



جامعة 08 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

تحت إشراف

الدكتورة مقيمي ريمة

إعداد الطالبتين

فيصلي منى

حاجي وفاء

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
1	أ.د. شاونش حميد	جامعة 08 ماي 1945	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
2	د. مقيمي ريمة	جامعة 08 ماي 1945	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا
3	د. فطناسي عبد الرحمان	جامعة 08 ماي 1945	أستاذ محاضر "أ"	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين

اللذان ساعداني كثيرا حفظهما الله لي وبارك الله

في عمرهما وأمدهما بالصحة والعافية

إلى أبنائي أيمن وندى

إلى إخوتي وزوجاتهم

إلى روح زوجي رحمه الله واسكنه فسيح جناته

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث

فيطلي منى

الإهداء

" الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات "

" اللهم لا سملا إلا ما جعلته سملا ، انك إذا شئت تجعل العزن سملا "

أهدي عملي هذا إلى روح أمي الطاهرة وروح أخي الغالي رحمهما الله برحمته
الواسعة وأسكنهما فسيح جناته

إلى زوجي الغالي وشمعة دربي وسندي

إلى عائلتي الغالية والدي وأختي وأخي العزيزين حفظهم الله ورعاهم

إلى يعقوب ونخيت أبناء أختي الغوالي

إلى عائلة زوجي كل باسمه

إلى كل من ساندني وكان بشرة خير في حياتي

وفاء حاجي

شكر وعرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل ونتمنى أن يكون خير
ذخرا للأجيال القادمة

نتقدم بشكرنا لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد

نشكر الأستاذة الفاضلة الدكتورة ريمة مقيمي على كل مجهوداتها، وقبولها
الإشراف على هذه المذكرة وما منحتنا إياه من نصح وتوجيهات قيمة
كما نشكر اللجنة الموقرة على قبولها مناقشة هذه المذكرة كل بمقامه
أشكر كل أساتذة جامعة قالمة كلية الحقوق على ما يدخرون من جهد في
سبيل العلم والمعرفة .

شيطي منى

وفاء حاجي

المختصرات

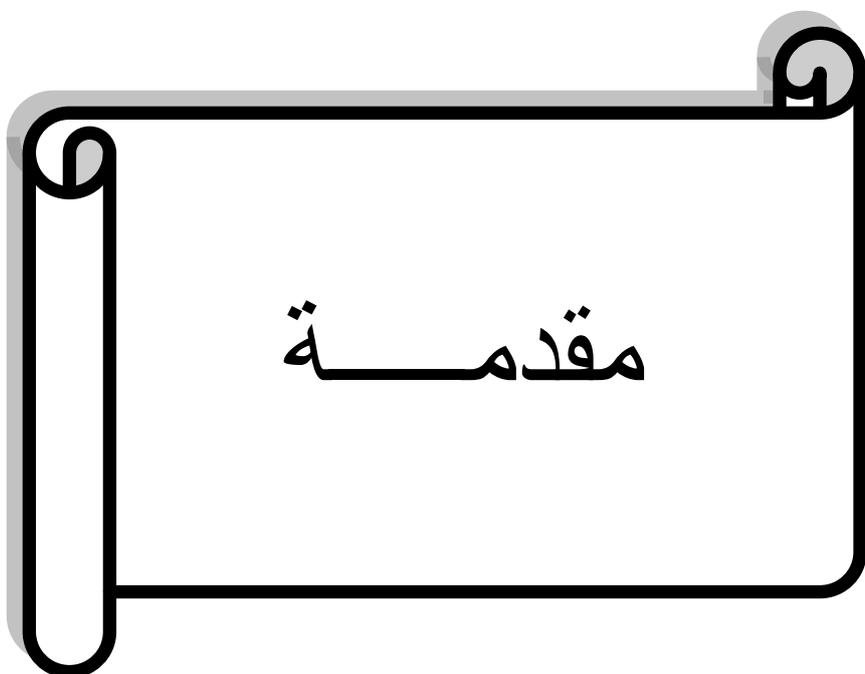
المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر	جريدة رسمية
ص	صفحة
ص.ص	من صفحة إلى صفحة
ق.إ.م.إ.	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ق.أ.ع.و.ع	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
د.د.ن	دون دار نشر
د.س.ن	دون سنة نشر
د.م.ج	ديوان المطبوعات الجامعية

ثانياً: باللغة الفرنسية

Journal officiel de la République Algérien.....	Jora
Page.....	P
Numéro.....	N°
De la page à la page.....	pp
Ouvrage précitée (cité (é) avant).....	Op-cit



مقدمة:

إن تطور وظائف الدولة تبعه تطور آخر يتعلق بالوظيفة العامة، فشهدت هي الأخرى توسعا وانتشارا وهو ما زاد من نطاق الاستعانة بالموظفين العموميين من أجل تلبية هذا الكم الهائل من الخدمات والنشاطات في شتى الميادين، لذلك فالموظف العام هو أحد العوامل والوسائل الرئيسية لنجاح النشاط الحكومي ورفع أدائه في كل الدول، ومن جهة أخرى قد يكون أحد العوامل الرئيسية لفشل الخطط التنموية وضعف أداء القطاع العام وإخفاقه وتدهوره، لذلك فحسن اختيار الموظفين يؤدي إلى حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، بما يضمن التكيف مع المحيط الخارجي ويحقق المصلحة العامة من خلال خدمة ذات جودة ونوعية.¹

يشكل النظام التأديبي ضمانا فعالة في يد السلطة الرئاسية، يكفل التحكم في استخدامه احترام الموظفين لواجباتهم الوظيفية بما يحقق الصالح العام من خلال حسن سير المرفق العام، دون الإخلال بمصلحة الموظف المتمثلة في ممارسة مهامه في كنف الاستقرار النفسي والقانوني.²

ويعد إجراء العزل جزء لا يتجزأ من النظام التأديبي في الوظيفة العامة، بما يقتضي إحداث توازن بين حماية المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة وبين حماية المركز القانوني للموظف وهو ما تم مراعاته من خلال المرسوم التنفيذي 321/17³ المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب والذي تولى ضبط الإجراءات والشروط التي يجب على الإدارة مراعاتها عند اتخاذها لقرار العزل وذلك في سبيل تحقيق الموازنة بين الفاعلية الإدارية والضمانات القانونية للموظف العمومي.

1- أهمية الموضوع:

يكتسي موضوع عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب أهمية علمية وأخرى عملية نوضح كل منها على حدا.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 29.

² - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 11.

³ - المرسوم التنفيذي 321/17 ، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، الصادرة في 2017/11/12.

أ - الأهمية العلمية:

يعتبر موضوع العزل من الوظيفة بسبب إهمال المنصب من المواضيع الهامة ذات الصلة بالموظف العام واستقراره الوظيفي ومساره المهني، إذ يعتبر العزل من أخطر القرارات التي تمس المركز القانوني للموظف العام.

هذا إلى جانب الحداثة النسبية للموضوع، حيث ستركز هذه الدراسة على الأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب والذي تولى ضبط الإجراءات والشروط التي يجب على الإدارة مراعاتها عند اتخاذها لقرار العزل.

ب - الأهمية العملية:

تظهر الأهمية العملية للموضوع في ارتباطه بحياة الموظف المهنية والشخصية، إذ يعتبر العزل أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف الذي أهمل منصب عمله، حيث يؤدي ذلك الإجراء إلى حرمانه من الضمانات التأديبية من جهة، كما يحرمه من التوظيف مستقبلاً.

2 - دوافع وأسباب اختيار الموضوع:

يكن سبب اختيارنا للموضوع في اهتمامنا بدراسة موضوعات الوظيفة العامة والرغبة في المساهمة - ولو بشكل بسيط - في الدراسات القانونية المتعلقة بهذا المجال.

كما أن الدافع الأساسي يكمن في كون موضوع العزل من الوظيفة العامة من بين الموضوعات التي لم تتل حقا بالكتابة والدراسة والبحث، حيث تكاد تنعدم الدراسات المتخصصة المتعلقة بموضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، إذ لطالما تم تناوله كجزئية فقط، باعتباره صورة من صور إنهاء العلاقة الوظيفية.

3- الدراسات السابقة:

بالرغم من أهمية موضوع هذا البحث وتأثيره البالغ على المسار المهني للموظف، إلا أنه لم يحظى بالدراسة الكافية، حيث لم يتم تناوله بصفة مستقلة تلم بجميع جوانبه إلا بعد صدور المرسوم الخاص بالعزل، حيث نجد بعض الدراسات نذكر منها:

مذكرة ماستر بعنوان: **عزل الموظف بسبب إهمال المنصب للطالبين؛ أطال فرحات وقريشي عبد القادر** جامعة امحمد بوقرة، بومرداس سنة 2018.

كذلك مذكرة الماستر للطالب: خذير عمر بعنوان: العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم 321/17 جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2020، وكلا المذكرتين تناولتا العزل من خلال ما جاء به المرسوم 321/17 والأمر 03/06¹.

أما المقالات فنجد، مقالة بدري مباركة بعنوان عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، منشورة بمجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، سنة 2020.

كذلك مقال غربي أحسن الذي تناول فيه ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب منشور بمجلة دراسات والأبحاث، العدد 03، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2018، حيث ميز الباحث بين الضمانات السابقة والمعاصرة واللاحقة لقرار العزل، من خلال -كذلك- ما جاء به المرسوم 321/17 والأمر 03/06.

4. الأهداف:

إن المسعى من هذا البحث هو خلق وبعث حركية في موضوع عزل الموظف العام، لاسيما من ناحية تحيين وتجديد معلومات الباحث والطالب الجامعي في مجال موضوع إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب إهمال المنصب.

ونهدف من خلال هذه الدراسة للإحاطة بكل ما يتعلق بهذا الإجراء الخطير الذي يؤثر بصورة مباشرة في الحياة الشخصية والمهنية للموظف العام.

كما نسعى إلى تسليط الضوء على هذا الإجراء التأديبي لاسيما في شقه القانوني المتمثل في أهم الضمانات التي يوفرها القانون للموظف محل قرار العزل.

5-الصعوبات:

من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إنجازنا لهذه الدراسة هي ندرة الدراسات المتخصصة للموضوع، وكذا قلة المراجع المتعلقة بالوظيفة العامة -لاسيما المتعلقة بالتشريع الجزائري - هذا إلى جانب صعوبة الحصول على الأحكام القضائية والقرارات الإدارية المتعلقة بالعزل، الذي يتطلب الكثير من الوقت والجهد

¹ - الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر رقم 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

6- إشكالية الموضوع:

نظرا لما يكتسبه هذا الإجراء من أهمية وخطورة على الموظف من خلال أثاره الجسيمة على مركزه القانوني، ونظرا للإشكالات التي تقع أثناء تطبيق هذا الإجراء، ومن أجل تفعيل الجيد للضمانات القانونية التي أقرها المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإن الأمر يتطلب طرح الإشكالية التالية: **كيف نظم**

المشروع الجزائري إجراء عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بإجراء العزل المتخذ بناء على إهمال المنصب؟
- ماهي أهم الضمانات التي وفرها المشروع الجزائري لحماية الموظف من تعسف الإدارة عند اتخاذها لإجراء العزل؟
- ماهي الآثار المترتبة عن اتخاذ إجراء العزل ضد الموظف العام؟

7 - منهج الدراسة:

سنتولى دراسة موضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب باعتماد المنهج التحليلي عند عرض كل فكرة من أفكار البحث، وذلك من خلال الجمع بين ما ورد من آراء فقهية ونصوص قانونية والعمل على توظيفها ضمن أصول البحث العلمي، محاولين تسجيل مواطن القصور التي تعترضها، إلى جانب توظيف المنهج الوصفي وذلك في سبيل توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالعزل من المنصب وكذا الإجراءات المتعلقة بهذا الإجراء.

8- خطة الدراسة:

وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الدراسة إلى الخطة التالية:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المبحث الأول: مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الفصل الثاني: ضمانات وأثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام

بسبب إهمال المنصب

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

مما لا ريب فيه أن العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والمرفق العام ليست علاقة أزلية وإنما محددة بأجل معين ومحدد، وتنتهي هذه العلاقة بتحقق أسباب معينة، وتؤدي بالتالي إلى فقدان صفة الموظف العمومي، وقد حرصت جل التشريعات الوظيفية، على تحديد الأسباب المؤدية إلى انتهاء خدمة الموظف العمومي وبالتالي انتهاء علاقته بالمرفق العام على سبيل الحصر، ومن بين أسباب انتهاء الخدمة التي وضعها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية وفي قانون العمل نجد العزل.¹

وقد منح المشرع للسلطة صاحبة الصلاحيات التعيين سلطة إصدار قرار العزل، نتيجة إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية وحفاظا على سير المرفق العام بانتظام واطراد.

ونظرا لخطورة هذا الإجراء وما يخلفه من آثار، سواء على الحياة الوظيفية للموظف أو على المرفق العام، خصه المشرع بمرسوم تنفيذي يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

ولإحاطة بالإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى بحثين؛ نتناول في المبحث الأول مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، ثم نحاول توضيح الأساس القانوني لعزل الموظف العام في المبحث الثاني وذلك وفق التقسيم الآتي:

المبحث الأول: مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العام

¹ - بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 199.

المبحث الأول : مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

عالج المشرع الجزائري العزل بسبب إهمال المنصب في جميع قوانين الوظيفة العمومية، منذ أول قانون ومنح من خلالهم للسلطة الإدارية صاحبة صلاحيات التعيين سلطة اتخاذ هذا الإجراء وهذا بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام بانتظام واطراد، ونظرا لجسامة الآثار المترتبة على إجراء العزل والتي تؤثر على المركز القانوني للموظف والتي قد تحرمه من الضمانات التأديبية ومن التوظيف مجدد في الوظيفة العمومية، ونظرا لإمكانية الخلط بينه وبين صور إنهاء الخدمة،¹ سنحاول تسليط الضوء على هذا الإجراء من خلال تعريف العزل في المطلب الأول، وتمييزه عن باقي حالات إنهاء الخدمة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف العزل وطبيعته القانونية

باستقراء النصوص القانونية والأحكام القضائية التي تضمنت مصطلح العزل والاستعمالات المختلفة له يتضح أن هناك عدم استقرار في تحديد مصطلح دال يتضمن العزل، حيث تم استعماله لعدة أسباب ولأغراض مختلفة، لكن بصدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية شهد المصطلح نوع من الاستقرار من حيث استعماله وأصبح يُعنى بسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب غير أن النص عليه في الباب المتعلق بالتأديب وعدم إدراجه ضمن العقوبات التأديبية من شأنه أن يصعب من مسألة تكييف طبيعته القانونية.²

وللتفصيل أكثر سنحاول في هذا المطلب تعريف العزل في الفرع الأول ثم معرفة الطبيعة القانونية للعزل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف العزل

سنحاول في هذا الفرع تعريف العزل من خلال عرض التعريف اللغوي أولا ثم التعريف التشريعي ثانيا وثالثا التعريف الفقهي.

¹ بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، 2020، ص 129.

² أطال فرحات، قرشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون العام، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص 8.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: التعريف اللغوي للعزل

عزل الشيء يعزله عزلاً وعزله، فاعتزل وانعزل وتعزل نحاه جانباً، ففتحى واعتزل الشيء وتعزله بمعنى فتحى عنه¹، أما في اللغة الفرنسية فيأخذ مصطلح REVOCATION بمعنى فسخ، إبطال، إلغاء عدول.²

انطلاقاً من هذا التعريف اللغوي، نستنتج أن كلمة العزل لها عدة معاني من بينها، التنحية والابتعاد أي قطع الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة.³

ثانياً: التعريف التشريعي للعزل

ظهر مصطلح العزل في أول قانون للوظيفة العمومية الجزائري رقم 133/66⁴، حيث أدرجه المشرع الجزائري في المادة 55 ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والمتمثلة في العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش والعزل مع إلغاء الحقوق في المعاش وينتج عنه المنع من التوظيف في الإدارات العمومية والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، كما أشارت المادة 56 من نفس القانون إلى أن العزل لا يمكن تقريره إلا بناء على رأي موافق من اللجنة المتساوية الأعضاء.

إضافة إلى وضع العزل في الباب السادس المتعلق بالتأديب، نجد أن المشرع ذكره أيضاً في باب انتهاء الخدمة إلى جانب الاستقالة والإحالة على التقاعد والتسريح وهذا في نص المادة 62 منه، كما جاء في نص المادة 67 على أنه كل انتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش، ويقرر هذا العزل رغم الضمانات والإجراءات المنصوص عليها في المادتين 56 و57 أعلاه.⁵

¹ - أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، الجزء 11، دار صادر، بيروت، لبنان، 2008، ص 440.

