

الحجبة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .  
The legal authority for the opinions issued by the administrative  
committee is equal to members

سعد لقليب (\*)، دكتوراه علوم، قانون أعمال،  
جامعة باتنة 01 - الجزائر البريد الإلكتروني  
saad.louglab@univ-batna.dz

طيب فرجان، أستاذ محاضر "ب"، جامعة  
سطيف 01 - الجزائر، البريد الإلكتروني  
taiebfrodjen@gmail.com

تاريخ القبول: ××/××/××

تاريخ الارسال: 2020/09/15

ملخص :

في سياق مشاركة الموظفين في إدارة حياتهم المهنية، يتم إنشاء لجنة إدارية متساوية الاعضاء. هذه الأخيرة هي هيئة استشارية أنشأتها أنظمة الوظيفة العمومية، والغرض منها هو إشراك الموظف في إدارة مساره المهني، والتطبيق الجيد للنصوص القانونية، وضمان أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفقاً للضوابط والإجراءات، لها دور قانوني مهم في إدارة حياة الموظف العام بشكل مهني، والذي يشكل أحد الضمانات المهمة في مجال المساءلة التأديبية، وتهدف هذه الدراسة الى تبيان الصلاحيات والاختصاصات المخولة لهذه اللجنة، وكذا دراسة القوة القانونية للآراء التي تصدر عنها في مختلف القضايا المطروحة عليها، وخلصنا في نهاية هذه الدراسة إلى أن اللجنة الادارية متساوية الأعضاء لها دور مهم وفعال في تسيير المسار المهني للموظف، وتحقق مبدأ الديمقراطية الذي يتجسد من خلال حق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر باسمهم من آراء، كما نجحت في الوصول لتحقيق عدة نتائج مرضية من نشاطها الهادف لتسيير حياة الموظف داخل قطاع الوظيفة العمومية .

الكلمات المفتاحية: الموظف، اللجنة الادارية متساوية الأعضاء، الآراء، الصلاحيات، الاختصاصات .

\*المؤلف المرسل : سعد لقليب .

## Abstract:

In the context of employee participation in the management of their careers, an equal-member administrative committee is created. The latter is an advisory body created by the civil service systems, the purpose of which is to involve the employee in the management of his career, good application of legal texts, and to ensure that the discretionary authority is fair in accordance with the controls and procedures, having an important legal role in managing the life of the public employee professionally, which is one of the important guarantees in the field of disciplinary accountability, this study aims to show the powers and competencies of this committee, as well as a study of the legal force of opinions issued by it in the various issues before it, and we concluded at the end of this study that the administrative committee is equal to Members have an important and effective role in managing the career path of the employee, and realize the principle of democracy, which is embodied through the right of the employees to participate in organizing their affairs and the opinions issued in their name, and it has succeeded in achieving several satisfactory results from its activities aimed at managing the life of the employee within the public job sector.

**Keywords:** The employee ; The administrative committee of equal members; Opinions; Powers; Terms of reference.

## مقدمة:

قام المشرع الجزائري بوضع قواعد تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي، من خلال إنشاء هيئات المشاركة والطقن، إذ أصبح المرفق العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع إشراكهم في هذه العملية، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر إيجاباً على المرفق العام، حيث أصبح الموظف يمتلك إحساس بالانتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويته في هيئات ولجان الوظيفة العامة .

وإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو الهدف من وجودها إلا عن طريق الموظف، لذا كان من الضروري وضع هذا النوع من اللجان فهي تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة، على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية، وفي التشريع الجزائي تم تنظيمها في عدة أوامر وقوانين ومراسيم.

وعليه يمكن لنا طرح الإشكالية التالية :

ما هي القوة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ؟

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، أنشأها المشرع للمشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين<sup>(1)</sup>.

وللوقوف على النقاط الأساسية التي يثيرها هذا الموضوع، فقد استخدمنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وللتفصيل أكثر، فقد تمت معالجة الأطار المفاهيمي للدراسة في المحور الأول، أما في المحور الثاني، فتطرقنا إلى الآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وفقا للتفصيل التالي :

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة .

أولا : اللجنة الادارية متساوية الأعضاء .

ثانيا : الطبيعة القانونية للآراء .

المحور الثاني: الآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الاعضاء .

أولا : الآراء الملزمة .

ثانيا : الآراء الاستشارية .

ثالثا : الآراء التداولية .

الخاتمة .

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة .

سوف نتعرف في هذا المحور على مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وطريقة عملها والغرض من إنشائها، وكذا مفهوم الآراء التي تصدر عن اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .

أولا : مفهوم اللجنة الادارية متساوية الأعضاء .

تم النص على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المواد 63 ، 64 ، 72 و 73 من الأمر 03-06، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>(2)</sup>، كما نظمت أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارية العمومية<sup>(3)</sup>، الهيئات والأجهزة الاستشارية المتواجدة على مستوى الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية، حيث تلعب هذه الهيئات دورا كبيرا في تسيير الحياة المهنية للموظفين والدفاع عن حقوقهم المقررة لهم .

### 1- تعريفها .

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية وفي إطار الدفاع عن الحقوق المعترفة لهم بحكم القانون<sup>(4)</sup>، تنشأ لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها.

كما يمكن أن تحدث بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث هذه اللجان، حسب الحالة، لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية، عند الاقتضاء، ولقد اقر المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء هذه اللجان تحقيقا لمبدأ الديمقراطية وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات .

وعليه يمكن لنا اعتماد هذا التعريف الذي مفاد " اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء هي ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الادارية، أي هي سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية أو ممثلهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الادارية.<sup>(5)</sup>

### 2- الغرض من إنشائها .

ويتمثل هذا الغرض في عدة نقاط منها :

- هو إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، حيث لها دور هام قانوني في تسيير حياة المهنية للموظف العمومي.<sup>(6)</sup>

- حسن تطبيق النصوص القانونية .

- الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات واضحة.
- وتضم طرفين هما الموظفون والإدارة، بعدد متساوي، أي أن عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين<sup>(7)</sup>.
- وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين (في البلدية مثلا، يرأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي).

### 3- كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات بقرار من الوزير المعني أو من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، مدير المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بعد استشارة مصالح الوظيفة العمومية<sup>(8)</sup>، ويختلف عددها حسب عدد الأسلاك المتواجدة في الإدارة على أن تأخذ في جميع الأسلاك ضوابط حددتها المادة 07 من المرسوم 199-20 وهي: قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلي للسلوك، ضغوطات المصلحة وتنظيمها الخاص .

#### أ- عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء:

حددت أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199-20، لاسيما المادة رقم 07 منه<sup>(9)</sup>، عدد الأعضاء في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حسب الجدول التالي :

(الشكل رقم 01: يبين عدد الاعضاء في اللجنة الادارية متساوية الاعضاء)

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

(من إعداد الباحثين بناء على احكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199)  
ب- كيفية انتخاب ممثلي الموظفين .

تجرى الانتخابات لتعيين ممثلي الموظفين قبل 4 أشهر على الأكثر و شهرين على الأقل من تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين<sup>(10)</sup> ، والانتساب إلى هذه اللجان يخضع إلى جملة من الشروط، من أهمها :

### 1- الناخبون (الكتلة الناخبة) .

- هم الموظفون الموجودون في حالة نشاط و الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك والرتب المحددة في تشكيلة اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء.

- يحق للموظفين الموجودون في حالة انتداب، المشاركة في التصويت الخاص برتبهم الأصلية<sup>(11)</sup> .

### 2- الموظفون الراغبون في الترشح :

- يجب ايداع طلبات المترشحين للجان الادارية متساوية الأعضاء لدى الادارة، من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا قبل 20 يوما، على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع.

وفي حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، أو في حالة عدم إيداعها لقائمة مترشحين في التاريخ المحدد للإيداع، يمكن للموظفين أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضى من طرفهم، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية<sup>(12)</sup>.

ويقصد بالموظفين الراغبين في الترشح الموظفون المرسمون المنتمون إلى أحد الأسلاك والرتب المحددة في تشكيلة اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء، أي أن كل موظف مرسم، في حالة نشاط، له الحق في أن يقدم ترشحه في اللجنة أو إحدى اللجان، وذلك طبقاً لأحكام المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 .

وهذا الاجراء جاء تجسيدا لأحكام الأمر رقم 06-03، لاسيما المادة 68 منه التي ينص على حق المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية، على تقديم قائمة مرشحها في التاريخ المحدد للإيداع، ودعماً للحريات القانونية لاسيما التمثيل القانوني للموظفين .

