



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق
تخصص: قانون إداري

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تحت

إعداد الطالبين :

إشراف الأستاذ

بن قرينة أمال

قعموسي هواري

رواب خالد

لجنة المناقشة

رئيسا	الدكتورة معتوق ام الخير	الأستاذة
مشرفا ومقرر	الدكتور قعموسي هواري	الأستاذ
مناقشا	الدكتور بن عزوق منير	الأستاذ
عضو مدعوا	الدكتور خليفة خالد	الأستاذ

السنة الجامعية 2021 *** 2022

الحمد لله
فاطر السموات و الأرض
على كل النعم
سبحانه الأول بلا بداية والآخر بلا نهاية

نتوجه بجزيل الشكر و الاحترام
للأستاذ الفاضل قعموسي هوارى
الذي شرفنا ولم ييخل علينا بنصائحه و ارشاداته القيمة طيلة
مراحل انجاز هذه المذكرة
فنسأل الله أن يجزيه خير جزاء.

كما نوجه شكرنا وتقديرنا لكل
الأساتذة المحترمين و وفق الله الجميع لطلب العلم والمعرفة.

مفتاح أهم المختصرات

الاختصار	الدلالة
ص	الصفحة
ج ر	الجريدة الرسمية
ج ج د ش	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
ق إ م إ	قانون الاجراءات المدنية والادارية

مقدمة

مقدمة

تحتل الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري بحيث لا يمكن قيامها إلا من خلال تعيين أشخاص طبيعيين لأداء هذه الأعمال حسب الزمان والمكان حيث نجد أن النشاط الإداري هدفه المحافظة على أسس الدولة ومقوماتها في تلبية الحاجات الجماعية بواسطة فئة يطلق عليها اسم الموظفون العموميون، إذ يعتبر الموظف المحرك الأساسي الذي يمكن من خلاله للمرفق تحقيق أهدافه بكفاءة عالية وفعالية كبيرة¹

ومن المعروف أن الوظيفة العمومية هي حق دستوري لكل مواطن ومواطنة² الذي يكون حسب شروط يحددها القانون وتسهر على حمايتها هيئات مختصة، فالموظف هو مؤتمن على مصالح الأفراد من جهة وعلى تسيير شؤون الدولة في مختلف المجالات من جهة أخرى، وقد جاء في سياق الموظف في الفقرة 02 من المادة الأولى من الأمر 133/66 على "يعتبر الموظفين الأشخاص المعينين في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإجراءات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية للإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية.

¹ -عمرأوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص 3.

² - المادة 63 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14 الصادرة في 07/03/2016 الصفحة رقم 03 ، والمادة 66 من دستور 2020.

وتعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة¹ لذلك سعت الدولة إلى مباشرة إصلاحات، هدفها إقامة هياكل إدارية في قطاع الوظيفة العمومية خاصة وأن هذا القطاع مرتبط بالأنشطة الاقتصادية للبلد، فكان أول قانون للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966 (الملغى)² قد حدد المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية وتم تكريس إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء في مادته 13 والتي تنص على انه تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ."

. لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية والتي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء... "وأضافت المادة 02 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 17/01/1984 (الملغى)³ حدد اختصاص هذه اللجان وتشكيلتها وتنظيمها، أما المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 17/01/1984 (الملغى)⁴ يبين كيفية تعيين الممثلين هذه اللجان، ومادام العمل شرط أساسي للتنمية الاقتصادية، وصدور المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁵ إذ تم استحداث لجنة متساوية الطرفين للإدارة والموظفين وأسماها لجنة الموظفين⁶ ثم صدور الأمر

¹ - نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجنة الادارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية المجلد 7، العدد 3، قالمة، سبتمبر 2020، ص 464.

² - الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر العدد 44 الصادرة في 08/06/1966 (الملغى)

³ - المرسوم التنفيذي رقم 84-10 المؤرخ في 17/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر العدد 03 الصادرة في 07/01/1984 (الملغى)

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 84-11 المؤرخ في 17/01/1984 يحدد تعيين اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر العدد 03 الصادرة في 07/01/1984 (الملغى)

⁵ - المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13، الصادرة في 24/03/1985 (الملغى)

⁶ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة في 16/07/2006

03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالوظيفة العمومية¹ التي تسمح بأفاق جديدة للموظفين إذ نصت المادة 62 و 63 على إنشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وأخيرا المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25/07/2020 الذي بين كفاءات إنشاء اللجان ومنها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبين اختصاصها وقواعد سير عملها وتنظيمها.

واستنادا مما سبق تبينت لنا الإشكالية التي نحن بصدد دراستها، ما هي حدود تسيير الوظيفة العمومية بالنسبة للموظف العام والتي يندرج تحتها الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهية اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ؟

- كيف يتم تنظيم وتشكيل هذه اللجان ؟

- ماهي أهمية واختصاصات هذه اللجان؟

- من هي الجهة المختصة في رقابة على قرارات هذه اللجنة؟

- كيفية الطعن أمام القضاء الإداري؟

- مدى الفصل في الحكم أو القرار أمام مجلس الدولة؟

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25/07/2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في الإدارات والمؤسسات، ج ر العدد 44، الصادرة في 30/07/2020.

أهمية الموضوع

يعتبر هذا البحث مهم بالنسبة للموظف العمومي في مساره المهني الطويل الذي تلعب فيه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دورا جوهريا من خلال تسيير شؤون الوظيفة العامة من طرف موظفيها وأعاونها مع تحقيق نظام العدالة والديمقراطية.

أسباب اختيار الموضوع

يفرض علينا مجال الوظيفة العمومية البحث عن بعض الأساسيات من بينها هذا الموضوع والذي هو مصيرنا المهني والذي نتعايش معه يوميا وخاصة أهمية هذه اللجنة في الربط بين الإدارة والموظف وحماية مصالح الطرفين، كما ساعدنا التخصص العلمي في فرع القانون الإداري في فهم هذا الموضوع.

منهجية البحث

من اجل الوصول إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لوصف المفاهيم والتعريفات العامة التي تستوجب مثل هذا الهيئات، والمنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية التي تنظم وتحكم هذه اللجنة.

الدراسات السابقة

- دراسة بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2010/2011 الذي تعمق في القضاء الإداري من ناحية اختصاصات المحاكم الإدارية وكذا مجلس الدولة والإجراءات القانونية لرفع هذه الدعاوى الإدارية من كل الجوانب.

- دراسة نيفين بن مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199 مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أم البواقي 2020-2021 والذي تطرق فيها إلى تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ومفهومها وتعريفها وكذا اختصاصاتها ومقارنتها بهيئات أخرى (في ظل المرسوم الجديد).

صعوبات الدراسة

تتمثل أساسا في قلة المراجع والدارسات في هذا الموضوع وتشابهها في المحتوى وكذا ضيق الوقت حيث اعتمدنا على مراجع قليلة ومحصورة والسعي لتحصيل الأفضل في هذا البحث العلمي مع مراعاة توجيه الأستاذ المشرف على هذا الموضوع، وقصد الإحاطة بأغلب الجوانب المتعلقة بهذا بموضع البحث فقد قسمنا بحثنا إلى فصلين:

الفصل الأول جاء تحت عنوان ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتم معالجته في مبحثين **المبحث الأول** خصصناه لمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والذي يضم المطلب الأول تناولنا فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، **والمبحث الثاني** جاء فيه تنظيم انتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها ويتفرع إلى مطلبين ، المطلب الأول تنظيم الانتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمطلب الثاني اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفصل الثاني كان حول الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتم معالجته في مبحثين، **المبحث الأول** تطرقنا فيه إلى الطعن أمام لجان الطعن والذي يضم المطلب الأول تناولنا فيه تعريف لجان الطعن وتشكيلتها، والمطلب الثاني يتحدث عن اختصاصات لجان الطعن، أما في **المبحث الثاني** انتقلنا فيه إلى الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث جاء في المطلب الأول الطعن امام الجهة القضائية المختصة ويليه المطلب الثاني حول الطعن امام مجلس الدولة كجهة استئناف.

الفصل الاول

ماهية

اللجنة الادارية

المتساوية الاعضاء

الفصل الأولماهية اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء

لقد سعى المشرع الجزائري عند إنشائه المرافق العامة إلى تأسيس لها قاعدة قانونية تحدد مسارها وتحافظ عليها وتجعل للموظف مكانة مرموقة في مختلف المرافق العمومية.

وتعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية والمرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهه¹، حيث تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية² والإدارة بطبيعتها لا يمكنها أن تؤدي غاياتها إلا بواسطة الموظف العمومي لذا من الضروري وضع هذه اللجان لتنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية وبالفعل قام المشرع الجزائري بتنظيمها في عدة أوامر وقوانين ومراسيم.

وبما أننا سنحاول تسليط الضوء على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، في المبحث الأول خصصناه لمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تناولنا فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يضم فرعين، الفرع الأول فقد قمنا بتعريف اللجنة التقنية

1 - نبيلة ماضي، سامية العايب ، مرجع سبق ذكره ، ص 464.

2 - احمد بوضياف ،الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1989، ص 03.

والفرع الثاني تعريف اللجنة الاستشارية التأديبية للأعوان المتعاقدين، أما المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث جزئنا إلى فرعين، الفرع الأول تناولنا فيه تشكيل اللجنة التقنية والفرع الثاني تشكيل اللجنة الاستشارية التأديبية للأعوان المتعاقدين، ، والمبحث الثاني جاء فيه تنظيم انتخابات هذه اللجان واختصاصاتها ويتفرع إلى مطلبين ، المطلب الأول تنظيم الانتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و جزئناه إلى فرعين الفرع الأول تكلم عن انتخابات ممثلي الموظفين والفرع الثاني حول كيفية تعيين ممثلي الإدارة والمطلب الثاني خصصناه إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجزئناه إلى فرعين، الفرع الأول تناولنا فيه اختصاصات ذات الطابع الإلزامي والفرع الثاني تناولنا في اختصاصات ذات الطابع الاستشاري

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات التنظيمية الإدارية الدائمة في النظام الجزائري على مستوى الوظيفة العامة التي أنشأها المشرع للمشاركة في تسيير المسار المهني¹ وكما تضمنته أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجنة التقنية والأجهزة الاستشارية المتواجدة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية² حيث تلعب دورا كبيرا في تسيير الحياة المهنية للموظفين وحماية حقوقهم.

وللتوضيح أكثر قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، في حين المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تختلف التسميات من إدارة إلى أخرى ولكن معناه وغاياتها واحدة فنجد اسم لجنة الموظفين ولجنة المستخدمين وهذه التسميات تسوقنا للتطرق إلى التعريف التشريعي والفقهي لها:

¹ - احمد بوضياف، ص 302. مرجع سبق ذكره

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سبق ذكره

أولاً: التعريف التشريعي

تطرق المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 59/85 في المادة 11 على انه "تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية وتتنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي الذي تهتم بالموظفين وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الادارة المعنية وفي المقابل ممثلين ينتخبهم الموظفون"¹ أما في الأمر 03/06 فقد جاء في الفصل الثالث من الباب الثالث تحت عنوان هيئات المشاركة والطعن لهذه اللجنة حيث نصت المادة 06 "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير الحياة المهنية لجان الإدارية المتساوية الأعضاء"²

ثانياً: التعريف الفقهي

لم يحدد الفقه تعريف شامل ودقيق لهذه اللجنة -موضوع البحث- لكن منحها مفهوم على انها "هي ذلك الاعتراف القانوني لمجموع لموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في تسيير الوظيفة العمومية وإعطاء الحق للموظف في تنظيم وتسيير أوضاعهم الوظيفية في المؤسسات

¹ -المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13، الصادرة في 24/03/1985 (الملغى)

² - الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

والمنظمات الإدارية¹ وايضا تم تعريفها أنها "هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العامة الغرض منها اشترك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية"².