² - سهيل إدريس، قاموس فرنسي عربي، دار الآداب بيروت لبنان، الطبعة 37، سنة 2007، ص 1067.

³ - نكاح سمراء، صايم أسماء، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2022/2021، ص 10.

⁴ - المرسوم رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ 08 جوان 1966 (الملغى).

⁵ - نفس المرجع.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

بعد ذلك جاء المرسوم رقم 59/85¹ الصادر بتاريخ 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وذكر العزل في الباب الثامن المتعلق بانتهاء علاقة العمل، حيث أنه لم يقدم تعريف ولكنه ربط مفهوم العزل بمخالفة إهمال المنصب، حيث نصت المادة 136 على أنه: « كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به»².

وفي الأمر رقم 03 /06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذكرت المادة 184 أنه: « إذا تغيب الموظف لمدة تتجاوز خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم³»، وهنا المشرع أخرج العزل من قائمة العقوبات التأديبية وأدرجه في المادتين 184 و 185 في باب الأخطاء التأديبية، والمادة 216 في باب إنهاء الخدمة.

من خلال المادة 184 نلاحظ أنها جاءت خالية من أي تعريف للعزل، بل أكثر من ذلك نجد أنها ارتكزت على تبيان صلاحية من صلاحيات سلطة التعيين والمتمثلة في اتخاذ إجراء العزل ضد الموظف الذي يتغيب خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل دون عذر مقبول، حيث يفسر على أن إهمال المنصب يستوجب إعدار الموظف المعني من أجل العودة إلى منصب عمله.⁴

وجاء في نص المادة 185 أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، يتضح لنا أن المشرع كان قاسياً على الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح والعزل في الوظيفة العمومية من خلال عدم التوظيف من جديد وذلك لجسامة الخطأ المرتكب وهذا ما يؤكد بأن إجراء العزل يعد من أخطر العقوبات التأديبية⁵.

ونظراً لهذه الخطورة فلقد وضع له المشرع نظام قانوني خاص به من خلال المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، حيث لم

¹ - المرسوم 95/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للأعمال والمؤسسات الإدارية العمومية، ج ر العدد 13، سنة 1985.

² - المادة 136 المرسوم 95/85، مرجع نفسه.

³ - المادة 184 الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴ - بوقرة ام الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي المجلد 14 ، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2022، ص 12.

⁵ - نكاح سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص 12.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ينص هو الآخر على تعريف للعزل وإنما وصفه على أنه إجراء إداري وهذا حسب نص المادة رقم 03 منه والتي جاء فيها « العزل بسبب إهمال منصب بدون عذر مقبول إجراء إداري يتخذ بقرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية¹ ». .

وكخلاصة لما سبق يمكن القول بأن المشرع الجزائري من خلال هذه المسيرة القانونية لم يقدم تعريف للعزل وإنما ترك المجال للفقهاء وهذا ما سنراه في التعريف الفقهي.

ثالثا: التعريف الفقهي للعزل

تعددت آراء الفقهاء حول تعريف العزل، فعرف على أنه: « إجراء تأديبي قد يتخذ صورتين قد تختلف في ظروف تحققهما والآثار المترتبة عن كل واحدة منها :

الصورة الأولى: منصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/16 فهي عقوبة من الدرجة الرابعة قد تسلط على مرتكب أحد الأخطاء المهنية الواردة على وجه الخصوص في المادة 181 من نفس القانون.

أما الصورة الثانية التي يتخذها العزل فهي نتيجة تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فللسلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها².

ومنهم من عرف العزل انطلاقا من الأمر 03/06 بأن له مفهوم خاص يتمثل في « فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية بسبب الغياب عن منصبه لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول ويكون ذلك بموجب قرار صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين³ ». .

¹ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مرجع سابق.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 222.

³ - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة بن خدة، الجزائر 1، مارس 2017، ص 392.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

وقد عرف أيضا بأنه: « إنهاء العلاقة المهنية للموظف العام ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه¹»، هذا التعريف لم يذكر السلطة المختصة بعملية العزل.

كما عرف كذلك بأنه: « سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية²»، وهذا التعريف يوضح لنا السلطة المختصة بإصدار قرار العزل وربطته بعدم ارتكاب الموظف المعزول لمخالفات تأديبية. و أيضا « إجراء إداري يتخذ بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا بسبب الإخلال بالالتزام الوظيفي وإنما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه لها أو لعجزها الاقتصادي وذلك مع عدم توفر شروط إحالته على التقاعد³».

وقد اتجه جانب آخر من الفقه إلى أن: « العزل هو عقوبة يترتب عليها استبعاد الموظف بشكل دائم ويتم اتخاذه بعد ارتكاب خطأ جسيم، لكن هذه العقوبة لم يتم تضمينها في مجموعة العقوبات التأديبية الأربعة، إلا أن هذا لا يمنع من العثور عليها في الأحكام المتعلقة بالتخلي عن الوظيفة⁴». ومن خلال هذه التعريفات نرجح التعريف الذي يذهب للقول بأن العزل هو « قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين دون إتباع الإجراءات والضمانات التأديبية بمقتضاه يتم فصل الموظف العام وحرمانه نهائيا من التوظيف في الوظيفة العمومية وذلك بسبب إهماله لمنصب عمله دون عذر مقبول لمدة يحددها القانون⁵»، وهو تعريف جامع مانع لجميع عناصر العزل.

¹ - مكي عمام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول 2019 ص 109.

² - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة الجزائر، دس، ص 368.

³ - عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية الإدارية، جامعة الجزائر، 1989، ص 16.

⁴ - SID LAKHDAR Fafa, Les garanties disciplinaires dans la fonction publique algériennes, Thèse pour l'obtenir du doctorat en droit public, université d'Es Saniat d'ORANT, 2010, p 144.

⁵ - مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاثر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، 2021 ص 153.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف

لقد أورد المشرع الجزائري العزل ضمن المواد 184 و 185 و 216 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تقع المادة 184 والمادة 185 ضمن الفصل الثالث المعنون بالأخطاء المهنية من الباب السابع المعنون بإنهاء الخدمة، ولم يدرج المشرع الجزائري العزل ضمن العقوبات التأديبية من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي في المادة 163 وتضمن التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة.¹

وقد اختلف الفقهاء حول الطبيعة القانونية للعزل فيما إذا كان عقوبة تأديبية أم إجراء إداري فذهب جانب من الفقه إلى اعتبار العزل إجراء إداري وعقوبة في آن واحد، وهذا من خلال نص المادتين 184 و 185² من الأمر 03-06.

حيث وصفت المادة 184 العزل بالإجراء، وبالرجوع لنص المادة 185 نجدها اعتبرته عقوبة تأديبية، فالمشرع هنا جمع بين العزل وبين التسريح من حيث الآثار، حتى لا يستفيد الموظف الذي أهمل منصبه من إهماله وعدم مبالاته، ولا الموظف المذنب من خطئه المهني الجسيم، ويمكن تأييد هذا التكيف من خلال نص المادة 207 الفقرة 2 من الأمر 03-06، والتي تنص: « يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي »، من خلال هذه المادة نلاحظ أن كلمة يعاقب فيها تلميح إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الأمر 03-06، والمراد بها العزل، ذلك لأن توقيعه مرتبط بغياب الموظف وليس بالخطأ المهني الذي قد يقع من جانبه.³

¹ - مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 153.

² - المادة 184 «إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين ، إجراء العزل بسبب إهمال لمنصب بعد الإعذار ، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم .»

المادة 185 « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية .»

³ - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، ص ص 82 - 83.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

من جهة أخرى يرى بعض الفقهاء أن العزل هو عقوبة تأديبية انطلاقاً من المادة 185 من الأمر 03/06، وذلك نظراً لإقصاء الموظف الذي تعرض لعقوبة العزل من التوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية، وهو نفس الإجراء الذي يتخذ ضد الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح.¹

جانب آخر من الفقه ذهب إلى القول أن العزل ليس عقوبة تأديبية بناء على عدم إدراجه في المادة 163 من الأمر 03/06 المحددة لقائمة العقوبات التأديبية المحددة حصراً.²

أما فيما يتعلق بالمرسوم رقم 17-321 السالف الذكر، فمن خلال نص المادة 03 منه نجد أن: «العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب مقرر معطل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية والأساسية».

وهو ما يتضح صراحة على أن العزل إجراء إداري تصدره السلطة المختصة بغض النظر على الضمانات التأديبية.³

وكذلك نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: «إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال الأجل المحدد في المادة 13 من نفس المرسوم، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر وأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة»، ومنه يتأكد أن العزل هو إجراء تأديبي لأن العقوبات هي وحدها التي تمر على اللجنة المتساوية الأعضاء، على عكس الإجراء الإداري الذي يسعى إلى تقادي الإجراءات الطويلة التي تمر بها، وفي الأخير يمكن القول أن العزل يصنف كإجراء إداري من نوع خاص، وهذا لا يتنافى مع التكييف المنصوص عليه في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.⁴

المطلب الثاني: تمييز العزل عن باقي صور إنهاء الخدمة

نظراً لتعدد صور إنهاء الخدمة وتقارب بعض مصطلحاتها القانونية من حيث المعنى من جهة وأثارها ونتائجها وبعض إجراءاتها القانونية من جهة أخرى، إلا أن هذا التباين بسبب عدم القدرة على

¹ - ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 154.

² - مقيمي ريمة، مرجع نفسه، ص 153.

³ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 16.

⁴ - فلاح هببة، فلاح هببة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 24.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

التمييز بين هذه المصطلحات وضع الفقه والقضاء أمام محاولات واجتهادات من أجل رفع اللبس والغموض عنها، وهو الأمر الذي واجه ولا زال يواجه مصطلح العزل وما يميزه عن باقي المصطلحات المشابهة له.¹

لذا سنحاول التمييز بين العزل والتسريح في الفرع الأول وبين العزل والاستقالة والإحالة إلى التقاعد في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تمييز العزل عن التسريح

سنحاول التمييز بين العزل والتسريح، من خلال إبراز مختلف نقاط التشابه والاختلاف بينهما باعتبار أن كل من العزل والتسريح صور لإنهاء الخدمة.

ومن خلال الأمر 06-03 تم إدراج التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة، في المادة 163 في الفصل الثاني العقوبات التأديبية.

والتسريح هو: « إجراء للاستبعاد من الخدمة العامة، الذي تتخذه الإدارة حتى لو لم يرتكب المسؤول خطأ تأديبي، فإنه يدخل في الحالات التالية: إهمال المنصب، العجز الجسدي، عدم الكفاءة المهنية، تسريح الإطارات»².

كما عرف التسريح أيضا على أنه: « إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة، إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس متعلق بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي»³.

سنحاول إجراء مقارنة بين العزل بسبب إهمال المنصب وبين التسريح، وذلك بإبراز نقاط التشابه والاختلاف بينهما.

¹ خذير عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص 15.

² -EssaidTaib, op-cit, pp.183-187.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيها المهنية، د م ج ، 2010 ص 438.

أولاً: أوجه التشابه

إن التشابه بين العزل والتسريح يصل إلى حد كبير جداً، مما يجعل كلاهما يتفقان في عدة نقاط أهمها مايلي:

(1) من حيث الجهة مصدرة القرار

كلاهما نص عليهما الأمر 06-03، بورودهما بالباب السابع بعنوان النظام التأديبي، حيث أنيط للسلطة المختصة بالتعيين صلاحية توقيعهما بموجب قرار معلل¹، حيث نص المشرع على العزل في المادة 184 من الأمر 06-03 وبالنسبة للمترص في المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في حين نص على عقوبة التسريح في المادة 163 من الأمر 06-03 بالنسبة للموظف، وفي المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بالنسبة للمترص.²

(2) من حيث الآثار

يؤدي كل من العزل والتسريح إلى ترتيب آثار قانونية منها الآتي :

- يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي إحدى حالات انتهاء الخدمة، ومنه فقدان صفة الموظف عملاً بأحكام المادة 216 من الأمر رقم 06-03.
- عدم التوظيف مجدداً في قطاع الوظيفة العمومية عملاً بأحكام المادة 185 من نفس الأمر.

ثانياً: أوجه الاختلاف

يمكن إبراز أوجه الاختلاف بين العزل بسبب إهمال المنصب والتسريح في عدة نقاط نذكر منها مايلي:

(1) من حيث الأسباب

يصدر قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، لمدة خمسة عشرة يوم (15) متتالية، وهذا دون تقديم عذر مقبول للإدارة³، أما قرار تسريح الموظف فيكون بسبب خطأ مهني من الدرجة الرابعة

¹ انظر المادتين 165 و 184 من الأمر 03/06، والمادتين 03 و 11 من المرسوم 321/17.

² بدري مباركة، مرجع سابق، ص 135.

³ المادة 184 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

وذلك باعتباره خطأ جسيم من الأخطاء المصنفة، وهو ما خصته المادة 30 من المرسوم التنفيذي 321-17 بتسمية «التسريح لسبب تأديبي»¹.

(2) من حيث إبطال القرار من السلطة الإدارية

إذا اقتنعت السلطة المختصة بالمبرر المقدم من طرف الموظف، فهنا يمكنها إلغاء قرار العزل وذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء حسب نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321-17 وفي المقابل يمكن للسلطة الإدارية إبطال قرار تسريح الموظف، متى كان غير مشروع ومخالف لأحكام قانون الوظيفة العمومية دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.²

(3) من حيث آجال الطعن

يمكن للتسريح التأديبي أن يكون محل للتنظيم أمام اللجنة المختصة بالطعن، خلال مدة شهر من تاريخ تبليغ القرار حسب نص المادة 175 من الأمر 06-03³، أما فيما يتعلق بالعزل فيجوز للموظف أن يرفع تظلم ضد القرار القاضي بعزله، ويتم ذلك أمام سلطة التعيين المصدرة للقرار، خلال مدة أقصاها شهرين (02)، تسري من تاريخ تبليغ المعني بقرار العزل وذلك حسب المادة 13 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي 321-17.⁴

(4) من حيث الجهة المتدخلة في توقيع قرار التسريح أو العزل

يوقع العزل بموجب قرار تصدره السلطة صاحبة التعيين بعد إعدار الموظف المعني وجوبا حسب نص المادة 11 من المرسوم 321-17 ودون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة يكون تدخلها ورأيها مهم بعد صدور قرار العزل، وتقديم الموظف المعني تظلما ضد القرار القاضي بعزله أما التسريح، فتتخذها الجهة الإدارية المختصة بناء على قرار مسبب، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

¹ - ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 155.

² - بوقرة ام الخير، مرجع سابق ص 15.

³ - ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 155.

⁴ - بوقرة ام الخير، مرجع سابق، ص 15.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

مجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك لارتكاب الموظف خطأ جسيم مصنف كخطأ من الدرجة الرابعة¹ المادة 163 من الأمر 06-03 الفقرة الثانية.

5) من حيث إجراءات كل من العزل والتسريح

يتقرر عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، بعد إعدار الموظف المعني وجوبا، ويكون التبليغ من طرف الإدارة عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو تنبيه بأية وسيلة قانونية أخرى، على أن تتضمن الرسالة وجوبا التنبيه إلى العواقب التي يمكن أن يتعرض لها الموظف من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أن يستفيد من أية ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله² وذلك حسب نص المادتين 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

أما بالنسبة للتسريح فقد نص الأمر 06-03 على جملة من الإجراءات التي يتعين على السلطة الإدارية مراعاتها، حيث تلجأ إلى معاينة الخطأ، ثم تقوم بتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني وذلك بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب تقرير مبرر عن الموظف المعني أو بتوقيف الموظف فورا عن مهامه.

الفرع الثاني: تمييز العزل عن الاستقالة والإحالة إلى التقاعد

كل من الاستقالة والإحالة إلى التقاعد صورة من صور إنهاء العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة في مجال الوظيفة العمومية، إلا أنهما قد يتداخلان مع العزل في بعض الأمور وهذا ما سنوضحه في هذا الفرع، فنتناول أولا الاستقالة وثانيا الإحالة إلى التقاعد.

أولا: تمييز العزل عن الاستقالة

يقتضى مبدأ حرية العمل المقرر عالميا حظر جبر الموظف على العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، من هنا جاء حق الاستقالة، فالموظف الذي اختار في يوم ما أن يربط العلاقة مع جهة إدارية وقدم ملف بهذا الخصوص، واجتاز مسابقة، ثم يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفة نهائية³.

¹ - بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 15.

