

اختصاص لجان الطعن في الرقابة على قرارات الإدارة التأديبية

Jurisdiction of Appeal Committees in Supervising Disciplinary Decisions



عمامرة هناء¹، زرقين عبد القادر²

¹مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

hana.amamra@univ-tissemsilt.dz

²مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

zerguinekada@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2024/03/13 تاريخ القبول: 2024/05/06 تاريخ النشر: 2024/06/01

ملخص:

تعتبر لجان الطعن أحد أهم الهيئات المتواجدة في قطاع الوظيفة العمومية، والتي كرست خصيصا لتكفل حق الموظف العام في توجيه تظلمه في إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة. حيث أنه وبصدور النص التنظيمي الذي أشار إليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، في إطار النص على هيئات المشاركة والطعن. وهو المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية. تم تعزيز ضمانات التظلم الإداري المكفولة للموظف العام في مواجهة قرار الإدارة التأديبي. وذلك بالاهتمام الخاص باللجنة القائمة على دراسة هذه التظلمات من خلال التفصيل في كيفية انشائها ونظام سير عملها واختصاصاتها.

ان تفعيل دور هذه اللجان يحسن من مستوى أداء الرقابة الإدارية على مشروعية القرارات الصادرة من السلطات الإدارية خاصة تلك التي لها أثر بالغ على المركز الوظيفي للموظف العام. وبالتالي يكون للإدارة فرصة الغاء أو تعديل قراراتها التأديبية غير المشروعة دون اللجوء الى القضاء.

الكلمات المفتاحية: لجنة الطعن، التظلم الإداري، الموظف العام، القرار التأديبي، العقوبة التأديبية

Abstract:

Appeal committees are considered one of the most significant entities within the public employment sector, specifically dedicated to ensuring the right of the public servant to address their grievance against a third or fourth-degree disciplinary penalty. With the issuance of the regulatory text referred to by the General Law for Public Service for the year 2006, within the framework of the provisions on participatory and appeals bodies. This is Executive Decree 20/199 concerning equal member administrative committees, appeal committees, and technical committees in public institutions and administrations. The administrative appeal guarantee for the public servant in the face of disciplinary decisions was reinforced by focusing on the committee responsible for studying these grievances, detailing its establishment, workflow system, and jurisdiction.

Activating the role of these committees improves the performance level of

administrative oversight on the legitimacy of decisions issued by administrative authorities, especially those significantly impacting the official position of the public servant. Consequently, the administration has the opportunity to annul or modify its illegitimate disciplinary decisions without resorting to the judiciary.

Key words: Appeal Committee؛ Administrative Grievance؛ Public Servant؛ Disciplinary Decision؛ Disciplinary Penalty.

*المؤلف المرسل

مقدمة:

إن الموظف المحال للتأديب الثابت في حقه توقيع إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة كُرسَتْ له مجموعة من الضمانات الإجرائية، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي إلى غاية المثول أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وإصدار القرار التأديبي. هذا وقد تتعسف السلطات التأديبية في توقيع أشد العقوبات بصورة لا تتناسب وجسامة الخطأ المرتكب، ليكون للموظف العام حينها الحق في إجراء التظلم الإداري ضد القرار الموجه له بغية إلغائه أو التعديل فيه، وهو إحدى الضمانات التأديبية اللاحقة عن إصدار القرار التأديبي إلى جانب الطعن القضائي.

وقد نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06¹ على إنشاء هيئات المشاركة والطعن هدفها مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية، وهي لجان ذات أهمية بالغة في كثير من المجالات الوظيفية حسب طبيعة نشاطها، كاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية. وقد صدر المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 2020/07/30 الذي يحدد كيفية إنشائها ونظام سير عملها واختصاصاتها².

وقد كان للجان الطعن نصيب من الأحكام التشريعية في ذات المرسوم، وذلك بأن تم التطرق لها في الباب الثاني عبر الفصل الأول بعنوان التنظيم والتشكيلة، والفصل الثاني بعنوان الصلاحيات والسير، والفصل الثالث بعنوان تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين. وهو ما يظهر الاهتمام بعمل هذه اللجنة لتعزيز ضمانة التظلم الإداري الممنوحة للموظف العام.

انطلاقاً مما سبق تكمن أهمية الموضوع كونه يسلط الضوء على مدى فعالية إجراء التظلم الإداري أمام لجنة الطعن المختصة حسب الحالة، من خلال الآثار الناتجة عنه في تأكيد مدى مشروعية القرار

¹ الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2006/07/15، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 2006/07/16.

² المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 2020/07/25، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادرة في 2020/07/30.

التأديبي وتسوية النزاع التأديبي دون اللجوء إلى القضاء، وبالتالي الحفاظ على التوازن المفروض بين مقتضيات الضمان والفاعلية.

وعلى ضوء ما سبق، فالإشكالية المطروحة تتمحور حول:

مدى فعالية الصلاحيات المخولة للجان الطعن الإدارية في إطار ممارسة الرقابة على قرارات الإدارة التأديبية ؟

وقد تم الإعتماد في الإجابة عن إشكالية هذه الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية الوظيفية، خاصة منها ما جاء في المرسوم التنفيذي 199/20. ناهيك عن المنهج الوصفي الذي اقتضى منا الإلمام بمجموعة من المعارف تعزز الدراسة في مواضعها. وذلك حسب خطة مقسمة أساسا إلى مبحثين نتناولها كالآتي:

المبحث الأول: الإطار القانوني العام للجان الطعن الإدارية

المبحث الثاني: صلاحيات لجان الطعن الإدارية

المبحث الأول

الإطار القانوني العام للجان الطعن الإدارية

يحظى الجانب الهيكلي للجان الطعن الإدارية جانبا مهما في عمل لجان الطعن وفي أدائها الفعال كهيئة رقابية على مدى مشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الإدارية، وهو ذات الأمر الذي اهتم به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 20/07/2020، بأن منح أكثر النصوص القانونية لتنظيم هذا الجانب. لذا سنحاول الإلمام بما يخص تنظيم لجان الطعن الإدارية في (المطلب الأول). ثم الحديث عن نظام عمل لجان الطعن الإدارية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تنظيم لجان الطعن الإدارية

