

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق- فرع : قانون عام -تخصص: قانون إداري

حل المنزعات الخاصة للمسار المهني للموظف العمومي

تحت إشراف الدكتور :

■ قاسمي يوسف

من إعداد الطلبة :

■ شبروق كاتية

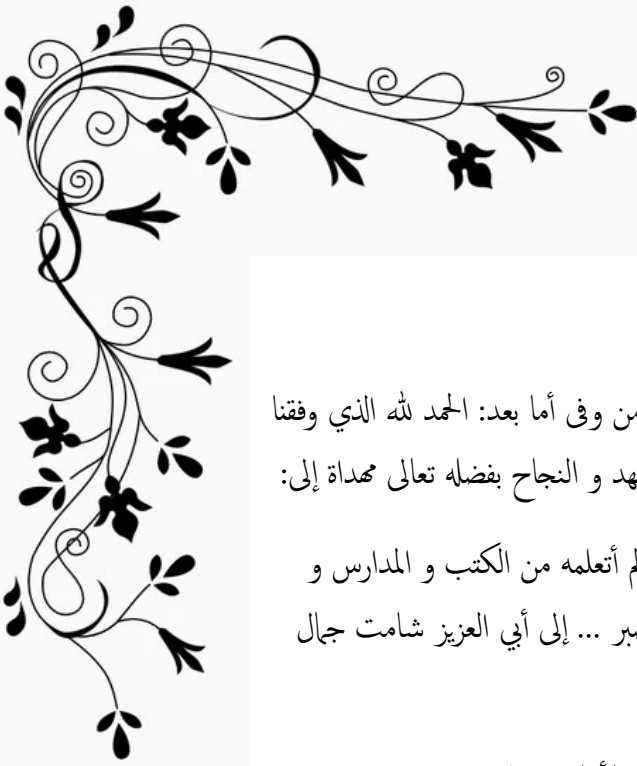
■ شامت أحمد

لجنة المناقشة:

الأستاذ: حميطوش جمال.....رئيسا.
د/ قاسمي يوسف. أستاذ محاضر بجامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية.....مشرفا.
الأستاذ: عطوي عبد الحكيم.....ممتحنا.

تاريخ المناقشة: 25 /06/2023





إهداء

الحمد لله وكفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى أما بعد: الحمد لله الذي وفقنا
لتتميم هذه الخطور في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد و النجاح بفضلته تعالى مهداة إلى:

صاحب اليسرة العطرة و الفكر المستنير، من علمني ما لم أتعلمه من الكتب و المدارس و
الجامعة من علمني العطاء و الثقة بالنفس و الرجولة و الصبر... إلى أبي العزيز شامت جلال
حفظه الله لي و رعاه.

إلى من وضع سبحانه و تعالى الجنة تحت قدميها ، زرعت الأمل في قلبي و رعنتني حتى
صرت رجلا، ... إليك يا أفضل امرأة في حياتي أمي العزيزة برباري نصيرة حفظك الله و أطال
عمرك.

إلى من أعتبرها أمي الثانية عمتي صبيحة، و أفضل هديتين في العالم سعدية و فطيمة ،
إلى أعمدتي في الحياة إخواني و أخواتي وهيب، بلال و صبرينة.

إلى كل أساتذتي الكرام.

و نسأل الله أن يوفقنا في تحقيق الأمناني و النجاحات.

أحمد شامت

شامت أحمد



إهداء:

إلى من أمرني الخالق بطاعتها و كبرني على إرضائها إلى ينوع الحنان والدتي العزيمة شحلاف شفيقة التي قاسمت معي تعب المشوار و السهر إلى الشمعة التي إحتزقت لكي تنير لي طريقي، و الذي علمني أسلوب التواضع و العمل على النجاح أبي شبروق إيدير أستاذي الأول.

إلى أغلى الناس إلى قلبي إخوتي و أخواتي طاوس، محمد، كريم، نبيلة و إلى اللواتي وقفنا معي و علمني أن الصداقة بالمواقف لا بالسنين القريبات بالمعروف لا بالدم صديقاتي وردة، فريال، سهام، شهرة.

إلى الذي مد لي يد العون بإشرافه على مذكرتي، الأستاذ "يوسف قاسيمي" .

إلى كل من تمنى لي النجاح و ساعدني وسعهم قلبي و لم يسعهم قلبي .

إلى كل من ساندني و مد يد العون ووقف بجاني خلال الفترة الدراسية سواء القريب أو البعيد.

أهدي لكم هذا العمل المتواضع لكم مني أطيب التحيات و زأكي العبارات.

كاتية شبروق



شكر و عرفان

"نحمد الله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب و وفقنا على إنجاز هذا العمل و نستعينه و نستغفره".

نوجه خالص الشكر لأساتذتي الكرام الذين وقفوا إلى جانبنا الذين علمونا معنى الإصرار على تحقيق المبتغى الذين شاركونا تعب البحث و أعانونا بمرجع أو كتاب و أفادونا و لو بكلمة تسهل علينا أمور بحثنا و تحفزنا على المثابرة نعم الأستاذ "أدرار"، عن كل تحفيز و نصيحة قدمها لنا مع كل الإحترام و التقدير.

و نوجه كلمة الشكر أيضا إلى الأستاذ المشرف "يوسف قاسمي" الذي قدم لنا كل الدعم و النصائح في إعداد هذه المذكرة، و على توجيهاته على إنجاز هذا العمل المتواضع.

و لكم منا فائق الإحترام و التقدير.



قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

- ج، ر، ج، ج، د، ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- ط: الطبعة.
- ص: الصفحة.
- ق، إ، م، إ: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- ص، ص: الصفحة إلى الصفحة.
- د، س: دون سنة.
- ل، إ، م، أ : لجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

ثانياً: باللغة الأجنبية:

Listes des abréviations :

- P : page.
- É : édition.

مقدمة

تقوم الدولة الحديثة بمزاولة نشاطها الإداري أو المرفقي بواسطة عمالها أو موظفيها، إذ يعتبر هذا يعتبر الأخير عنصرًا أساسيًا لتحقيق أهدافها العامة، وهذا ما يؤكد إرتباط مفهوم الوظيفة العمومية بمفهوم الدولة والإدارة، ونتيجة لذلك أصبحت الوظيفة العامة ذات أهمية كبيرة في الدراسات والبحوث الإدارية والقانونية، ويرجع ذلك إلى الدور الذي تاديه في تنظيم نشاط الدولة في مختلف المجالات .

بحيث نجد أن الإدارة العامة تملك العديد من الوسائل والسلطات التي تمكنها من تسيير المسار المهني للموظف، الأمر الذي يجعل منها تتعسف في إستعمال سلطاتها أو تخالف أحد قواعد المشروعية المنصوص عليها قانونا، مما يؤدي إلى إثارة تعارض بين مصالح الإدارة والموظف وظهور عراقيل وخصومات تؤدي إلى إرباك الموظف خلال مساره المهني .

بالتالي وجب فرض مجموعة من الضمانات من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف العام في المركز القانوني، وحماية المصلحة العامة التي تؤثر على كيان الدولة، وهذا ما سعى إليه المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من تعسفات السلطة السلمية، ومنح هذه الأخيرة حق معاقبة الموظف الذي إرتكب خطأ تأديبيا .

ومن ثم تعرف منازعة الوظيفة العمومية من طرف العميد الأستاذ "أحمد محيو" على أنها: « مجموع النزاعات التي تتألف منها الدعاوي الناتجة عن نشاط الإدارة وأعاونها أثناء قيامهم بوظائفهم »¹.

كما عرفها الدكتور "عمار بوضياف" أنها: « مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية، ذلك أن المسار المهني للموظف العمومي إذ كان بقرار إداري يعلن عن تعيينه بإحدى الإدارات العمومية فإنه ينهي في الوضع الطبيعي بالإحالة

¹ محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز إنجق و بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص

على التقاعد بالأسباب التي بينها القانون وهو ما يعني طول أمد العلاقة بين الموظف والإدارة وإحتمال نشوء نزاع أيا كان سببه»¹.

لتحديد نوع النزاع الوظيفي، قام الفقهاء باتباع أربعة معايير أساسية للوصول إلى المعيار الدقيق الذي يفصلها، بحيث تتمثل في كل المعيارين العضوي أو الموضوعي والمعيار الواجب تطبيقه، وكذا معياري صفة أطراف النزاع من أشخاص القانون العام والمعيار المعتمد في القانون الجزائري .

لتحقيق العدالة وردع كل إجراءات التعسف الصادرة من قبل الإدارة، لا بد من فرض رقابة القاضي من خلال تكريس مبدأ المشروعية، وبالتالي يقوم الموظف العمومي برفع دعواه أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة بالمنازعات المعروضة أمامها، والمتعلقة بالموظف العمومي بحد ذاته بحيث تفصل فيها المحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للاستئناف وكذا مجلس الدولة، كما يستطيع تقديم طعن في شكل تظلم إداري، من خلال الطعن في العقوبة الصادرة في حقه .

تظهر أهمية الدراسة في هذا الموضوع في إظهار الخصائص التي تميز منازعات الوظيفة العمومية باعتبارها جزء من المنازعات الإدارية، وتوضح بعض النصوص القانونية، كما لها تأثير مباشر على الوظيفة العمومية للموظف وعلاقة الإدارة بموظفيها، كما تظهر أهمية الدراسة في جعل أحكام الوظيفة العمومية في متناول طلبة المعاهد والجامعات وأعوان الدولة، والممارسين والقضاة والباحثين المعنيين بفهم ومتابعة تطبيق الأحكام وتنظيمها، كما تسعى لمساعدة المترشحين لإجتياز مختلف المسابقات والإمتحانات المهنية، واخترنا هذا العنوان من القضايا المطروحة على القضاء الإداري، وبالأخص المنازعات التي يرفعها الموظفون التابعين للإدارة أو الأشخاص الراغبين في شغل وظائف عمومية.

يعود سبب اختيارنا لموضوع منازعات الوظيفة العمومية إلى مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية، والتي أثارت فينا الرغبة والفضول لتناوله، وذلك لكوننا على دراية وإقتناع تام بما يحتويه

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص 174.

من أفكار ومعلومات دقيقة وهامة تثير الإهتمام وتحفزنا أكثر على البحث عليه والتعمق فيه، بينما تتمثل الإعتبرات الموضوعية في محاولة إظهار مفهوم النزاع الوظيفي وخصوصياته بإعتبرها جزء من المنازعات الإدارية وتوضيح بعض النصوص القانونية.

يتمحور الهدف من دراسة هذا الموضوع حول إظهار الخصائص التي تميز منازعات الوظيفة العمومية بإعتبرها جزء من المنازعات الإدارية وتوضيح بعض النصوص القانونية وأراء الفقهاء وإزالة الغموض في بعض المسائل القانونية، وتوضيحها للوصول إلى مفهوم بسيط من أجل التقرب للمعنى وفك النزاع المطروح مع دراسة هذا الأخير في شقيه الإداري والقضائي.

يجدر بالذكر أنه عند إعدادنا لهذه الدراسة صادفتنا جملة من الصعوبات والعراقيل والمتمثلة

في :

- قلة الدراسات والمراجع المتخصصة في التشريع الجزائري.
 - وجود مراجع تعالج موضوع المنازعات بصفة عامة أي تتناول المنازعات الإدارية.
- في إطار دراستنا لهذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية : " ماهي الطرق القانونية لفض النزاعات الناشئة بين الإدارة وموظفيها ؟ " .

وللإجابة عن هذه الإشكالية، إرتأينا إلى الإعتماد في دراستنا هذه على المنهجين الوصفي والتحليلي من أجل التعرف على النزاع الوظيفي المتعلق بين الإدارة والموظف، ووصف خصوصيات هذه المنازعة، بالإضافة إلى تحليل بعض النصوص القانونية والآراء الفقهية.

في هذا الإطار قمنا بتقسيم البحث تقسيما ثنائيا، إذ سنتطرق في القسم الأول إلى تبيان الطبيعة القانونية لمنازعة الوظيفة العمومية (الفصل الأول)، وفي القسم الثاني إلى دراسة الحل الإداري والقضائي للمنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف العمومي (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

الطبيعة القانونية لمنازعة الوظيفة
الطبيعة القانونية لمنازعة الوظيفة
العمومية

يعتبر النزاع الوظيفي كجزء لا يتجزأ من المنازعات الإدارية، يتمحور مدلوله في مجال سير الوظيفة العمومية أو ما يعرف أيضا بالمسار المهني للموظف، إذ يشكل جانبا خاصا من موضوع الرقابة على أعمال الإدارة العامة، مما يؤدي أحيانا بالإدارة إلى التعسف في استعمال سلطتها أو مخالفة القواعد القانونية، بالتالي أظفى المشرع جملة من الضمانات القانونية لحمايته من تعسفها، وعليه سنتناول في هذا الفصل مفهوم منازعات الوظيفة العمومية من خلال عرض مختلف التعريفات المقدمة من الفقهاء وتبيان أنواعها ومختلف معاييرها (مبحث الأول)، أما الجزء الثاني خصصناه لتبيان أهمية هذه المنازعات والضمانات القانونية الممنوحة للموظف من تعسف الإدارة كحق التظلم الإداري وحق الجوء للقضاء (مبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية

تعتبر منازعات الوظيفة العمومية منازعات إدارية تكتسي طابعا خاصا تشمل طائفتين: الطائفة الأولى: الأعوان العموميين وهم الموظفين، وطائفة أخرى تشمل المؤسسات والإدارات العمومية التي تمارس نشاطا معيناً، بحيث يعتبر موضوع المنازعات الإدارية من أهم مواضيع القانون الإداري وهذا بالنظر إلى ازدياد تدخل الدولة في الحياة العامة من جميع النواحي وبحكم أن الدولة شخص معنوي لا يمكن القيام بعملها إلا بتدخل شخص طبيعي لممارسة ذلك العمل، وقد ينجم عن هذا العمل ظهور مشاكل وعراقيل أثناء مساره المهني، ألا وهي منازعة الوظيفة العمومية. وبالتالي سنبين المقصود بمنازعة الوظيفة العمومية (مطلب الأول) ، ومن جهة أخرى إبراز أهميتها والضمانات القانونية الممنوحة للموظف (مطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود بمنازعات الوظيفة العمومية

يعتبر النزاع الوظيفي خصومة يكون فيها الطرف المدعي يحمل صفة الموظف والطرف الآخر يتجسد في الإدارة كسلطة رئاسية، و بالتالي سنتطرق في هذا الفرع الى محاولة إعطاء تعاريف مختلفة لمنازعات الوظيفة العمومية (الفرع الأول) وتبيان مختلف أنواعها (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية

إن مسألة تعريف منازعات الوظيفة العمومية لم يسبق معالجتها لا بصورة موسعة ولا بصورة مقتصرة، إذ لم يتم التطرق إليها بشكل واضح سواء على المستويين التشريعي أو القضائي أو حتى على المستوى الفقهي، وذلك بسبب عدم وضوح معالمها وكذا عدم إستقلاليتها عن المنازعات الإدارية

أولاً: التعاريف الفقهية لمنازعات الوظيفة العمومية

بالرجوع إلى أحكام التشريع والقضاء نجد أن منازعة الوظيفة العمومية ليس لها تعريف واحد وجامع بل متعدد وفقاً لآراء فقهية، والتعبير عنها يكون مختلف من فقيه لآخر، حيث لم يقر المشرع بصياغة أو وضع تعريف لهذه المنازعة .

عرفها الأستاذ "حسن السيد بسيوني" على أنها: «الوسيلة القانونية التي يكلفها المشرع للأشخاص لحماية حقوقهم في مواجهة الإدارة عن طريق القضاء».¹ حيث أعطى لها وصف الأداة أو الوسيلة القضائية والتي يمنحها المشرع الجزائري للأشخاص كضمانة لحماية حقوقهم والدفاع عنها في مواجهة الإدارة المتعسفة.

ويعرفها الأستاذ ديباش Debbasch بانها: «المنازعات الإدارية تحتوي على جميع القواعد القانونية التي تطبق للفصل القضائي في النزاعات الناجمة التي يعود الفصل فيها للقضاء الإداري».² كما عرفها الأستاذ "أحمد محيو": «أن المنازعات الإدارية تتألف من مجموعة الدعاوي الناجمة عن نشاط الإدارة وأعاونها أثناء قيامهم بوظائفهم».³

نجد أن منازعة الوظيفة العمومية تعتبر في شكلها العام منازعة إدارية غير أنها تكتسي طابعا خاصا من ناحية أنها تشمل أو تحمل في غالب الأحيان طائفة معينة من الأعاون العموميين وهم الموظفين، وطائفة معينة من المؤسسات والإدارات العمومية التي تمارس نشاطا محددًا، يخص هذه الطائفة من الموظفين أو الأعاون العموميين كما تكتسي طابعا خاصا حتى يتم تمييزها عن غيرها من المنازعات الإدارية كالمنازعات الضريبية أو الجمركية مثلا.⁴

كما نجد كذلك تعريف الأستاذان "أوبي و درافو" "AUBY et DRAGU" اللذان عرفانها على أنها: «المنازعات الإدارية هي الوسيلة القانونية التي يكلفها المشرع للأشخاص لحماية حقوقهم في مواجهة الإدارة عن طريق القضاء».⁵

¹ حسن السيد بسيوني، دور القضاء في المنازعة الإدارية، "دراسة تطبيقية مقارنة للنظم القضائية في مصر وفرنسا والجزائر"، الجوانب الإجرائية والموضوعية والمنهجية التي ينتهجها القاضي للفصل فيها وفي تنفيذ أحكامه، عبد القادر ثروت، القاهرة، د س، ص 13 .

² المرجع نفسه، ص 13 .

³ المرجع نفسه، ص 12 .

⁴ عبد الحكيم سواكر، منازعة الوظيفة العمومية غليزان 2019 منشور على الموقع الإلكتروني

⁵ تم الاطلاع عليه بتاريخ 03 جانفي 2023 ، على الساعة 18; 04 ص02. <https://drive.google.com>

⁵ نقلا عن: خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 13.