الفرع الأول: تعريف اللجنة التقنية

هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية حيث تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية³ وحيث تستشار في المسائل المتعلقة بظروف العمل العامة وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية⁴ ، ويتم فيها اختيار الأشخاص وتعيينهم لأداء مهمة معينة وتستخدم الإدارات والآلات والأساليب لكي تجعل العمل ميسورا للجهد والتعب⁵ ولها دور استشاري في كل الأمور المرتبطة بتنظيم وسير المصالح الإدارية وهذا من اجل تحسين مستوى الخدمة العمومية ونلاحظ مؤخرا صدور المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الخاص باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية والذي تم فيه تفصيل اللجنة التقنية من حيث التنظيم والتشكيل وتسييرها.

¹ - عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1984 ص 22.

² - المادة 73 من الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

³ - رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة مسيلة، سنة 2019، ص 45

⁴ - المادة 70 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سبق ذكره.

⁵ - شورافي نجية، شورافي سمية، الهيكل لمركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام جامعة قلمة سنة 2015-2016 ، ص 85.

الفرع الثاني: تعريف اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين

وهي لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء مخصصة للأعوان المتعاقدين لحماية حقوقهم وصيانتها من أي تعسف وشعور العون المتعاقد بالراحة المهنية عند أداء واجباته مما يعني توفر مبدأ المساواة والديمقراطية والعدالة، والعون المتعاقد هو الذي يتم تعيينه وفق عقد لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي وبناء على عقود القانون العام خارج أحكام المنظمة للوظيفة العمومية، إذ نصت المادة 02 من القرار المؤرخ في 2008/07/19 على أن تنشأ لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء مختصة إزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية والمصالح الممركزة¹

المطلب الثاني: تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

حدد المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2022 طرق إنشاءها وتشكيلها حيث نجد ثلاثة (03) أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

(1) - على مستوى الإدارة المركزية (الوزارات): يكون في الإدارات المركزية، الأعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد في اختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء وعند الحاجة تكون لجنة متساوية الأعضاء مشتركة بين أسلاك الموظفين.

¹ -القرار المؤرخ في 2008/07/19 ، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، ج ر العدد 52 ، الصادرة في 2008/09/14.

(2)- على مستوى الإدارة المحلية (الولايات): تنشأ على مستوى كل ولاية لجان مستخدمين تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع والضم للنظر في شؤون المواطنين العاملين على المستوى الولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها الوظائف¹ وتنشأ في داخلها ثلاث (03) أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

أ- مجموعة الأسلاك المصنفة في السلم 13 فما فوق: تنشأ هذه اللجان لدى الوالي حسب كل سلك وجميع الأسلاك وكافة الموظفين المعنيين مهما كانت الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم (المديريات التنفيذية - المؤسسات العامة المحلية)

ب- الأعوان المنتمون للأسلاك الإدارة العامة هم الكتاب الإداريون وأعوان المكاتب وأعوان الإدارة وملحقو الإدارة وسائقي السيارات.

ت- الموظفون المنتمون لأسلاك النوعية المصنفة في السلم اقل 13 معينون لدى مجلس الولاية وهم المفتشون والمراقبون.

(3) - على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية: تنشأ لجان خاصة على مستوى المؤسسات العامة المحلية (أسلاك النوعية للمؤسسة) وعلى مستوى المؤسسات العامة الوطنية حسب السلك أو مجموعة من الأسلاك وفي حالة عدم توافر العدد الكافي لإنشاء هذه اللجنة (اقل من 10 أعوان) في النظر في شؤونهم يعود إلى لجنة الإدارة المركزية² غير أنه يمكن

1 - مقدم سعيد، الوظيفة العامة في تطور وتحول في منظور الموارد البشرية والأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، 2013، ص 365.

² -رزقي كمال ، مرجع سبق ذكره، ص 21.

تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.¹
(مثل قطاع التربية)

تشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

من اجل تشكيل هذه اللجنة لا بد من الموافقة المسبقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية وفي خلال ثمانية (08) أيام وفي حالة عدم الرد في هذه المدة يعتبر قبول مكتسب² وتشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء يكون حسب كل سلك او مجموعة من الأسلاك مع مراعاة هذه الضوابط (قطاع النشاط - طبيعة الوظائف- عدد الموظفين -المستوى السلمي للسلك -ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص)

وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في المادة 02 منه بهذه التنظيمات وتشكيلات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وحددتها المادة 07 من نفس المرسوم على أن تتضمن هذه اللجنة عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمة وأعضاء إضافية متساوون في العدد على كلا الطرفين وهي تختلف حسب العدد الإجمالي للموظفين لهذه المؤسسات والإدارات العمومية .

¹ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سبق ذكره.

² - التعليم رقم 18 المؤرخة في 28/05/2006 المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

وتشكيلتها تكون حسب الجدول الآتي¹ :

ممثلو الموظفين		ممثلو الإدارة		عدد الموظفين
الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	
02	02	02	02	أقل من 21 موظف
03	03	03	03	من 21 إلى 150 موظف
04	04	04	04	من 150 إلى 500 موظف
05	05	05	05	أكثر من 500 موظف

وتنشأ هذه اللجان على مستوى المصالح الخارجية ذات الطابع الجهوي أو المحلي بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ومن السلطة التي لها صلاحية التعيين ولدى المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي.

ويعين أعضاء هذه اللجنة لمدة ثلاث (03) سنوات ويمكن تجديد عضويتهم كما يمكن تمديدتها لمدة ستة (06) أشهر بعد الحصول على الموافقة المسبقة من طرف المصالح المركزية للوظيفة العمومية أو المصالح المحلية للسلطة المحلية المكلفة بالوظيفة العمومية²

ونجد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمثل الرتب المصنفة فوق الصنف 10 في

المجموعة (أ) وأخرى تمثل الرتب المصنفة أقل من الصنف 10 في المجموعة (ب)

1 - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سبق ذكره.

2 - الفقرة 06 من التعليم 06 المؤرخة في 05/05/2010 المتضمن كفايات الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الأول: تنظيم وتشكيل اللجنة التقنية

جاء في ظل المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في المادتين 76 و 77 منه أن هذه اللجنة التقنية تتواجد لدى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا يمكن تكوين لجنة تقنية مشتركة بين عدد من مؤسسات الإدارات عمومية عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها¹ أو ممثل يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين من ضمن أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومنهم تتكون اللجنة التقنية ويتم تعيين ممثلو الإدارة من الهيئة التي لها صلاحية التعيين² وهذا يعني أن تشكيلة اللجنة التقنية تتم بنفس الكيفية التي تتشكل بها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولها نفس العهدة في ظرف (02) شهرين بعد انتخاب ممثلي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء ، وتكون تشكيلتها حسب الجدول الآتي³:

ممثلو الموظفين		ممثلو الإدارة		عدد الموظفين
الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الإضافيون	الأعضاء الدائمون	
02	02	02	02	اقل من 100 موظف
03	03	03	03	من 100 إلى 500 موظف
04	04	04	04	من 500 إلى 1000 موظف
05	05	05	05	اكثر من 1000 موظف

¹ - سعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص 369.

² - رزقي كمال، مرجع سبق ذكره، ص 47.

³ - المادة 80 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مرجع سبق ذكره.

اختصاصات اللجنة التقنية: تستشار بوجه الخصوص في:¹

* في مجال ظروف العمل:

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.
- تنظيم وتسيير المصالح، لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.

* في مجال النظافة والأمن: تستشار بوجه الخصوص في:

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل.
- المسائل المتعلقة بالنظافة، لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.
- الإعلام و التحسيس في مجال النظافة والأمن.

الفرع الثاني: تشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين

تتشكل حسب القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 في المادة 02 حيث تنشأ هذه اللجنة لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي² وتتشكل هذه اللجنة من (03) أعضاء دائمين من ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين وفي المقابل ممثلي الإدارة (03) أعضاء دائمين وعدد مساوي

¹ - المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سبق ذكره.

² - المادة 02 من القرار المؤرخ في 19/07/2008، مرجع سبق ذكره.

من الأعضاء الإضافيين¹ ويتم تعيينهم بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتحدد مدة عهدها بسنة (01) واحدة² واختصاصاتها هي دراسة ملفات توظيف للأعوان المتعاقدين واجتماعها كمجلس تأديبي عند ارتكاب العون المتعاقد خطأ جسيم.

سيرها: تجتمع هذه اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها للفصل في قضية تمس أحد الأعوان المتعاقدين ويتولى تحرير محضر الاجتماع عضو يمثل الإدارة في كل جلسة وفي حالة عدم اكتمال النصاب القانوني في أول اجتماع لحضور الأعضاء فإنها تجتمع للمرة الثاني مهما كان عدد الحاضرين وفق للمادة 09 من القرار المذكور أعلاه، وتبدي اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين رأيها بأغلبية الحاضرين بالانتخاب السري وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس (الا في العقوبات التأديبية يتم الذهاب للعقوبة الأقل) وتنص المادة 13 من هذا القرار على أن تقوم هذه اللجنة باستدعاء العون المرتكب الخطأ خلال (20) يوم للمثول أمامها من تاريخ معاينة الخطأ وتبلغه برسالة حضور مع وصل استلام قبل (15) يوم على الأقل، وإذا تغيب دون مبرر مقبول تتم مواصلة الإجراءات التأديبية وتبلغه بقرار العقوبة خلال (03) أيام³ وتجتمع هذه اللجنة بحضور العون مرتكب الخطأ الذي له الحق في الدفاع عن نفسه أو بواسطة مدافع مؤهل من اختياره، وتبدي اللجنة رأيها في العقوبة المقترحة خلال (15) يوم حسب المادة 11 منه وإذا كان الخطأ المرتكب جسيم أثناء أو بممارسة نشاطه يمكن أن يترتب عليه فسخ العقد من طرف الإدارة المعنية حسب المادة 64

- المادة 03 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، مرجع سبق ذكره.

- المادة 05 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، مرجع سبق ذكره.

³ - المواد 13، 14، 17 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، مرجع سبق ذكره.

من المرسوم الرئاسي 308-07¹ وتبقى هذه اللجنة لها صلاحية تقدير القرارات حسب الأخطاء المرتكبة مع مراعاة مصلحة الإدارة وحماية حقوق العون المتعاقد، ولا بد من أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين التحلي بواجب المحافظة على السر المهني حول القضايا والوقائع المعروضة أمام اللجنة وأي إخلال بهذه الالتزامات يؤدي إلى الإقصاء من هذه اللجنة²

المبحث الثاني: تنظيم انتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها

تعتبر الانتخابات من صور الديمقراطية وهو حق قانوني، وهي الطريقة التي يختار بها الموظف ممثله في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بجانب نمط التعيين الذي يخص ممثلي الإدارة الذي يتم اختيارهم وفق شروط قانونية معينة، ولفهم هذه الخطوات قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين جاء في المطلب الأول تنظيم الانتخابات في هذه اللجنة الذي تضم فرعين، الفرع الأول خاص بانتخابات ممثلي الموظفين والفرع الثاني حددنا فيه كيفية تعيين ممثلو الإدارة، أما المطلب الثاني فتم فيه دراسة مهام واختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في فرعين، حيث تناولنا في الفرع الأول اختصاصات اللجنة ذات الطابع الإلزامي، في حين تناولنا في الفرع الثاني اختصاصات اللجنة ذات الطابع الاستشاري.