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 199/20، سنتطرق الى تنظيم لجان الطعن انطلاقا من عملية إنشائها حسب المستويات المتواجدها الموظف العمومي (الفرع الأول)، ثم إلى طريقة تكوينها (الفرع الثاني)، ثم الحديث عن الأحكام الخاصة بعضويتها (الفرع الثالث)

الفرع الأول: انشاء لجان الطعن الإدارية

أنشأ المشرع الجزائري لجان الطعن الإدارية لأول مرة في المرسوم التنفيذي رقم 84 / 10 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها¹. وأبقى عليها في

¹ المادتان 28 و31 من المرسوم التنفيذي رقم 84/10، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 14/01/1984، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادرة في 17/01/1984.

المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹. إلى حين صدور الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نص على انشائها في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية حسب الاختصاص المنوط بها. وكان ذلك في الفصل الثالث منه المتضمن هيئات المشاركة والطعن، المادة 62 منه. وقد أحال هذا الأمر فيما يخص تحديد اختصاصات اللجنة وكيفية تشكيلها وتنظيمها وسيرها إلى النص التنظيمي والذي صدر فعلا في 30/07/2020 وهو المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية الذي خص الباب الثاني منه بعنوان لجان الطعن.

هذا وتنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية².

وبالتالي تنشأ لجنة الطعن على مستوى كل من:

أولاً: الإدارة المركزية

تنشأ لجان الطعن للإدارات المركزية لدى الوزير المعني ويرأسها الوزير أو ممثله، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد استشارة وأخذ رأي كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وتختص هذه اللجان بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا أعوان المصالح الإدارية غير الممركزة الذين يخضع مساهمهم المهني للتسيير المركزي الذين ينتمون إلى الصنف 13 فما فوق، والذين يمارسون مهامهم في الولايات، وذلك طبقاً لنص المادة 28 من المرسوم التنفيذي 10/84 السالف ذكره بأن: "تنشأ لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية حسب الشروط المحددة في المادة السابقة وتختص بفحص الطعون التي يرفعها أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية والأعوان الذين ينتمون إلى الصنف 13 فما فوق والذين يمارسون مهامهم في الولايات".

كما يدخل في اختصاص هذه اللجان المكونة لدى الوزير المعني طعون الموظفين المنتمين إلى أسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين .

ثانياً: الإدارة اللامركزية

تكون لجان الطعن الولائية في كل ولاية. برئاسة الوالي أو من يمثله، حيث تختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير الممركزة للدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التي هي

¹ المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23/03/1985، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 24/03/1985.

² - المادة 65 فقرة 1 من الأمر 03/06 السالف ذكره. والمادة 47 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات¹. وتختص هاته اللجان بالنظر والفصل في التظلمات الإدارية المرفوعة من قبل الموظفين الذين يباشرون مهامهم في الهيئات الإدارية التابعة للولاية والذين ينتمون إلى الأصناف المحددة من (01) الى (12) حسب السلم الإداري في المؤسسات العمومية والجماعات المحلية². هذا وتنشأ هذه اللجان بقرار من الوالي بعد استشارة وأخذ رأي كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وعموما، تنشأ لجان الطعن حسب الحالات التالية³:

أ/ لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم حسب التصنيف: أ، ب، ج، د⁴، كما يراعي عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي تمثيل عدة أسلاك من الموظفين، ولا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد.

ب/ بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين، عندما لا تسمح التعدادات بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة.

كما تجدر الإشارة على أنه لا يمكن للمسيرين الذين لا يملكون سلطة التعيين والتسيير الإداري حق تكوين لجان الطعن أو إمضاء القرارات أو المقررات التي تتضمن تكوينها أو إنشائها.

الفرع الثاني: تكوين لجان الطعن

لقد تعرض الأمر رقم 03/06 وما تلاه في المرسوم التنفيذي 199/20 إلى تشكيلة لجان الطعن، بحيث تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة⁵، هذا وينتخب ممثلو الموظفين من بين أعضاء اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، لتمثيلهم في لجان الطعن.

الفرع الثالث: أحكام العضوية في لجان الطعن

حددت المادة 51 من المرسوم التنفيذي 199/20 عهدة لجان الطعن بثلاث سنوات، وقد تطرأ تعديلات على العهدة وتجعلها تتجاوز المدة المحددة بثلاث سنوات أو تنقص عن ثلاث سنوات، وذلك بصفة استثنائية لسببين هما:

أ/ لضرورة المصلحة العامة، بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عند الاقتضاء، ويشترط في هذه الحالة مراعاة شرطين أساسيين هما:

¹ المادة 57 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

² خلف فاروق، الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2019، ص 61.

³ المادة 47 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

⁴ راجع المادة 08 من الأمر رقم 03/06 السالف ذكره.

⁵ المادة 48 و 49 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

1/ أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة من طرف السلطة المختصة

2/ عدم تجاوز مدة التقليل أو التمديد بستة أشهر.

ب/ إذا طرأ تعديل على هياكل الأسلاك التي تتكون منها لجنة الطعن، يمكن عندها إنهاء عهدة الأعضاء التابعين لها دون التقيد بمدة ستة أشهر أو أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة. وتنتهي مهام الأعضاء بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عند الاقتضاء. ويباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء السابقين.¹

هذا ويمكن لعضو ممثل عن الموظفين في لجنة الطعن، الاستمرار في الاحتفاظ بعضويته في اللجنة إلى غاية نهاية العهدة ولو انتهت عهده في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طبقاً للمادة 51 من المرسوم التنفيذي 199/20.