Le contentieux administratif correspond aux règles applicables dans le cadre d'un Procès devant le juge administratif plus précisé dans le langage universitaire :

Le contentieux administratif : « designe le litige qui oppose un particulier à l'administration . Dans les facultés de droits on associe souvent l'expression aux règles guidant la résolution de ce litige, designe le procès administratif lui-même, c'est le sens retenue dans cet ouvrages consacré au procès qui se tient devant le juge administratif.¹

Le terme contentieux administratif pris dans sens large et son acception étymologique designe les litiges, qui peuvent naitre de l'activité des administration publique ainsi que les procédés qui permettent de resoudre ces litiges.²

بالإضافة إلى تعريف الأستاذ عبد الحكيم سواكر والذي اعتبرها كأحد أنواع المنازعات القضائية الإدارية التي تعمل على ترسيخ مبادئ القانون على جميع القرارات والأعمال الصادرة من الإدارة، والتي تخص الحياة المهنية للموظفين، حيث أن أي قرار غير مشروع مخالف للقواعد القانونية سيخضع للإلغاء من قبل القاضي الإداري مع تعويض المتضرر عن هذا القرار غير قانوني، حيث جاء في هذا التعريف: « أحد أنواع المنازعات القضائية الإدارية التي تعمل على إرساء مبادئ القانون من خلال تحقيق رقابة فعالة على جميع قرارات وأعمال الإدارة التي تهم سير الحياة المهنية للموظفين، من خلال رقابة المشروعية على قرارات وأعمال التي تهم سير الحياة المهنية للموظفين، والتي يجب أن تأتي أعمالها وتصرفاتها موافقة للقواعد القانونية النافذة في الدولة، فإذا أصدرت قرارا

BROYELLE Camille, contentieux administratif, 10^{ème} édition, Paris, 2008, p. 13.

1

²PAUL Lewalle, contentieux administratif, 3^{ème} édition, 2008, p01.

مخالفا لإحدى القواعد القانونية فإنه يصبح عرضة للإلغاء من طرف القاضي الإداري مع تعويض الموظف والموظفين الذين أضر بهم هذا القرار غير المشروع»¹,

ثانيا: التعريف التشريعي لمنازعات الوظيفة العمومية

رغم صعوبة إيجاد تعريف تشريعي لمنازعة الوظيفة العمومية، إلا أنه يمكن استنباطه من نص المادة 800 من قانون رقم 22-13 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المتضمن ق إ م إ والتي تنص على: «المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات أخرى. تختص المحاكم الإدارية بالفصل في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها»², حيث لم يرقم المشرع الجزائري بوضع تعريف شامل وكامل لمنازعات الوظيفة العمومية كونه لا يشكل فراغا في التشريع وحتى لا يعتريه نقص من هنا أو هناك أو أن يكون عرضة للنقد، وذلك رغم قيامه بفصل المنظومة الإجرائية عن الخصومة المدنية وتحديد المعيار العضوي كأساس لتوزيع الاختصاص بين القضاء العادي والقضاء الإداري.³

ثالثا: التعريف القضائي لمنازعة الوظيفة العمومية

سار القضاء الجزائري في نفس الموقف مع المشرع الجزائري في تعريف منازعات الوظيفة العمومية، حيث ترك ذلك لموقف القضاء والفقهاء، و قام باتباع المعيار العضوي في تعريف النزاع الإداري الذي يقوم على تحديد الاختصاص النوعي للغرفة الإدارية للمجالس القضائية.⁴

¹ عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 04.

² أنظر المادة 800 من قانون رقم 22-13، المؤرخ في 2022/07/17، المعدل والمتمم للقانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج , عدد 48، الصادرة بتاريخ 2022/07/17.

³ بوكراع عبد السلام، بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية و خصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، سنة 2020/2019، ص 09.

⁴ خلف فاروق، منازعات الوظيفة العامة في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص 133.

قامت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بتاريخ 13/01/1970 بتكريس المعيار العضوي في تحديد النزاع الإداري، والذي لا يأخذ إلا بصفة الأشخاص المعنية، إذ يكفي أن يكون شخص معنوي إداري في الدعوى مهما كانت طبيعة القضية المطروح فيها بصفة عامة، أي سواء كان بأخذ طابع عام أو طابع خاص.¹

من خلال المقارنة بين هذه التعاريف الفقهية التي تم التطرق إليها من قبل، يمكن تقديم تعريف شامل لمنازعات الوظيفة العمومية على أنها: « جميع المنازعات التي تثار من قبل الأشخاص الذين يتوفر فيهم الشروط للالتحاق بالوظيفة العمومية، أي الذين عينوا بصفهم متربصين أو الموظفين والذي يتم الفصل فيها من طرف جهات إدارية وقضائية مختصة. أو بصفة أخرى مجموع المنازعات المتعلقة بالمواطنين أو غيرهم من الأشخاص والتي تباشرها في إطار تطبيق القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية والاختصاص من طرف جهة مختصة ووفقا لقواعد قانونية»²، حيث تقوم بمراقبة أعمال السلطات الإدارية، من خلال تمكين المتقاضين من متابعة هذه السلطات أمام جهاز خارجي عنها، وهو القضاء الإداري، والذي يجبرها على احترام القانون، لكن لا تكون هذه الرقابة فعالة إلا بوجود قاضي إداري وإجراءات قضائية بدورها فعالة.

المطلب الثاني : أنواع و معايير منازعات الوظيفة العمومية

سنحاول في هذا المطلب الحديث عن مختلف أنواع المنازعات العمومية وشرحها مع محاولة ربطها بالواقع التطبيقي للنصوص القانونية على مستوى النظام القضائي الإداري الجزائري من خلال اختيار نماذج من القضايا والأحكام الصادرة في هذا المجال، لذا سنتطرق لتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، إذ سنتناول في الفرع الأول المنازعات المتعلقة بالمسائل غير التأديبية، وفي الفرع الثاني إلى المنازعات التأديبية.

¹ عمور سلامي، الوجيز في قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008/2009، ص53.

² عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص03.

الفرع الأول: أنواع منازعات الوظيفة العمومية

تنقسم المنازعات غير تأديبية الخاصة بمنازعات الوظيفة العمومية لصنفين، حيث تكون في الصنف الأول مقيدة بالرجوع إلى ل إ م أ، أما في الصنف الثاني فتكون غير ملزمة بأخذ رأي هذه اللجنة.

أولا - القرارات المقيدة بالرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

مجموعة القرارات التي تخص الموظف العمومي والتي تنتقيد بالرجوع ل إ م أ لأخذ رأيها،

تتمثل في:

أ - مرحلة التربص

تعرف مرحلة التربص بانها تلك المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدأ لفترة تربص يتمرن فيها، مما يسمح للإدارة خلالها بمعرفة مدى قدرة هذا المتربص على القيام بالمهام المنوطة به، وتدوم هذه المرحلة لمدة سنة إذ يمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته²¹. تثير مرحلة التربص بعض المنازعات أمام القضاء الإداري نظرا لأهميتها في قدرات الموظف و مؤهلاته، حيث تملك لجنة الترسيم صلاحية تمديد فترة التربص لمدة سنة أو تسريحه أو إعادته إلى سلكه الأصلي بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، هذا ما أكدته قرار المحكمة العليا الذي ينص على: "من المقرر قانونا أنه في حالة عدم الترسيم يمكن للجنة الترسيم بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالسلك أن تمنح للمعني مهلة تدريبية لمدة سنة أو إعادته إلى سلكه الأصلي أو تسريحه ومن ثمة فإن المقرر الإداري المتضمن إعادة إدماج الطاعن في سلكه الأصلي بعد عدم ترسيمه خلال أجل التربص لعدم كفايته كان مؤسسا تأسيسا قانونيا. ومتى كان كذلك إستوجب رفض الطعن"³, كما يمكن تسريح الموظف خلال فترة التربص

¹ فاطمة الزهراء جدو و إيمان العيداني و سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس دار البيضاء، الجزائر، دون سنة النشر، ص 34.

² جلول بن سديرة و د سليمة مسراتي، "المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليلة 02، مجلد 09، عدد 06، ديسمبر 2018، ص 36.

³ قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 74124 بتاريخ 1990/06/16، المنشور بالمجلة القضائية، عدد 4، 1992، ص 149.

أو بعد انتهائها بشرط احترام الإجراءات المعمول بها في هذا المجال وإلا كان للمتربص الحق في الطعن، هذا ما أكدته قرار المحكمة العليا رقم 103951 الصادر في 26 جوان 1994.¹

ب - حركات نقل الموظفين

تلجأ الإدارة إلى وسيلة نقل الموظفين لاعتبارات المصلحة العامة، إذ يتم نقل الموظف، إما بطلب منه أو بصفة إجبارية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تكون عملية النقل بشكل عام ودوري أو بشكل محدود وظرفي، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار رغبات المعنيين ووضعياتهم العائلية بالإضافة إلى شرطي الأقدمية والكفاءة المهنية مع استفادته من مجموعة من الضمانات في حالة نقله إجباريا كاسترداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب.²

يمكن أن يشكل موضوع النقل نزاعا بين الموظف والإدارة في حالة قيام هذه الأخيرة بعد دراسة ملفه أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بنقله إجباريا لدواعي المصلحة العامة وعدم قبول الموظف بذلك، هذا ما تم تأكيده في قرار مجلس الدولة الذي ينص: "لا يمكن للموظف رفض قرار نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة، شريطة عرض ملفه الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي"³.

ثانيا - القرارات الغير مقيدة بالرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

هي القرارات التي تخص كل موظف عمومي، والتي لا يرجع فيها لأخذ رأي ل إ م أ، تتمثل في:

¹قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 103951 تاريخ 1994/06/26 المنشور بالمجلة القضائية، العدد الأول، 1996، ص 167.

² أنظر المواد 156-159 من أمر رقم 06-03 المتمم في ديسمبر 2022، المؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ج ج ج، عدد 46، الصادر في 16/07/2006 متمم للقانون 18 ديسمبر 2022، ج ج ج ج، عدد 85، مؤرخ في 19 2022. ديسمبر

³ قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 005485 بتاريخ 2002/07/22 المنشور بمجلة مجلس الدولة، عدد، 1 2004، ص 164.

أ - منازعات التوظيف

يعد التوظيف من الأعمال التسييرية المهمة في تفعيل النشاط الإداري¹، يخضع طبقاً لنص المادة 74 من الأمر رقم 06-03 المتمم في ديسمبر 2022 إلى مبدأ المساواة²، حيث يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف العامة في الدولة³، والمقصود بالمساواة هنا بالمساواة القانونية (من تماثلت مراكزهم القانونية).

يتم الإلتحاق بالوظيفة العمومية طبقاً لنص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتمم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الإختبارات أو الفحص المهني أو عن طريق التوظيف المباشر⁴.

يمكن أن تشكل مسألة التوظيف نزاع بين المترشح والإدارة، حيث يجوز للمترشح الذي تتوفر فيه الشروط المطلوبة الطعن في الإعلان الخاص بالمسابقة حتى وإن كان ذلك بعد صدور النتائج بسبب توفر شرط المصلحة، كما لا يجوز إقصاء أي مترشح بعد نجاحه في مسابقة التوظيف حتى وإن تأكد فيما بعد أن مؤهلات هذا المترشح لا تتلائم مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة⁵.

ب - منازعات المرتبات

يقصد بالراتب مبلغ من المال يتقاضاه الموظف العمومي شهرياً من الدولة وبصفة دورية ومنتظمة، ولا يستحق هذا الراتب إلا بعد أداء الخدمة⁶، تم النص عليه في المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي اعتبرته كحق مشروع للموظف يحصل عليه بعد أدائه لعمله، حيث جاء في نصها: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"⁷.

¹ فاطمة الزهراء جدو و إيمان العيداني و سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص 76.

² أنظر المادة 74 من الأمر رقم 06-03.

³ أنظر المادة 63 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج، عدد 1، الصادر بتاريخ 07/03/2016.

⁴ أنظر المادة 80 من الأمر رقم 06-03.

⁵ بوكراع عبد السلام و بوجمعة نذير، المرجع السابق، ص 49-50.

⁶ فاطمة الزهراء جدو و إيمان العيداني و سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص 41.

⁷ أنظر المادة 32 من الأمر رقم 06-03.

يمكن أن يشكل موضوع الراتب نزاعاً بين الموظف والإدارة، وذلك في حالة مطالبة هذا الموظف بالتعويض عن رواتبه في المدة التي كان فيها موقوفاً عن أداء عمله بسبب متابعة جزائية خارجة عن مسؤولية الإدارة، وهو الأمر الذي تم تأكيده بقرار من مجلس الدولة والذي ينص: "لا يمكن للموظف المطالبة برواتبه عن المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية في إطار خارج عن مسؤولية الإدارة."¹ كما يجوز لهذا الموظف طلب التعويض طبق لقرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة الذي يقضي بإمكانية طلب الموظف للتعويض فقط دون الرواتب ذلك في حالة عدم إبداء إستعداده للرجوع إلى العمل وقت صدور قرار التوقيف².

ثالثاً: المنازعات التأديبية

شرح التأديب في منازعات الوظيفة العمومية من أجل ضمان السير الحسن للعمل الوظيفي داخل المرافق العامة، حيث تتعدد هذه المنازعات وتتنوع، لذا يمكن تصنيفها إلى منازعات متعلقة بمبدأ الشرعية ومنازعات متعلقة باستدعاء الموظف أمام لجنة التأديب وتوقيفه عن العمل.

أولاً - المنازعات المتعلقة بمبدأ شرعية العقوبة

تنقسم هذه المنازعات إلى منازعات المتعلقة بقرارات تأديبية غير مشروعة وأخرى متعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي.

أ - المنازعات المتعلقة بقرارات تأديبية غير مشروعة

نص المشرع الجزائري في نص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري على أنه: "لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون"، حيث يفهم من نص هذه المادة أن المشرع حصر تطبيق العقوبات على مختلف الجرائم في حدود النصوص القانونية المنصوص عليها³.

¹ قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 10847 بتاريخ 2004/06/15، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص 147.

² قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 009740 بتاريخ 2004/12/16، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص 158-160.

³ أنظر المادة الأولى من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم.

الإدارة كغيرها من أجهزة الدولة ملزمة بمبدأ المشروعية، لكنها في بعض الأحيان قد تخرج عن العقوبات المحددة في أغلب التشريعات على سبيل الحصر عند تسليطها للعقوبة على الموظف الذي ارتكب خطأ وظيفيا، هذا ما يتنافى مع مبدأ شرعية العقوبة، حيث يمكن في هذه الحالة للموظف العام الذي تعرض لهذه العقوبة التأديبية رفع دعوى أمام القاضي الإداري مطالبا بإلغاء العقوبة المقررة عليه، كما أن السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأخطاء المهنية تخضع أيضا للرقابة القضائية من حيث مشروعيتها¹.

ب - المنازعات المتعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي

يشترط أثناء تأديب الموظف أن تكون العقوبة التأديبية متناسبة مع الخطأ المرتكب مع مراعات مجموعة من الأحداث، كالظروف التي ارتكب فيها الخطأ والضرر الذي ألحق بالمصلحة أو المستفيد من المرفق العام بالإضافة إلى النتائج المترتبة على سير المصلحة².

كما نص مجلس الدولة في قرار صادر منه على إلغاء قرار لجنة الطعن الذي يقضي بالغاء قرار لجنة التأديب التي سلطت عقوبة التسريح المصنفة من الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة على الرغم من عدم تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب وذلك بسبب اتخاذها قرار إلغاء التسريح دون أن تتخذ أي عقوبة ضده، حيث جاء في هذا القرار:

"متى كان مقرر قانونا أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب درجة العقوبة المتخذة بشأنه فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بالغاء قرار اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة من الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به"³.

ثانيا - المنازعات المتعلقة بتأديب الموظف العام

سننظر هنا للمنازعات المتعلقة بقرارات إيقاف الموظف العمومي وإعادته إلى منصب عمله، وكذا المنازعات الخاصة باستدعائه للمثول أمام اللجان التأديبية .

¹ بوكراع عبد السلام و بوجمعة نذير، المرجع السابق، ص 53 - 54 .

² أنظر المادة 161 من الأمر رقم 06-03 .

³ قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، رقم 068965، المؤرخ في 2011/11/17، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2011، ص ص 98-100.

أ - منازعات قرارات الإيقاف والعودة إلى منصب العمل

يتم إيقاف الموظف من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً في حالة ارتكابه لخطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو في حالة ما إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، حيث يتلقى في الحالة الأولى أثناء فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي بالإضافة لمجمل المنح ذات الطابع العائلي، أما في الحالة الثانية فيمكن أن يستفيد من جزء من راتبه خلال مدة لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ التوقيف وكذلك لمجمل المنح العائلية¹.

لا يتم تسوية الوضعية الإدارية للموظف الذي كان محل متابعة جزائية، إلا إذا أصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً²، عكس الموظف المتحصل على حكم بالبراءة على مستوى المحكمة الابتدائية ومجلس الدولة والذي يستفيد منها حتى ولو تم الطعن بالنقض في قضيته أمام المحكمة العليا، هذا ما أكدته قرار مجلس الدولة المتضمن: "متى كان الطعن بالنقض المرفوع ضد الأحكام النهائية بالبراءة لا يوقف تنفيذها فإن الموظف المتوقف عن عمله بسبب متابعة جزائية والصادر في حقه حكماً بالبراءة محق بمطالبة إعادة إدماجه في منصب عمله بالرغم من أن الطعن بالنقض المسجل ضد هذا الحكم لا زال قائماً"³.

ب - المنازعات الخاصة باستدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي

يمثل الموظف المحال أمام المجلس التأديبي كأصل عام بصفة شخصية إلا في حالة حدوث قوة قاهرة تحول دون ذلك، كما يمكن تمثيله من طرف مدافعه بشرط تقديمه لمبرر مقبول حيث يتم تبليغه بتاريخ المثول قبل 15 يوماً على الأقل⁴.

يمكن أن تثار منازعة بين الإدارة والموظف في حالة عدم تبليغ هذا الأخير بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب قبل 15 يوماً مما يؤدي إلى إلغاء القرارات المتخذة في هذا الشأن، هذا ما جاء في قرار مجلس الدولة الذي ينص: "عدم تبليغ موظف قبل 15 يوماً على الأقل بالبريد الموصى

¹ أنظر المواد 173 و 174 من لأمر رقم 06-03.

² أنظر المادة 173 من الأمر رقم 06-03.

³ قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة رقم 067719 بتاريخ 08/09/2011، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2012، ص ص 101-102.

