

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

محاضرات في:

**الجهات شبه القضائية**

مقدمة لطلبة: السنة أولى ماستر مهني

تخصص: قانون قضائي

أستاذة المادة:

د/ مليكة بطينة

ملاحظة هامة: (هذه الدروس المجمعّة ليست إعداد خاص بل هي مقتبسة حرفيا من محاضرات ومداخلات مختلفة لأساتذة مختصين بالمادة -جعلها الله في ميزان حسناتهم)

السنة الجامعية 2022/2021

### المطلب الأول: هيكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تُعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى، المتمثلة في لجان الطعن واللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهي لجان وهياكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والإختصاصات.

### الفرع الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات المحدثه في نطاق الوظيفة العامة طبقاً للأمر 133/66<sup>2</sup> حيث مرّت بتطورات تاريخية

تعكس مراحل معينة للنظام الإداري الجزائري، كما تتمتع بجملة من الخصائص، هذا ما سنحاول تفصيله من خلال هذا الفرع.

أولاً - تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

ترد كثيرا عبارة "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء"<sup>3</sup>، أو "لجان الموظفين"<sup>4</sup>، أو "اللجنة الإدارية المتناصفة"<sup>5</sup>، أو "اللجان الإدارية المشتركة"<sup>6</sup>، ضمن قوانين الوظيفة العامة.

لم يروى ف المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و بالرجوع إلى الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فننص فقط على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات إستشارية من بينها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم، وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجنة<sup>7</sup> حيث يُمثّل فيها الموظفون بالتساوي مع الإدارة.

بالرجوع للمرسوم 59/85<sup>8</sup> نجد أنّهم يعطّ تعريفاً لهذه اللجان، ونص فقط على إنشاءها وإحداثها في المؤسسات والإدارات العمومية، كما نص على إختصاص هذه اللجان بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين، أما الأمر 03/06<sup>9</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 62<sup>ص</sup> على إنشاء هذه اللجنة، وأضاف لها كلمة

"الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى<sup>10</sup>.

يمكن تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها: "عبارة عن هيئات إستشارية للوظيفة العمومية، تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>11</sup>.

ثانياً - خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يمكن إستخلاص خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها، ومن خلال التعريف المذكور في آخر الفقرة السابقة كما يلي:

- هي هيئة بلتشارية تُستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، حسب المادة 64 من الأمر 03/06، وكذا الدفاع عن حقوقه المقررة قانوناً كما يُعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون؛

- هي هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية، حيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها، حسب المادة 63 من الأمر 03/06؛

- هي هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير ولإتخاذ القرارات بصفة جماعية، حسب المادة 63 فقرة 02 من الأمر 03/06؛

- هي هيئة تقوم على مبدأ الإنتخاب في إختيار ممثلي الموظفين، حسب المادة 68 من الأمر 03/06، وهذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ ديمقراطية الإدارة ومبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين.

#### الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حدد التنظيم تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيورها حسب المادة 73 من الأمر 03/06، ويقي المرسوم 10/84 ساري المفعول في إنتظار صدور هذا التنظيم، وعليه تشكل هذه اللجان بمقتضى المادة الثانية منه حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، حيث نتطرق إلى كيفية تعيين أعضاء اللجنة (أولاً)، ثم التطرق إلى عهدة اللجنة (ثانياً).

#### أولاً - تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تشمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين<sup>12</sup>، ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

1- تعيين ممثلي الإدارة: طبقاً للمادة 72 من الأمر 03/06 يعيّن من ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة

التعيين، وتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني<sup>13</sup>، ويتم التعيين في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية<sup>14</sup>، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري<sup>15</sup>.

تضع المادة 07 من المرسوم 10/84 شروطا لإختيار ممثلي الإدارة<sup>16</sup>

هي:

- أن يكون من بين الموظفين اللذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة، ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 من هذا المرسوم؛

- إذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشتركا، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري حسب نفس الشروط؛  
- إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

2- تعيين ممثلي المستخدمين: نصت المادتان 68 و 69 من الأمر 03/06، على أن المترشحين لعهدة إنتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يُقدّمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر

تمثيلاً، وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان<sup>17</sup>، حيث يتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب. وتُعلّق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوماً على الأقل قبل التاريخ المحدد للإقتراع كما يمكن عند الإقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات، أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوماً من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعيّن على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للإقتراع<sup>18</sup>.

ثانياً - عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تقدّر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات وفقاً للمادة 05 من المرسوم 10/84، حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة، غير أنه استثناءً يمكن تقصير مدة العضوية أو تمديدتها<sup>19</sup>، حسب ما تقتضيه المصلحة، بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>20</sup>.

أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل حسب الأسلاك الوظيفية، أي لكل سلك من أسلاك اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وقد تضمّ اللجنة الواحدة مجموعة أسلاك

### المطلب الأول: هيكلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تُعدُّ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى، المتمثلة في لجان الطعن واللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهي لجان وهياكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والإختصاصات.

### الفرع الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات المحدثه في نطاق الوظيفة العامة طبقاً للأمر 133/66<sup>2</sup> حيث مرّت بتطورات تاريخية

تعكس مراحل معينة للنظام الإداري الجزائري، كما تتمتع بجملة من الخصائص، هذا ما سنحاول تفصيله من خلال هذا الفرع.

أولاً - تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

ترد كثيرا عبارة "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء"<sup>3</sup>، أو "لجان الموظفين"<sup>4</sup>، أو "اللجنة الإدارية المتناصفة"<sup>5</sup>، أو "اللجان الإدارية المشتركة"<sup>6</sup>، ضمن قوانين الوظيفة العامة.

لم يروى ف المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و بالرجوع إلى الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فننص فقط على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات إستشارية من بينها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم، وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجنة<sup>7</sup> حيث يُمثّل فيها الموظفون بالتساوي مع الإدارة.

بالرجوع للمرسوم 59/85<sup>8</sup> نجد أنّهم يُعطى تعريفا لهذه اللجان، ونص فقط على إنشاءها وإحداثها في المؤسسات والإدارات العمومية، كما نص على إختصاص هذه اللجان بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين، أما الأمر 03/06<sup>9</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 62<sup>ص</sup> على إنشاء هذه اللجنة، وأضاف لها كلمة

"الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى<sup>10</sup>.

يمكن تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها: "عبارة عن هيئات إستشارية للوظيفة العمومية، تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>11</sup>.

ثانياً - خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يمكن إستخلاص خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها، ومن خلال التعريف المذكور في آخر الفقرة السابقة كما يلي:

- هي هيئة بلتشارية تُستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، حسب المادة 64 من الأمر 03/06، وكذا الدفاع عن حقوقه المقررة قانوناً كما يُعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون؛

- هي هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية، حيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها، حسب المادة 63 من الأمر 03/06؛

- هي هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير ولإتخاذ القرارات بصفة جماعية، حسب المادة 63 فقرة 02 من الأمر 03/06؛

- هي هيئة تقوم على مبدأ الإنتخاب في إختيار ممثلي الموظفين، حسب المادة 68 من الأمر 03/06، وهذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ ديمقراطية الإدارة ومبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين.

#### الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حدد التنظيم تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيورها حسب المادة 73 من الأمر 03/06، ويقي المرسوم 10/84 ساري المفعول في إنتظار صدور هذا التنظيم، وعليه تشكل هذه اللجان بمقتضى المادة الثانية منه حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، حيث نتطرق إلى كيفية تعيين أعضاء اللجنة (أولاً)، ثم التطرق إلى عهدة اللجنة (ثانياً).

#### أولاً - تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تشمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين<sup>12</sup>، ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

1- تعيين ممثلي الإدارة: طبقاً للمادة 72 من الأمر 03/06 يعيّن من ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة

التعيين، وتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني<sup>13</sup>، ويتم التعيين في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية<sup>14</sup>، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري<sup>15</sup>.

تضع المادة 07 من المرسوم 10/84 شروطا لإختيار ممثلي الإدارة<sup>16</sup>

هي:

- أن يكون من بين الموظفين اللذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة، ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 من هذا المرسوم؛

- إذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشتركا، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري حسب نفس الشروط؛  
- إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

2- تعيين ممثلي المستخدمين: نصت المادتان 68 و 69 من الأمر 03/06، على أن المترشحين لعهدة إنتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يُقدّمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر

تمثيلاً، وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان<sup>17</sup>، حيث يتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب. وتُعلّق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوماً على الأقل قبل التاريخ المحدد للإقتراع كما يمكن عند الإقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات، أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوماً من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعيّن على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للإقتراع<sup>18</sup>.

ثانياً - عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تقدّر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات وفقاً للمادة 05 من المرسوم 10/84، حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة، غير أنه استثناءً يمكن تقصير مدة العضوية أو تمديدتها<sup>19</sup>، حسب ما تقتضيه المصلحة، بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>20</sup>.

أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل حسب الأسلاك الوظيفية، أي لكل سلك من أسلاك اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وقد تضمّ اللجنة الواحدة مجموعة أسلاك

حسب المادة 02 من المرسوم 84/10، بغض النظر عن مكان تواجد هذه الأسلاك في الإدارة المركزية أو في الولايات أو المؤسسات العامة. ومع هذا قد نجد أن عدد أعضاء هذه اللجان يختلف من لجنة إلى أخرى، وعموما فإن هذا العدد يتراوح من عضوين (02) إلى عشرة (10) أعضاء دائمين مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين. وحسب القرار المؤرخ في 1984/04/09 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي<sup>21</sup>، يحدد الأعضاء في اللجان كما يلي:

ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين		تعداد الموظفين
الإضافيون	الدائمون	الإضافيون	الدائمون	
2	2	2	2	أقل من 20
3	3	3	3	من 20 إلى 150
4	4	4	4	من 151 إلى 500
5	5	5	5	أكثر من 500

الفرع الثالث: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية و المؤسسات الوطنية طبقاً لأحكام المرسوم 10/84، وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها وسير عملها، نستشف ذلك مما يلي.

أولاً - قواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

حسب المادة 02 من المرسوم 84/10، بغض النظر عن مكان تواجد هذه الأسلاك في الإدارة المركزية أو في الولايات أو المؤسسات العامة. ومع هذا قد نجد أن عدد أعضاء هذه اللجان يختلف من لجنة إلى أخرى، وعموما فإن هذا العدد يتراوح من عضوين (02) إلى عشرة (10) أعضاء دائمين مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين. وحسب القرار المؤرخ في 1984/04/09 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي<sup>21</sup>، يحدد الأعضاء في اللجان كما يلي:

ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين		تعداد الموظفين
الإضافيون	الدائمون	الإضافيون	الدائمون	
2	2	2	2	أقل من 20
3	3	3	3	من 20 إلى 150
4	4	4	4	من 151 إلى 500
5	5	5	5	أكثر من 500

الفرع الثالث: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية و المؤسسات الوطنية طبقا لأحكام المرسوم 10/84، وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها وسير عملها، نستشف ذلك مما يلي.

أولاً - قواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تُنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>21</sup>.

**1- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية:** تُنشأ تُحدّث هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية<sup>22</sup>، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>23</sup> يويعيّن ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية<sup>24</sup> بموجب قرار من الوزير المعني خلال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين<sup>25</sup>.

**2- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية:** تُنشأ على مستوى كل ولاية لجان متساوية الأعضاء، تُحدّث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى كل ولاية بإختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديرية التنفيذية، أو المؤسسات العامة المحلية.<sup>26</sup>

**3- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية:** تُحدّث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من 10 أعوان على الأقل، فإن الإختصاص

للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية<sup>27</sup>.

و الجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثانياً - قواعد سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها بالإضافة إلى المداولات.

**1- دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:** يجتمع الأعضاء الدائمون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دورتين عاديتين على الأقل خلال السنة<sup>28</sup>، أما الدورات الإستثنائية فتتم بإستدعاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضاءها الدائمين على الأقل<sup>29</sup>، حيث يرسل لبلتدعاء كتابي يتضمن جدول الأعمال المقترح للجلسة قبل 15 يوماً من تاريخ إنعقادها.

ترأس اللجان السلطة التي تنصب لديها، غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي<sup>30</sup>، وإن كان الأفضل تولّي رئاسة اللجان

الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

**2- مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:** تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جمعية عامة بجميع الأعضاء إلا إذا عرضت عليها إقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب، فيتداول بشأنها إلا الأعضاء الدائمون، وإن اقتضى الأمر إستخلافهم بالذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني، وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة (المادة **16** من المرسوم **10/84**)، حيث تبدي رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، على أن تتم المصادقة على جدول أعمال الجلسة بأغلبية ثلثي أعضاءه.

تقيّم الإدارة كاتباً للجلسات موظفاً غير عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يمكن تعيين عضو من ممثلي الموظفين للقيام بمهام كاتب مساعد<sup>31</sup>، تحضر كل الوثائق اللازمة لسير جلسات وأعمال اللجنة وتُعد قوائم الموظفين الفائزين أثناء الحركة التنقلية، حيث يُخصّص سجل مرقم للمداولات وتُؤن فيه محاضر الجلسات إثر كل جلسة وتوقع المحاضر من طرف جميع أعضاء اللجنة.

تكون جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سرية<sup>32</sup> حسب المادة **15** من المرسوم **10/84**، حيث لا تصح مداولات اللجنة إلا بحضور ثلاثة أرباع أعضاءها، وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية أيام الموالية<sup>33</sup>، ويترأس

جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رئيس السلطة المنصبة لديها<sup>34</sup>، لكن في حالة تعذر حضوره يستخلف بأقدم عضو في أعلى رتبة بالنسبة لممثلي الإدارة وتكون له نفس صلاحيات الرئيس، كما يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمداورات، وكذا الوثائق التي تحصلوا عليها أو طالعوها بحكم عضويتهم، كما يجب عليهم أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع والوثائق التي يطلعون عليها بحكم عضويتهم<sup>35</sup>.

#### المطلب الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، عن طريق إستشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحيتها كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي، حسب المادة 64 من الأمر 03/06.

الفرع الأول: الإختصاصات المتعلقة بتسيير المسائل الفردية التي

#### تخص الحياة المهنية للموظفين

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين<sup>36</sup> في المسائل المحددة في المادة 09 من المرسوم 10/84، وهذا ما يجعل هذه اللجنة أحد أهم ميكانيزمات إقامة

التوازن بين وضعية الموظف والضرورات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف<sup>37</sup>.

أولاً - دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال مسابقات

التوظيف:

منح المشرع الجزائري لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دوراً في هذه المسابقات<sup>38</sup>، من خلال المشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشيح الواردة إلى الإدارة حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12<sup>39</sup>، والمشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات والإمتحانات المهنية، وهذا طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

ثانياً - اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الترقية:

تقوم اللجنة بدور بارز في مجال الترقية في الدرجة<sup>40</sup>، حيث تعمل الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين، وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة، يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته، يمنح للموظف حق الإطلاع عليها، وله الحق أن يمضي على بطاقة التنقيط، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي عليها.

أما فيما يتعلق بالتقدير العام فيقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حتى تتمكن هذه الأخيرة بعد إستلامها لإستمارة

التنقيط من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة، وكذا تحويل نفس اللجنة حق إجراء كل تصحيح تراه ضروريا للحد من الفوارق التقييمية التي تنتج عن تعددية المنقطين وتنوع تعاملهم مع المعايير المعتمدة<sup>41</sup>.

في حالة إلحاق موظفين ينتمون إلى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الجدول ممثلين (2) للموظفين، يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بتلك الأسلاك، وفي هذه الحالة لا يشارك في المداولات إلا الأعضاء الدائمون، ولا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة<sup>42</sup>.

أما الترقية في الرتبة<sup>43</sup>، فتكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثتتون الأقدمية المطلوبة.

تجدر الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية<sup>44</sup>، يعد سنويا من قبل الادارة و يقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه وتبث فيه، وهو يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الإستماع إلى المعنيين.

ثالثاً - رفض قبول الاستقالة:

أحاط المشرع بالإستقالة<sup>45</sup> بمجموعة من الضمانات والضوابط التي تلزم الإدارة والموظف باحترامها، لهذا يجب أن تتم الإستقالة بطلب مكتوب من الموظف الذي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية، ويرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، غير أنه يمكن لهذه السلطة إصدار القرار بقبول أو رفض الإستقالة في أجل شهرين، كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداءً من إنقضاء الأجل الأول، وتصبح الإستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد إنقضاء الأجل الأول<sup>46</sup>، كما ننوه إلى أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الإستقالة يكتسي طابعا إلزاميا وفقا للمادة 10 من المرسوم 10/84.

#### رابعاً - الانتداب التلقائي:

تُستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا في حالة الانتداب<sup>47</sup> التلقائي الذي يتعرض إليه الموظف حسب المادتين 09 و 10 من المرسوم 10/84، ويكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا إلزاميا، وهو ما لم يتعرض إليه الأمر 03/06 الذي لم يشر إلى إمكانية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

#### خامساً - النقل الإجباري:

يمكن نقل الموظف إجباريا<sup>48</sup> عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، و يؤخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل،

حسب المادة 158 من الأمر 03/06، و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل، وهذه ضمانات مقررّة لاشك لحماية الموظف<sup>49</sup>، وقد جاء في قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 2002/07/22 في قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب ر) بأنه: "لا يمكن للموظف رفض نقله من مكان إلى آخر لفائدة المصلحة شريطة عرض ملفه الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي<sup>50</sup>، وفقا للمادة 120 من المرسوم 59/85".

سادساً - جدول الحركة السنوية للموظفين:

جاء في المادة 156 من الأمر 03/06 على أنه يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة، كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية، وفي هذا الإطار ينبغي أن يحدد القانون الأساسي الخاص المدة الدورية لحركة نقل الموظفين وشروط تطبيقها، وأن يتم إعداد جدول حركات نقل الموظفين دوريا، هذا الأخير الذي يعرض وجوبا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قصد إبداء رأيها فيه.

سابعاً - الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية:

يتعين على السلطة الإدارية المؤهلة بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أن تُبدِّع صاحب طلب الإستيداع<sup>51</sup> بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر بعد إستلام الطلب<sup>52</sup>، غير أنه لا يستفيد الموظف من هذا الحق إلا بعد سنتين من الخدمة الفعلية، وتمنح الإحالة

لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ولمدة قصوى قدرها سنتين، و هذا طوال المسار الوظيفي.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة

ترسيم و كمجلس تأديبي

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة عامة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما هو موضح سابقا، وفضلا عن ذلك لها إختصاصات أخرى تتمثل في إنعقادها كلجنة ترسيم، ناهيك عن إنعقادها كمجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجتين الثالثة والرابعة<sup>53</sup>.

أولاً - إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم:

تعتبر وضعية الترسيم من أهم مراحل الحياة الإدارية للموظف بعد عملية التوظيف، وكل المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية المختلفة للمتربص هي من إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا حسب المادة 91 من الأمر 03/06 وهو ما تأكده كذلك المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>54</sup>، حيث يتم إصدار الترسيم أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة<sup>55</sup>.

ثانياً - إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي: تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة إرتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث تكون منعقدة كمجلس تأديبي.

توقع سلطة التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في ظل مراعاة الإجراءات التالية:

1- معاينة الخطأ: تتم المعاينة حسب نص المادة 166 من الأمر 03/06، بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبياً، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل خطأ مهنياً من درجة ما، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، الضرر الناجم عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها... وغيرها<sup>56</sup>.

2- إخطار المجلس التأديبي: يتم الإخطار بموجب تقرير مبرر -المشار إليه آنفاً- حسب المادة 166 السالفة الذكر، وذلك في أجل لا يتعدى خمس وأربعون يوماً تسري من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا يسقط الخطأ بإنقضاء الأجل، مما يبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبياً.

ويعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية التي تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، الذي يلتزم وجوباً بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون (45) يوماً، تسري

من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية حسب المادة 165 فقرة 02، وعند الضرورة قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري<sup>57</sup> (المادة 171)، و الأمر جوازي فلمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام.

### المبحث الثاني: التكييف القانوني لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية

#### الأعضاء و طرق الطعن فيها

لقد قيّد المشرع الجزائري الإدارة بضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في إتخاذ القرار، و إلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون وأوجب الطعن فيه.

#### المطلب الأول: التكييف القانوني لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها، من حيث القوة الإلزامية لإستشاراتها في الحالات المحددة قانونا، والواجبة الإلتباع من قبل الإدارة من أجل إتخاذ القرار المناسب.

#### الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

وفقا لأحكام المرسوم رقم 10/84 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، فإن إستشارة اللجنة

الإدارية المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية: تمديد فترة التربص، الإنتداب التلقائي أو النقل التلقائي، الترقية في الدرجة أو الرتبة، الإستبعاد لأسباب شخصية، العقوبة من الدرجة الثانية، الإدماج في السلك المنتدب فيه، الجدول السنوي للحركات، ورفض الإستقالة، وفي جميع الحالات فإنه فيما يتعلق برفض الاستقالة، الترقية في الدرجة أو في الرتبة، التنزيل في الرتبة أو الدرجة، والإحالة على التقاعد تلقائيا أو التسريح، فإن إجراء اللجوء للإستشارة و التقييد برأي اللجنة المتساوية الأعضاء يكون ملزما للإدارة و يجب إتباعه<sup>58</sup>.

نص كذلك المشرع الجزائري أيضا على إلزامية الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للإدارة بالرجوع إلى الأمر **03/06**، في حالة نقل الموظفين إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، حسب المادة **158** التي تنص على: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"، بحيث يكون اللجوء للإستشارة والأخذ بالرأي إلزاميا، على الإدارة ضرورة التقييد به وإلاّ اعتبر الإجراء باطلا .

