جامعة 20 أوت 1955–سكيكدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

لجان الطعن في الوظيفة العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 20/199

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص:دولة و مؤسسات

من تقديم الطالب (ة)

ـ بوفنش حسناء

ـ تيفوتي سارة

تحت إشراف:

د/بوحديد فارس

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	رئيسا
بوحديد فارس	أستاذ محاضرة	مشرفا و مقررا
بوخنان صبرينة	أستاذ مساعدة	مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020

الإهداء

الحمد لله الذي تتم بفضله الصالحات و الصلاة و السلام على خير الأنام أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى من رضائها سر نجاحي إلى منبع الحب و الحنان إلى ملاكي في هذه الحياة أمـــــي الحبيبة

إلى الذي ورثت منه قوة الشخصية الذي علمني تحمل المسؤولية الذي علمني العطاء دون انتظار الذي تمنية أن يكون معي لأشاهد دموع فرحه إلى روح أبـــــي الطاهرة

أهدي ثمرة جهدي إلى جميع إخوتي فيصل عماد سمير حمزة .

إلى توأما روحي كريمة ريمة .

إلى جميع أبناء أخواتي و أخص بالذكر فرشات العائلة نور تسنيم جنان أروى و ملاك .

إلى جميع صديقاتي و أخص بالذكر مايا ،إيمان مروة خولة و إلى شريكتي في هذا العمل ســــــارة .

إلى جميع زميلاتي و زملائي في العمل .

إلى جميع الأساتذة الذين ساعدوني في هذا العمل.

حسنـــــــــاء

الإهداء

اهدي ثمرة عملي المتواضع إلى الوالدين الكريمين

إلى من وضعت الجنة تحت أقدامها إلى ملاكي روحي و منبع الحب و الحنان إلى ضياء قلبي و الشمعة التي تنير دربي أمي الحنونة

إلى من أفتخر بحمل اسمه إلى من أستمد منه قوتي إلى من دعائه سر نجاحي و توفيقي في الحياة أبي الغالي

إلى إخوتي بلقاسم ،لطفي طارق .

إلى توأم روحي و أغلى ما أملك أختي الغالية أسيا .

إلى صديقاتي الأوفياء :ابتسام زهرة بثينة خلود رزيقة أميرة .

إلى من كانت لي سند و شاركتني في هذا العمل زميلتي حسناء .

إلى جميع اساتذة التخصص .

ســـــارة

شكر و تقدير

الشكر لله أولا و أخيرا الذي وهب لنا العقل و العزيمة على إتمام عملنا ثم نتقدم بخالص شكرنا و كامل تقديرنا إلى استأذنا الدكتور بوحديد فارس الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه المذكرة و على كل النصائح و التوجيهات التي قدمها لنا طوال فترة إنجازنا لهذا العمل و الذي لم يبخل علينا بالنصائح

كما نتقدم بالشكر إلى كافة الأساتذة في كلية الحقوق جامعة سكيكدة 20 أوت 1955 و إلى كل من ساعدنا على إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد .

مقدمـــــــــــة

يعتبر الموظف بمثابة اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضها الأساسية لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة و المنفعة العامة للمواطن،كما تزداد أهمية دور الموظف بمنح اتساع لنشاط الدولة، ويزداد تدخلها في مجلات اقتصادية و اجتماعية شتى،مما يستوجب ضرورة صياغة قواعد قانونية كفيلة بتنظيم الجهاز الإداري للمرافق العامة عموما و تسير الموظف العمومي بصفة خاصة حيث تنشأ العلاقة بين الموظف و الإدارة و تتحول إلى علاقة وظيفية تحكمها القوانين في المقابل فترتب التزامات على الموظف.[1]

و لهذا قد يرتكب الموظف أثناء مساره الوظيفي خطأ تأديبي يخل بالتزاماته،يستوجب تسليط عقوبة تأديبية ضده حسب ما يقره القانون و بعد توفير ضمانات المسائلة التئديبية، و وجود نظام تأديبي و سلطة مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية يدل على ضبطية قواعد العمل الإداري التي من شأنها أن تحفظ كرامة الوظيفة و تضمن قدرا من التنظيم الإداري الذي يسوده السلوك السوي و الملتزم من جانب الموظف[2].

و لهذا فالموظف الذي يرتكب أخطاء مهنية التي حددها الأمر 03/06 يكون حتما أمام مسائلة تأديبية.

أما عن السلطة المخولة بإصدار القرار التأديبي المتضمن الكشف عن العقوبات التأديبية فهي دائما السلطة المنوط بها تعين الموظف ،غير أن الأمر السالف الذكر ميز بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية من جهة و عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة من جهة أخرى،[3] فبالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعين بعد حصولها على توضيحات مكتوبة من المعني[4]،أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فتتخذها

[1]– قصري لمين ،عثمان لخضر ،الآليات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق ،جامعة زيان عاشور الجلفة ،2019–2020، ص01.

[2]– عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع،المحمدية،الجزائر، الطبعة01 ،1436هـ ،2015،ص151.

[3]– عمار بوضياف ، المرجع نفسه، ص159.

[4]– المادة 165 الفقرة (01)من الأمر 03/06.

السلطة المكلفة بالتعين بقرار مبرر بعد أخد الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء و المنعقدة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تتخذ قرارها في أجل أقصاه (45) خمسة و أربعون يوما إبتداءا من تاريخ إخطارها[1]، حيث أجاز القانون للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه (01) شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار.[2i]

01 ـ أهميـــــة الموضوع

تكمن أهمية الدراسة لهذا الموضوع فـــي :

ـ محاولة إثراء المواضيع المتعلقة بالوظيفة العامة بمرجع متخصص و من بينها لجان الطعن.

ـ و تبرز أيضا في انه يعالج دور لجان الطعن في الوظيفة العمومية و تسييرها للحياة المهنية للموظف، و جعلها المشرع كضمانة فعالة لحماية الموظف من تعسف الإدارة.

02 ـ أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار الموضوع لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية:

ـ **أسباب ذاتيـــــــة:** تتمثل في رغبتنا بالبحث في مجال الوظيفة العامة لأهميتها، إضافة إلى التخصص العلمي في فرع القانون الإداري.

ـ **أسباب موضوعية:** تتمثل في القيمة العلمية التي تميزها موضوع الدراسة و للأهمية البالغة التي تكتسي بها لجان الطعن للدفاع عن حقوق الموظف محل العقوبة التأديبية .

03 ـ أهداف الدراسة

نهدف من خلال الدراسة إلى توضيح بعض الضمانات التي منحت إلى الموظف لحماية حقوقه المنصوص عليها قانونا و نظرا لتعدد الأهداف قسمناها إلى أهداف:

[1]–عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص159.

[2]– المادة 173من الأمر 03/06.

أهداف علميـــــــة:

ـ تبيان مفهوم لجان الطعن في الوظيفة العمومية.

ـ التعرف على الإطار القانوني و التنظيمي لهذه اللجان.

ـ التعرف على اختصاص و تشكيلة و عمل لجان الطعن.

أهداف عمليـــــــة:

ـ تهدف لجان الطعن إلى حماية الموظف العام من تعسف الإدارة .

ـ وضعت لجان الطعن كضمانة يلجأ إليها الموظف العام محل العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة .

04ـ الدراسات السابقة :

حضي موضع لجنة الطعن نوعا ما بعناية من الباحثين إلا أن دراستهم لم تكن شاملة لموضوع هذه اللجان على غرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و من أهم هذه الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع هي دراســـة:

رزقي كمال ،هيئات المشاركة و الطعن في نطاق الوظيفة العمومية ،مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري ،جامعة محمد بوضياف مسيلة ،2019/2018.

تطرق هذا الموضوع إلى معالجة هيئات المشاركة و الطعن لتحديد موضوع لجنة الطعن ودورها في تسيير الحياة المهنية للموظف.

05 ـ المنهج المتبع

إن طبيعة الدراسة تفرض علينا انتهاج منهج معين و هذا ما جعلنا نعتمد على المنهج التحليلي،و قمنا من خلاله بتحليل مختلف النصوص القانونية،ذات الصلة بالموضوع ،و كذا استعمال المنهج الوصفي في المسألة المتعلقة بالعقوبة التأديبية و كذا وصف إجراءات الطعن

في هذه العقوبات كما إعتمدنا على المنهج المقارن في النصين القانونين المرسوم التنفيدي 10/84 و المرسوم التنفيدي 199/20.

06 ــ الصعوبـــات

بطبيعة الحال لا يخلو أي عمل من الصعوبات و العوائق ،و من بين الصعوبات التي واجهتنا و نحن بصدد دراسة هذا الموضوع نذكر منها مايلي:

- قلة المراجع المتعلقة بلجان الطعن في الوظيفة العمومية سواء من حيث الكتب و البحوث في هذا المجال.
- و أن معظم دراسات الباحثين اقتصرت في مضمونها على اللجان المتساوية الأعضاء.

07ــ الإشكاليـــــــة

بما أن لجنة الطعن ذات أهمية واسعة في نطاق الوظيفة العمومية فبالضرورة موضوعنا يتمحور حول إشكالية جوهرية و من هذا المنطلق نطرح إشكالية الموضوع على النحو التالي :

ما مدى فعالية لجان الطعن في حماية الموظف من القرارات التأديبية المخالفة للقانون؟

مع الاعتماد على بعض التساؤلات الفرعية التي توصلنا إليها وهي على النحو التالي:

01- ماهو النظام القانوني للجان الطعن؟

02- ماهي الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن؟

06 - الخطة المتبعة

للإجابة عن الإشكالية الرئيسية المطروحة، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين الفصل الأول من الدراسة بعنوان **التنظيم القانوني للجان الطعن** و الذي بدوره و نظرا لأهميته ينقسم إلى مبحثين، بحيث نتناول في المبحث الأول **تطور لجان الطعن**،و في المبحث الثاني **انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن** .

ثم تطرقنا في **الفصل الثاني** من الدراسة إلى **اختصاصات لجان الطعن في الوظيفة العمومية**،و هوا الأخر قسمناه إلى مبحثين بحيث تناولنا في المبحث الأول **قواعد الاختصاص للجان الطعن** ،و في المبحث الثاني **إجراءات الفصل في الطعن و الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن** .