كما يمكن أن تنتهي فيها العضوية لأحد الأعضاء الدائمين قبل انتهاء العهدة لأسباب حددت في المادة 9 من المرسوم التنفيذي 199/20 والمتمثلة في الاستقالة، عطلة طويلة الأمد، الاحالة على الاستيداع، أو إذا غير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو أنتخب من أجلها. فإذا وقعت إحدى هذه الحالات يتم استبعاد العضو سواء كان معين أو منتخب من لجنة الطعن ويستخلف بالعضو الاحتياطي، الذي يكمل المدة المتبقية لغاية تجديد اللجنة.²

وتجدر الإشارة أنه بإمكان الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل إصدار قرار أو مقرر إداري يتضمن حل لجنة الطعن بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة.

حيث نصت المادة 64 من المرسوم التنفيذي 199/20 على بعض الحالات التي يتم فيها حل لجنة الطعن. والمتمثلة في:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية كاستحداث هيئة أو مؤسسة عمومية جديدة لإعادة التقسيم أو إعادة الهيكلة، كما يمكن إلغاء مؤسسة عمومية وضمها أو دمجها مع مؤسسة أخرى تحت نفس التنظيم. وبالتالي يتعين في كل الحالات أن تلغي لجان الطعن ويعاد تشكيلها من جديد.

¹ راجع نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي 199/20 التي نصت على نفس الشروط المعمول بها في تجديد عضوية أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

² راجع المادة 9 والمادة 52 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء. باعتبار أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي المصدر في اختيار أعضاء ممثلي الموظفين، لذلك فإن أي تغيير في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يؤثر على تشكيلة لجان الطعن.

- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور اجتماعات، لأي سبب كان، أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها.

والملاحظ في نص المادة 64 أنها أبقت في تحديد هذا الشرط للسلطة الوصية حسب الحالة، وذلك أن المشرع لم يحدد عدد الاجتماعات التي يتعذر على الأعضاء المنتخبين الدائمين أو المستخلفين حضورها، كما أنه استثنى الأعضاء المعيّنين في حالة غيابهم، كما أن المشرع ترك سبب الغياب أو الرفض من حضور الاجتماعات مفتوحاً دون تحديد وذلك من خلال عبارة " لأي سبب كان" وهو الأمر الذي قد يجعل من تدخل السلطة الإدارية الوصية - حسب الحالة - واسعاً حتى إنها تلجأ إلى حل اللجنة وإعادة تكوينها من جديد.

بعد حل اللجنة لأحد الأسباب السابقة تكون لجنة طعن من جديد في أجل شهرين وفق الشروط المحددة سابقاً حسب أحكام المرسوم التنفيذي 199/20.

المطلب الثاني: نظام عمل لجان الطعن الإدارية

بعد إنشاء وتشكيل لجان الطعن طبقاً لأحكام النص التنظيمي، يتم الشروع في أداء الاختصاص الممنوح لها، عند تلقي التظلمات الإدارية، وذلك بتنظيم اجتماعاتها (الفرع الأول) وكذا بتنظيم مداولاتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تنظيم اجتماعات لجان الطعن الإدارية

يتم اخطار لجنة الطعن حسب الحالة من قبل الموظف الموقع في حقه إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة التي يختص مجلس التأديب بإصدار رأي ملزم بخصوصها وذلك في أجل أقصاه شهر واحد، ابتداء من تاريخ تبليغ المعني بالقرار التأديبي. وترأس لجان الطعن السلطة الموضوعة على مستواها². وعليه فإن الجهات المخول لها رئاسة لجان الطعن - بما فيها اجتماعاتها - هي الوزير المعني بالقطاع الذي أنشئت ضمنه لجنة الطعن على المستوى المركزي أو من يمثله، الوالي بالنسبة للجنة الطعن الولائية أو من يمثله، والمسؤول المؤهل بالنسبة للجنة التي تنشأ على مستوى بعض المؤسسات والادارات العمومية أو من يمثله،

هذا وتجتمع لجان الطعن بناء على استدعائها من رئيسها³، بحيث تكون رئاسة الجلسات للإدارة الموضوعة على مستواها اللجنة أو من يمثّلها. وفي هذا الصدد نصت المراسلة الصادرة عن المديرية العامة

¹ المادة 64 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

² المادة 58 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

³ المادة 60 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

للوليظة العمومية فيما يخص مراقبة القرارات الادارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، على لزوم احترام شرطي الأقدمية والترتيب السلمي في ممثل الادارة المؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حالة غيابه¹.

إن الحرص على توفر مثل هذه الشروط في من يرأس اللجنة وربطها بمدى مشروعية القرارات الصادرة عنها، من شأنها أن توفر الحماية للموظف من انتهاك النصوص القانونية دون قصد من نائب رئيس اللجنة². ويتولى الكتابة في جلسات اللجنة ممثل عن الإدارة لا يحوز صفة العضوية باللجنة طبقا للفقرة الثانية من المادة 58 من المرسوم التنفيذي 199/20.

يكون الحضور في الاجتماعات للأعضاء الدائمين دون الأعضاء الإضافيين إلا إذا حصل للعضو الدائم مانع مبرر، عندئذ يستخلف بالعضو الإضافي حسب نص المادة 60 في فقرتها الثالثة، ويمنع كل من العضو الدائم أو الإضافي الذي يستخلف العضو الذي حصل له مانع مبرر من حضور اجتماعات اللجنة في حالة إبداء رأي في مسألة تخصه بصفة فردية³ حتى تتم مناقشة مثل هذه المسائل بكل موضوعية وحياد.

الفرع الثاني: نظام سير مداولات لجان الطعن

تتم مداولات لجان الطعن بحضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل، وتبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين. و في حالة اللجوء إلى التصويت، يكون الاقتراع بشكل سري، ويتعين حينئذ حساب الأغلبية البسيطة من عدد أعضاء اللجنة وليس عدد الحاضرين، و يكون صوت الرئيس مرجحا في حالة تساوي عدد الأصوات.