¹- المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديب التأديبي المطبق عليهم، ج ر العدد 61 ، الصادرة في 2007/09/30.

²- المادة 21 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، مرجع سبق ذكره.

المطلب الأول: تنظيم انتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكمن أهمية انتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حرية اختيار ممثلي الموظفين للمحافظة على حقوقهم اتجاه الإدارة حيث سنتناول ذلك من خلال الفرعين، انتخاب ممثلي الموظفين (الفرع الأول) ثم تعيين ممثلي الإدارة (الفرع الثاني)

الفرع الأول: انتخاب ممثلي الموظفين

تجري انتخابات ممثلي الموظفين قبل (04) أشهر على الأكثر وشهرين (02) على الأقل من تاريخ انتهاء عهدة اللجنة السابقة وتحدد تاريخ الاقتراع السلطة التي لها صلاحية التعيين¹ يقدم وجوبا أعضاء المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ويمكن للموظف الذي تتوفر فيه شروط المطلوبة (الموظفون المرسمون والموجودون في الخدمة والمنتمون لسلك المراد تمثيله) في حين لا يمكن ترشح الموظفين (الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة، الموظفون محل إجراء توقيف تحفظي والذين تم تنزيلهم في الرتبة، إلا انه يمكن للمتربص المشاركة في الانتخاب فقط) وعلى الموظفين الراغبين أن يقدموا تصريح بالترشح ممضي من طرفهم إلى السلطة لتي لها صلاحية التعيين، وبعد تحضير القائمة الانتخابية والتي تحتوي على عدد يساوي عدد المقاعد الممثلين الدائمين والإضافيين والتي تتم مراجعتها خلال (03) أيام عمل موالية لتاريخ الإيداع ولا يمكن التعديل بعد (05) أيام وتحضر السلطة المختصة قائمة واحدة خلال (15) يوم قبل تاريخ الاقتراع وتضبط قوائم الناخبين المدعويين لتصويت بقرار أو مقرر حسب الحالة ويتم نشرها قبل (20) يوم على الأقل من تاريخ الاقتراع مرفقة بقائمة المقاعد المطلوبة لتشكيل

¹ - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سبق ذكره.

اللجنة، و تنتشر في أماكن العمل وبأي وسيلة أخرى، ويحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، ولتأدية عملية الانتخاب يشكل مكتب تصويت مركزي وتكوين مكاتب تصويت ملحقة بحيث يضم مكتب التصويت رئيس وكاتب غير مرشحين تعينهم السلطة المختصة من بين الموظفين وتكون عملية الاقتراع السري علانية في أوقات العمل في ظرف أو بالمراسلة حسب تعليمات الوظيفة العمومية ويكون بواسطة نموذج تحدده الإدارة، ويتم اختيار الممثل من بين الأسماء الواردة في القائمة ويقوم أعضاء مكتب التصويت بعملية الفرز الذي يحدد فيها ما يلي:

- العدد الإجمالي للمصوتين.
- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.
- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح.
- العدد الجمالي للأوراق الملغاة (الممزقة التي تتضمن أي علامة و الأظرفة الفارغة أو تضم أكثر من ورقة)

* تعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات وعند التساوي في الأصوات يتم تقديم الأقدمية في الرتبة للفصل بينهم ومن ثم يليها إعداد محضرا عن العملية الانتخابية يرسل إلى السلطة المختصة التي تؤكد نتائج الانتخاب بموجب قرار أو مقرر قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين وتنتشر القائمة المذكورة في أماكن العمل.

وكل هذه التفاصيل جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في مواد المبنية في الفصل الثالث من المادة 22 إلى غاية المادة 45.

الفرع الثاني: تعيين ممثلي الإدارة

يتم تعيين ممثلي الإدارة خلال (15) يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين¹ حيث أن ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على الموظفين التابعين للجنة المنتمين إلى الرتب المصنفة في المجموعتين (أ) و (ب)

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر عملية التوظيف ضرورية لانتقاء المترشحين حسب نوع المسابقة وللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في هذه العملية التي تخضع لمبدأ المساواة والعدالة والشفافية في اختيار الفائزين، حيث يتم تعيين ممثلين من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أجل دراسة ملفات المترشحين في مسابقات التوظيف ويتم فيه تبيان المترشحين المرفوضين والمقبولين مع إبلاغهم بكل الوسائل² والمشاركة كذلك في تحديد قائمة الفائزين الاحتياطين حسب درجة الاستحقاق³ وهذا ما يعرف باختصاصات اللجنة ذات الطابع التداولي وبعد هذه المرحلة يدخل الموظف الناجح فترة تربص.

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سبق ذكره.

² - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر العدد 26، الصادرة في 03/05/2012.

³ - المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سبق ذكره.

الفرع الأول: الاختصاصات ذات الطابع الإلزامي

تندرج هذه الاختصاصات ضمن المسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظف على أنه يتم الرجوع

إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق والمسبق في المسائل الآتية:¹

- ترسيم المتربص.
 - الترقية في الدرجة .
 - الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار أو في قائمة التأهيل.
 - الإدماج في الرتبة .
 - النقل الإجباري لضرورة المصلحة.
 - العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة .
 - إعادة إدماج الموظف المعزول.
- ويعتبر رأي اللجنة إلزامي لهذه المسائل وعليه يجب أن يكون رأي الإدارة مطابق لرأي اللجنة.

أولاً: في مجال ترسيم الموظف

يخضع الموظف لفترة تربص تقدر ب سنة(01) كاملة من اجل التحقق من صلاحيته لشغل هذا المنصب طبقاً لأحكام المادة 84 من الأمر 03/06 وحسب المادة 85 منه أن تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إما بترسيم المتربص في رتبته، وإما إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط ، وإما التسريح دون إشعار مسبق وبدون تعويض .

¹ - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سبق ذكره.

ثانيا: في مجال الترقية

1- الترقية في الدرجة: هو انتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة في نفس الرتبة وتتم بصفة مستمرة حسب كفايات تحدد عن طريق التنظيم¹ وتكون هذه الترقية في حدود 12 درجة² حيث تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أجل دراسة ملفات الموظفين للترقية في الدرجة معتمدة على معايير (معدل التنقيط -أما في حالة التساوي في التنقيط السنوي نعتمد على الاقدمية في الدرجة و في الرتبة)³

2-الترقية في الرتبة: هو انتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة ويكون وفق الكفايات التالية:

- على أساس الشهادة.
 - بعد تكوين متخصص.
 - عن طريق الامتحان المهني.
 - عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل.
- و الترقية في الرتبة هي إعادة تصنيف الموظف في رتبة جديدة ويحتفظ بباقي اقدميته⁴.

ثالثا : في مجال الإدماج في رتبة الانتداب

الانتداب هو وضع الموظف خارج إطاره الأصلي مع استفادته من الترقية والتقاعد¹ ويتم إعادة إدماج الموظفين الذين كانوا منتدبين في هيئات أخرى² ولو كان زائدا عن العدد.

¹ - المادة 106 من الامر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

² -المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع وراتبهم، مرجع سبق ذكره.

³ - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف ، ج ر العدد37، الصادرة في 2019/06/09.

⁴ -المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مرجع سبق ذكره.

رابعاً : في مجال نقل الموظف لضرورة المصلحة

يمكن نقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل.

خامساً : في مجال العقوبات التأديبية

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي طبقاً للمادة 64 من الأمر 03/06 في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يترتب عليه عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة بحيث تبدي آراءها في محضر اجتماعي يتم إمضاءه من طرف أعضاء المجلس التأديبي ورأي اللجنة هو رأي إجباري فلا يمكن للإدارة أن تطعن فيه، ولها صلاحية إصدار عقوبات استناداً لما صنفه المشرع في المادة 163 من الفقرة 03 و 04 من الأمر 03/06:

- عقوبات الدرجة الثالثة: (التوقيف عن العمل * التنزيل من الدرجة إلى درجتين * النقل الإجمالي كعقوبة)
- عقوبات الدرجة الرابعة : (التنزيل إلى رتبة سفلى مباشرة * التسريح)

سادساً : في مجال إعادة إدماج الموظف المعزول

تقوم هذه اللجنة بإعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وكل موظف تغيب لمدة (15) يوم متتالية على الأقل بدون مبرر مقبول، تقوم السلطة المختصة في إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد اعذاره ويحق له تقديم تبرير خلال (60) يوم من تاريخ تبليغه

¹ -المادة 133 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سبق ذكره.

² - المادة 111 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سبق ذكره.

مقرر العزل¹ وبعد دراسة المبرر والتأكد من صحته من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يتم إعادة إدماجه بدون أثر مالي.

الفرع الثاني: الاختصاصات ذات الطابع الاستشاري

يقصد بالاختصاص الاستشاري هو التعبير عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصات للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار فهي إبداء الرأي وليس الإلزام به ويكون في المسائل المتعلقة بالحالات التالية:

أولاً: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف انماط التوظيف

يمكن للمؤسسة أو الإدارة العمومية بمجرد تبليغها بميزانية السنة المعنية الشروع تحت سلطة الوزير المعني في فتح المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية ، وبغض النظر عن النسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة، تتولى بنفسها توزيع المناصب المالية المخصصة على مختلف الانماط التوظيف والترقية القانونية الأساسية ، وحسب احتياجاتها وخصوصياتها وتعلم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بذلك ويتم ابقاء على هذه المناصب مدة (12) شهرا بعد انقضاء السنة المالية المعنية²

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/02 المحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر العدد 66 ، الصادرة في 2017/11/12.

² - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سبق ذكره.

ثانيا: مناهج تقييم الموظف

يتم تقييم الموظف حسب ماجاء في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19 وفق

المعايير التالية:

- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية(الأمانة،تنفيذ المهام الوظيفية،

الانضباط،اللباقة في علاقته مع المحيط)

- الكفاءة المهنية (التحكم في ميدان النشاط، قدرة التحليل، قدرة التعبير الكتابي والشفهي، قدرة

التكيف والابتكار)

- كفاءة الخدمة (روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل)

- الفعالية و المردودية (تحقيق الأهداف، تأدية المهام الفعلية)

ويبقى للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الحق في اختيار منهج التقييم الملائم حسب طبيعة

كل قطاع¹

ثالثا : النقطة التقييمية المعترض عليها من قبل الموظف

تبلغ النقطة التقييمية للموظف في اجل (15) يوم على الأقل قبل اجتماع اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء المختصة وبناء على طلب المعني يتم اقتراح مراجعتها من قبل السلطة

التي لها صلاحية التعيين.²

¹ -المادة 100 من الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

² - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، مرجع سبق ذكره.

رابعاً: إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية

الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل وهو نوعان:

1- الاستيداع بقوة القانون حسب الحالات المذكورة في المادة 164 من الأمر 03/06 وتكون فيها

المدة الأدنى من (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها (05) سنوات ويكون فيها القبول.

2- الاستيداع الإرادي لأغراض شخصية يكون بطلب الموظف المعني للقيام بدراسات أو أعمال

بحث وتكون في حدود (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود (02) سنتين، إلا أنه يمكن رفض

الطلب أو قبوله.

خامساً: رفض قبول الاستقالة

الاستقالة هي طلب مكتوب من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة

الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية¹ ويرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين بحيث لها

القبول أو الرفض في اجل أقصاه (02) شهرين ويمكن تأجيل الاستقالة لنفس الفترة وبعد

انقضائها تصبح الاستقالة فعلية، أما في حالة الرفض فيتم رفع الأمر إلى اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء التي تصدر رأي استشاري تسلمه للسلطة المختصة.²

¹ -المادة 216 من الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

² -المادة 220 من الامر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

سادسا: الحركة لدورية لنقل الموظفين

لقد أعطى القانون الحق للإدارة أن تغير أماكن الموظفين ويكون حسب توجيهات المصلحة العامة وتكون هذه الحركة حسب رغبة الموظف وأوضاعه العائلية وكفاءته المهنية¹ وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 دون تفصيل فيه، وفي هذا الإطار ينبغي أن يحدد القانون الأساسي المدة الدورية للموظفين وشروط تطبيقها وما يستتقى منها ويتم إعداد جدول لهذه الحركة وتعرض وجوبا أمام للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قصد إبداء الرأي فيها.