تُستشار اللجنة في موضع آخر كمجلس تأسيسي، قبل أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة حيث نصت المادة **165** على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار

ميرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد إلزامية اللجوء لإستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي،..."، وعليه يصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام حسب خطورة الأخطاء التأديبية على النحو التالي:

- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية من دون إستشارة أو أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عقوبات الدرجة الأولى والثانية؛
  - من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية بعد إلزامية اللجوء لاستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع إلزامية التقيد برأيها في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة
- كما أوجب المشرع حالات أخرى يستوجب فيها على الإدارة الأخذ برأي اللجنة على سبيل الإستشارة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، كذلك المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص(ترسيم المتربص، تمديد فترة التربص...) <sup>59</sup>.

الفرع الثاني: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء

تكيف طبيعة إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال إستشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي والإقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين<sup>60</sup>، وهذا ما نستقرؤه من خلال المواد 64، 100 و 158 من الأمر 03/06، أي أنها تصدر آراء إستشارية أغلبها غير ملزم للإدارة، و بالتالي فهي لا ترتقي إلى مرتبة القرارات الإدارية لأنها لا تحدث أي أثر قانوني سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني، إذ لا تتمتع بالطابع التنفيذي.

وحسب المادة 165 فقرة 02 من الأمر 03/06، لا يمكن للإدارة إصدار القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إلا بعد إلزامية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي التي تصدر رأيها الملزم في الملف التأديبي هو ما يعرف بالرأي المطابق، غير أن هذا الرأي لا يعتبر قرارا إداريا، لأن الموظف لا يمكنه الطعن فيه، إلا بعد صدور القرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، فهي المختصة بإصداره و تبليغه للموظف المعني حتى يتمكن من الطعن فيه، وهو ما يبرر موقف المشرع الجزائري في إعتبار ما يصدر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذه الوضعيات مجرد آراء إستشارية .

كما أن القضاء الإداري الجزائري ممثلا في الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية قد حسم هذه المسألة مؤكدا على أنه: "...من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة إستشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن القرار الذي يتخذ

لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان<sup>61</sup>.

يؤدي بنا هذا القرار القضائي إلى حقيقة جوهرية مفادها أن طبيعة الآراء التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن إعتبرها من قبيل القرارات الإدارية، وذلك بسبب عدم توافرها على مقومات القرار الإداري، ناهيك على أنه توجد طائفة من الأعمال تقوم بها الإدارة قبل إتخاذ القرار الإداري تسمى الأعمال التحضيرية، إذ في هذه الحالة يمكن إعتبر الرأي الصادر عن السلطة التأديبية كعمل تحضيرى تبنى عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العقوبة<sup>62</sup>.

المطلب الثاني: طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الإختصاص التأديبي

بعد صدور القرار التأديبي وتبليغه للموظف، يفتح المجال أمامه لتقديم تظلمه بهدف إلغاء القرار الصادر في حقه أو سحبه أو تعديله، سواء أكان هذا الطعن إداري أو قضائي.

الفرع الأول: التظلم الإداري

يعرف التظلم الإداري على أنه "وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا، أي بين الإدارة و المخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك"<sup>63</sup>، فهو وسيلة قانونية خوّ لها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه

ومصالحة، ويفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات، إذ يمكنها سحبها في حال إقتناعها بالتنظلم المقدم إليها، و هو على أنواع:

#### أولاً - التنظلم الولائي:

يملك صاحب الشأن أن يقدم تظلماً إدارياً إلى الجهة مصدرة القرار قبل مخاصمة القرار قضائياً، وهو الذي يتقدم به ذو المصلحة إلى من صدر منه القرار المخالف للقانون، طالبا منه أن يعيد النظر في قراره، إما بسحبه، أو بإلغائه أو بتعديله أو باستبداله بغيره، بعد توضيحه لأوجه الخطأ أو عدم المشروعية التي شابت القرار<sup>64</sup>.

يُعتبر التنظلم الولائي في الجزائر أمر جوازي يخص فقط عقوبات الدرجة الأولى والثانية، التي يقوم بإصدارها الرئيس الإداري دون اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وإن كانت المادة 165/فقرة 1 لم تنص على ذلك صراحة، وبالتالي لا يمكن الطعن في قرارات عقوبات الدرجة الأولى والثانية أمام لجنة الطعن الولائية حسب المادة 175 من الأمر 03/06، "وإنما يمكنه اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري"<sup>65</sup>.

#### ثانياً - التنظلم الرئاسي:

هو التنظلم الذي يقدمه المتضرر من القرار إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار، فيتولى الرئيس بناءً على سلطته الرئاسية سحب القرار، أو إلغائه، أو تعديله، بما يجعله مطابقاً للقانون، وهو وسيلة لتحريك الرقابة الرئاسية على أعمال المرؤوس<sup>66</sup>.

تناولنا سابقا أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تنعقد كمجالس تآديبية فقط، بل كذلك كلجان إستشارية فيما يتعلق بالمسائل المهنية للموظف وهذا طبقا لنص المادة 64 من الأمر 03/06 وقراراتها هي كذلك غير قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الولائية، وهنا يمكن للموظف المتضرر من إحدى هذه القرارات أن يتقدم بتظلم إلى السلطة المختصة أو يلجأ مباشرة إلى القضاء الإداري، كما يمكن الإشارة إلى إمكانية التظلم الإداري بالنسبة إلى قرار عزل الموظف العمومي طبقا لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>67</sup>.

ثالثاً - التظلم أمام لجنة الطعن:

أنشأ المشرع الجزائري لجان الطعن بمقتضى المرسوم رقم 10/84 وهذا بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من ضمانات الموظف العام، حيث تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تنصيبها وجوبا في أجل شهرين بعد إنتخاب اللجان المتساوية الأعضاء، وتتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الموظفين ينتخبون من بين ومن قبل ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلا عنها، يتم إختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

تختص لجنة الطعن بالنظر في الطعون التي يقدمها الموظف المعني في ما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة

163 من الأمر 03/06 والجدير بالذكر أن المادة 67 من الأمر 03/06 لم تشر إلى إمكانية رفع التظلم أمام لجنة الطعن من طرف الإدارة، عكس ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 من إمكانية الإدارة للجوء إلى لجان الطعن.

لا يكمن دور لجنة الطعن الولائية في تقديم آراء استشارية للإدارة، بل النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الإدارة من طرف الموظف المعاقب، ويكون ذلك بإلغاء تلك العقوبات، أو إستبدالها، أو الإبقاء عليها، أي أنها تصدر آراء تعد بمثابة قرارات إدارية، والتي تقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة، قراءها إلزامية وليست مجرد إستشارات<sup>68</sup>، وعلى ذلك نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي 10/84 حيث تنص على: " يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل اقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها و ذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو اثباتها أو تعديلها".

أما ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن، هو شهر من تاريخ تبليغ القرار حسب المادة 175 من الأمر 03/06.

يوقف الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن تنفيذ العقوبة التأديبية، إذ أنها تبقى مرتبطة بقرار لجنة الطعن إلى غاية الفصل في الوضعية المطروحة<sup>69</sup>، وهذا ما جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2003/03/18 حيث جاء ضمن حثياته: "... لكن حيث أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه طبقا للمادة 25 من

المرسوم 10/84 المتضمن إختصاص وتشكيلة وتنظيم وسير اللجان التأديبية من جهة، حيث أنه بالرجوع إلى دفع المستأنف نفسه وإلى أوراق الملف يتضح أن النزاع الحالي ينصب على قرار التسريح وحده الذي تلتته إجراءات أخرى تسبب فيها المستأنف برفعه للطعن ضد قرار اللجنة المتساوية الأعضاء أمام لجنة الطعن، وحيث أنه لا يجوز الطعن في قرار إداري إلا إذا كان نافذاً، وذلك وفقاً للمبادئ العامة للقانون الإداري من جهة أخرى...<sup>70</sup>.

### الفرع الثاني: الطعن القضائي

يمكن للموظف إذا لم يحقق له التظلم الإداري ما يريده، اللجوء إلى القضاء، وذلك بالطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة والتي لم تتقيد بالرأي الإلزامي للجنة الإدارية المتساوية لأعضاء المجتمعة كمجلس التأديب في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، لإشتمالها على عيب من العيوب التي تمس القرار الإداري، إذ يملك موظف حق الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، أمام القضاء الإداري -دعوى الإلغاء- بموجب الإجراءات المعمول بها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>71</sup>، والمحاكم الإدارية هي المختصة نوعياً في مثل هذه القضايا، وهذا ما نصت عليه المادتين 800 و 801 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية<sup>72</sup>، ويختص مجلس الدولة بالفصل يئدائياً ونهائياً في الطعن

بالإلغاء ضد القرار الصادر عن السلطة الإدارية المركزية<sup>73</sup>، وفق شروط شكلية وموضوعية تطبيقا للقواعد العامة في مجال المنازعات الإدارية. سبب الإلغاء في المجال التأديبي يكون عادة هو عدم إحترام الشكل أو الإجراءات، فمجلس التأديب قبل إصداره للقرار التأديبي ملزم بمراعاة حقوق الدفاع، كحق الإطلاع على الملف التأديبي، وإعلامه بالتهم المنسوبة إليه، وكذا بحق الموظف في تقديم دفاعه والإستعانة بمدافع أو بشهود لتبرئة نفسه مما نسب إليه من مخالفات، وبالتالي في حالة عدم إحترام المجلس التأديبي لهذه الإجراءات قبل إصداره الذي يعد إجراءً شكليا جوهريا لإصدار القرار التأديبي، يكون هذا الأخير محل طعن بالإلغاء، مع إمكانية رفع دعوى تعويض لجبر الضرر الذي لحق بالموظف من جراء تطبيق القرار التأديبي<sup>74</sup>.

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظلها ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد. يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيكة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيكة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد. يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد. يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ينتج عن عدم فرض رقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية على قرارات التشكيل والانشاء والتجديد حدوث خروقات بخصوص تكوين لجان الطعن وتشكيلها، علما أن عدم احترام الشروط المتعلقة بتشكيلها ينجم عنه عدم مشروعية قرارات الإنشاء والتشكيل<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: مدة العضوية:

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

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

\* أخذ السلطة المختصة لرأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة

\* عدم تجاوز مدة التقليس أو التمديد ستة أشهر

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### المبحث الثاني:

#### نظام عمل لجان الطعن واختصاصاتها

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

#### المطلب الأول: سير لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

والقواعد التي تحكم المداولات وأخيرا إعداد النظام الداخلي الخاص باللجان.

### الفرع الأول: سير الاجتماعات:

تسند رئاسة جلسات لجنة الطعن للإدارة الموضوعة على مستواها للجنة أو ممثلها، تعينه لهذا الغرض، إذ يتعين أن تتوفر في ممثل الإدارة المعين والمؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حال غيابه شروط تتعلق بالأقدمية في الوظيفة والترتيب السلي<sup>1</sup>، هذه الشروط من شأنها أن توفر الحماية للموظف، إذ يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية القرارات المتعلقة باللجنة<sup>2</sup>.

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

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

## الفرع الثاني: نظام المداوالات:

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

يحرر بخصوص كل اجتماع محضر مداوالات يمضي عليه الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من قبل السلطة المختصة بحيث لا يمكن تمزيقه أو إخفاء أوراقه أو إخفاء ما كتب عليه ويكون المحضر خاضع للمراقبة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية، بقصد التأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به خصوصاً من حيث النصاب القانوني، وطبيعة القرارات المتخذة واحترام الآجال ومدى احترام اللجان لاختصاصاتها، إذ توجه مفتشية الوظيفة العمومية دعوة للجنة الطعن من أجل مراجعة قرارها الذي يخالف اختصاصاتها مثل رفض لجنة الطعن الفصل في عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة رفعها متريص بحجة أنها غير معنية بطعون المتريصين، غير أنه قانوناً هي ملزمة بالفصل فيها<sup>1</sup> كما يحق للموظفين الطعن في القرارات المتخذة في حقهم من طرف الإدارة والتي تكون غير مطابقة لقرارات مجالس التأديب أو لجان الطعن<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: إعداد النظام الداخلي

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

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

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

#### المطلب الثاني: صلاحيات لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

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

#### الفرع الأول: تقديم الطعون أمام لجان الطعن:

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

القرارات وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة، ونظرا لعدم فعالية التظلم الرئاسي وأيضا التظلم الولائي في أغلب الأحيان<sup>1</sup> فقد نص المشرع على رفع التظلم أمام لجنة الطعن، إذ تملك اللجنة سلطة تقديرية واسعة في تلبية طعون الموظفين<sup>2</sup>.

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

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

**أولا-الجهة المختصة بتقديم الطعون:**

بالرجوع للمادة 67 من الأمر 03-06، فإنه يتم إخطار لجان الطعن من قبل الموظف الذي تعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة سواء كان الموظف مرسم أو متربص<sup>4</sup>، إذ يرفع الموظف المعني طعنا للجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المستندة للرأي الملزم لمجلس التأديب. وعليه لا يمكن رفع الطعن أمام لجنة الطعن من قبل موظف آخر حتى لو كان هذا الموظف قام بدور الدفاع عن الموظف أثناء مثوله أمام مجلس التأديب، كما لا يمكن للإدارة رفع طعن ضد قرارها أمام لجنة الطعن أو رفع الطعن ضد الرأي الملزم لمجلس التأديب لأن المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20 منحت الحق في الطعن للموظف المعني بالعقوبة التأديبية

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

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

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

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

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

-يتعين أن يكون الطعن صريحا فيما يهدف إليه من تعديل، أو إلغاء لقرار العقوبة التأديبية، بحيث تدل عباراته على ذلك<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري"،

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

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

### ثانيا-محل الطعن:

يقدم الطعن أمام لجان الطعن المختصة ضد القرارات المتضمنة عقوبة تأديبية حيث تكون لجنة الطعن هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، فهي لا تنظر في الآراء الاستشارية للجان الادارية المتساوية الاعضاء، وإنما تنظر في القرار المتضمن العقوبة التأديبية، غير أنه يشترط أن يتضمن قرار العقوبة التأديبية إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 كعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة والمتمثلة في: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح. كما يمكن أن تنص القوانين الخاصة ببعض الأسلاك على عقوبات أخرى تندرج ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وتكون قابلة للطعن أمام لجنة الطعن المختصة مثل المادة 67 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية والمادة 43 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية<sup>1</sup> حيث نصت المادتان على التحويل الاجباري إلى خارج الولاية كعقوبة من الدرجة الثالثة بينما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينص على النقل الاجباري ولم يحدد ما إن كان داخل

الولاية أو خارجها، كما تضمنت بعض القوانين الأساسية الخاصة النص على عقوبتين فقط ضمن عقوبات الدرجة الثالثة بدلا من ثلاث عقوبات التي تضمنها الأمر 03-06 ضمن الدرجة الثالثة، إذ خلت هذه القوانين الخاصة من النص على عقوبة النقل الاجباري مثل المادة 65 المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> رقم 10-322.

وعليه قام المشرع بحصر العقوبات التي تخضع لرقابة لجان الطعن في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة فقط، إذ يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن ما يلي:  
-الطعن ضد عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية

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

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

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

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

-يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن عقوبة التسريح بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بأحكام قضائية نهائية<sup>2</sup>، غير أن مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2012 تقرر

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

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

باختصاص اللجنة بالنظر في العقوبة التي تتخذها مجالس التأديب استنادا للحكم الجزائي النهائي، إذ يمكن للجنة الطعن استبدال العقوبة المتخذة بالعقوبة الأدنى منها مباشرة دون إلغائها، كما أنه لا يمكن للجنة رفض النظر في الطعن المرفوع إليها من قبل الموظفين الذين تم تسريحهم من طرف مجلس التأديب بسبب الإدانة الجزائية<sup>1</sup>.  
-لا تختص لجان الطعن بالنظر في طلبات رد الاعتبار المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

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

### ثالثا-الجهة التي يرفع أمامها الطعن:

إن العقوبة التأديبية التي تصدرها الإدارة بناء على الرأي الملزم لمجلس التأديب لا يمكن الطعن فيها أمام نفس الجهة وهي مجلس التأديب، إذ لا يملك المجلس صلاحية مراجعتها، وعليه فإن العقوبات التأديبية الصادرة عن مجلس التأديب المجتمع بصفة قانونية، لا يمكن الطعن فيها إلا أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر من تبليغها أو أمام الجهة القضائية المختصة خلال آجال الطعن القضائي، لذا فإنه لا يمكن مراجعة العقوبات التأديبية خارج الإطار القانوني الذي يحدد الجهات المختصة بالنظر في الطعون<sup>2</sup> الموجهة ضد عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة وهي لجنة الطعن الولائية أو الوزارية أو التي توضع لدى بعض المؤسسات والإدارات، وذلك بخصوص الطعن الإداري أما الطعن القضائي فيرفع أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الجهة الإدارية المصدرة للقرار المطعون فيه. كما تختلف لجنة الطعن التي يرفع أمامها الطعن باختلاف الإدارة التي يتبعها الموظف الطاعن وذلك على النحو التالي:

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

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

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

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

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

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

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

كما يترتب على فوات ميعاد الطعن المحدد بشهر سقوط حق الموظف في الطعن أمام لجنة الطعن وتكون العقوبة نافذة في حقه، إذ ترفض لجنة الطعن طعن الموظف لوقوعه خارج الآجال<sup>2</sup>، غير أن سقوط أجل الطعن أمام لجان الطعن لا يعني حرمان الموظف من الطعن القضائي، إذ يبقى الطعن القضائي مفتوح في حدود أجل أربعة أشهر المنصوص عليها في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

## 2 الفرع الثاني: آجال الفصل في الطعون:

تفصل لجنة الطعن في الطعون المرفوعة أمامها في الآجال القانونية، إذ حدد المرسوم التنفيذي 20-1999 الأجل الذي يتعين أن تحترمه لجنة الطعن المختصة للفصل في الطعن والمتمثل في خمسة وأربعون يوما، ابتداء من تاريخ اخطارها. فإذا لم تجتمع

اللجنة أو لم تصدر قررها خلال خمسة وأربعين يوما، لسبب ما، يمكن إنهاء قرار توقيف الموظف ويعاد إدماجه في منصب عمله مع حقه في استرجاع كافة حقوقه مع بقاء العقوبة المسلطة عليه موقوفة النفاذ حتى تصدر اللجنة قرارها، غير أن إعادة إدماجه في هذه الحالة لا يمنحه الحق في استرجاع اجزاء الراتب التي تم خصمها أو طلب التعويض<sup>1</sup>، إذ يتوقف استرجاع الاجزاء المقتطعة على ما يتضمنه القرار الذي تصدره اللجنة لاحقا. خلافا لأحكام مرسوم 84-10 حيث كانت لجنة الطعن تفصل في الطعون المقدمة لديها خلال ثلاثة أشهر دون أن يتضمن المرسوم النص على مصير تعليق العقوبة إذا لم تجتمع اللجنة أو لم تفصل في الطعن خلال الأجل، إذ صدر منشور للمديرية العامة للوظيفة العمومية يتضمن تحديد نطاق سريان الأثر الموقوف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني، والذي حسب هذا المنشور يسري في حدود ثلاثة أشهر المطلوبة لاجتماع لجنة الطعن، فإذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تفصل في الملفات خلال الأجل المحدد يصبح قرار مجلس التأديب، نافذا<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> قرار رقم 009898، مرجع سابق.

<sup>2</sup> منشور رقم 15، المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 10 أوت 2004.

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

إن لجنة الطعن لا تصدر رأيا استشاريا، بل تصدر قرارا إداريا، تلتزم الإدارة بتنفيذه، بالرغم من إمكانية الطعن فيه قضائيا<sup>1</sup>، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد وفر للموظف المعني بالعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ضمانات القرار الجماعي الذي يجعل النظام التأديبي يقترّب من المحكمة التأديبية التي تضم تشكيلة جماعية<sup>2</sup>، وعليه فإن لجنة الطعن المتواجدة على مستوى الوزارة أو الولاية أو المؤسسة أو الإدارة تصدر قرارها خلال أجل خمسة وأربعون يوما من تاريخ إخطارها، ويتعين أن يكون قرارها معللا، إذ يتضمن قرارها المعلل إما:

-إلغاء العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف من قبل الإدارة استنادا للرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب وذلك في حالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ والعقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم<sup>3</sup>، وتقوم الإدارة بتنفيذ قرار لجنة الطعن فورا وحرفيا، مثل صدور قرار يقضي بإعادة إدماج الموظف، فإنه يتعين على الإدارة إعادة إدماجه وتعاد له جميع حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملا خلال فترة التوقيف<sup>4</sup>.  
- تثبيت العقوبة التي وقعت الإدارة استنادا إلى الرأي الملزم لمجلس التأديب، وهنا تصدر الإدارة قرارا تثبت بموجبه العقوبة.

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

<sup>1</sup> لحسين بن الشيخ آث ملوينا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الثاني"، دارهومة، الجزائر، 2004، ص 231.

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

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 325.

<sup>4</sup> -منشور رقم 5، المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 12 أبريل 2003، يتضمن تطبيق المادتين 130 و 130 من

المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيكة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيكة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد. يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفون بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

البحث، وبلورة الحلول من خلال اقتراحات البحث.

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

### المبحث الأول:

#### الإطار العضوي للجان الطعن في الوظيفة العامة

نص المشرع على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطات المختصة بالتأديب، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة، إذ تعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضاً أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف، لذا يعتبر الطعن أمام لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضماناً للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> النص على لجان الطعن التي يتم انشاؤها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المني، تنشأ لدى كل وزير أو وال أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، يرأسها الوزير أو الوالي أو مسؤول المؤسسة أو من يمثلهم، غير أنه لم يحدد المشرع كيفية أخرى لتنظيم لجان

الطعن ولم ينص على تشكيلتها باستثناء النص على أنه تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، وأنها تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء. وتضمنت المادة 73 من الأمر 03-06 الاحالة على التنظيم لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات وتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين، إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور الأمر 03-06، صدر المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 199-20 الذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم وتشكيلة لجان الطعن.

### المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>2</sup> حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

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

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

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

للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: قرار تكوين لجان الطعن:

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة<sup>2</sup>. وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:

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

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

### المطلب الثاني: تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

### الفرع الأول: كفاءات تشكيل لجان الطعن:

تتكون لجان الطعن سواء الموضوعة لدى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل من أربعة عشر عضواً دائماً وأربعة عشر عضواً إضافياً، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، إذ تمثل الإدارة بسبعة أعضاء دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيين ويمثل الموظفين بسبعة أعضاء دائمين وسبعة أعضاء إضافيين بينما كان المرسوم 10-84 ينص على تشكيلة مختلفة للجان الطعن، إذ كانت تتشكل في ظله ما بين عشرة أعضاء وأربعة عشر عضواً مناصفة بين الإدارة وممثلي الموظفين طبقاً لنص المادة 23 من المرسوم<sup>1</sup> 10-84، حيث تتشكل لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية من أربعة عشر عضواً مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين بينما لجنة الطعن الولائية تتشكل من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي عن الموظفين طبقاً لنص

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

المادة الأولى<sup>1</sup> من القرار الذي يوضح كيفية تطبيق نص المادة 23 من المرسوم 10-84. يهدف المشرع من خلال النص على التشكيل المتساوي لأعضاء لجان الطعن إلى الحد من انحياز أو التعسف في استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصا في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين، وهو ما يعد ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

ت- العمليات الانتخابية: تتمثل في:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ينتج عن عدم فرض رقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية على قرارات التشكيل والانشاء والتجديد حدوث خروقات بخصوص تكوين لجان الطعن وتشكيلها، علما أن عدم احترام الشروط المتعلقة بتشكيلها ينجم عنه عدم مشروعية قرارات الإنشاء والتشكيل<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: مدة العضوية:

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

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

\* أخذ السلطة المختصة لرأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة

\* عدم تجاوز مدة التقليس أو التمديد ستة أشهر

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### المبحث الثاني:

#### نظام عمل لجان الطعن واختصاصاتها

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

#### المطلب الأول: سير لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

والقواعد التي تحكم المداولات وأخيرا إعداد النظام الداخلي الخاص باللجان.

### الفرع الأول: سير الاجتماعات:

تسند رئاسة جلسات لجنة الطعن للإدارة الموضوعة على مستواها للجنة أو ممثلها، تعينه لهذا الغرض، إذ يتعين أن تتوفر في ممثل الإدارة المعين والمؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حال غيابه شروط تتعلق بالأقدمية في الوظيفة والترتيب السلي<sup>1</sup>، هذه الشروط من شأنها أن توفر الحماية للموظف، إذ يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية القرارات المتعلقة باللجنة<sup>2</sup>.

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

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

## الفرع الثاني: نظام المداوولات:

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

يحرر بخصوص كل اجتماع محضر مداوولات يمضي عليه الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من قبل السلطة المختصة بحيث لا يمكن تميزقه أو إخفاء أوراقه أو إخفاء ما كتب عليه ويكون المحضر خاضع للمراقبة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية، بقصد التأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به خصوصاً من حيث النصاب القانوني، وطبيعة القرارات المتخذة واحترام الآجال ومدى احترام اللجان لاختصاصاتها، إذ توجه مفتشية الوظيفة العمومية دعوة للجنة الطعن من أجل مراجعة قرارها الذي يخالف اختصاصاتها مثل رفض لجنة الطعن الفصل في عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة رفعها متريص بحجة أنها غير معنية بطعون المتريصين، غير أنه قانوناً هي ملزمة بالفصل فيها<sup>1</sup> كما يحق للموظفين الطعن في القرارات المتخذة في حقهم من طرف الإدارة والتي تكون غير مطابقة لقرارات مجالس التأديب أو لجان الطعن<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: إعداد النظام الداخلي

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

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

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

#### المطلب الثاني: صلاحيات لجان الطعن في الوظيفة العامة

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

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

#### الفرع الأول: تقديم الطعون أمام لجان الطعن:

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

القرارات وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة، ونظرا لعدم فعالية التظلم الرئاسي وأيضا التظلم الولائي في أغلب الأحيان<sup>1</sup> فقد نص المشرع على رفع التظلم أمام لجنة الطعن، إذ تملك اللجنة سلطة تقديرية واسعة في تلبية طعون الموظفين<sup>2</sup>.

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

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

**أولا-الجهة المختصة بتقديم الطعون:**

بالرجوع للمادة 67 من الأمر 03-06، فإنه يتم إخطار لجان الطعن من قبل الموظف الذي تعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة سواء كان الموظف مرسم أو متربص<sup>4</sup>، إذ يرفع الموظف المعني طعنا للجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المستندة للرأي الملزم لمجلس التأديب. وعليه لا يمكن رفع الطعن أمام لجنة الطعن من قبل موظف آخر حتى لو كان هذا الموظف قام بدور الدفاع عن الموظف أثناء مثوله أمام مجلس التأديب، كما لا يمكن للإدارة رفع طعن ضد قرارها أمام لجنة الطعن أو رفع الطعن ضد الرأي الملزم لمجلس التأديب لأن المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20 منحت الحق في الطعن للموظف المعني بالعقوبة التأديبية

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

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

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

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

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

-يتعين أن يكون الطعن صريحا فيما يهدف إليه من تعديل، أو إلغاء لقرار العقوبة التأديبية، بحيث تدل عباراته على ذلك<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري"،

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

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

### ثانيا-محل الطعن:

يقدم الطعن أمام لجان الطعن المختصة ضد القرارات المتضمنة عقوبة تأديبية حيث تكون لجنة الطعن هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، فهي لا تنظر في الآراء الاستشارية للجان الادارية المتساوية الاعضاء، وإنما تنظر في القرار المتضمن العقوبة التأديبية، غير أنه يشترط أن يتضمن قرار العقوبة التأديبية إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 كعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة والمتمثلة في: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح. كما يمكن أن تنص القوانين الخاصة ببعض الأسلاك على عقوبات أخرى تندرج ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وتكون قابلة للطعن أمام لجنة الطعن المختصة مثل المادة 67 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية والمادة 43 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية<sup>1</sup> حيث نصت المادتان على التحويل الاجباري إلى خارج الولاية كعقوبة من الدرجة الثالثة بينما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينص على النقل الاجباري ولم يحدد ما إن كان داخل

الولاية أو خارجها، كما تضمنت بعض القوانين الأساسية الخاصة النص على عقوبتين فقط ضمن عقوبات الدرجة الثالثة بدلا من ثلاث عقوبات التي تضمنها الأمر 03-06 ضمن الدرجة الثالثة، إذ خلت هذه القوانين الخاصة من النص على عقوبة النقل الاجباري مثل المادة 65 المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> رقم 10-322.

وعليه قام المشرع بحصر العقوبات التي تخضع لرقابة لجان الطعن في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة فقط، إذ يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن ما يلي:  
-الطعن ضد عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية

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

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

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

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

-يخرج من نطاق اختصاص لجان الطعن عقوبة التسريح بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بأحكام قضائية نهائية<sup>2</sup>، غير أن مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2012 تقرر

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

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

باختصاص اللجنة بالنظر في العقوبة التي تتخذها مجالس التأديب استنادا للحكم الجزائي النهائي، إذ يمكن للجنة الطعن استبدال العقوبة المتخذة بالعقوبة الأدنى منها مباشرة دون إلغائها، كما أنه لا يمكن للجنة رفض النظر في الطعن المرفوع إليها من قبل الموظفين الذين تم تسريحهم من طرف مجلس التأديب بسبب الإدانة الجزائية<sup>1</sup>.  
-لا تختص لجان الطعن بالنظر في طلبات رد الاعتبار المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

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

### ثالثا-الجهة التي يرفع أمامها الطعن:

إن العقوبة التأديبية التي تصدرها الإدارة بناء على الرأي الملزم لمجلس التأديب لا يمكن الطعن فيها أمام نفس الجهة وهي مجلس التأديب، إذ لا يملك المجلس صلاحية مراجعتها، وعليه فإن العقوبات التأديبية الصادرة عن مجلس التأديب المجتمع بصفة قانونية، لا يمكن الطعن فيها إلا أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر من تبليغها أو أمام الجهة القضائية المختصة خلال آجال الطعن القضائي، لذا فإنه لا يمكن مراجعة العقوبات التأديبية خارج الإطار القانوني الذي يحدد الجهات المختصة بالنظر في الطعون<sup>2</sup> الموجهة ضد عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة وهي لجنة الطعن الولائية أو الوزارية أو التي توضع لدى بعض المؤسسات والإدارات، وذلك بخصوص الطعن الإداري أما الطعن القضائي فيرفع أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الجهة الإدارية المصدرة للقرار المطعون فيه. كما تختلف لجنة الطعن التي يرفع أمامها الطعن باختلاف الإدارة التي يتبعها الموظف الطاعن وذلك على النحو التالي:

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

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

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

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

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

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

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

كما يترتب على فوات ميعاد الطعن المحدد بشهر سقوط حق الموظف في الطعن أمام لجنة الطعن وتكون العقوبة نافذة في حقه، إذ ترفض لجنة الطعن طعن الموظف لوقوعه خارج الآجال<sup>2</sup>، غير أن سقوط أجل الطعن أمام لجان الطعن لا يعني حرمان الموظف من الطعن القضائي، إذ يبقى الطعن القضائي مفتوح في حدود أجل أربعة أشهر المنصوص عليها في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

## 2 الفرع الثاني: آجال الفصل في الطعون:

تفصل لجنة الطعن في الطعون المرفوعة أمامها في الآجال القانونية، إذ حدد المرسوم التنفيذي 20-1999 الأجل الذي يتعين أن تحترمه لجنة الطعن المختصة للفصل في الطعن والمتمثل في خمسة وأربعون يوما، ابتداء من تاريخ اخطارها. فإذا لم تجتمع

اللجنة أو لم تصدر قررها خلال خمسة وأربعين يوما، لسبب ما، يمكن إنهاء قرار توقيف الموظف وبعاد إدماجه في منصب عمله مع حقه في استرجاع كافة حقوقه مع بقاء العقوبة المسلطة عليه موقوفة النفاذ حتى تصدر اللجنة قرارها، غير أن إعادة إدماجه في هذه الحالة لا يمنحه الحق في استرجاع اجزاء الراتب التي تم خصمها أو طلب التعويض<sup>1</sup>، إذ يتوقف استرجاع الاجزاء المقتطعة على ما يتضمنه القرار الذي تصدره اللجنة لاحقا. خلافا لأحكام مرسوم 84-10 حيث كانت لجنة الطعن تفصل في الطعون المقدمة لديها خلال ثلاثة أشهر دون أن يتضمن المرسوم النص على مصير تعليق العقوبة إذا لم تجتمع اللجنة أو لم تفصل في الطعن خلال الأجل، إذ صدر منشور للمديرية العامة للوظيفة العمومية يتضمن تحديد نطاق سريان الأثر الموقوف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني، والذي حسب هذا المنشور يسري في حدود ثلاثة أشهر المطلوبة لاجتماع لجنة الطعن، فإذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تفصل في الملفات خلال الأجل المحدد يصبح قرار مجلس التأديب، نافذا<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> قرار رقم 009898، مرجع سابق.

<sup>2</sup> منشور رقم 15، المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 10 أوت 2004.

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

إن لجنة الطعن لا تصدر رأيا استشاريا، بل تصدر قرارا إداريا، تلتزم الإدارة بتنفيذه، بالرغم من إمكانية الطعن فيه قضائيا<sup>1</sup>، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد وفر للموظف المعني بالعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ضمانا القرار الجماعي الذي يجعل النظام التأديبي يقترّب من المحكمة التأديبية التي تضم تشكيلة جماعية<sup>2</sup>، وعليه فإن لجنة الطعن المتواجدة على مستوى الوزارة أو الولاية أو المؤسسة أو الإدارة تصدر قرارها خلال أجل خمسة وأربعون يوما من تاريخ إخطارها، ويتعين أن يكون قرارها معللا، إذ يتضمن قرارها المعلل إما:

-إلغاء العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف من قبل الإدارة استنادا للرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب وذلك في حالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ والعقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم<sup>3</sup>، وتقوم الإدارة بتنفيذ قرار لجنة الطعن فورا وحرفيا، مثل صدور قرار يقضي بإعادة إدماج الموظف، فإنه يتعين على الإدارة إعادة إدماجه وتعاد له جميع حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملا خلال فترة التوقيف<sup>4</sup>.

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

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

<sup>1</sup> لحسين بن الشيخ آث ملوينا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الثاني"، دارهومة، الجزائر، 2004، ص 231.

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

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 325.

<sup>4</sup> -منشور رقم 5، المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 12 أبريل 2003، يتضمن تطبيق المادتين 130 و 130 من

المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

اللجنة أو لم تصدر قررها خلال خمسة وأربعين يوما، لسبب ما، يمكن إنهاء قرار توقيف الموظف وبعاد إدماجه في منصب عمله مع حقه في استرجاع كافة حقوقه مع بقاء العقوبة المسلطة عليه موقوفة النفاذ حتى تصدر اللجنة قرارها، غير أن إعادة إدماجه في هذه الحالة لا يمنحه الحق في استرجاع اجزاء الراتب التي تم خصمها أو طلب التعويض<sup>1</sup>، إذ يتوقف استرجاع الاجزاء المقتطعة على ما يتضمنه القرار الذي تصدره اللجنة لاحقا. خلافا لأحكام مرسوم 84-10 حيث كانت لجنة الطعن تفصل في الطعون المقدمة لديها خلال ثلاثة أشهر دون أن يتضمن المرسوم النص على مصير تعليق العقوبة إذا لم تجتمع اللجنة أو لم تفصل في الطعن خلال الأجل، إذ صدر منشور للمديرية العامة للوظيفة العمومية يتضمن تحديد نطاق سريان الأثر الموقوف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني، والذي حسب هذا المنشور يسري في حدود ثلاثة أشهر المطلوبة لاجتماع لجنة الطعن، فإذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تفصل في الملفات خلال الأجل المحدد يصبح قرار مجلس التأديب، نافذا<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> قرار رقم 009898، مرجع سابق.

<sup>2</sup> منشور رقم 15، المديرية العامة للوظيفة العمومية، بتاريخ 10 أوت 2004.

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

إن لجنة الطعن لا تصدر رأيا استشاريا، بل تصدر قرارا إداريا، تلتزم الإدارة بتنفيذه، بالرغم من إمكانية الطعن فيه قضائيا<sup>1</sup>، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد وفر للموظف المعني بالعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ضمانا القرار الجماعي الذي يجعل النظام التأديبي يقترّب من المحكمة التأديبية التي تضم تشكيلة جماعية<sup>2</sup>، وعليه فإن لجنة الطعن المتواجدة على مستوى الوزارة أو الولاية أو المؤسسة أو الإدارة تصدر قرارها خلال أجل خمسة وأربعون يوما من تاريخ إخطارها، ويتعين أن يكون قرارها معللا، إذ يتضمن قرارها المعلل إما:

-إلغاء العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف من قبل الإدارة استنادا للرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب وذلك في حالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ والعقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم<sup>3</sup>، وتقوم الإدارة بتنفيذ قرار لجنة الطعن فورا وحرفيا، مثل صدور قرار يقضي بإعادة إدماج الموظف، فإنه يتعين على الإدارة إعادة إدماجه وتعاد له جميع حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملا خلال فترة التوقيف<sup>4</sup>.  
- تثبيت العقوبة التي وقعت الإدارة استنادا إلى الرأي الملزم لمجلس التأديب، وهنا تصدر الإدارة قرارا تثبت بموجبه العقوبة.

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

<sup>1</sup> لحسين بن الشيخ آث ملوينا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، "الجزء الثاني"، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 231.

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

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 325.

<sup>4</sup> -منشور رقم 5، المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 12 أبريل 2003، يتضمن تطبيق المادتين 130 و130 من

المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

## المبحث الأول

### مجلس المحاسبة

احتلت رقابة استعمال الأموال العمومية مكانة هامة في الجزائر منذ السنوات الأولى للاستقلال من أجل ترشيد طرق استعمال الأموال العمومية، وتضمنت النصوص القانونية الأولى مختلف الأجهزة الرقابية التي تباشر عملها تحت السلطة المباشرة لوزير المالية خارج التسلسل الرئاسي لوزارة المالية، حتى يضمن استقلاليتها والسرعة في تدخلاتها والحرية في ممارسة نشاطها الرقابي.

وكانت الأجهزة الأولى التي تضمنتها النصوص القانونية تمثلت في مجلس المحاسبة، لجنة مراقبة المؤسسات العمومية، المفتشية العامة المالية، الوكالة القضائية للخزينة.

غير أن مجلس المحاسبة لم ير النور إلا في سنة 1980 بتعديل دستور 1976 واعتبر من بين أهم المؤسسات التي نص عليها الدستور.

## المطلب الأول: تكريس دستوري لمجلس المحاسبة

نظرا للدور الهام الذي تحتله رقابة استعمال الأموال العمومية فإن المؤسس الدستوري كرس تلك الرقابة بموجب إنشاء هيئة دستورية مكلفة برقابة استعمال الأموال العمومية، وكان ذلك منذ سنة 1980 حيث عدل دستور 1976، واعتبر مجلس المحاسبة كهيئة دستورية هامة في رقابة استعمال الأموال العمومية بهدف ترشيدها، وكلف بإعداد تقرير سنوي حول كيفية صرف الاعتمادات المسجلة في قوانين المالية وإرساله إلى رئيس الجمهورية<sup>(1)</sup>.

وتجسيدا لما جاء في الدستور صدر قانون في سنة 1980 خاصا بإنشاء مجلس المحاسبة وكلف بوظيفة المراقبة، ودعم باختصاصات قضائية وإدارية تصب كلها في مراقبة مالية الدولة والحزب والمؤسسات المنتخبة والمجموعات المحلية والمؤسسات الاشتراكية بجميع أنواعها.

وقد كرس مجلس المحاسبة مرة أخرى في دستور 1989، وكلف بالرقابة البعدية لأموال الدولة والجماعات الإقليمية والمرافق العمومية وتكليفه بإعداد تقرير سنوي لرئيس الجمهورية.

تطبيقا لأحكام هذا الدستور صدر نص آخر في سنة 1990 نظم مجلس المحاسبة من جديد، وتميز بحصر مجال تدخله، واستثنى من مراقبته المؤسسات والمرافق العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري كما جرد من صلاحيته القضائية<sup>(2)</sup>. على إثر الانتقادات الكبيرة التي وجهت إلى هذا النص أعيد تنظيم مجلس المحاسبة في سنة 1995، وأعيدت له جميع الصلاحيات القضائية والإدارية، إضافة إلى توسيع مجال تدخله<sup>(3)</sup>.

وفي سنة 1996 صدر تعديل دستوري جديد وكرس مجلس المحاسبة من جديد وبنفس أحكام دستور 1989، بعد ذلك بأربع سنوات عدل أمر 1995 أي في سنة 2010 وعزز مرة أخرى مكانة مجلس المحاسبة، وخوله صلاحيات كبيرة سواء القضائية منها أو الإدارية، وأصبح مجال تدخله واسعا جدا مما أعطاه دفعا جديدا في مجال الرقابة البعدية على استعمال الأموال العمومية من جهة، وتدقيق وتقييم استعمال تلك الأموال من طرف الجهات والأشخاص الذين استفادوا من دعم الدولة مباشرة أو بصفة غير مباشرة.

غير أن تعديل 2016 للدستور أضاف أحكاما جديدة حيث مدد اختصاصه دستوريا لرؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، كما أضيف له اختصاص المساهمة في تطوير الحكم الراشد والشفافية في تسيير الأموال العمومية.

كما يعد تقريرا سنويا يرسله إلى رئيس الجمهورية وإلى رئيس مجلس الأمة ورئيس المجلس الشعبي الوطني والوزير الأول. من خلال ذلك نلاحظ أن المؤسس الدستوري منذ سنة 1980، ضمن كل الدساتير مجلس المحاسبة كهيئة عليا للرقابة البعدية على الأموال العمومية أينما كانت هذه الأموال، وكما خصها باختصاص واسع من أجل تمكينه من القيام بدوره على أحسن ما يرام.

## المطلب الثاني: تنظيم مجلس المحاسبة

تولى مجلس المحاسبة تنفيذ اختصاصاته وصلاحياته من خلال الهياكل التي يتشكل منها، والإطار البشري الذي يباشر تلك المهام<sup>(4)</sup>.

## 1- الهياكل:

يتكون مجلس المحاسبة من الهياكل التالية:<sup>(5)</sup>

أ. **الغرف:** تتجسد الغرف في ثلاثة أنواع من الغرف وهي:

### 1- **الغرف الوطنية:**

وعددتها 08 غرف كل غرفة مختصة بميدان معين، وهذه الميادين هي: المالية، السلطة العمومية والمؤسسات الوطنية، الصحة والشؤون الاجتماعية والثقافية، التعليم والتكوين، الفلاحة والري، المنشآت القاعدية والنقل، التجارة والبنوك والتأمينات، الصناعات والمواصلات، وتنقسم كل غرفة إلى فرعين وكل فرع مكلف بمراقبة مجموعة من الوزارات.

### 2- **الغرف الإقليمية:**

وعددتها 09 غرف، وتنقسم كل غرفة إلى فرعين، حيث يراقب كل فرع الجماعات الإقليمية الداخلة ضمن اختصاصه، والمرافق والهيئات العمومية بشتى أنواعها التابعة لهذه الجماعات أو التي تتلقى مساعدات مالية مسجلة باسمها، إضافة إلى المؤسسات العمومية المحلية، وتتواجد هذه الغرف بمقر الولايات التالية: عنابة، قسنطينة، تيزي وزو، البليدة، الجزائر، وهران، تلمسان، ورقلة، بشار<sup>(6)</sup>.

