدعي ولذا فإن القرار المطعون فيه يكون مشوباً بعيب مخالفة القانون وبالاختصاص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 مما يتعين إلغاؤه وإعادة إدماج المدعي إلى منصب عمله الأصلي".

-يمكن للموظف الطعن في قرار لجنة الطعن على أساس أنه قرار إداري يمس مصالح للموظف²،

¹ قرار رقم 068965 بتاريخ 17/11/2011، مرجع سابق، ص 98..

² لحسين بن الشيخ آث ملويا، "تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001 بخصوص الطبيعة القانونية

كما يمكن للإدارة الطعن في القرار أمام القضاء الإداري المختص¹ خلافا لما ذهب إليه مجلس الدولة لما تطرق للطبيعة القانونية لقرارات لجان الطعن الولائية حيث يرى بأن لجنة الطعن المكونة من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين مستقلين عن الوالي، وعليه فإن المداولة المطعون ضدها ليست ممضاة من قبل الوالي ولا محررة من قبله، ما يعني استبعاد الطعن ضده، ومن جهة أخرى تشكل لجان الطعن هيئة مكلفة بإبداء الرأي حول المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظف العام حتى وإن كانت هذه الآراء الصادرة عنها ملزمة للإدارة، إلا أنها لا تشكل قرارات إدارية قابلة للطعن القضائي².

ويرى مجلس الدولة في قرار آخر له أن لجنة الطعن هيئة استشارية تصدر آراء، والآراء الصادرة عنها ليست قرارات إدارية حيث جاء فيه ما يلي: "حيث ان النزاع يتعلق حينئذ بالمحضر الصادر عن اللجنة التأديبية للطعن الولائي الصادر بتاريخ 11-03-1996 غير ان اللجنة المذكورة أنفا هي هيئة استشارية تصدر آراء، والآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن القرار الإداري الذي يستوجب إلغاؤه، مما يجعل دعوى المستأنف غير مقبولة شكلا، ولذا قضى القرار المعاد برفض الدعوى لعدم التأسيس، واعتبر قرار لجنة الطعن قرار إداري يكون قد جانب الصواب مما يتعين إلغاؤه"³.

لقد وقع مجلس الدولة من خلال هذا القرار في الخلط بين لجنة الطعن التي تصدر قرارات إدارية نهائية قابلة للطعن واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي التي تصدر آراء ملزمة للإدارة بشأن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي لها صلاحيات أخرى تتعلق بالمسار المهني للموظفين أي تنظر في المسائل ذات الطابع الفردي للموظفين أما لجان الطعن فلا تملك هذه المهام، إذ لها صلاحية واحدة وهي النظر في

لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، مجلة دراسات قانونية، المجلد الأول، العدد الأول، 2018، ص16.

¹ أم الخير بوقرة، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد الثامن، العدد التاسع، 2013، ص86.

² لحسين بن الشيخ آث ملويا، "تعليق على قرار مجلس الدولة، مرجع سابق، ص7.

³ لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص301.

الطعون المقدمة من قبل الموظفين بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والفصل فيها إما بإلغائها أو تعديلها أو تثبيتها.

وما يؤكد وقوع المجلس في الخلط بين الهيئتين، وتأكيدا لطبيعة القرارات الإدارية لأعمال لجنة الطعن نقدم مجموعة من الدلائل:

-سلطة لجنة الطعن في البت في الطعون المرفوعة أمامها حيث يمكنها إلغاء العقوبة والتصريح ببراءة الموظف أو تعديلها وتصدر بشأن إلغاء العقوبة أو تعديلها قرار له مقومات القرار الإداري لكونه يعدل أو يلغي مركز قانوني قائم حيث قامت لجنة الطعن لولاية جيجل باستبدال عقوبة العزل بعقوبة النقل الاجباري، مع تسوية الوضعية المالية للموظف بعد إدماجه وأوصت بتنحيته من منصب رئيس مصلحة¹.