سابعا: ترقية الموظف في رتبة بطريقة استثنائية

عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك، حيث يمكن أن يستفيد المستخدمون الشبيهون للأمن الوطني، الذين اثبتوا أثناء أداء وظائفهم جدارة مميزة، من الترقية بصفة الاستثنائية إما لفعاليتهم و لمردودهم وإما لمجهودات شخصية ساهمت في تحسين أداء المصالح²

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر النشر والتوزيع، الجزائر 2015، ص 149.

² - المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 10-323 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني، ج ر العدد 78، الصادرة في 2010/12/26.

خلاصة الفصل الأول

نستخلص مما سبق أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة وجدت من اجل الموظف وتطورت بمتطلبات الحياة المهنية شيد لها المشرع الجزائري شروط وقواعد تحكمها من حيث التشكيل والعهددة والتجديد والتمديد واختصاصاتها المنصوص عليها قانونيا، والتي يكون لها اثر ايجابي على المرافق العامة من حيث متابعة واجبات الموظف منذ بدايته كمتربص ومرورا بدرجات الترقية واختلافات أنماطها وما يحتويه من متطلبات الحياة كالانتداب والاستيداع الى غاية التقاعد، وكذا ما قد ينجر عليها من ايجابيات على الطرفين وفي المقابل حماية حقوق الموظف من التعسف وبذل الجهد في مراقبة وحماية هذه الحقوق، لكي لا تؤثر سلبا على الموظف والعامل المتعاقد وتجعل الحياة المهنية مرنة منظمة تحكمها قواعد قانونية وتنظيمية تجعل هذه اللجنة سيف ذو حدين تجمع الإدارة مع الموظف والعامل المتعاقد.

وعلى العموم قام المشرع مؤخرا بالاهتمام بهذه اللجان من خلال المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الذي توسع فيه عن سابقه وقام بسد بعض الثغرات وتوضيح بعض النقاط وهو ما يدل نوعا ما على الاهتمام بالوظيفة العمومية ومستخدميها.

الفصل الثاني

الرقابة

على قرارات اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء

الفصل الثاني

الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على مستوى المركزي و المحلي و أوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب¹

حيث نجد الرقابة القضائية تنصب على القرار المتخذ من قبل الإدارة المشوبة بعيب الإجراءات لتخلف إجراء جوهري عندما لا تقوم الإدارة باستشارة لجنة الطعن أو عدم الأخذ برأيها، وفي حالة الأخذ برأي اللجنة فإن الرقابة القضائية تنصب على أعمال لجنة الطعن ابتداء من قانونية هذه الهيئة، لكن إذا احترمت الإدارة ذلك الإجراء واتخذت قرارها بعد استشارة تلك الهيئة ودون أن تكون تشكيلتها صحيحة او ناقصة فإننا لا نكون بصدد عيب الإجراءات بل بصدد عيب الشكل، غير أنه بالنسبة لتكييف الوقائع وملائمة العقوبة فإن القاضي الإداري في الجزائر قلما يحكم بإجراء التحقيق القضائي أو الخبرة لمعرفة مدى ملائمة العقوبة وتكييفها فغالبا ما تنصب الرقابة على الاختصاص والشكلية والتسبيب أو بحكم بعدم التأسيس اعتمادا

¹ - غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة مجلة القانون، المجلد 10، العدد 01، جامعة 8 اوت 1945 سكيكدة، 2021، ص102.

على وثائق القضية التي أغلبها صادرة عن الإدارة سواء كانت السلطة التي لها صلاحية التعيين أو اللجان الإدارية التي قد لا تكون حيادية أو موضوعية¹.

و الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي ضمانة لحماية حقوق الموظف من الانتهاك وهي أمر ضروري وحتمي في دولة القانون وهي ضمانات إدارية في مواجهة القرارات التأديبية الغير مشروعة من خلال مشروعية القرارات وفرض رقابة الإلغاء وغيرها عن هذه القرارات بحيث نجد أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تفصل في العقوبات من الدرجة الثالثة او الرابعة التي تكون إلزامية وفي المقابل يمكن للموظف الطعن في هذه القرارات بعد صدور الحكم أو القرار التأديبي أمام هيئات مترابطة ابتداء من لجان الطعن الولائية و مرورا بمحكمة الإدارية وصولا الى مجلس الدولة، وعلى هذا الأساس قسمنا هذا الفصل إلي مبحثين، حيث تناولنا الطعن أمام لجنة الطعن(المبحث الأول)، والطعن القضائي في القرار التأديبي(المبحث الثاني).

المبحث الأول: الطعن أمام لجنة الطعن.

خوّل القانون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 64 من الأمر 06-03 القيام بمهام استشارية، ومن المتعارف على أن الاستشارة قد تكون اختيارية من حيث الشكل

¹ - قلال عبد المالك، اختصاصات ومهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2019/2020، ص 68.

والمضمون، وقد تكون الزامية من حيث فحواها¹ طبقاً لأحكام المادة 175 من الأمر 06-03 فإن للموظف العام الحق في الطعن أمام لجنة الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، وذلك في حالة الأخطاء من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة والعقوبات المقررة عليهم، وهذا الحق يعتبر كضمان في حالة هذه العقوبات التي تتسم بجسامتها ، حيث أنه من حق الموظف إعلامه من طرف الإدارة بحقه في الطعن وكذلك آجال رفعه أمام لجنة الطعن، ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه (45) يوماً ابتداء من تاريخ تقديم التظلم إليها من طرف الموظف المعني وهذا طبقاً لأحكام المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20-199 أما إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبدي رأيها في الآجل المحددة لسبب ما، ويمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف حيث يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضية، غير أنه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.

المطلب الاول: تعريف لجنة الطعن وتشكيلها

هي هيئة إدارية متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل قطاع وزاري يترأسها الوزير أو ممثله، وتنشأ لدى كل ولاية يترأسها الوالي أو ممثله، وهي تعمل على حماية حقوق الموظفين لتفادي إجراءات تعرقل حياتهم المهنية خاصة العقوبات الخطيرة ويكون وهذا حسب المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199 المنظم لهذه اللجان والتي تكون كالتالي:

¹ - مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، المركز الجامعي بريكه باتنة ، ص 494.

1-الوزارة: للإدارات المركزية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الوطني.

2-الولاية:مصالح الولاية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

تنظيم وتشكيل لجنة الطعن

تعتبر لجنة الطعن من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العمومية وهي تحمي حقوق الموظفين المهنية من أي خطأ عن غير قصد، قد يؤثر سلبا على حياة الموظف خاصة العقوبات التأديبية الخطيرة، وهذه اللجنة تتواجد لدى الإدارات (الوزارات عند الوزير والولاية عند الوالي) وتنشأ في كلا الحالتين بموجب قرار أو مقرر، وتتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين حسب ما نصت المادة 65 من الأمر 03/06 وتتصب بعد انتخاب أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما يتم إعادة تجديدها كل ثلاث(03) سنوات ولا يمكن تمديد لجان الطعن إلا بتمديد فترة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتعيين في هذه اللجنة يكون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى احد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل،وأما النصف الآخر من ممثلي الموظفين المنتخبين فيعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية ويتكون ممثلي (07)أعضاء¹ مهما كان تعداد الموظفين.

وتتصب هذه اللجنة في اجل(02) شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء² وتجديد لجان الطعن وجوبا لا يتعدى شهر(01) واحد بعد تنصيب اللجان المتساوية

¹ -المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم20-199، مرجع سبق ذكره.

² -المادة 66 من الأمر رقم06-03، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الأعضاء وعدم التجديد يعني بطلان القرارات التي تتخذها لجنة الطعن وتكون عهدها ثلاث (03) سنوات قابلة للتديد أو التقليل لمدة (06) أشهر.

المطلب الثاني: اختصاص لجنة الطعن

في البداية هذه اللجنة لا تتحرك إلا عند تقديم الطعن¹ من قبل الموظف المعاقب تأديبياً بحيث يكمن اختصاصها في شأن القرارات التأديبية الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتعلقة بالقرارات التأديبية المتضمنة إحدى العقوبات المصنفة في الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة وأيضاً أن قراراتها تتميز بعدم قابليتها للطعن أمام لجنة الطعن الولائية لأنها تعتبر استشارية فقط، وهنا نجد بأن للموظف المتضرر من إحدى القرارات كقرار عزل الموظف العمومي أن يتقدم بتظلم إداري ويليهِ التظلم الولائي وإما يقوم باللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري².

المبحث الثاني: الطعن القضائي

نظراً لما يشكله القرار التأديبي من أهمية بالغة سواء بالنسبة للموظف العام أو الإدارة فإن تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي هو أمر بالغ الأهمية ولا شك أن تحديد الجهة القضائية المختصة بالرقابة على القرار التأديبي هو أمر يرتبط بصورة أو بأخرى بالضمانات، فكما استطاع المشرع أن يساهم في رفع مستوى الرقابة القضائية إنه يقدم بذلك

¹ - يقصد بالطعن الذي يقدمه الموظف أمام اللجنة : إجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة الى لجنة إدارية خاصة ينشئها القانون وينظمها، فيتظلم إليها صاحب الشأن طالب منها مراجعة القرار الإداري التأديبي موضوع الطعن وفحصه، غربي أحسن ، مرجع سبق ذكره ، ص 118.

² - المواد 54، 55، 56، 57 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، مرجع سبق ذكره.

خدمة هامة للعدالة وللموظف العام سواء رقابة الإلغاء أو غيرها عن القرارات التأديبية التي تتبناها الجهات القضائية في مجال اعمال الضمانات التأديبية، حيث ذهب التشريع إلى إسناد الاختصاص القضائي في الرقابة على القرارات التأديبية إلى المحاكم الإدارية حيث إن مهمة الرقابة على القرارات التأديبية ترجع إلى محاكم متخصصة داخل نطاق القضاء الإداري¹ وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، سنتناول الطعن أمام الجهة القضائية المختصة في المطلب الأول الذي يتفرع إلى فرعين، الفرع الأول نتطرق فيه إلى المحكمة الإدارية واختصاصها بدعوى الإلغاء والفرع الثاني سنوضح فيه الشروط المتعلقة لقبول دعوى الإلغاء.

أما المطلب الثاني الذي خصصناه إلى الطعن أمام مجلس الدولة كجهة استئناف حيث عالجنا فيه تعريف مجلس الدولة واختصاصاته في الفرع الأول، أما طرق الطعن أمام مجلس الدولة جاءت في الفرع الثاني.

المطلب الأول: الطعن أمام الجهة القضائية المختصة

إن لم يجد التظلم الإداري نفعاً مع الموظف الذي تم معاقبته، فإن له الحق باللجوء إلى القضاء الإداري باعتباره الحل الأخير لإلغاء العقوبة الموقعة بحقه والتخلص من آثارها ، فيحق للموظف اللجوء إلى القضاء مكفولاً قانونياً² واللجوء إلى هذه الجهات -المحاكم الادارية- بما

1- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري،مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، جامعة معسكر، 2014،ص 48.
2- نيفين بن مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ام البواقي 2020-2021، ص 64 .