⁴ أنظر المادة 168 من الأمر رقم 06-03.

عليه مع وصل إستلام بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، يجعل الإجراءات التأديبية مخالفة للقانون ويؤدي إلى إلغاء كل قرار متخذ بناء عليها.¹

الفرع الثاني: معايير منازعات الوظيفة العمومية

قام الفقه والتشريع بوضع وتحديد مجموعة من المعايير التي تهدف إلى الفصل والتمييز بين منازعات الوظيفة العمومية باختلاف صورها وأشكالها، إذ يتطلب لتحديد مفهوم النزاع أو المنازعة الإدارية ضرورة الإعتقاد على ثلاثة معايير ضرورية، إثنان منها أساسية والتي اعتمدها القوانين في أحكامها وقام القضاء بتجسيدها في قراراته، وتناولها الفقه بين مؤيد لها ومعارض في كتاباته، لذا سنقسم هذا المطلب إلى أربعة فروع لكل فرع معيار من المعايير المعتمدة .

أولاً: المعيارين العضوي والموضوعي

يعتبر المعيارين العضوي (أولاً) والمادي (ثانياً) من المعايير الأساسية التي لا يمكن الإستغناء عنها في تحديد المنازعات الإدارية والوظيفية نظراً لدورها الكبير والهام الذي تلعبه في هذا المجال، حيث أقرها المشرع الجزائري وكرسها القانون في أحكامه القضاء وقراراته.

أ- المعيار العضوي (الشكلي)

يقصد بالمعيار العضوي أو ما يعرف أيضاً بالمعيار الشكلي كل تصرف أو عمل صادر من الإدارة العامة، يعتبر نشاطاً إدارياً يحكمه وينظمه القانون الإداري، ويخضع في منازعته لإختصاص القضاء الإداري إلا في حالات إستثنائية².

¹ قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة رقم 081452 المؤرخ في 2013/07/04، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 13، 2015، ص ص 112-113.

² علي بن عرفة وعيسى قيشوش، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2019، ص 49.

طبقا لهذا المعيار, نكون أمام نزاع إداري أو وظيفي كل ما كانت الإدارة طرفا فيها بغض النظر من طبيعة العلاقة القانونية محل المنازعة¹.

أخذ المشرع الجزائري بالمعيار العضوي, حيث يظهر ذلك جليا من خلال نص المادة 800 من قانون ق إ م إ المعدل والمتمم والتي تشترط في اختصاص المحاكم الإدارية أن يكون أحد أطراف النزاع الإداري شخصا إداريا عاما والتي تتمثل في كل من الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها, حيث جاء في نصها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية, باستثناء المنازعات الموكلة لجهات قضائية أخرى. تختص المحكمة الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها"².

كما تكون وفقا لنفس المعيار الدعوى إدارية, إذا كان أحد طرفيها سلطة إدارية, أو جهة إدارية مختصة, سواء كانت مرفقا عاما أو مؤسسة عامة إدارية أو شخص معنوي عام إداري, بالتالي تدخل هذه الدعوى أو المنازعات الإدارية في نطاق اختصاص جهات القضاء الإداري³, وبحسب هذا المعيار يكون نزاعا إداريا, ويرجع الاختصاص فيه بالنتيجة إلى القضاء الإداري متى كان أحد أطرافه شخصا معنويا عاما.⁴

المرجع نفسه, ص 17. 1.

أنظر المادة 800 من القانون رقم 22 - 13²

³ عوايدي عمار, المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري, الجزء الأول (القضاء الإداري), طبعة 3, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2004, ص 98.

⁴ ميمونة سعاد, مرجع المنازعات الإدارية, دار هومة, الجزائر, 2018, ص 70.

رغم أن المعيار العضوي هو المعيار الأكثر إستعمالاً بتمييزه بالعديد من المميزات عن غيره من المعايير كسهولة استعماله وبساطته ووضوحه، إلا أنه يبقى سطحي بسبب عدم تحديده لمجالات النزاع الإداري بدقة واكتفائه فقط بالإعتماد على الجهة مصدرة القرار¹.

ب- المعيار المادي (الموضوعي)

هو معيار حديث النشأة، يقوم على موضوع النزاع المطروح، يؤول إختصاصه القضائي للجهتين القضائيتين الإدارية والعادية، حيث يرجع للقضاء الإداري إذا كان يطرح قضية من قضايا القانون العام وللقضاء العادي في حالة ما كان النزاع يطرح مشكلة من مشاكل القانون الخاص، يتكون هذا المعيار من عنصرين أساسيين هما المشاركة في تسيير مرفق عمومي بهدف تحقيق المصلحة العامة واستعمال امتيازات السلطة العامة، حيث أنه كلما تضمن النشاط الإداري أحد هذين العنصرين وتم حدوث نزاع أعتبر نزاعاً إدارياً ويتم تحويل إختصاصه للقضاء الإداري مهما كانت صفة أطراف النزاع.²

رغم تفضيل هذا المعيار لكونه لا يحرم المضرور من جراء نشاط إداري قام به شخص خاص من الحصول على التعويض، إلا أنه يعيب عليه استثنائه للمنازعات الإدارية التي تنشأ من جراء رفع الشخص المعنوي العام دعوى ضد الشخص الخاص كمنازعات الضبط الإداري³.

عملاً بمبدأ تقييم العمل، يختص القضاء الإداري بتطبيق قواعد القانون الإداري على المنازعة الإدارية بما فيها المنازعة الوظيفية والقضاء المدني بتطبيق قواعد القانون المدني على منازعات الأفراد العاديين، لكن هذا المعيار يخالف النصوص الوضعية التي تقيم هذه الصلة ما بين الإختصاص والقانون الواجب تطبيقه.⁴

¹ علي بن عرفة، عيسى قشوش، المرجع السابق، ص 17 و 18.

² علي بن عرفة و عيسى قشوش، المرجع السابق، ص 18.

³ ميمونة سعاد، المرجع السابق، ص 45.

⁴ فاروق خلف، المرجع السابق، ص 128.

أما فيما يخص القاضي الإداري، فيكمن دوره في تحديد نوع النزاع أو أطراف والأساليب التي قد استعملتها الإدارة في أداء نشاطها، وكذا الفرق بين أعمال الإدارة وأعمال السلطة ومحاولة البحث في كافة جوانب النزاع الإداري وإيجاد الحلول المناسبة، وهو ما قد يميز القضاء الإداري بصفة عامة وقضاء مجلس الدولة الفرنسي في الأخذ به فعلا وابتداعه المعايير والنظريات التي تسايره.¹

يرى المشرع الجزائري أن المعيار العضوي هو الأساس في تحديد النزاع الإداري والوظيفي إذ يرتكز على صفة الجهة القائمة بالنشاط الإداري والذي يرجع الإختصاص فيه للقضاء الإداري، دون نسيان دور المعيار المادي الذي يعتبر الوسيلة الأنجح والأنجع لحصول على التعويض الكافي والعادل جراء الضرر الناتج عن نشاط الإدارة الضار حيث يؤول الإختصاص في هذا المعيار للقضاء العادي.²

بالتالي يمكننا القول أنه لا يمكن الاعتماد على معيار واحد فقط، بل يجب الاعتماد على المعيارين مع بعض (المعايير المختلطة)، لغرض تحديد طبيعة النزاع الإداري والنزاع الوظيفي.

ثانيا: معيار القانون واجب التطبيق

لم يتغير هذا المعيار منذ حكم « Blanco »، ومفاده أن المعيار المحدد لاختصاص القضاء الإداري عن القضاء العادي هو القانون الواجب التطبيق على النزاع.

يرى هذا المعيار أنه إذا كان القانون المدني هو القانون الواجب التطبيق في النزاع فإن الإختصاص هنا يؤول للقضاء العادي، أما إذا كان القانون الإداري هو القانون الواجب التطبيق فيؤول الإختصاص في هذه الحالة إلى القضاء الإداري للنظر في هذا النزاع.³

¹ المرجع نفسه، ص 129.

علي بن عرفة، عيسى قشوش، المرجع السابق، ص 17.

مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 18³

يتميز هذا المعيار بكونه يعطي تبريرا علميا لإزدواج القضاء, حيث يقوم على مبدأ تقسيم العمل إذ يختص القضاء الإداري بتطبيق قواعد القانون الإداري على مختلف المنازعات الإدارية بما في ذلك منازعات الوظيفة العمومية, كما يؤول اختصاص القضاء المدني لتطبيق قواعد القانون المدني على المنازعات الناشئة بين الأفراد العاديين فيما بينهم, كما يهدف إلى عدم الإعتماد على اختصاص واحد إذ يستوجب عليه البحث عن كافة جوانب النزاع الإداري والوظيفي إلى غاية الوصول إلى حل نهائي له, لذلك يتعين علينا الإعتماد عن معيار مختلط من أجل تقاضي قدر المستطاع حالات التنازع السلبي والإيجابي بين جهتي القضاء¹.

يمكن تحديد القانون الواجب التطبيق من خلال التعرف على أشخاص النزاع وموضوعه, حيث يتم تحديد أشخاص النزاع بناء صفة أطرافه إن كانوا أشخاص عاديين أو عموميين من أجل معرفة الجهة القضائية المختصة للنظر في النزاع المثار بشأنهم, كما يتم تحديد موضوع النزاع من خلال التمييز بين التصرفات الإدارية المنعزلة وبين النشاطات الإدارية المستمرة².

رغم إيجابيات هذا المعيار محاسنه إلى أنه تعثره بعض النقائص والعيوب, حيث أنه في الكثير من الأحيان لا يمكننا معرفة القانون واجب التطبيق إلا إذا تم تحديد جهة الإختصاص³.

ثالثا: معيار صفة أطراف النزاع من أشخاص القانون العام

يقوم هذا المعيار على تحديد صفة الأطراف المتنازعة من أشخاص القانون العام, حيث أنه في حالة ما إذا كان أطراف النزاع شخصين قانونيين عاديين أي شخصين من أشخاص القانون الخاص يؤول الإختصاص للقضاء العادي كقاعدة عامة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك في بعض الإستثناءات كحالة تسيير المرفق العام عن طريق الإلتزام, أما إذا انحصر النزاع بين شخصين أحدهما عام والأخر خاص فيؤول النزاع هنا للقضاء الإداري أو القضاء الخاص وذلك حسب نوعية

المرجع نفسه, ص 18 و 19.¹

² مسعود شيهوب, المبادئ العامة للمنازعات الإدارية, الأنظمة القضائية المقارنة والمنازعات الإدارية, الجزء الأول, الطبعة الثالثة, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2005, ص 126 و 127.

المرجع نفسه, ص 127.³

القضية المثارة، كما يمكن أن ينحصر النزاع بين شخصين من القانون العام وفي هذه الحالة يرجع الاختصاص للقضاء الإداري و يتم تطبيق قواعد القانون العام¹.

نصت المادة 800 فقرة 2 من ق إ م إ المعدل والمتمم على أنه: « تختص المحكمة الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها ». بالرجوع إلى نص هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري ربط اختصاص المحاكم الإدارية بأشخاص القانون العام والمتمثلة في كل من الدولة أو الولايات أو البلديات أو المؤسسات ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية .

كما يشترط في منازعات الوظيفة العمومية أن يكون أطراف الدعوى يتمتعون بصفات الأشخاص الخاضعين للقانون العام، والشرط الأساسي لهذا المعيار يكمن في تحريك الدعوى في مجال الوظيفة العمومية والنزاع يكون وظيفيا متى كان يحمل صفة شخص من أشخاص القانون العام.

رابعاً: المعيار المعتمد في القانون الجزائري

اعتمد المشرع الجزائري على المعيار العضوي كأساس لتوزيع الاختصاص بين القضاء الإداري والقضاء العادي وكذلك في تحديد النزاع الإداري نظرا لبساطته وسهولة استعماله، إذ حدد اختصاص المحاكم الإدارية في جميع المنازعات التي تكون الدولة، الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها، واعتبر من اختصاص مجلس الدولة المنازعات المتعلقة بالإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية عن كل القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية، وفي هذا الصدد فقد سار المشرع الجزائري نفس المسار مع المشرع الفرنسي والمصري وباقي التشريعات المقارنة الأخرى، بحيث ترك ذلك للفقه والقضاء².

المرجع نفسه، ص 126.

فاروق خلف، المرجع السابق، ص 133²

كأصل عام قام بتعريف النزاع الإداري باعتداده للمعيار العضوي، والذي على صورته تم تحديد الاختصاص النوعي للغرف الإدارية للمجالس القضائية الواردة في مادة 07 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، ثم على ضوء ما نص القانون العضوي رقم 98 - 01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، وكذلك أحكام المادة (09) ونصوص المواد (801 و 901) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 ونص المادة 800 من القانون رقم 22-13 .

كما أخذ المشرع بالمعيار المادي كاستثناء بهدف تكملة المعيار العضوي في تحديد النزاع الإداري وذلك من خلال عمليتي المنع والجمع، حيث استعان به من أجل إبعاد بعض النزاعات على الرغم من أن الشخص المعنوي العام طرفا فيها واعتبرها على أنها مماثلة للنزاعات العادية نظرا لطبيعتها وقام بارجع الإختصاص القضائي فيها للمحاكم العادية¹.

المبحث الثاني : دور منازعات الوظيفة العمومية

يعتبر قطاع الوظيفة العمومية من القطاعات الحساسة لكون وظائف الدولة ليست مكفولة للجميع، حيث تعتبر قضية منازعات الوظيفة العامة من أهم المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة كونها تتعلق مباشرة بالموظف العام وعدد الموظفين، وهو ما يعتبر كأداة تمارس بها الدولة أنشطتها لتحقيق السياسة العامة، لذا قمنا بتخصيص هذا المبحث لدراسة أهمية هذه المنازعات في المطلب الأول وتبيان الحماية القانونية المكفولة للموظف من تعسف الإدارة في المطلب الثاني .

المطلب الأول: أهمية منازعات الوظيفة العمومية

تظهر أهمية ومكانة منازعات الوظيفة العمومية بصورة جلية وواضحة عكس باقي أنواع المنازعات الإدارية الأخرى كونها تشمل على جانب من الجزاء التأديبي الموقع من قبل السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين في الوظيفة العمومية، لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى تبيان

¹ بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، " تنظيم عمل واختصاص "، ط 2، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 141.

أهمية هته المنازعات من خلال ممارستها لمختلف أنواع الرقابة، كالرقابة التلقائية (الفرع الأول) والرئاسية (الفرع الثاني) والقضائية (الفرع الثالث) .

الفرع الأول: الرقابة التلقائية

تمارس الرقابة التلقائية من خلال قيام الإدارة بصفة تلقائية من مراجعة تصرفاتها وفحص مشروعيتها والتأكد من مدى مطابقتها للقوانين المعمول بها حيث تتم بناء على تقرير لجنة أو هيئة إدارية أخرى مهمتها مراقبة أعمال الإدارة كما يمكن أن يمارسها الموظف أو الجهة التي أصدرت القرار أو الرئيس الإداري الذي يملك سلطة رئاسية عليه أو الهيئة المركزية لكونها تملك وصايا إدارية على الهيئات اللامركزية¹.

الفرع الثاني: الرقابة الرئاسية

تمارس الإدارة مهامها بصفة رئاسية عن طريق وجود علاقة قانونية بين الأشخاص والموظفين بالإدارة العامة وفقا للسلم الإداري الذي يقضي بتبعية الموظف الأدنى والمتمثل في المرؤوس للموظف الأعلى وهو الرئيس وذلك بالنسبة لشخصه وعمله والتي تخول للرئيس الإداري العديد من السلطات التي تمس المركز الذاتي للمرؤوس، بالإضافة إلى توجيه الأوامر والتعليمات وكذا التصديق والتعديل والإلغاء و حتى سلطة الحلول² والذي يعتبر الركن المركزي للسلطة الإدارية باعتبار السلطة الرئاسية علاقة قائمة بين الرئيس والمرؤوس أثناء ممارسة الموظفين نشاطهم خلال مساهمهم المهني³.

الفرع الثالث: الرقابة القضائية

يتم مباشرتها من طرف المحاكم القضائية عن طريق الدعوى قضائية كدعوى إلغاء قرارات إدارية أو دعوى تفسير مشروعيته أو دعوى القضاء الكامل والتي تستوجب اتباع إجراءات خاصة

¹ علي بن عرفة و عيسى قيشوش، المرجع السابق، ص 24 و 25 .

² ميمونة سعاد، المرجع السابق، ص 23.

³ بن عرفة علي و عيسى قيشوش، المرجع السابق ، ص 25 .

لرفع الدعوى أمام القاضي حيث تعتبر منازعات الوظيفة العمومية كجانب من جوانب الرقابة القضائية، إذ تستهدف هذه الأخيرة أساساً حماية حقوق الموظفين وتمكينهم من متابعة الإدارة في حالة تضررهم من عدم تطبيقها للقانون أو من سوء تصرفها¹.

تظهر أهمية هذه المنازعات أيضاً في رقابة مشروعية جميع أعمال ونشاطات الإدارة التي تهم الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين وجميع النشاطات والتصرفات التي تنبثق عن تطبيق قوانين الوظيفة العمومية سواء كانت هذه الأعمال والتصرفات قرارات أو عقود إدارية مع الموظفين أو أعمال مادية أو مع غيرهم من الأشخاص الطبيعية². كما يكمن دورها في الخضوع لرقابة فعالة على الأعمال والقرارات المتعلقة بالموظفين العموميين، وأي حكم مخالف للقانون يخضع للإلغاء مع إمكانية التعويض عن الضرر، كما يحقق قدراً من التوازن في العلاقة بين الإدارة والموظفين، بالإضافة إلى حق إلغاء القرار في حالة ما كان مشوباً بعيب من العيوب وثبت أن هناك تعسف من جانب الإدارة، واستعمال أليات قانونية إدارية وقضائية لردعها³. بالإضافة إلى العمل على إضفاء أو تحقيق التوازن بين الموظفين وتجسيد احترام حقوقهم في المساواة للإلتحاق بالوظيفة⁴، لذلك تكمن الأهمية في إتاحة الفرصة للإدارة لمراقبة مدى مشروعية القرارات الصادرة ومدى موافقتها وتصحيحها، وكذا إلى استبدالها وإعادة النظر في ذلك القرار أو إلغائه، وذلك لحفظ كرامة الإدارة عندما تكشف عن عدم ملائمتها⁵.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للموظف من تعسف الإدارة

تعتبر مسألة حماية الموظف من تعسف الإدارة كآلية قانونية لضمان تطبيق اللوائح المتعلقة بالوظيفة العامة، يظهر ذلك من خلال إصدار مجموعة من القوانين في هذا المجال، كالأمر رقم

المرجع نفسه ص 25 و 26 .¹

² عمور سلامي، المرجع السابق، ص 04.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 162.