² - بوقرة أم الخير، مرجع نفسه، ص 16.

³ - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015، ص 165.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

نص عليها المشرع في المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06 إلا أنه لم يعط لها تعريفاً غير أننا نجد لها تعريف في الفقه، حيث عرفت على أنها: « رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ سن التقاعد لسبب من الأسباب وتصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها»¹. وعرفت كذلك على أنها: « حق الموظف يمارسها في إطار القانون فإذا أراد التخلي نهائياً وقطع العلاقة الوظيفية تعين عليه أن يقدم طلب مكتوب يفصح صراحة فيه عن رغبته في الاستقالة»². و أيضاً بأنها: « حق الموظف العمومي الذي يقدمه كتابياً وإرادياً لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بسلطة التعيين»³.

وباعتبار كل من الاستقالة والعزل صورة من صور إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 03/06 ومن أجل تقاضي الخط بين المصطلحين وجب التمييز بينهما من الجوانب التالية:

1) من حيث الطبيعة القانونية

نص القانون على أن الاستقالة هي حق للموظف، حيث تعتبر من بين الحقوق الإدارية الأساسية التي يتمتع بها الموظف والتي اعترف بها المشرع صراحة في قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة،⁴ حيث أكد المرسوم رقم 59/85 في المادة 133 فقرة 01 منه على هذا الحق بنصها « تعد الاستقالة حقاً معترفاً به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية». و بصدور الأمر 03/06 أكد بدوره على هذا الحق من خلال المادة 217، حيث نصت على أن: « الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي»⁵.

أما العزل وبالرجوع إلى نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، فإن العزل بسبب إهمال المنصب هو إجراء إداري.

¹ - أبوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 39.

² - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص 165.

³ - Essaid Taib, op-cit, p 181.

⁴ - بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، د.س ن، ص 10

⁵ - المادة 217، الأمر 03/06، مرجع سابق.

(2) من حيث الشروط والإجراءات

تتم الاستقالة بناء على طلب المعني، حيث جاء في نص المادة 63 فقرة 01 من المرسوم 133/66 على أنه: « لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة... » ، وقد نظم المشرع شروطها وإجراءاتها في المادتين 218 و 219 من الأمر 03/06، حيث نصت المادة 218 على أنه: « لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية»، ونصت المادة 219 على أنه: « يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها »¹.

من هذين النصين يمكن القول أن الاستقالة رغم أنها حق، إلا أن ممارستها ليست مطلقة بل يجب أن تتم بطلب كتابي بخط الموظف خالية من أي قيد أو شرط، حيث أن الموظف يعلن عن إرادته الصريحة رغبته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية،² الأمر الذي يعني أن نية المعني بالأمر لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يعتد بشأنها بمجرد طلب شفوي أن تستخلص من سلوك قد يوحي بعزمه على مغادرة المرفق العام، كأن يتكرر غياباته وأن ينفضي اهتمامه بالنسبة للمسائل التي تشتد معالجته إليه.³

وهو ما يميز الاستقالة عن العزل، حيث يعتبر هذا الأخير إجراء إداري للإدارة تتخذه بسبب إهمال الموظف لمنصب عمله وذلك بتغيبه لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية بدون عذر مقبول، وهو بذلك سبب من أسباب النهاية الغير إرادية للعلاقة الوظيفية، ويتم إرسال طلب الاستقالة للسلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري.

(3) من حيث الآثار

إن إرسال الاستقالة لا يعني إنهاء العلاقة الوظيفية،⁴ بل يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه حفاظا على سير المرفق العام بانتظام وعلى أكمل وجه لحين صدور قرار من السلطة الإدارية وإذا

¹ - المواد 218، 219 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² - بن عيسى زايد، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيضا، 2021/2020، ص 89.

³ - فلاح هبية، مرجع سابق، ص 12.

⁴ - بن عيسى زايد، مرجع سابق، ص 89.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

لم يحترم الموظف إجراءات الاستقالة وترك وظيفته وأهمل مهامه وانقطع عن العمل قبل قبولها يكون حينها في حالة إهمال منصب وتتخذ ضده إجراءات العزل،¹ حيث نصت المادة 220 من الأمر 03/06 على أن الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين.

وعلى عكس العزل وحسب نص المادة 185 من الأمر 03/06 لا يمكن للموظف الذي كان في محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

وحسب ما سبق، فإن الاستقالة ليست عقوبة تأديبية ومنه، فلا يوجد أي سبب يحرم الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من التوظيف مجدد مادامت قد توافرت فيه الشروط القانونية وذلك في إطار حقه الدستوري في التوظيف.²

وهو ما أجازته المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 10 فيفري 2004³، حيث أجاز للمستقيل الحق في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها، كما أن الإدارة تقوم بتحرير منصبيهما للتوظيف فيهما مجدداً.

4) من حيث إبطال القرار

يمكن للإدارة أن تقبل الاستقالة كما يمكن لها أن لا تقبلها، غير أنه يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن للإدارة تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) آخرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء الأجل الثاني تصبح الاستقالة فعلية وقبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها⁴ أما بالنسبة للعزل، فيمكن للإدارة أن تقوم بإلغاء قرار العزل إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال الأجل المحدد في المادة 13 وهو شهران (02) ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وذلك بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيات الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة.⁵

¹ - خذير عمر، مرجع سابق، ص 18.

² - بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 18.

³ - انظر المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العامة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة.

⁴ - بن عيسى زايد، مرجع سابق، ص 90.

⁵ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مرجع سابق.

ثانيا: تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد

تعتبر الإحالة على التقاعد النهائية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالإدارة المستخدمة، أي أنه نهاية المسار المهني للموظف العام والذي يبدأ من يوم تعيينه لغاية يوم خروجه على التقاعد،¹ وبما أن كلاهما صورة من صور إنهاء الخدمة حسب نص المادة 216 من الأمر 03/06 وجب التمييز بينهما في الجوانب التالية:

1) من حيث الطبيعة القانونية

لقد أدرج المشرع الإحالة على التقاعد كصورة من صور إنهاء الخدمة، مثله مثل العزل وهذا في نص المادة 216 من الأمر 03/06 « ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف الإحالة على التقاعد »، وهذا ما يتشابه فيه العزل والإحالة على التقاعد كون كلاهما صورة من صور إنهاء الخدمة، غير أن الإحالة على التقاعد هو حق من حقوق الموظف، فللموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة،² وهذا طبقا لنص المادة 33 من الأمر 03/06 « للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به»، أما العزل فكما قلنا سابقا فهو حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 إجراء إداري.

ويمكن أن يأخذ إجراء الإحالة على التقاعد صفة العقوبة التأديبية، حيث أن بعض التشريعات قد بادرت إلى النص على إجراء الإحالة على التقاعد ضمن قائمة العقوبات التأديبية وهو ما يمنح للسلطة التأديبية توقيع هذا الإجراء بإرادتها المنفردة للأسباب التأديبية³، وهو ما جاء في قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم 16/84⁴ في مادته 66، حيث وضع الإحالة على التقاعد في العقوبات من الدرجة الرابعة وهو نفس نهج القانون المصري رقم 81 لسنة 2016⁵ في المادة رقم 61، أما في الجزائر فقد أدرج الإحالة على التقاعد كعقوبة تأديبية في المرسوم رقم 133/66 في المادة 55 منه ضمن العقوبات من

¹ - نكاح سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص 16.

² - بلعربي عبد الكريم، نعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16 جانفي 2017، ص 200.

³ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

⁴ - loi 84/16 du 11 janvier 1984, portant disposition statutaire à la fonction publique de l'Etat Journal officiel N° 10 du 12/01/1984.

⁵ - قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 سنة 2016.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الدرجة الثانية في حين لم يتم ذكرها في المرسوم رقم 59/85 وأدرجها الأمر 03/06 ضمن صور إنهاء الخدمة في المادة 216.

ويرى جانب من الفقه أن المشرع الجزائري قد أحسن صنعا عند إلغاء الإحالة التلقائية للتقاعد من لائحة العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية 03/06 لأنه لا يستتاع إدراج هذا الإجراء ضمن الحالات الطبيعية لإنهاء خدمة الموظف العمومي بناء على وصوله السن القانوني للتقاعد أو بطلب منه ثم من ناحية أخرى ينص المشرع على إدراج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن لائحة العقوبات التأديبية.¹

(2) من حيث الأسباب:

بإمكان الموظف الإحالة على التقاعد لسببين:

- إما أنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه من مواصلة مساره المهني وتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي تخضع لها سائر الموظفين.
 - وإما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن القانوني إذا توافرت بعض الشروط وهذه الشروط جاء بها القانون المتعلق بالتقاعد رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 الذي يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02.²
- أما العزل فيكون - كما قلنا سابقا- أنه نتيجة غياب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية بدون تبرير وهو بذلك جزاء إداري تأديبي وليس حق يطالب به الموظف والإحالة على التقاعد تكون بطلب من الموظف وفقا لما تضمنه الشروط المنصوص والمعمول بها في التنظيم والتي من خلالها يتحصل الموظف على معاش التقاعد وهذه الشروط هي:
- بلوغ العامل ستين (60) سنة بالنسبة للرجل وخمسة وخمسين (55) سنة للمرأة؛
 - قضاء العامل خمسة عشرة (15) سنة عمل؛
 - دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل؛

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية العلوم القانونية والسياسية، تيزي وزو، 2016، ص 43.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

3) من حيث الآثار

قد تتشابه آثار العزل مع آثار الإحالة على التقاعد في كون كلاهما لا يمكن لهما الحصول على عمل في الوظيف العمومي، غير أن الاختلاف يكمن في أن عدم إمكانية التوظيف في الإحالة على التقاعد يعود إلى حصول الموظف المتقاعد على منحة التقاعد، أما في العزل، فيعتبر المنع من التوظيف مجدداً في الوظيف العمومي كنوع من الجزاء لإهمال الموظف لمنصب عمله وهذا حفاظاً على المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام واطراد، كما أن الإدارة تقوم بتحرير منصبيهما للتوظيف فيهما مجدداً.

المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العام

بالرجوع إلى نص المادة 184 من الأمر 03/06، نجد أن المشرع جعل من وضعية إهمال المنصب - بعد غياب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول - سبباً مباشراً ووحيداً وركيزة أساسية من خلالها تتدخل السلطة التي لها صلاحيات التعيين لمباشرة الإجراءات القانونية ونظراً لهذه الخطورة والتي تؤثر على الوضعية القانونية للموظف وعلى مساره المهني، فقد جاء المشرع بمرسوم تنفيذي تحت رقم 321/17 يوضح من خلاله حالة إهمال المنصب والحالات التي تنتفي بها رغم إثباتها في حق الموظف.¹

ومن أجل دراسة وتوضيح هذا الأساس ارتأينا التطرق إلى مفهوم وضعية إهمال المنصب في المطلب الأول وحالات انتفاءها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم إهمال المنصب

للقوف على المعنى الصحيح والدقيق لوضعية إهمال المنصب باعتبارها أساس توقيع العزل والسبب الوحيد لتطبيقه وللإحاطة بجوانب المسألة، سيتم التطرق في هذا المطلب إلى المقصود بإهمال المنصب في الفرع الأول وشروط إقرارها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: المقصود بإهمال المنصب

يعتبر إهمال المنصب السبب الوحيد الذي يمكن للإدارة أن تعزل من خلاله الموظف ومن أجل معرفة المقصود منها بشكل واضح ودقيق ينبغي علينا التعرض لتعريفها القانوني، الفقهي والقضائي.

¹ - خذير عمر، مرجع سابق، ص 23.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: التعريف القانوني لإهمال المنصب

جاء الفصل الأول من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بتعريف لوضعية إهمال المنصب حيث نصت المادة 02 على أنه: «يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول».

هذا التعريف يركز على تبيان الشروط الأساسية الواجب توفرها، حيث ركز على تحديد مدة الغياب والمحددة بـ خمسة عشرة (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول وهو الأمر الذي يتطابق مع ما جاءت به المادة 184 من الأمر 03/06.

ويقصد بالمبرر المقبول كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف مثبتين قانونياً.¹ إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية بدون مبرر هو الغياب دون علم وموافقة الإدارة، فإذا كان الغياب لمدة تزيد عن خمسة عشرة (15) يوماً متتالية قد تم بعلم وموافقة الإدارة فلا يشكل سبباً لصدور قرار العزل، لأنه بمثابة غياب مبرر كأن يطلب الموظف تكويناً وتوافق عليه الإدارة أو غيابه لمدة ثلاثون (30) يوماً بسبب أداء مناسك الحج.² و أضافت المادة 03 من نفس المرسوم بأن: «العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار مغل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية».

يتضح من خلال هذه المادة، أن إجراء العزل لا يمكن اتخاذه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين إلا لسبب واحد وهو إهمال المنصب والذي يعتبر كأساس ومبرر لإقرار العزل، فهو النتيجة الحتمية لإثبات وضعية إهمال المنصب في حق الموظف المتغيب.³ وقد استعمل مصطلح الإهمال في كل من المرسوم 59/85 والأمر 03/06 وهو يأخذ معنى التقصير، عدم العناية، في حين استعمل المرسوم 133/66 مصطلح الترك وهو ما نراه مناسباً للغياب الطويل.

¹ انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17، مرجع سابق.

² غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، مجلد 10 عدد 3 سبتمبر 2018، السنة العاشرة، ص 420.

³ أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 29.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

من جهة أخرى نجد أن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والأمر 03/06 باللغة الفرنسية¹ قد استعمل كلمة ABANDON وهي تعني الترك وليس الإهمال وهو مختلف عما ذكر باللغة العربية.

ثانيا: التعريف الفقهي لإهمال المنصب

إهمال المنصب يكون عندما يتخلى الموظف عن منصبه دون سبب مبرر، ولا يلتحق بوظيفته مما يؤدي إلى قطع الرابطة التي تربطه بالإدارة².

اتجه جانب من الفقه إلى أنه: « يقصد بترك الوظيفة هنا تغيب الموظف مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح، وبذلك يتميز هذا الترك عن الهجر الجماعي الذي يتخذ صورة الإضراب، وعن التغيب الذي لا ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة، فلا يعد كل غياب هجرا للوظيفة³ » وهي محاولة منه للتمييز بين ترك الوظيفة والاستقالة الضمنية، في حين يرى البعض الآخر من الفقهاء بأنه ليس هناك فرق بينهما حيث أن ترك الوظيفة بدون إجازة قانونية حالة من حالات الاستقالة⁴.

ثالثا: التعريف القضائي لإهمال المنصب

استعمل القضاء الجزائري في العديد من قراراته مصطلح الترك أو التخلي، وذلك في إطار سعيه للإحاطة بمفهوم وضعية التخلي عن الوظيفة أو إهمال المنصب، غير أنه لم يستقر في ذلك ولم يعطي تعريفا صريحا لها، وقد ذهب المجلس الأعلى في إحدى اجتهاداته إلى اعتبار الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه وبين الإدارة وبالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية.

وفي قرار آخر ذهب إلى اعتبار أن التخلي عن المنصب لا يقطع العلاقة بين العون وبين الإدارة وإنما يبرر الجزاء التأديبي، ومن خلال ذلك نستنتج أن القضاء الجزائري كان متردد بشأن اعتبار ترك الوظيفة قطع نهائي للعلاقة بين الموظف والإدارة فيصبح بذلك ترك الوظيفة بمثابة الاستقالة الضمنية، أم

¹-Décret exécutif N° 17/321 du 02/11/2017 fixant les modalités de révocation du fonctionnaire pour abandon de poste , jora N° 66 du 12/11/2017.

² - Gustave Peiser, Droit administratif de la fonction publique, 16 éditions, Paris, France, 2000, p56.

³ - أبوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 27.

⁴ - زهدي يكن، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر، صيدا بيروت، لبنان 1982، ص 403.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

هو مبرر لجزء تأديبي لا يقطع العلاقة بين الموظف والإدارة ويكون بذلك قد ميز بين ترك الوظيفة والاستقالة الضمنية¹.

الفرع الثاني: شروط تحقق وضعية إهمال المنصب

إن تحقق وضعية إهمال المنصب وتطبيق إجراء العزل على الموظف لا يكون إلا من خلال تحقق شروط، وهذه الشروط نستشفها من نص المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ومن المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 وهذه الشروط نوجزها فيما يلي:

أولاً: أن يكون الموظف في حالة خدمة

« القيام بالخدمة هي وضعية الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر »، هذا التعريف قدمته المادة 128 من الأمر 03/06.