-إطلاق المشرع لوصف القرارات على أعمال لجان الطعن بدلا من عبارة الرأي الملزم التي استعملها بخصوص اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء، ويظهر ذلك من خلال نص المواد 12، 13 و54 من المرسوم التنفيذي 199-20، إذ بالرجوع إلى هذه المواد نجد أن اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء تصدر رأيا الملزم أو رأيها الاستشاري بينما لجنة الطعن تصدر قرارها، الذي يرتب آثار قانونية تتضمن تعديل مركز قانوني أو إلغاءه.

-الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار التأديبي الصادر عن الإدارة بناء على الرأي الملزم لمجلس التأديب ويستمر إيقاف التنفيذ لغاية صدور قرار اللجنة بخصوص الطعن الذي قدمه الموظف حيث نصت المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20 على الأثر المترتب على رفع الطعن أمامها وهو تعليق العقوبة الصادرة من قبل الإدارة المختصة بناء على رأي مجلس التأديب الملزم. وفي قرار آخر لمجلس الدولة اعتبر القرارات الصادرة عن لجان الطعن طبقا للمادة 25 من المرسوم 10-84 ليست قرارات إدارية نافذة، إذ لا تقبل الطعن القضائي وفقا للمبادئ العامة للقانون الإداري².

¹ لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 301.

² قرار رقم 008041 بتاريخ 2003-03-18، الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (خ ب) ضد مدير القطاع الصحي بالمسيلة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص183.

خاتمة:

تعد لجان الطعن ضماناً منحها المشرع للموظف أثناء تعرضه لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ يحق للموظف اللجوء إلى لجنة الطعن المختصة ويطلب منها مراجعة العقوبة التي صدرت بحقه عن طريق إلغائها أو التخفيف منها واستبدالها بعقوبة أقل، وتملك لجنة الطعن صلاحية إلغاء العقوبة أو استبدالها، كما تملك صلاحية تثبيتها، غير أنها مطالبة بتعليل قراراتها الصادرة بشأن الطعن الذي قدمه الموظف، وفي حال تخلف التعليل يكون قرارها عرضة للإلغاء القضائي.

رغم اعتبار لجنة الطعن ضماناً منحها المشرع للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، إلا أنها ضماناً منقوصة الفعالية لغياب استقلالية حقيقية للجان وذلك بسبب وضعها لدى الإدارة التي ترأس اللجنة مع منح الرئيس ميزة ترجيح الأصوات في حال التساوي وهو ما يعطي الغلبة لكفة ممثلي الإدارة دوماً على حساب كفة ممثلي الموظفين.

نتائج البحث

-تجد بعض المؤسسات والإدارات العمومية صعوبة في تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية خصوصاً التي تحكم لجان الطعن، وهذا ما يؤثر على الضمانات الممنوحة للموظف الذي رفع طعناً ضد عقوبة تأديبية أمام لجنة الطعن المختصة.

-إسناد رئاسة لجان الطعن إلى الإدارة التي توضع لديها لجان الطعن يشكل مساساً بمبدأ حياد الإدارة، إذ نجد أن المسؤول عن الإدارة أو ممثله يرأس مجلس التأديب وهو أيضاً رئيس لجنة الطعن التي تنظر في العقوبة التي وقعها المسؤول الإداري المختص بناءً على رأي ملزم لمجلس التأديب.

-عمل المشرع على تعزيز مبدأ العدالة التأديبية من خلال إشراكه لهيئات المشاركة والطعن ضمن الجهة المخول لها صلاحية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ يتمثل الهدف الذي يتوخاه المشرع من هذا النظام في توفير أقصى درجات الحماية للموظف العام المتابع تأديبياً حيث يهدف المشرع إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الضمانات الممنوحة للموظف

وحمايته من القرارات التعسفية التي قد تصدرها الإدارة في حقه والتي قد يترتب عنها وضع حد لحياته المهنية في حال صدرت بحقه عقوبة التسريح، إذ لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية .

-يشكل الطعن المرفوع من قبل الموظف أمام لجنة الطعن ضمانا من الضمانات الإدارية اللاحقة بتوقيع العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وهذه الضمانة لا تحول دون حق الموظف في اللجوء إلى الطعن القضائي في حال عدم جدوى الطعن الإداري المرفوع أمام لجنة الطعن.