لها من ولاية عامة على عدد من المواضيع الدعاوى الادارية لتملك الجهة القضائية القاعدية للمهرم القضائي الاداري اختصاص بالنظر بدعاوى قضاء المشروعية كدعوى الإلغاء والتفسير وفحص المشروعية ضد القرارات الصادرة عن الولاية، البلدية، المؤسسات الادارية¹

الفرع الأول: المحكمة الإدارية واختصاصاتها

المحكمة الإدارية هي الدرجة الأولى في التقاضي في المنازعات الإدارية، وتنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الادارية² ، دعوى الإلغاء التي جاء تعريفها بأنها دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة والمحددة قانونا.³

أولاً: الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية.

تنظم اختصاصات المحاكم الإدارية على أساس جغرافي إقليمي وذلك من أجل أهمية قواعد الاختصاص المحلي التي تتمثل في انتشار المحاكم الإدارية في كافة انحاء الدولة و ذلك من أجل تقريب القضاء من المواطنين، و تيسير التقاضي عن طريق تقريب المحاكم الإدارية من محل النزاعات⁴ و يعتبر الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية من النظام العام وهذا ماجاء في نص المادة 807 من الفقرة الأولى من ق إ م إ حيث تختص هذه المحاكم في الفصل

¹ - لعقون عفاف، طالبة دكتوراه الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية في الجزائر بين النص التشريعي والنص القضائي، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 11 العدد 03 ، ص 125.

² - المادة 01 من القانون رقم، 98-02 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، العدد37، الصادرة في أول يونيو سنة 1998.

³- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015، ص 123 .

⁴- ثابتي رمضان، اختصاصات المحاكم الإدارية في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون العام ، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة اكلي محند اولحاج البويرة ، 2016/2015، ص 21.

بالدرجة الأولى بحكم قابل لاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها حسب المادة 801 التي حددت الاختصاص للفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص مشروعية القرارات الصادرة عن :

❖ الولاية و المصالح المركزية للدولة على مستوى الولاية

❖ البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية

❖ المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية

حيث يجوز إثارة الدفع بعدم الاختصاص من أحد الخصوم أو من طرف القاضي تلقائياً وجزء مخالفة قواعد الاختصاص النوعي هو الحكم بعدم الاختصاص النوعي ولقد أراد المشرع تفادي وقوع تناقض أحكام نهائية صادرة عن القضاء الإداري ونجد في هذه الحالة الفصل بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة في المسائل التالية:¹

(1) **تنازع الاختصاص:** تطرقت المواد 808 و 813 و 814 من القانون رقم 09/08 ان تنازع

الاختصاص النوعي أو الإقليمي بين محكمتين إداريتين يحال الأمر إلى مجلس الدولة لأنها الجهة الأعلى لهما.

(2) **الارتباط:** جاءت به المادة 809 و 811 من القانون سالف الذكر ونجد حالتين:

- **تعلق الارتباط بالاختصاص النوعي:** في حالة ما أخطرت المحكمة الإدارية بطلبات مستقلة ومترابطة ببعضها البعض من اختصاص المحكمة الإدارية وبعضها من اختصاص مجلس

¹ -بوالشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، شهادة ماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة سنة 2010/2011، ص 51 و 52.

الدولة ، هنا يحيل رئيس المحكمة الإدارية وجوبا جميع هذه الطلبات إلى مجلس الدولة للفصل فيها لتقاضي تعدد الدعاوى نحو نفس النزاع.

- **تعلق الارتباط بالاختصاص الإقليمي:** في حالة إخطار محكمتين إداريتين بطلبات مستقلة لكنهما مرتبطة وتتدخل ضمن اختصاص إقليمي لكل منهما يرفع رئيس المحكمتين تلك الطلبات إلى رئيس مجلس الدولة للفصل في هذه المسألة.

(3) **تسوية مسائل الاختصاص:** في حالة ما أخطرت المحاكم الإدارية بطلبات ترى أنها من اختصاص مجلس الدولة لا يجوز لها التصريح بعدم الاختصاص وإنما يحيل رئيس المحكمة الملف إلى مجلس الدولة ليفصل في مسألة الاختصاص وتحدد المحكمة المختصة في هذه القضية.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية

حسب المادة 803 من ق إ م إ يؤول اختصاصها إلى دائرة موطن المدعى عليه وإن لم يكن له موطن معروف فيقع الاختصاص إلى الجهة القضائية لدى آخر موطن له أو الموطن المختار كما تختص المحاكم الإدارية حسب المادة 804 منه بمنازعات المتعلقة بالموظفين و أعون الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع فيها دائرة اختصاصها¹

¹ - محاضرات د كمون حسين - المنازعات الادارية جامعة اكلي محند اولاج البويرة سنة 2018/2019 منشورة على الرابط <http://dspace.univ-bouira.dz:8080/jspui/handle/123456789/7324>

الفصل الثاني: الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بعدما يقوم الموظف الصادر ضده قرار تأديبي الطعن أمام لجنة الطعن يحق له قانونا الطعن أمام الجهة القضائية التي تعلوها للفصل في قضيته في هذه الدعوى إما بالإلغاء أو التعويض.

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بدعوى الإلغاء

لم يعرف المشرع دعوى الإلغاء لكن الفقه تعرض لها حيث عرفها " بأنها دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا"

فالقول أنها دعوى قضائية فهذا ما يميزها عن التظلم الإداري الذي يرفع أمام جهة إدارية أو لجنة خاصة لا أمام القضاء.

أولا: الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء

لابد من توافر شروط متعلقة بهذه الدعوى لكي تصبح مقبولة أمام القاضي الإداري التي تتمثل في رافع الدعوى، شرط الميعاد، تقديم العريضة.

1) شروط رافع الدعوى: لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا توافرت في المدعي الصفة والمصلحة

وأهلية التقاضي، ولقد جاءت المادة 13 من ق إ م إ 08 / 09 بهذه الشروط بنصها: "لا

يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها

القانون".¹

¹ - بوزيان فاطنة، ركن الشكل في القرار التأديبي ورقابته القضائية ، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة الجماعات المحلية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، 2014/2015، ص 73.

(2) شرط الطعن الإداري المسبق: نصت المادة 830 من ق إ م إ يجوز للشخص المعني

بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في

المادة 829 من هذا القانون حيث نستنتج ما يلي:

- ❖ التظلم أصبح جوازي لقبول دعوى الإلغاء.
- ❖ دعاوى الإلغاء ترفع أمام مختلف الهيئات القضائية الإدارية.
- ❖ التظلم يجب أن يكون ولائياً فقط.
- ❖ يقدم التظلم خلال (04) أشهر من تاريخ تبليغه أو نشره.¹

(3) شرط الميعاد: يقدر ميعاد رفع دعوى الإلغاء بـ(04) اشهر سواء أمام المحكمة الإدارية

او مجلس الدولة حسب المادة 907 من ق إ م إ ويوجد هناك مواعيد أخرى خاصة

حسب النزاع المرفوع التي تنظمها وتحكمها قواعد قانونية خاصة (ليست موضوع بحثنا)

(4) الشروط المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى: يشترط في عريضة دعوى الإلغاء ان ترفع

امام المحكمة الادارية حسب نص المادة 815 من ق إ م إ " ترفع الدعوى أمام المحكمة

الإدارية بعريضة موقعة من طرف محام معتمد "

و يشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام هيئات القضاء الإداري أن يقدم الطاعن عريضة مكتوبة

بعدد الخصوم وتتضمن ملخص الموضوع والموقع عليها من الطاعن إذا كان شخص طبيعي

¹ -المادة 830 من القانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، ج ر، العدد 21 الصادر في 2008/04/23.

او الممثل القانوني اذا كان شخص معنويا ولا بد ان تتضمن البيانات الآتية : معلومات

تتعلق بالأطراف ، احتوائها على موجز للوقائع وذكر وجه من أوجه الطعن¹

(5) تقديم نسخة من القرار الإداري محل الطعن: لكي يتمكن القاضي من فحص وجه الإلغاء

المثار أمامه من طرف الطاعن وهذا ما بينته المادة 819 من ق إ م إ ما لم يوجد مانع

مبرر كامتناع الإدارة ، وعليه يمكن الإشارة هنا إلى أمرين :

❖ إلزامية تقديم نسخة من القرار الإداري المطعون فيه.

❖ يسقط هذا الشرط اذا تم إثبات مبرر يمنع الطاعن من تقديم هذا القرار المطعون فيه بحيث

يصدر القاضي أمر للإدارة من اجل تقديم القرار المطعون من اول جلسة، وللقاضي الإداري

سلطة إصدار الأوامر للإدارة .

زيادة عن هذا تقديم الإيصال لدفع الرسم القضائي الذي يختلف حسب درجة الهيئة القضائية

وموضوع النزاع الذي يعتبر شرط لقبول دعوى الإلغاء.

ثانيا: الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء

إن القواعد العامة تفرض الشرعية في كل قرار إداري صادر وفق القانون، وعليه من كان يريد

مطالبة بالإلغاء لابد أن يثبت عكس ذلك أمام المحكمة الإدارية والأصل في القرار أن تكون

مشروعة² حيث على الطاعن ان يبين عدم مشروعية القرار الإداري وإظهار العيوب التي

لحقت به سواء كان مخالف للدستور او التشريع العادي والفرعي او مخالفة لقاعدة عرفية

¹ - المادة 815-826 من ق إ م إ، مرجع سبق ذكره.

² - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ط 2، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص 220.

إدارية ملزمة أو مخالفة مبادئ قانونية إدارية ومن ثم عند قبول القاضي الإداري الطعن شكلا لاستيفائه جميع الشروط يتأكد من الشروط الموضوعية ويحكم بـ:

❖ ترفض دعوى الإلغاء لعدم التأسيس إذا كان القرار الإداري المطعون فيه يستند إلى أركان صحيحة وقانونية.

❖ إلغاء هذا القرار إذا شابه ركن أو أكثر من أركان العيب والتي تتمثل في أركان القرار

الإداري الخمسة (عيب السبب * عدم الاختصاص * مخالفة القانون * عيب الشكل

والإجراءات * انحراف السلطة)¹

المطلب الثاني: الطعن أمام مجلس الدولة كجهة استئناف

يعتبر مجلس الدولة أعلى هيئة قضائية في هرم النظام القضائي الإداري، حيث أنه هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية ويضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري في البلاد ويسهر على احترام القانون، ويتمتع مجلس الدولة حين ممارسته اختصاصاته بالاستقلالية²

وتتكون تشكيلته القضائية من قضاة يخضعون للقانون الأساسي للقضاء ومجلس الدولة³ وهو يسهر على احترام القانون ويتمتع بالاستقلالية في ممارسة اختصاصاته ولقد تم إنشاء مجلس الدولة ليكون جهاز مستقلا عضويا ووظيفيا بحيث له الحرية التامة في الفصل في المنازعات

¹ - سليمان محمد الطماوي ، قضاء الإلغاء ، دار الفكر العربي، ط6، القاهرة، سنة 1986، ص 292.

² - المادة 02 من القانون رقم 01/98 المؤرخ في 30 ماي، 1998 يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ، العدد 37 الصادرة في أول يونيو سنة 1998 .

³ الموقع الإلكتروني: majlesedawla@mjustice.dz ، تاريخ الزيارة في 2022/03/14 على الساعة 11:30 صباحا.

الفصل الثاني: الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الإدارية إضافة إلى مهامه الاستشارية في مشاريع القوانين¹ ولقد تم إصدار القانون العضوي رقم 01/98 الذي ينظم ويحدد اختصاصات مجلس الدولة الذي يفحص مشروعيات القرارات التأديبية المطعون فيها إما بالإلغاء أو رفع الدعوى إذا كانت قرارات مشروعية.