ومن جانب آخر حدد الأمر 03/06 في مادته 129 الحالات المقررة لهذه الوضعية والتي لا تعتبر خلالها مهملًا لمنصبه وهذه الحالات هي:

- الموظف الموجود في عطلة سنوية؛
- الموظف الموجود في عطلة مرضية؛
- الموظفة الموجودة في حالة عطلة أمومة؛
- المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر؛

وحسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 تشترط لتحقيق وضعية إهمال منصب أن يكون الموظف في الخدمة أي أن يمارس مهامه فعلياً داخل الإدارة التابع لها وعليه فإن الموظف الذي يكون في وضعية قانونية أساسية أخرى كالإستيداع²، الخدمة الوطنية، الإنتداب، خارج الإطار وهذه الوضعيات التي نظمها بموجب المواد من 133 إلى 155 من الأمر 03/06 والتي تفرض

¹ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 30.

² - انظر المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999، المتعلق بالإحالة على الإستيداع، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم في اليوم الموالي لانتهاؤ كل وضعية، وهو نفس الأمر بالنسبة للاستقالة من المنصب، فالموظف الذي تقدم بطلب الاستقالة وتغيب على النحو الذي جاءت به المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 وقبل أن يتم إبلاغه صراحة بقبول استقالته وعملا بالمادة 220 فقرة 01 من الأمر 03/06، فإنه يكون عرضة للعزل بسبب إهمال المنصب خاصة وأن المادة 219 فقرة 01 من نفس الأمر تلزمه بأداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن سلطة التعيين ومنه لا يمكن التوصل من الواجبات المهنية بذريعة إيداع طلب الاستقالة،¹ والتي لا تكون مقبولة إلا بعد التأشير عليها من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

بناء على ما تقدم، فعلى الموظف أن يعود إلى وضعية الخدمة وإلا اعتبر في وضعية إهمال منصب وبالتالي تتخذ الإدارة المختصة إجراءات العزل ضده.²

ثانيا: غياب الموظف عن منصب عمله

من أجل إثبات وضعية إهمال المنصب وحسب النصوص القانونية السابقة الذكر فإن أساسها هو غياب الموظف الذي في حالة الخدمة عن العمل، وقد جاء ذلك على سبيل الحصر لا المثال، ويعتبر حصر المشرع لسبب قرار العزل في الإهمال للمنصب عن طريق الغياب دون سبب آخر في حد ذاته ضمانا للموظف، حيث لا يمكن للإدارة أن تتحجج بأي سبب آخر أو خطأ تأديبي³، والمقصود بالغياب هنا هو الغياب الجسماني، أما الموظف الذي يرفض ضمان القيام بالخدمة، فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر 03/06 ولا يمكن بالتالي شطبه من تعداد المستخدمين تطبيقا لهذه النظرية ويحدث كثيرا في الحياة العملية أن يلغي القاضي القرارات المتعلقة بالتخلي عن المنصب غير المؤسسة.⁴

¹ - بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 18.

² - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق ص 31.

³ - غربي احسن، مرجع سابق، ص 418.

⁴ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 335.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ثالثاً: أن يكون غياب الموظف لمدة تتجاوز 15 يوماً على الأقل

إن الغياب الذي يبني عليه عزل الموظف يجب أن يكون لمدة خمسة عشرة (15) يوماً على الأقل، وهذا حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، وأن يكون متتالياً، فلو تغيب الموظف لمدة خمسة (05) أيام مثلاً ثم باشر مهامه ثم تغيب لمدة عشرة (10) أيام أخرى لا يمكن اعتبار ذلك غياب يفرضي إلى العزل، وعليه فالغياب المتقطع لمدة أقل من خمسة عشرة (15) يوماً لا يؤدي إلى العزل وإنما فهو يخضع إلى النظام التأديبي ويتم خصم من مرتبه بما يتناسب مع فترة غيابه عن العمل¹، وهو ما جاءت به المراسلة رقم 1095 المؤرخة في 15 جانفي 2015 على أن غياب الموظف دون مبرر مقبول، يترتب عنه خصم من مرتبه بقدر مدة غيابه، تطبيقاً لأحكام المادة 207 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية²، كما يعاقب عليه تأديبياً حسب جسامته³.

وتحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة ابتداء من اليوم الموالي لانتهاء عطلته، إذا صادف هذا الانقطاع عطلة رسمية احتسب الانقطاع من اليوم الموالي التالي مباشرة للعطلة⁴، وبنفس الطريقة تحتسب مدة الانقطاع بالنسبة للموظف الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية السالفة الذكر⁵.

رابعاً: أن لا يكون للموظف عذر مقبول

يشترط في الغياب الموجب للعزل أن لا يكون له مبرر مقبول، ما لم يحدده القانون لا صراحة ولا ضمناً وذلك يفيد حتماً منح سلطة التعيين كامل السلطة في تقرير المبررات غير المقبولة على عكس

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 393.

² - مراسلة رقم 1095 المؤرخة في 15 جانفي 2015 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية إلى مديرة المؤسسة العمومية الإستشفائية.

³ - للتوضيح انظر مراسلة رقم 893 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، تتعلق بالإعذار في حالة إهمال المنصب، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، مرسلة إلى مدير المدرسة العليا للإعلام الآلي.

⁴ - شعبان نور الدين، نقلاً عن أبو زيد محمد عبد الحميد، دوام المرافق العامة، دار النشر العربية، ط 1، مصر، 1995، ص 150.

⁵ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022/2021، ص 22.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المبررات المقبولة على اعتبار أنها محل تنقيص¹، وهذا بموجب المادة 02 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ويراد بها في نطاق الوظيفة العمومية كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبنتين قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي:

- الكوارث الطبيعية؛
 - العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير؛
 - المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني للالتحاق بمنصب عمله؛
- وإذا كان العذر غير مرتبط بهذه الحالات يتم إثبات حالة إهمال المنصب في حق الموظف ويطبق عليه إجراء العزل من قبل السلطة صاحبة صلاحيات التعيين، كما قد نكون بصدد عذر مقبول إذا كان الموظف مرخص له بالتغيب من طرف الإدارة المستخدمة له².

خامسا: إعدار الموظف

الملاحظ أن المشرع لم يعط تعريفا للإعذار، وإنما هو تصرف إداري يتضمن الإشارة للتأخير الحاصل من قبل الموظف في الامتثال للواجبات الملقاة على عاتقه والإعذار حسب المرسوم التنفيذي 321/17 هو التزام يقع على عاتق الإدارة وهذا حسب ما نصت عليه المادة 05 منه³ والتي وضحت كيفية الإعذار، وهو إجراء إداري تمهيدي جوهري يهدف إلى التوفيق بين مصلحة الإدارة في ضمان حسن سير المرفق العام⁴.

كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أن قرار العزل لا يتم إلا بعد الإعذار وهو ما اشترطته سابقا المادة 184 من الأمر 03/06 وعليه فإن الإعذار شرط أساسي قبل اتخاذ السلطة صاحبة صلاحيات التعيين إجراء العزل وبدونه يعتبر العزل باطلا ومخالفا للقانون.

¹ - بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 17.

² - لحسين شيخ اث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، المجلد الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 93.

³ - حكيمة ناجي، سعاد عمير، السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار عزل الموظف من خلال المرسوم 321/17، حوليات جامعة قالملة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 15، العدد 02، 2021، ص 127.

⁴ - أبوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 205.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المطلب الثاني: حالات انتفاء إهمال المنصب

يتخلف سبب قرار العزل في حال تغيب الموظف لعذر مقبول¹، حيث نص المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ضمن الفقرة الثانية على مفهوم العذر المقبول والتي هي حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب، وقد جاءت على سبيل المثال وليس الحصر، وهو كل مانع أو قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف المتغيب شرط أن يتم إثباتها بطريقة قانونية.² وهذا ما سنفصله من خلال فرعين أساسيين على النحو الآتي:

الفرع الأول: الكوارث الطبيعية

يقصد بالكوارث الطبيعية الزلازل والبراكين والعواصف الثلجية والحرائق والأعاصير بشرط إثباتها حيث تسلم شهادة إدارية من السلطات المعنية تثبت تعذر التحاق المعني بمنصب عمله، بسبب كارثة طبيعية، وذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي،³ كما وصفت المادة 127 من القانون المدني « القوة القاهرة بأنها سبب أجنبي لا يد للشخص فيه »⁴.

وربط المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المادة 02 القوة القاهرة بالكوارث الطبيعية واعتبرها حالة وحيدة على سبيل المثال لا الحصر، فيمكن للموظف أن يتعرض أثناء تأدية مهامه إلى الحوادث الغير متوقعة تجعله عرضة للمسائلة التأديبية من طرف السلطة المختصة، وهذا ما يجعله مهددا بالعزل من وظيفته بسبب ذلك، ونظرا لما يسبب من عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد.⁵

فالكوارث الطبيعية كما سبق ذكره، نص عليها المشرع ضمن المادة 02 من الفقرة 02، حيث أكد على ذلك باعتبارها حالة من حالات الانتفاء، وذلك من أجل ضمان حقوق الموظف من الضياع، وترتبط القوة القاهرة بالكوارث الطبيعية حسب المرسوم رقم 17-321، وتعتبر سهلة الإثبات، نظرا لبلوغ الخبر

¹ - غربي احسن، مرجع سابق، ص 418.

² - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 25 .

³ - غربي احسن، مرجع سابق، ص 418.

⁴ - القانون رقم 07-05، المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل ويتمم الأمر رقم 58-75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 31 مؤرخة في 13 ماي 2005.

⁵ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 26.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

لكافة الناس بالمعمورة، حيث لا لزوم لإثباتها، فيكفي هنا فقط وجود المعني بمكان الحادث وعدم تمكنه من دفعه.¹

من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، حيث ربط القوة القاهرة على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، مما يستدعي توفرها حالات أخرى على وجه العموم، وبالتالي نجد عدة حالات للقوة القاهرة والتي تتمثل في حالات القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية، وحالات القوة القاهرة الغير الناتجة عن الكوارث الطبيعية.²

أولاً: القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية

هذا النوع من القوة القاهرة يكون ناتجاً عن صنع الطبيعة، فلا دخل للإنسان في ذلك، كالعواصف والبراكين والفيضانات والأعاصير وغيرها، وهي لا تعتبر قوة القاهرة إلا إذا استحال دفعها ورد نتائجها.³

ثانياً: القوة القاهرة الغير ناتجة عن الكوارث الطبيعية

وهذا النوع لا يعود إلى الطبيعة بل راجع إلى الإنسان في حدوثه، سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، وهي تعفي من المسؤولية إذا توفرت فيها شروط ذلك، وأهم الحالات في هذا المجال نجد الحروب فعل الأمير، الإضراب، السرقة... وغيرها.

ثالثاً: إثبات القوة القاهرة

إن إثبات القوة القاهرة مهم جداً، نظراً لما ينتج عنها من مشاكل في الواقع، لتنوع الظواهر التي يمكن القول عنها قوة القاهرة، فبالنسبة للقوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية يسهل إثباتها، فيثبت الملتزم وجود الحادث ثم يوضح مدى مشاركته في وقف وعرقلة تنفيذ التزاماته.

وبالنسبة للقوة القاهرة الغير الناتجة عن الكوارث الطبيعية هنا يصعب تكييف الحادث، نظراً لبقاء مسبباته مجهولة، هل هي من فعل الطبيعة أو من فعل الإنسان، والذي يجب أن يتحمل النتائج في هذه

¹ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 26.

² - أطال فرحات، القريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 40.

³ - نفس المرجع، ص 40.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الحالة، فبعض الحوادث يطغى عليها الطابع القهري، في حين أن الحوادث الأخرى المماثلة نجد مجرد قرائن يتبادل الطرفين إثباتها أو دفعها¹.

بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، يتبين أن القوة القاهرة ترتبط على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، لأنها على علم من جميع الأفراد وبالتالي يسهل إثباتها، فالمدعي هنا يثبت فقط وجوده في مكان الحادث، وعدم تمكنه من دفعه، أما بخصوص الحالات الأخرى المماثلة والمستوفية لشروط القوة القاهرة والتي لم يذكرها المرسوم وتدرج ضمن القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الغير الطبيعية، فإن إثبات هذه الأخيرة يتعلق بالوثائق المادية ويتم بكافة الوسائل الممكنة قانونا وشهادة الشهود²، يتبادل الطرفان إثباتها أو دفعها.

الفرع الثاني: العجز البدني والمتابعات الجزائية

ذكرت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 حالة القوة القاهرة والمانع أي العجز البدني وكذلك المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله، فالعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير يجعله لا يستطيع المشي، أو حادث مرور جسماني، يستوجب الإقامة بالمستشفى، ويثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي³.

بالنسبة للمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله، كأن يودع الحبس فهي لا تخص الحكم الجزائي السالب للحرية، والتي يتم إثباتها بتقديم الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، مثال ذلك تقديم نسخة من استدعاء الجهة المختصة⁴.

أولا: العجز البدني

من الممكن أن يصاب الموظف بمرض أو يمكن أن يتعرض لحادث خطير، يؤدي إلى عجز بدني هذا العجز يكون حاجزا من التحاقه بمنصب عمله، وسنبين ذلك في ما يلي :

¹ -أطال فرحات، القريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 41.

² - مرجع نفسه، ص 41.

³ - ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 157.

⁴ - مرجع نفسه، ص 157.

1) العجز البدني الناتج عن المرض أو الحادث الخطير

تختلف فترات المرض التي يتعرض لها الموظف، من مرض قصير الأمد، والذي لا يتجاوز مدة الستة (6) أشهر، إلى المرض طويل الأمد والذي يتراوح بين ستة (6) أشهر إلى الثلاثة (3) سنوات ومن ذلك يصبح للموظف الحق في التغيب عن العمل وممارسة نشاطه الوظيفي، بصفة مؤقتة من خلال تمتعه بالعطلة المرضية التي تثبت وتبرر عدم تواجده بمنصب عمله¹.

إن الموظف الذي يتعرض إلى مرض أو حادث خطير سواء كان في إطار عمل أو خارجه ويؤدي به إلى عجز بدني جسماني، وهذا العجز يكون سببا في عدم التحاقه بعمله لمدة تتجاوز خمسة عشرة (15) يوما متتالية على الأقل، فهذه الحوادث تنفي وضعية إهمال المنصب، إذا أثبت الموظف وبرر غيابه بالشهادات الطبية وكل المستندات التي تثبت ذلك، حيث تكون هذه الشهادات مؤشرا عليها وفي حالة لم يتم إثباتها يصبح هنا قرار العزل قانونيا².

2) إثبات العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

في حالة تعرض الموظف إلى مرض أو حادث خطير يؤدي به إلى عجز بدني يعرقله عن أداء مهامه، هنا يصبح من الضروري والإلزامي على الموظف أن يقوم بإثبات ما تعرض له، ويقدم تبريرا وفي الأجال المحددة قانونا وأمام الجهات الإدارية المختصة، حتى يحمي نفسه من قرار العزل بسبب إهمال المنصب ويصبح له الحق في الطعن في القرار بعد صدوره.

فالإدارة العمومية لا يمكنها رفض استلام الشهادة الطبية مهما كانت الظروف، ويمكن للإدارة أن تعين طبيبا آخر لفحص الموظف،³ وهذا في حالة شكها في الشهادة المقدمة من قبله، طبقا لنص المادة 203 من الأمر 03-06 حيث نصت « يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا ».

¹ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 27.

² - مرجع نفسه، ص 28.

³ - نفس المرجع، ص 27.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

فإذا فشل الموظف في إثبات المبرر، فإن قرار العزل يكون قانوني، حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في أحد قراراته بأنه: « حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما يثبت بأن المستأنف عليه قدم الشهادات الطبية المدعى بها، كما لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله»¹.

فمجلس الدولة يراقب سبب قرار العزل وكذلك يراقب المبرر الذي يقدمه الموظف، حيث اعتبر الشهادة الطبية المؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي، وهي مبرر قانوني للغياب لا يمكن للإدارة المباشرة في إجراءات العزل لعدم وجود سببه².

ثانيا: المتابعات الجزائية

هي تلك المتابعات التي تحول دون استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي، وهي سهلة الإثبات، حيث يقدم المعني الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حقه، ويمكن للموظف تقديم تبرير آخر غير التبريرات التي حددها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 17-321، وتقدر الإدارة أنها مبرر مقبول إذا لم يحصر المشرع المبررات اللامقبولة فقد اكتفى بذكرها على سبيل المثال فقط³.

1) الأسباب المؤدية إلى المتابعات الجزائية

نصت المادة 174 من الأمر 06-03 على أنه: « يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية ولا يسمح له ببقائه في منصبه».