⁴ المرجع نفسه، ص 05.

⁵ ميمونة سعاد، محاضرات في مقياس المنازعات الإدارية، أقيمت على طلبه السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون عام، 2017/2018، ص 22.

03-06 المتمم والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث أعطى المشرع الجزائري للموظف مجموعة من الضمانات في هذا الشأن حماية له من تعسف الإدارة وضمان كل حقوقه المكفلة دستوريا وتشريعيا كحق رفع تظلم إداري (الفرع الأول) وحق اللجوء إلى القضاء (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: حق رفع تظلم إداري

يشترط الفقه ضرورة إتباع إجراء التظلم الإداري قبل رفع دعوى إلغاء قرار تأديبي، إذ يعتبر التظلم الإداري ضمانا قانونية أقرها المشرع للموظف لحماية مصالحه قبل اللجوء للقضاء مما يفسح المجال للإدارة لإعادة النظر في القرارات التي أصدرتها .

أولا: تعريف التظلم الإداري

لم يتم النص على تعريف مفصل ودقيق للتظلم الإداري لا في القانون ولا في القضاء الجزائريين، باستثناء التعاريف المقدمة من طرف الفقهاء .

حيث عرفه الأستاذ عوابدي عمار على أنه : " التظلم الإداري هو الإلتماس أو الشكوى يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية والرئاسية والوصائية وإلى اللجان الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، وطالبيين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية غير المشروعة، أو أكثر اتفاقا مع مبدأ الملائمة والفعالية والعدالة، وتملك السلطات الادارية المختصة بالنظر والفصل في التظلمات الادارية سلطات واسعة و كاملة في مواجهة اعمالها المطعون فيها بعدم الشرعية والمتظلم منها، وأهم هذه السلطات الإجازة وسلطة التعديل وسلطة الالغاء وسلطة السحب " ¹.

من خلال هذا، يتضح أن التظلم الإداري إجراء أولي، الهدف منه تخفيف العبء عن المحاكم، وهذا بما أن الإدارة قد تتراجع عن رأيها بعد فحصها لقرارها بعد إلتماس الموظف أو قيامها بتصحيح

¹ عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في التظلم القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص366.

أخطائها بنفسها حتى لا تتفاجئ بإختصامها أمام القاضي¹، وباعتبارها وسيلة لحل النزاعات الإدارية وديا في وقت قصير وبدون اللجوء إلى الطريق القضائي.

كما يمكن تعريفه على أنه: "شكوى أو طلب يتم رفعه من طرف المتظلم ذو المصلحة والصفة، ويتقدم به إلى الإدارة المصدرة له أو الجهة التي تعلوها مباشرة، في الأجل المحددة قانونا."²

تعددت التعاريف الفقهية للتظلم الإداري، وذلك نظرا لأهميته، حيث يمكن تعريفه على أنه طعن ذو طابع إداري محض يوجهه صاحب الشأن إلى الإدارة المعنية، ولأية كانت أو رئاسية، يعبر فيه عن عدم رضاه من القرار الإداري ويلتمس من خلاله مراجعة موقفها .

ثانيا: الأساس القانوني للتظلم الإداري

نصت على حق التظلم الإداري المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي اشترطت فيه التعرض لعقوبة من إحدى الدرجتين الثالثة أو الرابعة و ضرورة تقديمه في أجل لا يتعدى شهر من تاريخ تبليغ ذلك القرار، حيث جاء في نصها : « يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار».³

يكون التظلم الإداري كاصل جوازي (إختياري) كما يمكن أن يكون إجباريا إذا كان أمام لجان الطعن الإدارية في القرارات الإدارية الرئاسية التأديبية إذ يستوجب الوفاء به قبل اللجوء إلى القضاء، كما لا يمكن اللجوء لهذا الأخير حتى يصدر قراره بالرفض، ويقوم باعادة النظر في القرار إما بتعديله أو سحبه أو إلغائه، حيث يعتبر كمرحلة أولى يسلكها المتظلم قبل لجوئه للقضاء .

¹علي بن عرفة، عيسى قشوش، ، المرجع السابق، ص27.

² طاهري سالم وسعدي أحمد، التظلم الإداري بين الطابع الإلزامي والإختياري في المنازعات الإدارية، مذكرة نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة 2018/2017، ص 11.

³ أنظر المادة 175 من الأمر رقم 06 - 03 .

Grievance procedures require complaints and appeals to be in writing.¹

ثالثا: أنواع التظلم الإداري

أقر الفقهاء مجموعة من التصنيفات التي تهدف لتحديد التظلم الإداري، ذلك حسب معايير خاصة بكل واحد منه، تتمثل فيما يلي:

أ - التظلم الإداري الولائي

يعرف التظلم الإداري الولائي على أنه: " ذلك التظلم أو الشكوى المقدمة أمام السلطة الإدارية، التي قامت بالعمل محل التظلم من أجل الإعتراف بخطئها والرجوع عنه وتصحيحه"².

ب - التظلم الإداري الرئاسي

يمكن تعريف التظلم الإداري الرئاسي إنطلاقا من إجتهدات الفقه، حيث يعرف بأنه: " ذلك التظلم الذي يرفعه الفرد المضرور، إلى رئيس مصدر القرار، الذي أضر به طالبا منه ممارسة سلطته الرئاسية التي تخوله، حق إقرار أعمال مرؤوسيه أو وقفها أو إلغائها أو تعديل أثرها أو الحلول في مباشرتها"³.

ت - التظلم الإداري أمام الجهة المختصة

هو التظلم الذي يقدمه الشخص المتضرر من القرار الصادر من الجهة الوصية عليه، أمام الجهات المختصة، هذا ما أكدته المادة 61 من قانون البلدية 10-11 والتي أقرت لرئيس المجلس الشعبي البلدي امكانية رفع تظلم إداري أو دعوى قضائية أمام الجهات المختصة ضد قرار الوالي المتضمن رفض المصادقة على المداولة أو إبطالها⁴.

¹J. MICHAEL Keating jr verginia A, Mc Arthur, MICHEL K. LEWIS Kathleen Gilligan seblives LINDA Risinger, Grievance mechanisms in correctional institutions, Low Enforcement assistance administration National institutute of law enforcement and criminal justice, US departement of justice, washington, 1975, p .7.

² بوفراش صفيان، عدم فعالية التظلم الإداري المسبق في حل نزاعات الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون فرع قانون "تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009، ص 11 .

³ المرجع نفسه، ص 12 .

⁴ أنظر المادة 61 من قانون رقم 11 - 10 ، مؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 ، يتعلق بالبلدية ، ج.ر.ج، عدد 37 ، الصدر في 03 يوليو سنة 2011 .

للتظلم الإداري منافع عديدة كونه إجراء سريع يحسم النزاع بين رئيس البلدية والوالي في أجل قصير، كما أنه غير مكلف مالي، بالإضافة إلى امكانية الوصول لحل توفيقى فاصل في النزاع، والذي يجنبنا الدعوى القضائية وطول مدة النزاع أمام الجهات القضائية.

الفرع الثاني: حق اللجوء إلى القضاء

يعتبر حق اللجوء للقضاء من الحريات العامة فهو حق دستوري مكفول لكل شخص فلا قانون بلا قاضي ولا حق بلا قضاء.

أولاً: تعريف حق اللجوء إلى القضاء

يعرف حق التقاضي بأنه : " ذلك الحق الذي يتيح لأي شخص أن يلجا لسلطة قضائية منصوص عليها في قانون الدولة، وفق الإجراءات المنظمة وذلك لتحقيق مصلحة مشروعة"¹.

يعد الطعن القضائي الحق الذي يتمتع به الموظف في المجال التأديبي بعد توقيع الجزاء عليه وبعد الطعن الإداري، إذ يعتبر كآخر حق يقوم الموظف باللجوء إليه وذلك في حالة عدم استجابة الإدارة للطعن الإداري المقدم أمامها².

ثانياً: الأساس القانوني لحق اللجوء إلى القضاء

تم تكريس حق اللجوء للقضاء في العديد من القوانين والتشريعات، حيث أشارت إليه المادة 03 من قانون رقم 08-09 المعدل والمتمم المتضمن ق إ م إ والتي أعطت الحق لكل شخص في اللجوء للقضاء وطلب حصوله على حماية حقه الذي يدعيه، حيث جاء في فقرتها الأولى: " يجوز لكل شخص يدعي حقا، رفع دعوى أمام القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته"³، حيث يمتد حق التقاضي ليشمل الدعاوى أمام محاكم الدرجة الأولى أو الدرجة العليا، كما أنه ورغم عدم

¹ جيماري نبيلة و عبادة وسيلة، حق اللجوء إلى القضاء الإداري في الجزائر بين النص و الضمانات، مجلة الفكر القانوني السياسي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، المجلد السابع، العدد الأول 2023، ص 1561

علي بن عرفة، عيسى قشوش، المرجع السابق، ص 27 .²

أنظر المادة 03 من قانون رقم 08 - 09 .³

جواز التنازل عنه إلا يمكن تقييده بالطرق القانونية كالإتفاق على اللجوء للتحكيم أو وجوب عرض النزاع على جهة أخرى قبل عرضه على القضاء كالدعوى الضريبية التي يشترط فيها التظلم الوجوبي¹.

يعتبر حق اللجوء للقضاء من النظام العام والحقوق العامة التي تقضى به المحكمة من تلقاء نفسها, إذ لا يجوز الإتفاق على مخالفته إلا إذا كان هذا التنازل لاحقا والذي يجيزه القانون لكون المتنازل عن الحق تنازل عنه بعد ثبوته ومباشرته, حيث يؤمن للفرد في النظام القانوني المجتمعات الحديثة الحق في التقاضي حتى ولو كان خصمه السلطة العامة, كما يرتبط هذا الحق بالحماية القانونية التي ينشدها الشخص والتي لا تقف عند إطارها النظري المجرد بل تتعداه إلى إسباغ هذه الحماية بصفة فعلية على الحق من خلال تنفيذ الحكم الصادر لصالحه باعتبار أنه لا قيمة لحق أو مركز قانوني تم تقريره أو إنشائه دون تنفيذ².

ثالثا: الضمانات القانونية لحق اللجوء للقضاء

منح المشرع الجزائري للمتقاضي مجموعة من الضمانات عند ممارسة حقه في اللجوء للقضاء, وذلك بمنحه الحق في رفع العديد من الدعاوى القضائية حماية لحقوق الإنسان في مواجهة أعمال السلطات الإدارية وتجسيدها لفكرة الدولة القانونية وتطبيقا لمبدأ الشرعية كدعوى قضاء الشرعية التي تحدد في كل من دعوى الإلغاء ودعوى تقدير الشرعية ودعوى التفسير, وكذا دعاوى القضاء الكامل التي تندرج فيه العديد من القضايا كالمنازعات الضريبية ودعوى التعويض عن المسؤولية الإدارية والصفقات العمومية, بالإضافة إلى الدعاوى الوقتية التي تتمثل في كل من الدعوى الإستعجالية الإدارية ودعوى وقف التنفيذ³.

جيمايي نبيلة وبادة وسيلة, المرجع السابق, ص 1564. ¹

المرجع نفسه, ص 1561 و 1562. ²

المرجع نفسه, ص 1565 و 1566. ³

الفصل الثاني
الحل الإداري و القضائي
للمنازعات

تمر المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف بعدة مراحل وإجراءات و يجب إتباعها والسير على منوالها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال، حيث تبدأ من الإدارة وصولاً إلى القضاء، إذ تتمتع الإدارة في بعض الحالات المعينة بالسلطة التقديرية، والتي تكون مقيدة بمبدأ المشروعية الذي يقضي باتباع القوانين والتشريعات المعمول بها وعدم الخروج عنها، كما أقر المشرع الجزائري مجموعة من الأجهزة وحددها ونظمها في مجموعة من القوانين والتنظيمات تكون مهمتها الرقابة على أعمال الإدارة والموظفين، حتى تتأكد من احترام الإدارة لمبدأ المشروعية، حيث أن قوام أي سلطة إدارية لا يكون إلا بوجود مجموعة من الأجهزة تساعد هذه السلطة في أداء مهامها على أكمل وجه، لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة حل المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف من الجانبين الإداري (المبحث الأول) والقضائي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الحل الإداري للمنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف

تسلك المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف المسار الإداري كمرحلة أولى، حيث يتم حل هذه المنازعات في هذه المرحلة عن طريق تدخل مجموعة من الأجهزة التي تساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة وتنظيم تصرفات الموظفين داخلها وخارجها ومنع تعسف الإدارة في حق المواطنين، للتفصيل أكثر في هذا الموضوع إرتأينا إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، إذ سنتطرق في المطلب الأول إلى الحديث عن ل إ م أ وفي المطلب الثاني إلى لجان الطعن، وذلك لاعتبارهما كجهازين إداريين ضروريين لحل هته المنازعات .

المطلب الأول : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات القانونية حماية للموظف العام من قمع السلطة المختصة في اتخاذ القرار التأديبي، وذلك بانشائه لأجهزة إدارية تتدخل في منازعاته المهنية، تتمثل في كل من ل إ م أ و لجان الطعن (الفرع الثاني)، حيث منح ل إ م أ صلاحية انعقادها في شكل مجلس تأديبي للنظر في المسائل التي تندرج في إطار النظام التأديبي للموظف كما منح للجان الطعن صلاحية النظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين العموميين في حال تعسف ل إ م أ في تطبيق العقوبة أو ساءت تقديرها، مع ربطها بعقوبات وآجال محددة، وذلك من أجل تحقيق الأمن القانوني الذي يوفر الحماية المطلوبة لتجسيد قانون الوظيفة العمومية¹ .

الفرع الأول : الإطار التنظيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم دراسة ل إ م أ من الجانب التنظيمي بالتطرق إلى مجموعة من الجوانب والنقاط التي تكتسي أهمية بالغة في هذا الموضوع وذلك من خلال التطرق إلى تعريفها وتبيان كيفية إنشائها، تشكيلتها ومدة العضوية فيها.

أولاً: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

¹ علي بن عرفة وعيسى قيشوش، المرجع السابق، ص 49.

تعرف ل إ م أ على أنها: "هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة، تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت والترقية والتأديب...".¹

ثانيا- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ ل إ م أ على مستويين، على مستوى الإدارة وعلى مستوى المؤسسات العمومية الوطنية، وذلك حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية²، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.³

نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي على كيفية تكوين ل إ م أ، حيث جاء في نصها: " تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية".⁴

كما يتم وضعها عند الإقتضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين بالنسبة للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية أما بالنسبة لل ل إ م أ المكونة لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها فتوضع لدى مسؤول المصلحة المعنية⁵.

¹ شاوي مريم وستيني نور الهدى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018/2017، ص8.

² أنظر المادة 63 من الأمر رقم 03-06.

³ أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج رج ج، عدد 44، الصادر في 30 يوليو سنة 2020.

⁴ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20.

⁵ أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20.

يمكن تشكيل لجان مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية بشرط أن تكون تابعة لنفس القطاع الوزاري، وذلك في حالة عدم سماح عدد الموظفين بتكوين هذه اللجان لدى تلك المؤسسات والإدارات العمومية.¹

ثالثا- تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل ل إ م أ من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، كما تضم أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين بنفس العدد مع الأعضاء الدائمين، يتم تعيينهم كالآتي:

1 - تعيين ممثلي الإدارة

يعين ممثلو الإدارة لدى ل إ م أ بنظر المادة 72 من الأمر 06-03 من طرف الهيئة التي لها صلاحية التعيين والمتمثلة في الوالي والوزير المعني سواء كانوا ممثلين دائمين أو إضافيين²، يخضع تعيين ممثل الإدارة لمجموعة من الضوابط، إذ يتم تعيينه في ل إ م أ واحدة في حالة سماح التعدادات بذلك، كما يشترط تعيينه من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" أو من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب" إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "أ" غير كاف، وذلك خلال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين³.

2 - انتخاب ممثلي الموظفين

يخضع انتخاب ممثلي الموظفين لدى ل إ م أ لمجموعة من الشروط:

- تقديم مرشحين للعهد الانتخابية من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا قصد تمثيل هؤلاء الموظفين في هاته اللجان.
- إجراء دور ثان في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني المتمثل نصف الأعضاء.

¹أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

²أنظر المادة 72 من الأمر رقم 06-03

تنظر المواد 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.³

- يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخابهم في ل
إم أ في حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية¹.
- إجراء الانتخابات قبل أربعة أشهر على الأكثر، وشهرين على الأقل من تاريخ انتهاء عهدة
الأعضاء الحاليين².

رابعاً- مدة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تحدد عهدة أعضاء ل إم أ حسب نص المادة الثامنة (08) من المرسوم التنفيذي 20-199
بثلاثة (03 سنوات) قابلة للتجديد.

استثناء يمكن تقليص أو تمديد مدة العضوية حسب ما تقتضيه المصلحة وذلك بموجب
قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية بعد أخذ رأي السلطة المكلفة
بالوظيفة العمومية، بشرط أن لا يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (06) أشهر.
يمكن إنهاء عهدة أعضاء ل إم أ من طرف الوالي أو الوزير المعني إذا طرأ تعديل على
هيكل أو رتبة أو سلك دون اشتراط المدة.

يباشر الأعضاء الجدد وضائفهم في التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين
يخلفونهم³.

في حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء ل إم أ قبل انتهاء عهده لأي سبب، تنتهي به المهام
التي عين أو انتخب من أجلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوب، يعين بدلا عنه العضو
الإضافي كعضو دائم إلى غاية تجديد اللجنة، كما يتم استخلاف ممثلي الموظفين الدائمين إذا غير
أحدهم السلك أو الرتبة بعضو إضافي، في حالة عدم وجود عضو إضافي يواصل المعني مهامه
إلى غاية تجديد اللجنة⁴.