### 3- **غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية.**

#### 4- **الناظر العام ومساعدوه.**

#### 5- **كتابة الضبط المركزية.**

#### ب. **المصالح التقنية والإدارية:**

إلى جانب ذلك يشتمل مجلس المحاسبة على أقسام تقنية ومصالح إدارية تكلف بتقديم الدعم المادي للمجلس حتى يتمكن من أداء مهامه، وتوضع هذه المصالح تحت سلطة الأمين العام الذي يقوم بتنشيطها ومتابعة أعمالها والتنسيق فيما بينها.

## 2- **الوسائل البشرية:**

يسهر سلك القضاة الخاص بمجلس المحاسبة التابعين للقانون الأساسي لقضاة مجلس المحاسبة على تأمين اختصاصات المجلس الموكلة إليه بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية لاسيما أحكام الأمر 23/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 وهم كالتالي:<sup>(7)</sup>

رئيس مجلس المحاسبة الذي يتولى إدارة المجلس ويقوم بالتنظيم العام لأشغاله وهو المختص بإصدار القرارات والمقررات والأوامر والمذكرات الاستعجالية والمذكرات المبدئية.

- نائب رئيس مجلس المحاسبة الذي يساعده في مهامه.

- الناظر العام ومساعدوه.

- رؤساء الغرف الذين يتولون تنسيق الأشغال داخل غرفهم لتحسيد البرنامج المسطر.

- رؤساء الفروع ويتولون تنسيق الأشغال المسندة إلى فروعهم ويقومون بمتابعة الأعمال التابعة لفروعهم.  
- المستشارون والمحاسبون وتسندهم مهام التدقيق والتحقيق أو الدراسات عندما تسند لهم، كما يساهم إلى جانب القضاة في تجسيد مهام مجلس المحاسبة، كتاب الضبط، المستخدمين المكلفين بالأقسام التقنية والمصالح الإدارية.  
تجدر الإشارة أن قضاة مجلس المحاسبة كغيرهم من قضاة مجلس الدولة والمحكمة العليا يتمتعون بالصفة القضائية، كما يشترط فيهم كغيرهم من القضاة الآخرين بأن يكون تكوينهم لا يقل عن 08 سداسيات مما يمكنهم القيام بمهامهم على أحسن حال.

كما يمكن لرئيس مجلس المحاسبة تعيين موظفين وأعوان من القطاع العام تابعين لأسلاك التفتيش أو الرقابة أو مارسوا مسؤوليات في وظائف التسيير ولهم شهادات جامعية، كمستشارين في مهام ظرفية قصد مساعدة مجلس المحاسبة في القيام بصلاحيته<sup>(8)</sup>.

في هذا الإطار خول لرئيس مجلس المحاسبة أن يقترح في حدود 10% من المناصب المالية الواجب شغلها تعيين قضاة في مجموعة رؤساء الغرف أساتذة التعليم العالي، وفي مجموعة رؤساء الفروع حاملي شهادة الدكتوراه، وفي مجموعة المستشارين الأولين حاملي الماجستير، منذ 06 سنوات على الأقل، على أن تكون لهم خبرة مهنية لا تقل عن 10 سنوات.

إن مختلف هذه الأحكام تدعم مكانة قاضي مجلس المحاسبة، وتساعد على التحاق كفاءات ذات خبرة واسعة، وذات تكوين عالٍ بمجلس المحاسبة مما يؤثر مباشرة على نوعية وأداء مجلس المحاسبة.

## المبحث الثاني

### مجال تدخل مجلس المحاسبة واختصاصاته

إن مجال مجلس المحاسبة واختصاصاته عرف عدة تطورات منذ إنشائه في سنة 1980، ففي بداية عهده، كان اختصاصه يمتد إلى جميع الإدارات العمومية وإلى المؤسسات العمومية بمختلف أنواعها، غير أنه في سنة 1992، عرف منعرجا جديدا حيث قلص مجال تدخله وانحصر في المؤسسات التي تطبق قواعد المحاسبة العمومية، غير أن المشرع تدخل مرة أخرى ووسع من اختصاصاته ومجال تدخله في سنة 1995، وذلك ما يتم التطرق إليه من خلال ما يأتي:

### المطلب الأول: مجال تدخل مجلس المحاسبة

نظرا للدور الهام الذي يلعبه مجلس المحاسبة، فإن مجال تدخله عرف عدة تعديلات منذ إنشائه سنة 1980، حيث عدل مجال تدخله في سنة 1992، 1995، 2010.

انطلاقا من التعديل الأخير فإن مجال تدخل مجلس المحاسبة أصبح يشمل مصالح الدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات والمرافق والهيئات العمومية التي تسري عليها قواعد المحاسبة العامة.

كما تدخل ضمن مجال تدخله المرافق العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات والهيئات العمومية التي تمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو ماليا، والتي تكون أموالها أو مواردها أو رؤوس أموالها كلها ذات طبيعة عمومية.

إضافة إلى ذلك فإن رقابته تنصب على تسيير الشركات والمؤسسات والهيئات مهما يكن وضعها القانوني، والتي تملك فيها الدولة أو الجماعات الإقليمية أو المؤسسات أو الشركات أو الهيئات العمومية الأخرى بصفة مشتركة أو فردية مساهمة بأغلبية في رأس المال أو سلطة قرار مهيمنة<sup>(9)</sup>.

يدخل ضمن مجال رقابته أيضا الأسهم العمومية في المؤسسات أو الشركات أو الهيئات مهما كان وضعها القانوني، التي تملك فيها الدولة أو الجماعات الإقليمية أو المرافق أو الهيئات العمومية الأخرى جزءا من رأسمالها<sup>(10)</sup>. إضافة إلى تلك الهيئات التي تقوم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما في تسيير النظم الاجتماعية للتأمين والحماية الاجتماعيين.

من المهام الأخرى التي أسندت له مراقبة نتائج استعمال المساعدات المالية التي قدمتها الدولة وكل ما يتبعها من جماعات إقليمية أو مرافق عمومية أو كل هيئة أخرى خاضعة لرقابة مجلس المحاسبة في شكل إعانات أو ضمانات أو رسوم شبه جبائية مهما يكن المستفيد منها، وتقييمها<sup>(11)</sup>.

يدخل في مجاله أيضا مراقبة استعمال الموارد التي تجمعها الهيئات، مهما تكن وضعيتها القانونية، التي تلجأ إلى التبرعات العمومية من أجل دعم القضايا الإنسانية والاجتماعية والعلمية والتربوية أو الثقافية على الخصوص، وذلك بمناسبة حملات التضامن الوطني<sup>(12)</sup>.

وأهم ما يلاحظ أن المشرع عندما تدخل في سنة 2010 قد وسع من مجال تدخل مجلس المحاسبة، وهذا أمر غير جديد في الفقه الإداري المقارن، حيث نجد أن المشرع الفرنسي قد وسع من اختصاصات مجلس المحاسبة منذ إصداره للمرسوم التشريعي المؤرخ في 20 مارس 1939، والقانون المؤرخ في 08 أوت 1947 والقانون المؤرخ في 07 أوت 1991، حيث أصبح تدخل مجلس المحاسبة يمتد أينما كانت الأموال العمومية سواء كانت الاستفادة منها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة<sup>(13)</sup>.

الغاية من ذلك هي تشجيع الاستعمال المنتظم والصارم للموارد والوسائل المادية والأموال العمومية وترشيد عملية الإنفاق بغية تحقيق تسيير فعال للموارد المالية للدولة.

### المطلب الثاني: اختصاصات مجلس المحاسبة

تحدد اختصاصات ومهام مجلس المحاسبة انطلاقا من الأمر 20/95 المعدل والمتمم وبذلك يقوم بالمهام التالية: يمارس مجلس المحاسبة رقابة على أساس الوثائق المقدمة إليه أو في عين المكان، وتكون فجائية أو بعد التبليغ. ولأجل تمكينه بالقيام بمهامه حوله المشرع سلطة حق الاطلاع وسلطة التحري حتى يتمكن قضاة مجلس المحاسبة من الاطلاع على كل الوثائق التي بحوزة الإدارة محل المراقبة، والتي من شأنها أن تسهل رقابة جميع العمليات المالية التي تساعد فرقة المراقبة من القيام بعملية تقييم عملية التسيير للإدارة المراقبة.

كما يحق له الاستماع إلى أي عون وفي أي مكان يمارس فيه رقابته، وله حق الدخول إلى كل المحلات التي تشملها أملاك جماعية عمومية أو أي هيئة تدخل في مجال تدخل مجلس المحاسبة، كما يمكن له الاطلاع على كل المعلومات أو الوثائق أو التقارير التي تمتلكها الجهات الرقابية الأخرى.

كما يُعفى المسؤولون أو الأعوان التابعون للمصالح والهيئات الخاضعة للرقابة أو الأعوان التابعون لأجهزة الرقابة الخارجية من كل التزام باحترام الطريق السلمي أو السر المهني تجاه مجلس المحاسبة، غير أنه يجب على مجلس المحاسبة اتخاذ كل الإجراءات الضرورية من أجل ضمان الطابع السري المرتبط بهذه الوثائق أو المعلومات وبتنائج التدقيقات أو التحقيقات التي قام بها، لاسيما إذا كان إفشاؤها يؤدي إلى المساس بالدفاع أو الاقتصاد الوطني أو من شأنها أن تؤثر على الأسرار التجارية والصناعية للمؤسسات والهيئات الخاضعة لرقابة مجلس المحاسبة.

#### أ. الاختصاصات الإدارية:

تمثل هذه الاختصاصات التي يقوم بها مجلس المحاسبة أساسا في:

#### - رقابة نوعية التسيير<sup>(14)</sup>:

في إطار مهامه يُكلف مجلس المحاسبة بمراقبة نوعية تسيير الهيئات والمصالح العمومية التي تدخل في مجال تدخله، بحيث يقيم شروط استعمال الموارد والوسائل المادية والأموال العمومية المسخرة لهم، كما يتأكد من وجود وفعالية الأجهزة المكلفة بالتدقيق والرقابة الداخليتين.

كما يتأكد من فعالية الإجراءات والأنظمة المعتمدة في التسيير التي تساهم في ضمان حسن تسيير مواردها واستعمالاتها وحماية ممتلكاتها، والتحري حول كل العمليات المالية والمحاسبية المنجزة، مما يجعله يساهم في تحسين آليات التسيير بتقديم التوصيات والملاحظات التي يراها مناسبة للتسيير الأمثل للمال العام والممتلكات.

ومن المهام الأساسية التي يقوم بها التأكد من حسن استعمال الإعانات والمساعدات المالية التي منحتها الدولة والجماعات الإقليمية والمرافق والهيئات العمومية الخاضعة لرقابته، ومن مدى توفر الشروط المطلوبة لمنح هذه المساعدات ومطابقة استعمالها مع الغايات التي منحت من أجلها، إضافة إلى ذلك فإن رقابته تمتد إلى الهيئات المستفيدة من تلك المنح، ومدى اتخاذها للميكانيزمات قصد الحد من اللجوء إلى هذه المساعدات والوفاء بالتزاماتها تجاه الجهات المانحة لتلك المساعدات.

إضافة إلى ذلك فإنه يتأكد من مدى مطابقة النفقات التي تم صرفها مع الموارد التي تم جمعها، ومدى تحقيقها للأهداف التي توختها الدعوة إلى التبرعات العمومية<sup>(15)</sup>.

كما يقوم بتقييم المخططات والبرامج التي قامت بها الهيئات والمؤسسات العمومية على المستويين الاقتصادي والمالي من أجل تفادي النقائص المسجلة وتصحيح الأخطاء المرتكبة من أجل تحقيق الهدف المنشود.

حتى تكون لهذه التقييمات والدراسات فعالية، يترتب على مجلس المحاسبة إعداد تقارير تحتوي على تلك المعايينات والملاحظات والتقييمات وإرسالها إلى السلطات المعنية والهيئات الوصية، من أجل الإجابة على تلك الملاحظات في الأجل المحدد.

بعد تلقي الردود يقدم مجلس المحاسبة تقييمه النهائي ويصدر كل التوصيات والتعليمات والاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في تحسين مردودية وفعالية تلك الهيئات، ويرسلها إلى المسؤولين عنها وإلى السلطات السلمية والوصية عنها، والذين يقومون بدورهم بتبليغها إلى الهيئات المعنية مع إخطار مجلس المحاسبة بذلك<sup>(16)</sup>.

## ب. الصلاحيات القضائية:

تمثل الصلاحيات القضائية التي يتمتع بها مجلس المحاسبة في:

### 1- مراجعة الحسابات المقدمة من طرف المحاسبين العموميين:

خلافًا للمشرع الفرنسي فإن التشريع الجزائري تضمن تقديم حسابات المحاسبين العموميين والأميرين بالصرف على حد سواء لمجلس المحاسبة، وذلك ما تضمنه المرسوم التنفيذي 56/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996 المتعلق بتقديم الحسابات إلى مجلس المحاسبة.

وتحظى مراجعة حسابات المحاسبين العموميين بأهمية كبيرة لدى مجلس المحاسبة، بحيث أن هذه الرقابة تنصب على الحسابات فقط وليس على المحاسبين، وهي القاعدة الأساسية التي بنى عليها المشرع الفرنسي عمل مجلس المحاسبة، على أساس أن مجلس المحاسبة هو قضاء متخصص في مراقبة مشروعية حسابات المحاسب العمومي دون ذلك، حتى لا يشكل مجلس المحاسبة عقبة أمام حرية نشاط الإدارة ويشل حركتها<sup>(17)</sup>.

هذه الوضعية تختلف مما هو عليه لدى مجلس المحاسبة الجزائري الذي يستقبل كلا من الحسابين الخاص بالمحاسب العمومي والأمير بالصرف في نفس الوقت، وتعتبر هذه الرقابة من الأعمال القضائية لمجلس المحاسبة.

أما مراجعة حسابات التسيير للمحاسب العمومي توكل إلى مقررين يقومون بالتدقيق في صحة العمليات المادية التي تضمنتها، ومطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعدة وفقا لها، ويتم تعيين المقرر وعند الاقتضاء القضاة أو المساعدين التقنيين من المجلس المكلفين بمساعدته بأمر من رئيس الغرفة بناء على اقتراح رئيس الفرع المعني، ويجب أن يتضمن هذا الأمر طبيعة المراقبة الواجب إنجازها ونطاقها وهدفها والسنوات المالية المعنية، والآجال المحددة لإيداع تقرير الرقابة.

وبذلك يقوم المقرر بمفرده أو بمساعدة قضاة آخرين أو مساعدين تقنيين بالتدقيقات في الحسابات والوثائق الثبوتية المرتبطة بها.

بعد انتهاء المهمة يدون المقرر في تقرير كتابي التدقيقات والمعانيات والملاحظات والاقتراحات التي يقدمها والمعلقة بالردود المحتملة إذا اقتضى الأمر ذلك.

كما يمكن أن يكون هناك تدقيق إضافي إذا رأى رئيس الغرفة ضرورة ذلك، بعد ذلك يرسل التقرير إلى الناظر العام لتقديم استنتاجاته الكتابية.

بعد استلام الاستنتاجات الكتابية للناظر العام، يعرض الملف على التشكيلة المداولة للنظر والبت فيه بقرار نهائي إذا لم تسجل أية مخالفة على مسؤولية المحاسب، وبقرار مؤقت في الحالات الأخرى.

أما في الحالة الثانية يبلغ القرار المؤقت إلى المحاسب من أجل إرسال إجابته على القرار المؤقت في أجل شهر من تاريخ التبليغ في حالة عدم تمديد المدة مرفقة بكل المستندات الثبوتية لإبراء ذمته.

بعد استلام الإجابات أو انتهاء الأجل المحدد، يقوم رئيس الغرفة بموجب أمر تعيين مقرر مراجع يكلف بتقديم الاقتراحات للفصل نهائيا في تسيير المحاسب المعني، ويعرض كل الملف على رئيس الغرفة.

بعد ذلك يرسل الملف إلى الناظر العام لتقديم استنتاجاته الكتابية، وبناء عليه يحدد رئيس الغرفة تاريخ جلسة التشكيكية المداولة للبتّ نهائيًا في الملف، حيث يحضر الناظر العام أو من يمثله تقدم استنتاجاته الكتابية أو الشفوية دون أن يشارك في المداولة، كما يحضر المقرر الجلسة دون أن يشارك في المداولة<sup>(18)</sup>.

بعد النظر في كل جوانب الملف من اقتراحات وتفسيرات وإثباتات المحاسب المعني، أو اقتراحات المقرر المراجع تبت الغرفة في هذه الحالة بقرار نهائي وبأغلبية الأصوات.

كما يمكن لرئيس الغرفة أن يسند إلى التشكيكية المداولة في الفرع المختص صلاحيات إصدار الحكم على حساب تسييرها، وتتداول هذه التشكيكية وتصادق على قراراتها حسب ما هو معمول به على مستوى الغرفة. كما أنه في الحالات الأخرى يقرر مجلس المحاسبة مدى مسؤولية المحاسب العمومي الشخصية والمالية في حالات السرقة أو ضياع الأموال أو القيم أو الموارد، التي يمكن المحاسب العمومي أن يحتج فيها لعذر من الأعذار كأن يثبت من خلال الوثائق والمستندات بأنه لم يرتكب أي خطأ أو يدفع بعامل القوة القاهرة والخارجة عن نطاقه، ويمكنه أن يحمل المسؤولية الشخصية للوكلاء أو الأعوان الذين يخضعون لسلطته، وكانوا هم المتسببين في تلك الأخطاء.

أما قرارات مجلس المحاسبة فتكون إما الإبراء بقرار نهائي بالنسبة إلى المحاسب الذي لم تسجل على مسؤوليته أية مخالفة بصدد التسيير الذي تم فحصه، أو في حالة مدين إذا سجل على ذمته نقص مبلغ أو صرف نفقة غير قانونية أو غير مبررة أو إيراد غير محصل، ويبلغ هذا القرار إلى المحاسب العمومي والناظر العام والوزير المكلف بالمالية لمتابعة التنفيذ<sup>(19)</sup>.

كما يمكن لمجلس المحاسبة أن يراقب المحاسبين الفعليين بالتماس من الناظر العام والذين لا يجوزون على ترخيص صريح من السلطة الإدارية، وله أن يعاقبهم بغرامات مالية تحسب حسب أهمية المبلغ محل التهمة أو مدة حيازتها أو تداولها<sup>(20)</sup>.

وقام مجلس المحاسبة بمجهودات جبارة فيما يخص صلاحياته القضائية ومن الأمثلة على ذلك حصيلة المجلس ما بين سنتي 2005، و2006 حيث أسفرت عملية الرقابة على 663 قرار موزعة كالاتي:<sup>(21)</sup>

منها 113 قرار مؤقت تخص حسابات المحاسبين العموميين لتفعيل الإجراء الحضوري، و264 قرار نهائي تخص حسابات المحاسبين العموميين، منها 215 للمخالصة، و49 للاستحقاق، و59 تقريراً مفصلاً يتضمن وقائع تدخل في إطار إخطار غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية، و20 تقريراً مفصلاً يتضمن وقائع قابلة لأن توصف وصفا جزائياً مرسلًا للجهات المختصة<sup>(22)</sup>.

## 2- رقابة الانضباط والإجراءات المتبعة في مجال تسيير الميزانية والمالية:

هو اختصاص يتميز به مجلس المحاسبة الجزائري عن مثيله الفرنسي، إذ إن رقابة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية في فرنسا أسندت إلى مجلس مستقل، وقد لقي هذا الاستقلال نقداً كبيراً من الفقهاء الفرنسيين، حيث يرون بأن إنشاء مجلس رقابة الانضباط في تسيير الميزانية والمالية يمثل الازدواج لوظيفة واحدة، ويرون بأنه من الأحسن إلغاء هذا المجلس ويعهد باختصاصاته إلى مجلس المحاسبة، نظراً لكون القضايا المحالة إليه تكون من مجلس المحاسبة<sup>(23)</sup>.

أما في الجزائر فأسندت مراقبة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية إلى غرفة مختصة بمجلس المحاسبة. وفي هذا الإطار يختص مجلس المحاسبة بتحميل المسؤولية لأي مسؤول أو عون مخول له الإشراف على تسيير الأموال العمومية في حالة ارتكابه مخالفة لقواعد الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية. وحدد المشرع هذه المخالفات في 15 مخالفة أو خرقا للقوانين، منها خرق الأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بتنفيذ الإيرادات والنفقات، الالتزام بالنفقات دون توفر الصفة أو السلطة، أو خرقا للقواعد المطبقة في مجال الرقابة القبلية، أو الاستعمال التعسفي للإجراء القاضي بمطالبة المحاسبين العموميين بدفع النفقات على أسس غير قانونية أو غير تنظيمية<sup>(24)</sup>.

كل مخالفة لتلك الأحكام يمكن لمجلس المحاسبة معاقبة مرتكبي تلك المخالفات بغرامة، على أن لا تتعدى تلك الغرامة المرتب السنوي الإجمالي الذي يتقاضاه العون المعني عند تاريخ ارتكاب المخالفة، كما أنه لا يمكن تطبيق تلك الغرامات إذا تمت معاينة الخطأ بعد مضي 10 سنوات من تاريخ ارتكاب الخطأ.

كما يمكن لمجلس المحاسبة أن يعاقب بغرامة ودون المساس بالمتابعات الجزائية في حق كل مسؤول أو عون أو ممثل قائم بالإدارة في هيئة عمومية خاضعة لرقابته، خرق حكما تشريعا أو تنظيميا أو تجاهل التزاماته من أجل كسب امتياز مالي أو عيني غير مبرر لصالحه أو لغيره على حساب الدولة أو هيئة عمومية، ويكون المبلغ الأقصى للغرامة ضعف المرتب السنوي الذي يتقاضاه.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا تتعارض تلك المتابعات والغرامات التي يصدرها مجلس المحاسبة مع تطبيق العقوبات الجزائية والتعويضات المدنية.