الفصل الأول

الفصل الأول: التنظيم القانوني للجان الطعن

أولى المشرع الجزائري أهمية لهيئات المشاركة و الطعن في الوظيفة العمومية و التي تسير الحياة المهنية للموظفين و من بينها لجان الطعن حيث نصت عليها المادة65 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،حيث تنشأ هذه اللجنة و المتمثلة في لجنة الطعن لدى كل وزير و لدى كل وال و كذلك لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية و الأساس الذي تقوم عليه لجنة الطعن باعتبارها هيئة للطعن هو الدفاع بصفة فعالة عن حقوق الموظفين التي كرستها النصوص القانونية حيث كفل المشرع الجزائري للموظف العام من خلال تشريعات الوظيفية حق الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن،كذلك خص المشرع في المرسوم 199/20 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ،الانتخابات لممثلي الموظفين في لجان الطعن و الذي يسمح بإجرائها وفقا لمواعيد محددة،إضافة إلى إجراء عهدة لأعضائها إذ نجد موضوع الانتخاب أمر جديد جاء به المرسوم رقم 199/20 السالف الذكر ،و الذي يعد كضمانة لأعضاء اللجنة لان سيرها يكون في إطار انتخابات شفافة ،أما المرسوم رقم 10/84 الملغي بالمرسوم 199/20 فقد خصص عنصر الانتخاب للجان الإدارية المتساوية الأعضاء دون غيرها من هيئات المشاركة و الطعن .

و للتوضيح أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تطرقنا في (المبحث الأول) تطور لجان الطعن و (المبحث الثاني)انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن.

المبحث الأول:تطور لجان الطعن

بالرغم من التطور الذي طرأ على لجان الطعن من خلال المراسيم التنفيذية المتعلقة بها و التي خصتها بالذكر في نصوصها القانونية ،و الأمر 03/06 إلا أن موضوعها بقى نفسه حول نشأة لجان الطعن ،و الغاية من إنشائها تعد كضمانة هامة لحماية الموظفين العموميين مع تجنب الإجراءات التي تتخذ ضد الموظفين التي قد تؤدي إلى تعطيل مساره المهني أما تركيبتها فتمثلت في (07) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و (07) أعضاء دائمين من الممثلين الموظفين و على هذا النحو قسمنا المبحث إلى مطلبين:(المطلب الأول) التاريخ القانوني للجان الطعن و السلطات التي تكون على مستواها،(المطلب الثاني) الأحكام العامة لإنشاء لجان الطعن و حلها.

المطلب الأول:التاريخ القانوني للجان الطعن و السلطات التي تكون على مستواها

إن الغاية من إنشائها هو تنظيم و سير الحياة المهنية للموظف،و حمايته من تعسف الإدارة المستخدمة ،هدا ما ممكن المشرع من التطرق إلى إنشائها على الصعيدين المركزي و الامركزي ،و تكون لجنة الطعن لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية ،حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من إحدى السلطات المذكورة و على هذا الأساس قسمنا هذا المطلب إلى فرعين(الفرع الأول)التاريخ القانوني للجان الطعن،(الفرع الثاني) السلطات التي تكون على مستواها لجان الطعن .

الفرع الأول:التاريخ القانوني للجان الطعن

كرس المشرع الجزائري لجنة الطعن و ذلك بموجب المادة 22 من المرسوم رقم10/84 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء تشكيلها و تنظيمها و عملها، حيث نصت المادة بأن لجان الطعن تنصب في كل قطاع وزاري و لدى كل والي، و يرأسها الوزير أو ممثله ،كما يرأسها الوالي أو من يمثله.[1]

[1]- المادة 22 من المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد 03 الصادرة في 17 يناير 1984.

إضافة إلى ذلك يتم إحداث هذه اللجان على مستوى كل وزارة و في كل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي ،أو ممثل إحداهما تباعا،و هذا ما جاء طبقا لما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 59/85 و المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات و المؤسسات العمومية .[1]و بمقتضي المادة 65 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و التي تنص على إنشاء لجنة الطعن على مستوى كل إدارة مركزية و لامركزية ،وكذلك بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية تكون مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين[2] .

و بناءا على ما سبق ذكره نلاحظ أن المشرع في المادة 65 من الأمر 03/06 قد استحدث لجان الطعن على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، الذي لم ينص عليه المرسوم رقم 10/84.

بالرجوع إلى الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد انه لم ينص في نصوصه على لجان الطعن إطلاقا، و بقى الأمر كما عليه إلى غاية صدور المرسوم رقم 10/84.[3]

ووفقا لما جاء به المرسوم رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية،الملغي لأحكام المرسوم رقم 10/84، في نص المادة 47 منه أن لجان الطعن تكون لدى كل وزير أو والي،و كذلك لدى أي مسؤول مؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية [4] .

إذ أن هناك حالات تنشأ على أساسها لجان الطعن فيما يتعلق بأسلاك الموظفين:

---

[1]– المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13.

[2]– المادة 65 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، عدد46، سنة 2006.

[3]– مهدي رضا ،«دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة و الحوار على ضوء الأمر رقم 03/06 ، المتضمن قانون الوظيفة العمومية»، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد 01 ،مارس 2016،ص34.

[4]ـ المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20–199، المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44.

01/ لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ، ب ، ج ،أو د) كما هو منصوص عليه في المادة 08 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006.

يراعي عند تكوين لجان الطعن لدى الوالي تمثيل عدة أسلاك من الموظفين و لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد[1].

02/ أما الفقرة الثانية من نص المادة 47 نصت على تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين، و ذلك في حالة لم تسمح التعدادات بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة[2].

بناءا لما سبق ذكره حول لجان الطعن نرى أن المشرع بالرغم من إصداره لمختلف المراسيم التنفيذية و الأمر 03/06 إلا أنه أبقى على نفس لجان الطعن سواء على مستوى القطاع الوزاري أو في الولاية و بالرغم من إحداثها ، و بالمقارنة البسيطة بين الأمر 133/66 و الأمر 03/06 نجد أن الأمر 133/66 لم تنص أي مادة من مواده على أي لجنة من لجان الطعن في الوظيف العمومية بالرغم من أنه يعد قانون أساسي للوظيفة العمومية. هذا الذي جعل نوعا من الغموض على هذه اللجنة أما الأمر 03/06 فقد خص بعناية لجان الطعن لا سيما في المادة 62[3]منه باعتبارها تسير حياة الموظفين إضافة إلى المادة 65 التي اختصت بإنشائها[4].

أما ما جاء في المرسوم 199/20 السالف الذكر أضاف خاصية أخرى للجان الطعن حيث جعلها تكون لكل مجموعة أسلاك موظفين تساوي مستويات تأهليهم (أ، ب ،ج أو د)[5] .

و يجدر بالذكر هنا أن صدور المرسوم التنفيذي رقم 199/20 جعل للأمر 03/06 أهمية بشأن تطبيقه على خلاف المراسيم التي سبقته .

---

[1] – عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ديسمبر 2020، ص86.

[2]– المادة 47 فقرة (02)من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[3]– المادة 62 من الأمر 03/06.

[4]– المادة 65 من الأمر 03/06.

[5]– المادة 47 فقرة (01) من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

لذلك نجد أن هناك علاقة بينهما من حيث النشأة التكوين و الاختصاص.

الفرع الثاني: السلطات التي تكون على مستواها لجان طعن

بما أن لجان الطعن تنشأ على مستوى الإدارات المركزية و المحلية لابد أن يكون تكوينها منصوص عليه قانونا ، لذلك تكون لجان الطعن لدى كل وزير أو والى و كذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض مؤسسات و الإدارات العمومية ،حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية[1].

حيث لا يمكن للمسيرين الذين لا يملكون سلطة التعين و التسيير الإداري تكوين لجان طعن أو إمضاء القرارات التي تتضمن تكوينها أو إنشاءها.

توضع لجان الطعن على مستوى السلطات الإدارية التي تنشأ لديها فإذا كانت على مستوى السلطات المركزية تكون لدى الوزير المعني ،في حين على مستوى الولاية تكون لدى الوالي المعني،أما بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية لدى السلطة التي لها صلاحية التعين أو المعنية [2].

المطلب الثاني: الأحكام العامة لإنشاء لجان الطعن و حلها

أصدر المشرع الجزائري العديد من القوانين التي تتحدث عن لجان الطعن و كيفية إنشائها و تشكيلتها و كذلك كيفية انتخاب أعضاءها و تحديد أجال للطعن فيها ، و من أبرز هذه القوانين و أحدثها هو المرسوم التنفيذي 199/20 و لهذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين سنتناول في (الفرع الأول) تشكيلة لجان الطعن ،و في (الفرع الثاني) تجديد لجان الطعن والفرع الثالث (حل لجان الطعن).

[1]– المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر،دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية،مرجع سابق، ص86.

الفرع الأول :تشكيلة لجان الطعن

تتولى لجان الطعن النظر في الطعون التي يقدمها الموظفين و ذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بالإضافة إلى ذلك فإن الإدارة استطاعت أيضا أن تلجأ إلى لجنة الطعن،و هذا بصدد الطعن في أراء و قرارات المجلس التأديبي في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة ، و الطعن يكون في أجل أقصاه شهر واحد (01) من تاريخ تبليغ القرار[1].

حيث أن لجان الطعن تنشأ بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية و هذا ما نصت عليه المادة 48 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، و ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (10)أيام التي تلي إمضاءها[2].

تتكون لجان الطعن من: (07) أعضاء دائمين من ممثلين الإدارة و كذلك (07)أعضاء دائمين من ممثلين الموظفين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

حيث تتشكل لجان الطعن من ممثلي المستخدمين، المنتخبين بالتكافؤ أي مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين هذا ما نصت عليه المادة 65 من الأمر 03/06 و ذلك من بين أعضاء لجنة المستخدمين المتساوية الأعضاء و تنشأ هذه اللجان لكافة مستخدمي الهيئة المعنية،مهما كانت أسلاكهم و رتبهم و الإدارات التابعين لها ،المركزية و المحلية منها[3].

---

[1]– المادة 175 من الأمر 03/06.

[2]– المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[3]– سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية ،ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون ،الجزائر ،2010،ص368.

ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها و ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة و ينتخب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في لجان الطعن.[1]

نصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي 10/84 الملغي على أن التعين يكون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم13 على الأقل[2] و هذا ما سكت عنه الأمر 03/06 الذي لم يحدد الفئة التي ينتمي إليها ممثلو الإدارة ،أما النصف الأخر من ممثلي الموظفين فيعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية ، و يكون عدد ممثلين كل طرف (07) أعضاء و هذا مانصت عليه المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20[3].

و الجدير بالذكر أن موافقة الموظفين حول قائمة المترشحين من ممثلي الموظفين في لجان الطعن غير ضروري لان المعنيين قد سبق لهم أن حصلوا على موافقتهم أثناء انتخابهم في اللجان المتساوية الأعضاء سواء المركزية أو الولائية [4].

و في إطار تطبيق الأحكام و النصوص القانونية الخاصة بتنظيم و تشكيل لجان الطعن، صدر عن المديرية العامة للوظيف العمومي تعليمة جاء فيها : " يشرفني أن أنهي إلى علمكم انه لفت انتباهي أن قرارات إنشاء و تجديد تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن لا تخضع إلى رقابة دقيقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية وفقا لما هو منصوص عليه ،بطبيعة الحال فقد نجم عن طعن الرقابة الوضعيات التالية :

ـ عدم وجود تساوي الأعضاء بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء لجان الطعن طبقا للنصوص السارية المفعول في هذا الشأن و التي تشترط وجود عدد متساوي لممثلي الإدارة مع الممثلين المنتخبين للمستخدمين[1].

---

[1]– المادة 65 فقرة (02) من الأمر 03/06.

[2]– المادة 23 من المرسوم رقم 10/84 الملغي.

[3]– رزقي كمال ،هيئات المشاركة و الطعن في نطاق الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستار،جامعة محمد بوضياف،المسيلة،23 جوان 2019، ص35.

[4]– رزقي كمال، مرجع سابق، ص36.

حيث أن هذه التعليمة جاءت بالعديد من الوضعيات التي نجمت عن ضعف الرقابة و عليه فإن المرسوم 199/20 فقد جاء بالعديد من التعديلات فيما يخص الطعن و اللجان المتساوية الأعضاء .

الفرع الثاني:التجديد في النصوص الناظمة للجان الطعن.

استنادا إلى التعديلات التي تحدث على القوانين و تعدل في بعض المسائل و بناءا على ذلك سنتطرق إلى التعديلات التي جاءت بها القوانين الجديدة فيما يخص لجان الطعن نذكر منها ،الأمر 03/06 الذي عدل في بعض النصوص المسائل بخصوص لجان الطعن، و كذلك المرسوم التنفيذي 199/20 الذي ألغى المرسوم 10/84.

و من هذا المنطلق فقد نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 الملغي على أن للموظف الحق في تقديم طعنه خلال(15) يوم حيث أن النص المذكور لم يحدد بداية احتساب الآجال[2]، من يوم صدور القرار أو تاريخ التبليغ مما أعد غموضا وقع فيه هذا النص ، و لكن الأمر 03/06 فقد رفع أجال الطعن إلى شهر (01)إبتداءا من تاريخ التبليغ بالطعن[3].

ـ كما نلمس التجديد أيضا في أجال الفصل في الطعن أمام لجنة الطعن حيث جاء في المادة 25 من المرسوم التنفيذي 10/84 ،على أنه يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه (03) أشهر إبتداءا من تاريخ رفع القضية إليها[4].

إذ تعتبر هذه المدة الممنوحة للطعن لا تصب في صالح الموظف حسب ما رأينا ولهذا استلزم مراجعة هذه المدة و تقليصها،و تماشيا مع ما تم ذكره فقد عدلت هذه المدة بموجب المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20 ،حيث نصت المادة على أنه تكلف لجان الطعن

---

[1]– التعليمة رقم 15 الصادرة في 10 أوت 2004 عن المديرية العامة للوظيف العمومي ،المتعلقة بآجال الطعن أمام اللجان متساوية الأعضاء و لجان الطعن .

[2]– المادة 24 من المرسوم رقم 84/ 10 الملغي.

[3]– بن دارج علي إبراهيم، « لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات و المؤسسات العمومية آلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات» ،مجلة الدراسات في الوظيفة العمومية ، ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة ،الجزائر، المجلد 03 ،العدد03 ، ديسمبر 2018،ص15.

[4]– المادة 25من المرسوم التنفيذي 10/84 الملغي.

بالبث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء و المرفوعة في اجل أقصاه (01) شهر واحد ابتدءا من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي[1].كذلك لاحظنا للتجديد في عدد الأعضاء حيث أن المادة 23 من المرسوم التنفيذي 84 10 الملغي ، نصت على أنه يتكون نصف عدد أعضاء لجنة الطعن من ممثلي الإدارة فيما يتكون نصفها الثاني من ست(06) الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء الولائية لمختلف الإدارات و المؤسسات الإدارية [2] ، حيث يتراوح عدد الممثلين لكل طرف بين (05) إلى (07) ،و بعد صدور المرسوم التنفيذي 199/20 فقد حدد الأعضاء حيث نصت المادة 49 منه على أنه : تتكون لجان الطعن من سبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلين الإدارات و (07) أعضاء دائمين من ممثلين الموظفين أو أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين[3].

كما نجد التجديد أيضا في التظلم ،و هذا التجديد جاءت به المادة 175 من الأمر 03/06،حيث أصبح التظلم أمام لجنة الطعن يقتصر فقط على الموظف دون الإدارة،حيث كان في السابق يحق للإدارة كذلك أن ترفع التظلم أمام لجنة الطعن وهذا ما جاءت به المادة24 من المرسوم التنفيذي 10/84 الملغي[4].

و في حالة عدم تجديد لجان الطعن تقع القرارات التي تتخذها هذه اللجان تحت طائلة البطلان و يبطل أثرها ،و هوا ما نصت عليه القرارات و التعليمات و كذلك المناشير بتجديد عدد الممثلين في اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن[5]، أما حاليا تضمن الأمر 03/06 و جوب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب اللجان المتساوية الأعضاء[6].

[1]– المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84 الملغي.

[3]– المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199/20.

[4]– المادة 175 من الأمر 03/06.

[5]– خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص282.

[6]– رزقي كمال ،هيئات المشاركة و الطعن في نطاق الوظيفة العامة ،ص38.

الفرع الثالث:حل لجـــان الطعن

كما تنشأ لجان الطعن يمكن أيضا حلها من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات العمومية و ذلك طبقا لما نص عليه القانون.

حيث أن المرسوم التنفيذي 10/84 ذكر حل لجان الطعن و ذلك في نص المادة 20 حيث نصت:" يمكن حل إحدى اللجان بالكيفية نفسها، و التي تم بها تكوينها و تشكل عندئذ لجنة جديدة في أجل شهرين (02) حسب الشروط الواردة في المادتين 4 و 7."

و لكن ما نلاحظه أن هذه المادة لم تحدد الحالات التي يمكن حل لجان الطعن فيها و أجمعت على نفس الكيفية لحل اللجان الثلاثة.[1]

في حين بعد ما جاء المرسوم التنفيذي 199/20 و الذي تكلم عن حل لجان الطعن في المادة 64 حيث نصت :" يمكن حل لجنة الطعن بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرار أو مقرر ،حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية خاصة في الحالات التالية :

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها .

و يتم عندئذ تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين (02) حسب الشروط المنصوص عليها بموجب هذا المرسوم السالف الذكر.[2]

و في الأخير نلاحظ أن هذا المرسوم أتى بالجديد نوعا ما حيث أنه حدد بعض الحالات التي يمكن حل لجان الطعن فيها رغم أنها تحتوى على بعض الغموض و عدم تفسير أو توضيح هذا الغموض ،حيث أبقى على مدة شهرين لإعادة إنشاء لجنة جديدة.

[1]- المادة 20 من المرسوم التنفيذي 10/84 الملغي.

[2]- المادة 64من المرسوم التنفيذي رقم 20 /199.

و من هذا المنطلق نرى انه من الأفضل إصدار تعليمات توضح الغموض الموجود في هذا المرسوم أي على مستوى المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

المبحث الثاني:انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن

على غرار اللجان التي جاء بها المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 199/20 حيث منح المشرع للمثلي لجان الطعن الحق في المشاركة في العمليات الانتخابية حيث تسرى هذه الانتخابات وفق شروط نص عليها المشرع تميزها عن غيرها من اللجان ،و لهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين(المطلب الأول)تنظيم انتخابات ممثلي لجان الطعن ،و (المطلب الثاني) أداء العمليات الانتخابية لممثلي للجان الطعن.

المطلب الأول: تنظيم انتخاب ممثلي لجان الطعن

إن الانتخاب هو حق دستوري كرسه المشرع الجزائري للتعبير عن الرأي أو اختيار ممثلين ،و تختلف هذه الانتخابات باختلاف الجهة ،كما هو الحال بالنسبة للانتخابات بعنوان لجان الطعن ،حيث تقام هذه الانتخابات وفق تنظيمات أقرها القانون ،و تمر هذه العملية بعدة مراحل ،و من هذا المنطلق قسمنا هذا المطلب إلى فرعين،(الفرع الأول)موعد انتخاب لجان الطعن،(الفرع الثاني)قوائم الترشح لجان الطعن (الفرع الثالث)عهدة إنتخاب أعضاء لجان الطعن

الفرع الأول:موعد انتخاب لجان الطعن

تجري انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن في الظروف العادية في أجل شهرين (02) على الأقل قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحالين .

أما بالنسبة لانتخابات ممثلين الموظفين في لجان الطعن التي تم حلها، فتجري في أجل شهرين(02) من تاريخ حلها[1]،حيث يحدد تاريخ الاقتراع لتأدية العمليات الانتخابية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو

[1]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق، ص92.

الإدارات العمومية المعنية[1]،و تنشر قبل هذا التاريخ في أماكن العمل أو بأي وسيلة أخرى مناسبة .

و الجدير بالذكر أنه يمكن أن يترشح بعنوان لجنة الطعن ممثلين الموظفين المنتخبين بصفة دائمة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،حيث يمكن للموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا تصريحا بالترشح ممضى من طرفهم إلى السلطة المؤهلة[2].