كما يلاحظ أن الأمر 06 - 03 جاء ليترجم المبادئ الدستورية الجديدة التي تقر مبدأ التعددية النقابية التي أقرها دستور 23 فيفري 1989 والتي أعاد تكريسها دستور 23

نوفمبر 1996 ومنه تمكين العمال وأصحاب العمل في التمتع بهذه الحقوق النقابية الجديدة التي جاء بها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، وإذا كان النظام النقابي السابق يعتمد مبدأ النقابة الوحيدة الممثلة لكافة العمال في جميع القطاعات والمهن المختلفة، فإن النظام الجديد جاء بمبدأ التعددية النقابية التي تستند إلى معيار التمثيل الأوسع والأكثر للعمال المتواجدين في دائرة نشاطها (أي الديمقراطية النقابية) حيث تقاس قوة ومصداقية كل تنظيم نقابي بمدى اتساع تمثيله وعدد المنخرطين فيه بالمقارنة مع التنظيمات النقابية المتواجدة إلى جانبه في المؤسسة أو المهنة أو قطاع النشاط والتي تحدد بمقتضاها مكانته وأهميته. <sup>(13)</sup>

### 3- حالات المنع من الترشح :

طبقا لأحكام المواد 127 و128 من الأمر 06-03، سالف الذكر، لا يحق للموظفين والأعوان الموجودين في الحالات المذكورة أدناه أن يقدموا ترشحهم :

- الموظفون المنتدبون لدى إدارة أخرى، والذي هم في حالة عطلة مرضية طويلة المدى أو في حالة عجز طبي، والموظفون الذين عوقبوا بالتنزيل في الرتبة أو الموقوفون لمدة معينة عن مهامهم. <sup>(14)</sup>

- الموظفون الذي هم في حالة خارج الإطار.

- الموظفون الذي هم في حالة الاستيداع .

- الموظفون الذي هم في حالة الإحالة على الخدمة الوطنية .

- الموظفون الذين طلبوا إحالتهم على التقاعد .

بالنسبة للمتربص فلا يمكنه الترشح لعضوية اللجان الادارية متساوية الاعضاء لكن يمكنه الانتخاب (المادة 89 من الأمر 06-03)، وكذا أحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والمتضمن الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. <sup>(15)</sup>

- الأعوان المتعاقدون، لأن المشرع أنشأ لهم لجنة خاصة بهم. <sup>(16)</sup>

### ج- تعيين ممثلو الموظفين :

يتم تعيين ممثلي الموظفين بعد إجراء عمليات الفرز الخاص بعملية الانتخاب لاختيار أعضاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء لمدة 03 سنوات .

ويتم الفصل بين المترشحين المتساوون في عدد الأصوات وفق معايير حددتها  
المادة 44<sup>(17)</sup> وهي :

- الأقدمية في الرتبة .
- الأقدمية العامة في الإدارة .

#### د- تعيين ممثلو الادارة :

يتم تعيين ممثلي الإدارة بعد انتخاب ممثلي الموظفين خلال 15 يوم الموالية  
لإعلان نتائج الانتخاب، ولقد اشترط القانون في ممثلي الإدارة أن يتم تعيينهم من بين موظفي  
الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"،<sup>(18)</sup> وإذا كان عدد الموظفين المنتمين  
إلى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين  
الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب".<sup>(19)</sup>  
أما بالنسبة لمدة العضوية في اللجان المتساوية الأعضاء فهي محددة ب 03 ثلاث  
سنوات.<sup>(20)</sup>

#### 4- ترأس اللجنة الادارية متساوية الاعضاء .

يترأس اللجنة المتساوية الأعضاء السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها،  
وفي حالة غيابه أو وقوع مانع له، ينوبه أحد ممثل الإدارة الدائمين المعين من طرف السلطة  
التي لها صلاحية التعيين.<sup>(21)</sup>

#### 5- طريقة عمل اللجنة .

سير عمل اللجنة الادارية متساوية الاعضاء يخضع لعدة قواعد منها :

- تجتمع اللجنة مرتين في السنة على الأقل، وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة  
منه، أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين، على الأقل، لا يمكن الأعضاء الإضافيين  
حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلافهم للأعضاء الدائمين بسبب الوجود في حالة غياب  
مبرر.<sup>(22)</sup>

- من شروط صحة المداولات اللجنة، وجوب حضور ثلاثة أرباع من عدد أعضائها على  
الأقل، وإذا لم يبلغ عدد الحاضرين النصاب يستدعون من جديد خلال 08 أيام الموالية،  
ويصح، عندئذ، اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

- تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، إذا وقع الانتخاب، فإنه يكون بالاقتراع  
السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت

الرئيس مرجحا، ما عدا في حالة الانضباط أي في المجلس التأديبي، يجب أن تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.<sup>(23)</sup>

- يجب الالتزام بالسر المهني .
- يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فتح تحقيق في قضية ما .
- طبقا لأحكام المادة رقم 08، يمكن تمديد صلاحية اللجنة أو تقليصها لمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، بعد موافقة مصالح الوظيفة العمومية .
- لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة .
- يجب على الإدارة توفير جميع الوسائل المادية والوثائق والأوراق اللازمة لممارسة مهام اللجنة .
- لا يترتب على صفة العضوية في اللجنة الحق في الأجر،<sup>(24)</sup> إلا أنه يمكن دفع مصاريف النقل والإقامة الى المعنيين.

وبعد أن تطرقنا لمفهوم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، سوف نتعرض لمفهوم الآراء وطبيعتها القانونية .

#### ثانيا : الطبيعة القانونية للآراء .

##### 1- تعريفها .

قد تشترط النصوص على الجهة الادارية المختصة قبل اتخاذ قرارها استطلاع ومعرفة رأي وموقف جهة أخرى.<sup>(25)</sup>

وتتنوع هذه الآراء من حيث مصدرها بحيث يمكن لوزير أن يبدي رأيه لوزير آخر أو إلى المجلس الشعبي الولائي، لكن وجود فكرة الرأي في أعمال اللجان الموجودة في بعض الادارات، يهدف نشاطها الى إعطاء وجهة نظرها في مسائل محددة في النصوص القانونية التي تنظمها وتؤسسها.<sup>(26)</sup>

وتنقسم الآراء الى قسمين هما :

- الرأي البسيط Avis simple

- الرأي الموافق Avis conforme<sup>(27)</sup>

وقد قضت الغرفة الادارية بالمحكمة العليا سابقا في هذا الشأن، في قضية " بلحوت " ضد بلدية الجزائر الكبرى<sup>(28)</sup> بأن : " حيث رفع السيد " بلحوت " دعوى تجاوز السلطة ضد قرار المجلس التأديبي للموظفين التابعين لبلدية مدينة الجزائر " .

وقررت الغرفة الادارية للمحكمة العليا ما يلي :

"حيث أنه ينتج عن محضر جلسة المجلس التأديبي بتاريخ 1964/05/29 أن هذا الأخير أبدى برأيه فيما يتعلق بالعقوبة التي يمكن تسليطها على المدعى بسبب الافعال التي قام بها .

حيث أن هذا الرأي لا يشكل بحد ذاته قرار اداريا يلحق اذى بذاته الى المدعى" (ورفضت دعوى المدعى).<sup>(29)</sup>

## 2- طبيعتها :

تعتبر الآراء من قبيل الأعمال التحضيرية أو التمهيدية السابقة على صدور بعض القرارات، مثل القرار التأديبي، قرار أو مقرر الترقية في الرتبة على أساس الاختيار، قرار أو مقرر الترقية في الدرجة، لأنها لا تؤثر على المركز المالي أو الوظيفي للموظف العام.<sup>(30)</sup>

المحور الثاني: الآراء الصادرة عن اللجنة الادارية متساوية الاعضاء .

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ثلاث أنواع من الاختصاصات وهي:

- 1- اختصاصات اللجنة ذات الطابع الالزامي .
- 2- اختصاصات اللجنة ذات الطابع الاستشاري .
- 3- اختصاصات اللجنة ذات الطابع التداولي .

أولاً : الآراء الملزمة للجنة الإدارية متساوية الاعضاء .

بالرجوع إلى المادة 12 من المرسوم رقم 20-199 المشار إليه أعلاه، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات<sup>(31)</sup>:

- ترسيم المتريص،
- الترقية في الدرجة،
- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل،
- الإدماج في رتبة الانتداب،
- النقل الإجباري لضرورة المصلحة،
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة،
- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به.

وعليه فإن آراء اللجنة ترد إلزامية، إذ لا يتم أي عمل أو إجراء داخل الإدارة إلا إذا كان الرأي مطابق لرأي اللجنة خصوصا في المسائل التالية :

### 1- ترسيم الأعوان المترشحين أو تمديد فترات تربصهم :

طبقا لأحكام المادة رقم 86 من الأمر رقم 03-06، وكذا أحكام المادة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمتضمن الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية، لاسيما المادة رقم 03، التي تنص على أنه " تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المترشحين فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص".