غير أنه يمكن إعفاء مرتكبي المخالفات إذا أثبتوا أنهم قاموا بذلك تنفيذا لأوامر كتابية أو لأوامر صدرت لهم من مسؤولهم السلمي أو أي شخص مؤهل لذلك، وفي هذه الحالة تحل مسؤولية صاحب الأمر محل مسؤوليتهم. إذا توصلت التوقيعات والتحريات إلى أن المخالفة التي ارتكبتها الشخص المؤهل للقيام بتلك العمليات تشكل أحد الأخطاء أو المخالفات التي حددها الأمر 20/95 المتعلق بمجلس المحاسبة، فإن رئيس الغرفة يوجه تقريرا مفصلا إلى الناظر العام، وفي حالة ما إذا رأى الناظر العام الذي أخطر بذلك التقرير أن هناك بعض النقاط التي تتطلب توضيحا أكثر، فله أن يطلبها من الغرفة القطاعية المختصة، وفي حالة اقتناعه أنه لا مجال للمتابعات يقوم بحفظ الملف بموجب قرار معلل قابل للإلغاء أمام تشكيلة خاصة تتكون من رئيس غرفة ومستشارين اثنين من مجلس المحاسبة ويطلع رئيس الغرفة المعنية بذلك.

أما في حالة اقتناعه بوجوبية متابعة الشخص المخالف فإنه يقوم بتحرير استنتاجاته، ويرسل كامل الملف إلى رئيس غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية الذي يعد بمثابة إخطار لهذه الغرفة وذلك بقصد إجراء تحقيق في المخالفات المثبتة في التقرير.

على إثر ذلك يقوم رئيس غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية بتعيين مقرر يكلفه بالتحقيق في الملف ويكون هذا التحقيق حضوريا.

بذلك يقوم المقرر باطلاع الشخص المتابع عن طريق رسالة موصى عليها، كما يكفل له حق الاستعانة بمدافع أو محامٍ للدفاع عنه وهو الذي يؤدي اليمين أمام مجلس المحاسبة.

يقوم المقرر بكل أعمال التحقيق والتحري حيث يمكن له أن يستمع إلى كل عون قد تقحم مسؤوليته أو يسأله شفاهيا أو كتابيا، أو إلى أي شخص آخر يمكن أن تكون مساهمته إيجابية في التحقيق، بعد ذلك يقوم المقرر بتحرير تقريره مرفقا باقتراحاته ويرسله إلى رئيس الغرفة من أجل تبليغه للناظر العام، وإذا تأكد الناظر العام من خلال نتائج التحقيق بأنه لا مجال للمتابعات فإنه يمكنه أن يقرر حفظ الملف.<sup>(25)</sup>

بعد ذلك يقوم الناظر بتبليغ قرار الحفظ إلى كل من رئيس غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية، وإلى مسؤول الإدارة المعنية وإلى العون محل المتابعة.

أما إذا رأى الناظر أن هناك ما يستدعي إحالة المتقاضي أمام غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية، فإنه يقدم استنتاجاته الكتابية والمبررة، ثم يرسل الملف مرة أخرى والذي يعد بمثابة إخطار إلى رئيس غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية.

بعد وصول الملف إلى غرفة الانضباط للبت فيه، يعين رئيس الغرفة من بين القضاة المكونين للتشكيلة المدولة مقررًا يكلف بتقديم ملف القضية أثناء تشكيلة الحكم.

كما يحدد تاريخ الجلسة ويعلم رئيس مجلس المحاسبة والناظر العام بذلك، عندئذ يقوم رئيس الغرفة باستدعاء الأشخاص المتابعين برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.

كما تقوم إجراءات التقاضي على مستوى مجلس المحاسبة على قاعدة احترام حقوق الدفاع حيث يكفلها، ويمكن الشخص المتابع أو محاميه أو مساعده الاطلاع لدى كتابة ضبط مجلس المحاسبة على الملف الذي يعنيه كاملا بما في ذلك الاستنتاجات الكتابية للناظر العام في أجل لا يقل عن شهر من تاريخ الجلسة بعد استلام الاستدعاء، ويكون هذا الأجل قابلا أن يمدد مرة واحدة بنفس المدة بطلب من المعني أومن يمثله كما يمكنهم تقديم مذكرة دفاعية<sup>(26)</sup>.

بعد ذلك تعقد جلسة تشكيلة المدولة لغرفة الانضباط التي لا يقل عدد القضاة المشاركين فيها عن 04 قضاة على الأقل، زيادة على رئيسها باستثناء القاضي المكلف بالتحقيق المعين وبمساعدة كاتب ضبط وبحضور الناظر العام.

ويمكن للغرفة أن تبتّ في القضية ولو تغيب المتابع عن الجلسة في حالة استدعائه مرتين ولم يستجب لذلك. أثناء الجلسة تطلع التشكيلة على اقتراحات المقرر المكلف بالتحقيق الواردة في التقرير وإلى استنتاجات الناظر العام ومذكرة الدفاع والشروحات التي قدمها المتابع أومن يمثله.

بعد اختتام المرافعات يعرض رئيس الجلسة القضية للمداولة دون حضور كل من الناظر العام والمتابع ووكيله وكاتب الضبط وتداول الغرفة في كل اقتراح تقدم به المقرر، بعد ذلك تبت الغرفة بأغلبية أصوات أعضائها وفي حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، ويكون البت في القضية في جلسة علنية بقرار يوقعه رئيس الجلسة والمقرر وكاتب الضبط<sup>(27)</sup>.

يكتسي هذا القرار الصيغة التنفيذية ويبلغ إلى الناظر العام والمعني وإلى وزير المالية لمتابعة التنفيذ بكل الطرق القانونية، وكل السلطات السلمية والوصية التي يخضع لها العون المعني.

إلى جانب ذلك يؤهل كل من رئيسي غرفتي البرلمان والوزراء المسؤولين عن المؤسسات الوطنية المستقلة فيما يخص الوقائع التي تنسب إلى الأعوان الخاضعين لسلطتهم، إلى إخطار مجلس المحاسبة قصد ممارسة صلاحية الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية.

بعد قيام المجلس بالمهام الموكلة إليه فيما يخص صلاحيات المراقبة والتحري، يبلغ الهيئة التي أخطرت بالنتائج التي توصل إليها وتتشابه هذه الإجراءات بمثيلاتها التي يتبعها مجلس المحاسبة الفرنسي<sup>(28)</sup>.

### 3- طرق الطعن في قرارات مجلس المحاسبة:

بعد إصدار الغرفة المختصة قرارها يمكن للمتقاضي المعني أو السلطة السلمية أو الوصية التي يخضع لها المتقاضي وقت وقوع العمليات موضوع القرار أو من الناظر العام، الطعن في قرارات مجلس المحاسبة بالمراجعة أو بالاستئناف أو بالنقض.

#### أ. المراجعة:

تعتبر المراجعة إحدى طرق الطعن ضد قرارات مجلس المحاسبة المشوبة بسبب خطأ لم ينتبه إليه القاضي أثناء الفصل في القضية.

يمكن تقديم طلب المراجعة بعد ذلك من المتقاضي المعني أو السلطة السلمية أو الوصية التي يخضع لها وقت وقوع العمليات موضوع القرار أو من الناظر العام، ويمكن أن تكون المراجعة تلقائية من الغرفة أو الفرع الذي أصدر القرار<sup>(29)</sup>.

وقد استقى المشرع الجزائري هذه المادة من القانون الفرنسي المؤرخ في 16 سبتمبر 1807 الذي تضمن في مادته 14 على نفس الأحكام السالفة الذكر<sup>(30)</sup>.

انطلاقاً من ذلك تكون قرارات مجلس المحاسبة موضوع مراجعة في الحالات التالية:

بسبب أخطاء، الإغفال أو التزوير، الاستعمال المزدوج، أو عند ظهور عناصر جديدة تبرر ذلك<sup>(31)</sup>.

يشترط لقبول طلب المراجعة أن يتضمن هذا الطلب على عرض للوقائع والوسائل التي استند إليها صاحب الطلب مرفقاً بالمستندات والوثائق الثبوتية.

يجب على طالب المراجعة أن يحترم الأجل المنصوص عليه في المادة 103 من الأمر 20/95 المعدل بسنة كأقصى حد يبدأ من تاريخ تبليغ القرار موضوع الطعن، باستثناء الحالة التي يصدر فيها قرار مجلس المحاسبة على أساس وثائق اكتشف أنها خاطئة.

أما إجراءات المراجعة فتبدأ بتعيين رئيس الغرفة أو الفرع قاضياً يكلف بدراسة طلب المراجعة وتقديم اقتراحات كتابية حول مدى قبول وصحة الطلب المقدم.

بعد ذلك يرسل الملف إلى الناظر العام لتقديم استنتاجه كتابيا، وعلى إثر ذلك يحدد رئيس الغرفة أو الفرع تاريخ الجلسة ويبلغ كل الأطراف بذلك.

عند انعقاد الجلسة يمكن لصاحب الطلب أن يشارك في الجلسة بطلب منه أو باستدعاء من رئيس الغرفة أو الفرع (32).

في حالة مراجعة مجلس المحاسبة لقراره، فإن الإجراءات التي تضمنها تشمل تلقائيا كل متقاض قد يتذرع قانونا بالعناصر التي بررت المراجعة لذلك القرار، وكقاعدة عامة فإنه لا يكون لإجراءات المراجعة التلقائية وطلبات المراجعة أثر موقوف للقرار موضوع الطعن، غير أنه يمكن لرئيس مجلس المحاسبة بعد استشارة رئيس الغرفة أو الفرع المعني والناظر العام، أن يأمر بوقف تنفيذ هذا القرار إلى غاية إصدار القرار الذي يبت في طلب المراجعة إذا تبين أن الدفوع المستند إليها في المراجعة هي دفوع ذات أساس يمكن أن تؤثر على القرار محل المراجعة.

### ب. الاستئناف:

يعتبر الاستئناف الوسيلة الثانية للطعن في قرارات مجلس المحاسبة ويكون أمام نفس الهيئة مثل طلب المراجعة.

أما الأجل المحدد للطعن بالاستئناف هو شهر كحد أقصى من تاريخ تبليغ القرار موضوع الطعن، وكما هو الحال بالنسبة للمراجعة فإن الاستئناف لا يقبل إلا من قبل المتقاضي المعني أو السلطات السلمية أو الوصية المعنية أو الناظر العام ويجب أن تقدم عريضة الاستئناف كتابيا موقعة من صاحب الطلب أو ممثله القانوني.

وترفق عريضة الاستئناف بعرض دقيق ومفصل للوقائع والدفوع المستند إليها، وتودع العريضة لدى كتابة ضبط مجلس المحاسبة، أو ترسل إليها مقابل وصل إيداع أو إشعار بالاستلام، وعكس المراجعة فإن الطعن بالاستئناف له أثر موقوف للقرار موضوع الطعن.

يتم الفصل في الاستئناف بتشكيلة كل الغرف مجتمعة عدا الغرفة التي أصدرت القرار موضوع الطعن ويفصل فيه بقرار.

كما هو عليه الحال في عملية المراجعة فإن رئيس مجلس المحاسبة يعين مقررا للملف المعروض على المجلس، يكلفه بالتحقيق فيه وإعداد تقرير يدون فيه جميع ملاحظاته واقتراحاته.

بعد ذلك يقوم بإحالة الملف مرة أخرى للناظر العام لتقديم استنتاجاته كتابيا وإعادته إليه، وعلى إثر ذلك يحدد تاريخ الجلسة ويبلغ المستأنف بذلك.

أثناء انعقاد الجلسة تطلع تشكيلة كل الغرف مجتمعة على العريضة والوسائل التي استند إليها المستأنف لدعم استئنافه ومقترحات المقرر واستنتاجات الناظر العام، كما يمكن للمستأنف أو ممثله القانوني طلب تقديم ملاحظاته الشفوية (33).

بعد الانتهاء من الإطلاع على كل جوانب الملف وتقديم جميع الملاحظات سواء من أعضاء الجلسة أو المستأنف يعرض رئيس الجلسة القضية للمداولة دون حضور المقرر والناظر العام وتتخذ القرارات بأغلبية الأصوات (34).

### ج. الطعن بالنقض:

هو من أهم أوجه الطعن ضد قرارات مجلس المحاسبة التي تصدر عن انعقاد كل الغرف مجتمعة وكان يرفع أمام نفس الجهة حسب قانون 1980، بينما لم يكن واضحا حسب قانون 1990، غير أن الأمر 20/95 نص صراحة على أن يكون الطعن بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة طبقا لقانون الإجراءات المدنية، أما بموجب تعديل سنة 2010 فإنه نص على أن يكون الطعن بالنقض طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، و أن هذا الطعن يقدم بناء على طلب المخول لهم قانونا، إضافة لذلك أن القانون العضوي 01/98 المتضمن إنشاء مجلس الدولة نص صراحة على اختصاصه بالنظر في الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة<sup>(35)</sup>.

بناء على ذلك يكون الطعن بالنقض أمام مجلس المحاسبة يخضع لنفس الإجراءات التي تضمنها قانون الإجراءات المدنية والإدارية من مواعيد وإجراءات، وأن يكون القرار نهائيا غير قابل للطعن بطرق أخرى.

### 1- الأشخاص المخول لهم الحق بالنقض:

انطلاقا من نص المادة 110 من الأمر 20/95 فإن الأشخاص المخول لهم بحق الطعن هم المحاسبون أو الآمرون بالصرف، أو محام معتمد لدى مجلس الدولة أو بطلب من الوزير المكلف بالمالية أو السلطات السلمية أو الوصية، كممثلي الجماعات الإقليمية<sup>(36)</sup>.

### 2- مواعيد الطعن:

تطبق مواعيد الطعن المنصوص عليها في القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والمحددة بشهرين، ويسري هذا الأجل من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار محل الطعن<sup>(37)</sup>.

### 3- مصير القرار محل النقض:

يكون حكم مجلس الدولة على القرار المستأنف فيه إما بالتأكيد أو بنقض القرار، وفي الحالة التي يقرر فيها مجلس الدولة نقض قرار مجلس المحاسبة يفصل في الموضوع، وفي هذه الحالة تمثل تشكيلة كل الغرف مجتمعة للنقاط القانونية التي تم الفصل فيها<sup>(38)</sup>.

### ج. الصلاحيات الاستشارية:

إلى جانب الصلاحيات الإدارية والقضائية يساهم مجلس المحاسبة بصلاحيات أخرى تتمثل في المهمة الاستشارية التي تتمحور حول المشروع التمهيدي السنوي للقانون المتضمن ضبط الميزانية.

إذا كان مجلس الدولة يساهم في الوظيفة التشريعية بصفة استشارية فيما يخص مشاريع القوانين التي تعدها الحكومة، فإن مجلس المحاسبة بدوره يقدم رأيه فيما يخص المشاريع التمهيديّة السنوية للقوانين المتضمنة ضبط الميزانية، على أساس أن لمجلس المحاسبة دراية واسعة فيما يخص تنفيذ الميزانية، اكتسبها عن طريق المهمات الرقابية التي يقوم بها لاسيما فيما يخص مراقبة حسابات المحاسبين العموميين الموكلة لهم القيام بدفع النفقات التي تم الأمر بصرفها، أو تحصيل الإيرادات التي تم الأمر بتحصيلها.

كما أنه يستقبل جميع الحسابات الإدارية وحسابات التسيير في إطار إيداع الحسابات التي يلزم بها الآمرون بالصرف والمحاسبون العموميون.

في هذا الإطار تكلف الغرف بإعداد مذكرات قطاعية تدون فيها المعلومات الضرورية الخاصة بكل القطاعات التي تدخل ضمن مجال تدخلها، وطبقا للتوجيهات المنهجية العامة أو الخاصة المقررة لإعداد التقرير التقييمي لمجلس المحاسبة الخاص بالمشروع التمهيدي لقانون ضبط الميزانية.

بعد إعداد التقرير التقييمي الخاص بالمشروع التمهيدي لقانون ضبط الميزانية، يرسل إلى الحكومة مرفقا بمشروع القانون الخاص بذلك، والتي تقوم بدورها بإرساله إلى الهيئة التشريعية، إضافة إلى ذلك فإن مجلس المحاسبة يقوم بتقديم آرائه فيما يخص مشاريع النصوص المتعلقة بالمالية انطلاقا من تجاربه المكتسبة.

كما أن مجلس المحاسبة يشارك بآرائه والقيام بالدراسات المتعلقة بالقضايا ذات الأهمية الوطنية، لاسيما تلك المتعلقة بكيفية تنفيذ النفقات أو تحصيل الإيرادات وتدارك النقائص وتحسين الإجراءات في مجال التشريع و التسيير المالي، واقتراح التدابير التي من شأنها تساهم في تحسين إجراءات التقييم والتدقيق في مجال التسيير، وكل ما من شأنه يساعد على ترشيد وعقلنة الإنفاق العام، ويقدم مجلس المحاسبة هذه الدراسات والآراء بمناسبة عرض ذلك من طرف كل من رئيسي غرفتي البرلمان أو من طرف الوزير الأول<sup>(39)</sup>.

وبصفته جهاز يخضع للسلطة المباشرة لرئيس الجمهورية، فإن بإمكان هذا الأخير أن يحظره بكل ملف أو مسألة ذات أهمية وطنية تدخل في نطاق اختصاصات المجلس، وفي هذه الحالة ينبغي على المجلس القيام بما طلب منه وإطلاع رئيس الجمهورية بكل التفاصيل اللازمة بخصوص ذلك الملف.

كما يجب على مجلس المحاسبة إطلاع رئيس الجمهورية بأي مسألة يراها تشكل أهمية خاصة من شأنها تؤثر على الاقتصاد الوطني بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتستدعي تدخلا مباشرا من رئيس الجمهورية<sup>(40)</sup>.

#### د. نتائج أعمال مجلس المحاسبة:

تتوج جميع الأعمال التي يقوم بها مجلس المحاسبة عند مباشرة صلاحياته إلى نوعين من النتائج.

#### 1- النتائج الإدارية:

عند مزاوله مجلس المحاسبة لاختصاصاته الإدارية، فإنه يصدر توجيهات للإدارات المعنية بمراقبته، أو توصيات للسلطة السلمية أو الوصية للجهة المراقبة من أجل تصحيح تلك الأخطاء وإدخال التحسينات على طرق التسيير، وتتخذ هذه التوجيهات والتوصيات الأشكال التالية:

#### أ. مذكرة التقييم:

بعد انتهاء فرق مجلس المحاسبة من عملية المراقبة المتعلقة بمراقبة نوعية التسيير يقوم بعملية تحليل المعطيات المتوفرة لديه ويخرج باستنتاجاته في شكل تقييم نهائي، وعلى إثرها يصدر كل التوصيات والاقتراحات بغرض تحسين فعالية ومردودية تسيير المصالح والهيئات المعنية، ثم يرسلها إلى السلطات المعنية أو إلى الجهات السلمية أو

الوصية وإلى الوزراء المعنيين من أجل الإعلام واتخاذ الإجراءات المناسبة، ويستوجب على هذه المصالح إعلام مجلس المحاسبة بما تم اتخاذه من إجراءات<sup>(41)</sup>.

#### ب. رسالة رئيس الغرفة:

عند الانتهاء من عملية المراقبة يقوم رئيس الغرفة بتوجيه رسالة إلى جميع الجهات المسؤولة على المصالح التي خضعت لمراقبة مجلس المحاسبة، يطلعهم فيها على الملاحظات التي استقاها مجلس المحاسبة من خلال عملية المراقبة، والمتعلقة بالوضعيات والوقائع والمخالفات التي تلحق ضررا بالخزينة العمومية أو بأموال الهيئات والمؤسسات التي شملتها الرقابة، من أجل اتخاذ الإجراءات والتدابير التي ترمي إلى تحسين التسيير وتفادي العيوب والنقائص المسجلة من أجل التحكم في عملية التسيير.

#### ج. الإجراء المستعجل:

هو الإجراء الذي يقضي بوجود إعلام مسؤولي المصالح المعنية وسلطاتها السلمية أو الوصية فورا، بالمخالفات أو الحالات أو الوقائع التي تلحق ضررا بالخزينة العمومية أو بأموال الهيئات والمؤسسات العمومية الخاضعة لرقابته وذلك بغرض تدخلهم واتخاذ الإجراءات الكفيلة لحماية المال العام.

#### د. المذكرة الميدانية:

هي الإجراء الذي بموجبه يطلع مجلس المحاسبة السلطات الوصية أو السلمية للهيئات المراقبة بالملاحظات المسجلة فيما يخص عدم تطبيق النصوص التشريعية التي تحكم تسيير الأموال العمومية.

#### هـ. التقرير السنوي:

يعتبر التقرير السنوي من أهم الأعمال التي تنبثق عن مجلس المحاسبة، نظرا لكونه يصدر عن جهة مستقلة ومختصة وتتميز بالطابع القضائي، مما يعطي لأعمالها أكثر مصداقية ونزاهة وحياد.

يشكل هذا التقرير وسيلة هامة لتحليل كيفية تسيير المصالح العمومية، وهو تقرير يتميز بالموضوعية نظرا لكونه من نتائج هيئة حيادية، ويساهم بدور كبير في تنوير الرأي العام، لاسيما بعد القيام بعملية النشر وتداوله من طرف أجهزة الإعلام بالتعليق والتحليل، مما يجعله المرآة العاكسة للتسيير العمومي.

كما أن هذا التقرير يعكس الوضعية الفعلية للتسيير وآفاق المالية العمومية، مما يوفر لممثلي الشعب دراسة تحليلية خارجية تتميز بالموضوعية حول الأداء الاقتصادي والمالي للتسيير الحكومي<sup>(42)</sup>.

يتم إعداد مشروع هذا التقرير مكتب المقررين العامين وهم ثلاثة يعينون من بين القضاة خارج السلم، ويشاركون في مداورات لجنة البرامج والتقارير ويتمتعون بحق التصويت فيها<sup>(43)</sup>.

غير أن المقرر العام هو الذي يتكفل بإعداد الصيغة النهائية لمشروع التقرير السنوي بناء على مذكرات الإدراج والأجوبة المستلمة من القطاعات المعنية.

بعد إعداد التقرير في صيغته النهائية، يحال إلى لجنة البرامج والتقارير التي تجتمع تحت رئاسة رئيس مجلس المحاسبة، ويشاركه في ذلك كل من نائب الرئيس والناظر العام ورؤساء الغرف وبحضور الأمين العام دون المشاركة في المداولات، كما يمكن أن توسع الجلسة إلى قضاة آخرين في مجلس المحاسبة.