و هنا نلاحظ أن المادة 69، قد سمحت لمثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء أن يشاركوا أو يترشحوا لانتخابات لجان الطعن،حيث اشترطت المادة للمترشحين أن يقدموا تصريح بالترشح للسلطة المختصة.

الفرع الثاني :قوائم الترشح للجان الطعن

يعد ناخبا بعنوان لجان الطعن الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية[3] ، فمن أجل إقامة هذه الانتخابات يجب أن تضبط قائمة الناخبين المدعوين للتصويت بعنوان لجنة الطعن ،بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ،من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ، حيث أنه و حسب الحاجة يمكن توزيع الناخبين على فروع اقتراع العمليات الانتخابية بموجب أن تقفل قائمة الناخبين و تنشر قبل (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع[4] .

و تجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تتضمن قائمة الناخبين العناصر الواردة في المادة 25 من المرسوم199/20 التي تنص على" يجب أن تتضمن القائمة الانتخابية بالنسبة لكل موظف:

[1]– المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2] – المادة 69 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[3]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق، ص92.

[4]– المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

ـ الاسم و اللقب ـ تاريخ التوظيف ـ رتبة الانتهاء، و زيادة على ذلك يجب أن تتضمن القائمة الانتخابية، تسمية الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المعني[1].

الفرع الثالث: عهدة انتخاب أعضاء لجان الطعن

تحدد المدة القانونية لعهدة أعضاء لجان الطعن بناءا على نص المادة 51 من المرسوم التنفيذي 199/20 بثلاثة (03) سنوات ،و لكن بصفة استثنائية يمكن تقليص مدة العهدة الانتخابية أو تمديدها لضرورة المصلحة و ذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين [2]،و ذلك بعد أخد رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (06) أشهر[3]، و لهذا نلاحظ انه كقاعدة عامة لا يمكن تمديد عهدة أعضاء لجان الطعن ،و لكن كاستثناء لهذه القاعدة يمكن تمديد أو تقليص هذه العهدة وذلك وفقا لشروط المذكورة أعلاه و التي حددتها المادة 08 من المرسوم 199/20.

المطلب الثاني: سير العملية الانتخابية لممثلي لجان الطعن

يقتصر أداء العملية الانتخابية على العديد من الإجراءات و المهام كل ذلك لأجل سير انتخابات نزيهة و شفافة، و لا يمكن أن تتم عملية انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن دون الاعتماد و الأخذ بها، لذلك قمنا بتقسيمها إلى ثلاثة فروع ،حيث تناولنا في (الفرع الأول) مكاتب التصويت،(الفرع الثاني)عملية إجراء الانتخابات وفرزا لأصوات،(الفرع الثالث)إعداد قائمة المترشحين و محاضر العملية الانتخابية.

الفرع الأول:مكاتب التصويت

في هذا الإطار أحدث المشرع مكاتب التصويت لإنتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن ، قصد أداء العملية الانتخابية ،بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ،من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية،إذ يمكن إنشاء

[1]– المادة 25 من المرسوم 20 التنفيذي رقم 199/20.

[2]– المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[3]– المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

مكاتب تصويت مركزية لكل لجنة طعن يراد تكوينها، إضافة إلى مكاتب تصويت ملحقة إلى مستوى فروع الاقتراع[1].

أما فيما يخص تشكيلة مكاتب التصويت لانتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن، تظم مكتب التصويت المركزي و عند الاقتضاء مكاتب التصويت الملحقة ،رئيسا و كاتبا يتم تعينهم من قبل السلطة المؤهلة[2].

الفرع الثاني:عملية إجراء الانتخابات و فرز الأصوات

يتم تنظيم العملية الانتخابية و فرز أصوات الاقتراع لممثلي الموظفين في لجان الطعن وفقا للكيفيات أو الشروط المنصوص عليها في المواد 39إلى43 من المرسوم التنفيذي رقم199/20 السالف الذكر،حيث تجري العملية الانتخابية علانية على مستوى مقرات الإدارة المعنية،و خلال أوقات العمل العادية. [3]

يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني ،حسب كيفيات تحدد بموجب تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أما الأوراق المتعلقة بالتصويت يتم إعدادها وفق نموذج،يحدد هذا النموذج من قبل الإدارة ،و توضع أوراق التصويت تحت تصرف الناخب يوم الاقتراع.

تتم عملية تسليم أوراق التصويت و الأظرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي،أو عند الاقتضاء مكتب التصويت الملحق[4].

أما بالنسبة لاختيار المترشحين يقوم الموظفون الناخبون باختيارهم من ضمن الأسماء المدرجة في القائمة الانتخابية أو قائمة المترشحين حسب عدد المقاعد المطلوب شغلها[5].

---

[1]– المادة 71من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر،دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن،مرجع سابق،94.

[3]– عبد الحكيم مصباح سواكر،دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن ،مرجع سابق ص94.

[4]– المادة 39 فقرة 02 من المرسوم رقم 199/20 .

[5]– المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

بمقتضي المواد 39إلى 43السالفة الذكر نظم المشرع عملية فر أصوات الاقتراع و جاء ذلك وفقا لنص المادة 41 من المرسوم 199/20 ،إذ يقوم بفرز هذه الأصوات مكتب التصويت المركزي و في حالة إحداث مكتب أو مكاتب تصويت ملحقة ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب في ظرف يكون مغلق من طرف رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي[1] .

يعمل مكتب التصويت المركزي على تحديد :

ـ العدد الإجمالي للمصوتين ،العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها

ـ عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح إضافة إلى العدد الإجمالي للأوراق الملغاة [2].

بالنظر إلى عملية فرز أصوات الاقتراع لممثلي موظفين لجان الطعن نجدها تقوم على ضوابط و أسس تساعدها على سير انتخاب ممثليها ،إذ نلاحظ أن لمكتب التصويت المركزي أهمية كبيرة في إطار تأديتها و على غرار إحداث مكاتب تصويت ملحقة إلا أن جميع الأصوات المتحصل عنها في الاقتراع ترسل لمكتب التصويت المركزي.

بالرجوع إلى فرز الأصوات نجد أن الأوراق الملغاة لا تعتبر أصواتا معبرا عنها أي أن الأصوات المعبر عنها بأوراق ممزقة تتضمن أية علامة و الأظرفة التي تحتوي على أية ورقة أو تضم عدة أوراق تعد ملغاة.

الفرع الثالث:إعداد قائمة المنتخبين ومحاضر العملية الانتخابية .

تعد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الإضافيين من طرف المكتب حسب الترتيب التنازلي المتحصل عليها من كل واحد منهم و ذلك في حدود عدد المقاعد المطلوبة شغلها لكل لجنة[3].

[1]– المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[3]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق ص95.

و لإعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الإضافيين أوجب المشرع أن يراعى عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي تمثيل عدة أسلاك من الموظفين لأنه لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد[1].

في حالة حصول مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات المعبر عنها يتم اعتماد الأقدمية في الرتبة أو الأقديمة العامة في الفصل بينهم[2].

أما فيما يتعلق بالمحاضر الانتخابية يعد مكتب التصويت المركزي محضر عن العملية الانتخابية و يرسل فورا إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية التي تؤكد نتائج الانتخابات و تعلق بموجب قرار أو مقرر ،قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها[3].

يجب أن تنشر نتائج العملية الانتخابية إضافة إلى قائمة المترشحين المصرح انتخابهم دائمين و إضافيين في أماكن العمل للمؤسسات و الإدارات العمومية المعنية و بكل وسيلة أخرى ملائمة (مواقع الأنترنث عبر صفحات مواقع التواصل الاجتماعي للمؤسسة أو الإدارة المعنية ، البريد الإلكتروني .....)[4]. يعد محضر قصور في العملية الانتخابية عندما يكون عدد المصوتين في الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين هذا ما يترتب بتحرير هذا المحضر و يتم عندئذ إجراء دورتان للانتخابات .

يتم تنظيم الدور الثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى(30) يوم ،إبتداءا من تاريخ أول اقتراع و تصبح عندئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين [5].

[1] – المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 .

[2]– المادة 73 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 .

[3] – المادة 74 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[4]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق ، ص 95.

[5]– المادة 75 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 .

خلاصة الفصل الأول :

تعتبر لجان الطعن هيئة استشارية أنشأت من أجل النظر في القرار التأديبي الصادر عن اللجان المتساوية الأعضاء من الدرجتين الثالثة و الرابعة حيث تتشكل هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن موظفين حيث يرأسها الوزير المعني على مستوى الإدارة المركزية و الوالي على مستوى الإدارة اللامركزية.

حيث أضاف المشرع الجزائري العديد من التعديلات فيما يخص هده اللجان وذلك وفقا للمرسوم 199/20 و من أجل إنشاء ممثلين لهذه اللجنة أوجب المشرع خضوعها لعمليات انتخابية تميزها عن غيرها من هيئات المشاركة و تنظم وفقا لما نص عليه القانون.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: اختصاصات لجان الطعن في الوظيفة العمومية

إن اختصاصات لجان الطعن عبارة عن ركيزة أساسية تقوم عليها في مجال الوظيفة العمومية، حيث تبرز ضمن القواعد التي تحكمها ،و من بينها خاصية البث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات و المقررات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة و استنادا إلى ذلك نجد انه لا يمكن الاستغناء عنها في الوظيفة العامة ، أما فيما يتعلق بالعقوبة، فهي جزاء يوقع من قبل السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية،[1] و من خلال هذا التعريف نجد أن هذه العقوبة لم تلم بتعريف شامل لها سواء فقهيا أو تشريعيا ،و نرى أن المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات لم يضع تعريفا لها،أما من حيث التصنيف بناءا على ما جاء في القانون 03/06 فإن تصنيف الأخطاء التأديبية أوجب أن يقابلها تصنيف لعقوبات تأديبية مثلها و ذلك في نص المادة 163منه أن هذه العقوبة ينحصر أثرها على الوظيفة فلا يمتد كالعقوبة الجزائية لمجال الحرية أو المال،[2] أما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة تستدعى لتنفيذها على الموظف العام الذي يكون قد ارتكب خطأ جسيم يتناسب مع العقوبة المطبقة عليه و ذلك نظرا لخطورتها و كونها أشد قسوة على نفسية الموظف و حياته المهنية[3].