¹أنظر المادتين 68 و 69 من الأمر رقم 03-06.

² نبيلة ماضي وسامية العايب، " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199"، مجلة الدراسات
القانونية المقارنة، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، المجلد 07، العدد 02، 2021، ص 1100 .

³أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-199.

⁴أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي 20-199.

الفرع الثاني: الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لدراسة الجانب الوظيفي لل إ م أ يستوجب علينا تحديد وتبيان مجموعة من المواضيع الأساسية المرتبطة بها من خلال تحديد نظام عملها وتبيان اختصاصاتها وطبيعة الآراء الصادرة منها .

أولاً: نظام عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء :

تطبيقاً لنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 199-20 تجتمع ل إ م أ مرتين في السنة على الأقل، بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل، كما يمنع حضور الأعضاء الإضافيين إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة غياب مبرر¹.

تترأس هذه اللجنة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض، في حالة تعذر ذلك بسبب مانع يتم تعيين موظف من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة من طرف السلطة المعنية²، حيث أنه من الأفضل وتكريساً لمبدأ الحيادية يجب رئاسة اللجنة بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، خاصة في حالة تساوي الأصوات أين يرجح صوت الرئيس³.

تتم اجتماعات ل إ م أ بحضور الأعضاء الدائمين فقط، إستثناء يمكن استخلافهم من طرف الأعضاء الإضافيين، وذلك في حالة حدوث مانع مبرر، كما يمنع حضور أي عضو من أعضاء اللجنة المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، بالإضافة إلى منع حضور أي عضو لاجتماعات اللجنة إذا كانت هذه الأخيرة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية⁴.

يشترط لسير مداولات ل إ م أ الشروط التالية:

¹أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 199-20.

²أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 199-20.

³ نبيلة ماضي وسامية العايب، المرجع السابق، ص 1105 .

⁴أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي 199-20.

- إخطار اللجنة من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اهتماماتها، حيث تبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين.
 - قيام انتخابات اللجنة عن طريق الاقتراع السري، مع ضرورة مشاركة جميع أعضائه وترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات، باستثناء حالة الإنضباط التي تكون فيها العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترح¹.
 - وجوب حضور ثلاثة أرباع (4/3) من أعضاء اللجنة على الأقل لكي تصح مداولاتها، في حالة عدم اكتمال هذا النصاب يتم استدعاء أعضاء اللجنة من جديد خلال أجل ثمانية 8 أيام، عندئذ تصح اجتماعاتها متى حضر نصف الاعضاء².
 - تسري قرارات ل إ م أ المجتمع ك مجلس تأديبي ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع وتبلغ للموظف المعني كتابيا في أجل ثمانية 8 أيام ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع³.
- ثانيا: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- تمارس ل إ م أ طبقا للامر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199 نوعين من الاختصاصات أحدهما ذات طابع استشاري والآخر ذات طابع تأديبي.

أ- الاختصاص ذات الطابع الاستشاري

تكون استشارة ل إ م أ إما اختيارية من حيث الشكل والمضمون وإما إلزامية سواء من حيث الشكل فقط أو من حيث الشكل والمضمون، وهو ما يأخذ صورة الرأي المطابق⁴.

➤ الحالات التي تستوجب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

¹ أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-199.

² أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199.

³ أنظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي 20-199.

⁴ فاتح مزيتي، " قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، المجلد 04، عدد 03، 2021، ص 508.

تستشار ل إ م أ لإبداء الرأي المطابق في المسائل المتعلقة بترسيم المتربص الذي يمر عبر مرحلتين أساسيتين تتمثلان في اجتيازه لمرحل التربص وإعداد قائمة التأهيل قبل ترسيمه، وكذلك في مسائل الترقية كالترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، بالإضافة إلى حالة الإدماج في رتبة الإنتداب التي تستشار فيها ل إ م أ إجباريا وكذا النقل الإجباري لضرورة المصلحة وإعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب .

➤ الحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان الادارية المتساوية الأعضاء :

يتم الرجوع لل إ م أ لأبداء الرأي الاستشاري في المسائل المتعلقة بتعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف بسبب عدم فعالية مبدأ المساواة المنصوص عليه في الأمر رقم 03-06، والذي يؤدي إلى موضوعية نظام الإلتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومي¹، وفي المسائل المتعلقة بمناهج تقييم الموظفين التي تحدد بموجب قرار أ مقرر من الوزير أو المسؤول المعني²، والنقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه، بالإضافة إلى المسائل المتعلقة بأحوال الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية سواء كان بقوة القانون أو بطلب المعني لأغراض شخصية³، وترقية في الرتبة بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك وكذا الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها .

ب- الإختصاص ذات الطابع التأديبي

لل إ م أ مهام تأديبية أقرها لها المشرع لحماية للموظف العام من تعسف الإدارة في المجال التأديبي .

¹ فاتح مزيتي ، المرجع نفسه، ص 512.

² أنظر المادة 100 من الأمر رقم 06-03.

³ فاتح مزيتي، المرجع السابق، ص 513.

تجتمع ل إ م أ كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بعد إخطارها من السلطة التي لها صلاحية التعيين بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ¹.

يمكن للجنة طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطلوبة، ويبلغ قرار العقوبة في أجل 08 أيام على الأكثر ابتداء من تاريخ هذا القرار ويتم حفظه في ملفه الإداري².

كما أن اجتماع اللجنة كمجلس تأديبي يمنح للموظف العام ضمانات أثناء مسألتته تأديبيا، وذلك باحترام حقه في الدفاع عن طريق تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود أو الاستعانة بمحامي مخول أو موظف يختاره بنفسه³.

ثالثا- طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تكيف الآراء الصادرة عن ل إ م أ بأنها آراء استشارية بحتة أغلبها غير ملزمة للإدارة، كونها تقوم بتقديم دراسات أو آراء أو اقتراحات أو مشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، بالتالي لا ترتقي إلى مرتبة القرارات الإدارية كونها، تفتقر إلى أهم خاصة في القرار الإداري ألا وهي خاصة إحداث آثار قانونية سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني، فهي لا تتمتع بالطابع التنفيذي⁴.

حتى وإن كانت آراء ل إ م أ ملزمة أو مطابقة كرايها الملزم في الملف التأديبي، فتبقى مجرد آراء إستشارية فقط، لا يمكن للموظف العام الطعن فيها إلا بعد صدور القرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، لأنها هي المختصة بإصداره وتبليغه للموظف المعني⁵.

¹ أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

² أنظر المادتين 171 و 172 من الأمر رقم 06-03.

³ أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

⁴ نبيلة ماضي وسامية العايب، المرجع السابق، ص 1103.

⁵ أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الثاني: لجان الطعن

لجان الطعن باعتبارها ضمانا للموظف الذي كان محل مسائلة تأديبية، تتطلب دراسة دقيقة وواسعة من حيث القوانين والتنظيمات التي نص عليها المشرع الجزائري، من أجل التمكن منها وحصرها من كل الجوانب، لذا يتعين علينا دراستها من الجانب التنظيمي (أولا) ومن الجانب الوظيفي (ثانيا).

الفرع الأول: الإطار التنظيمي للجان الطعن

يتمحور الإطار التنظيمي للجان الطعن حول مجموعة من المواضيع التي تهدف إلى إعطاء تعريف دقيق لهذه اللجان وتحديد كيفية إنشائها وتشكيلتها ومدة العضوية فيها.

أولا: تعريف لجان الطعن

لم يخصص المشرع الجزائري تعريفا للجان الطعن، حيث لا يوجد تعريف قانوني محدد لها، بالتالي يمكن تعريفها كالتالي: "هيئة مستقلة تضمن حق الموظف وتختص بالنظر في القرار التأديبي الموقع في حقه، بحيث أن لها علاقة مع الموظف والإدارة".¹

ثانيا: إنشاء لجان الطعن

طبقا لنص المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق بل إم أ ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير أو وال أو أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تاهيلهم²، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، ثم يتم بعد ذلك إرسال نسخة من ذلك القرار أوالمقرر مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل عشرة 10 أيام الموالية لإمضائها³.

¹ بوشريط شقيق، لجنة الطعن كضمانة للموظف في مواجهة الإدارة، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة يحي فارس بالمدينة، سنة 2022/2021، ص 11.

² أنظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي 20-199.

³ أنظر المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين في حالة عدم سماح التعدادات بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة¹, كما يتم تنصيبها في أجل شهرين من انتخاب أعضاء ل إ م أ².

ثالثا: تشكيلة لجان الطعن

حدد المشرع الجزائري تشكيلة لجان الطعن ب 14 عضو دائم و 14 عضو إضافي يوزعون بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين³.

عند تكوين لجنة طعن لدى الوالي يجب مراعات تمثيل عدة أسلاك من الموظفين بحيث لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد⁴, يتولى رئاسة هذه اللجان السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين من طرف الإدارة⁵.

1- تعيين ممثلي الإدارة

يتم تعيين ممثلي الإدارة في لجان الطعن سواء كانوا ممثلين دائمين أو إضافيين خلال ال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تندرج ضمن اختصاصات لجان الطعن⁶.

2- انتخاب ممثلي الموظفين

تخضع عملية انتخاب ممثلي الموظفي إلى مجموعة من الضوابط:

¹ أنظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي 20 - 199.

² أنظر المادة 66 من الأمر رقم 03-06.

³ غربي أحسن، "النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة"، مجلة القانون، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 10، العدد 01، 2021، ص 107.

⁴ أنظر المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199-20.

⁵ أنظر المادة 71 من الأمر رقم 03-06.

⁶ أنظر المادة 53 من المرسوم التنفيذي 199-20.

- ضبط قائمة الناخبين من بموجب قرار أو مقرر من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ونشرها قبل 20 يوما على الأقل من تاريخ الإنتخاب.
- السماح بالترشح فقط للأعضاء الدائمين المنتخبين كممثلين للموظفين ضمن ل إ م أ دون غيرهم، واعتبار الأعضاء الإضافيين المنتخبين كممثلين للموظفين وممثلو الإدارة سواء كانوا دائمين أو إضافيين كمجرد ناخبين.
- إجراء العملية الانتخابية بشكل علني في محلات الإدارة المعنية خلال أوقات العمل، أما بالنسبة للتصويت فيكون سريا.
- إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين تلغى تلك الانتخابات ويجرى دور ثان خلال أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ الانتخاب الأول، في هذه الحالة يصح الانتخاب مهما كان عدد المصوتين¹.

رابعا: مدة عضوية لجان الطعن :

تحدد عهدة أعضاء لجنة الطعن طبقا لنص للفقرة الأولى من نص المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-199 السالف الذكر كأصل بثلاثة سنوات²، كما يمكن بصفة استثنائية تمديد أو تقليص هذه المدة في حالة الضرورة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، وذلك بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، مع وضع شرط عدم تجاوز هذا التمديد أو التقليص مدة ستة أشهر³.

يتم إنهاء عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من طرف السلطة الوصية المعنية وذلك في حالة عدم حدوث أي تعديل على مستوى هياكل الرتب أو الأسلاك التي تتكون منها لجنة الطعن دون

¹ غربي أحسن، المرجع السابق، ص ص -108 110 .

² أنظر المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-199.

³ أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-199.

اشتراط المدة، ويباشر الأعضاء الجدد مهامهم في حالة تجديد لجان الطعن، في التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الذين يخلفونهم¹.

الفرع الثاني: الإطار الوظيفي للجان الطعن

يتمثل الإطار الوظيفي للجان الطعن في دراسة هذه الأخيرة من حيث نظام عملها، اختصاصاتها وطبيعة الآراء الصادرة منها .
أولاً: نظام عمل لجان الطعن

يتم رئاسة لجنة الطعن من طرف الوزير المعني بالقطاع الذي أنشأت ضمنه اللجنة أو من يمثله،² كما يتم إخطارها من طرف الموظف المتعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة في مدة شهر منذ تبليغ القرار التأديبي³.

تجتمع لجنة الطعن بناء على استدعاء من رئيسها، ويحضر اجتماعاتها الأعضاء الدائمون كأصل، إلا في حالة حصول مانع أين يتم استخلافهم بعضو إضافي، كما أن هذا العضو الدائم أو الإضافي يمنع من حضور اجتماعات اللجنة إذا كانت هذه الأخيرة بصدد مناقشة مسألة تخصه بصفة فردية، وتبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين كما يكون التصويت فيها بالاقتراع السري، في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس⁴، كما تتمتع كل لجنة بصلاحيات إعداد نظامها الداخلي ويتم الموافقة عليه من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية⁵.

ثانياً: اختصاصات لجان الطعن

للجان الطعن صلاحية البث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة الصادرة عن ل إ م أ .

¹أنظر المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-199.

²أنظر المادة 58 من المرسوم التنفيذي 20-199.

³ غربي أحسن، المرجع السابق ، ص 114 .

⁴أنظر المادتين 60 و 61 من المرسوم التنفيذي 20-199.

⁵أنظر المادة 59 من المرسوم التنفيذي 20-199.

يجب أن تكون هذه الطعون مرفوعة في أجل شهر واحد من تاريخ الإخطار بالقرار

التأديبي.¹

تصدر هذه اللجنة قراراتها برأي معلل خلال 45 يوما من تاريخ إخطارها، في حالة عدم إبداء رأيها في هذا الأجل يمكن إعادة إدماج الموظف في وظيفته واسترجاع كامل حقوقه إلى غاية إصدار اللجنة قرارها في قضيته.²

يختص بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية والمؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات العمومية التابعة لها لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، أما بالنسبة للجان الطعن المكونة لدى الولاية فتختص بالنظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير الممركزة للدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التي هي وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات، باستثناء الموظفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين الذين يخضعون لإختصاص لجنة الطعن المكونة لدى الوزير المعني.³ للجنة الطعن صلاحية إبطال رأي لجنة التأديب والذي يجعل القرار الصادر من طرف الإدارة غير مؤسس ويتعين عليها إصدار قرار آخر، أو الموافقة على قرار العقوبة وإثبات ذلك الرأي، بحيث يمكن للموظف الطعن في رأي لجنة الطعن لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته.⁴

ثالثا: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن لجان الطعن

تصنف القرارات الصادرة عن لجان الطعن بأنها قرارات إدارية، وهو ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 السالف الذكر، حين أعطاهما

¹ أنظر المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20.

² أنظر المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199-20.

³ أنظر المادتين 56 و 57 من المرسوم التنفيذي 199-20.

⁴ رشيد مولاي حمزة و أغا محمد رياض، الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، سنة 2020/2021، ص 32.

وصف القرارات، حيث تلتزم الإدارة بتنفيذها مع إمكانية الطعن فيها قضائياً عن طريق دعوى الإلغاء والذي يكون غالباً من طرف الموظف بعد الطعن أمام اللجان المختصة¹.

يدخل حيز النفاذ القرار الصادر عن لجان الطعن ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة، في حالة عدم إصدارها للقرار المعدل في المدة المحددة يسترجع الموظف حقوقه إلى غاية إصدار لجنة الطعن قرارها في قضيته، باستثناء الجزء الذي خصم من راتبه والذي لا يسترجع إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن².

يمكن للموظف الطعن في قرار لجنة الطعن على أساس أنه قرار إداري يمس مصالح الموظف، كما يمكن للإدارة الطعن في القرار أمام القضاء الإداري المختص .

المبحث الثاني: الحل القضائي للمنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف

سنحاول في هذا المبحث دراسة نظرية منازعات الوظيفة العمومية على مستوى النظام القضائي، فنظرية الإختصاص أو ولاية القضاء على منازعات الوظيفة العمومية موضوع معقد، بالتالي سنحاول واتباع توجيهه دراسة نظرية دقيقة حوله، لذا ارتأينا إلى دراسة هذا الموضوع من خلال التطرق إلى مختلف الأجهزة القضائية المتدخلة في المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف كمطلب أول، فيما سنتناول في المطلب الثاني الإجراءات المتبعة أمام هاته الأجهزة.

¹ بوشريط شفيق، المرجع السابق ، ص 36 .

² أنظر المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199-20.

المطلب الأول : الأجهزة القضائية المتدخلة في المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف

تعتبر الأجهزة القضائية أو ما يعرف بطرق الرقابة القضائية من أهم طرق الرقابة على أعمال الإدارة العامة، تقوم على حماية حقوق الأفراد وحررياتهم مع احترام القانون ومبدأ المشروعية، تتمثل هذه الأجهزة في المحاكم الإدارية (الفرع الأول) والمحاكم الإدارية للاستئناف (الفرع الثاني) وكذا مجلس الدولة (الفرع الثالث) .

الفرع الأول : المحاكم الإدارية

تمثل المحاكم الإدارية قاعدة انطلاق المنازعة الإدارية والدرجة الأولى في هياكل القضاء الإداري، بحيث تتفصل عن محاكم القضاء العادي وتتولى الفصل في المنازعات الإدارية، لذا يستوجب منا دراستها والتمكن منها من خلال التطرق إلى تعريفها (أولاً)، أساسها (ثانياً)، تنظيمها (ثالثاً) ومختلف اختصاصاتها (رابعاً).

أولاً - تعريف المحاكم الإدارية

ورد تعريف المحاكم الإدارية في نص المادة 800 من ق إ م إ المعدل والمتمم والتي عرفتها على أنها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى. تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفاً فيها."¹

ثانياً- تنظيم المحاكم الإدارية

تقوم المحاكم الإدارية بالفصل في القضايا المطروحة أمامها عن طريق تشكيلة تتكون من ثلاث قضاة على الأقل من بينهم رئيس ومساعدين إثنان², كما يشترط في رفع الدعوى أمامها أن يتم رفعها إما بعريضة ورقية أو بطريق إلكتروني³ .

¹ أنظر المادة 800 من القانون رقم 22 - 13 .

² أنظر المادة 814 مكرر من القانون رقم 22 - 13 .

³ أنظر المادة 815 من القانون رقم 22 - 13 .