إذا لم يكتمل نصاب عدد الأعضاء لحضور المداولات يستدعي الرئيس الأعضاء من جديد في أجل ثمانية أيام ويصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف عدد الأعضاء⁴.

يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة محضر مداولات يمضي عليه الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من قبل السلطة المختصة⁵، حتى يتسنى لمصالح المفتشية الوظيفية أنتبسط رقابتها على محاضر اللجنة بالرجوع إلى ترقيم الدفتر الذي يحيل إلى كل المسائل أو الوضعيات التي تطرقت إليها لجان

¹ راجع محتوى المراسلة رقم 18 المؤرخة في 2006 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بمراقبة القرارات الادارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

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

³ المادة 61 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

⁴ المادة 62 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره.

⁵ المادة 63 من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف ذكره

الطعن. قصد التأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به خصوصا من حيث النصاب القانوني ومدى احترام الآجال المحددة وكذا لاختصاصاتها المحصورة.

تجدر الإشارة الى أنه بإمكان الموظف الذي قدم طعن أما لجنة الطعن الاستعانة بمدافع مؤهل قانونا يختاره بنفسه مثل المحامي أو موظفا من الهيئة المستخدمة أو من خارج الهيئة المستخدمة، شريطة ألا يكون عضوا في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته¹

المبحث الثاني

صلاحيات لجان الطعن الإدارية

كرس المشرع الجزائي للموظف العام ضمانا هامة تخول له الطعن في القرار التأديبي الصادر بحقه، وتفعيل الرقابة الادارية على مدى مشروعيته حتى يصل إلى نتيجة قد تحفظ مركزه الوظيفي، ولا يكون هذا الأثر ناتجا إلا برفع التظلم أمام لجنة الطعن المختصة حسب الحالة، التي منحها المشرع صلاحيات ذات أثر مباشر على القرار التأديبي محل التظلم.

لذا سيتم التطرق إلى اختصاصات لجان الطعن في (المطلب الأول)، ثم إلى أثر رفع التظلم الإداري أمام لجان الطعن في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اختصاصات لجان الطعن الإدارية

أنشئت لجان الطعن لهدف واحد فقط ألا وهو النظر في القرارات التأديبية التي يكون محلها عقوبات محددة، بعد رفع التظلم فيها أمام لجنة الطعن المختصة حسب الحالة.

لذا سنتناول التعريف بإجراء التظلم الإداري (الفرع الأول) ثم إلى تحديد العقوبات التأديبية محل إجراء التظلم أمام لجنة الطعن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراء التظلم الإداري لتفعيل اختصاص لجنة الطعن الإدارية

يعرف التظلم الإداري بأنه إجراء إداري يوجه ضد قرار غير مشروع للإدارة المعنية من أجل إعادة النظر فيه بواسطة سلطة التعديل والتصحيح أو السحب أو الإلغاء، مما يجعله أكثر شرعية وملائمة وعدالة². أو

¹ " ...إن المدافع الذي يختاره الموظف المتابع تأديبيا للدفاع عنه أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن، يمكن أن يكون مدافعا مؤهلا قانونا، أو موظفا من الهيئة المستخدمة له أو من خارجها، شريطة ألا يكون عضوا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لذات الهيئة أو لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته." راجع المراسلة رقم 387 المؤرخة في 2017/04/17 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري فيما يخص الاستفسار حول تطبيق أحكام المادة 169 من الأمر رقم 03/06.

² - أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 104.

أنه وسيلة قانونية لقيام الإدارة برقابة نفسها عن طريق قيام أعضاء فيها بمطابقة التصرفات الصادرة عن أعضاء آخرين فيه لأحكام القانون¹.

هذا ويعد إجراء التظلم الإداري وسيلة ودية لتسوية النزاع التأديبي بين الموظف العام وسلطته الإدارية، حيث يتم الفصل من خلاله في مشروعية القرار من عدمها، أو التحقق من تناسب العقوبة الموقعة مع الخطأ التأديبي المقترف. وبالتالي يتم الحكم في ملف التظلم إما بإلغاء القرار التأديبي أو تثبيته أو تعديله، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في كل من الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي 199/20.

ولما كان للتظلم الإداري من أنواع؛ كالتظلم الولائي الذي يرفعه الموظف العام صاحب الشأن إلى سلطته الإدارية مصدرة القرار التأديبي ملتصقا منها مراجعة القرار والعدول عنه.

أو التظلم الرئاسي الذي يرفع إلى السلطة الرئاسية التي تعلو سلطة مصدرة القرار التأديبي باعتبار حقها في تعديل أو إلغاء أو سحب القرارات الصادرة عن الهيئات التابعة لها.

فإن المشرع الجزائري لم يعط الحق للموظف العام في إجراء التظلم الولائي ولا الرئاسي في عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية، إلى جانب ما أشار إليه في حقه في إجراء التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، فإجراء التظلم أمام لجنة الطعن المختصة حسب الحالة هو النوع الثالث من أنواع التظلم الإداري، يلجأ إليه حينما يتعلق الأمر بتوقيع عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة أمام لجنة تنشأ وتكون وفق الأوضاع المشار إليها في المبحث الأول.

الفرع الثاني: تحديد العقوبات التأديبية محل إجراء التظلم أمام لجنة الطعن الإدارية

حدد المشرع الجزائري حصرا العقوبات التأديبية التي يكون للموظف العام الموقع في حقه إجراء التظلم فيها أمام لجنة الطعن المختصة حسب نص المادة 175 من الأمر رقم 03/06، والمادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20. والمتمثلة في :

1/ عقوبات الدرجة الثالثة والتي تضم:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الإجباري

2/ عقوبات الدرجة الرابعة التي تضم:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح.

¹ يحيى قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن- العراق- مصر- فرنسا، الطبعة الأولى، مركز عبادي للدراسات والنشر، 1999، ص155.