من خلال هذا النص يتضح جليا أن اتخاذ إجراء المتابعة الجزائية، ومعها اتخاذ الإدارة إجراء الوقف، لا يتخذ بصفة آلية بل يعود لتقدير الإدارة، ما إذا كانت المتابعة الجزائية تسمح لموظف للبقاء في منصب عمله، بمعنى السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تقدر ذلك من خلال طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة للموظف، ومدى علاقتها بالوظيفة، وتأثيرها عليها وتنافيها مع المنصب المشغول أو

¹ شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 29.

² قرار رقم 009423 قضية ولاية البليدة الفلاحة لولاية البليدة ضد ب م الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 2003/10/21 غير منشور نقلا عن غربي احسن مرجع سابق، ص 419.

³ غربي احسن، مرجع سابق، ص 419.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت خارج أوقات العمل،¹ فعلى سبيل المثال وليس الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه تستدعي توقيف الموظف² وهي:

- إذا كان رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.
- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعاونها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها.
- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو قيام بسرقة أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبة.

وفي حال وجود تعارض في منصب العمل للموظف مع حسن سير عملية التحقيق، فهذا الوضع لا يتصور إلا في حالة الموظف العام في مكان من شأنه أن يؤدي تغيير الأدلة أو يؤثر على الشهود³.

(2) آثار المتابعات الجزائية

يترتب على المتابعات الجزائية التوقيف التحفظي، الذي يتم من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، والمعمول به هو تاريخ علم الإدارة يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف سواء من طرف الغير، حيث أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة⁴.

أما بخصوص الإجراءات المتبعة ضد الموظف محل المتابعات الجزائية، فقد نصت المادة 174 الفقرة الأخيرة « وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا ».

¹ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 30.

² - تعليمة رقم 267 مؤرخة في 19 ماي 2015، صادرة عن وزارة الداخلية تتم كيفية تطبيق أحكام المادتين 173، 174 من الأمر المتضمن (ق أ ع و ع).

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 112.

⁴ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 30.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

والملاحظ أن هناك حالات وموانع أخرى، تعتبر كمبرر مقبول إضافة إلى حالتها المانع المذكورتين في المرسوم التنفيذي رقم 17-321، السالف ذكره، على سبيل المثال قد تتحقق حالات أخرى، ويكون بذلك للإدارة سلطة تقديرية في تحديدها ومن أمثلتها كأن يصدر قرار بمنع المسافرين من السفر إلى بلدهم بالنسبة لدولة انتشر فيها المرض كجائحة كورونا مثلا، وكان من بينهم بعض الموظفين كانوا يقضون عطلهم السنوية هناك، فالعائق الذي يحول دون التحاقهم بمنصب عملهم يرجع إلى قرار منع المسافرين دخولهم بلدهم.¹

فالمتابعات الجزائية التي تكون مبررا مقبولا للموظف، هي تلك المتابعة التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بوظيفته، كأن يودع الحبس أو أن يكون تحت تأثير تحديد الإقامة، فهذه الحالة هي حالة خاصة بالمتابعة الجزائية فقط وليس حكم قضائي جزائي سالب للحرية، ويمكن إثباتها من خلال تقديم الوثائق اللازمة التي تثبت ذلك، ومنه فالمشرع لم يحصر المبررات التي يمكن قبولها، بل تركها على سبيل المثال لا الحصر، وبالتالي فالموظف يمكنه تقديم أي مبرر آخر، وللإدارة سلطة التقدير سواء تقبل ذلك المبرر أو ترفضه.²

¹ - شعبان نور الدين، منير بوقطوف، مرجع سابق، ص 31.

² - نفس المرجع، ص 31.

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تم تناوله في الفصل الأول توصلنا إلى أن المشرع الجزائري بالرغم من أنه تناول العزل منذ أول قانون في الوظيفة العمومية، إلا أنه لم يقد بتعريفه، تاركا المجال للفقهاء، حيث رأينا عدة تعاريف قدمها الفقهاء، إضافة إلى الاختلاف حول الطبيعة القانونية للعزل فيما إذا كان عقوبة تأديبية أم إجراء إداري وهذا ما أدى إلى الخلط بينه وبين التسريح، غير أن غالبية الفقهاء يتجه لكون العزل هو إجراء تأديبي.

وبصدور الأمر 03/06 اتضحت معالم العزل حيث أصبح يقوم على سبب واحد وهو إهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة (15) يوما متتالية على الأقل بغير عذر مقبول، وأصبح يمكن التمييز بينه وبين صور إنهاء الخدمة، ولقد عرف المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 321/17 العزل فاعتبره إجراء إداري تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين وفق كفاءات وإجراءات محددة، كما قدم أيضا تعريفا لوضعية إهمال المنصب وشروط إقرارها وحالات انتفاءها.

الفصل الثاني

ضمانات وأثار عزل الموظف العام
بسبب إهمال المنصب

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

إن الموظف العام عنصر أساسي لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، وفي حالة إخلاله بواجباته، فإن ذلك ينعكس سلبا على السير الحسن للمرفق العام، مما أدى بالمشرع الجزائري إلى تنظيم واجبات الموظف العام، خصوصا الالتزام بالواجبات والجدية في العمل والانضباط وتجنب الغيابات المتكررة دون مبرر مقبول، والتي بدورها تعرض الموظف لعقوبات تصل به إلى العزل من منصبه في حال وصل الغياب لمدة تتجاوز خمسة عشرة (15) يوما متتالية¹، وذلك ما يدفعنا للبحث في الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، ومدى استفادته من الضمانات التأديبية في حال تعرضه لعقوبة العزل، و للوصول لذلك سنتناول من خلال هذا الفصل ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب من خلال مبحثين على النحو الآتي:

- المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الموظف.

- المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن عزل الموظف.

¹ - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 417.

المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الموظف من قرار العزل

نص الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 17-321 على إعطاء السلطة الإدارية المختصة، حق إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة عن طريق عزل كل موظف ثبت في حقه وضعية إهمال المنصب.¹

لقد حدد المشرع مجموعة من الضمانات، ألزم بها الإدارة قبل اتخاذها قرار العزل، وكذلك ألزم الإدارة المختصة بضرورة تبرير قراراتها واحترام مبدأ المشروعية دون أن يحرم الموظف من حق اللجوء للقضاء، ومن أجل التوفيق بين حق الإدارة وحق الموظف في حماية مركزه القانوني.

وستتناول هذه الضمانات في مطلبين، الضمانات السابقة لصدور قرار العزل والضمانات المتعلقة به في المطلب الأول، والضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل والضمانات المتعلقة به

يعتبر العزل بمثابة إنهاء للعلاقة القانونية التي تحكم الموظف بالإدارة عن طريق صدور قرار إداري من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولقد فرض المشرع مجموعة من الضوابط والضمانات الإجرائية الضرورية قبل توقيع قرار العزل الصادر عنها، وهذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف الذي يعد في وضعية إهمال للمنصب، في مواجهة تعسف الإدارة.²

وتبعاً لما سبق نتطرق في هذا المطلب إلى دراسة الضمانات السابقة لصدور قرار العزل والضمانات المتعلقة به من خلال فرعين، الضمانات السابقة لصدور قرار العزل في الفرع الأول والضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل

تنص المادة 184 من الأمر 06-03 السالف الذكر ما يلي: «إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعداء وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم».

¹ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 48 .

² - أحسن غربي، مرجع سابق، ص 417.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

بيّن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، الإجراءات الواجب مراعاتها من طرف السلطة الإدارية المختصة، عند توقيع عقوبة العزل، و نستخلص الضمانات السابقة لصدور قرار العزل من خلال نقطتين أساسيتين:

أولا : معاينة غياب الموظف

المقصود بالمعاينة هي انتقال العضو المحقق أو الأعضاء المحققين في الوقت المناسب إلى مكان عمل الموظف المتهم من أجل الوقوف على حقيقة ما ارتكبه من مخالفات¹، وهي إجراء من إجراءات التحقيق.

ولقد نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: « يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في حالة إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري». من خلال هذا النص نستخلص عدة أحكام تخص المعاينة والمتمثلة في ما يلي:

1) ضرورة اتخاذ المعاينة من طرف جهات إدارية

إن إجراء المعاينة الخاص بغياب الموظف العام، غالبا ما يكون من اختصاص الرئيس السلمي أو من طرف أعوان مكلفين بذلك، على أن تتم مباشرة إخطار السلطة صاحبة التعيين، وذلك من أجل الإعدار في حالة استمرار غياب الموظف عن منصبه لأكثر من يومي عمل متتاليين (48 ساعة) وهذا ما أكدته المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321².

2) تكون المعاينة مكتوبة

نظرا لأن الكتابة هي وسيلة الإثبات الأكثر شيوعا، وبالتالي في حالة عدم الكتابة يصبح الإجراء مآله البطالان، فيتم إعداد تقرير من قبل الرئيس السلمي يبين من خلاله أسباب متابعة الموظف تأديبيا وذكر الفعل المرتكب من قبل الموظف العام، مع ذكر الدرجة المصنفة لفعل المشكل للخطأ المهني حسب ما نص عليه القانون، ومدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة³.

¹ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 51 .

² - المادة 05 من المرسوم 17-321 تنص: «عند تعاقب الإدارة غياب موظف خلال يومين متتاليين، توجه له إعدارا ..».

³ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق ص 52.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

وإجراء الكتابة في المعاينة هو إجراء جوهري وقاعدة أمرة، حيث أكدت المادة 04 من المرسوم 17-321 السالف ذكره¹.

فالإدارة لا يمكنها توقيع قرار العزل فور معاينة غياب الموظف المعني، فيمكن لهذا الأخير أن يلتحق بمنصب عمله بمضي يومين من الغياب المتتالي، كما يمكنه أن يقدم تبريرا مقبولا عن غيابه، مما يجنبه العزل من المنصب².

كما أن الإدارة يمكنها الخصم من راتب الموظف، على أن يكون بقدر مدة غيابه عملا بأحكام المادة 207 فقرة 02³، حيث لها كل الصلاحيات وكما أنها تمتلك السلطة التقديرية لذلك.

(3) إيداع تقرير المعاينة في الملف الإداري للموظف

إن تكوين ملف إداري للموظف من الإجراءات الضرورية عند بداية علاقة العمل مع الإدارة، من خلال نص المادة 93 من الأمر 06-03، والتي تنص على ضرورة تشكيل ملف إداري للموظف، حيث توضع به كل الوثائق الخاصة بالموظف، والتي تكون سندا إداريا تتخذه الإدارة يوضع بملف المعني بذلك⁴، فالمعاينة إجراء وشرط أساسي سابق على الإعذار وعلى صدور قرار العزل، والإدارة ملزمة بتقديم تقرير المعاينة في الملف التأديبي للموظف، على أساس أنه أحد مكونات الملف الإداري للموظف كما تضع نسخة من الإعذارين المرسلين مع وصلي الاستلام في الملف التأديبي للموظف المتغيب ومخالفة هذا الإجراء تؤدي إلى عدم مشروعية قرار العزل، وهذا ما يستفاد من الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بالجزائر بتاريخ 03 جانفي 2018⁵، والذي جاء فيه: « حيث أن عملية مراقبة مدى مشروعية المقرر الإداري تقتضي البحث فيما أسس عنه هذا المقرر، لكن حيث أن ملف المدعى عليه خال من

¹ - بوقرة أم الخير، مرجع سابق ص 18 .

² - نفس المرجع، ص 18 .

³ - المادة 207 فقرة 2 من الأمر 06-03 : « يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل ، بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي .»

⁴ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 53 .

⁵ -حكم رقم 17/02932، الفهرس رقم 18/00013 صادر عن المحكمة الإدارية الجزائرية، الغرفة الثانية ، بتاريخ 2018/01/03، قضية السيد (ع أم) ضد المركز الثقافي الإسلامي ، حكم غير منشور، نقلا عن أطال فرحات، قريشي عبد القادر، نفس المرجع ص 53.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الإعذارين السالفي الذكر، وكذلك وصلي الاستلام وعليه ومادام المدعي لم يقدم لمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بإلغاء المقرر السالف الذكر».

ثانيا: إعدار الموظف من قبل الإدارة

إن إعدار الموظف من قبل الإدارة بعقوبة العزل، شرطا مطلوبا قبل صدور قرار العزل، فهو ضمانه حقيقية، بحيث يمكن أن تجنبه العزل من منصب عمله¹، وذلك ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، من خلال مراسلته لآخر عنوان مسجل في ملفه الإداري. وما يلاحظ أن هذا النص خول الإدارة حق إجراء الإعدار للموظف دون تحديد الجهة المختصة بذلك، سواء كانت الجهة صاحبة سلطة التعيين أو الجهة الإدارية التي يعمل بها، وبالرجوع للمادة 03 من نفس المرسوم، فصلت في ذلك، ووضحت أن السلطة المخول لها هي السلطة صاحبة التعيين².

(1) كيفية تبليغ الإعدار

عملا بالمواد 05 و 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 فإنه يقع على عاتق الإدارة تبليغ الموظف المعني شخصيا، سواء بالإعدار الأول أو الإعدار الثاني، وذلك بأخر عنوان مسجل في ملف المعني، وعن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موسى عليه بإشعار بالاستلام، أو بأية وسيلة أخرى على أن تتضمن الرسالة التنبيه وجوبا إلى العواقب التي قد يتعرض لها، من عزل وشطب من عدد المستخدمين، دون الاستفادة من الضمانات التأديبية³. وأنه أي تبليغ للإعدار في غياب الإشعار بالاستلام يعد مخالفا لأحكام المادة 06 السابقة الذكر ويترتب عليه بطلان الإجراءات، وعليه فإنه يمكن للإدارة في حالة غياب خدمات البريد المتضمنة الإشعار بالاستلام اللجوء إلى الوسائل القانونية الأخرى مثل التبليغ عن طريق المحضرين القضائيين⁴.

¹ - بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 18 .

² - انظر المراسلة رقم 15118 المؤرخة في 2017/12/31، المتعلقة بالسلطة التي لها الحق بتوجيه الإعدار ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المدير الجهوي للخزينة بعنابة.

³ - بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 19 .

⁴ - للتوضيح أكثر انظر المراسلة رقم 4660 المؤرخة في 2021/04/14، المتعلقة بكيفية تطبيق المادة 06 من المرسوم 321/17 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المديرية العامة للميزانية.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ويكون الإعذار صحيحا، إذا توفرت الحالات التي بينها المادتين 07 و 08 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والتمثلة فيما يلي:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار بالإعذار؛
- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها، المتضمنة للإعذار؛
- إذا تعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه؛

ومن خلال ذلك، فكل ملاحظة يتم تدوينها من قبل مصالح البريد تعتبر بمثابة تبليغ رسمي للموظف، كما أنها دليل إثبات التبليغ.

(2) الآجال المحددة للإعذار كإجراء قانوني

نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على الآجال التي يجب أن تلتزم بها السلطة صاحبة التعيين قبل اتخاذها لقرار العزل، والتي حددها القانون على الأقل بمدة خمسة عشرة (15) يوما من غياب الموظف، كما أُلزمت أن يتخلل هذه المدة إجراء الإعذار.

وطبقا للمادة 05 من المرسوم رقم 321-17، تلتزم الإدارة المختصة بإرسال إعدارين للموظف المتغيب عن منصبه، وفي آجال محددة وخاصة بكل إعدار على حدا، فيتم توجيه الإعذار الأول مباشرة بعد إجراء المعاينة الخاصة بالموظف، والتي كما سبق ذكرها تكون خلال يومي عمل متتالية.

أما الإعذار الثاني، فيتم إرساله من طرف الإدارة في حالة عدم التحاق الموظف المعني بمنصب عمله وعدم تبرير غيابه، بعد مرور خمسة (05) أيام متتالية، ابتداء من الإعذار الأول حتى تقوم بإرسال الإعذار الثاني، والذي يسري إلى غاية خمسة عشرة يوما (15) من الغياب أي لمدة ثمانية (08) أيام كاملة، وإذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله خلال هذه المدة الأخيرة، ولم يقدم مبرر مقبولا للإدارة، حيث هنا يصبح للسلطة صاحبة التعيين عزله فورا.

ومثال ذلك مقرر العزل الصادر عن المعهد التكنولوجي المتوسط المتخصص لولاية قالمة بتاريخ 2012/04/15، حيث كان الإعذار الأول بتاريخ 2012/02/23، وبعد مرور خمسة 05 أيام تم إرسال

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الإعذار الثاني بتاريخ 2012/03/01 ، وبناء على ذلك ونظرا لعدم عودة المعني إلى منصب عمله تم عزله من طرف الإدارة¹.