-إن رفع الطعن أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية، ويستمر وقف نفاذها إلى غاية الفصل في الملف التأديبي المعروض على لجنة الطعن حتى لو تجاوزت اللجنة آجال الفصل فيه والمقدرة بخمسة وأربعين يوما من تاريخ إخطارها، فإذا لم تنعقد اللجنة خلال الأجل أو انعقدت دون أن تفصل في الملف بقرار معلل فإن العقوبة لا تنفذ على الموظف، وهذا ما يعد ضمانا أساسية للموظف.

-يقتصر حق الطعن في العقوبة التأديبية أمام لجنة الطعن على الموظف المعني بالعقوبة دون الإدارة حتى لو كانت هذه الأخيرة غير راضية عن العقوبة التي أصدرها مجلس التأديب خلافا لما كان يتضمنه المرسوم 10-84 الذي سمح للإدارة برفع طعن ضد العقوبة التأديبية أمام لجنة الطعن المختصة مع حق الموظف أيضا في الطعن.

-يعتبر اللجوء إلى الطعن الإداري الذي يرفع أمام لجنة الطعن أمر جوازي وليس وجوبي، إذ يمكن للموظف تفادي هذا الطريق واللجوء مباشرة للمحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب ما تمليه قواعد الاختصاص ورفع طعن بالبطلان ضد القرار المتضمن العقوبة التأديبية وذلك خلال آجال الطعن القضائي.

الاقتراحات المقدمة: حتى تكون لجان الطعن ضمانا حقيقية للموظفين وتملك فعالية في مراجعة القرارات المتضمنة عقوبات تأديبية يتعين على المشرع تغيير طبيعتها القانونية من لجنة إدارية موضوعة لدى الإدارة وتحت رئاستها إلى جهة قضائية إدارية متخصصة "قضاء تأديب متخصص"، وذلك من خلال ما يلي:

-نلاحظ غياب العنصر القضائي ضمن تشكيلة لجان الطعن، خصوصا أن مهمتها الفصل في نزاع بين الموظف والإدارة مع وجود العديد من الإجراءات والضمانات التي منحها

المشرع للموظف كضمانات تأديبية تحتاج إلى العنصر القضائي داخل لجنة الطعن لتقدير مدى احترامها من قبل مجلس التأديب، لذا من الضروري تدعيم لجان الطعن بقضاة مع منح رئاسة اللجنة لقاضي، وإلى جانب العنصر القضائي تضم اللجنة ممثلين عن الموظفين بنفس عدد القضاة ونقترح تشكيلها من ثمانية أعضاء وهم أربعة قضاة وأربعة ممثلين عن الموظفين منتخبين، وبهذا الشكل نضمن حياد كلي للإدارة.

-تحديد مدة العضوية بلجنة الطعن بأربع سنوات غير قابلة للتجديد، لا يمكن حلها أو تقليصها أو تمديدتها إلا في الظروف الاستثنائية.

-تحديد قواعد سير وعمل لجان الطعن في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بشكل نهائي دون الإحالة إلى التنظيم، إذ يتعين إدراج المسائل التي ينظمها المرسوم التنفيذي 20-199 ضمن النظام الداخلي للجان الطعن حتى تملك استقلالية حقيقية في وضع القواعد التي تحكمها والتي لم ينظمها المشرع في القانون الأساسي.

-جعل الطعن في عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة أمام لجان الطعن ملزماً قبل اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة وليس أمراً جوازي، ويتعين منحه للموظف والإدارة على حد سواء ما دامت الإدارة غير ممثلة ضمن لجان الطعن وفق لهذا التصور.

-القرارات الصادرة عن لجان الطعن بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة يتعين أن تكون مسببة وتكون قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة في انتظار إنشاء محاكم إدارية استئنافية.

-منح لجان الطعن صلاحية النظر في عقوبات الدرجة الأولى والثانية وتقديم رأي استشاري للإدارة، وهنا يقتصر رفع الطعن على الموظف دون الإدارة.