فيكون للموظف العام المتابع تأديبيا ومتى وقعت عليه إحدى هذه العقوبات أن يرفع تظلمه بعد تبليغه بالقرار التأديبي (المادة 172 من الأمر رقم 03/06 أوجبت تبليغ الموظف العام في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار التأديبي) في أجل شهر واحد أمام لجنة الطعن (المادة 175 من الأمر رقم 03/06 والمادة 54 من الرسوم التنفيذي 199/20).

وقد أكد المرسوم التنفيذي 199/20 على اقتصار حق التظلم ورفع أمام لجان الطعن للموظف العام فقط دون جهة الإدارة مصدر القرار التأديبي، حسب ما جاء في الفقرة الأولى من نص المادة 54 . وإذا كان الموظف العام المقصود به في نص المادة هو الموظف المعين والمرسم في رتبته، فإنه للموظف المتربص الحق أيضا في رفع تظلمه إلى لجنة الطعن المختصة حسب الحالة في توقيع عقوبات تأديبية عليه من الدرجة الثالثة أو الرابعة¹. وقد أكدت هذا الرأي أيضا المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري فيما يخص الطعن في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة المسلطة على المتربص، إذ يحق للمتربص تقديم طعنه أمام لجنة الطعن المختصة إزاء السلك الذي ينتهي إليه؛ طبقا لأحكام المادة 175 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 والمادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 22/11/2017².

وحسن ما فعل المشرع أيضا باستبعاد حق الإدارة من الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، التي كانت في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 10/84 تطمح بتقديم طعنها إلى لجان الطعن بتشديد العقوبة التأديبية الموقعة، والتي لم تصادقها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، باعتبار أن ذلك يتنافى والمبدأ العام بأن: "لا يضار المتظلم بطعنه"، وهو ما يعزز ضمانه التظلم الإداري الممنوحة للموظف العام في مواجهة التعسف الوارد من طرف المجلس التأديبي.

الفرع الثالث: آجال فصل لجان الطعن الإدارية في التظلم الإداري

نص المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 199/20 على الأجل المحدد للفصل في التظلمات المرفوعة أمام لجان الطعن المختصة حسب الحالة. والمحدد بـ 45 يوما لتصدر قرارها النهائي القاضي بإلغاء القرار التأديبي، أو تثبيته، أو إلغائه.

كما يمكن للجنة عدم البث في التظلم في الأجل المحدد بـ 45 يوما، وأن تتوغل عملها إلى ما بعد ذلك. طبقا لما نصت عليه المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 20/07/2020 بأنه: "إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في الأجل المحدد في الفقرة الأولى أعلاه، لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 02/11/2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12/11/2017.

² مراسلة رقم 195 المؤرخة في 21/02/2018 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري فيما يخص الطعن في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة المسلطة على المتربص.

المحتمل للموظف، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة الأسباب التي تمنع اللجنة من الفصل في التظلم في الأجل المحدد لها، ويمكن تحليل ذلك لعدم كفاية الأدلة المطروحة أو لوجوب إجراء تحقيق على مستوى إدارة الموظف المعني للتحقق التأكد من الادعاءات المطروحة في الملف التأديبي.

فما كان على المشرع الجزائري أن يترك المجال مفتوحا أمام لجان الطعن. بل يستلزم أن يضبط الآجال المحددة للفصل في التظلمات، وكذا تحديد أجل قانوني محدد لإجراء تحقيق إضافي إن استدعت الضرورة ذلك، في المرسوم التنفيذي 199/20، وتعتبر حالة عدم الفصل في التظلم في الأجل المحدد بمثابة قرار بالرفض، لتفادي كل المشاكل العملية التي تبقى من ضمانات التظلم الإداري معلقة، والتي قد تفوت الفرصة على الموظف العام من التوجه إلى القضاء لتسوية وضعية المنازعة التأديبية.

المطلب الثاني: أثر رفع التظلم الإداري أمام لجان الطعن الإدارية

بعد صدور القرار التأديبي القاضي بتوقيع إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة، ومباشرة الموظف العام في استنفاد ضمانات التظلم الإداري أمام اللجنة المختصة حسب الحالة، وفي الأجل المحدد لذلك، يكون على لجنة الطعن أن تصدر قرارها لزوما إما بإلغاء القرار التأديبي (الفرع الأول) أو تعديله (الفرع الثاني) أو تثبيته (الفرع الثالث).

الفرع الأول: إلغاء العقوبة التأديبية

من بين القرارات الهامة التي تصدرها لجنة الطعن إزاء دراسة التظلم المرفوع هو قرار إلغاء القرار التأديبي المتخذ بتوقيع إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة، وهو الهدف الذي يسعى إليه أساسا أي موظف عمومي يتخذ من التظلم الإداري طريقا لإسقاط القرار التأديبي الماس بمركزه الوظيفي.

هذا ولا يتم الوصول إلى هذا القرار إلا بعد إثبات عدم مشروعية القرار المتخذ بناء على وجود عيب في إحدى أركانه، والمتمثلة أساسا في عيب الاختصاص؛ كصدور القرار التأديبي من غير السلطة المخولة قانونا وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين للموظف العام محل التأديب، أو عيب في الشكل والإجراءات، والذي يمكن أن يمس بخرق في الإجراءات التأديبية التي حث المشرع الجزائري على اتباعها لزوما تحت طائلة إسقاط المتابعة التأديبية، باعتبارها ضمانات في جوهرها تضمن مصلحة الطرفين في التوصل إلى قرار مشروع.

كما يمكن أن يكون هناك عيب في محل القرار المتظلم فيه؛ كتوقيع عقوبة غير منصوص عليها حصرا في قائمة العقوبات التأديبية في ظل الأمر رقم 03/06 ولا في النظام الداخلي للقطاع أو الهيئة التابع لها المعني بالأمر. ومقابل ذلك يوجد عيب السبب، لما تقع السلطة التي لها صلاحية التعيين في خطأ صارخ في تكييف الفعل على أنه خطأ تأديبي جسيم يمكن تصنيفه في الدرجة الثالثة أو الرابعة من الجسامة.