يحتوي هذا التقرير على جميع المعايير والملاحظات والتقييمات الرئيسية الناجمة عن أشغال تحريات مجلس المحاسبة، مرفقة بالتوصيات الضرورية إلى جانب ردود المسؤولين والممثلين القانونيين والسلطات الوصية المعنية بذلك، أما مآل هذا التقرير فإنه يرسل سنويا إلى رئيس الجمهورية، وترسل نسخة منه إلى البرلمان بغرفتيه.

## 2- النتائج القضائية:

تنتهي رقابة مجلس المحاسبة في إطار صلاحياته القضائية بالنتائج التالية:

### أ. في مجال تقديم حسابات المحاسبين العموميين والأمينين بالصرف:

انطلاقاً من إلزامية تقديم الحسابات من طرف المحاسبين العموميين والأمينين بالصرف، فإنه يصدر غرامات ضد الأمينين بالصرف في حالة تأخير إيداع حساباتهم، وضد المحاسبين العموميين بسبب عدم إرسال المستندات الثبوتية، كما يطبق إكراهات مالية ضد المحاسبين العموميين والأمينين بالصرف عند انقضاء الآجال المحددة لإيداع حساباتهم لدى مجلس المحاسبة<sup>(47)</sup>.

### ب. في مجال تصفية حسابات المحاسبين العموميين:

بعد المراقبة والتحقيق في حسابات المحاسبين العموميين يبت مجلس المحاسبة بقرار نهائي عندما لا تسجل على ذمة المحاسب العمومي أية مخالفة للتشريع المالي والمحاسبي، أو بقرار مؤقت وإعطائه فرصة للرد على التحفظات. على إثر ذلك يتم وضع المحاسب في وضعية مدين، إذا سجل على ذمته نقص مبلغ أو صرف نفقة غير مبررة أو إيراد غير محصل، وبعد المحاكمة يصدر المجلس قراراً بالمخالصة أو استحقاق نهائي.

### ج. في مجال رقابة نوعية التسيير:

أثناء ممارسة الغرف لصلاحياتها المتمثلة في رقابة نوعية تسيير الهيئات التي تدخل ضمن مجال اختصاصها ولاحظت وقائع ومخالفات يمكن تكييفها تكييفاً جزائياً، يتم إعداد تقرير مفصل تدون فيه تلك الوقائع والملاحظات، ويقوم الناظر العام لمجلس المحاسبة بإرساله إلى النائب العام المختص إقليمياً بهدف تحريك المتابعة القضائية وإطلاع وزير العدل بذلك، كما يتم إشعار الأشخاص المعنيين والسلطة التي يتبعونها.

### د. في مجال رقابة الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية:

يصدر مجلس المحاسبة في إطار رقابة الانضباط في تسيير الميزانية والمالية حكماً بغرامات مالية بغض النظر على المتابعات الجزائية ضد كل مسؤول أو عون أو ممثل قائم بالإدارة في هيئة عمومية، خرق حكماً من الأحكام التشريعية أو التنظيمية من أجل كسب مالي أو عيني أو سبب ضرراً بالخزينة العمومية أو بهيئة عمومية<sup>(48)</sup>.

انطلاقاً من هذه النتائج يعتبر مجلس المحاسبة هيئة ذات فعالية في إطار الرقابة البعدية لصرف الأموال العمومية، نظراً لعدة عوامل سواء كانت بشرية أو قانونية أو للطبيعة الخاصة التي يتمتع بها.

فمن حيث الموارد البشرية، إن مجلس المحاسبة يضم إطاراً ذات خبرة واختصاصات متنوعة كرسها القانون الأساسي لقضاة مجلس المحاسبة، هذا القانون أضفى صفة القاضي على الإطار البشري المتخصص لمجلس المحاسبة.

أما من حيث النصوص القانونية، فتتمثل في إضفاء الصفة القضائية على مجلس المحاسبة وعلى قضاته، إضافة إلى توسيع مجال اختصاصه أينما كان وجود الأموال العمومية.

### المبحث الأول: المفهوم القانوني لمجلس المنافسة

ينبغي لمعرفة المفهوم القانوني لمجلس المنافسة التعرض أولاً لطبيعة مجلس المنافسة في ظل النصوص التشريعية المختلفة والتي أتى بها المشرع الجزائري، إضافة إلى خصائص مجلس المنافسة، وذلك في مطلب أول ثم نتناول في المطلب الثاني تنظيم مجلس المنافسة أي تشكيلته العضوية وكيف عالج المشرع هذه المسألة بالنظر إلى الخاصية التي نص عليها المشرع وهي أنه سلطة إدارية مستقلة.

### المطلب الأول: الطبيعة التشريعية لمجلس المنافسة وخصائصه

من خلال هذا المطلب الأول سوف نتعرف على الطبيعة التشريعية لمجلس المنافسة كما جاءت وفقها التشريعات المختلفة التي تنظم مجلس الدولة، بداية بالأمر 95-06 الذي يعد أول تشريع في مجال المنافسة والذي يأتي عقب التحولات التي عرفت بها الجزائر في مختلف المجالات في المجال السياسي الذي يميزه التحول نحو نظام تعددي أفرز بالضرورة تحولا اقتصاديا تمثل في اقتصاد السوق الذي كرس مبدأ حرية التجارة وحرية المنافسة بين كل المتعاملين الاقتصاديين والذي نص عليه دستور 1996 في مادته 35 والذي بين لنا في مادته 16 طبيعة مجلس المنافسة بأنه هيئة تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي<sup>1</sup>، هذا الأمر الذي تم إلغاؤه بالأمر 03-03 لسنة 2003 ثم توالى التعديلات بشأن هذا الأمر فعدل مرتين، التعديل الأول والذي كان بالقانون 08-12 لسنة 2008، ثم بالقانون 10-05 لسنة 2010 وهذا في الفرع الأول، ثم نتناول تشكيلته، أو تركيبته من ناحية عضوية في الفرع الثاني.

**الفرع الأول: الطبيعة التشريعية:** كما سبق الذكر لم يعرف المشرع الجزائري مجلس المنافسة في أول تشريع متعلق بالمنافسة ونقصد الامر 95-06 في مادته 16 وإنما

اكتفي المشرع بتبيان خصائص هذه الهيئة بأنه هيئة تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي أي يمارس مهامه بعيدا عن السلطة الوصائية أو السلطة الرئاسية مما يعني أنه غير خاضع للرقابة الادارية، كما بين وظيفته وهي ترقية المنافسة وحمايتها، حمايتها من كل أشكال الممارسات المنافية لقواعد المنافسة، فهو هيئة لها سلطة اتخاذ القرارات في مجال المنافسة هذه القرارات التي هي مظهر من مظاهر امتيازات السلطة العامة، وترقيتها أي المنافسة وتطويرها باعتبار أن مجلس المنافسة له عدة صلاحيات من بينها صلاحيات ذات طابع استشاري، صلاحيات أخرى في إطار إبداء الراي في كل المسائل المتعلقة بالمنافسة، وهو منحى سليم، إذا ما عرفنا أن المشرع ليست وظيفته وضع تعريفات، بل الوظيفة الأساسية له هو وضع الاحكام، إذا ما توافرت مجموعة من الشروط والتي يطلق عليها الفروض، في حين أن مسألة التعريفات مسألة يتصدى لها الفقه القانوني أو البحث العلمي في مجال القانون، ولكن هذه القاعدة ليست على إطلاقها، فجد كاستثناء وفي حالات قليلة، قد يلجأ إلى التعاريف لمفاهيم أو مصطلحات إذا ما كان لها آثار قانونية معينة.

لكن من جهة أخرى ومن بين الصلاحيات القانونية التي منحها المشرع وفقا للأمر السابق ذكره رقم 95-06 هي سلطة اتخاذ القرارات، مما يمكننا القول بأنه مجلس المنافسة هو سلطة إدارية، لكن الاشكال المطروح هل هو سلطة في إطار السلطة التنفيذية أو تابعا لها مما يجعلنا نتساءل عن استقلاليتها في الجانب المالي أو الإداري هل استقلالية مطلقة أو أنها استقلالية في إطار الرقابة الادارية، أو أنها سلطة مستقلة عن السلطة التنفيذية وبالتالي ما هو الاساس الدستوري لها، إذا ما علمنا أن الدستور يكرس ثلاثة سلطات المعروفة تقليديا.

بعد الأمر 95-06 وبعد 8 سنوات صدر الأمر 03-03 أي في سنة 2003 الذي ألغى الأمر السالف الذكر حيث نص المشرع في الباب الثالث من هذا الأمر وفي مادته رقم 23 على أن مجلس المنافسة سلطة إدارية تنشأ لدى رئيس الحكومة تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي ويكون مقرها الجزائر العاصمة<sup>2</sup>. باستقراء هذا النص التشريعي نسجل أن المشرع الجزائري قد أعتبر مجلس المنافسة سلطة أي تحوز امتيازات السلطة العامة وسلطة إصدار القرارات، سلطة فرض العقوبات المالية فهي سلطة لها خصائص السلطة القضائية أي سلطة ردعية أو قمعية وكذلك هي سلطة إدارية أي الطبيعة القانونية أنها إدارية وهي سلطة تنشأ لدى رئيس الحكومة أي أنها تابعة للسلطة التنفيذية في نطاق السلطات الإدارية المركزية، في حين أنها سلطة ذات طبيعة قضائية إضافة إلى طبيعتها الإدارية مما يجعلنا نتساءل عن مدى ملائمة هذا الوضع لمبدأ الفصل بين السلطات كأحد مقومات الحكم الجمهوري الرئاسي، تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يخضع مجلس المنافسة في هذا الأمر لأية رقابة إدارية بمعنى أنه مستقل استقلال مطلق بصريح النص، بالرغم من ذلك المشرع يصرح أنه المجلس ينشأ لدى رئيس الحكومة في ظل ازدواجية السلطة التنفيذية قبل التعديلات التي خضع لها دستور 1996.

مما يؤدي بنا إلى القول أننا أمام تناقضات قانونية وأخرى دستورية، كما أكسبه المشرع الشخصية القانونية أو الشخصية المعنوية العامة، فأعتبره شخص من أشخاص القانون العام الإداري، مما ينتج عنه بالضرورة تمييزه بالاستقلال الإداري والمالي، وكذا أهلية التقاضي والممثل القانوني له أمام الهيئات القضائية يتمثل في رئيسه، غير أنه بالرجوع إلى الأمر 95-06 نجده لم ينص على تبعية هذا المجلس لأي جهة وإنما

منحه فقط الاستقلال المالي والإداري، كما نص على الوظيفة العامة والرئيسة لهذه الهيئة في حين أغفل نص المادة 23 من الأمر 03-03 الحديث عن هذه الوظيفة الأساسية في حين حددت وظائفه وصلاحياته في الباب الثالث الفصل الثاني من المادة 34 إلى المادة 49، مما يجعلنا نتساءل عن جدوى تحديد تبعيتها لرئيس الحكومة، من جهة أخرى نجد المشرع منحها الشخصية القانونية أو المعنوية في الأمر 03-03 وهذا منحى سليم من الناحية القانونية، فكون المشرع أكسبها الشخصية المعنوية هذا يترتب عليه آثار قانونية متعددة، ولا تقتصر هذه الآثار فقط على الاستقلال الإداري والمالي. أما التعديلات الأخرى التي خضع لها الأمر 03-03 فبندأها من القانون 08-12 حيث نجد المادة 9 من هذا القانون والتي عدلت المادة 23 من الأمر 03-03 والتي بموجبها أصبح مجلس المنافسة هيئة تنشأ لدى الوزير المكلف بالتجارة، أي تابعة لوزارة التجارة، إذا لا معنى لاستقلالها الإداري، هذا الاستقلال الذي يمنحها استقلال في التسيير واتخاذ القرارات الإدارية بشكل مستقل وحر يتماشى ووظيفتها التي أنشئت من أجلها وهي وظيفة الضبط الاقتصادي، بعيدا عن تحكم الدولة القانون في السلطة التنفيذية في النشاط الاقتصادي لأنه يجب أن يبقى هذا الاقتصاد حر، في ظل النظام الرأسمالي أو نظام اقتصاد السوق<sup>3</sup>.

أما التعديل الأخير بموجب القانون 10-05 فلم يتعرض من جديد إلى مسألة تحديد الطبيعة التشريعية لمجلس المنافسة، فهو قانون مقتضب يتكون من 7 مواد فقط، تناولت مواضيع محددة مثل توسيع نطاق أحكام الأمر 03-03 لتشمل مزيدا من النشاطات، واعتبار الوظائف التي تسند إلى تركيبة هذا المجلس هي وظائف دائمة<sup>4</sup>.....

نخلص في الأخير أن هذه الهيئة والتي لها وظيفة الضبط الاقتصادي، يجب أن تكون مستقلة وذات طابع إداري، الشيء الذي لا يخرجها من دائرة السلطات الثلاثة الدستورية وتبقى في إطار السلطة التنفيذية، وهذا الاستقلال ليس معناه سلطة جديدة تنضاف إلى السلطات الثلاثة المعروفة، كما لا يجب أن تكون تابعة لأية جهة من الجهات، أما عن الوظيفة القضائية فالرأي الواجب تبنيه كما نرى، فيكفي معاينة وتحديد الجرائم التي تمثل منافسة مقيدة أو إخلال بالمنافسة، بما تحوزه من امتيازات السلطة العامة، وتتولى السلطة القضائية ممثلة في القضاء الجزائري إصدار الأحكام القضائية ومعاقبة المخالفين بالعقوبات الملائمة.

**الفرع الثاني: خصائص هذه الهيئة:** تتمتع هذه السلطة بجملة من الخصائص حددها المشرع في مختلف المواد القانونية التي تضمنتها النصوص التشريعية النازمة لها.

01- مجلس المنافسة سلطة إدارية: نص المشرع في مادته 23 من الأمر 03-03 على الطابع السلطوي، ويظهر جليا من خلال منحه سلطة إصدار القرارات، عندما يتعلق الأمر بالممارسات المقيدة للمنافسة والمخلّة بها، والمعروف عن القرارات الإدارية أنها عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة من سلطة إدارية عامة، ويكون واجب التنفيذ بمجرد صدوره ونشره، وتنفذه السلطة الإدارية عن طريق السلطات العامة بما تملكه من وسائل القوة والاكراه.

02- مجلس المنافسة ذات طابع إداري: بمعنى أن ما تصدره من أعمال قانونية أو أعمال مادية ذات طبيعة إدارية، ولقد نص المشرع صراحة على هذه الطبيعة من خلال نص المادة 23 من الأمر 03-03، كما أن الاعمال الإدارية القانونية المتمثلة في القرارات الإدارية تخضع لرقابة القضاء الإداري، من حيث مشروعيتها عن طريق وسيلة

دعوى الالغاء أو تجاوز السلطة، فبالرجوع إلى نص المادة 19 من الأمر 03-03 المتعلق بالمنافسة نجدها تنص صراحة على إمكانية الطعن في قرار رفض التجميع أمام مجلس الدولة، لكن بالنظر إلى كون مجلس المنافسة سلطة إدارية، فكل قراراته ليس فقط القرارات المتعلقة بالتجميع يطعن فيها أمام القضاء الإداري، وذلك طبقا للمعيار العضوي المكرس في قانون الاجراءات المدنية والإدارية، وأيضا القانون العضوي 98-01 المتعلق بتنظيم وعمل واختصاصات مجلس الدولة.

03- مجلس المنافسة يتمتع بالاستقلالية: من الخصائص التي تميز مجلس المنافسة، باعتباره هيئة ضبط اقتصادية غير قطاعية، وككل هيئة ضبط اقتصادي، أو غيرها من هيئات الضبط في قطاعات أخرى غير اقتصادية، الاستقلالية بمعنى استقلالية بالمفهوم العضوي، واستقلالية موضوعية.

استقلالية بالمفهوم الموضوعي يقصد بها أن هذه الهيئة غير خاضعة لأي نوع من الرقابة الإدارية، باعتبارها هيئة ذات طابع إداري تقوم بأعمال إدارية سواء كان هذا العمل الإداري قانوني، أو عمل إداري مادي، وهذه الرقابة تتمثل في رقابة السلطة الرئاسية، أو رقابة الوصاية، ومن خلال نصوص الأمر 03-03 والتعديلات التي طرأت عليه، فإن جميع الاعمال التي يقوم بها، سواء تعلق الأمر باتخاذ قرارات أو استشارات أو إبداء الآراء والمقترحات غير خاضعة لأي شكل من أشكال الرقابة الإدارية.

المسألة الأخرى المتعلقة بالاستقلالية بالمفهوم العضوي، فبالرجوع إلى نصوص الأمر 03-03 وما تليه من تعديلات أخرها القانون 10-05، نجد أن تركيبة المجلس والتي تتكون من 12 عضوا: 6 أعضاء من الكفاءات أصحاب الشهادات الجامعية في المجال القانوني والاقتصادي والذين يتمتعون بخبرة مقبولة في مجال المنافسة وفي أنشطة التوزيع

والاستهلاك والملكية الفكرية ، 4 أعضاء من المهنيين الذين يجوزون على شهادات جامعية، ولديهم خبرة في أنشطة التوزيع والانتاج والحرف والمهن الحرة، 2 من الاعضاء من جمعيات المجتمع المدني الذين أعطاهم القانون صلاحية الدفاع عن المستهلك، يمكننا القول بأن نوعية التشكيلة أو التركيبة من الجانب الكيفي معقولة جدا لأنها احتوت على عناصر كفئة ومختلفة من قطاعات مختلفة، لكن الاشكالية تطرح بشأن تعيينهم، فالأمر منوط للسلطة التنفيذية، وأداة تعيينهم هي المرسوم الرئاسي، وانهاء المهام يتم بنفس الشكلية، وذلك طبقا للقاعدة القانونية المعروفة: قاعدة توازي الاشكال، وبالتالي فإن الامر سيتم وفق هوى السلطة التنفيذية، وهذا مما يخل بقواعد الديمقراطية باعتماد أسلوب التعيين بدلا من أسلوب الانتخاب، باعتبار أن هذه الهيئة مستقلة، كما نجد من حيث عدد أعضائها تشكلت من 12 عضوا وهو عدد زوجي، والمعروف قانونا أن عدد أعضاء أية هيئة يمارس الانتخاب داخلها يكون عدد فرديا، وذلك حتى يكون صوت الرئيس مرجحا، عندما تتساوى الاصوات بشأن مسألة معينة، كل ما ذكر سابقا يدعونا للقول بأن هذه الهيئة غير مستقلة بالمفهوم العضوي الأمر الذي يجعل استقلالها نسبي، واستقلال أعضائها هو أمر بالغ الأهمية.

### المطلب الثاني: تنظيم مجلس المنافسة

إضافة الى الطبيعة التشريعية المتميزة لمجلس المنافسة، خصه المشرع بتشكيلة متميزة من الكفاءات من ذوي الشهادات الجامعية والذين يملكون خبرة معقولة وفي كل المجالات، وسوف نتكلم عن تشكيلته في فرع أول، ثم في فرع ثاني سوف نتطرق إلى كيفية سير المجلس.

**الفرع الأول: تشكيلة المجلس:** نصت المادة 24 من الأمر 03-03 على تشكيلة مجلس المنافسة وحددتها من حيث العدد بتسعة أعضاء، مما نعتبره منحي مقبول من الناحية الكمية فهذه التشكيلة فردية مما يمكن معها أثناء التصويت في أي مسألة تخص المنافسة، يكون فيها صوت الرئيس هو المرجح، ويتشكل مجلس المنافسة بحسب هذه التركيبة<sup>5</sup> من تسعة أعضاء يتبعون الفئات التالية:

- عضوان يعملان أو عملا في مجلس الدولة أو في المحكمة العليا أو في مجلس المحاسبة بصفة قاض أو مستشار، ما يلاحظ على هذه الفقرة عدم التحديد، مع العلم أنها ذو طابع إداري فلماذا لا نكتفي في التعيين إلا من مجلس الدولة فقط باعتباره أعلى هيئة في القضاء الإداري، وهل مجلس المنافسة ذو طبيعة قضائية ما يتعارض دستوريا مع مبدأ الفصل بين السلطات، كما نسجل أن هادين العضوين يكونان بصفة قاض أو مستشار وفي ذلك غموض، هل يقصد المشرع قاض بصفة مستشار، إذا الأمر كذلك فكان الأولى أن يقول قاض برتبة مستشار أو يكتفي بالصفة العامة وهي قاض وهي تضم رتبة المستشار أو غيرها من الرتب في مجال القضاء.

- سبعة أعضاء يختارون من ضمن الكفاءات القانونية والاقتصادية في مجال المنافسة والتوزيع والاستهلاك، من بينهم عضو واحد يختار بناء على اقتراح من وزير الداخلية، أول ملاحظة نسجلها على هذه الفقرة من المادة 23 مصطلح الكفاءات، كيف نحدد عمليا أو بصفة دقيقة، أو بناء على أي معيار، كان الأجدر به أن يحدد هذه الفئة من أصحاب الشهادات الجامعية مثلا، ولماذا هذا العضو المقترح من وزير الداخلية، السؤال المطروح ما علاقة وزير الداخلية بمجال المنافسة، ولماذا هذا الاقتراح أنه تدخل من السلطة التنفيذية الذي يمس حتما باستقلاليتها، كسلطة ضبط في المجال الاقتصادي،

ولماذا يعينون كموظفين بصفة دائمة ألا يعتبر ذلك مساس باستقلالية المجلس وعدم خضوعه للرقابة الشعبية التي تكون وفق آلية الانتخاب، فضلا عن الرقابة القضائية، هذه الرقابتين من انجع أنواع الرقابة التي تسمح بسير المجلس في ظروف من الشفافية والنزاهة مما ينعكس إيجابا على حقوق الاشخاص.

- المادة 25 من الأمر 03-03 نصت على تعيين أعضاء مجلس المنافسة بموجب مرسوم رئاسي، وكما سبق وناقشنا هذه المسألة عند حديثنا عن استقلالية المجلس، فقد قلنا اتجاه المشرع نحو تكريس أسلوب التعيين بدل الانتخاب فيه مساس خطير باستقلالية هذا المجلس.