قائمة المصادر والمراجع

المؤلفات:

- عمار، بوضياف، (2015)، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر، الجزائر.
- لحسين، بن الشيخ آث ملويا، (2004)، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الثاني"، دار هومة، الجزائر.
- لحسين، بن الشيخ آث ملويا، (2002)، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الأول"، دار هومة،

الجزائر.

الأطروحات:

- حياة، عمراوي، (2012)، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر.
- سمية، بن رموقة، (2009)، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- صباح، حمايتي، (2014)، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الوادي الجزائر.
- عادل، زياد، (2016)، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر.
- مصطفى، بوادي، (2014)، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري"، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
- منير، سلماني، (2015)، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر.

المقالات:

- بن دراج علي إبراهيم، (2018)، "لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات"، دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 02، ص ص 19-12.
- بن الشيخ آث ملوبا لحسين، (2018)، "تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001 بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، مجلة دراسات قانونية، المجلد الأول، العدد الأول، ص ص 7-20.
- بوقرة أم الخير، (2013)، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد الثامن، العدد التاسع، ص ص 67-88.
- زياد عادل، (2019)، "فعالية ضمانات المسائلة التأديبية للعون المترص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 10، العدد 03، ص ص 616-632.

- سلماني منير. (2020)، "قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 1، ص 257-269
- غيتاوي عبد القادر، (2018)، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري"، دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد 19، ص 53-68.

مواقع الانترنت:

- إيدير كلكال، اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء دراسة نظرية تطبيقية 2015، تاريخ الاطلاع: 2020/08/29. <https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide>

النصوص القانونية

- أمر 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رقم 46 مؤرخة في 16 يوليو سنة 2006.
- المرسوم 10-84، مؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج رقم 03، مؤرخة في 17 يناير 1984.
- المرسوم التنفيذي 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج رقم 78 مؤرخة في 26 ديسمبر 2010.
- مرسوم تنفيذي 11/106 مؤرخ في 6 مارس 2011، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج رقم 15 مؤرخة في 9 مارس 2011. مرسوم تنفيذي 11-256 مؤرخ في 3 يوليو 2011، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج رقم 42 مؤرخة في 31 يوليو 2011.
- مرسوم تنفيذي 20-199 مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، ج رقم 44 مؤرخة في 30 يوليو 2020.
- قرار مؤرخ في 9 أبريل 1984، يوضح كفايات تطبيق المادة 23 المرسوم 10-84 المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها، ج رقم 18 في أول مايو 1984.
- تعليمة رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- منشور رقم 67 / مع و/ 99 مؤرخ في 9 فيفري سنة 1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن

- منشور رقم 5 ، المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 12 أفريل 2003، يتضمن تطبيق المادتين 130 و130 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985
- منشور رقم 11/ ك خ / م ع و ع / 2003 مؤرخ في 7 سبتمبر 2003 المتضمن مراقبة محاضر اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن.
- منشور رقم 15، المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 10 أوت 2004.
- مراسلة رقم 18 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 28-05-2006، متعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن.
- مراسلة رقم 12/316 مؤرخة في 16 فيفري سنة 2012، المديرية العامة للوظيفة العمومية، إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات 48.
- مراسلة رقم 1929، صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، بتاريخ 2104-2015، موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر.
- مراسلة رقم 230، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، 16 فيفري 2016، إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر، تتعلق بوضعية إدارية.
- مراسلة رقم 387 صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بتاريخ 17 أفريل 2017، موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران.
- القرارات القضائية**
- قرار رقم 008041 بتاريخ 18-03-2003، الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (خ ب) ضد مدير القطاع الصحي بالمسيلة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.
- قرار رقم 009898 بتاريخ 20-04-2004، الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (م ع) ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.
- قرار مجلس الدولة 068965 بتاريخ 17/11/2011، قضية (م ج) ضد المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي، مجلة مجلس الدولة رقم 10، 2012.