الفرع الأول: اختصاصات مجلس الدولة

يختص المجلس ابتدائياً ونهائياً بالفصل في الطعون بالبطلان والطعون التفسيرية والطعون الخاصة بمدى شرعية القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يفصل في الطعون ضد القرارات الصادرة عنه مثل المعارضة واعتراض الغير الخارج عن الخصومة و إلتماس إعادة النظر.

أولاً: اختصاصات مجلس الدولة بالدعوى الإدارية كقاضي أول و آخر درجة.

يفصل مجلس الدولة كقاضي اختصاص ابتدائياً ونهائياً في المنازعات التي تنور بشأن الأعمال والقرارات والتصرفات ذات الأهمية، والصادرة عن السلطات والهيئات والتنظيمات المركزية والوطنية، حيث تنص المادة 09 من القانون العضوي رقم 01/98 على انه "يفصل مجلس الدولة ابتدائياً ونهائياً في:²

1- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات

الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

¹ - محاضرات د كمن حسين، مرجع سبق ذكره.

² - بن طوطاح فاروق، غازي مسعود، الاختصاص القضائي في المادة الإدارية، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص ادارة ومالية عامة، كلية الحقوق جامعة اكلى محند اولحاج البويرة، سنة 2016/2015، ص 49.

2- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة.

ولقبول دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة ينبغي من توافر مجموعة من الشروط تتعلق بمحل الطعن بالإلغاء منصبا على قرار إداري أو تصرف صادر عن إحدى الجهات التي وردت في المادة 09 من القانون رقم 01/98 وأما الإجراءات رفع دعوى الإلغاء تكون حسب المواد 815 و 819 وهو تقديم العريضة والتي وردت في الباب المتعلق بالأحكام الخاصة بالمحاكم الإدارية والتي تسري أيضا على مجلس الدولة وفقا للمادتين 904 و 906 من ق إ م إ¹. وعليه تنص المادة 02 من القانون العضوي رقم 11/13 على ما يلي: " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى التفسير وتقدير المشروعية والإلغاء في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ويختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"

ثانيا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف

نصت المادة 10 من القانون العضوي رقم 01/98 مجلس الدولة على ما يلي "يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك."

¹ - ورده ديهم ، معايير تمييز المنازعات الإدارية، مذكرة ماستر، جامعة خيضر محمد بسكرة، 2014/2015، ص 69.

وهو كذلك ما جاء في الفقرة 02 من المادة 02 من القانون رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية حيث تعتبر " أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك "

وإن جميع القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية قابلة للطعن فيها بالاستئناف أمام مجلس الدولة مادامت ابتدائية¹ ويستثنى منها الحالات التي نص عليها القانون أي عدم قبول الطعن باستئناف أمام مجلس الدولة بل إلتماس إعادة النظر حسب المادة 10 الفقرة 02 من القانون العضوي رقم 01/98.

ثالثا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض

تم التطرق لهذا الاختصاص في المادة 903 من ق إ م إ والمادة 11 من القانون رقم 01/98 حيث يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الادارية الصادرة النهائية.

وعليه فاختصاصات المخولة لمجلس الدولة تعتبر طرق طعن لمراجعة الأحكام القضائية الإدارية باستثناء الاختصاص كدرجة أولى وأخيرة.²

¹ - بن طوطاح فاروق ، غازي مسعود ، مرجع سبق ذكره ، ص 63.

² - فرحات فرحات، مدى قابلية الطعن في قرارات مجلس الدولة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد4، جامعة الجزائر، ص 170.

الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة

لكي تتحرك الدعوى الإدارية لابد من تحقق شروط شكلية والمتمثلة في :

- ✓ القرار المطعون فيه بالإلغاء.
- ✓ شروط متعلقة برفع الدعوى الإدارية التي نصت عليها المادة 13 ق إ م إ.
- ✓ إجراءات تقديم الدعوى أوجبته المواد 904 إلى 906 من ق إ م إ.
- ✓ الالتزام بمواعيد رفع الدعوى حسب ما جاء في المواد 901 و 907 من ق إ م إ.

الفرع الثاني: طرق الطعن أمام مجلس الدولة

بحثا عن العدالة نظم المشرع الجزائري وسائل متعددة لمراجعة الأحكام القضائية الإدارية الهدف منه استدراك ما قد يكون القاضي الإداري قد وقع فيه من خطأ في القانون او في الواقع بغية إصلاحه او رفعه عن المتضرر¹ والطعن أمام مجلس الدولة نجد طريقتين:

أولاً: طرق الطعن العادية

لقد نظم قانون الإجراءات المدنية والإدارية طرق الطعن العادية في القرارات القضائية الإدارية في المواد 949 إلى 955 و المتمثلة في الاستئناف والمعارضة وفق قواعد خاصة بالدعوى الإدارية ونجد الاستئناف والمعارضة .

أ- الاستئناف وهو يهدف إلى مراجعة القرار او الحكم المتخذ او إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية ويعد الاستئناف الوسيلة الوحيدة التي يترجم فيها مبدأ التقاضي على

¹ -فرحات فرحات، مرجع سبق ذكره، ص 169.

درجتين وهو ما يترتب عنه حق المتقاضي في الطعن في القرارات القضائية الصادرة ابتدائياً¹ وعليه فإن مجلس الدولة يفصل كدرجة ثانية في التقاضي في الطعون بالاستئناف ضد القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية.

شروط قبول الطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة

لقبول الطعن ينبغي تتوفر مجموعة من الشروط طبقاً للمادة 902 من ق إ م إ ، والمادة 40 من القانون رقم 01/98 حيث أنه لا بد أن تخضع الإجراءات ذات الطابع القضائي أمام مجلس الدولة لمجموعة من الشروط تتعلق بـ :

(1) **الطاعن:** لقد وضع قانون الإجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة تطبق على مختلف الطعون سواء أمام القضاء العادي أو الإداري وهما شرط الصفة والمصلحة والاهلية حسب ما تم ذكره سابقاً في المادة 13 من ق إ م إ .

(2) **محل الاستئناف:** هو القرار أو الحكم وينبغي ان يكون :

✓ أن يكون حكماً: أن يكون الحكم أو هذا القرار من قبيل القرارات أو الأحكام القضائية أي أن يكون عملاً قضائياً.

✓ أن يكون الحكم ابتدائياً: وهو الحكم الصادر عن محكمة الدرجة الأولى والقابل للطعن فيه بالاستئناف، خلافاً للحكم النهائي الذي لا يقبل ذلك.

✓ أن يكون صادر عن محكمة إدارية: يشترط أن يكون القرار المطعون فيه صادر عن محكمة إدارية.

(3) **شرط الميعاد:** تنص المادة 950 ق إ م إ على ان يكون ميعاد الآجال من حيث :

¹ - عادل بوعمران، دروس المنازعات الادارية دراسة تحليلية ومقارنة ، دار الهدى، الجزائر، 2014 ، ص 235.

✓ مدة الاستئناف تحسب (02) شهرين من تاريخ تبليغ الرسمي للقرارات الرسمية و (15) يوم بالنسبة للأوامر الاستعجالية .

✓ حساب الميعاد يتم حساب الآجال كاملة: ولا يحسب يوم التبليغ ويوم انقضاء الآجال، وتحسب ايام العطل الا اذا صادف آخر اجل يوم عطلة فيمد إلى أول يوم موالي للعمل .

✓ تمديد الميعاد: تمدد إلى اجل (02) شهرين بالنسبة للأشخاص المقيمين خارج الوطن.

4) شرط الإجراءات و الشكل: لقد اشترط قانون .إ.م.إ لقبول الاستئناف امام مجلس الدولة ان

يتم وفق تقديم عريضة مستوفية الشروط بعدد الخصوم¹ على أن تضمن الإشارة إلى بيانات

ومعلومات تتعلق بالأطراف، واحتوائها على موجز للوقائع وأوجه الطعن بالاستئناف، مع

ضرورة توقيعها من طرف محامي مقبول أمام مجلس الدولة، إلا بالنسبة للدولة تقديم نسخة

من الحكم أو القرار المطعون فيه بالاستئناف مرفقا بالوثائق المدعمة وتقديم الإيصال

المثبت لدعم الرسم القضائي واحترام شرط الاختصاص القضائي حسب المادة 902 من

قانون إ م إ مع احترام شرط الميعاد المحدد للطعن.

أنواع الاستئناف: يوجد نوعين للطعن بالاستئناف، نجد الاستئناف الأصلي وهو مخول قانونيا

لجميع أطراف الخصومة وهناك استئناف الفرعي وهو حق المستأنف ضده ومقرر له وإن فات

ميعاد الأصلي يجوز القيام بالاستئناف الفرعي²

¹ - المادة 904 من ق إ م إ، مرجع سبق ذكره.

² - المادة 951 من ق إ م إ، مرجع سبق ذكره.

ب- المعارضة هو نوع من الطعون العادية محله حكم غيابي أمام نفس الجهة مصدرة الحكم محل الطعن بالمعارضة والحكم الغيابي يقصد به اذا لم يحضر المدعى عليه او وكيله او محاميه رغم صحة التكاليف بالحضور، يفصل القاضي غيابيا.¹

شروط قبول الطعن بالمعارضة

(1) **محل الطعن:** ان يكون الحكم او القرار القضائي غيابي صادر عن المحاكم الادارية او مجلس الدولة.

(2) **الطرف المعارض:** هم الأطراف الغائبة عن الخصومة وهي ترفع من قبل الخصم المتغيب اما الجهة التي أصدرت الحكم حسب الإشكال المقررة لعريضة افتتاح الدعوى حسب المادة 327 من ق إ م إ .

(3) **شروط الميعاد:** حددته المادة 954 من ق إ م إ بحيث يكون اجل المعارضة شهر (01) واحد من تاريخ التبليغ الرسمي بالحكم الغيابي و(02) شهرين للأشخاص المقيمين خارج الوطن التي نصت عليها المادة 404 من ق إ م إ .

(4) **الشكل والإجراءات:** لم يَريد نص صريح على الشروط الخاصة بها وهي تخضع لنفس القواعد العامة التي تخضع لها عريضة افتتاح الدعوى مرفقة بنسخة من الحكم او القرار الغيابي وحسب الشروط الشكلية الواجب توافرها في الطعن امام المحكمة الإدارية وامام مجلس الدولة إضافة إلى بيان الحكم ورقمه وأسباب المعارضة² وبنفس الشروط التي تخص

¹ - المادة 292 من ق إ م إ، مرجع سبق ذكره.

² - المادتين 14 و 330 من ق إ م إ، مرجع سبق ذكره.

التمثيل القضائي لأطراف النزاع¹ ونصت المادة 328 من قانونا م إ " يكون الحكم او القرار الغيابي قابلا للمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك "

والقرار الصادر إثر الفصل في المعارضة فهو حضوري في مواجهة جميع الخصوم، وهو غير قابل للمعارضة من جديد، وبالتالي يمكننا لطعن فيه بالاستئناف، كما لا وجود لمعارضة على معارضة حسب المادة 331 ق.إ.م.إ.

ثانيا: طرق الطعن غير العادية

إن طرق الطعن غير العادية هي وسائل للطعن حددها المشرع وجعلها وسيلة أخرى بيد المتقاضى لاستيفاء حق وهي لا تمثل درجة من درجات التقاضي وإنما الهدف منها النظر ما إن كان القانون قد طبق تطبيقا سليما أم لا، ومن أهم خصائص الطعون غير العادية انه ليس من شأنها وقف تنفيذ القرار القضائي المطعون فيه وتفصيل مختلف أحكام المتعلقة بطرق الطعن غير العادية ونجد الطعن بالنقض في القرارات القضائية الإدارية و إلتماس إعادة النظر واعتراض الغير الخارج عن الخصومة في القرارات القضائية الإداري.