(3) الآثار المترتبة عن الإعذار ضد الموظف المتغيب

بالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، يتضح إعذار الإدارة للموظف المتغيب يترتب عنه عدة آثار قانونية والتي يمكننا ذكرها في الحالات والنتائج التالية :

(أ) حالة التحاق الموظف المعني بالإعذار بمنصب عمله

هناك حالتين أساسيتين حسب نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321:

1. حالة التحاق الموظف بمنصب عمله في حالة استجابة الموظف للإعذار، ويتم التحاقه بمنصب عمله، وذلك بتقديمه مبررا مقبولا، في هذه الحالة الإدارة تقوم بإجراء الخصم من الراتب² يقدر بعدد الأيام التي تغيب فيها الموظف طبقا للمادة 09 فقرة 01 من نفس المرسوم³.
2. أن يلتحق الموظف بمنصب عمله، لكن دون أن يقدم مبررا للإدارة، هنا الإدارة تقوم بالخصم من الراتب بالإضافة إلى توقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر⁴.

(ب) حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذار

في حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذار والآجال القانونية المحددة له، وذلك بامتناعه التام عن الالتحاق بمنصب عمله، حيث لا يرجع لمنصب عمله رغم تقديم اعدارين متتاليين له إعذار أول وإعذار ثاني يترتب على ذلك توقف الإدارة صرف الراتب للموظف المعني، واتخاذها في شأنه

¹ - مقرر عزل الصادر عن المعهد التكنولوجي المتوسط المتخصص لولاية قالمه، بتاريخ 15 أفريل 2012، (ملحق رقم 01).

² - بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 20.

³ - المادة 09 فقرة 01 « إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من الراتب بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها ».

⁴ - المادة 09 فقرة 02 « غير انه إذا التحق الموظف بمنصبه دون أي مبرر مقبول للغياب فأن الإدارة زيادة على الخصم من الراتب ، تسلط عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال ».

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

كل التدابير القانونية اللازمة،¹ مما يترتب حسب نص المادة 10 فقرة 01 من المرسوم السالف الذكر توقف الإدارة صرف راتب الموظف.

بالإضافة إلى إجراء توقيف الموظف حسب نص المادة 10 المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، فالإدارة لها الحق في اتخاذ كل التدابير التي من شأنها أن تضمن مصلحة الإدارة ومصلحة المرفق العام، ويضمن السير الحسن للمرفق العام،² ويتم ذلك بعد التأكد من استلام الموظف للإعذار ورفضه له.

الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل

إجراء العزل تتخذه السلطة المختصة بشكل انفرادي ولا يدخل ضمن العقوبات التأديبية، فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة ولاسيما اللجنة المتساوية الأعضاء، لأن هذه الأخيرة لا تتداول إلا في العقوبات التأديبية المذكورة في المادة 163 من الأمر 03/06،³ في حين يرى البعض الآخر بأنه إجراء عقابي.⁴

ومن أجل شرعية قرار العزل فلا تقف الإدارة عند مجرد إعذار الموظف المتغيب بل هناك ضمانات أخرى يجب على الإدارة مراعاتها قبل إصدار قرار العزل⁵، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال ما يلي:

أولاً: الجهة المختصة بإصدار قرار العزل

يقصد بالاختصاص القدرة قانوناً على مباشرة عمل إداري معين، فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه، ومنه فقواعد الاختصاص من صميم عمل المشرع⁶، والقرار الذي يصدر عن

¹ - بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 20.

² - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 59.

³ - بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، مرجع سابق، ص 204.

⁴ - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 83.

⁵ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 60.

⁶ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، ط 1، 2013، ص 36.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

سلطة غير مختصة لا يمكن المصادقة عليه أو إجازته، فقواعد الاختصاص من النظام العام فلا يجوز مخالفتها وعلى القاضي إثارتها من تلقاء نفسه¹.

إن النظام المعمول به في الاختصاص التأديبي هو النظام الرئاسي والشبه القضائي وهذا حسب درجة العقوبة، أما بالنسبة للعزل، فجعله المشرع اختصاص أصيل للسلطة التي لها صلاحيات التعيين وهذا حسب ما جاءت به المادة 184 من الأمر 03/06 السلطة المختصة بإصدار قرار العزل حيث نصت على « إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل، دون عذر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب.....» ، وهو الأمر الذي أكدته كل من المواد 03 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بقولهما « العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار مغل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين» و « إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً» .

وذلك يعني أن المشرع قد تبنى النظام الرئاسي في إصدار قرار العزل وحسب المواد السابقة الذكر، فإن قرار العزل هو قرار انفرادي يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تصدره دون استشارة أية جهة وخاصة اللجنة المتساوية الأعضاء التي تستشار في العقوبات التأديبية الأخرى، كما كان سابقاً في المرسوم 133/66، حيث نصت المادة 56 على أن قرار العزل لا يمكن تقريره إلا بناء على رأي موافق للجنة المتساوية الأعضاء.

وقد حدد لنا المرسوم التنفيذي رقم 99/90² المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، السلطة التي لها صلاحيات التعيين والمخولة بإصدار قرار العزل وهي كما يلي:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية؛
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية؛
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية؛
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة؛

¹ ناجي حكيمة، نصيرة عميرة، مرجع سابق، ص 130.

² المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1999، يتعلق بسلطة التسيير والتعيين الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر رقم 13، الصادرة في 28/03/1999.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

- مسؤول المصلحة فيما يخص مستخدمي الرئيس المباشر للموظف، إذا منحت له سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

وبما أن المشرع أعطى للسلطة التي لها صلاحيات التعيين سلطة إصدار قرار العزل بصورة انفرادية ودون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وحسب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، فإن قرار العزل يصدر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية، فهذا لا يعني أن لها كامل الحرية في إصدار قرار العزل، إنما يجب عليها أن تتقيد بالضوابط والإجراءات الموضوعية في المرسوم السابق الذكر،¹ حيث يعد باطلاً وعدم الأثر كل قرار عزل لإهمال منصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم.²

ثانياً: تسبب قرار العزل

إن القاعدة الأساسية في التقاضي عموماً، هي أن يصدر الحكم أو القرار التأديبي مسبباً³، ويقصد بتسبب الحكم أو القرار التأديبي هو « ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره، بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم⁴ ».

كما عرف على أنه: « الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على التزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة، ويعني هذا المبدأ أن الإدارة تلتزم حين إصدارها للقرار الفردي أن يتضمن هذا القرار في ذاته الأسباب التي دعت إلى اتخاذه⁵ ».

وقد عرف أيضا من خلال إبراز عناصره وشروط صحته كما يلي: « التزام السلطة التأديبية المختصة ببيان الوقائع الجدية المبررة للعقوبة التأديبية بصفة واضحة وكافية وتكييفها من الناحية

¹ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 62.

² - انظر المادة 16 من المرسوم 321/17.

³ - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 602.

⁴ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2008، ص 231.

⁵ - اشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2008، ص 73.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

القانونية، وذكر الأسس والأسانيد القانونية المعتمدة عليها في إصدار القرار التأديبي¹.

ومنهم من قال بأنه: «تبيان في نفس القرار الأسباب الواقعية والقانونية التي تبرره»².

يعتبر التسبب من الضمانات الهامة في مجال المسائلة التأديبية، ذلك أن التسبب من شأنه طمأنة الموظف بأنه قد عوقب عن الأخطاء التي نسبت إليه، وأبدى دفاعه بشأنها وبالتالي يتحقق إعمال رقابة الموظف على صحة القرار التأديبي بما يشتمل عليه هذا القرار من وقائع وأدلة وقد يحمل الموظف على الإقناع بقرار الجزاء ويساعد في تحقيق الغاية منه ويسهل مهمة الموظف المتهم من أوجه الدفاع³. ويختلف التسبب عن سبب القرار التأديبي المتمثل في الحالة الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة لإصداره فالسبب قائم قبل صدور القرار التأديبي⁴، بمعنى أنه الدافع والمبرر لإصدار القرار، عكس التسبب الذي هو ذكر أسباب القرار ويذكر في نفس القرار، كما أن سبب القرار التأديبي ركن موضوعي يقوم عليه القرار إضافة إلى الأركان الأخرى التي لا يقوم القرار إلا بوجودها ويصبح القرار باطلاً وعديم الأثر في غيابها، أما التسبب، فعنصر شكلي يندرج ضمن ركن الشكل والإجراءات إذا فرضه المشرع يؤدي تخلفه إلى بطلان القرار⁵، بمعنى أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا فيما فرضه عليها القانون.

لقد ظهر التسبب أول مرة في فرنسا كإصلاح لغوي خلال القرن 18م، وكان يقصد به تضمين الأحكام القضائية الأسباب الضرورية التي أدت إلى وجودها⁶، وقد أخذ المشرع الجزائري بالتسبب منذ أول قانون للوظيفة العامة بداية من المرسوم 133/66 مرورا بالمرسوم 59/85 وأكدته الأوامر 03/06 في مادته 165 في فصل العقوبات التأديبية، والتي ألزمت السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإصدار قرارات معللة فيما يخص جميع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة، ويفهم منها أن القرار الذي يكون خالياً من التسبب باطلاً.

¹ - بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، عدد 08، الجزائر، أوت 2010، ص 112.

² - Jean Michel de Forgès, droit administratif, édition 1991, presses universitaire de France, P57

³ - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم القانونية والسياسية، تلمسان، 2013/2014، ص 287.

⁴ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 231.

⁵ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 365.

⁶ - بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 109.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أما فيما يخص العزل نجد أن المادة 184 من الأمر 03/06 لم تأتي على ضرورة تسبب قرار العزل غير أن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نص في المادتين 03 و 11 على ضرورة تسبب قرار العزل، كما أن القانون رقم 101/06¹ المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جاء هو الآخر على ضرورة تسبب الإدارة بقراراتها الإدارية إذا صدرت لغير صالح المواطن.

ومثال ذلك مقرر العزل الصادر عن المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص لولاية قالمة بتاريخ 2013/08/18، والذي أقر في مضمونه على أن الإغذارات الموجهة للمعني للالتحاق بمنصب عمله أدت الى صدور مقرر العزل²

وتكمن أهمية التسبب فيما يلي :

- يسهل مهمة الموظف في الدفاع عن نفسه لأنه يكفل ضمانته المواجهة، فمن خلاله يستطيع الموظف معرفة طبيعة مخالفته ومدى مشروعية الجزاء الذي صدر بحقه، فإذا تبين للموظف المخالف عدم مراعاة السلطة التأديبية للقواعد العامة والضمانات القانونية الواجب عليها إتباعها أثناء توقيع جزاء التأديب أصبح من حقه الطعن على القرار التأديبي وفق الطرق المقررة قانونا أمام الجهات المختصة³.

- إن التسبب يلزم السلطة التأديبية تبيان الأسباب التي أدت بها إلى اتخاذ قرار الجزاء، مما يحملها على التريث والتفكير والبحث عن الحقيقة في الأمر، ويحول دون التحكم والعجلة في إصدار القرار⁴، والذي يؤدي به إلى البطلان في حالة كان التسبب خاطئا أو مخالفا للقانون.

- تسبب الجزاء التأديبي يلعب دورا أساسيا في الكشف عن حقيقة نية الإدارة والحالة القانونية والواقعية التي يقوم عليها القرار لذا يعتبر التسبب أداة توجيه لتحقيق الصالح العام من خلال المحافظة على مصلحة الإدارة والمركز القانوني للموظف، كما يشكل ضمانا لمصدر القرار فيكون دقيقا في إصداره بهدف تجنب الخطأ⁵.

¹ - قانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج ر عدد 14، الصادرة في 08/03/2006.

² - مقرر عزل صادر عن المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص لولاية قالمة، بتاريخ 18 أوت 2013، (ملحق رقم 02)

³ - عقون وسام، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013، ص 34.

⁴ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 366.

⁵ - فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 40.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

- التسبب لا يعود بالنفع على الأطراف السابقة الذكر فحسب وإنما يعود بالنفع على النظام التأديبي بصفة خاصة والفكر القانوني بصفة عامة لما يحققه من إعمال لمبدأ الفعالية وسرعة البث في الدعوى التأديبية من خلال علم الموظف على ما يبني عليه الجزاء التأديبي من أسانيد ووقائع¹.

ويشترط في التسبب حتى يكون صحيحا أن يكون مباشرا ومعاصرا لصدور القرار لأن القرار الخالي من التسبب والذي يأتي تسببه لاحقا يكون باطلا، فالقرار يستوجب أن يكون كاملا من الناحية الشكلية لا جزئيا، وأن يتعلق بمحتوى القرار في حد ذاته، ويتطلب أن يكون التسبب متناسبا ومنسجما مع القرار المتخذ من الهيئة الإدارية المختصة، كما يشترط فيه أن يكون واضحا وجديا لا يكتفه الغموض حيث أن الإشارة إلى أسباب واردة في قرار آخر لا يعد تسببا كافيا، إضافة إلى عدم استعمال الألفاظ النمطية لأنه في هذه الحالة يستدعي إزالة اللبس والغموض وهذا ما يؤدي إلى تحقيق ضمانة التسبب وتجسيد مقتضيات المشروعية².

ثالثا: تبليغ قرار العزل للموظف المعني

لا ينتهي الأمر بمجرد صدور قرار العزل بل إن من بين الضمانات كذلك التزام آخر يقع على عاتق الإدارة يتمثل في تبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني³.

ويقصد بالتبليغ إخطار المعني أو المعنيين بالقرار رسميا بنسخة من القرار بالكيفية التي حددها القانون أو الكيفية المعتمدة داخل الدولة، ويعد التبليغ وفقا للقواعد العامة الوسيلة الأساس لتحقيق العلم بالقرارات الفردية وللإدارة مطلق الحرية في اعتماد الطريقة الملائمة لتبليغ القرار للمخاطبين به شرط أن تكون مؤكدة، وذلك لأن عبء الإثبات يقع عليها، ولعل من أبرز وسائل التبليغ المعمول بها هو التبليغ عن طريق البريد المسجل مع العلم بالوصول أو التبليغ عن طريق محضر قضائي... الخ⁴.

¹ مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 106.

² زياد عادل، مرجع سابق، ص 220.

³ سعاد رابح، مضمون سلطة العزل كعقوبة تأديبية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص 89.

⁴ أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 66.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ويعد تبليغ القرارات الإدارية بما فيها قرار العزل إجراءً وجوبي في المواد الإدارية وإجراءً جوهري تحت طائلة البطلان، لذا أحاطه المشرع بمجموعة من الضوابط من أجل المحافظة على حقوق الأطراف ووضع له جملة من الشروط حتى يكون صحيحاً¹.

وقد كرس المشرع الجزائري هذه الضمانة بموجب المادة 172 من الأمر 03/06 على وجوب تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار مع الحفظ في ملفه الإداري، وهو الأمر الذي أكدته المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه « يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه ويحتفظ بها في ملفه الإداري » حيث يعد باطلاً وعديم الأثر كل قرار مخالف لأحكام هذا المرسوم، ويستنتج من هذه المادة أمرين وهما:

- تبليغ الموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من يوم توقيع القرار

- حفظ القرار في ملف الموظف المعني.

وحسب المادة 05 من هذا المرسوم يكون التبليغ في آخر عنوان للموظف المعني بالعزل، أما عن كيفيات التبليغ فقد حددتها المادة 06 من نفس المرسوم، وهي أن يتم التبليغ إما بالبريد برسالة موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويتم التبليغ شخصياً بنسخة من القرار الفردي المتضمن العزل، وأن يشار في القرار إلى أجل التظلم الإداري والقضائي، وهذا حسب (ق إ م إ) رقم 09/08² في مادتيه 829 و 831.

إن الهدف من التبليغ هو تمكين الموظف المعزول على التظلم الإداري والقضائي وهذا ما جاءت به المادة 13 من ذات المرسوم، على أنه ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ.

¹ - شعبان نور الدين، بوقطوف منير، مرجع سابق، ص 45.

² - قانون رقم 09/08، المؤرخ في 2008/02/25 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، الصادرة في 2008/04/23.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ولما كان قرار التأديب قرارا فرديا فإن دخوله حيز التنفيذ يكون من يوم تبليغه، والعلم به له أهمية كبيرة في لجوء الموظف للضمانات اللاحقة كالتظلم الإداري ورفع دعوى قضائية، حيث يسهل عليه حساب بدء ميعادهما¹، كما نجد الأساس القانوني للتبليغ في المرسوم رقم 131/88² الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن حيث جاءت المادة رقم 35 منه على أنه لا يحتج بأي قرار ذو طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلا إذا سبق تبليغه إليه قانونا، هذا إن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي مختلف.