و من بين الاختصاصات كذلك التي تدخل في إطار لجنة الطعن المواعيد المحددة قانونا و مدى أهميتها في الموضوع المتعلق بالطعن أمام هذه اللجنة كما أصبحت لها طبيعة قانونية للآراء التي تبديها باعتبارها وسيلة هامة ، و كل ذلك لأجل إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة عقوبات تأديبية و لهذا ارتأينا إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين (المبحث الأول) قواعد الاختصاص للجان الطعن ،(المبحث الثاني) إجراءات الفصل في الطعن و الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن .

[1]– سعيد الشتوي،المسائلة التأديبية للموظف العام،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، 2008، ص170.

[2]– عمار بوضياف ،مرجع سابق، ص151.

[3]– خيضاوى نعيم ،باية فتيحة،«الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري»،المجلة الأفريقية للدراسات القانونية و السياسية ،جامعة دراية أدرار ،الجزائر ،المجلد04،العدد01 ،جوان 2020 ،ص49.

المبحث الأول:قواعد الاختصاص للجان الطعن

بما أن لجان الطعن تنشا على مستوى الوزارة و الولاية فقد منح المشرع لكل منها الاختصاصات في النظر و الفصل في الطعون المقدمة من طرف الموظفين الذين تضرروا من العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ،حيث يمكن الطعن في هذه العقوبات انطلاقا من العقوبة المحددة قانونا و من هنا ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، (المطلب الأول) الاختصاص المحلي للجان الطعن ،أما (المطلب الثاني) الاختصاص النوعي.

المطلب الأول: الاختصاص المحلي للجان الطعن

تختص لجان الطعن في ظل الوظيفة العمومية بالبث في طعون المقدمة إليها من قبل الموظفين ،و القرارات أو المقررات المتضمنة عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة،حيث نجد أن اختصاص لجنة الطعن يكون على مستويين ألا وهو الوزارة و الولاية و لذلك قسمنا المطلب إلى فرعين،(الفرع الأول)اختصاص لجان الطعن على مستوى السلطات المركزية (الفرع الثاني)اختصاص لجان الطعن الولائية.

الفرع الأول:اختصاص لجان الطعن على مستوى السلطات المركزية

تكلف لجان الطعن بالبث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات أو المقررات المتضمنة العقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و المرفوعة من طرف الموظفين المعنيين في أجل أقصاه شهر (01)واحدا إبتداءا من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي ،و ذلك قصد إلغاء القرارات أو المقررات المتضمنة العقوبات التأديبية أو تثبيتها أو تعديلها[1].

حيث أنه من اختصاصات لجان الطعن المكونة لدى الوزراء المسئولين المؤهلين لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية، بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف

[1]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر،مرجع سابق ،ص88.

الموظفين التابعين للإدارات المركزية و المؤسسات و الإدارات المركزية و المؤسسات و الإدارات العمومية السالفة الذكر، و كذا المؤسسات العمومية التابعة لها.[1]

و هنا نلاحظ أن المرسوم التنفيذي 199/20 لم يأتي بتغيرات كثيرة فيما يخص اختصاصات لجان الطعن المركزية،حيث نصت المادة 28 من المرسوم التنفيذي 10/84 على أنه :" تنشأ لجان الطعن التابعة للإدارات المركزية حسب الشروط المحددة ،و تختص بفحص الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارات المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية،و الأعوان الذين ينتمون إلى السلم 13 فما فوقه الذين يمارسون مهامهم في الولايات".[2]

و من هنا نرى بأن الفرق بين المادتين 56 من المرسوم 199/20 و المادة 28 من المرسوم 10/84، أن المادة 56 حددت الأشخاص الذين لديهم الحق في رفع الطعون أمام لجنة الطعن المركزية،و هم الموظفين التابعين للإدارات المركزية و المؤسسات العمومية و الإدارية ،حيث أنها لم تذكر الأعوان الذين ينتمون إلى السلم 13 فما فوق،الذين ذكرتهم المادة 28 من المرسوم 10/84 و هنا يكمن الفرق.

الفرع الثاني :اختصاص لجان الطعن الولائية

تختص لجان الطعن الولائية بالنظر و الفصل في الطعون الإدارية التي يرفعها الموظفون الذين يمارسون وظائفهم و مهامهم في المصالح الولائية و البلدية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و كذا الموظفين التابعين للمصالح الغير ممركزة[3]،و الذين ينتمون إلى السلالم من 01 إلى 12 و في المؤسسات العمومية و الجماعات المحلية و ذلك بحسب ما جاء في المادة 31 من المرسوم 84/10 السالف الذكر.[4]

و بحسب ما نصت عليه المادة 57 من المرسوم 199/20 أن لجان الطعن المكونة لدى الولاة تختص بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف موظفي المصالح الغير ممركزة

[1]– المادة 56، المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– المادة 28 من المرسوم التنفيذي 10/84 .

[3]– فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ،كلية الحقوق، جامعة الجزائر ،يوسف بن خدة ،ص285.

[4]– المادة 31 من المرسوم 10/84.

للدولة و كذلك الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات.[1]

و نلاحظ من خلال الفقرة الأولى لنص المادة 57 أن اختصاص الولاة يتمثل في النظر في الطعون التي يرفعها الموظفين التابعين للمديريات و الجماعات الإقليمية المتمثلة في الولاية و البلدية،أما المؤسسات العمومية التي تكون تحت وصاية قطاع وزاري تجعل من وجود علاقة بين الطرفين ، فيما يتعلق بالاختصاص باعتبار هذه الأخيرة قائمة تحت وصاية القطاع الوزاري ،و متواجدة على مستوى الولايات.

حيث تجدر الإشارة في الفقرة الثانية من نفس المادة إلى خضوع الموظفين التابعين أو المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين و الباحثين الدائمين لاختصاص لجنة الطعن المكونة لدى الوزير المعنى و ذلك دون الإخلال بالأحكام الواردة في الفقرة أعلاه المتضمنة اختصاصات لجان الطعن المكونة لدى الولاة[2].

نستنتج مما سبق سواء في نص المادة 31 أو 57 أن المشرع قد أبقى على نفس الاختصاص الذي تمتاز به لجنة الطعن الولائية المتمثل في النظر في الطعون المرفوعة إليها من قبل الموظف ،إلا أن الأمر الجديد الذي جاء به و الذي لم ينص عليه المرسوم رقم 10/84 الملغي بالمرسوم 199/20 هو أن هذه المؤسسات العمومية اوجب أن تكون تحت وصاية قطاع وزاري، إضافة إلى أن خضوع الموظفين التابعين لأسلاك المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 57 يكون لاختصاص لجنة الطعن المكونة لدى كل الوزير المعنى.

[1]–المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– المادة 57 فقرة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

المطلب الثاني: الاختصاص النوعي

إن العقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبة الجزائية لا يمكن الاستغناء عنها خاصة في مجتمع الوظيفة العمومية ،قصد ضمان الاستقرار و النظام و لكن هذا لا يعني أن المهمة الوحيدة التي تقوم عليها هي الردع بل هدفها يتمثل في الدور الوقائي الذي تلعبه[1].و من هذا المنطلق نجد أن للعقوبة التأديبية العديد من التعريفات و ذلك وفقا لوجهات النظر التي تبناها كل من الفقه و التشريع إضافة إلى نوع العقوبة و التصنيفات التي أدرجها المشرع خاصة في الأمر 03/06 و لهذا قسمنا المطلب إلى فرعين،(الفرع الأول)العقوبة التأديبية كموضوع للطعن،(الفرع الثاني) أنواع العقوبة التأديبية محل الطعن.

الفرع الأول: العقوبة التأديبية كموضوع للطعن

تضمنت العقوبة التأديبية ،العديد من المصطلحات و التعريفات التي تميزها عن غيرها من العقوبات ،و من بين المصطلحات التي أخذتها الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية و من بين هذه التعريفات ما يلي:

أولا: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

انطلاقا من وجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها و طبيعتها،و هناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها في حين يعرفها البعض على نوعية الأفعال المسببة لها حيث عرفها الفقيه **فالين** بأنها «سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذ ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة»[2].

[1]– رحماوي كمال ،تأديب الموظف العمومي بين الفعالية و الضمان ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،كلية الحقوق ، جامعة الإخوة متنوري ،قسنطينة ،1496هـ ، 2015 ، ص117.

[2]– محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان،2015–2016، ص359.

في حين عرفها **ديلبريه** على أنها:« ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية»[1].

يتضح من خلال التعريفات السابقة الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية و الذي دونه لا تستطيع السلطة المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام و اطراد و هي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية ،و الهدف الذي ترمي إليه هذه العقوبة هو الوقاية و التي تستجوب وجود سلم العقوبات[2]،في حين عرف **السعيد بوالشعير** العقوبة التأديبية على أنها: « إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله »[3].أما الدكتور **محمد مصطفي عفيفي** يعرفها بأنها: « جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي ثبثت مسؤولية عند ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها»[4].

أما الفقه الجزائري ، فقد تطرق على رأسه الأستاذ **عمار عوايدي** معرف العقوبة التأديبية على أنها: «هي العقوبة الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية ».[5]

على ضوء و استنادا للتعريفات السابقة يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها: « الجزاءات التأديبية المحددة قانونا على سبيل الحصر و التي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفية عملا على حسن و انتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة ».[6]

---

[1]– رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر،2006، ص88.

[2]– باهي هشام ،«الدهمة مروان،العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري»،مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ،المركز الجامعي سي الحواس–بريكة، العدد03 ، جوان2019، ص10.

[3]– السعيد والشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991،ص360.

[4]– محمد الأحسن، مرجع سابق، ص360.

[5]– عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ، 1984، ص336.

[6]–حمايتي صباح ،الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الوادي ،2013–2014 ص41.