1) الطعن بالنقض في القرارات القضائية الإدارية: يقصد به أنقاضي النقض لا يراجع الحكم او يعدله او يصححه بل يقتصر دوره على مراقبة الحل الذي أعطاه القاضي للموضوع إن كان

¹ - المواد 826، 827، 828 من ق إ م إ، مرجع سبق ذكره.

ما قضى به مطابقا للقانون، وذلك يعتبر ضمان مطابقة القرارات القضائية القابلة للنقض للقاعدة القانونية.¹

شروط الطعن بالنقض في القرارات القضائية الإدارية:

أ- محل الطعن بالنقض: الرجوع إلى نص المادة 11 من القانون العضوي رقم 01/98 سالف

الذكر، فإن الطعن بالنقض ينصب على نوعين من القرارات هي²:

-القرارات الصادرة نهائيا عن الجهات القضائية الإدارية.

-القرارات الصادرة عن بعض الجهات القضائية المتخصصة.

وجاء في المادة 903 من الفقرة الأولى من ق إ م إ "يختص مجلس الدولة بالنظر في

الطعون بالنقض في القرارات الصادرة عن آخر درجة عن الجهات القضائية الادارية "

ب- الطاعن بالنقض: لا يخرج الطعن بالنقض عن شروطه العامة المستوجبة في

أشخاص الخصومة وهي الصفة والمصلحة والأهلية عن تلك التي تخضع لها سائر

الدعاوي والطعون القضائية، فإن الطاعن بالنقض يجب أن تتوافر فيه الشروط الواردة

بالمادة 13 من ق إ م إ .

¹ - محاضرات د. بنعيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، كلية الحقوق جامعة الجزائر، ص 352. منشورة عبر الرابط :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/83339>

² - بن طوطاح فاروق ، غازي مسعود ، مرجع سبق ذكره، ص 68.

ت- الشكل والإجراءات: الإجراءات المتبعة لقبول الطعن بالنقض هي نفسها المتبعة طرق الطعن الأخرى أمام مجلس الدولة، و عليه يجب أن تكون عريضة الطعن بالنقض مستوفية للشروط و البيانات المطلوبة في كل العرائض و المشار إليها في المادة 15 من ق.إ.م. المتعلقة بأطراف الخصومة والحكم محل الطعن، مع عرض موجز للوقائع وأوجه الطعن بالنقض وتأسيس محامي معتمد لدى مجلس الدولة بالنسبة للأشخاص الخاصة مع مراعاة تمثيل الأشخاص المعنوية العامة، وكذا إرفاق كل الوثائق المشار إليها في العريضة و إيصال دفع الرسوم القضائية.

ث- الميعاد: حدد ميعاد الطعن بالنقض في المادة 956 من ق إ م إ والتي نصت على انه: "يحدد آجال الطعن بالنقض (02) بشهرين من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار محل الطعن، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك" وتحسب كاملة حسب نص المادة 405 من نفس القانون، حيث في الحكم الغيابيبدأ حساب آجال الحكم أو القرار الغيابي بسقوط ميعاد المعارضة والمقدرة بشهر (01) واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي، ليصبح (03) أشهر من تاريخ إصدار القرار طبقاً لنص المادة 355 من ق إ م إ وأما بخصوص المقيمين خارج الوطن حسب المادة 404 من ق إ م إ تمتد لمدة (02) شهرين آجال المعارضة والاستئناف والتماس إعادة النظر والطعن بالنقض المنصوص عليها في هذا القانون للأشخاص المقيمين خارج الإقليم الوطني¹

¹ -ناصف راضية، مصيد مريم، الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في قانون تخصص ادارة ومالية،كلية الحقوق جامعة اكلي محند اولحاج البويرة ، سنة 2017/2018 ، ص 75.

حيث لا يمكن الطعن بالنقض في المواد الإدارية أمام مجلس الدولة إلا ضمن الحالات (18) التي حددتها المادة 358 ق.إ.م.إ على سبيل الحصر والتي نجدها تؤكد على ضرورة أن يبني الطعن بالنقض على وجه أو أكثر من الأوجه التي حددتها، والتي تمثل في الواقع بعض حالات تجاوز السلطة في دعوى الإلغاء.

(2) اعتراض الغير الخارج عن الخصومة في القرارات القضائية الإداري قد يتضرر شخص من

الغير، ليس مدعي أو مدعى عليه، ولا يمت للخصوم بصلة بالحكم الصادر، وبما أنه غير ممثل في الدعوى ولا طرفا فيها فقد أجاز له القانون استعمال طريقة من طرق الطعن غير العادية وهي اعتراض الغير على حكم صدر بين الخصوم وأثر على حق هذا الغير¹

(3) شروط قبول اعتراض الغير خارج الخصومة: لقد حددت المواد 381 إلى 389 هذه

الشروط والمتمثلة في²:

أ- **الطاعن:** تتمثل هذه الشروط أساسا في الصفة والمصلحة والأهلية وهذا طبقا لنص المادة

13 من ق إ م إ ، ويجبان يكون هذا الغير خارج عن أطراف الخصومة وحسب المادة 381

من ق إ م إ ، وألا يكون ممثلا في الدعوى .

1 - عائشة غنادرة، الطعن بطريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة في الأحكام القضائية الإدارية، طالبة جامعة خيضر بسكرة مجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 09 العدد 03 ، شهر ديسمبر 2018 ، ص 406.

²- بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2010/2011 ، ص 356.

ب- محل الطعن: حسب المادة 960 من ق إ م إ ، تعتبر كل القرارات والأوامر القضائية الصادرة على مستوى الدرجة الاولى او الثانية من القضاء الإداري قابلة للطعن باعتراض الغير خارج عن الخصومة وفق الأشكال و الكيفيات المقررة قانونا.

ت- الشكل والإجراءات: تناولت هذه الشروط المادة 385 من ق إ م إ الذي جاء في محتوى نصها يقدم الاعتراض الغير الخارج عن الخصومة امام الجهة القضائية التي أصدرت القرار او الحكم او الامر المطعون فيه إضافة إلى وصل إثبات إيداع لحد الأدنى من الغرامة التي يجوز الحكم بها في حالة رفض الاعتراض، والمنصوص عليها في المادة 388 ق .إ.م.إ التي تساوي (20) الف دينار جزائري لدى امانة الضبط.

ث- شرط الميعاد: حددته المادة 384 من ق إ م إ ، يبقى اجل الاعتراض في القرار أو الأمر أو الحكم المطعون فيه قائما (15) يوما تبدأ من تاريخ صدوره ، مالم ينص القانون على خلاف ذلك، وحدد أجل (02) شهرين عندما يتم التبليغ الرسمي للحكم أو القرار أو الأمر إلى الغير، ويسري هذا الأجل من تاريخ التبليغ الرسمي الذي يجب أن يشار فيه إلى ذلك الأجل، وإلى الحق في ممارسة الاعتراض.

4) إلتماس إعادة النظر في القرارات القضائية الإدارية¹ هذا الطعن يهدف لمراجعة القرار الفاصل في الموضوع والحائز على قوة الشيء المقضي فيه، وبالرجوع للمادة 966 من ق.إ.م.إ نجدها

¹ - عطوي رائد رياض، طرق الطعن في الدعوى الادارية، ماستر أكاديمي في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2017/2018 ، ص 73 - 74.

تنص على انه "لا يجوز الطعن بالتماس إعادة النظر إلا في القرارات الصادرة عن مجلس الدولة"

شروط رفع الطعن بالتماس إعادة النظر: لقد حددتها المواد 966 إلى 969 من ق.إ.م.إ. و المتمثلة في الطعن حسب المادة 391 منه ومحل الطعن حسب المادة 966 منه والإجراءات التي لا تختلف مع الحالات السابقة مع احترام الشروط الشكلية والموضوعية لقبول الدعوى الإدارية كما سبق شرحه بالنسبة لطرق الطعن الأخرى والميعاد حسب المادة 968 ق.إ.م.إ.، يرفع الطعن بالتماس إعادة النظر أمام مجلس الدولة خلال مدة (02) شهرين تحتسب من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار المطعون فيه، أو من تاريخ اكتشاف التزوير، أو من تاريخ استرداد الوثيقة المحتجزة بغير حق من طرف الخصم.

وعليه بعد اتخاذ كل هذه المراحل في الطعن وفي حالة إلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف، فإن الأمر يستتبع العودة بالحالة وكأن القرار الملغى لم يصدر قط، ومن ثم يقتضي الأمر إهدار كل أثر للقرار المذكور من وقت صدوره، و الآثار المترتبة على إلغاء العقوبة التأديبية تتمثل في حق الموظف في إعادة إدماجه ثم تسوية وضعيته المهنية¹

¹ - بوادي مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 56.

خلاصة الفصل الثاني

في هذا الفصل تطرقنا لمراحل رفع الدعوى ابتداء من لجنة الطعن مروراً بالمحكمة الإدارية والاجراءات رفع الدعوى وشروطها من كل الجوانب وصولاً إلى مجلس الدولة من حيث الاستئناف وانواعه وذلك من اجل إنصاف الحق لهذا الموظف المعاقب الذي قد يكون بريء إلى غاية التأكد من براءته عبر مراحل القضاء الذي جعلها المشرع الجزائري ممر للتحقيق في ملف الدعوى والتأكد من القرار الصادر له او ضده، وكما سبق وان قمنا بدراسة الاجراءات الخاصة بهذه الدعوى وكذا الشروط اللازمة في الخصم مع تحديد الآجال حالات الخصوم فهذا زاد من توسيع مبدأ العدالة وترك مجال واسع للديمقراطية من خلال هذه الاسس القانونية التي ترافق الدعوى الادارية وتراعي كل جوانبها وذلك من ناحية الفصل في الحكم او القرار ومن ناحية ثانية الطعن وطرقه وذلك لتسهيل تسيير الشؤون الادارية وكلاهما في صالح الموظف عامة.

الخاتمة

الخاتمة

وفي الختام يمكن القول أننا حاولنا أن نحيط بهذا الموضوع من كل الجوانب وإن كان هذا الموضوع عميق لما يحتويه من منعطفات في الدعاوى والإجراءات المختلفة حيث نجد أن المشرع سعى نحو وضع اللجان المختصة بالموظف ومساره المهني الطويل وجعل هذه اللجان مبنية على قواعد وقوانين ومبادئ منذ الاستقلال إلى غاية صدور آخر مرسوم تنفيذي وحدد لها شروط لتشكيلها وتنظيمها وكيفية سيرها مع تحديد اختصاصاتها فكانت في بداية الامر اللجان الادارية المتساوية الاعضاء مهذا لها مع لجان الطعن و كيفية الرقابة على هذه القرارات والجهة المختصة فيها وكذلك بيّن إجراءات الطعن القضائي بداية من المحكمة الإدارية مروراً بالمجلس القضائي وصولاً الى مجلس الدولة للفصل في قرار او حكم الالغاء .

ومن خلال البحث في هذا الموضوع ارتأينا بعض التوصيات التالية:

- اختيار ممثلي الطرفين أكفاء يمتازون بالضمير والأخلاق المهنية ولهم دراية شاملة عن النصوص القانونية التي تحكم الموظف.
- أن يتم إشراك ممثل من مصالح الوظيفة العمومية لتقوية اللجنة من حيث الأداء الصحيح والفعال لتسهيل الإجراءات البعدية وكذا ممثل مصالح المراقب المالي لتسهيل الإجراءات القبلية.
- جعل مدة العهدة خمسة (05)سنوات أفضل لتفادي الإجراءات المتكررة من الجانب الشكلي والموضوعي المتعلقة بتشكيل وتسيير هذه اللجان.