وأخيرا قد تستخلص اللجنة الانحراف في استغلال السلطة التأديبية، لما تهدف السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحقيق غاية شخصية بعيدة عن الغاية المرجوة من التأديب، انتقاما وتخلصا من شخص الموظف العام، وإن كان هذا العيب الأخير يصعب التحقق منه لكونه ينجر على خلفيات ونوايا الأشخاص القائمين على سلطة التأديب.

وتجدر الإشارة إلى أن كلا من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمرسوم التنفيذي 199/20 لم يتطرقا إلى أسباب إلغاء القرار التأديبي من طرف لجنة الطعن، ولا إلى التفصيل حول السلطات والصلاحيات الممنوحة للجنة لأداء مهامها في إطار دراسة التظلمات، حيث كان يتوجب أن يتم التفصيل أكثر في الإجراءات المتخذة من طرف لجنة الطعن وهي بصدد دراسة التظلم، مثلها مثل الإجراءات التأديبية التي تم تحديدها أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وهو الأمر الذي يسهل من مباشرة عمل اللجنة لما يكون الأمر مسطرا قانونيا. كما يضيفي على عمل اللجنة الجدية والمصادقية في تأدية الاختصاص الرقابي على نحو مكشوف يعزز من ضمانة الموظف العام.

كما نشير إلى أن التشريعات الوظيفية المقارنة قد أشارت إلى هذه السلطة بسلطة سحب القرار التأديبي، على عكس المشرع الجزائري الذي نص صراحة على أن سلطة لجنة الطعن قد تتجه إلى إلغاء القرار التأديبي، هذا ويقصد بسلطة السحب الإداري أن تقوم جهة الإدارة بإعدام الآثار القانونية المترتبة على القرار التأديبي؛ ليس بالنسبة للمستقبل فقط بل حتى للماضي، بحيث يعتبر القرار كأن لم يصدر إطلاقا¹، ويصدر هذا الإجراء من السلطة التي لها صلاحية التعيين سواء لأسباب متعلقة بالمشروعية أو بالملائمة، ويتم بمقتضاه إتاحة الفرصة لها بأن تصحح أخطائها التي وقعت فيها عند قيامها بتوقيع العقوبة محل القرار التأديبي، وإزالة الآثار المترتبة عن ذلك، فلما كان الإلغاء الإداري له أثر مباشر على القرار الإداري دون أن يكون له أثر رجعي، أي لا يعتبر القرار بمقتضاه كأن لم يكن، وإنما يعتبر ملغيا فقط من تاريخ هذا الإلغاء²، فإن سلطة السحب تكون بأثر رجعي للقرار، بحيث يعتبر كأن لم يكن.

وقد أشار المشرع الجزائري إلى أن سلطة لجنة الطعن قد تتجه إلى الإلغاء، لكن دون أن يوضح بشكل صريح أثر هذا الإلغاء، وفي رأينا أنه مادام أن الموظف العام المتظلم من القرار التأديبي، والصادر بحقه إلغاء القرار التأديبي وإعادة إدماجه في وظيفته، تنطبق عليه نفس مواصفات سلطة السحب، التي لو مارسها لجنة

¹ هشام محمد أحمد الفرادي، الضمانات اللاحقة لتأديب الموظف العام في القانون الليبي، دراسة مقارنة بين قانون علاقات العمل رقم (2010/12) وقانون الأمن والشرطة رقم (1992/10)، رسالة ماجستير في العلوم القانونية والادارية، كلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية، ليبيا، 2022، ص 83

² عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية اداريا وقضائيا، للعاملين المدنيين بالدولة، والقطاع العام، وذوي الكادرات الخاصة، دراسة فقهية قضائية وفقا لأحدث التشريعات وأراء الفقه وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة نشر، ص 135.

الطعن يكون على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تعيد الأوضاع إلى حالها، وتصدر قرارها بإعادة إدماج الموظف المفصول.

ووفقا لهذا المنطلق حبذا لو استبدل المشرع سلطة الإلغاء بسلطة السحب الممنوحة للجان الطعن، ولتمييزه أيضا عن الإلغاء القضائي الذي يتم بموجب رفع دعوى إلغاء إلى الجهة القضائية الإدارية المختصة، ويبقى إجراء السحب الإداري واضح أنه تم من قبل لجان الطعن.

إن تطبيق إجراء السحب الإداري على القرارات التأديبية ذات الأثر الجسيم على وضعية الموظف العام لا بد أن يحكم بضوابط ونصوص قانونية صريحة توضح نطاقه وشروطه، وذلك تفعيلًا للرقابة الإدارية الذاتية التي تلقى الإدارة على نفسها من جهة، وكذا لتطبيق هذا الإجراء بقدر من المساواة بين الموظفين الخاضعين لذات القرارات التأديبية من جهة أخرى، فلا يكون للسلطة الإدارية أن تطبق إجراء السحب متى شاءت ورأت على فئة معينة من الموظفين، بل لا بد أن تلتزم بضوابط تبرر موقفها من سحب القرار الصادر عنها، وهو ما أكدته القضاء الإداري الجزائري بأن جهة الإدارة ملزمة بالتدخل لسحب القرار الإداري المعيب، على أن يتم هذا الإجراء خلال الميعاد القانوني للطعن القضائي¹.

الفرع الثاني: تعديل القرار التأديبي

عملا بالقول القاضي بأن: " لا يضرار المستأنف باستئنافه، ولا المعارض بمعارضته، ولا المتظلم بتظلمه"، وهذا أصل من أصول العدالة، والخروج عن هذا الأصل يشكل مخالفة جسيمة تصل بالقرار أو بالحكم إلى درجة الانعدام...². فإن سلطة لجنة الطعن لما تقرر تعديل القرار التأديبي، لا بد أن تتجه إلى تخفيف العقوبة التأديبية، لا إلى تشديدها. ويحدث ذلك حين تستنتج لجنة الطعن عدم الملاءمة المطروحة بين الخطأ التأديبي المقترف والعقوبة المسلطة، حيث يكون الجزاء أشد من الذنب.