ثانيا : التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

بالرجوع إلى الأمر 03/06 و إلى مختلف النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لا نجد تعريفا للعقوبة التأديبية ،غير أنه كرس المبادئ و الأحكام الأساسية في مجال العقاب التأديبي ،و من خلال ذلك يمكن تعريف العقوبة التأديبية عل أنها:«جزاء فردي محدد قانونا ،تتخذه السلطة التأديبية ،المختصة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا يمس هذا الجزاء بالكيان المعنوي للموظف المخطئ أو بمركزه الوظيفي ،يهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام و على المصلحة العامة»[1].

و من خلال هذا التعريف و كل من المادة 160و 163 و المادة 165 من الأمر 03/06 يمكن استخلاص خصائص العقوبة التأديبية و هي :

- العقوبة التأديبية جزاء فردي ضد الموظف المخطئ.
- العقوبة التأديبية تمس بالكيان المعنوي للموظف أو بمركزه القانوني.
- العقوبة التأديبية من اختصاص السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعين .
- العقوبة التأديبية إجراء هادف يسعى إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام و الحفاظ على المصلحة العامة.[2]

الفرع الثاني :أنواع العقوبات التأديبية محل الطعن

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحدا (01) إبتداءا من تاريخ تبليغ القرار،[3] و هنا نلاحظ أن العقوبات التي يمكن للموظف الطعن فيها أمام لجنة الطعن في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و التي نصت عليها المادة 163 من الأمر 03/06 و المتمثلة في :

[1]– بوطبة مراد ،دروس في الوظيفة العمومية ،مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ،تخصص قانون عام ،جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، 2017–2018ص118،119.

[2]– المواد 160، 163و165 من الأمر 03/06.

[3]– المادة 175، من الأمر 03/06.

أولا :العقوبات من الدرجة الثالثة

أ/التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى (08) أيام :

و هي عقوبة مشابهة لعقوبة التوقيف في الدرجة الثانية إلا أن الاختلاف هنا يكمن في مدة التوقيف ،حيث يتم توقيف الموظف في العقوبة من الدرجة الثانية من يوم إلى (04) أيام ، أما في ظل عقوبة التوقيف الواردة ضمن الدرجة الثالثة فإنه يتم التوقيف لمدة (04) أربعة إلى (08) أيام،كما أنها عقوبة ذات طابع مالي حيث يتم الخصم من مرتب المعني القيمة الموافقة لمدة العقوبة التأديبية.[1]

ب/ التنزيل من درجة إلى درجتين:

الأصل أن للموظف الحق في الترقية في الدرجات كلما توفرت لديه أقدميه معينة،و حسب تقييمه من طرف الجهة المختصة و تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها مباشرة و بصفة مستمرة[2].

إلا أن خضوع الموظف لمثل هده العقوبة قد يؤدي بدلا من التقدم في الدرجات إلى التأخر فيها نتيجة لهذه العقوبة حيث يتراجع الموظف إلى درجة أدنى من تلك الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه دون المساس برتبته[3].

ج/النقل الإجباري:

يتمثل النقل الإجباري في تغيير مكان العمل للموظف كعقوبة تأديبية فهو إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان أخر[4].

ثانيا : العقوبات من الدرجة الرابعة

و تعتبر هذه العقوبات من أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تطبق على الموظف و تتكون من عقوبتين هما :

---

[1]– باهي هشام ،دهمة مراد ،مرجع سابق،ص21.

[2]–باهي هشام ،الدهمة مراد،مرجع سابق،ص22.

[3]–علي جمعة محارية، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص269.

[4]–سعيد مقدم، مرجع سابق، ص438.

أ/ التنزيل إلى الرتيبة السفلى مباشرة :

و يقصد بالرتبة " الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها،حيث يتمثل هذا الإجراء في تعين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها ،فتطبق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة ،و في الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يترتب عنه لإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف[1].

ب/ التسريح:

و هي عقوبة بمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العام ،أو بعبارة أخرى هي أحد الأساليب التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية إذا ما تم تقريرها،و هنا نلاحظ أن المشرع كان قاسيا في هذه العقوبة ،حيث أنه من خلال هذه العقوبة يمنع الموظف من التوظيف من جديد في الوظيفية العمومية و بالتالي فإن التسريح بهذا من أقسى العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف[2].

و من هنا نلاحظ انه هناك اختلاف ببين المرسوم التنفيذي 10/84 و الأمر 03/06 حيث أنه يكمن الاختلاف بين المادتين 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 و المادة 175 من الأمر 03/06 في أن التظلم أمام لجنة الطعن أصبح في الأمر 03/06 يقتصر فقط على الموظف دون الإدارة ،كما أنه تم تمديد أجل التظلم إلى شهر بعد ما كان 15 يوم في ظل المرسوم التنفيذي 10/84[3]،و هذا ما يعطي للموظف ضمانات أكبر للدفاع و قد تم أيضا توسيع مجالات تدخل لجان الطعن، إذ طبق حالتين التوقيف عن العمل من (04) إلى (08) أيام أو النقل الإجباري مع حذف الإحالة على التقاعد الإجباري التي لم يدرجها المشرع الجزائري ضمن العقوبات في الأمر 03/06.[4]

[1]– سعيد مقدم، مرجع سابق، ص438.

[2]– سعيد مقدم، مرجع سابق، ص438.

[3]– رزقي كمال، هيئات المشاركة و الطعن، مرجع سابق، ص39.

[4]– قلال عبد المالك،اختصاصات و مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي ،مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم، 2019–2020، ص55.

المبحث الثاني :إجراءات الفصل في الطعن و الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن

تتضمن إجراءات الفصل في الطعون إجراءات واسعة في الطعون حيث نجد أنها تعود بالنفع على الموظف المتضرر من تعسف الإدارة إذ استوجب عليه اللجوء أمام هذه اللجنة للطعن أمامها من أجل البث في الطعون المرفوعة من طرفه نظرا لتعرضه لعقوبة تأديبية جسيمة لكن هذه الإجراءات وجب أن تكون لها مواعيد قانونية مضبوطة كما تمتاز لجان الطعن كذلك بعقد اجتماعات خاصة بها وفق للشروط هذا ما جاء به المرسوم 199/20 إضافة إلى الطبيعة و أهميتها القانونية و الآراء التي يمكن الطعن فيها (المطلب الأول) مواعيد الطعن و اجتماعات لجان الطعن (المطلب الثاني)الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن و الطعن فيها .

المطلب الأول:مواعيد الطعن و اجتماعات لجان الطعن

باعتبار أن ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن من بين أهم الاختصاصات التي تقوم عليها هذه الأخيرة، للفصل في القرارات الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

إضافة إلى ذلك يمكن لهذه اللجنة المتمثلة في لجنة الطعن أن تعقد اجتماعاتها و ذلك في إطار تنظيم العمليات المتعلقة بسيرها و من هنا تناولنا في هذا المطلب فرعين، (الفرع الأول)مواعيد الطعن و (الفرع الثاني)إجتماعات لجنة الطعن.

الفرع الأول:مواعيد الطعن

للموظف الذي تضرر من قرار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة الحق في أن يقدم طعن إداري أمام لجنة الطعن،و هذا وفق المواعيد المحددة قانونا ،حيث أنه و بالرجوع إلى النصوص القانونية نجد أن القوانين اختلفت في الميعاد و لم تستقر على ميعاد واحد ،بالرجوع إلى نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 التي حددت ميعاد الطعن بـ 15

يوم حيث نصت:"يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوم ...."[1].

و هذا ما أكدته المادة 13 من المرسوم التنفيذي 59/85،[2]و لكن ما نلاحظه أن هذا المرسوم لم يحدد بداية الاحتساب من يوم صدور القرار أو من تاريخ التبليغ.

و بعد صدور الأمر 03/06 لاحظنا أن المشرع الجزائري رفع ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن إلى شهر كامل إبتداءا من تاريخ تبليغ القرار للمعني.

حيث أن المرسوم التنفيذي 199/20 أبقى على مدة ميعاد الطعن التي ذكرها الأمر 03/06 ،حيث جاءت في المادة 54 من المرسوم المذكور أعلاه " تكلف لجان الطعن بالبث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المنظمة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ،الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و المرفوعة في اجل شهر (01) واحد إبتداءا من تاريخ الإخطار بالقرار لتأديبي "[3].

و الجدير بالذكر انه يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قراراتها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة و أربعون يوما (45) ،إبتداءا من تاريخ إخطارها من طرف المعني قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة،حيث يسرى مفعول قرار لجنة الطعن إبتداءا من تاريخ اجتماعها، [4]و إن لم تجتمع لجنة الطعن و لم تبدي رأيها في الآجال المشار إليه أعلاه لسبب ما ،يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته غير انه لا يمكن استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.[5]

[1]– المادة 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 الملغي.

[2]– المادة 13 من المرسوم التنفيذي 59/85.

[3]–المادة 54 ،المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[4]–عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق،ص89.

[5]– المادة 55، الفقرة (02) المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

الفرع الثاني: اجتماعات لجنة الطعن

تجتمع لجان الطعن بناءا على استدعاء من رئيسها،تبدي رأيها بأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين هذا بموجب ما نصت عليه المادة 60 في الفقرة الأولى من المرسوم رقم 199/20[1] حيث أن الآراء التي تبديها تكون ضمن اختصاصاتها،فإذا تم اللجوء إلى التصويت فبالضرورة يكون هذا التصويت بالاقتراع السري ،و وجب المشاركة فيه لكل أعضاء اللجنة ،و في حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس المرجح،و لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات إلا باستخلاف الأعضاء الدائمين في حالة حدوث مانع مبرر،و من بين الحالات التي يمنع فيها من حضور مداولات اجتماعات لجان الطعن،[2]التي نصت عليها المادة 61من المرسوم السالف الذكر «لا يمكن عضو في لجنة الطعن حضور الاجتماع ،إدا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي في مسألة تخصه بصفة فردية.»[3]

و بالمقارنة بين اجتماعات لجان الطعن و اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء نجد هناك اختلاف في هذه المسألة[4] ،حيث تجتمع هذه الأخيرة مرتين في السنة على الأقل،[5]أما عن عن لجنة الطعن لم يحدد لها المشرع عدد المرات التي تجتمع فيها بل ترك الأمر للاستدعاء الذي تتلقاه هذه اللجنة من طرف رئيسها.