بالرجوع إلى القانون 08-12 المتعلق بالمنافسة<sup>6</sup> الذي يعدل الأمر 03-03 نجد أنه أحدث تغييرا جذريا على مستوى التشكيلة، فاستبعاد القضاة من هذه التشكيلة يجعله ذو طبيعة غير قضائية، وهذا ما يتوافق مع طبيعته الإدارية المختصة بحسب نص المادة 23 من الأمر 03-03 أو المادة 9 من القانون 08-12، لكن عاد المشرع من جديد ليجعل من تركيبة المجلس من حيث العدد زوجية لا فردية وهذا منحى قانوني غير سليم، بقي أن نشير في الأخير أن هذه الهيئة يراد لها أن تنشأ تشريعيا لأن طابعها المستقل يتطلب ذلك، وما نلاحظه أنها أنشئت بموجب أمر من خلال الأمر 95-06 الملغى أو من خلال الأمر 03-03 المعدل بالقانونين 08-12 أو 10-05 وفي هذا مجانبة للصواب أو تعدي صارخ على الدستور فالأوامر هي آلية استثنائية للتشريع منحها المشرع الدستوري لرئيس الجمهورية في حالات معينة، أم أن يصبح الاستثناء هو الاصل فهذا ما ينبغي مراجعته على مستوى دستورنا بأن يحدد الحالات التي يستعمل فيها رئيس الجمهورية هذه الصلاحية في جانبها الموضوعي وليس الشكللي، وما تجدر

الإشارة إليه هو أن أغلب منظومتنا القانونية وضعت على شكل أوامر مما قد يكون له تأثيرا على الناحية السياسية أكثر منها على الناحية القانونية الصرفة.

**الفرع الثاني: سير مجلس المنافسة:** النص عليها من المادة 27 إلى غاية المادة 33 من الأمر 03-03 وما طرأ عليها من تعديلات بحكم القانونين 08-12 و 10-05 المادة 27 من الأمر 03-03 تنص إلى أنه يرفع تقرير سنوي إلى الهيئة التشريعية وإلى رئيس الحكومة وإلى الوزير المكلف بالتجارة، وكان الأجدر به أن يقول يرفع رئيس مجلس المنافسة، باعتباره الممثل القانوني، وينشر هذا التقرير في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بعد شهر من تبليغه إلى السلطات، كما يمكن نشرة كاملا أو مستخرجا منه في أي وسيلة إعلامية، ولقد عدلت هذه المادة بنص 13 من القانون 08-12 حيث أبقى المشرع على المادة نفسها فيما عدا إضافة تقرير النشاط الذي نصت عليه المادة 49 من هذا الأمر ويقصد 03-03

أما المادة 28 تكلمت عن الاشراف على جلسات المجلس بأن يشرف عليها الرئيس ونائبه وفي حالة غياب الرئيس يشرف عليه النائب، ولم يتطرق إلى الحالة التي يغيب فيها الرئيس ونائبه بمن يستخلفا، كما اشار إلى أن جلسات المجلس غير علنية، كما نص التعديل على أنه لا تصح جلسات المجلس إلا بحضور 8 من أعضائه، ولكن هنا نتساءل كيف يكون صوت الرئيس مرجحا والعدد زوجي بهذا الشكل، تتخذ قرارات المجلس بأغلبية بسيطة أو نسبية أي يكون عدد الاصوات الفائزة بنسبة تقل عن 50 بالمئة.

تحدد أجور موظفي مجلس المنافسة وكذا تنظيمه وسيره بموجب مرسوم تنفيذي في ظل التعديل بالقانون 08-12 بعدما كان في الأمر 03-03 بموجب مرسوم رئاسي، أيضا لا

يمكن لأحد من أعضاء مجلس المنافسة أن يشارك في مداولة تتعلق بقضية يكون صاحبها له صلة قرابة بهذا العضو إلى غاية الدرجة الرابعة، وأخيرا يلتزم أعضاء مجلس المنافسة بالسرم المهني، ولا يمارسون أية وظيفة أو نشاط آخر.

### المبحث الثاني: صلاحيات مجلس المنافسة

تنص المادة 24 من الأمر 03-03 على انه: "يتمتع مجلس المنافسة بسلطة اتخاذ القرار والاقترح وإبداء الرأي أو بمبادرة منه أوكل طلب منه ذلك في أي مسألة أو أي عمل تدير من شأنه ضمان السير الحسن للمنافسة، وتشجيعها في المناطق الجغرافية أو قطاعات النشاطات التي تنعدم فيها المنافسة أو تكون غير متطورة فيها بما فيها الكفاية يمكن أن يستعين مجلس المنافسة بأي خبير أو يستمع إلى أي شخص بإمكانه تقديم معلومات<sup>7</sup>. كما يمكنه أن يطلب من المصالح المكلفة بالتحقيقات الاقتصادية إجراء أي مراقبة أو تحقيق أو خبرة حول المسائل المتعلقة بالقضايا التي تندرج ضمن اختصاصه."

تنص المادة 35 من الأمر 03-03 على أنه: "بيدي مجلس المنافسة رأيه في كل مسألة ترتبط بالمنافسة إذا طلبت منه الحكومة ذلك وبيدي كل اقتراحات في مجالات المنافسة.

ويمكن أيضا أن تستشير في المواضيع نفسها الجماعات المحلية والهيئات الاقتصادية والمالية والمؤسسات والجمعيات المهنية والنقابية و كل جمعيات المستهلكين".<sup>6</sup>

كذلك نصوص المواد من 36 إلى 46 من الأمر 03-03 التي تعطي صلاحيات واسعة إلى مجلس المنافسة ومتنوعة وعلى هذا الأساس سوف نقسم هذه الصلاحيات إلى صلاحيات اتخاذ القرارات وإلى صلاحيات استشارية ثم الصلاحية الأخرى وهي ابداء الآراء والتوجيهات.

## المطلب الأول /: صلاحيات اتخاذ القرارات الإدارية

باعتبار مجلس المنافسة حائزا لامتيازات السلطة العامة، يقوم باتخاذ القرارات و هذا بعد انتهاء المداولات التي تفصل في القضايا التي يبت فيها بإصدار قرارات منها<sup>7</sup>.

**الفرع الأول: إصدار القرارات:** يتمتع مجلس المنافسة بسلطة اتخاذ القرارات في القضايا التنازعية المتعلقة بمادة المنافسة و إبداء الرأي في ممارسته لصلاحياته الاستشارية في كل مسألة متعلقة بالمنافسة وحرثتها حسب ما تنص عليه المادة 18 من القانون 08-12 "يتمتع مجلس المنافسة بسلطة اتخاذ القرار و الاقتراح و إبداء الرأي بمبادرة منه أو بطلب من الوزير المكلف بالتجارة أو كل طرف معني، بهدف تشجيع و ضمان الضبط الفعال<sup>8</sup> للسوق، بأية وسيلة ملائمة، أو اتخاذ القرار في كل عمل أو تدبير من شأنه ضمان السير الحسن للمنافسة و ترقيتها..." و تنوع هذه القرارات حسب القضية المطروحة عليها و طبيعتها، وهذا ما جاء في الفقرة 2 من نفس المادة، بقولها: اتخاذ كل تدبير في شكل نظام أو تعليمة أو منشور ينشر في النشرة الرسمية للمنافسة، ويمكنه الاستعانة بأي خبير أو يستمع إلى أي شخص بإمكانه تقديم معلومات له.

**الفرع الثاني: مختلف القرارات الصادرة عن المجلس.**

- الأوامر: وتكون في شكل تدابير، الهدف منها ضمان حرية المنافسة، كتلك التي تتخذ للحد من الممارسات المقيدة لها في حالة الاستعجال لتفادي وقوع ضرر محقق لا يمكن إصلاحه لفائدة المؤسسات التي تأثرت مصالحها، أو عند الإضرار بالصلحة الاقتصادية العامة و تنقسم إلى قسمين، الأمر بتجنب بعض الممارسات المقيدة للمنافسة، المرتكبة من طرف المؤسسات المعنية في الأجل الذي يحدده، أو تعديل بعض البنود التعاقدية، و الأمر باتخاذ بعض الإجراءات، كالأمر بإعلام الطرف المرتكب

للجريمة لباقي شركائه بإلغاء العقد الذي يربطه بهم، و هذه الأوامر تتعلق بالسلوك الإجرامي و ليس التدخل في هيكل المؤسسة.<sup>9</sup>

- التحقيق التكميلي: ويكون في حالة لم يكن التحقيق المقدم من طرف المقرر غير كاف للفصل في النزاع، هنا يأمر رئيس المجلس بتحقيق تكميلي، القصد منه جمع أكبر عدد من المعلومات على السوق محل النزاع.

- العقوبات المالية: يقرر مجلس المنافسة عقوبات تطبق، إما بطريقة مباشرة أو في حالة عدم تطبيق الأوامر في الآجال المحددة في حالة مخالفة المؤسسات للقوانين التي تضبط المنافسة، وتكون هذه العقوبة ممثلة في نسبة مئوية من رقم الأعمال المحقق في آخر سنة تقدر ب 12% مثلما هو منصوص عليه في المادة 56 من القانون 08 - 12 وعقوبة 6.000.000 دج كحد أقصى في حالة عدم القدرة على تحديد رقم أعمال المعني بالغرامة المالية، و قد تتخذ هذه العقوبات صفة التشديد حسب خطورة الضرر الذي يلحق الاقتصاد الوطني، أو التخفيف منها في حالة اعتراف المؤسسات بالمخالفة المنسوبة إليها حسب المادة 62 من الأمر 03-03، وتصبح هذه الغرامة تهديدية و في حالة التأخير ب 150.000 دج عن كل يوم تأخير في حالة عدم تنفيذ الأوامر والإجراءات التي نصت عليها المادتين 45 و 46 من الأمر 03-03 السالف الذكر.

- إجراء العفو: بالنسبة لإجراء العفو، فهو إعفاء المؤسسات التي تبادر بالتبليغ عن ممارسة تبين لها أنها مقيدة للمنافسة كانت طرفا فيه وتعرفت على فاعليها، من توقيع العقوبة عليها كلياً أو جزئياً و تعمل جميع التشريعات على التوسيع من نطاق تطبيق هذا الإجراء إلى غاية المرحلة التي تلي بداية التحقيق في موضوع القضية، و هذا ما هو مكرس بموجب المادة 60 من الأمر 03-03 في الجزائر، أما عن إجراء التعهد، فهو

عدم توقيع العقوبة على المؤسسة التي تتعهد بوضع حد للممارسات التي ترتكبها قبل أن يتم إبلاغها بالمآخذة المسجلة عليها، و قبل تكييفها مخالفات من قبل مجلس المنافسة، و يعمل بهذا الإجراء في المخالفات البسيطة و في التجمعات الاقتصادية.

- العقوبات التي تصدر في التجميع: تفرض عقوبات على كل مؤسسة طرف في التجميع عندما يكون غير مرخص به، و يعاقب بغرامة مالية تصل إلى 7 % من رقم الأعمال من غير الرسوم المحققة في الجزائر خلال سنة مالية محتمة.

- بالإضافة إلى قرارات أخرى: تتعلق بالحفظ عندما يتنازل صاحب الإخطار عن ادعاءاته، و قرار انتفاء الدعوى، وهذا عندما لا توجد إثباتات عن ممارسات منافية للمنافسة، وقرارات قبول أو رفض طلبات الإجراءات التحفظية طبقا للمادة 46 من الأمر 03-03<sup>10</sup>، وقرار رفض الإخطار عندما لا يدخل هذا الأخير في اختصاص مجلس المنافسة، وحسب المادة 19 من نفس الأمر، يصدر مقررًا بقبول أو رفض التجميع، يمثل رأي مجلس المنافسة فيه من حيث مدى مشروعيته، و لقد استعمل المشرع مصطلح مقرر و لم يستعمل مصطلح قرار الذي تراجع عنه في الفقرة 03 من نفس المادة، إضافة إلى اتخاذ تدابير مؤقتة تحد من الممارسات المقيدة للمنافسة.

ويجب أن تتوفر في قرارات مجلس المنافسة مجموعة من الشروط<sup>11</sup> من حيث الشكل، فتحرر في نسخة أصلية واحدة تحتوي على رقم تسلسلي زمني يلائم طبيعة القضية، وأن تكون معللة تتصف بالخصوصية وليس العمومية، يسمح للجهة القضائية المختصة بالفصل في الطعون ضد قرارات مجلس المنافسة من مراقبتها، خاصة التي تتضمن تطبيق غرامات مالية، وأن تكون محددة الوقائع وأن تبين فيها آجال الطعون و بيانات أخرى، وهذا حسب المادة 22 ف 2 من القانون رقم 08 - 12 بقولها " تبلغ

القرارات التي يتخذها مجلس المنافسة إلى الأطراف المعنية لتنفيذها، عن طريق محضر قضائي، وترسل إلى الوزير المكلف بالتجارة، ويجب أن تبين هذه القرارات، تحت طائلة البطلان، أجل الطعن و كذلك أسماء و صفات وعناوين الأطراف التي بلغت إليها.

### المطلب الثاني: الصلاحيات الاستشارية

يتمتع مجلس المنافسة في الجزائر بنفس الدور الملقى على مجلس المنافسة الفرنسي حيث أنه ملزم بتقديم آرائه حول كل مسألة مرتبطة بالمنافسة متى طلبت منه الحكومة أو غيرهم تطبيقا لنص المادة 462 من التقنين التجاري الفرنسي يعتبر المستهلك المعني بالدرجة الأولى بالعملية التنافسية بما توفر له من الاختيار الحر بين عدد السلع والخدمات، وبما تحققه من خفض للأسعار تساعده على رفع قدراته الشرائية لكن الأمور ليست دائما لما يخدم مصالح المستهلك الأمر يجعل العودة إلى مجلس المنافسة لطلب استشارته كونه الخبير المختص في مجال المنافسة، وتعد الاستشارة أمام المجلس وسيلة في تناول جميع المشاركين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية داخل الدولة ابتداء من السلطة العامة إلى المواطن البسيط عبر جمعيات المستهلكين، وقد بدأ التفكير في الدور الاستشاري لبعض الهيئات المكلفة بذلك في إطار المرسوم الرئاسي رقم 2000/372 المتضمن لجنة إصلاح هيكل الدولة الذي وضع لجنة فرعية تسمى "اللجنة الفرعية للاستشارة والضبط والمراقبة"<sup>12</sup> تتنوع الاستشارة التي يقدمها مجلس المنافسة منها استشارة إلزامية واختيارية

**الفرع الأول: الاستشارات القانونية:** يستشار مجلس المنافسة إلزاميا في حالة اتخاذ إجراءات استثنائية للحد من ارتفاع الأسعار أو تحديدها المفرط بسبب اضطرابات السوق أو كارثة أو صعوبات مزمنة في التموين داخل قطاع نشاط معين أو في منطقة جغرافية معينة أو في حالات الاحتكار الطبيعية وعليه في مثل هذه الاستشارات يمكن أن

تخدم مصالح المستهلك وعلى الهيئات التي تريد تلك الاستشارات أن تضع تحت أولويتها المستوى المعيشي للمستهلك قصد تحسين وضعيته الاجتماعية فلا يمكن أن تتصور مثلا الزيادة في الاستهلاك في الحين هناك غياب أهم السلع الضرورية التي يعتمد عليها المستهلك في حياته اليومية وبالتالي لا بد من الرجوع إلى مجلس المنافسة والتقييد باستشاراته كونه الخبير في مجال السوق وإذا ما تم تقديم رأيه فذلك بعد دراسته الجيدة للسوق وللأبعاد المنتظرة من ذلك الإجراء قصد عدم الوقوع في الممارسات المنافية للممارسة من الأمثلة التي لا بد من استشارة المجلس والتقييد برأيه نذكر : في حال طلب عدم التدخل بسبب الاتفاقات أو الأعمال المدبرة كما هو منصوص عليه في المادة 08 من القانون 12/08 المتعلق بالمنافسة حيث صدر مرسوم تنفيذي تطبيقا لهذه المادة يعتبر فيه عدم تقديم مجلس المنافسة تصريح بمزاولة نشاط ما يعد بمثابة ممارسة منافية للمنافسة وبالتالي فمثل هذه الاستشارة إلزامية لا بد أن يتم طلبها من مجلس المنافسة .

**الفرع الثاني: الاستشارات الإلزامية:** يبدي مجلس المنافسة رأيه في كل مسألة لها علاقة بالمنافسة متى طلبت منه الأشخاص المذكورة في المادة 35 من قانون المنافسة السالف الذكر، كما تنص المادة من ذات القانون على أنه "يستشار مجلس المنافسة في كل مشروع نص تشريعي وتنظيمي له صلة بالمنافسة..." حيث تكون في هذه الحالة الاستشارة اختيارية من الهيئة التشريعية حول أي مشروع قانون أو مسألة لها ارتباط بالمنافسة، أما المادة 38 منه فقد سمحت للهيئات القضائية باستشارة المجلس في أي قضية متصلة بالممارسات المقيدة بالمنافسة، عموما يمكن استشارة مجلس المنافسة كل

من المصالح التابعة لرئاسة الحكومة وكذا والوزارات وكذا البلديات والمؤسسات الاقتصادية كالبنوك سواء كانت من القطاع العام والقطاع الخاص.

### المطلب الثالث: إبداء الآراء والاقتراحات

تنص المادة 37 من الأمر رقم 03\_03 على أنه<sup>13</sup>: ” يمكن أن يقوم مجلس المنافسة بتحقيقات حول شروط تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية ذات الصلة بالمنافسة ، وإذا أثبتت هذه التحقيقات أن تطبيق هذه النصوص تترتب عليه قيود على المنافسة ، فإن مجلس المنافسة يباشر كل العمليات لوضع حد لهذه القيود ، وتنص المادة 38 من الامر رقم 03\_03 على انه : ”يمكن ان تطلب الجهات القضائية رأي مجلس المنافسة في ما يخص معالجة القضايا المتصلة بالممارسات المقيدة للمنافسة كما هو محدد بموجب هذا الامر، ولا يبدي رأيه إلا بعد إجراءات الاستماع الحضورى إلا إذا كان المجلس قد درس القضية المعنية. تبلغ الجهات القضائية مجلس المنافسة بناء على طلبه المحاضر أو تقارير التحقيق ذات الصلة بالوقائع المرفوعة إليه .

تنص المادة 39 من الأمر رقم 03\_03 على انه : ” عندما ترفع قضية ما امام مجلس المنافسة حول ممارسة تتعلق بنشاط ما يكون تحت مراقبة سلطة ضبط فإن المجلس يرسل نسخة من الملف الى السلطة المعنية لا بداء الرأي .

يقوم مجلس المنافسة في إطار مهامه بتوطيد علاقات تعاون و التشاور و تبادل المعلومات مع سلطات الضبط ”.

تنص المادة 40 من الامر رقم 03\_03 على انه : ” مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل ، يمكن مجلس المنافسة في حدود اختصاصاته و بالاتصال مع السلطات المختصة إرسال معلومات او وثائق يجوزها أو يمكن له جمعها الى السلطات الاجنبية المكلفة

بالمنافسة التي لها نفس الاختصاصات إذا طلبت منه ذلك ، بشرط ضمان السر المهني.”

## 1- محكمة التحكيم الرياضي الدولية :

### مقدمة :

يعتبر التمسك من الأساليب الاجتماعية القديمة في حل الصراع، وأهم ما يميزه هو أن قرار التحكيم يعتبر ملزماً لسراف ما دامت قبلت الأجزاء إلى هذه الطبيعة وارتضت حكمها ويعتمد النشاط الرياضي التنافسي على التحكيم في تقرير الفائز ويتم ذلك وفق قواعد منضبطة إلى حد كبير مؤسسة على مبادئ ويتم احترام حقوق الإنسان والأمن والسلامة والعدالة والنزاهة والاعتبارات الخلقية والتربوية، وهذا استعانة الإنسان بأسلوب التحكيم في المباريات الرياضية منذ الأزل وحتى لا يقال أن الرياضة نفسها مما فيها من طرق التحكيم وقواعد اللعب كانت على نحو ما أحد الأشكال المضغوطة للصراع الاجتماعي الذي الشعوب البدائية حيث كان يقام التحكيم شيوخ القبائل أو أحد أشرفها وفي أحيان أخرى كان يشارك بالتحكيم أحد الرياضيين المعتزلين من أصحاب السمعة الطيبة، وسواء كانت هيئة التحكيم فرداً أو أفراد فإنها كانت ذات مكانة مرموقة في مجتمعاتها (البداية).

### أ- نشأة محكمة التحكيم الرياضي الدولية:

أما مؤسسة التحكيم الحديثة فقد طرحت فكرتها من طرف اللجنة الأولمبية الدولية في إطار مؤتمر باريس في 23 جوان 1894 بطلب من "دي كوبرتان" De Coubertin، لكن نشاطها يتجاوز إطار الحركة الأولمبية، لأنها ذات مهام تهم كل الأمور التي لها علاقة بالرياضة، ونظراً للتنظيم الذي تميزت به اللجنة الأولمبية الدولية كان من المستبعد جداً أن تقوم نزاعات لا يوجد لها حل لا في الميثاق الأولمبي ولا في مختلف قواعد وقوانين المنظمات الرياضية الدولية أو المحلية، إضافة إلى أن هناك بعض النزاعات، إما لأنها ليست رياضية بحتة أو لأنها ليست في السياق المعتاد للنشاطات الرياضية، لذلك لم تؤخذ فكرته بعين الاعتبار، ولأن اللجنة الأولمبية الدولية الحديثة فكرت في حل هذه المشاكل دون الحاجة إلى هيئة قانونية متخصصة.