### 2- الآراء الصادرة عنها في الترقية في الدرجات :

طبقا لأحكام المادة 106 من الأمر رقم 03-06، فإن الترقية في الدرجات " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

ولقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، لاسيما أحكام المادة 10 منه، التي تنص على أن الترقية في الدرجات هي الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة .

حيث أن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تجتمع من أجل دراسة الترقية في الدرجات، معتمدة على معايير منها أولا معدل التنقيط السنوي للسنتين الأخيرتين<sup>(32)</sup> ثم الأقدمية في الدرجة ثم الأقدمية في الرتبة، وكل هذه المعايير تضعها اللجنة المختصة لفصل بين المترشحين المتساويين في التنقيط السنوي .

### 3- الآراء الصادرة في الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة

#### التأهيل:

تجتمع اللجنة الادارية متساوية الأعضاء من أجل دراسة ملفات المترشحين المسجلين في قائمة التأهيل للترقية على أساس الاختيار للرتب العليا، حيث تعمل على وضع معايير موضوعية أساسية للتقييم، ومنها ما نص عليها المنشور رقم 86<sup>(33)</sup>، المتضمن

كيفية إعداد قوائم التأهيل للالتحاق بالرتبة الاعلى على أساس الإختيار، ومنها على وجه الخصوص :

- الأقدمية المهنية المكتسبة في الرتبة الحالية .
  - الأقدمية المهنية المكتسبة من قبل الموظف في قطاع الوظيفة العمومية دون احتساب الرتبة الحالية.
  - معدل النقاط السنوية المتحصل عليها من طرف الموظف خلال الخمس سنوات الأخيرة .
  - شغل منصب عالي معين بصفة قانونية، تحتسب مدة التعيين في المنصب العالي في الرتبة الحالية حتى لو أنهيت مهامه .
  - المؤهلات و الشهادات العلمية .
  - الدراسات و أشغال البحث المثبتة والمنجزة خلال السنة التي تتم فيها إعداد قائمة التأهيل الدورات التكوينية .
- وعليه فان الآراء الصادرة عن اللجنة الادارية متساوية الأعضاء هنا هي آراء ملزمة للإدارة وعلما احترامها، بل وعلما تجسيدها بإصدار قرارات أو مقررات الترقية حسب الحالة الى الرتب الأعلى .

#### 4- الإدماج في رتبة الانتداب:

إدماج الموظفين المنتدبين في هيئات أخرى، طبقا للمادة 111 من المرسوم رقم 59/85<sup>(34)</sup>، على الرغم من أن أحكام الأمر رقم 03-06، لم تنص على هذا الاجراء، مما يؤدي بنا الى التصريح بضرورة تدخل المشرع من أجل تصحيح هذه الوضعية .

#### 5- الآراء الصادرة عنها في حالة نقل الموظف لضرورة المصلحة :

طبقا لأحكام الأمر رقم 03-06، لاسيما المادة 158 منه، التي تنص على أنه " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك . ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل ."

فهنا يجب الرجوع الى الرأي الصريح للجنة الادارية متساوية الاعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويكون هذا الرأي ملزم للإدارة، سواء كان موافقا لما قررته هي أو معاكسا لها .

#### 6- الآراء الصادرة في شكل عقوبات تأديبية :

تنظر اللجنة الادارية متساوية الأعضاء مجتمعة في شكل مجلس تأديبي، في الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، طبقا للمواد 165 إلى 173 من الأمر 03-06 . وتكون هذه الآراء ملزمة للسلطة التي لها صلاحية التعيين، سواء جاءت مسaire لتكليفها للخطأ المهني أو مضادة له، ويجب افرغ هذه الآراء في محضر اجتماع، يخضع للإمضاء من طرف جميع أعضاء المجلس التأديبي .