- جعل عضوية في هذه اللجان منصب مالي يتداول من طرف الموظفين ويتم تخصيص له منحة مالية.
- مراعاة ظروف الموظف وخاصة العون المتعاقد في اتخاذ القرار التأديبي.
- معاقبة أعضاء اللجنة في حالة التعسف والظلم في اتخاذ قرارات التأديبية ضد الموظفين والأعوان.
- الرقابة الدورية الفجائية من طرف مصالح الإدارة المركزية (الوزارة)
- القضاء على النفوذ بكل أنواعه في كل مراحل الدعوى الإدارية القضائية من كلا الطرفين.
- إصدار قوانين إدارية خاصة بالموظف تضم كل الاشكاليات مع تجسيد الحلول.

قائمة

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

المصادر

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-251 المؤرخ 27 محرم عام 1442 الموافق ل 15 سبتمبر 2020، ج ر العدد 54 ،الصادرة في 16 سبتمبر 2020 ،المعدل والمتمم يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور .

النصوص القانونية

1-الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 2 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 1966/06/08 المعدل والمتمم (الملغى)

2-القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق 30 ماي 1998 يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ، العدد 73 الصادرة في أول يونيو سنة 1998.

3-القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر عام 1419 الموافق 30 مايو سنة 1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر ، العدد 37، الصادرة في أول يونيو سنة 1998.

4-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

5-القانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 ، ج ر ، العدد 21، الصادرة في 2008/04/23.

6-القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الاولى عام 1437 الموافق ل 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر العدد 14 ، الصادرة في 2016/03/07.

النصوص التنظيمية

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 07- 308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة رواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديب التأديبي المطبق عليهم، ج ر العدد 61 ، الصادرة في 2007/09/30.
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر العدد 61، الصادرة في 2007/09/30.
- 3- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 17/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر العدد 03 ،الصادرة في 1984/01/07(الملغى)
- 4- المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 17/01/1984 يحدد تعيين اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر العدد 03 ،الصادرة في 1984/01/07(الملغى)
- 5- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13، الصادرة في 1985/03/24 (الملغى)
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13 الصادرة في 1985/03/24.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 10 - 323 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني، ج ر العدد 78، الصادرة في 2010/12/26.

- 8- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية 1433 الموافق ل 25 افريل 2012 المحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 26،الصادرة في 2012/05/03.
- 9- المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر سنة 2017 المحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر العدد 66 ، الصادرة في 2017/11/12.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق ل 27 مايو سنة 2019 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف، ج ر العدد 37،الصادرة في 2019/06/09.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 المتعلق باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 44،الصادرة في 30 يوليو 2020.
- 12- قرار المؤرخ في 16 رجب 1429 الموافق ل 19 يوليو 2008 الذي يحدد تشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، ج ر العدد 52،الصادرة في 14 سبتمبر 2008.
- 13- التعليم رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 14- التعليم رقم 18 المؤرخة في 28/05/2006 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 15- التعليم 06 المؤرخة في 05/05/2010 المتضمن كفايات الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية.

16- المنشور رقم 06 المؤرخ في 05/05/2010 المتضمنة كفايات الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية.

المراجع

الكتب العامة

- 1- احمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 1989.
- 2- احمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2012 .
- 3- عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1984.
- 4- مقدم سعيد، الوظيفة العامة في تطور وتحول في منظور الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، 2013.

الكتب الخاصة

- 1- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015
- 2- سليمان محمد الطماوي ، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، ط 6، القاهرة، سنة 1986.
- 3- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور النشر والتوزيع، الجزائر 2015.

أطروحة الدكتوراه

- بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في القانون جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2011/07/13.

رسائل ماجستير

- 1-بوالشعور وفاء،سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه كلية الحقوق جامعة باجي مختار- عنابة 2010/2011.
- 2-رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي 2013 / 2014 .
- 3-عمراري حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير ،جامعة الحاج لخضر باتنة،2011/2012.

مذكرات الماستر

- 1-بن طوطاح فاروق، غازي مسعود، اختصاص القضائي في المادة الادارية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص ادارة ومالية عامة، كلية الحقوق جامعة اكلي محند اولحاج البويرة ، تاريخ المناقشة 2016/10/16.
- 2-بوزيان فاطنة، ركن الشكل في القرار التأديبي ورقابته القضائية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة الجماعات المحلية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2014/2015.
- 3-ثابتي رمضان، اختصاصات المحاكم الإدارية في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون العام تخصص إدارة ومالية،كلية الحقوق جامعة اكلي محند اولحاج البويرة ، 2015/2016 .
- 4-رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة مسيلة، سنة 2019 .
- 5-شورافي نجية ، شورافي سمية، الهيكل لمركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام ،جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2015/2016.

- 6- عطوي رائد رياض، طرق الطعن في الدعوى الادارية، ماستر أكاديمي في الحقوق تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018/2017 .
- 7- قلال عبد المالك، اختصاصات ومهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2020/ 2019 .
- 8- مصيد مريم، ناصف راضية، الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون العام تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق جامعة اكلي محند اولحاج البويرة ، تاريخ المناقشة 2018/12/17 .
- 9- نيفين بن مدور، اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ام البواقي، 2021/2020.
- 10- وردة ديهم، معايير تمييز المنازعات الادارية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري ، جامعة خيضر محمد بسكرة، 2015/2014 .

المجلات والمقالات

- 1- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، العدد الثاني، ديسمبر 2014 ، جامعة معسكر - الجزائر -
- 2- عائشة غنادرة، الطعن بطريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة في الأحكام القضائية الإدارية، مجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 09 العدد 03، ديسمبر 2018 ، جامعة بسكرة- الجزائر -
- 3- غربي احسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العمومية، مجلة القانون المجلد 10 العدد 01 ، سنة 2021 ، جامعة سكيكدة- الجزائر -

- 4- فرحات فرحات، مدى قابلية الطعن في قرارات مجلس الدولة، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية المجلد 10 العدد 04، دون سنة، جامعة الجزائر.
- 5- لعقون عفاف، طالبة دكتوراه الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية في الجزائر بين النص التشريعي والنص القضائي، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية المجلد 11 العدد 03، سنة 2018 ، جامعة البليدة 02.
- 6- مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم 199-20،مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية،المجلد 04، العدد 03، دون سنة ، المركز الجامعي بريكة، باتنة.
- 7- نبيلة ماضي،سامية العايب،النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري،مجلة الدراسات الحقوقية المجلد7 العدد3، سبتمبر2020،جامعة قالمة.

محاضرات

- 1-محاضرات بوعمران عادل،محاضرات في نظم الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة وموضع النظام القضائي الجزائري بينها، جامعة سوق أهراس، منشورة عبر هذا الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/81804>
- 2-محاضرات بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقا الأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09-08، جامعةالجزائر1، منشورة عبرهذا الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/83339>
- 3-محاضرات د.كمون حسين،في مقياس المنازعات الإدارية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2018-2019، منشورة عبر هذا الرابط: <http://dspace.univ-bouira.dz:8080/jspui/handle/123456789/7324>

المواقع الإلكترونية

-Majlesedawla@mjustice.dz

الفهرس

الصفحة	الفهرس
	شكر و تقدير
1	مقدمة
8	الفصل الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
10	المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
10	المطلب الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
12	الفرع الأول: تعريف اللجنة التقنية
13	الفرع الثاني: تعريف اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين
13	المطلب الثاني: تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء
17	الفرع الأول: تنظيم وتشكيل اللجنة التقنية
18	الفرع الثاني: تنظيم اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين
20	المبحث الثاني: تنظيم انتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها
21	المطلب الأول: تنظيم انتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
21	الفرع الأول: انتخاب ممثلي الموظفين
23	الفرع الثاني: تعيين ممثلي الإدارة
23	المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
24	الفرع الأول: الاختصاصات ذات الطابع الإلزامي
27	الفرع الثاني: الاختصاصات ذات الطابع الاستشاري
31	خلاصة الفصل الأول
33	الفصل الثاني: الرقابة على قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء
34	المبحث الأول: الطعن امام لجنة الطعن
35	المطلب الأول: تعريف لجان الطعن وتشكيلها
37	المطلب الثاني: اختصاصات لجان الطعن
38	المبحث الثاني: الطعن القضائي

39	المطلب الاول: الطعن امام الجهة القضائية المختصة
39	الفرع الاول: اختصاص المحاكم الادارية
42	الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بدعوى الالغاء
46	المطلب الثاني: الطعن امام مجلس الدولة كجهة استئناف
46	الفرع الاول: اختصاصات مجلس الدولة
50	الفرع الثاني: طرق الطعن امام مجلس الدولة
60	خلاصة الفصل الثاني
62	الخاتمة
66	قائمة المصادر والمراجع
74	الفهرس
76	ملخص

ملخص الدراسة:

تلعب اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء دورا هاما في الحياة المهنية للموظف حيث تكمن اهمية هذه اللجان في حماية حقوقه المنصوص عليها في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 والتي تقيد بالقيام بواجباته اتجاه الادارة وفق ما يقتضيه التنظيم الاداري، وفي حالة إخلاله بهذه الواجبات يتعرض الموظف الى عقوبات حسب المادة 163 من الأمر 03/06 والتي قد تؤدي به الى الطعن امام لجنة الطعن المختصة للفصل في القرار التأديبي الصادر في حقه، الذي قد يحيلها الى اللجوء المحكمة الادارية حسب اختصاصها من اجل انصافه وفق اجراءات معينة خاصة بدعوى الالغاء، وفي حالة تأييد نفس الحكم السابق يتم الطعن في هذا القرار أمام مجلس الدولة كجهة استئناف ويعتبر آخر درجة تقاضي بحيث هذه الاخير لها طرق طعن عادية وغير عادية والتي لها شروط متعلقة بالطاعن ومحل الطعن والاجراءات والميعاد المتعلق بهذه الدعوى التي يتم الفصل فيها نهائيا يحتمل الوجهين.

وعليه فبرغم من هذه الاجراءات المتتابعة وما تحتويه من طول الوقت وتنقل هذه الدعوى عبر مراحل متصاعدة الا انها تبقى ضمانا يحتمي بها الموظف لاسترجاعه حقوقه المهضومة في أي مرحلة مما تجعل صاحب الحق يتمسك برأيه حتى اخر قرار او حكم قضائي.

Résumé De l'étude

Le comité administratif composé de membres égaux joue un rôle important dans la vie professionnelle de l'employé, car l'importance de ces comités réside dans la protection de ses droits stipulés a l'article 12 du décret exécutif n ° 20/199, qui le limite a l'exercice de ses fonctions envers le aux peines de l'article 163 de l'ordonnance 06/03, pouvant l'amener a former un recours devant la commission d'appel compétente pour statuer sur la décision disciplinaire prononcée a son encontre, celui qui peut le déférer a saisir le tribunal administratif selon sa compétence afin de le redresser selon certaines procédures liées au cas d'annulation, et dans le cas où la même décision antérieure est appuyée, cette décision est contestée devant le conseil d'état en tant qu'organe d'appel et est considéré comme le dernier degré de contentieux de sorte que ce dernier dispose de voies d'appel ordinaires et extraordinaires, qui ont des conditions liées a l'appelant, a l'objet de l'appel, aux procédures et a la date liée a ce le procès, qui est finalement tranché, est susceptible d'avoir deux aspects.

Par conséquent, malgré ces procédures successives et la durée qu'elles contiennent, et cette affaire est déplacée par étapes progressives, il reste une garantie que l'employé le protège pour récupérer ses droits violés a tout moment, ce qui fait que le titulaire du droit adhère a son opinion, jusqu'à la dernière décision ou décision de justice.