فكما يكون للجنة الطعن أن تبقي على القرار التأديبي أو تثبته، لها أن تستبدل أسباب القرار بأسباب أخرى جديدة يثبتها المتظلم في ملفه، فسلطة اللجنة في التعقيب والتعديل لا تكون مقتصرة دائما على المشروعية، بل من حقها أيضا أن تقوم بتعديل الجزاء لأسباب تتعلق بالملاءمة، كأن ترى بأن العقوبة الموقعة على الموظف لا تتناسب مع المخالفات التي ارتكبها³. وقد أكدت ذلك استشارة صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية إلى مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية بموجب المراسلة رقم 387 المؤرخة في 2019/06/10 التي جاءت باستفسار عن مدى صلاحية لجنة الطعن في إعادة تكييف الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف وتسليطها للعقوبة التأديبية، وكذا للفترة الممتدة من تاريخ التوقيف

¹ القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 1988/11/05، المجلة القضائية، العدد الرابع لسنة 1991.

² حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر في الطعن رقم 1605 لسنة (21) في جلسة 1969/01/21، مشار إليه لدى خلف فاروق، المرجع السابق، ص 133.

³ هشام محمد أحمد الفرادي، المرجع السابق، ص 89.

التحفظي إلى غاية المثل أمام المجلس التأديبي. وهذا بخصوص أحد الموظفين الذي تم تسليط عقوبة التسريح عليه، بعد مثوله أمام المجلس التأديبي، نظرا لارتكابه خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة، وكانت لجنة الطعن الولائية قد كيفت الخطأ المرتكب بخطأ مهني من الدرجة الثالثة، وعدلت عقوبة التسريح إلى عقوبة التنزيل في الدرجة.

وفقا لذلك أكدت مصالح الوظيف العمومي على أن موقف لجنة الطعن الولائية بإعادة تكييف الخطأ المهني المرتكب وتعديل العقوبة الموقعة، موقف سليم ومطابق للتنظيم المعمول به، لاسيما المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، التي تنص على أنه يمكن للجنة الطعن تثبيت أو تعديل أو إلغاء العقوبة.

أما فيما يخص الفترة الممتدة من توقيف الموظف تحفظيا إلى غاية المثل أمام المجلس التأديبي، فتخضع لأحكام المادة 173 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تنص على أنه في حالة تسليط عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئة الموظف من الأعمال المنسوبة اليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه، وبذلك يتعين وجوبا أن يسترجع الموظف حقه في الراتب المسلوب طيلة فترة توقيفه¹.

وتجدر الإشارة بحدوث أن يكون الخطأ التأديبي قد بلغ من الجسامة ما يبرر جزاءه أو أكثر، وقد يثبت للجنة الطعن أن سلطته التأديبية قد توافقت وتغاضت عن توقيع العقوبة المناسبة لجسامة الخطأ التأديبي، حينها فقد أثبت الواقع العملي أن اللجنة قد تمارس اختصاصها في تعديل العقوبة التأديبية، بأن تشدد منها وتتجه إلى أقصى العقوبات، لتتفق مع جسامة الخطأ، الأمر الذي يتعارض مع المبدأ المعروف بأن "لا يضار المتظلم بتظلمه"، وإن كان المرسوم التنفيذي رقم 199/20 لم يفصل في فحواه إلى سلطة اللجنة في التعديل كيف تكون.

وبالتالي حتى ولو استنتجت لجنة الطعن عدم مشروعية القرار التأديبي ووجوب تعديله بما يتوافق ومقتضيات العدالة، وتوقيع العقوبة المناسبة لجسامة الخطأ التأديبي المرتكب، فيتعين لها حينها أن تلزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس التأديبي بالانعقاد مجددا لإعادة النظر في الملف التأديبي تحت التوجيهات والملاحظات التي أبدتها لجنة الطعن، وهذا لتحافظ اللجنة على طبيعتها بكونها ضمانا للموظف وليست سلطة تأديبية تعيد إخضاعه للتأديب بسبب تظلمه المطروح أمامها.

¹ راجع المراسلة رقم 2019/980 الصادرة في 05/08/2019 عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموجهة إلى مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية.

الفرع الثالث: تثبيت القرار التأديبي

يحدث أن يتم بعد دراسة التظلم الإداري تثبيت القرار التأديبي الذي تم إصداره على النحو الصحيح، انطلاقاً من معاناة وتكييف الخطأ التأديبي من طرف المسؤول المباشر، إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي بعد إتاحة الموظف العام كل الضمانات القانونية المخولة له، وفي آجالها القانونية الصحيحة، وتحديد العقوبة التأديبية المناسبة للخطأ التأديبي المقترف، فلا يكون للموظف العام حينها أي حجية على قرار المجلس التأديبي المصادق عليه من طرف سلطته الرئاسية، ويصبح قرار اللجنة القاضي بتثبيت القرار التأديبي نافذاً على الموظف العام الذي له بدوره الحق مرة أخرى في الطعن القضائي أمام القضاء المختص.

خاتمة:

يعد إجراء التظلم الإداري من أهم الضمانات الإدارية المخولة للموظف العام في إطار حل وتسوية النزاع التأديبي، وقد حرص المشرع الجزائري على تعزيز هذه الضمانة بأن أنشأ لها لجنة مختصة ينحصر اختصاصها في دراسة التظلمات المرفوعة من طرف الموظفين العموميين لما تصدر في حقهم قرارات تأديبية محلها عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كما أوضح اهتمامه بعمل هذه اللجنة بصدور المرسوم التنفيذي 199/20 الذي يعد الإطار التنظيمي للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مجال عمل لجان الطعن المنشأة لدى كل وزير، أو كل والٍ، أو لدى كل مسؤول مؤهل للمؤسسات العمومية.