وعليه فإذا أصدرت لجنة التأديب رأيا غير موافقا لاقتراح الادارة، ولكون رأي مجلس التأديب هو رأي إجباري، فإنه لا يمكن للإدارة النطق بالعقوبة التي اقترحتها، كما أن الادارة لا يمكنها رفع طعن أمام لجنة الطعن تطبيقا لأحكام من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، وهو ما جاء موافقا لرأي المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الاداري، التي أجابت على أحد الاستفسارات التي طرحت عليها، على أن الحق في الطعن من جانب الادارة في القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي هو غير مطابق للقانون، حيث أن أحكام الأمر رقم 03-06، لم تنص على حق الادارة في ممارسة الطعن، باعتباره ضمانا قانونية ممنوحة فقط للموظف في مواجهة الإدارة، ومن ثمة فإن أحكام المادة 24 من المرسوم 84-10، لم تعد معمولا بها لمخالفتها لأحكام الأمر رقم 03-06 سالف الذكر.<sup>(35)</sup>

#### 7- إعادة إدماج الموظفين المعزولين :

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب لاسيما المادة رقم 14، التي تنص على أنه " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد<sup>(36)</sup> في المادة 13 أعلاه، تقوم الادارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما. وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي، لأنها فترة عمل غير مؤداة .

وعليه فإن الآراء الصادرة عن اللجنة هنا تعتبر كذلك آراء ملزمة للإدارة، وما علمها الا تطبيقها .

### ثانيا : الآراء الاستشارية للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

اللجنة مؤهلة كلما طلب منها ان تعطي رأي استشاري حول القضايا الخاصة بالموظف الذي يدخل ضمن اختصاصاتها<sup>(37)</sup> ، ومن هنا تعرف المهمة الاستشارية بـ " تعبير عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصات للمشاركة في اتخاذ القرار الاداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار، وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الاداري ". حيث تلتزم الادارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الالتزام للإدارة مصدرة القرار.<sup>(38)</sup> ومنها ما يلي:

#### – تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف:

والحقيقة أننا نسجل تعارض ما بين أحكام هذا المرسوم التنفيذي الذي ينص على تأهيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للنظر في تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف، في حين أن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ينص في مادته رقم 05 الفقرة 02 بقوله " وفي هذا الاطار، وبغض النظر عن النسب المحددة في القوانين الخاصة، تتولى بنفسها توزيع المناصب المالية المخصصة على مختلف أنماط التوظيف والترقية القانونية الأساسية، حسب احتياجاتها وخصوصياتها، وتعلم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بذلك "، وعليه فإن المشرع منح الحرية المطلقة لتوزيع المناصب المالية على مختلف أنماط التوظيف الخارجي والداخلي، دون الاشارة إلى وجوب أخذ الإذن أو الاستشارة من أي جهة كانت، وهنا لا ندري إن كان تراجع عن مبدأ حرية الادارة في توزيع المناصب الشاغرة بنفسها، أو ربما أن المشرع يقصد اعطاء الحق للجنة الادارية متساوية الاعضاء في مراجعة التوزيع الأول الذي على ضوءه تم انجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ولعل المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري تقوم بشرح المقصود من هذه المادة .

#### – مناهج تقييم الموظفين:

تطبيقاً لإحكام المادة 99 من الأمر رقم 03-06، صدر المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 27 ماي 2019، الذي يحدد كفايات تقييم الموظف، التي تبني معايير تقييم الموظف في المادة 05 منه، حيث يتم تقييم الموظف وفقاً لمعايير تهدف على وجه الخصوص، إلى تقدير:

\* احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية، من خلال:

- الأمانة وعدم التحيز،
- تنفيذ المهام الموكلة له،
- الالتزام بالتوقيت والانضباط،
- السلوك المحترم والمسؤول،
- اللباقة في علاقته مع المسؤولين السلميين وزملاء العمل والمرؤوسين ومستعملي المرفق العام.

\* الكفاءة المهنية، من خلال:

- التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة،
- قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل،
- قدرات التعبير الكتابية والشفهية،
- قدرات الاستباق والتكيف والابتكار.

\* الفعالية والمردودية، من خلال:

- تحقيق الأهداف المحددة،
- الفعالية في تأدية المهام وأجال تنفيذها.

\* كفاءة الخدمة، من خلال:

- روح العمل الجماعي،
- القدرة على التواصل،
- روح المبادرة والديناميكية.

وايماناً من المشرع باختلاف طبيعة ونشاطات المصالح والمؤسسات، عمدت اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء الحق في اختيار مناهج التقييم بما يتلاءم وطبيعة كل قطاع، وهو ما أكدته المادة 100 من الأمر رقم 03-06.

- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه:

تستطيع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وبطلب من الموظف المعني أن تطلب من الإدارة طبقاً لأحكام المادة 102 من الأمر رقم 03-06، وكذا طبقاً للشروط المحددة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، فحص جديد للنقاط المعطاة للمعني .