كما أن المشرع الجزائري منح للفرد ضمانات التبليغ في مجال القرارات الفردية ليصير على علم بالقرار المبلغ له حتى يتم التعرف على موقفه من القرار، إذ كيف تلزم الإدارة شخص بأعباء الوظيفة العامة ولم تبلغ له قرار التعيين، وكيف تلزمه بالعمل في مصلحة جديدة أو مكتب جديد إذا لم تبلغ له قرار النقل، وكيف تنفذ عليه عقوبة تأديبية أو تتخذ ضده قرار ولم يبلغ بمنطوق القرار التأديبي³.

من جهة أخرى قضى مجلس الدولة الجزائري بأنه يتعين على الإدارة إثبات التبليغ بصفة قانونية وذلك بواسطة وصل استلام موقع عليه من قبل الموظف المعني أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف الموظف وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء موجه للموظف دون إثبات استلامه من قبل الموظف غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية وخاصة في المسائل التأديبية، حيث جاء في أحد قراراته مايلي: « حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف بتاريخ 08 جوان 1999 لمثوله أمام لجنة التأديب، لكن حيث أن الاستدعاء القانوني والرسمي للمعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصل استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف و تقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية»، واعتبر مجلس الدولة الجزائري أن تبليغ قرار عزل للموظف يجعله مشروع إذا احترم باقي الإجراءات القانونية الأخرى⁴.

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 366.

² - المرسوم رقم 131/88، مؤرخ في 1988/07/04، ينظم علاقات الأفراد بالمواطن، ج ر عدد 27 الصادرة في 1988/07/06.

³ - بوضياف عمار، المرجع في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 205.

⁴ - غربي احسن، مرجع سابق، ص 424.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل

علاوة على الضمانات المقررة للموظف خلال الأطوار السابق ذكرها، بحيث لا يعني إصدار قرار العزل توقيع هذا الجزاء مباشرة، حيث خصه المشرع بمجموعة من الضمانات والحقوق الأخرى جوهرية لاحقة، والتي تتجلى بالطريق الإداري الذي يعتبر كمرحلة أولى ضمانة أولية للموظف في إطار رقابة الملائمة، وفي حالة الرد السلبي أو سكوت الإدارة يمكن للمتظلم أن يلجأ إلى القضاء كمرحلة ضمان ثانية في إطار رقابة المشروعية عن طريق رفع دعوى قضائية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة ويكون ذلك في الآجال المحددة قانوناً¹.

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول التظلم الإداري وفي الفرع الثاني الطعن القضائي.

الفرع الأول: التظلم الإداري

تمارس الإدارة العمومية رقابتها الإدارية بناء على التظلم الذي يقدمه الموظف العمومي، لذا فإن الأضرار الجسيمة التي تمس المركز القانوني لوظيفته تستلزم فتح المجال لطرق باب الإدارة لإعادة النظر في قراراتها، ما إذا كانت سليمة أو يكتنفها عيب يستحق المراجعة، إما بالتعديل أو الإلغاء أو السحب ومن ثم يكتسي التظلم الإداري دوراً مهماً في تقليص منازعات الإدارة وأصحاب الشأن فضلاً على أنه يضفي الفاعلية للقرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظف العمومي وذلك من خلال دراسة أسباب التظلم وتأسيسها القانوني قبل اللجوء إلى القضاء إضافة إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف².

ونظراً لأهمية التظلم الإداري سيتم التطرق إلى مفهوم التظلم الإداري أولاً وشروطه ثانياً ثم الآثار المترتبة عن التظلم الإداري ثالثاً.

¹ - خذير عمر، مرجع سابق، ص 55.

² - زياد عادل، مرجع سابق، ص 221.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: مفهوم التظلم الإداري

من أجل تحديد مفهوم التظلم الإداري ينبغي التطرق إلى تعريفه ثم تحديد أنواعه.

(1) تعريف التظلم:

باستقراء النصوص القانونية الجزائرية نجد أن المشرع لم يقم بتعريف التظلم الإداري تاركاً المجال للفقهاء، حيث نذكر بعض التعريفات منها: « الالتماس أو الشكوى التي 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 بما يجعلها أكثر اتفاقاً مع مبدأ الشرعية، أو أكثر اتفاقاً مع مبدأ الملائمة والفاعلية والعدالة¹ ».

ومنهم من عرفه على أنه: « وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات، يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيها أن تعيد النظر في قرارها، الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء قبل لجوءه إلى الطعن قضائياً²، وعرف أيضاً على أنه: « المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصراً من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية، تستهدف حل النزاعات دون تدخل القاضي و لا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية³ ».

كما عرفه مجلس الدولة على أنه: « عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحياناً لإتباعه كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجاً أو التماساً للإدارة ويدعى ذلك الإجراء تظلماً مسبقاً أو طعناً إدارياً يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها⁴ ».

من خلال التعريفات السابقة الذكر يمكننا استخلاص أهمية التظلم الإداري والغاية منه والمتمثلة في تخفيف العبء عن المحاكم، إذ قد تتراجع الإدارة عن رأيها بعد فحصها للتظلم فتجيب المعارض على طلبه مما يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها فتتحقق العدالة بصورة أسرع وأيسر، وبالتالي فالتظلم يحقق مصلحة كل من صاحب الشأن الذي صدر القرار التأديبي بحقه حيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء وما

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 366.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 246.

³ - محيو احمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز انجق وخالد بيوض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 78.

⁴ - عبد العزيز نويري، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلس الدولة، العدد 08، 2006، ص 73.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

يترتب عن ذلك من بذل الجهد والوقت والمال، كما يجنب الإدارة في ذات الوقت الدخول في خصومة لا جدوى منها فيقلل بذلك من تراكم الدعاوى أمام القضاء¹.

كما يعزز التظلم مبدأ الشفافية والعدالة والمساءلة فيما يتعلق بحقوق المواطن والموظف، ويفتح قنوات الاتصال بين الموظفين والمواطنين من جهة ومختلف مستويات الإدارة من جهة أخرى في الحالات التي تتطلب ذلك، كما يساهم في الحد من الأخطاء والتجاوزات المتعلقة بحقوق الموظف أو واجباته والتزاماته وضوابط العمل والسلوك الوظيفي واتخاذ الإجراءات وتطويرها بما يمنع من تكرار التجاوزات والأخطاء، ويساهم في محاربة الفساد، كما يعمل على توطيد علاقة الموظف بإدارته من خلال الاتصال المباشر بها، وبالتالي التأكيد على مبدأ الرقابة الذاتية لأعمال الإدارة كمرحلة أولى مقارنة بالرقابة القضائية التي تتطلب وقتاً أطول وإجراءات معقدة².

ويجد التظلم أساسه القانوني في المادة 830 من (ق إ م إ) رقم 09/08 حيث نصت على أنه: «يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه».

وهو ما جاء في المادة 175 من الأمر 03/06 على أنه: «يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار».

أما فيما يخص قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب فقد نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه: «...يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية الذي أصدرته وذلك في أجل شهرين 02 ابتداء من تاريخ تبليغه...»، من خلال هذه المادة نستنتج أن التظلم يكون جوازيًا وليس وجوبيًا وذلك من خلال استعمال كلمة يمكن، وهذا يعني أن الموظف الصادر بحقه قرار العزل يمكن له أن يلجأ مباشرة إلى القضاء الإداري دون اللجوء إلى التظلم أمام الإدارة، وهو ما يتوافق مع نص المادة 830 من (ق إ م إ) رقم 09/08 باستعمال كلمة يجوز، أي أن التظلم الإداري لم يعد كما كان في السابق شرطًا إلزاميًا لقبول دعوى الإلغاء.

¹ - عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص 103.

² - نكاح سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص 56-57.

(2) الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه: « ينبغي أن يتضمن قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بقرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه» ومنه نستنتج أن الموظف محل العزل يمكنه أن يتظلم أمام سلطة التعيين، وهذا ما يطلق عليه تسمية التظلم الولائي¹.

يقصد بالتظلم الولائي أن يتقدم الموظف صاحب الشأن للسلطة التأديبية مصدرة القرار التأديبي بشكوى يطلب منها أن تعيد النظر في القرار الذي أصدرته وذلك بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حسب السلطة التي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار، فقد يعدل هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف ومنه يعد سكوته رفضا ضمنيا للتظلم².

ويعتبر التظلم الولائي من أضعف التظلمات لأسباب كثيرة منها عدم توافر صفة الحياد واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن ينتقى التظلم، الأمر الذي يضعف القيمة العملية للتظلم كثيرا³، وإذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والمتمثل في شهرين (02) من تاريخ التبليغ تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، وهذا بعد أن تقوم بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليها، إلا أن رأي هذه الأخيرة غير ملزم للإدارة، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي وهذا طبقا لنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، أما في حالة تقديم الموظف المعزول لمبرر غير مقبول تصدر الإدارة المتظلم أمامها قرار برفض التظلم ولها أيضا أن ترفض التظلم في حالة عدم تقديم الموظف المعزول أي مبرر لغيايه، وكذلك في حالة تقديم مبرر خارج الميعاد المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم السابق الذكر، ففي هذه الحالة فالإدارة ليست ملزمة باستصدار رأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرفض التظلم⁴.

¹ - فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 44.

² - تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، 2005-2008، ص 39.

³ - بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 316.

⁴ - لحسين بن الشيخ اث ملويا، مرجع سابق، ص 101.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

نص القانون على أن هناك نوعين آخرين من التظلم، الأول هو التظلم الرئاسي وهو التظلم الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تمارس سلطة رئاسية على السلطة الإدارية التي أصدرت القرار الإداري أو التأديبي التي قامت بالعمل المادي محل الطعن، حيث تباشر السلطة الرئاسية اختصاصاتها بإلغاء القرار التأديبي الذي أصدرته السلطة الإدارية أو تقوم بتعديله وهي سلطة تمارس بقوة القانون وفقا للسلم الإداري¹.

وتكمن أهمية التظلم الرئاسي بالمقارنة مع التظلم الولائي في أنه يتمثل في إدارة رقابية على نشاطات المرؤوسين، وقد يساعد على كشف أوجه الخلل والقصور لدى الجهة الإدارية التي يشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى، بالإضافة إلى تزايد احتمالات توافر ضمانات الحيطة والموضوعية في نظر التظلم والفصل من قبل الرئيس الإداري، وهو الأمر الذي قد لا يتوافر في التظلم الولائي².

أما النوع الثاني فهو الطعن أمام اللجان، حيث منح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر ضده قرار إداري إمكانية رفع تظلم أمام لجنة خاصة وذلك بعد عدم جدوى التظلمات السابقة الذكر، وتكمن أهميتها بإعادة النظر في قرارات الإدارة، وقد أقر أيضا إنشاء لجنة الطعن على مستوى الوزارات والمنشآت العامة بغرض النظر في قرارات التأديب بناء على طلب الموظف المخالف أو السلطة الرئاسية³.

وفيما يتعلق بقرار العزل فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إمكانية لجوء الموظف المعزول إلى التظلم الرئاسي أو لجان الطعن، إلا أنه وبالرجوع إلى الأحكام والقواعد العامة التي تحكم الإدارة العمومية فإن الطعن الرئاسي مقرر لمصلحة الموظف حتى في غياب نص يقرر ذلك، كما هو الحال في التظلم الولائي وبذلك يبدو من الأفضل نظرا للمزايا التي يتمتع بها هذا النظام لو نص القانون والتنظيم على التظلم الرئاسي حتى يستطيع الموظف الصادر في حقه قرار العزل تقديم الطعن أمام الجهة التي تعلقها مصدر القرار إن وجدت.

وأما فيما يتعلق بلجان الطعن فقد نصت المادة 175 من الأمر 03/06 على أن الطعن أمام اللجان يكون في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في الخطأ الجسيم، غير أن المشرع لم يدرج العزل

¹ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 63.

² - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتورا، 2015-2016 جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 227.

³ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 162-163.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ضمن هذه العقوبات، في حين أن عقوبة العزل تعتبر أشد من العقوبتين السابقتين، وهذا ما أكدته النص المتعلق بعرض الأسباب للأمر 03/06¹.

ثانياً: شروط التظلم الإداري

من أجل صحة إجراءات التظلم لابد أن يراعي الموظف المتضرر جملة من الشروط يقتضي توافرها حتى يكون القرار منتجاً لأثره، وهذا ما يستخلص من النصوص القانونية وقرارات القضاء، ومن ثم يستدعي أن يتوافر في التظلم الشروط التالية²:

1. أن يكون التظلم صادر من صاحب الحق أو من يمثله قانوناً ولا يشترط توقيع المتظلم على التظلم المقدم منه، بل يكفي فقط أن يكون مقدماً باسمه الخاص، لأن عدم توقيعه على التظلم لا يؤثر في كيانه³.

2. أن يكون القرار محل التظلم قراراً إدارياً نهائياً، وبالتالي لا يمكن قبول التظلم إذا لم يتحقق هذا الشرط حيث أن الملاحظات والتبويضات التي يوجهها الرؤساء إلى مرؤوسيه لا يمكن اعتبارها جزاءات تأديبية، ومن ثم لا تصلح أن تكون محلاً للتظلم منها⁴.

3. كما يشترط في التظلم الإداري أن يرد بعد صدور القرار، إذ لا محل للتظلم من قرار لم يصدر بعد حتى لو كانت نية الإدارة تتجه إلى إصداره وهذا بغرض إتاحة الفرصة أمام الجهة الإدارية لمراجعة نفسها، فتقديم شكوى إلى جهة الإدارة قبل إصدار القرار لا يعني عن وجوب قيامه بالتظلم إلى الإدارة بعد صدور القرار، ومن ثم فإن أي إجراء يتخذه الموظف قبل صدور القرار المشكو منه لا يمكن أن يعتبر تظلماً، لأنه لا يمكن افتتاح خصومة بشأن قرار لم يصدر بعد، إذ العبرة هي بالتظلم الذي يقدمه صاحب الشأن بعد صدور القرار المتظلم منه، وليس بالطلب الذي يسبق القرار⁵.

4. أن يقدم الموظف الصادر بشأنه القرار التأديبي إلى الجهة التي أصدرته أي سلطة التعيين وهذا ما يوافق نص المادة 830 فقرة 01 من (ق إ م إ) رقم 09/08 حيث اكتفى المشرع بالإشارة

¹ - أطال فرحات قرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 81.

² - زياد عادل، مرجع سابق، ص 227.

³ - محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 231.

⁴ - بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 329، نقلاً عن عزيزة الشريف، القانون الإداري الكويتي، دار الكتب، الكويت، 2001، ص 177، وما بعدها.

⁵ - بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 329.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

إلى أن: « يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار.....»، لذلك يقع على عاتق الإدارة التي تنتظر التظلم أن تقوم بتسجيله في سجل خاص فيه تاريخ تقديمه، ويسلم إلى المتظلم إشعارا بالاستلام عن طريق البريد من طرف الإدارة¹، وهو ما جاء أيضا في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.

5. يجب أن يكون التظلم صريحا وواضحا، محدد المعنى، فيما يهدف إليه من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري، وإذا كانت القاعدة العامة ألا يشترط في التظلم شكل معين، إلا أن القانون نص على خلاف ذلك، بحيث تدل عباراته ومعانيه على تحديد القرار المتظلم منه والجهة التي أصدرته وصاحب الشأن فيه وكافة جوانب الموضوع²، فإذا اقتصر التظلم على مجرد معرفة الأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره أو طلب المتظلم تأخير تنفيذه، فإنه لا يترتب على التظلم أثر في قطع سريان ميعاد دعوى الإلغاء³.

6. يجب تقديم التظلم في الآجال القانونية لأنه بفوات الأجل أو المدة المحددة للتظلم تزول الحكمة المرجوة للتظلم لاسيما وأن التظلم يمثل ضمانا إدارية للموظف العمومي⁴، حيث يقصد به المدة الواجب مراعاتها حماية للمراكز القانونية واستمرار الأوضاع وهو من النظام العام، حيث خول المشرع إمكانية التظلم الإداري خلال ميعاد محدد⁵، فبالرجوع إلى نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإن الطعن أمام الجهة مصدرة القرار يكون في أجل شهرين (02)، كما نصت المادة 175 من الأمر 03/06 على أن الطعن أمام لجان الطعن يكون في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه إلا أن (ق إ م إ) رقم 09/08 نص أن الطعن يكون في أجل أربعة (04) أشهر من تاريخ تبليغ القرار وذلك في نص المادة 829 منه، إلا أن المرسوم السالف الذكر هو الأولى بالتطبيق وفقا لقاعدة الخاص يقيد العام.