وما يمكن أن نبرزه من نتائج الدراسة يتمثل في:

- أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة للجنة الطعن، وذلك بأن خص لها إطاراً تشريعياً يحدد القواعد التي تخضع لها لجان الطعن، إلى جانب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهو المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 2020/07/30.
- لجنة الطعن هي الهيئة الوحيدة المختصة بالنظر في التظلمات المرفوعة من طرف الموظفين العموميين، ضد القرارات التأديبية محل العقوبات التأديبية ذات الدرجة الثالثة أو الرابعة.
- اهتم المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 199/20 بالجانب الهيكلي للجنة الطعن. ولم يفصل في الإطار الوظيفي لها، كتحديد الإجراءات المتبعة من طرف اللجنة في ممارسة اختصاصها.
- يرفع الموظف العام تظلمه للجنة الطعن المختصة حسب الحالة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تبليغه بالقرار التأديبي النهائي.
- تصدر لجنة الطعن الإدارية قرارها في أجل أقصاه خمسة وأربعون يوماً مع إمكانية تمديد الأجل لأسباب لم يوضحها حصراً المرسوم التنفيذي 199/20.

- حصر المشرع الجزائري نتائج دراسة التظلمات الادارية من طرف لجنة الطعن في ثلاث سلطات وذلك إما بإصدار قرار إلغاء القرار التأديبي، أو تثبيته أو تعديله.
- واستنادا إلى ذلك نقترح جملة من المقترحات تتمثل في:
- منح الموظف العام المسلط عليه إحدى عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية حق التظلم الولائي أو الرئاسي من خلال النص على ذلك صراحة في التشريع الوظيفي.
- ضرورة إخطار لجنة الطعن مباشرة بعد توقيع إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة من طرف المجلس التأديبي، وذلك حتى تحيط بالملف التأديبي مسبقا قبل إجراء التظلم الإداري من طرف الموظف العام، وبالتالي يسهل عليها دراسته وتسرع حينئذ من اصدار قرارها بشأنه.
- استبدال سلطة إلغاء القرار التأديبي بسلطة السحب الإداري للقرار التأديبي، وهذا لما يحوزه إجراء السحب من أثر على وضعية وملف الموظف العام محل التأديب، وكذا للتمييز بينه وبين الإلغاء القضائي الذي ينتج عن القاضي الإداري.
- ضرورة التفصيل في الإجراءات المتبعة من طرف لجنة الطعن حتى تفصل في التظلم الإداري. وتوضيح أسباب مخرجاتها القضائية إما بإلغاء أو تثبيت أو تعديل القرار التأديبي حتى يتسم عملها بالجدية والمصادقية، وبالتالي إضفاء الفاعلية في سلطتها.
- ضبط الأجال القانونية للفصل في التظلمات الإدارية، خاصة بعد انقضاء المدة المحددة بخمسة وأربعين يوما.
- منع لجان الطعن في مجال ممارسة اختصاصها بالتعديل أن تشدد من العقوبة التأديبية الموقعة. وتوجيهها إلى إلزام المجلس التأديبي بالانعقاد مجددا لإعادة النظر في الملف التأديبي تحت توصياتها وتوجيهاتها.
- منح لجان الطعن صراحة في التشريع الوظيفي سلطات أوسع في إطار ممارسة رقابتها على مشروعية القرارات التأديبية، كسلطة تكوين لجنة تحقيق خاصة أو منحها سلطة توجيه أي تعليمات للسلطة الإدارية التي من شأنها أن تكشف على دوافع وحقائق إصدار القرار التأديبي.
- تحديد إلزامية السلطة الإدارية مصدرة القرار بالتنفيذ الفوري للقرار النهائي الصادر عن لجنة الطعن.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
2. خلف فاروق، الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

3. عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا، للعاملين المدنيين بالدولة، والقطاع العام، وذوي الكادرات الخاصة، دراسة فقهية قضائية وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة نشر.
4. يحيى قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن- العراق- مصر- فرنسا، الطبعة الأولى، مركز عبادي للدراسات والنشر 1999.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. هشام محمد أحمد الفرادي، الضمانات اللاحقة لتأديب الموظف العام في القانون الليبي، دراسة مقارنة بين قانون علاقات العمل رقم (2010/12) وقانون الأمن والشرطة رقم (1992/10)، رسالة ماجستير في العلوم القانونية والإدارية، كلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية، ليبيا، 2022.

ثالثا: المقالات العلمية

1. بن دراج علي ابراهيم، لجنة الطعن الولائية لموظفي الادارات والمؤسسات العمومية كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات، دراسات في الوظيفة العامة، المجلد رقم 03، العدد 02، 2018.

رابعا: النصوص القانونية والتنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 1984/01/14، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادرة في 1984/01/17.
2. المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 1985/03/23، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 1985/03/24.
1. الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2006/07/15، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر في 2006/07/16.
2. المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2017/11/02، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 2017/11/12.
3. المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 2020/07/25، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، المؤرخ في 2020/07/30.

خامسا: التعليمات والقرارات والمنشورات

4. المراسلة رقم 18 المؤرخة في 2006 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
5. المراسلة رقم 387 المؤرخة في 2017/04/17 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري فيما يخص استفسار حول تطبيق أحكام المادة 169 من الأمر رقم 03/06.
6. مراسلة رقم 195 المؤرخة في 2018/02/21 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري فيما يخص الطعن في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة المسطرة على المتربص.
7. المراسلة رقم 2019/980 الصادرة في 2019/08/05 عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموجهة الى مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية.

سادسا: الأحكام القضائية

1. القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 1988/11/05، المجلة القضائية، العدد الرابع لسنة 1991.