أما مداولات و محاضر اجتماعات لجان الطعن تستوجب شروط،حيث لا تصح مداولات لجان الطعن إلا بحضور ثلاثة أرباع أي (¾) من أعضاءها على الأقل،أما النصاب في حالة عدم اكتماله يتم الاستدعاء من جديد أعضاء اللجنة و ذلك في اجل (08)أيام و يصحح عندئذ اجتماعات لجان الطعن يتم تحرير محضر مداولات يكون مفصلا ،يمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين ،و يسجل في دفتر مرقم و مؤشر من طرف السلطة المعنية.[6]

---

[1]– المادة 60 فقرة (01)من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق،ص90.

[3]– المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[4]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق، ص90.

[5]– المادة 16 فقرة (01)من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[6]– عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،مرجع سابق، ص90-91.

المطلب الثاني:الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن و الطعن فيها

تقتصر الطبيعة القانونية لدى لجنة الطعن حول الآراء التي تبديها و ذلك لأهميتها ،إذ هناك من يرى أن هذه الآراء استشارية في حين يرى البعض أنها ذات طابع إجباري ملزم للإدارة و الموظف و لهدا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول (الطبيعة القانونية لأراء لجنة) الطعن،أما الفرع الثاني (الطعن في أراء لجنة الطعن) .

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن

وفقا لاختصاصات التي منحت للجان الطعن و الآراء الهامة التي تبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي ،فإن طبيعة هذه الآراء و أثارها تميزها عن التظلم الإداري الذي يقدمه الموظف على مستوى الإدارة لذلك يمكن حصرها فيما يلي:

عند لجوء الموظف و الإدارة للطعن لدى لجان الطعن يعتبر أمرا جوازيا لكل منهما أما في حالة اختيار الطعن على مستوى لجان الطعن ،فتصبح الآراء الصادرة في هده الحالة ذات طبيعة إلزامية للموظف و الإدارة على حد سواء.[1]

و بالرجوع إلى نص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 السالف الذكر فقد نصت على مايلي « يتعين و يتضح من خلال نص المادة السماح للجان الطعن أن تصدر قراراتها في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر إبتداءا من تاريخ رفع القضية إليها و ذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها.يكون الطعن المرفوع في الأجل المنصوص عليه أعلاه أثر تعليق العقوبة الصادرة».[2]

يتضح من خلال نص هذه المادة السماح للجان الطعن بإبطال الآراء المتنازع فيها الصادرة عن اللجان ،التأديبية و كذا تثبيتها أو تعديلها ،فإذا كانت أراء لجان التأديب إجبارية و ليست ذات طابع استشاري فإن أراء لجان الطعن من باب أولى هي ذات طابع إجباري و ملزمة للإدارة و الموظف فالرأي الإجباري لا يمكن إبطاله برأي اختياري و على ذلك فأراء لجان

[1]– زياد عادل ،تسريح الموظف العمومي و ضماناته ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة مولود معمري،تيزي وزو ،11ماي2016،ص244.

[2]–المادة 25 من المرسوم رقم 10/84.

الطعن تعتبر في مرتبة القرار الإداري و هي خاضعة للمهاجمة بدعوى تجاوز السلطة أمام القاضي الإداري.[1]

إن الطعن لدى لجنة الطعن يوقف القرار المطعون فيه، إذ أنه بمجرد لجوء الموظف و الطعن أمام هذه الأخيرة، فإن العقوبة المسلطة عليه من قبل الإدارة يتم تعليقها إلى حين فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم إليها.[2]

تعد الآراء التي تصدرها لجان الطعن استشارية و ليست قرارات إدارية بعد الطعن المقدم إليها لذلك ذهب مجلس الدولة في موضوع دعوى معروضة عليه على أن :« لجان الطعون مكونة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المستقلين عن الوالي ،حيث أنه زيادة على ذلك فإن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف هذا الأخير و ليس محررها،فإنه و على هذا الأساس من غير الممكن رفع دعوى ضده ، كما أنه من جهة أخرى فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطائها رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين ،حيث أنه و على الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالة على الإدارة ،فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة ».

يتبين أن مسلك مجلس الدولة الجزائري ،يشكل ثغرة في منطق الضمان حين أقر بان أراء لجنة الطعن لا تعد من قبيل القرارات الإدارية التي يمكن الطعن فيها بإلغاء و ذلك أن المشرع الجزائري جعل من قرارات لجنة الطعن إلزامية بعد اللجوء إلى التظلم لديها.[3]

خلافا لما سبق ذكره حول طبيعة الآراء التي تبديها لجان الطعن التي نص عليها المشرع بموجب المادة 55 من المرسوم 199/20 السالف الذكر حيث تضمن محتوى هده المادة على أنه « يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قراراتها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة و أربعون (45) يوما إبتداءا من تاريخ إخطارها،قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 54 أعلاه.

---

[1]– بن شيخ حسين أيت ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة ،بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيفة العمومية،المؤرخ في 2001/06/11،مجلة الدراسات القانونية العدد 01 ،ص19.

[2]– المادة 25 فقرة 02 من المرسوم رقم 10/84.

[3]– زياد عادل ، مرجع سابق ،247–248.

يسري قرار لجنة الطعن إبتداءا من تاريخ اجتماعها إذ لم تجتمع لجنة الطعن ،أو لم تبدي رأيها في الأجل المحدد في الفقرة الأولى أعلاه ،لسبب ما يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قراراتها في قضيته. غير انه لا يمكن استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.[1]»

نلاحظ من خلال نص المادة أن المشرع قد خفض من المدة التي تصدر فيها القرارات المعللة و التي أصبحت 45 يوم إبتداءا من تاريخ إخطارها و ذلك عكس ما جاء في نص المادة 25 من المرسوم 10/84 الملغي بأحكام المرسوم 199/20 ،التي نصت على الآجال الممنوحة في إصدار هذه القرارات و هي 03 أشهر إبتداءا من تاريخ رفع القضية.[2]

و الاختلاف الذي يكمن في نص المادتين السالفتين الذكر أن الأولى تعتمد في إصدار القرارات بآراء المعللة أما الثانية فتكون كتابة إلا أن هدف لجان الطعن في هذا السياق هو إلغاء أو تثبيت أو تعديل هذه القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ،أما فيما يخص سريان قرار لجنة الطعن يكون إبتداءا من تاريخ اجتماعها.

الفرع الثاني: الطعن في أراء لجنة الطعن

بعد أن يستنفد الموظف من كافة الوسائل الإدارية للطعن ، لا يبقي أمامه سوى اللجوء إلى القضاء لأجل الطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية بحقه .

فالرقابة القضائية تعد ضمانة هامة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية ،باعتبارها أهم الضمانات التأديبية و أن النزاع بين الإدارة و الموظف تفصل فيه بنفسها و لا يمكن أن يبث الثقة في نفوس الموظفين و بما أن العدالة مقتضاها تأديبي أوجب أن يكون الخصم هو الحكم في النزاع و لذلك يمكن للمتضرر من القرار التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري ،وفقا لمستوى الاختصاص و التدرج القضائي،و النصوص القانونية التي تنظم مختلف

[1]–المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

[2]– المادة 25 فقرة (01)من المرسوم رقم 10/84 الملغي.

الهياكل الإدارية[1] ،التي قد تضيق في حالة وضوح النصوص القانونية و تحديد الأسس الكبرى التي يقوم عليها النظام التأديبي هو قرار لا يختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام ،لان القرار التأديبي في حد ذاته قرارا إداريا،يقوم على مدى مشروعية الجانب الخارجي للقرار التأديبي [2]،تكون تلك الرقابة على ركن الاختصاص ،فإذا صدر القرار عن غير مختص بذلك فإن هذا القرار يكون مشوبا بعيب عدم الاختصاص إذ تم الطعن فيه أمام القضاء الإداري .[3]

كما يمكن للقاضي مراقبة ركن الشكل و الإجراءات حتى تصبح السلطة التأديبية ملزمة بإتباع إجراءات أشكال معينة عند إصدارها للقرار التأديبي كما يلزمها القانون بإتباع ذلك و إلا نتج عليه بطلان القرار التأديبي لعدم استشارة مجلس التأديب أو عدم احترام حقوق الدفاع.[4]

و من خلال ما استنتج من ضوابط الطعن و استنادا للمادة 161 من المرسوم 03/06 السالف الذكر على أنه يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها ،و مسؤولية الموظف المعني ،و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.[5]

[1]– سلماني منير،مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2014–2015،ص57.

[2]– المادة 801–901من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 المواقف ل 25 فبراير سنة 2008 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية جريدة رسمية عدد21، الصادرة بتاريخ 2008/04/21.

[3]– شوارفي سمية ،شوارفي نجية الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العامة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 ،قالمة 2016/2015 ص75.

[4]– رزقي كمال، مرجع سابق،ص44.

[5]– المادة 161من الأمر 03/06.

خلاصة الفصل الثاني

نستنتج مما سبق أن لجان الطعن تمتاز بالعديد من الاختصاصات سواء على المستوى المركزي أو اللامركزية عند النظر و الفصل في الطعون المقدمة إليها من طرف الموظف العمومي،تمارس هذه الاختصاص عندما تخطر الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة هذا ما يمكن للموظف الذي كان محل هذه العقوبة تقديم تظلم أمام اللجنة مختصة ألا و هي لجنة الطعن،فالهدف منها يقتصر دائما على الفصل في الطعن المعروض أما إجراءات الفصل أوجب لها المشرع أهمية في الأجل الذي تختصص به و الذي رفع إلى شهر كامل بعد ما كان في المرسوم رقم 10/84 الملغي (15) يوم ،و في الأخير نجد أن جميع الآراء التي تبديها لجان الطعن ذات أهمية .