ولكن مع بداية الثمانينات ازداد الإصرار على استقلالية الرياضة الدولية، مما أدى إلى التفكير في كيفية خلق عضو يكلف تسوية النزاعات الرياضية التي لا يجد لها دوما قاعدة ملائمة في القضاء العادي خاصة مع التصعيد العنيف الذي حدث أثناء انتخابات سنة 1981<sup>(1)</sup> الخاصة بالرئيس الجديد للجنة الأولمبية الدولية الاسباني خوان أنطونيو سمارانش، هذا الأخير تولدت لديه فكرة إنشاء هيئة قانونية تعمل على تسوية النزاعات الرياضية، وخلال الدورة 85 مجلس اللجنة الأولمبية الدولية التي حرت بروما عام 1982 تمت مناقشة الفكرة وقدم مشروع أولي لنظام محكمة التحكيم الرياضي الدولية، بحيث ترأس مجموعة من الأعضاء التابعين للجنة الأولمبية السيد: كيبا مياي(\*) وكلفوا بإعداد القوانين المستقبلية لمحكمة التحكيم الرياضي الدولية والتي صادقت عليها اللجنة بالإجماع.

وفي قرار سله في 15 مارس 1983 اعترفت المحكمة الفدرالية السويسرية والمحكمة العليا للكفدرالية السويسرية بمحكمة التحكيم الرياضية الدولية (TAS) كمؤسسة تحكيمية مستقلة بذاتها مقرها لوزان بسويسرا وهي مختصة في حل النزاعات ذات الصفة الخاصة، والتي تحدث بممارسة أو نتيجة تطور الرياضة وبدأت عملها رسميا بتاريخ 30 جوان 1984، ووضعت تحت السلطة الإدارية والمالية للمجلس الدولي للتحكيم الرياضي تضم محكمة التحكيم الرياضي حوالي 300 محكم يتم اختيارهم وفق معارفهم العلمية المختصة حول التحكيم وقانون الرياضة وهم ينحدرون من أكثر من 80 دولة، وقد تم تسجيل حوالي 200 إجراء يتم تسجيلها من طرف المحكمة الرياضية الدولية كل سنة.

وهكذا ظهرت محكمة التحكيم الرياضي الدولية في أول شكل لها وبدأت في عملها الأساسي وهو استئصال القضايا من مختلف أنحاء دول العالم ومحاولة تسويتها وفقا للقواعد الإجرائية والقوانين التي تحكمها وبقيت على هذا الحال حتى سنة 1991، بحيث قامت المحكمة بنشر دليل التحكيم الرياضي ووضعه تحت تصرف الهيئات الرياضية الدولية من أجل الإطلاع عليه وحثها على السجوء إليها مع تحديد نوع التحكيم الذي تبنته جميع الاتحادات الرياضية الدولية، هذا الدليل أدى إلى متابعة خلق الإجراءات القانونية المحددة والموجهة لتسوية النزاعات الرياضية والمرتبطة بالأحكام المأخوذة على عائق الاتحادية الرياضية الدولية.

وخلال سنتي 1991-1992 كانت القضايا المطروحة على محكمة التحكيم الرياضي الدولية متنوعة وقسم عدة مجالات مثل "جنسية الرياضي، عقد العمل، عقد التنافس عن حقوق الإرسال المتلفز عقد التكامل والالتزام بتصريح..."، وتتدخل محكمة التحكيم الرياضي الدولية بتكوين هيئة تضم حاكما أو ثلاثة تختارهم الأطراف المتنازعة من قائمة القضاة التي تنشرها المحكمة، وبكس هذه الأخيرة أن تبدي رأيها حول مسائل قضائية يطلب من أعضاء الحركة الرياضية العالمية. وهكذا أصبحت محكمة التحكيم الرياضية مستقلة تماما عن اللجنة الأولمبية وتحوّلت إلى جهاز مستقل تمثل مسؤوليته ضمان الاستقلالية التامة للمحكمة، ويقدم المجلس 20 حيزا في القانون ذوي مستوى عال منهم أربعة "4" تعينهم اللجنة الأولمبية الدولية، وأربعة "4" تعينهم الفدراليات الدولية وأربعة "4" تعينهم اللجان الأولمبية المحلية، وأربعة "4" من مثلي الرياضيين، والأربعة "4" المنتخبين بعينهم المجلس الأعلى ذاته إلى جانب تعيين الرئيس ونوابه والأمين العام. كما أن محكمة التحكيم الرياضي الدولية مكنت من مركزين يتواجد أحدهما في أستراليا "سيدني" والأخر في أمريكا الشمالية "تومبوك"، الغرض من وجودهما التخفيف من أعباء التحكيم عن الرياضيين في هذه المناطق.

## ب- طبيعتها القانونية :

هيئة التحكيم الرياضية الدولية هي مؤسسة مستقلة عن كل المنظمات الرياضية تعمل على حل وتسوية النزاعات الرياضية عن طريق سبل التحكيم أو التوسط باعتمادها على إجراءات قانونية واضحة تتلائم وعالم الرياضة. أي أنها مؤسسة قانونية خاصة، مستقلة، عادلة يمكنها الفصل في كل النزاعات القانونية المرتبطة بالنشاطات الرياضية على المستوى الدولي دون تدخل من كل الهياكل والمؤسسات الرياضية. كما أن أحكامها تتم وفق قواعد إجرائية مضبوطة تتحلى في أحكامها لها نفس القوة التنفيذية التي تتمتع بها أحكام العادي.

قانون التحكيم الرياضي بدأ نشاطه في 22 نوفمبر 1994 يتكون من 63 مادة أساسية بحيث كرس وضع مختلف الأعضاء مثل: مجلس التحكيم الدولي في مجال الرياضية وهيئة التحكيم الرياضية ثم استخدام ثلاث أنواع من حلول الإجراء القانونية بعيدا عن الوساطة، واكتمل قانون التحكيم سنة 1999.

الوساطة أمام محكمة التحكيم الرياضي عرفت بأنه "إجراءات قانونية غير" غير شكلية تأسست بناء على اتفاقية تحكيم في أي شيء، وكل الأجزاء أخذت تعهد في البحث عن طريق ثقة جيد في التفاوض مع الآخرين ومساعدة لتوسيط من أجل الوصول لحل المنازعات أي لها علاقة بالرياضة".

كل قضية ترفع أمام محكمة التحكيم الرياضي الدولية تتم دراستها ثم يحكم فيها ثلاثة حكام اثنان يتم اختيارهم من طرف الأطراف المتنازعة، ومن قائمة 150 حكام مختصا في القانون الرياضي وهم من 37 دولة مختلفة، أما الثالث فإن الحكام المختارين يعينان حاكما أعلى والذي يؤدي مهمة إصدار الحكم.

## 2- محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية :

### أ- نشأة محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية :

إن الحركة الرياضية الوطنية، ونظرا لتعدد هيكلها التنظيمي ومهامها لا تستطيع أن تغفل من الخلافات المحتملة والنزاعات الناتجة عن صعوبة استيعاب القوانين والنصوص التي تثير الشكوك وتنبس في الجدل وإعادة النظر في بعض القرارات المتخذة من طرف لجان مختلف الاتحادات الرياضية التي من الممكن أن تتسبب في عواقب يصعب تبنيها والتي يمكن أن تفسد العسائرية والنزعة اللتان يجب أن تسودا عالم الرياضة.

ومن اجل الوفاية من النزاعات والخلافات والازدواجيات الخسلة بين أعضاء الحركة الرياضية الوطنية قامت الجمعية العامة للجنة الاقليمية الجزائرية المنعقدة بتاريخ 20 ماي 1999 بإنشاء محكمة تحكيم رياضية وصادق عليها مكتبها التنفيذي بمداولة بتاريخ 27 جوان 1999، وذلك وعيا منها بضرورة وجود هيئة قانونية متخصصة. وهكذا تم تعيين محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية بصفتها هيئة قانونية مستقلة تتكامل بالمعادلة الرياضية في بلادنا، وذلك في إطار توصيات اللجنة الاقليمية ومحكمة التحكيم الرياضي الدوليين بموجب المقرر رقم 752 المؤرخ في 12 جويلية 1999، وبدأت عملها فعليا بتعيين أعضائها بموجب مقرر رقم 755 المؤرخ في 12 جويلية 1999 " انظر الملحق رقم 01".

عرفت هذه الهيئة القانونية صعوبات كثيرة في مجال التسيير نظرا لضعف العنصر والحرارة في هذا المجال أمام جهودها وعدم فعاليتها الشبه التامين، فقد تم تحرير محضر عدم الفعالية من طرف أعضاء المحكمة التحكيمية بتاريخ 24 جوان 2001، حيث استقالوا بعد ذلك بصفة جماعية.

وتداركت الأمر اللجنة الاقليمية الجزائرية بإعادة تفعيل نشاطات المحكمة التحكيمية الرياضية الجزائرية طبقا للمادة 39 من قانون تأسيس اللجنة الاقليمية المؤرخ في 29 نوفمبر 2001. وذلك ووضوح مورد بشري متخصص في القانون ذات خبرة ودراية ومعرفة بأموور الحركة الرياضية الوطنية، وليست لهم أية علاقة بها بصفة مباشرة من اجل ضمان حرية واستقلالية هذه المحكمة التحكيمية الرياضية، وبدأت عملها وبشكل جديدة وتناولت العديد من القضايا الرياضية.

في بادئ الامر كانت تسمى لجنة التحكيم الرياضي الجزائري، متا تأسيسها سنة 1999، وهي تابعة للجنة الاقليمية الجزائرية، ولكن تغيرت تسميتها لتصبح محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية وفي سنة 2006 أعيدت تغيير تسميتها بتوصية من رئيس اللجنة الاقليمية الدولية خلال زيارته للجزائر وذلك تقديرا للوقوع أو احتمال الانتياح في الاسم مع محكمة التحكيم الرياضي الدولية بلوزان/سويسرا التابعة للجنة الاقليمية الدولية وبذلك تغيرت تسميتها لتصبح "محكمة تسوية النزاعات الرياضية والمصالحة الجزائرية"، وفي نفس السنة تم تغييرها لتصبح تسميتها إلى ما هي عليه الآن "المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية" واختصار يطلق عليها "المحكمة الرياضية الجزائرية"، وأصبحت حاليا تمتاز باستقلالية مادية وبشرية عن اللجنة الاقليمية الجزائرية.

أما مقر محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية فيوجد على مستوى اللجنة الاقليمية الجزائرية بين عكوب الجزائر العاصمة، كما يمكن لرئيس الغرفة المعنية أو هيئة المحكمة أن يقر عقد جلسة في أي مكان يراه مناسباً إذا كانت ظروف القضية أو متطلبات التحقيق تقتضي ذلك.

وجاء القانون 04-10 ليوزم أعضاء الحركة الرياضية باللجوء إلى محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية وفي مادته 56 الفقرة 3، وأصبحت المحكمة واقعا ملموسا، حيث يتم اللجوء إليها بصفة منتظمة من اجل الفصل في النزاعات القائمة بين الرياضيين، المدربين، الحكام المنتخبين، أو النوادي مع مختلف الاتحادات والهيئات الرياضية الأخرى المعتمدة في الجزائر، والتي قامت بإدراج إلزامية اللجوء إليها في نظامها الأساسي.

#### ب- طبيعتها القانونية :

هي مؤسسة قانونية مستقلة تم إنشاؤها خدمة للحركة الرياضية الوطنية تصدر أحكام القرارات وفقا لنظام التحكيم الرياضي الجزائري الذي يعتبر القانون الفعلي لإجراءات التحكيم حيث يعتبر اللجوء إليه مرهون بوجود بند التحكيم واحترام هذا القانون، وتناول الإجراءات المدنيةية الجزائري فيما يخص العقود التي يمكن أن تكون مع أطراف أجنبية، وتعتبر الأحكام الصادرة عنها نهائية وإجبارية مباشرة بعد النطق بها لأنها حوز قوة الشيء المقضي فيه.

كما يمكن لها أن تطبق ما ج، من معاهدة نيويورك للاعتراف وتنفيذ الأحكام الأجنبية الخاصة التي صادقت عليها الجزائر، ولا يمكن رفعها إلى أجهزة قضائية أخرى في حالتين هما : عدم اختصاص محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية أو الإخلال بالنظام العام، وتدخل هذه المحكمة في حل النزاعات في شكلين أساسيين هما : التحكيم والوساطة.

#### ج- مهامها :

محكمة التحكيم الرياضي هي مؤسسة قانونية تحت إشراف اللجنة الاقليمية الجزائرية تتميز باستقلاليتها التامة أمام المؤسسات والأجهزة الأخرى، ومن بين مهامها تذكّر :  
- الفصل في كل النزاعات التي لها علاقة بالحركة الرياضية الوطنية، وهذا في إطار احترام قوانين وصلاحيات القدراتيات الرياضية الوطنية، وفي هذا الصدد تصدر أحكاما تحكيمية لها نفس القوة التنفيذية التي تتمتع بها المحاكم العادية.

- يمكن لكل شخص مبعوث أو غيرها أن تلجأ إلى محكمة التحكيم الرياضية الجزائرية مثلا: رياضي نادي رياضي، طرف منظم لتظاهرة رياضية، ممول ما، إذاعة فيما يخص حقوق البث... الخ.

- تعمل محكمة التحكيم الرياضي وفق إجراءات خاصة تسمح لحل النزاعات في الميدان الرياضي بكل سرية و سرعة وساطة بعيدا عن وسائل الإعلام.  
- تتدخل محكمة التحكيم الرياضي في كل النزاعات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالرياضة سواء تعلق الأمر بالنزاعات التجارية أو التي لها علاقة بممارسة الرياضة وتطورها مثلا: نزاع حول عقد خاص بإعادة بث تلفزيوني ما، أو صراع ناتج عن قرار لتنظيم رياضي ما.

- تصادر أورا، استشارية حول المسائل القضائية المتعلقة بالرياضة.

- إيجاد حل سلمي لنزاع عن طريق الوساطة عندما تكون هذه الأخيرة ممكنة.

## د-تكوينها وتشكيلتها :

تتكون محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية من 8 شخصيات متخصصة في القانون، التحكيم والقوانين الرياضية، يتم اختيارهم من طرف رئيس اللجنة الأولمبية الجزائرية بعد استشارة محكمة التحكيم المتكونة من ممثلي الحركة الرياضية الوطنية والشخصيات المتخصصة في الميدان لمدة أربعة سنوات قابلة للتجديد وهم: "رئيس المحكمة، نائب الرئيس، الأمين العام، رؤساء الغرفتين الأعضاء وكاتب الضبط" وتسير وتدار أعمال هيئة المحكمة وفقا لقانونها الداخلي الذي ينظمها.

تتكون هيئة التحكيم من محكم واحد أو من ثلاثة محكمين حسب اتفاق الأطراف، و في حالة عدم الإتفاق يقرر رئيس الغرفة المعنية بكل سيادة حسب الظروف ودرجة تعقد النزاع، و في حالة الإستعجال يتولى التحكيم محكم واحد في حالة الإجراءات العادية أو الإستئناف.

أما جنسية المحكمين فيجب احترام أي اتفاق متعلق بجنسية المحكمين خاصة في النزاعات الدولية، و في حالة عدم الإتفاق يسهر رئيس الغرفة المعنية على أن يكون المحكم الوحيد أو رئيس هيئة التحكيم من بلد غير الأطراف المتنازعة.

كما تضيف المادة 11 من نظام التحكيم الرياضي بأنه يتم تعيين المحكم الوحيد من قبل الأطراف في أجل 15 يوما، وحين تتشكل هيئة التحكيم من 3 محكمين يعين المدعي أو المدعون بسفطة مشتركة حكما والمدعى عليه آخر، فإن كلاهما يعينان باثنيهما في أجل 15 يوما المحكم الثالث الذي سيترأس هيئة التحكيم وفي حالة عدم تعيين الأطراف المتنازعة للمحكم، على رئيس الغرفة المعنية أن يقوم بالتعيينات اللازمة في أجل ثمانية أيام.

## ه- نظام التحكيم الرياضي الجزائري :

هناك شرطان في إتفاقية التحكيم التي يلتزم فيها الأطراف عرض النزاعات القائمة أو التي ستنشأ على محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية هما:

\* شرط تحكيمسي (Clause compromissoire) مدرج في العقد أو إشارة في القانون الأساسي أو قوانين التنظيمات الرياضية الوطنية ذات العلاقة بالحركة الأولمبية، يشير إلى اللجوء إلى محكمة التحكيم الرياضية في حال الخلاف.

\* كما يمكن للأطراف المتنازعة أن تتفق بعد حدوث النزاع على تدخل محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية.

- كما أن الأحكام والقرارات التي تصدر عن محكمة التحكيم الرياضية الجزائرية تستمد من القابول الجزائي حتى في العقود التي يمكن أن تكون مع أطراف أجنبية، و تعتبر الأحكام صادرة نهائية وإجبارية مباشرة بعد النطق بها، ويمكن أن تطبق كما جاء في معاهدة نيويورك للاعتراف و تنفيذ الأحكام الأجنبية التي صادفت عليها الجزائر، و لا يمكن رفعها إلى أجهزة قضائية أخرى إلا في حالتين هما: عدم الاختصاص أو الإخلال بالذمام العام و في هذه الحالة فإن محكمة التحكيم الرياضية تحتفظ بكل قوتها إلى غاية إصدار أجل نهائي للمشكل على المستوى القضائي.

وحسب المادة 5 من نظام التحكيم الرياضي فإنه بعد تقديم طلب التحكيم، يعلم كاتب الضبط للجنة التحكيم الرياضية الجزائرية كلا من المدعي و المدعى عليه باستلام طلب التحكيم و بتاريخ تسجيله أما المادة 6 فتحدد مضمون الطلب في ما يلي:

التسمية الكاملة و العنوان و كل المعلومات التي تسمح بالاتصال بالأطراف، إضافة إلى نسخة من اتفاقية التحكيم، عرض وجزير لطبيعة النزاع و ظروفه، موضوع الطلب و مزاعم المدعي و تبريراته و كل الوثائق المتعلقة بالموضوع، اسم المحكم المختار من قائمة المحكمين لمحكمة التحكيم الرياضي الجزائرية، تعليمات خاصة بالقانون الواجب التطبيق في حالة ما إذا كان النزاع دوليا طبقا لاتفاق الأطراف تحدد المادتين 25 و 26 من نظام التحكيم الرياضي أحل النطق بالقرار التحكيمي إما في الأجل المتفق عليه إذا كان هناك اتفاق، أو في أجل 3 أشهر تصدر هيئة التحكيم قرارات أولية، مؤقتة، جزئية، نهائية إضافية وتسحيحية، وإذا قررت الأطراف المعنية وضع حد للنزاع بالصلح يمسد هيئة التحكيم هذا الإتفاق في القرار التحكيمي.

\* اعتماد القرار التحكيمي<sup>(1)</sup>:

- يصدر القرار التحكيمي بالأغلبية عندما تكون هيئة التحكيم مشكلة من ثلاث محكمين، عند انعدام الأغلبية يفصل رئيس هيئة التحكيم بمفرده،

- تسلم هيئة التحكيم لرئيس الغرفة المعنية مشروع القرار التحكيمي،

- يوافق رئيس الغرفة، على شكل القرار التحكيمي قبل توقيعه من طرف المحكمين،

- يبلغ كاتب الضبط القرار التحكيمي للأطراف بعد الدفع الكامل لمصاريف التحكيم وكذا أتعاب المحكمين،

- يمكن تسليم نسخ مصادق عليها من طرف رئيس محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية بطلب من الأطراف وعلى عاتقهم،

- يحفظ أصل القرار التحكيمي لدى كتابة ضبط محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية،

- تنتهي مهمة هيئة التحكيم بصادور قرارها،

- يكتمل القرار التحكيمي بحية الشيء المقضي فيه فور صدوره،

- تلتزم الأطراف بتنفيذ القرار التحكيمي فورا وبمحسن النية.

وفي حالة رفض احد الأطراف الالتزام بتنفيذ القرار التحكيمي، يتوجه رئيس محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية إلى رئيس المحكمة الواقعة في دائرة اختصاصها بإيداع طلب

وضع الصيغة التنفيذية على ذيل القرار التحكيمي لجمعه قرارا واجب التنفيذ. " أنظر الملحق رقم 02"

(1) محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية: المرجع السابق، ص 17-22

أي أن القرارات، والأحكام التي تصدرها محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية ملزمة لجميع أعضاء الحركة الرياضية الوطنية بقوة القانون الذي يحكمها، ولها نفس القوة التأسيسية التي تتمتع بها المحاكم العادية لأنها تحوز قوة الشيء، مُتضمنة فيه.

**\* الوساطة :**

هي شكل من الأشكال القديمة التي ابتدعتها الجماعات الإنسانية لإنهاء الخلافات فتقوم عملية الوساطة على أساس الجمع بين الأطراف المتصارعة في محاولة لخلق جو ملائم بينهم رغبا في حل النزاع.

ويساهم النشاط الرياضي في خلق مثل هذه الظروف المواتية لحل الصراع على كل المستويات بل إن هناك اتجاهات بين باحثي الأنثروبولوجيا تشير إلى إن حل الصراع من خلال المنافسة الرياضية هو التصورات النظرية لنشوء الرياضة نفسها، ولقد استخدمت الرياضة كأسلوب للوساطة والمبادرة في عدد كبير من النزاعات والصراعات السياسية والعنصرية، كتوفير وسيط لحل الصراع

وحسب المادة الأولى من نظام الوساطة بمحكمة التحكيم الرياضي الجزائرية فإن "الوساطة هي إجراء غير رسمي وغير إلزامي مبني على أساس اتفاق مسبق تتعهد من خلاله الأطراف المتنازعة اللجوء إلى الوساطة من أجل التفاوض لحل أي خلاف بمساعدة وسيط".

وحملت الوساطة حل النزاعات الناتجة عن إجراءات عادية حيث لا يمكن أن يخضع أي قرار صادر عن منظمة رياضية أو للوساطة، وكذلك النزاعات ذات الصلة بإجراءات عقابية كمسائل تعديبية الشبكات مثلا، وحسب المادة 2 من نظام الوساطة " يمكن أن يدرج اتفاق الوساطة منذ البداية في العقد أو أن يتم في اتفاق منفصل يكون بعد وقوع الخلاف".

وحسب المادة 3 من نظام الوساطة فإن القانون الواجب التطبيق في الوساطة هو القانون الخاص بمحكمة التحكيم الرياضي الجزائرية.