وهو ما أكدته المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المحدد لعمليات تقييم الموظف بقولها " تبَّغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر (15) يوماً، على الأقل، قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها، بناء على طلب المعني، اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين ".  
-إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية:

على الرغم من أن أحكام الأمر رقم 03-06، لم تنص على هذا الإجراء أي ضرورة موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء على طلب الموظف للإحالة على الاستيداع، لأن النصوص التنظيمية الخاصة بتنظيم الاستيداع لم تصدر بعد، على الرغم من أن الأمر 03-06، صدر سنة 2006.

غير أن المنشور رقم 164<sup>(39)</sup>، والمتعلق بوضعية الاحالة على الاستيداع، والذي يبقى ساري المفعول بموجب المادة 221 من الأمر رقم 03-06 تنص على أن "تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية لاسيما أحكام المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول الى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر"، ينص على أن الإحالة على الاستيداع لا تمنح إلا بعد الموافقة المسبقة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

-ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك.

-كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، طبقاً لأحكام المادة 102 من الأمر رقم 03-06 والمنصوص عليها كذلك في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.

ثالثاً: الآراء التداولية للجنة الإدارية متساوية الأعضاء .

طبقاً لأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 والمحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها فإنه يتم تعيين ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للسلك من أجل دراسة ملفات المترشحين في مسابقات التوظيف، حيث يترجم ذلك في محضر اللجنة التقنية، الذي يتم فيه تبيان المترشحين المقبولين والمرفوضين مع إبلاغهم بذلك عن طريق جميع الوسائل المتوفرة.

طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المشار إليه آنفاً، فإنه يتم تعيين ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للسلك من أجل التداول في النتائج النهائية في مسابقات التوظيف على أساس الشهادات، حيث يترجم ذلك في محضر إعلان النجاح النهائي للمسابقة، الذي يتم فيه تبيان المترشحين الناجحون والاحتياط حسب درجة الاستحقاق، مع السعي لإبلاغهم بذلك عن طريق جميع الوسائل المتوفرة.

وعليه فإن يجب على الإدارة أو المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري السهر على تطبيق الاجراءات الإدارية التي تنص عليها القوانين المعمول بها في هذا المجال، لاسيما الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، أو المراسيم المنظمة للجان الادارية متساوية الأعضاء .

فمدى صحة وقانونية البناء العضوي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في هيئتها التأديبية، يدخل ضمن عناصر مشروعية المظهر الخارجي للقرار التأديبي<sup>(40)</sup>، فهناك فرق بين عدم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يدخل ضمن عيب عدم احترام الإجراءات الشكلية، التي اشترطها الأمر رقم 06-03، لاسيما في العقوبات من الدرجة 03 والدرجة 04 من خلال نص المادة رقم 165 الفقرة 02، والتي تكون فيها الآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ملزمة للإدارة التي يتعين عليها الأخذ بها، وإلا كان قرارها مشوباً بعيب مخالفة الإجراءات الشكلية.<sup>(41)</sup>

كما يجب العمل على تجنب عدم قانونية تشكيل اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء باعتباره عيب في الشكل، فقد تحترم السلطة التأديبية إجراء استشارة هذه اللجنة، إلا أن تشكيلتها القانونية غير صحيحة، ما يؤثر على صحة ومضمون القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف.<sup>(42)</sup>

### الخاتمة :

في الأخير ومن خلال هذه الدراسة، ننتهي الى أن اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، تلعب دورا مهما في تسيير المسار المهني للموظف والدفاع على حقوقه فهي تعتبر ضمانا من الضمانات التي أقرها المشرع لصالحه، فهي تمارس وظيفة الرقابة الذاتية على عمل الادارة، ولها اختصاصات متنوعة ضمن الطابع الاستشاري والإلزامي بالإضافة إلى اختصاصها في التداول على نتائج المسابقات على أساس الشهادات، وأن الآراء الصادرة عنها لاسيما الملزمة منها، لها حجية قانونية اتجاه الادارة واتجاه الموظف كذلك . وعليه فلقد توصلنا إلى عدة نتائج يمكن التطرق إليها، مع بعض التوصيات التي نراها مهمة لسير عمل اللجان الادارية متساوية الأعضاء مستقبلا .