خاتمـــــــة

بعد دراستنا لموضوع لجان الطعن استخلصنا ،أنها جزء لا يتجزأ من الوظيفة العمومية نظرا لحمايتها للموظف العام ،و لقيت هذه اللجنة باعتبارها هيئة من هيئات المشاركة و الطعن تطورا كبيرا على مستواها من حيث نشأتها و يظهر ذلك من خلال النصوص القانونية المنظمة لها ،هذا ما جعل المشرع الجزائري يمنح صلاحية إنشائها و تكوينها لدى سلطات المركزية المتمثلة في الوزير أو اللامركزية و التي تتمثل في الوالي أو لبعض الموظفين المنتخبين، و هي عبارة عن سبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و سبعة (07) من ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يتساوون مع الأعضاء الدائمين و من هذا المنطلق حظيت هذه الأخيرة بأمر جديد و هو إجراء انتخابات لممثلي موظفيها و هذا ما كانت تفتقر له سابقا و لم ينص أي مرسوم على هذه الخاصية ،حيث كان ينتخب أعضاء للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و يتم من بينهم اختيار ممثلي الموظفين أما المرسوم 199/20 قد خصص و نظم وفقا لنصوص قانونية انتخابات لممثلي الموظفين لهذه اللجنة و حددها بعهدة لثلاثة (03) سنوات و ترك لها استثناءات بإمكانية تقليص أو تمديد مدتها ، كذلك نجد أن لها دور فعال و أهمية واسعة تحظى بها كونها تسير الحياة المهنية للموظف .

و على غرار ذلك نرى أن هناك جملة من الاختصاصات منحت لها و نخص بالذكر خاصية العقوبة التأديبية و التي صنفت إلى عقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة و تتضمن كل منهما مجموعة عقوبات هي الأخرى و بالرجوع إلى الدرجة الثالثة نجد الأمر 03/06 قد زال عنها الغموض و قام بتوضيحها أكثر بالتحديد في عقوبة التنزيل حيث صارت كما يلي التنزيل من درجة إلى درجتين ،في حين الدرجة الرابعة هي أكثر العقوبات جسامة خاصة ما يتعلق بالتسريح نظرا لخطورتها على الموظف الذي صدر القرار تأديبي في حقه من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،أما عمل لجنة الطعن هنا يكمن في البث في الطعون المقدمة إليها من طرف الموظف و بالتالي نجدها أعلى مرتبة ضمن هيئات المشاركة و الطعن و ذلك

لفعاليتها في الوظيفة العامة من خلال الصلاحيات الممنوحة لها ،دون أن ننسى أن هناك طبيعة قانونية لأراء التي تبديها و التي تكون معللة و الغاية منها هي:

النتائـــــج

و من خلال ما سبق توصلنا إلى النتائج التالية :

01/ ضرورة إخضاع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية للرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.

02/ تعد لجنة الطعن هيئة إستئنافية تخطر من قبل الموظف في حالة العقوبات من الدرجة الثانية و الرابعة .

03/ جاء المرسوم 199/20 بنصوص جديدة تعزز من مكانة لجان الطعن في هيئات المشاركة و الطعن بالنظر إلى طبيعة و دور هذه الآلية المستحدثة للموظف الخاضع للتأديب.

04/ تكريس المشرع للانتخاب ممثلي لجان الطعن جعلها أكثر فعالية مما كانت عليه.

05/ رفع المهلة المحددة في تقديم الطعون إلى شهرا كاملا.

06/ حل لجان الطعن لا يتم إلا بعد أخد رأي السلطات المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرار أو مقرر.

الإقتراحـــــات

01/ إصدار تعليمة تساعد على العمل أكثر بالمرسوم 199/20 .

02/ إن تقديم الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للعقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة فقط فإن في ذلك إجحاف في حق الموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى و الثانية

فمن حقه إعادة النظر فيها من قبل لجنة الطعن ،لهذا نرجو من المشرع إعادة النظر بالنسبة لهاتين العقوبتين .

03/ غموض بعض النصوص الإجرائية المنظمة لهذه اللجنة حيث نجدها تنص في غالب الأحيان على إجراء دون تحديد كيفية القيام و العمل به، و لهذا نقترح على المشرع بتدارك جميع النقائص المتعلقة بالنصوص القانونية و النص على آليات جديدة.

04/ تنظيم دورات تكوينية للأعضاء لجان الطعن قبل بداية كل عهدة في ميدان الوظيفة العمومية.

قائمة المراجع

قائمـــــــة المراجع

أولا النصوص القانونية

1- القوانيــن

- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008و المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 المؤرخة في 21 أفريل 2008.
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية،العدد46،الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

2- المراسيـم

- المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد 03 الصادرة في 17 يناير 1984.
- المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13، سنة 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44،سنة 2020.

3- التعليمات

- التعليمة رقم 15 الصادرة في 10 أوت 2004 ،عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بآجال الطعن أمام اللجان متساوية الأعضاء و لجان الطعن .

ثانيـــــا الكتب

- سعيد الشتيوي،المسائلة التأديبة للموظف العام ،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية، سنة 2008.
- سعيد بوالشعير،النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر،طبقا للأمر 133/66 ،دار مقارنة ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ، سنة 1991.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و الأخلاقية للمهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،سنة 2010.
- عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ،سنة 2015.
- عمار عوابدي ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ،سنة 1984 .
- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،سنة 2004.
- كمال رحماوي ،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ،سنة 2004.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية مفتشية الوظيفة العمومية، لولاية إليزي ،سنة ديسمبر 2020.

ثالثا الرسائل الجامعية

1-أطروحة الدكتوراه

- خلف فاروق ، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر يوسف بن خدة ،بدون سنة .

- زياد عادل ،تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، سنة 2016.

- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق ،جامعة الإخوة منتوري ،قسنطينة، سنة 2015.

- محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بالقايد ، تلمسان ، سنة 2015-2016.

2- رسائل الماجستير

- حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الوادي،سنة 2013-2014.

- سلماني منير ،مدة فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزو وزو ،سنة 2014-2015.

- عمراوي حياة ،الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،سنة 2011-2012.

3-رسائل الماستر

- ديديش عاشور عفاف ،الطعن في تأديب الموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،سنة 2012-2013.
- رزقي كمال ،هيئات المشاركة و الطعن في نطاق الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستار أكاديمي ،تخصص قانون إداري،جامعة محمد بوضياف،المسيلة،23 جوان 2019.

- شوارفي سمية ،شوارفي نجية الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العامة ،مذكرة ماستر في القانون ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 ،قالمة 2016/2015.
- عثمان لخضر ،قصري لمين ،الآليات القانونية لتأديب الموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة زيان عاشور ،الجلفة،سنة 2019-2020.
- قلال عبد المالك،اختصاصات و مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي ،مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم، سنة 2019-2020.
- مزاري حكيم،الأجهزة المتداولة في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة مولود معمري ،تيزو وزو، 2016-2017.

4 -المقـــــــالات

- باهي هشام،دهمة مراد،«العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري»،مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ، المركز الجامعي،السي الحواس ،بريكة ،العدد03،جوان 2019.
- لحسين بن شيخ ات ملويا، «التعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 ،بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي»،مجلة الدراسات القانونية ،العدد 01 ،بدون سنة .
- خضاوي نعيم ،باية فتيحة ،«الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري» ،المجلة الإفريقية للدراسات القانونية و السياسية ،جامعة احمد دراية ،ادرار ،الجزائر ، المجلة 04،العدد01،جوان 2020.
- علي ابراهيم بن دراج،«لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات و المؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات »،مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03،العدد02،ديسمبر 2018.
- مهدي رضا،«دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة و الحوار على ضوء الآمر 03/06،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية» ،جامعة محمد البشير الإبراهيمي ،برج بوعريريج ،العدد01 ،مارس 2016.

رابعا المحاضـــــــــرات

- بوطبة مراد ،دروس في الوظيفة العمومية مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ،تخصص قانون عام ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة احمد بوقرة ،بومرداس ،سنة 2017-2018.

الفهرس

فهرس المحتويات	الصفحة
إهداء	-
شكر و تقدير	-
مقدمـــــة	أ - د
الفصل الأول :التنظيم القانوني للجان الطعن	6 – 22
المبحث الأول :تطور لجان الطعن	7
المطلب الأول:التاريخ القانوني للجان الطعن و السلطات التي تكون على مستواها	7
الفرع الأول :التاريخ القانوني للجان الطعن	7
الفرع الثاني: السلطات التي تكون على مستواها لجان الطعن	10
المطلب الثاني : الأحكام العامة لإنشاء لجان الطعن و حلها	10
الفرع الأول :تشكيلة لجان الطعن	11
الفرع الثاني : التجديد في النصوص الناظمة للجان الطعن	13
الفرع الثالث :حل لجان الطعن	15
المبحث الثاني: انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن	16
المطلب الأول : تنظيم انتخاب ممثلي لجان الطعن	16
الفرع الأول : موعد انتخاب لجان الطعن	16
الفرع الثاني: قوائم الترشح للجان الطعن	17
الفرع الثالث : عهدة انتخاب أعضاء لجان الطعن	18
المطلب الثاني :سير العملية الانتخابية لممثلي لجان الطعن	18
الفرع الأول : مكاتب التصويت	18
الفرع الثاني : عملية إجراء الانتخابات و فرز الأصوات	19
الفرع الثالث : إعداد قائمة المنتخبين و محاضر العملية الانتخابية	20

خلاصة الفصل الأول	22
الفصل الثاني :اختصاصات لجان الطعن في الوظيفة العمومية	24- 40
المبحث الأول : قواعد الاختصاص للجان الطعن	25
المطلب الأول : الاختصاص المحلي للجان الطعن	25
الفرع الأول : اختصاص لجان الطعن على مستوى السلطات المركزية	25
الفرع الثاني :اختصاص لجان الطعن الولائية	26
المطلب الثاني : الاختصاص النوعي	28
الفرع الأول : العقوبة التأديبية كموضوع للطعن	28
الفرع الثاني : أنواع العقوبات التأديبية محل الطعن	30
المبحث الثاني : إجراءات الفصل قي الطعن و الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن	33
المطلب الأول : مواعيد الطعن و اجتماعات لجنة الطعن	33
الفرع الأول : مواعيد الطعن	33
الفرع الثاني: اجتماعات لجنة الطعن	35
المطلب الثاني :الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن و الطعن فيها	36
الفرع الأول : الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن	36
الفرع الثاني :الطعن في أراء لجنة الطعن	38
خلاصة الفصل الثاني	40
خاتمـــــــــــة	42 – 44
قائمة المراجـــــــــع	46- 50
الفهـــــــــــرس	52