تخضع أجال الطعن أمام المحاكم الإدارية لامكانية الإنقطاع والوقف, إذ يمكن أن تنقطع في حالة الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة أو في حالة وفاة المدعي أو تغيير أهليته كما يمكن أن تتوقف في حالة طلب المساعدة القضائية أو في حالة القوة القاهرة أو الحادث الفجائي¹, كما يتم تبليغ كل الإجراءات المتخذة إلى الخصوم وتدابير التحقيق بكل الوسائل المتاحة قانوناً² يتم جدولة أي قضية للجلسة للفصل فيها من طرف رئيس المحكمة الإدارية أو رئيس تشكيلة الحكم في أي وقت وذلك بعد تبليغ محافظ الدولة³ كما يمكن لهذا الأخير تقديم ملاحظاته الشفوية خلال الجلسة حول كل قضية⁴.

ثالثاً - اختصاصات المحاكم الإدارية

إعتمد المشرع على المعيار العضوي في تحديد طبيعة الدعوى والمنازعات الإدارية لتحديد الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية بصفة عامة, كما إعتمد على المعيار المادي لتحديد الإختصاص الإقليمي لهذه المحاكم

أ - الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية

تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفاً فيها بحكم قابل للاستئناف⁵, كما تختص بالفصل في دعاوى الإلغاء للقرارات الإدارية ودعوى التفسير ودعوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية والقرارات الصادرة عن كل من البلدية ومصالحها والمؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية بالإضافة إلى دعاوى القضاء الكامل ومختلف القضايا التي خولها لها القانون⁶.

¹ أنظر المادة 832 من القانون رقم 22 - 13.

² أنظر المادة 840 من القانون رقم 22 - 13.

³ أنظر المادة 875 من القانون رقم 22 - 13.

⁴ أنظر المادة 899 من القانون رقم 22 - 13.

⁵ أنظر المادة 800 من القانون رقم 22 - 13.

⁶ خلوفي رشيد, المرجع السابق, ص 322 و 323.

ب - الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية

لكل محكمة إدارية ابتدائية رقعة جغرافية تحدد بها اختصاصاتها، وهذه الأخيرة هي الحدود الإقليمية لعدة ولايات إدارية، لأن المحاكم الإدارية هي محاكم حدودية وهذا يعني أن اختصاصها المحلي يشمل المنازعات الإدارية الناشئة عبر أقاليم الولايات التابعة لها¹.

يتم رفع الدعاوى وجوبا في مادة الضرائب والرسوم أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان فرض الضريبة أو الرسم، أما في مادة الأشغال العمومية والعقود الإدارية فترفع أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال وإبرام العقود وتنفيذها، كذلك بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية والتي يؤول فيها الإختصاص للمحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان ممارسة وظيفتهم، تختص أيضا المحكمة الإدارية المختصة إقليميا بالنظر في الطلبات الأصلية في النظر في الطلبات الإضافية أو العارضة أو المقابلة التي تدخل في اختصاصها وكذلك في المسائل الفرعية التي تكون من اختصاص الجهة القضائية الإدارية².

الفرع الثاني: المحاكم الإدارية للاستئناف**أولا - تنظيم المحاكم الإدارية للاستئناف :**

تحدث على مستوى التراب الوطني ستة 06 محاكم إدارية للاستئناف تقع في ستة ولايات مختلفة وهم الجزائر العاصمة وهران قسنطينة ورقلة تامنغست وبشار³، كما تحدث في دائرة إختصاص كل محكمة إدارية للاستئناف محكمة إدارية⁴.

¹ مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 158 .

² أنظر المواد 804 805 من القانون رقم 22 - 13.

أنظر المادة 08 من قانون رقم 22 - 07، مؤرخ في 05 ماي سنة 2022، يتضمن التقسيم القضائي، ج ر ج ج، عدد

32، الصادر في 14 ماي 2022³

أنظر المادة 09 من قانون رقم 22 - 07⁴

تقوم المحاكم الإدارية للاستئناف طبقا لنص المادة 900 مكرر 05 من ق إ م إ المعدل والمتمم بالفصل في القضايا المطروحة أمامها بتشكيلة جماعية تتكون من ثلاث قضاة على الأقل من بينهم مساعدان برتبة مستشار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

يقوم رئيس كل محكمة إدارية لاستئناف في نهاية كل سنة بتوجيه تقرير إلى رئيس مجلس الدولة مرفوقا بتقارير المحاكم الإدارية يتضمن الصعوبات والعراقيل التي تعترضهم و اقتراح الحلول الممكنة لها¹ .

ثانياً] اختصاص المحاكم الإدارية للاستئناف :

تختص المحكمة الإدارية للاستئناف طبقا لنص المادة 900 مكرر من ق إ م إ المعدل والمتمم بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية وفي القضايا المخول لها قانونا،

أما المحكمة الإدارية للاستئناف الموجودة على مستوى الجزائر العاصمة فتختص بالفصل كدرجة أولى في دعوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية²، حيث كان هذا الإختصاص قبل تعديل ق إ م إ من صلاحيات مجلس الدولة .

الفرع الثالث: مجلس الدولة

يعتبر مجلس الدولة كمؤسسة دستورية وهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية، يأتي في قمة هرم الجهات القضائية الإدارية، تقتضي دراسته التطرق إلى العديد من النقاط التي تخصه كتعريفه (أولا)، تنظيمه (ثانيا) واختصاصاته (ثالثا) .

أنظر المادة 989 من القانون 22 - 13¹

أنظر المادة 900 مكرر من القانون رقم 22 - 13²

أولاً - تعريف مجلس الدولة

عرفته المادة 02 من القانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم المتضمن مجلس الدولة على أنه: "هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، يضمن توحيد الاجتهاد القضائي ويسهر على احترام القانون".¹

ثانياً - تنظيم مجلس الدولة

يحدد مقر مجلس الدولة في الجزائر العاصمة² كما يتشكل عند انعقاد غرفه مجتمعة حسب المادة 31 من القانون العضوي رقم 22 - 11 من رئيس مجلس الدولة ونائب الرئيس ورؤساء الغرف وعميد رؤساء الغرف بالإضافة إلى مستشار الدولة المقرر المعني بالملف . يتولى رئيس مجلس الدولة مهمة إعداد جدول القضايا المعروضة على المجلس أثناء انعقاده، كما يقوم محافظ الدولة ومحافظ الدولة المساعد بحضور تشكيلة المجلس وتقديم مذكراتهم³. يقوم مجلس الدولة في نهاية كل سنة بإعداد تقرير سنوي حول نشاطاته ونشاطات المحاكم الإدارية و المحاكم الإدارية للاستئناف، مع طرح مختلف الإشكالات التي تعترضهم واقتراح الحلول المناسبة لها⁴.

ثالثاً - اختصاصات مجلس الدولة

لمجلس الدولة نوعين من الإختصاصات أحدهما يتمثل في اعتباره كجهة نقض أما الثاني كجهة استئناف

أ - اختصاص مجلس الدولة باعتباره كجهة نقض :

نصت على هذا الإختصاص المادة 09 من القانون العضوي 22 - 11 الذي يتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، حيث جاء في نصها: "يختص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام والقرارات الصادرة نهائياً عن الجهات القضائية الإدارية. ويختص

¹أنظر المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-01.

أنظر المادة 03 من القانون رقم 22-11، مؤرخ في 09 جوان 2022، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق بتنظيم

مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، ج ر ج ج، 41، الصادر في 16 جوان 2022. ²

أنظر المادة 32 من القانون العضوي رقم 22-11³

أنظر المادة 42 مكرر من القانون العضوي رقم 22-11⁴

أيضا بالفصل في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة "، حيث يتم اللجوء إليه في هذه الحالة في حالة عدم اقتناع المدعي بالقرار الصادر عن المحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للاستئناف وفي الحالات المنصوص عليها قانونا .

ب - اختصاص مجلس الدولة باعتباره كجهة استئناف :

أعطى المشرع الجزائري لمجلس الدولة صلاحية الفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف الموجودة على مستوى الجزائر العاصمة وذلك في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن كل من السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية¹ .

المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة أمام الأجهزة القضائية الإدارية

يسلك الموظف العمومي في إطار منازعاته الوظيفية مع الإدارة مجموعة من الإجراءات أمام الجهات القضائية الإدارية، تبدأ بتحريك الرقابة الإدارية بناء على شكوى أو طعن إداري يرفعه صاحب الشأن أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة ضد أعمال الإدارة وتصرفاتها التي أضرت به وصولا إلى الفصل في دعواه، لذا سنتطرق في الفرع الأول للحديث عن الإجراءات اللازمة لرفع دعوى قضائية أمام الأجهزة القضائية الإدارية، أما الفرع الثاني فسنخصصه للحديث عن خصوصية هذه الإجراءات.

الفرع الأول: إجراءات رفع دعوى قضائية

تتسم إجراءات رفع الدعوى في مجال الوظيفة العمومية بمجموعة من القواعد والإجراءات القانونية التي يجب التقيد بها عند ممارسة حق الدعوى الإدارية، حيث يتم في المرحلة الأولى التقيد بمجموعة من القواعد والشكليات التي تبين كيفية سير الدعوى (أولا)، ثم تخضع في مرحلة ثانية لإجراءات الفصل فيها (ثانيا).

أولا - إجراءات سير الدعوى

يتم التقيد بمجموعة من الإجراءات القانونية أثناء سير الدعوى الإدارية، تتمثل في :

أ - عريضة افتتاح الدعوى

يقصد بعريضة افتتاح الدعوى وثيقة مكتوبة تخطر المحكمة وتفتح الدعوى، مع وضع شرط توقيعها من قبل محام إذا كانت الدعوى مرفوعة أمام المحاكم الإدارية.

يشترط لرفع الدعوى الإدارية بموجب عريضة افتتاح الدعوى الشروط التالية:

- أن تكون هذه العريضة مكتوبة وموقعة من قبل محامي .
- أن تتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في الجهة القضائية التي ترفع أمامها، إسم ولقب المدعي وموطنه، إسم ولقب وموطن المدعى عليه، الإشارة للشخص المعنوي من حيث تسميته وطبيعته ومقره الإجتماعي... .
- يجب أن تقدم هذه البيانات باللغة العربية أو بترجمة رسمية لذات اللغة، كما يجب أن تكون هذه العريضة فردية كأصل أو جماعية كاستثناء¹.

ب - تهيئة القضية

تعتبر مرحلة تهيئة القضية كمرحلة جديدة من مراحل الدعوى الإدارية، تختص بفحص الدعوى من الجانب الموضوعي وإثبات كل طرف لما يدعيه².
تتم هذه المرحلة عن طريق:

1 - تعيين هيئة الحكم والقاضي المقرر

لرئيس المحكمة الإدارية صلاحية تعيين التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى بمجرد قيد عريضة افتتاح الدعوى بأمانة الضبط.

كما يتم تعيين القاضي المقرر من طرف رئيس تشكيلة الحكم بناء على ظروف القضية، إذ يملك القاضي المقرر صلاحية تحديد الأجل الممنوحة للخصوم من أجل تقديم الملاحظات والمذكرات الإضافية وأوجه الدفاع، كذلك إمكانية طلبه من الخصوم تقديم أي وثيقة أو مستند يمكن

¹ دواة مريم أماني و لحول سفيان، إجراءات الدعوى الإدارية وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص 35 و 36.

² دواة مريم أماني و لحول سفيان، المرجع نفسه، ص 37.

أن يفيد في فض النزاع، بالإضافة لصلاحيته في تحديد تاريخ اختتام التحقيق فور تسجيل العريضة وإعلام الخصوم به عن طريق الأمانة العامة¹.

2 - توجيه تبادل العرائض و المذكرات بين الخصوم

يشرف القاضي المقرر على توجيه تبليغ العرائض وتبادل مذكرات الأطراف وتحديد الأجل الممنوحة للخصوم من أجل تقديم المذكرات الإضافية والملاحظات وأوجه الدفاع والردود، وهو من يطلب منهم تقديم أي مستند أو وثيقة يرى أن لها فائدة في النزاع المعروض على المحكمة².

ت - مرحلة التحقيق

يعتبر التحقيق في الدعوى الإدارية كمرحلة إجرائية تهدف إلى تهيئة القضية من أجل الفصل فيها، إذ تصنف هذه المرحلة بأنها المرحلة الأهم في الدعوى لما يتمتع فيها القاضي الإداري والقاضي المقرر بسلطات واسعة وإيجابية.

يمارس هذا التحقيق عن طريق مجموعة من الوسائل المتعددة والمتنوعة، والتي تتمثل في كل من الخبرة، الشهود، المعاينة والانتقال إلى الأماكن، مظاهرات الخطوط و طلب التوضيحات والوثائق .

ثانيا - إجراءات الفصل في الدعوى

تعتبر هذه المرحلة كأهم وآخر مرحلة تمر بها الخصومة القضائية، فهي النهاية الطبيعية لرحلة الدعوى أمام القضاء الإداري والتي تنتهي بصدور القرار القضائي فيها.

تمر هذه المرحلة بمجموعة من الإجراءات قبل الفصل في الدعوى، تتمثل في:

أ - الجلسة

من أهم إجراءات الفصل في الدعوى الإدارية، تخضع لجملة من القواعد والضوابط التي تحدد كيفية انعقادها وضبطها ودخل الأطراف فيها، والمتمثلة في :

¹ دوازة مريم أماني و لحول سفيان، المرجع السابق، ص 38.

² المرجع نفسه، ص 38 .

- علانية جلسة الحكم كأصل، بحيث يحضرها كل من الخصوم ومحاميهم والغير، كما تتشكل هيئة الحكم على مستوى المحكم الإدارية من ثلاثة قضاة على الأقل ممثلين في الرئيس ومساعدين برتبة مستشار¹.

- يتم جدولة أية قضية للجلسة للفصل فيها باحدى تشكيلاتها في أي وقت من طرف رئيس المحكمة الإدارية أو رئيس تشكيلة الحكم وذلك بعد تبليغ محافظ الدولة².

ب - إصدار القرار القضائي الإداري

يعتبر القرار القضائي الإداري الحل الذي يصل إليه القاضي الإداري معتمدا في ذلك على مجموعة من الأسباب والدلائل القانونية للفصل في النزاع المطروح أمامه، يتم إصداره من طرف جهة قضائية إدارية مختصة سواء من قبل المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة³.

ت - النطق بالحكم

تعتبر مرحلة النطق بالحكم كأهم مرحلة في الخصومة، فهي اللحظة التي ينتظرها الخصوم منذ رفع الدعوى لمعرفة ما ستحكم به المحكمة فيما عرض عليها.

يكون النطق بالحكم حسب نص المادتين 894 و 895 من قانون 08 - 09 المتضمن ق إ م إ المعدل والمتمم من طرف القاضي في جلسة علنية حيث يتم قراءة منطوقه من طرف الرئيس بحضور قضاة التشكيلة الذين تداولوا في القضية، ويكون النطق بالحكم كأصل في الحال كما يمكن استثناء تأجيل النطق به إذا اقتضت الضرورة ذلك على أن لا يتجاوز التأجيل جلستين متتاليتين مع تبليغ الخصوم بذلك .

ث - تبليغ وتنفيذ القرار القضائي

يتولى المحضر القضائي كأصل مهمة تبليغ الأحكام والأوامر إلى الخصوم، كما يجوز استثناء تبليغ هذا الحكم أو القرار عن طريق أمانة الضبط بعد طلب رئيس المحكمة منها ذلك⁴.

¹ دواره مريم أماني و لحول سفيان، المرجع السابق، ص 49 .

² أنظر المادة 875 من قانون رقم 22 - 13

³ دواره مريم أماني و لحول سفيان، المرجع السابق، ص 50.

⁴ دواره مريم أماني و لحول سفيان المرجع السابق ، ص 55.

يتم تنفيذ القرار القضائي الإداري إما اختياريا في حال التزام الإدارة بإرادتها دون ضغط أو إكراه وإما إجباريا في حال كانت الإدارة ملزمة بالتنفيذ قهرا¹.

الفرع الثاني: خصوصية الإجراءات المتبعة أمام الأجهزة القضائية الإدارية

نص المشرع الجزائري على مجموعة من الخصوصيات التي تتمتع بها المنازعات الوظيفية والتي تعترض المسار المهني للموظف، حيث تنقسم إلى صنفين، إذ تكون الأولى على مستوى السلطات الإجرائية (أولا) والثانية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء (ثانيا).

أولا: الخصوصية على مستوى النظام الإجرائي

تتمثل في كل من :

أ - الإجراءات الكتابية السرية

يعتبر الشكل الإجرائي للكتابة عنصرا أساسيا للتعبير عن الإرادة، حيث يشترط في منازعات الوظيفة العمومية أن تكون مكتوبة، لاسيما المذكرات والوثائق التي تودع بكتابة ضبط الهيئة القضائية المختصة والتي يأمر القاضي بتبليغها لهم على أساس أن له دور فعال في توجيه الدعوى والبحث عن الأدلة².

ب - موضوع النزاع يتعلق بمسألة تستند إلى حق أو مركز قانوني

يملك الرئيس الإداري لوحده المسؤولية عن الأمر أو القرار غير اللائحي المخالف للقانون حيث يتضح جليا بأن الموظف العام لا يمكنه أن يرفع دعوى مدعيا فيها عدم مشروعية القوانين واللوائح، إذ يتم تبرير ذلك عن طريق وجود أجهزة مختصة للبحث في دستورية أو عدم دستورية القوانين، والتي تعتبر كضمانة جديدة لحماية الحقوق والحريات وذلك بإخطار المحكمة الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة وبالأخص الدوافع ومدى شرعيتها أما بخصوص

¹ المرجع نفسه، ص 55.

² مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 113.

القرارات الفردية الشخصية فيقطع فيها الموظف العام بعدم مشروعيتها أمام القاضي الإداري، وذلك بتوافر مجموعة من الشروط الموضوعية لرفع الدعوى.¹

ت - صفات الشخص رافع الدعوى

تم النص على خاصية صفة الشخص رافع الدعوى في الفقرة الأولى من المادة 13 من قانون رقم 08 - 09 المعدل والمتمم المتضمن ق إ م إ والتي جاء فيها: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".² ومعناه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أو مصلحة محتملة بنظر القانون، والصفة هنا أن يكون رافع الدعوى في الأصل هو صاحب الحق أو المركز القانوني المراد حمايته، فالقاعدة العامة أن المشرع والقضاء الإداري يعتبران أن لكل منهما شرط قائم بذاته، والصفة شرط لقبول الدعوى سواء تعلق الأمر بالشخص المعنوي أو الطبيعي.³

ث - خضوع منازعات الوظيفة العمومية لآجال ومواقيت مضبوطة

تخضع المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف بصفة خاصة لآجال محددة ومضبوطة نص عليها المشرع الجزائري في مختلف القوانين والتنظيمات، فمثلا في قرار العزل نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على: « ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بان قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين 02، ابتداء من تاريخ تبليغه، لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة».⁴

¹ المرجع نفسه، ص 160 و 161.