### أولا - النتائج :

وتتمثل في العناصر التالية :

- 1- اللجنة الادارية متساوية الأعضاء لها دور مهم وفعال في تسيير المسار المهني للموظف.
- 2- تحقق اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مبدأ الديمقراطية الذي يتجسد من خلال حق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر باسمهم من آراء.
- 3- اللجان متساوية الأعضاء نجحت في الوصول لتحقيق عدة نتائج مرجوة من نشاطها الهادف لتسيير حياة الموظف داخل قطاع الوظيفة العمومية.
- 4- الحقيقة والواقع العملي يؤكد بما لا يدع مجالا للشك، بأن المستوى الثقافي لبعض الموظفين لاسيما في الرتب السفلى، لا يسمح لهم بفهم وتحليل النصوص القانونية، الشيء الذي يؤدي الى عدم الدفاع عن مصالح الموظفين الذين يمثلونهم بالشكل الجيد .

### ثانيا- الاقتراحات :

وتتمثل في العناصر التالية :

- 1- يجب على الإدارة توفير جميع الوسائل التي تسهل على اللجنة الادارية متساوية الاعضاء تأدية مهامها على أكمل وجه، وضمن الأطر القانونية سارية المفعول .
- 2- من الضروري التأكيد على أنه يجب على الموظفين الراغبين في الترشح لعضوية اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، الامام بالنصوص القانونية المنظمة لعمل وتنظيم وسير هذه

اللجان، لأنهم ممثلين عن الموظفين ويقع على عاتقهم الدفاع على مصالح زملائهم، أمام الإدارة .

3- على المشرع التفكير في توفير الحماية القانونية لأعضاء اللجنة الادارية متساوية الأعضاء، لاسيما وأنهم يكونوا على تحت طائلة التهديدات بالتحويل وعدم الترقية، من طرف الرؤساء الاداريين الذين يريدون منهم مسايرة الادارة فيما تصبو اليه من أهداف قد لا تتماشى مع الصالح العام، وهو ما لم ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر مؤخرا .

4- على المشرع التفكير في توفير دورات تكوينية لفائدة الموظفين المشكلين للجنة الادارية متساوية الأعضاء، من أجل التعرف على التنظيم الساري في مجال الوظيفة العمومية، لاسيما في مجال الحقوق والواجبات والمهام الموكله إليهم باعتبارهم شريك للإدارة.  
**الهوامش:**

- 1 أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة لجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 302.
- 2 الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 3 المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25-06-2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارية العمومية، ج رقم 44 لسنة 2020.
- 4 ابتداء من الدستور الجزائري، الأمر رقم 03-06، القوانين المتعلقة بالعمل النقابي.
- 5 عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الادارية وتطبيقاته في النظام الاداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 22.
- 6 المادة 64 من الأمر رقم 03-06.
- 7 المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 8 المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 9 المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 10 المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 11 المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 12 المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 13 رضا مهدي، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم اسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06، المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد الاول، مارس 2016، ص 32.
- 14 المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 15 المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمتضمن الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 16 القرار الوزاري المؤرخ في 19 جويلية 2008، الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها.

- 17 المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 18 المادة 08 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 19 المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 20 المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 21 المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 22 المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 23 المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 24 المادة 101 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 25 بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار هومه، عنابة، الجزائر، 2011.
- 26 فائزة جروني، طبيعة قضاء وقف تنفيذ القرارات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011.
- 27 خلوفي رشيد، قانون المنازعات الادارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1994، ص 37.
- 28 خلوفي رشيد، المرجع نفسه، ص 37.
- 29 خلوفي رشيد، المرجع نفسه، ص 38.
- 30 لعلام محمد مهدي، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2013-2014، ص 19.
- 31 لحسين بن شيخ آث ملوبا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11-06-2001 "بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، دراسات قانونية (العدد 01)،
- 32 المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165.
- 33 المنشور رقم 86 بتاريخ 13 مارس 2001، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بكيفيات اعداد قوائم التأهيل للتأهل للالتحاق برتبة أعلى.
- 34 المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي للعمال المنتمين للمؤسسات والادارات العمومية.
- 35 مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 8314 بتاريخ 11/08/2013 متعلق برد على استفسار.
- 36 وهو أجل شهرين من تاريخ تبليغ مقرر العزل، طبقا لأحكام المادة 13 من طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب
- 37 المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- 38 عصمة نعمة اسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 406.
- 39 المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/199 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بوضعية الاحالة على الاستيداع.
- 40 مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2011-2012، ص 46.
- 41 لحسين بن شيخ آث ملوبا، المرجع نفسه، ص 14.
- 42 مخلوفي مليكة، المرجع نفسه، ص 46.