² أنظر المادة 13 من القانون رقم 08 - 09 .

³ سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء "دراسة تشريعية قضائية فقهية"، المركز الديمقراطي العربي، ط1، ألمانيا، برلين، 2018، ص 87.

المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج، ج، ج، عدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.⁴

ثانياً: خصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء

تعمل الخصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء على تحقيق العدالة وحماية الحقوق الخاصة بالموظفين من أي اعتداء صادر من الإدارة, تتمثل في كل من :

أ - سلطة القاضي في سير الدعوى

في الدعوى الإدارية تتم إجراءات سير الدعوى تحت توجيه القاضي، فيأمر بتبليغ المذكرات والوثائق، ويحدد الجلسة ويستدعي الأطراف فيها ويتدخل فقط عندما يتحجر الأطراف كما هو الحال عندما تمتنع الإدارة عن تقديم الوثائق, أحيانا يامر بتقديم الدليل على عدم صحة مزاعم المدعي ويمنح مهلة لجواب الأطراف، وهي محددة بشهرين(02)، وعندما يحتجز الأطراف يتدخل في إعداد الدليل،¹ حيث يلعب القاضي هنا دورا هاما في توجيه الدعوى والبحث عن الأدلة وبأقل تكلفة .

ب - جواز سماع أعوان الإدارة وطلب تقديم الإيضاحات

نصت عليها المادة 860 من قانون 08 - 09 المعدل والمتمم والتي تنص :« تجوز تشكيلة الحكم أو القاضي المقرر الذي يقوم بسماع الشهود، أن يستدعي أو يستمع تلقائيا إلى أي شخص يرى سماعه مفيدا، كما يجوز أيضا سماع أعوان الإدارة، أو طلب حضورهم لتقديم الإيضاحات»².

ت - سلطة تقدير مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب

منح المشرع السلطة في تقدير الأخطاء المهنية لمختلف القوانين الأساسية مع خضوع تلك الأخطاء لرقابة القضاء الإداري، وهذا الأخير ينظر في مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب وفقا لأحكام قانون الوظيفة العمومية، وهو ما أكدته المادة 182 من أمر 06-03 التي تنصص: "توضع

¹ مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 110.

أنظر المادة 860 من القانون رقم 08 - 09²

القوانين الأساسية الخاصة كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 من نفس القانون¹،

ث - توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية

إذا كان المبدأ أن الإدارة لا تستطيع تلقي أوامر من القاضي الإداري، فليس هناك بالمقابل أساس قانوني صريح يؤكد ذلك، ولا شيء يمنع فعليا أن يأمر القاضي الإدارة في حدود معينة بالقيام بالعمل أو الامتناع عن القيام بالعمل .

حيث نجد أن القاضي يتمتع بسلطة في توجيه الأوامر للإدارة أما في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فقد نظم القضاء الإداري أوامر للإدارة العامة، خاصة في المواد 987، 988، 989 في المواد 980، 988 حيث يعود الاختصاص إلى الجهة القضائية الإدارية التي كانت قضت في الدعوى (المحكمة الإدارية، مجلس الدولة) في حالة رفض التنفيذ من طرف المحكوم عليه وانقضاء 3 أشهر يبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم، أما بخصوص رفض التظلم الموجه إلى الإدارة من أجل تنفيذ الحكم الصادر عن الجهة القضائية الإدارية، يبدأ بعد قرار الرفض².

ج - الأمر بالغرامة التهديدية لضمان تنفيذ أحكام إدارية

نص المشرع الجزائري على سلطة القاضي بأمر الإدارة من خلال قانون رقم 08-09 بإلزامها في نفس الحكم القضائي باتخاذ تدابير معينة³ وبالرجوع إلى المادة 980 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على: «يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها إتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 970، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها».

¹ أنظر المادة 182 من أمر 06-03.

² بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 392.

³ براهمي سهام، براهمي فائزة، "الاعتراف القانوني للقاضي الإداري بمواذاة الإدارة في تنفيذ الأحكام القضائية"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة الجزائر، العدد العاشر (10)، 2014، ص 212.

وللقاضي الإداري في الدعوى القضائية سلطة واسعة للمحافظة على الحريات الأساسية متى انتهكت من قبل الأشخاص المعنوية العامة أو الهيئات التي تخضع في مقاضاتها لاختصاصه¹، بحيث عرف القضاء الغرامة التهديدية بمثابة عقوبة و تخضع لمبدأ قانونية الجرائم و العقوبات.²

بحيث أنه لا يجوز للقاضي النطق بالغرامة التهديدية، مادام لا يوجد أي قانون يرخص صراحة بها. فالغرامة التهديدية ليست "جزاء ولا عقوبة" بل تحتاج لنص قانوني يكرسها احتراماً لمبدأ الشرعية.³

بالتالي نقول أن الغرامة التهديدية عبارة عن وسيلة تقوم على حث الإدارة على تنفيذ الأحكام الإدارية، في حالة عدم التنفيذ يجوز للجهة القضائية الإدارية بتوقيع الغرامة وذلك على أساس جبر الإدارة على تنفيذ التزاماتها، وذلك إعمالاً لمبدأ المشروعية، حيث يقع على عاتق الإدارة العامة لخضوع لمبدأ إلزامية تنفيذ القرارات القضائية بالتالي هنا القاضي الإداري يحكم بالغرامة التهديدية.⁴

¹ براهيم سهايم، براهيم فائزة، المرجع السابق، ص 213.

² بن عائشة نبيلة، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 104.

³ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 390.

⁴ ميمونة سعاد، الغرامة التهديدية في المنازعات الإدارية، مجلة الدراسات السياسية، العدد الثاني، تلمسان، د س ، ص

خاتمه

في الختام يمكن القول أن الموظف العمومي في إطار علاقته مع الإدارة يمكن أن يتعرض لمجموعة من النزاعات خلال مساره المهني، إذ ومن خلال دراستنا لهذه النزاعات نجد أنها تتطلب المرور على مرحلتين أساسيتين من أجل الوصول إلى حل نهائي يفصل فيها، حيث تستدعي المرحلة الأولى ضرورة حلها من الجانب الإداري عن طريق رفع تظلم إداري أو المرور أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي حالة عدم رضاه بالقرار يلجأ للجان الطعن مع ضرورة التقيد بمجموعة من الإجراءات المعمول بها في هذا الشأن، كما تتمثل المرحلة الثانية في حل هذه النزاعات من الجانب القضائي والذي يعني دخولها إلى جهات القضاء عن طريق اللجوء للمحكمة الإدارية أو المحاكم الإدارية للاستئناف أو مجلس الدولة .

بناء على ما تم دراسته سابقا نتوصل للنتائج التالية:

- تحل المنازعات الخاصة بالمسار المهني للموظف إداريا إما من طرف الإدارة التي ينتمي إليها وإما عن طريق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التي أقرها المشرع الجزائري كضمانة لحماية الموظف من تعسف الإدارة.

- تمارس اللجان الإدارية إختصاصين، الأول استشاري ويكون إما إختياريا من حيث الشكل والمضمون وإما إلزاميا سواء من حيث الشكل فقط أو من حيث الشكل والمضمون، في حين يتمثل الإختصاص الثاني في الإختصاص التأديبي حيث تجتمع اللجنة كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، كما تصدر هذه اللجنة آراء استشارية أغلبها غير ملزم للإدارة. - يتم اللجوء للجنة الطعن للنظر في طعون الموظفين فيما يتعلق بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، إذ يمكنها إبطال رأي لجنة التأديب، كما تصنف القرارات الصادرة عنها بأنها قرارات إدارية مما يلزم الإدارة بتنفيذها، مع إمكانية الطعن فيها قضائيا عن طريق دعوى الإلغاء .

- يجوز للموظف رفع تظلم إداري أمام من أصدر القرار أو رئيسته الأعلى مطالبا بمراجعة القرار الإداري قبل اللجوء للقضاء، أو القيام برفع شكوى أو طعن أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة ضد أعمال الإدارة وتصرفاتها التي أضرت به.

- ينظر مجلس الدولة في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، كما يختص بالنظر في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف الموجودة على مستوى الجزائر العاصمة وذلك في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن كل من السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية .

- رغم توفير المشرع الحماية القانونية للموظف، إلا أن هذا لا يمنع من ترتيب المسؤولية المدنية والجزائية في حالة ارتكابه لخطأ جسيم.

بعد تقديم النتائج السابقة سنحاول استعراض اللاقتراحات التالية:

- إخضاع جميع القرارات الصادرة عن ل إ م أ إلى رقابة القاضي الإداري كونه الضامن الوحيد والحيادي في حالة وجود تعسف من طرفها.

- ضرورة العمل على فرض الآراء الإستشارية لل إ م أ خدمة لمصلحة الموظف والصالح العام
- إنشاء مجالس تاديبية متخصصة ومستقلة عن الإدارة على مستوى جميع الإدارات العمومية للفصل في المخالفات التاديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة .

- ضرورة العمل على تسهيل إجراءات التقاضي في الدعوى وتوسيع صلاحيات القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام .

- التنسيق بين القضاء والقوانين التي تخص الوظيفة العمومية بسبب عدم انسجامها مع النصوص التنظيمية والتطبيقية .

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع :

أولا : باللغة العربية :

أ - الكتب :

- (1) - بعلي محند الصغير, الوسيط في المنازعات الإدارية, دار العلوم للنشر والتوزيع, عنابة, 2009 .
- (2) - بن عائشة نبيلة, تنفيذ القرارات القضائية الإدارية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 2013 .
- (3) - بوحميده عطاء الله, الوجيز في القضاء الإداري, " تنظيم عمل و اختصاص " , ط 2 , دار هومة, الجزائر , 2013 .
- (4) - بوضياف عمار, القضاء الإداري في الجزائر, الجسور للنشر والتوزيع, الجزائر, 2008.
- (5) - بوضياف عمار, الوظيفة العامة في التشريع الجزائري, الجسور للنشر والتوزيع, الجزائر, 2019 .
- (6) - حسن السيد بسيوني, دور القضاء في منازعة إدارية, " دراسة تطبيقية مقارنة للنظم القضائية في مصر, فرنسا و الجزائر, " الجوانب الإجرائية و الموضوعية و المنهجية التي ينتهجها القاضي للفصل فيها و في تنفيذ أحكامه " , عبد القادر ثروت, القاهرة, د س .
- (7) - خلاف فاروق, منازعات الوظيفة العامة في مجال الوظيفة العامة, دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع, الجزائر, 2019 .
- (8) - خلوفي رشيد, قانون المنازعات الإدارية, تنظيم واختصاص القضاء الإداري, ط 3 , ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2007 .
- (9) - خلوفي رشيد, قانون المنازعات الإدارية, تنظيم واختصاص القضاء الإداري, الجزء الأول, ط 2 , ديوان المطبوعات الجامعية, 2013 .
- (10) - سامي الوافي, الوسيط في دعوى الإلغاء " دراسة تشريعية وقضائية وفقهية " , المركز الديمقراطي الغربي, ط 1 , برلين, ألمانيا, 2018 .

- (11) - عمور سلامي, الوجيز في قانون المنازعات الإدارية, كلية الحقوق, جامعة الجزائر, 2008 - 2009 .
- (12) - عوابدي عمار, النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري, الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية) , ط 1 , ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1998 .
- (13) -عوابدي عمار, المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري, الجزء الأول , ط 3 , ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2004 .
- (14) - محيو أحمد, المنزعات الإدارية, ترجمة فائز إنجق وبيوض خالد, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1994 .
- (15) - مسعود شيهوب, المبادئ العامة للمنازعات الإدارية, " الأنظمة القضائية المقارنة والمنازعات الإدارية " , الجزائر, 2005 .
- (16) - مقدم سعيد, الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من تطور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة, ديوان المطبوعات الجامعية, 2010 .
- (17) - ميمونة سعاد, المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري, دار هومة, الجزائر, 2018 .
- (18) - فاطمة الزهراء جدو وإيمان العيداني وسلطانة سكفالي, النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, دار بلقيس, دار البيضاء, الجزائر, دون سنة النشر .
- (19) - هاشمي خرفي, الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الطبعة الثالثة, دار هومة, الجزائر, 2012 .

II - الرسائل و المذكرات :

أ - الأطروحات :

- (1) - بوالشعور وفاء, سلطنة, القاضي الإداري في دعوى الإلغاء, في الجزائر, أطروحة دكتوراه , تخصص قانون إداري, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم القانون العام, جامعة باجي مختار, عنابة, الجزائر, 2010 - 2011 .

(2) - بوجادي عمر, اختصاص القضاء الإداري في الج ئر, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة تيزي وزو, 2010 - 2011 .

ب - رسائل الماجستير :

(1) - بوفراش صفيان, عدم فعالية التظلم الإداري المسبق في حل النزاعات الإدارية في الجزائر, مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون, فرع قانون تحولات الدولة, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري, تيزي وزو, 2009 .

(2) - قاضي أنيس فيصل دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر, مذكرة لنيل شهادة ماجستير, جامعة 08 ماي 1945, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم القانون العام, الجزائر, 2008 .

ت - مذكرات الماستر :

(1) - بن عرفة علي وقشوش عيسى, منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر, مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة غرداية, 2019 - 2020 .

(2) - بوكراع عبد السلام بوجمعة نذير, منازعات الوظيفة العمومية وخصوصيتها في التشريع الجزائري, مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق جامعة أحمد دراية, أدرار, 2019 - 2020

(3) - بوشمال نجمة وقرفي ياسين, دعوى تفسير القرارات الإدارية, مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة خيضر, بسكرة 2011, - 2012 .

(4) - بوشريط شفيق, لجنة الطعن كضمانة للموظف في مواجهة الإدارة, مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر, كلية الحقوق وعلوم السياسية تخصص دولة ومؤسسات, جامعة يحيى فارس, المدية, 2021 - 2022 .

(5) - دواره مريم أماني ولحول صفيان, إجراءات الدعوى الإدارية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية, مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق, تخصص دولة ومؤسسات

- عمومية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة زيان عاشور, الجلفة, 2021, - 2022 .
- (6) - شنوفي فتيحة, تنظيم وعمل مجلس الدولة, مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم القانون العام, جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم, 2018 - 2019 .
- (7) - شاوي مريم وستيني نور الهدى, اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري, مذكرة ماستر, تخصص منازعات إدارية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم العلوم القانونية, جامعة 08 ماي 1945, قالمة, 2017 - 2018 .
- (8) - طاهري سالم وسعدي أحمد, التظلم الإداري بين الطابع الإلزامي والإختياري في المنازعات الإدارية, مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق, تخصص إدارة ومالية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة زيان عاشور, الجلفة, 2017 - 2018 .
- (9) - كرمية هاجر, تسوية منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري, مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام, تخصص إدارة و مالية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم القانون العام, جامعة أكلي محند أولحاج, بويرة, 2015 - 2016 .
- (10) ماسينيسا ملولي وبوبوزال فريد, لجان إدرية متساوية الأعضاء دورها في تسيير المسار المهني للموظف في الجزاء, مذكرة ماستر, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة مولود معمري, تيزي وزو 2011_2012
- (11) - مغالط الجيلالي وجلطي منصور, الضمانات المكفولة للموظف العام في مجال التأديبي في التشريع الجزائري, مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق, تخصص قانون قضائي, كلية الحقوق و العلوم السياسية, قسم قانون خاص, جامعة عبد الحميد ابن باديس, مستغانم 2018_2019
- (12) مولاي حمزة رشيدي وأغا محمد رياض, الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق و العلوم السياسية, جامعة احمد دراية, أدرار, 2020_2021

III: المقالات

- (1) - براهيم ساهم ، براهيم فائزة , " الإعتراف القانوني للقاضي الإداري بمواجهة الإدارة في تنفيذ الأحكام القضائية " . مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة الجزائر، العدد العاشر، 2014، ص ص 209- 228 .
- (2) - جلول بن سديرة و سلمية مسراتي،" المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية" . مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليدة 02، المجلد التاسع، العدد 06، 2018، ص ص 32 - 57 .
- (3) - سماح قارة و عيساوي نبيلة،" وقف وتنفيذ القرار الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية " . المجلة الوطنية للدراسات العلمية والأكاديمية جامعة قالمة المجلد 4، العدد 3، د س ن، ص ص 140 - 158 .
- (4) - شلالي محمد، " تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة"، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسة والقانون، جامعة الجزائر، عدد 10، 2014، ص ص 144 - 170 .
- (5) - شرون حسينة، " ضرورة تدعيم مبدأ مجانية التقاضي لكفالة الحق في التقاضي " . مجلة مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة العدد 09، د س ن، ص ص 01 - 14 .
- (6) - شمس الدين بشير الشريف و لعقابي سميحة، " الظام القانوني للعون المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية " . مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد الرابع، العدد 04، 2019 .
- (7) - قصير علي و بوشعاس نادية، " تفعيل دور القاضي الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " . مجلة الفكر، جامعة خيضر، بسكرة، عدد 11، د س ن، ص ص 208 - 231 .

- (8) - غربي أحسن , " النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة " . مجلة القانون, جامعة 20 أوت 1955 , المجلد العاشر, العدد 01 , 2021 , ص ص 101 - 136 .
- (9) - فاتح مزيتي , " قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر رقم 06 - 03 المرسوم التنفيذي رقم -20 199 " . مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية, جامعة عباس لغرور , خنشلة, المجلد 04 , العدد 03 , 2021 , ص ص 494 - 522 .
- (10) - ماضي نبيلة و العايب سامية , " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20 - 199 " . مجلة الدراسات القانونية و المقارنة, جامعة 08 ماي 1945 , قالمة, المجلد 07 , العدد 02 , 2021 , 1094 - 1111 .
- (11) - مالح صورية , " وسائل التحقيق في الدعوى الإدارية " . مجلة القانون العام الجزائري والمقارن, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة جيلالي اليابس, سيدي بلعباس, المجلد 01 , العدد 01 , 2015 , ص ص 84 - 105 .
- (12) - ميمونة سعاد , " الغرامة التهديدية في المنازعات الإدارية " . مجلة الدراسات والبحوث القانونية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة أبو بكر بلقايد, تلمسان, العدد الثاني, د س ن , -212 226 .

IV - المداخلات :

- (1) - بن عاربة حسين و عبد القادر غيتاوي, مداخلة في إطار المشاركة في اليوم الدراسي حول " دور القضاء الإداري في حماية حقوق الإنسان " , المنظم من قبل كلية الآداب والعلوم الإنسانية, قسم الحقوق, تحت عنوان " توزيع مقاعد اختصاص نوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية " , الجزائر, 2012 , ص ص 01 - 07 .

- النصوص القانونية :

أ - الدستور:

التعديل الدستوري, بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442 , مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 , متعلق باصدار التعديل الدستوري, المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر سنة 2020, في ج ر ج د ش .

ب- القوانين العضوية :

(1) قانون رقم 08 - 09 , مؤرخ في 18 صفر 1429 , الموافق ل 05 فبراير 2008 , ج ر ج ج , عدد 21 , يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

(2) القانون العضوي رقم 01-98, المؤرخ في 30 مايو 1998 , يتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه, ج ر ج ج , عدد 37 , المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 11 - 13 , المؤرخ في 26 يوليو 2011 , ج ر ج ج , عدد 43 , 2011 .

(3) قانون 13-11, مؤرخ في 26/07/2011, ج ر ج ج عدد 43, معدل و متمم للقانون العضوي رقم 02-98 مؤرخ في 04 مارس 2018.

(4) قانون 02-18, مؤرخ في 04 مارس 2018, ج ر ج ج عدد 15 , صادر في 07/03/2018

(5) قانون 22-10, مؤرخ في 09 جوان 2022, يتعلق بالتنظيم القضائي ج ر ج ج , عدد 41, صادر في 16/06/2022.

(6) قانون رقم 22-07, مؤرخ في 05 ماي 2022, يتضمن التقسيم القضائي, ج ر ج ج , عدد 32 صادر في 14 ماي 2022 .

(7) أمر رقم 66 - 156 , مؤرخ في 18 صفر 1386 موافق 08 يونيو 1996 , يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

ب - القوانين العادية

(1) - القانون رقم 02-98, مؤرخ في 30 ماي 1998 , يتعلق بالمحاكم الإدارية , ج ر ج ج , عدد 37 , 1998 .

- (2) - قانون رقم 11 - 10 , مؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو 2011م , يتعلق بالبلدية , ج ر ج ج , عدد 37 , الصادر في 03 يوليو سنة 2011 م .
- (3) - قانون رقم 16 - 01 , المؤرخ في 06 مارس 2016 , المتضمن التعديل الدستوري , ج ر ج ج , عدد 14 , الصادر في 07 مارس 2016 .
- (4) قانون رقم 13-22، مؤرخ في 02/07/2022، معدل و متمم للقانون 09-08، مؤرخ ل 25/02/2008، يتضمن قانون ام ا، ج ر ج ج ، عدد 48 مؤرخ 17/07/2022 .
- (5) - أمر رقم 75 - 58 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395، الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 ، يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج ، عدد 78 ، صادر في 24 رمضان عام 1395 الموافق ل 30 سبتمبر سنة 1975، معدل و متمم .
- (6) أمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جومادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ، عدد 46 ، الصادر في 16 يوليو 2006، متضمن للقانون 22-22 في 18/12/2022، عدد 85، مؤرخ في 19/12/2022 .

(1) النصوص التنظيمية :

- (1) - مرسوم رقم 84 - 10 , مؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق 14 يناير 1984 , يحدد اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها , ج ر ج ج , عدد 03 الصادر بتاريخ 17 يناير 1984 .
- (2) - مرسوم تنفيذي رقم 98 - 356 , مؤرخ في 15 نوفمبر 1998 , يحدد كفايات تطبيق أحكام القانون رقم 98 - 02 , مؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق 30 مايو 1998 , متعلق بالمحاكم الإدارية .
- (3) - مرسوم تنفيذي رقم 12 - 194 , مؤرخ في 25 أبريل 2012 , يحدد كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها , ج ر ج ج , عدد 20 , صادر بتاريخ 13 مايو 2012 .

(4) - مرسوم تنفيذي رقم 17 - 321 , المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 , يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب , ج ر ج ج , عدد 66 , صادر بتاريخ 22 نوفمبر 2017 .

(5) - مرسوم تنفيذي رقم 19 - 165 , مؤرخ في 22 رمضان 1440 الموافق 27 مايو 2019 , يحدد كفاءات تقييم الموظف , ج ر ج ج , عدد 37 , الصادر في 09 يونيو سنة 2019 .

(6) - مرسوم تنفيذي رقم 20 - 199 , مؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020 , يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية , ج ر ج ج , عدد 44 , الصادر في 30 يوليو 2020 .

ج - الأحكام و القرارات القضائية :

(1) - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 74124 بتاريخ 16 جوان 1990 , المنشور بالمجلة القضائية, عدد 04 , 1992 .

(2) - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 103951 بتاريخ 26 جوان 1994 , المنشور بالمجلة القضائية, العدد 01 , 1996 .

(3) - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة, ملف رقم 005485 , بتاريخ 22 جويلية 2002 , المنشور بمجلة مجلس الدولة, عدد 01 , 2004 .

(4) - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة, ملف رقم 009740 بتاريخ 16 ديسمبر 2004 , منشور بمجلة مجلس الدولة, عدد 05 , 2004 .

(5) - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة, ملف رقم 108747 بتاريخ 15/06/2004, منشور بمجلة مجلس الدولة عدد 5, 2004 ,

(6) - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة, ملف رقم 068965 , بتاريخ 17/11/2011 منشور بمجلة مجلس الدولة عدد 10 2011 .

(7) - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة, ملف رقم 067719 بتاريخ 08 سبتمبر 2011 , منشور بمجلة مجلس الدولة, عدد 10 , 2012 .

8) قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، رقم0، 81452 بتاريخ 04/07/2013، منشور بمجلة مجلس الدولة عدد 13 2015 .

ح - المحاضرات :

1) - صفر نرجس، التنظيم القضائي الإداري، محاضرات منشورة على طلبة سنة أولى ماستر، تخصص منازعات القانون العمومي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2 ، 2015 / 2016 .

2) - ميمونة سعاد، محاضرات في مقياس المنازعات الإدارية أقيت على طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، تلمسان، 2017 / 2018 .

3) - نويري سامية، الإجراءات القضائية الإدارية، محاضرات أقيت على طلبة سنة أولى ماستر قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة، 2019 / 2020 .

خ - المواقع الإلكترونية :

1) - سامي الوافي، الأساس القانوني لمجلس الدولة، الوسيط في دعوى الإلغاء، منشور على الإطلاع عليه بتاريخ 27 فيفري 2013 على <https://almarja.com> موقع إلكتروني ، الساعة 18 :18

2) - عبد الحكيم سواكر، منازعة الوظيفة العمومية، غليزان، 2019 منشور على موقع إلكتروني، <https://drive.google.com> الإطلاع عليه بتاريخ 03 جانفي 2023 على ساعة 04:18 .

1 - Ouvrages

- ♦ J. Micheal keating, Jr virginia. Mc earthur, micheal, K.leviskathleen gilligar, seblius, linda risinger, grievance mechanisme in correctionnal institution, law enfarcement assistance administration national institute of law enforcement and criminal justice, u.s department of justice, washington, 1975 .
- ♦ PAUL Lewalle, contentieux administratis,3éme édition, 2008, p01.

2 - Article :

- ♦ Broyelle camille, contention administratives, professeur à l'université, paris - lanthéon - assus - 2021 .

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	فهرس الموضوعات
07	قائمة أهم المختصرات
08	مقدمة
12	الفصل الأول: الطبيعة القانونية لمنازعة الوظيفة العمومية
14	المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية
14	المطلب الأول: المقصود بمنازعات الوظيفة العمومية
14	الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية
15	أولاً: التعاريف الفقهية لمنازعة الوظيفة العمومية
17	ثانياً: التعريف التشريعي لمنازعة الوظيفة العمومية
18	ثالثاً: التعريف القضائي لمنازعة الوظيفة العمومية
19	المطلب الثاني: أنواع و معايير منازعات الوظيفة العمومية
19	الفرع الأول: أنواع منازعات الوظيفة العمومية
19	أولاً: القرارات المقيدة بالرجوع الى اللجنة المتساوية الاعضاء
19	أ- مرحلة التربص
20	ب- حركة نقل الموظفين
21	ثانياً: القرارات الغير مقيدة بالرجوع الى اللجنة المتساوية الاعضاء
21	أ- منازعات التوظيف
22	ب- منازعات المرتبات
22	ثالثاً: المنازعات التأديبية
23	أولاً: المنازعات المتعلقة بمبدأ المشروعية
23	أ- المنازعات المتعلقة بقرارات تأديبية غير مشروع
23	ب- المنازعات المتعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي
24	ثانياً: المنازعات المتعلقة بتأديب الموظف
24	أ- منازعات قرارات الإيقاف و العودة إلى منصب العمل
25	ب- المنازعات الخاصة بإستدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي
25	الفرع الثاني: معايير منازعات الوظيفة العمومية

26	أولاً: المعيارين العضوي و الموضوعي
29	ثانياً: معيار قانون واجب التطبيق
30	ثالثاً: صفة اطراف النزاع من اشخاص القانون العام
31	رابعاً: المعيار المعتمد في القانون الجزائري
32	المبحث الثاني: دور منازعات الوظيفة العمومية
32	المطلب الأول: أهمية منازعات الوظيفة العمومية
32	الفرع الأول: الرقابة التلقائية
33	الفرع الثاني: الرقابة الرئاسية
33	الفرع الثالث: الرقابة القضائية
34	المطلب الثاني: الحماية القانونية للموظف من تعسف الإدارة
35	الفرع الأول: حق رفع تظلم إداري
35	أولاً: تعريف التظلم الإداري
36	ثانياً: الأساس القانوني للتظلم الإداري
37	ثالثاً: أنواع التظلم الإداري
37	أ- التظلم الإداري الولائي
37	ب- التظلم الإداري الرئاسي
37	ت- التظلم أمام جهة مختصة
38	الفرع الثاني: حق اللجوء الى القضاء
38	أولاً: تعريف حق اللجوء إلى القضاء
38	ثانياً: الأساس القانوني لحق اللجوء للقضاء
39	ثالثاً: الضمانات القانونية لحق اللجوء للقضاء
40	الفصل الثاني: الحل الإداري و القضائي للمنازعات الخاصة للمسار المهني للموظف
42	المبحث الأول: الحل الإداري للمنازعات الخاصة للمسار المهني للموظف
42	المطلب الأول: لجان إدارية متساوية الاعضاء
42	الفرع الأول: الاطار التنظيمي للجان إدارية متساوية الأعضاء
43	أولاً: تعريف لجان إدارية متساوية الاعضاء
43	ثانياً: إنشاء لجان إدارية متساوية الاعضاء

44	ثالثا: تشكيلة لجان ادارية متساوية الاعضاء
44	أ- تعيين ممثلي الادارة
44	ب- انتخاب ممثلي الإدارة
45	رابعا: مدة عضوية لجان الطعن
46	الفرع الثاني: الاطار الوظيفي للجان ادارية متساوية الاعضاء
46	اولا: نظام عمل لجان الطعن
47	ثانيا: إختصاصات لجان ادارية متساوية الاعضاء
47	أ- اختصاص ذات طابع استشاري
48	✓ حالات التي يستوجب الرأي المطابق للجان ادارية متساوية الاعضاء
48	✓ حالات التي يستوجب الرأي الاستشاري للجان ادارية متساوية الاعضاء
48	ب- اختصاص ذات طابع تأديبي
49	ثالثا: طبيعة الآراء الصادرة عن لجان ادارية متساوية الاعضاء
50	المطلب الثاني: لجان الطعن
50	الفرع الاول: الاطار التنظيمي للجان الطعن
50	أولا: تعريف لجان الطعن
50	ثانيا: إنشاء لجان الطعن
51	ثالثا: تشكيلة لجان الطعن
51	1- تعيين ممثلي الادارة
51	2- انتخاب ممثلي الادارة
52	رابعا: مدة عضوية لجان الطعن
53	الفرع الثاني: الاطار الوظيفي للجان الطعن
53	اولا: نظام عمل لجان الطعن
53	ثانيا: إختصاصات لجان الطعن
55	ثالثا: الطبيعة للقرارات الصادرة عن لجان الطعن القانونية
55	المبحث الثاني: الحل القضائي للمنازعات الخاصة للمسار المهني للموظف
56	المطلب الاول: الاجهزة القضائية المتدخلة في المنازعات الخاصة للمسار المهني للموظف
56	الفرع الأول: المحاكم الادارية

56	أولاً: تعريف المحاكم الإدارية
57	ثانياً: تنظيم المحاكم الادارية
57	ثالثاً: اختصاصات المحاكم الادارية
57	أ-الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية
58	ب-الاختصاص الاقليمي للمحاكم الادارية
59	الفرع الثاني: المحاكم الادارية للإستئناف
59	اولاً: تنظيم المحاكم الادارية للاستئناف
59	ثانياً: اختصاص المحاكم الادارية للاستئناف
60	الفرع الثالث: مجلس الدولة
60	اولاً: تعريف مجلس الدولة
60	ثانياً: تنظيم مجلس الدولة
61	ثالثاً: اختصاصات مجلس الدولة
61	أ-اختصاص مجلس الدولة باعتباره كجهة نقض
61	ب- اختصاص مجلس الدولة باعتباره كجهة إستئناف
61	المطلب الثاني: الاجراءات المتبعة أمام الاجهزة القضائية الإدارية
62	الفرع الاول:اجراءات رفع دعوى قضائية
62	اولاً:اجراءات سير الدعوى
62	أ-عريضة افتتاح الدعوى
62	ب-تهيئة القضية
63	1-تعيين هيئة الحكم و القاضي المقرر
63	2- توجيه تبادل العرائض و المذكرات بين الخصوم
63	ت- مرحلة التحقيق
64	ثانياً :اجراءات الفصل في الدعوى
64	أ- الجلسة
64	ب- اصدار القرار القضائي
64	ت-النطق بالحكم

65	ث- تبليغ و تنفيذ القرار القضائي
65	الفرع الثاني: خصوصية الاجراءات المتبعة أمام الاجهزة القضائية الادارية
65	اولا: الخصوصية على مستوى النظام الإجرائي
65	أ- الاجراءات الكتابية و السرية
66	ب-موضوع النزاع يستند الى حق او مركز قانوني
66	ت-صفات شخص رافع الدعوى
67	ث-خضوع منازعات الوظيفة العمومية لآجال و مواقيت مضبوطة
67	ثانيا:الخصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء
67	أ- سلطة القاضي في سير الدعوى
68	ب- جواز سماع أعوان الادارة و طلب تقديم الإيضاحات
68	ت- سلطة تقديم مدى تناسب العقوبة المقررة مع الخطأ المرتكب
69	ث- توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية
69	ج- الأمر بالغرامة التهديدية لضمان تنفيذ أحكام إدارية
71	❖ خاتمة
74	❖ قائمة المصادر و المراجع
86	❖ فهرس العناوين
92	❖ ملخص المنكرة

حل النزاعات الخاصة للمسار المهني للموظف العام

ملخص

إن موضوع منازعات الوظيفة العمومية من أهم المواضيع التي ذات أهمية كبيرة في مجال القانون الإداري لما لها من تأثير على الموظف العام و علاقته بالإدارة المستخدمة, و يظهر دورها على أنها تجسيد لسيادة القانون ومنه أصبح من الضروري وضع إطار قانوني ينظم الرابطة يحكمها المسار المهني للموظف العمومي من خلال مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى حماية الموظف من أي تجاوزات تصدرها الإدارة سواء كانت إدارية أو قضائية و العمل على حماية حقوق الموظف العمومي مثل حق التظلم الإداري و حق اللجوء للقضاء .

أما على المستوى الإداري فيتم تنظيم المسار المهني للموظف العمومي داخل المرفق العمومي وذلك من خلال إنشاء هيئة مشاركة متمثلة في لجنة متساوية الأعضاء و لجان الطعن (الإستئناف) .

كما لا يمكن الإغفال عن المرحلة الإدارية القضائية التي تعتبر صاحبة الإختصاص بالنسبة لمحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للاستئناف ومجلس الدولة, وصولاً إلى النصوص التنظيمية و القوانين الإجرائية التي تهدف إلى عملية التقاضي وتحقيق العدالة للمتقاضين وإيصال الحقوق لأصحابها من خلال الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

أما بخصوص الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية فقد تركها المشرع الجزائري للقضاء وكذلك إجراءات رفع الدعوى القضائية وأخرى مصاحبة لها إلى غاية الفصل في النزاع المطروح و صدور الحكم في شكله النهائي .

RESOLVING PRIVATE DISPUTES FOR THE CARRER PATH OF A PUBLIQUE SEVANT

ABSTRACT

The issue of publique function is on of the most important topics of great importance in the field of administrative law because of its impact on the publique employee and his relationship with tha departementused and shows.

Its role as the embodiment of the rule of law and from it ba ecam necessary to develop a legal framework regulating the association is governed by the the career path of a publique servant through a set of guarantees that it aims ti protect the employee from any excesses issued by the management, whether administrative or judicial.

And work to protect the righets of a publique employee, such as the right of administrative drievance and the right of recourse to the judicary at the administrative grievance and the right of recourse to the judicary at the administrative level, the career path of a publique servant is organize within the facility this is through the establishment of a participating body represented by an equal membres commitees appeal it is also impossible to overlook the administrative judicial stage, which is considered to have jurisdiction for (for administrative courts and the council of state) up the regulatory texts and procedural laws that is aims at the process of litigation acgieving justice for the general basic law of publique function 06-03 through and order as for the procedures followed before the judical authorities, the Algerian legislator has left it to thee judicari.

As wel as the procedures for filing a lawsuit and other accompanying procedures until the dispute is resolved representation and issuance of the jugment in its final form.