أما بالنسبة لحساب الآجال فلقد نصت المادة 405 من القانون 09/08 أنه: « تحسب

الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم

¹ - فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 45.

² - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1995، ص 324

³ - يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص ص 364-365.

⁴ - زياد عادل، مرجع سابق، ص 229.

⁵ - خذير عمر، مرجع سابق، ص 60.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

انقضاء الأجل، ويعتد بأيام العطل الداخلة ضمن الأجل عند حسابها، وتعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون، الأعياد الرسمية وأعياد الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بها العمل، وإذا كان اليوم الأخير من هذا ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي». «

نستنتج من هذه المادة أن بداية حساب الأجل تكون من اليوم الموالي لإعلان القرار أي التبليغ أو النشر، إذا كان القرار فردياً يبدأ من تاريخ التبليغ، أما إذا كان القرار تنظيمياً فيبدأ من تاريخ نشر القرار المطعون فيه. وتكون نهاية الأجل وفقاً لمبدأ حساب المدة كاملة، تكون مدة الميعاد أيضاً في اليوم الموالي لسقوط ذلك الأجل¹.

ثالثاً: الآثار المترتبة عن التظلم الإداري

بعد إيداع الموظف الصادر بحقه قرار العزل لتظلمه أمام الإدارة فإن هذا التظلم يخلف آثاراً وهي كما يلي :

1- حالة الرد الصريح: تأخذ حالة الرد الصريح للإدارة على التظلم الذي يقدمه الموظف المعزول موقفين:

- حالة قبول التظلم: وهو أن ترد جهة الإدارة على التظلم بالإيجاب وتسحب القرار المطعون فيه أو تعدله خلال الميعاد المقرر لبحث التظلم ستون (60) يوماً وقيل رفع دعوى الإلغاء، وفي هذه الحالة لا توجد أي مشكلة لأن النزاع ينتهي في مهده ويكون التظلم حقق الهدف المرجو منه² وليس للطاعن الحق في رفع دعوى الإلغاء مادامت الإدارة قد استجابت لطلباته حيث تنتفي شرط المصلحة.
- حالة رفض التظلم: يكون هنا الرفض إما كلياً أو جزئياً خلال مدة شهرين (02) من تاريخ تقديم التظلم، وهنا يمكن للطاعن أن يرفع دعوى الإلغاء خلال هذه المدة أي شهرين (02) من تاريخ تقديم من طرف الطاعن³.

¹ - بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر سنة 2012، ص 118.

² - محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 239.

³ - بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 125.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

2- سكوت الإدارة عن الرد على التظلم الإداري (رد ضمني): نصت المادة 830 من (ق إ م إ) رقم 09/08 على أنه في حالة سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02) فإن ذلك يعد بمثابة قرار بالرفض، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم وعليه فإن المتظلم خلال فترة الانتظار المحددة بشهرين (02) لا يمكنه رفع دعوى¹، ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد بمثابة قرارا سلبيا².

أما المرسوم التنفيذي رقم 321/17 السالف الذكر، فلم ينظم هذه الحالة، الأمر الذي يستدعي تطبيق القواعد العامة في القانون الإداري، وبالتالي فإن عدم رد الإدارة على تظلم الموظف الصادر في حقه قرار العزل خلال أجل شهرين (02) من رفع تظلمه يعد بمثابة قرار سلبى³.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي من أكثر الضمانات القانونية من حيث حماية حقوق، وحرية الأفراد بصفة عامة وحماية الموظف بصفة خاصة، حيث من غير الممكن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل أن لا يطعن فيه، وذلك من خلال آلية مهمة والمتمثلة في دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية المختصة المتمثلة في المحكمة الإدارية المختصة إقليميا وكذا مجلس الدولة، وذلك حسب الجهة التي أصدرت القرار، وحاليا وبعد التعديل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2022 تحت رقم 13/22 المؤرخ في 07/12/2022⁴ أصبحت هناك محاكم إدارية للاستئناف كدرجة ثانية، ومجلس الدولة للنقض، ونظرا لأهمية الطعن القضائي المتمثل في دعوى الإلغاء، سنتطرق إلى مفهوم دعوى الإلغاء وخصائصها أولا ثم شروطها ثانيا ثم أسباب الطعن القضائي ثالثا، ثم نتطرق إلى دعوى التعويض رابعا .

¹ - أبوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم، عمل واختصاص، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2014، ص 229 .

² - بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 125.

³ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 83

⁴ - القانون رقم 13/22 المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: مفهوم دعوى الإلغاء وخصائصها

1) تعريف دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة، وهي وسيلة المتقاضين في الحفاظ على مبدأ المشروعية فالمشرع الجزائري لم يعرف دعوى الإلغاء مباشرة، إلا أنها احتلت مكانة متميزة في الدستور والقانون من خلال نص المادة 168 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20 / 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 على أنه « ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية»، حيث خولت هذه المادة للقضاء للنظر في الطعون الموجهة ضد قرارات السلطة الإدارية¹.

2) خصائص دعوى الإلغاء

- دعوى الإلغاء دعوى قضائية

فهي وسيلة قضائية لحل النزاعات الإدارية وحماية الحقوق والمراكز القانونية، فهي وسيلة قضائية للرقابة على أعمال الإدارة وقراراتها، وهي الدعوى التي يلجأ إليها الموظف للطعن في قرار العزل .

- دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة

حيث خصها المشرع بإجراءات خاصة، وذلك راجع لخطورة هذه الدعوى.

- دعوى الإلغاء دعوى موضوعية

حيث أنها تلغي القرارات الغير مشروعة، وبالتالي فهي تجسد مبدأ المشروعية².

حيث أن الطعن القضائي جاء للرقابة على الأعمال الإدارية، وعلى نشاط اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وهي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الشأن من الموظفين بهدف إلغاء القرار الإداري التأديبي الغير مشروع³.

¹ - مقيمي ريمة، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، محاضرات ألقيت على طلبية السنة الأولى

ماستر، تخصص قانون عام، كلية العلوم القانون والسياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالم، 2022/2021

² - مقيمي ريمة، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، مرجع سابق.

³ - فلاح هبيرة، مرجع سابق، ص 48.

ثانيا: شروط رفع دعوى الإلغاء

تمثل دعوى الإلغاء الدعوى التي يحركها ويرفعها ذوي المصلحة والصفة القانونية أمام الجهات القضائية المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء القرارات الإدارية الغير مشروعة¹، وهذا يتطلب مجموعة من الشروط لقبول الدعوى أمام القضاء المختص، تتمثل في:

1 - شرط الصفة والمصلحة

فلا يمكن قبول دعوى الإلغاء إلا إذا توفرت فيها المصلحة والأهلية طبقا لمبدأ « لا دعوى دون مصلحة وصفة قانونية »².

- أ- الصفة

على رافع الدعوى أن يكون هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، ومنه تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي³، ويعتبر شرط الصفة شرط كلي في رفع دعوى الإلغاء، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية « لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ».

- ب- المصلحة

لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة، حيث إذا لم تكن المصلحة لا تكن الدعوى فالمصلحة شرط أساسي من شروط قبول الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة، و يجب أن تكون المصلحة مباشرة وشخصية.

ولقد أخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المواد 64 و 65 من (ق إ م إ) رقم 08-09 حيث يعد شرط الأهلية شرطا موضوعيا وإلا تعرضت الدعوى للدفع بالبطلان، فالأهلية تثبت للشخص منذ ولادته وتنتهي بموته طبقا لنص المادة 25 من القانون المدني⁴، وبالتالي فلا يمكن لأي شخص اللجوء للقضاء دون توفر شرط الأهلية.

¹ - بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 30

² - خدير عمر، مرجع سابق، ص ص 63-64.

³ - شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، د م ج، الجزائر، 2005، ص ص 271-272.

⁴ - الأمر 75-87 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج رعد 78، مؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

2 - شرط الميعاد في رفع دعوى الإلغاء

يشترط لقيام دعوى الإلغاء أن يتم الطعن خلال الأجل المحدد قانونا، حيث أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع الدعوى أمام القضاء الإداري وفقا لـ (ق إ م إ) الساري، بأربعة (04) أشهر تسري على الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو المحاكم الإدارية الاستئنافية أو بالطعن بالنقض أمام مجلس الدولة. حيث حددت المادة 829 من (ق إ م إ) أجل رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشر القرار التنظيمي، ويجوز للمدعي أن يتقدم بتظلم إداري ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له.

وبتصويب المحاكم الإدارية للاستئناف، فقد أصبح الطعن بالاستئناف أمام هذه المحاكم بنص المادة 900¹ من القانون 22-13 السالف ذكره، كما نص على إبقاء نفس الآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 من نفس القانون، وهي نفسها المنصوص عليها في القانون رقم 09/08 السالف ذكره، حيث بقيت الآجال دون تعديل، ثم يصبح الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة، المادة 812² فقرة 02²، من القانون رقم 22/13 السالف الذكر، حيث تكون الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية للاستئناف قابلة للطعن بالنقض أمام مجلس الدولة .

3 - شرط التظلم الإداري المسبق

نص (ق إ م إ) رقم 09/08 على جواز الطعن المسبق بمعنى، يجوز للشخص المعني أن يقدم تظلما مسبقا قبل اللجوء للقضاء مباشرة ، ويرجع السبب إلى عدم إلزامية التظلم الإداري للموظف العام يكمن في تخفيف العبء على الموظفين المتقاضين، وتبسيط إجراءات دعوى الإلغاء الذي يعتبر التظلم أحد مظاهر تعقيدها³.

¹ - المادة 900 مكرر: « تختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية».

² - المادة 812 فقرة 02 « تكون الأوامر الصادرة عن رؤساء المحاكم الإدارية للاستئناف المذكورة أعلاه قابلة للطعن أمام مجلس الدولة ».

³ - خذير عمر، مرجع سابق، ص 66 .

ثالثاً: أسباب الطعن بالإلغاء بقرار عزل الموظف العام

1) عيب عدم الاختصاص

الاختصاص هو القدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معين، وعدم الاختصاص من العيوب التي تصيب القرارات الإدارية، أي عدم صلاحية الموظف قانوناً لإصدار القرار¹، ويتحقق في حالة صدور قرار تأديبي عن السلطات الغير مختصة ومن دون تفويض، وهناك عيب اختصاص بسيط وعيب اختصاص جسيم، فالأول مفاده اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها، مثال ذلك اعتداء سلطة إدارة مركزية على سلطة إدارية أخرى²، أما عدم الاختصاص الجسيم وما يسمى باغتصاب السلطة فالموظف الذي أصدره ليس له أي صفة قانونية أو صلاحية لإصدار القرار فهو مشوب بعيب عدم الاختصاص الجسيم، مثال اعتداء أحد موظفي السلطات الإدارية على اختصاص يعود في الأصل للسلطة التشريعية أو القضائية والعكس صحيح³.

2) عيب الشكل والإجراءات

يصبح قرار العزل معيباً شكلاً، إذا لم تحترم فيه القواعد الشكلية والإجرائية، المقررة قانوناً فالإدارة ملزمة باتخاذ كل التدابير اللازمة من قبلها لإصدار قرار العزل، حيث يبحث القاضي الإداري إذا كان معيباً شكلاً أم لا، وفي حالة اكتشاف العيب في الشكل والإجراءات فإنه يتم إلغاءه نتيجة عدم احترام القوانين وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نص صراحة في المادة 11 منه على إلزامية تسبب قرار العزل، فالتسبب يعتبر شكلاً جوهرياً في القرارات الإدارية، ومنه فعدم التسبب والتبرير يعرض القرار للإلغاء⁴.

كما نصت المادة 177 من الأمر 06-03 على أنه يستوجب أن يتضمن القرار في طياته نوع الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف وتصنيفه.

فأي تخلف في الإجراءات القانونية التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف ذكره، لإصدار قرار العزل، خاصة ما جاء في المواد 11، 12، 13 منه يصبح هذا القرار باطلاً وعديم

¹ - امجد هنية، عيوب القرار الإداري حالات تجاوز السلطة، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة د س ن .

² - صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2021/2020، ص 54 .

³ - صيتي محمد، نفس مرجع، ص 54.

⁴ - عمر خدير، مرجع سابق، ص 69.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الأثر، حيث نصت المادة 15 من هذا المرسوم على أنه: «يعد باطلاً و«عديم الأثر»، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لهذا المرسوم».

(3) عيب السبب

السبب هو تلك الدوافع القانونية أو المادية التي يستند عليها صدور القرار الإداري، فقرار العزل من الضروري أن يستند على أسباب صحيحة وكافية، كما يتضمن الحالة القانونية التي ارتكبها الموظف والتي استدعت توقيع هذا الجزاء¹، وبالرجوع إلى الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالفي الذكر، نجد أن المشرع قد حدد السبب المباشر والوحيد في توقيع قرار العزل بالنسبة للموظف، في وضعية إهمال المنصب دون مبرر قانوني حيث جعلها الأساس والمبرر لإقرار قرار العزل.

(4) عيب محل قرار العزل

وذلك عندما لا يحترم صاحب السلطة الإدارية القانون في إصدار هذا القرار، سواء بالامتناع عن القيام بعمل قانوني أو القيام بعمل يخالفه القانون، مما يعرض هذه القرارات للإلغاء².

(5) عيب الانحراف في استعمال السلطة

وهو استخدام جهة إدارية سلطتها من أجل تحقيق غرض غير معترف به، أو غرض غير الذي منحها القانون لأجله، كما عرف الفقه عيب الانحراف على أنه «العيب الذي يصيب الغاية التي استهدفها القرار الإداري، والغاية من القرار الإداري هي المصلحة العامة»³.

ويتحقق عيب الانحراف بالسلطة في الحالات التي يمارس فيها صاحب الاختصاص السلطة لتحقيق غاية مغايرة لتلك التي قررها القانون، ويرتبط ذلك بالسلطة التقديرية للإدارة⁴.

¹ - عمر خدير، مرجع سابق، ص 69.

² - المرجع نفسه، ص 69.

³ - عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سابق، ص 23 .

⁴ - ريمة مقيمي، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، مرجع سابق.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

رابعاً: دعوى التعويض

إذا لحق الموظف العام أضراراً جراء صدور قرار العزل الغير مشروع، وبين صدور الحكم القضائي بإلغائه يصبح له الحق في التعويض عن تلك الأضرار، حسب نص المادة 801 من (ق إ م إ) رقم 08-09 تبين الجهة التي يرفع أمامها دعوى التعويض، وهي المحاكم الإدارية والتي تختص بالفصل في دعاوى القضاء الكامل¹.

فدعوى التعويض هي دعوى لحماية حقوق وحرية المواطن بصفة عامة والموظف بصفة خاصة في مجال الوظيفة العامة.

وقد عرف بعض الفقه دعوى التعويض في المجال التأديبي، بأنها الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف للحصول على تعويض مالي عن كافة الأضرار التي لحقت به بسبب توقيفه بطريقة غير مشروعة، أو بسبب عدم تنفيذ الحكم الصادر بإلغائه تلك العقوبة²، ويشترط لقبول دعوى التعويض عدة شروط أهمها:

- وجود القرار الضمني أو الصريح؛

- شرط الصفة؛

- شرط المصلحة؛

وبالتالي فدعوى التعويض هي أكثر الدعاوى الإدارية تطبيقاً، وهذا ما يساهم في عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة، لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العامين، وكذا مصالحهم خصوصاً في مجال النظام التأديبي³.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل

بمجرد قيام السلطة التي لها صلاحية التعيين بإصدار وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، تترتب عليه آثار قانونية ومادية لكلا الطرفين، فبعض الآثار تؤثر على استقرار الوظيفة وديمومتها فتفقد الموظف منصبه الذي اكتسبه وقد يحرم من الترشح لوظيفة أخرى لضياع الفرصة عليه لتعيين جديد، كما أن ضمان وحظوظ إعادته تكون ضئيلة جداً، كما تضيع بعض حقوقه

¹ - اطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 85 .

² - فلاح هبيرة، المرجع السابق، ص 53 .

³ - عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 568.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

بعد نهاية الخدمة، لذا فالإدارة ملزمة من جانبها بتسوية وضعيّة الموظف الماليّة ودفع مستحقّاته بعد عزله¹.

ولدراسة هذه الآثار، سيتمّ التطرق إلى الآثار القانونية في المطلب الأول والآثار المالية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل

إنّ العزل إجراء قانوني للإنتهاء التام للعلاقة الوظيفية، ويتطلب أن يطبق في إطار قانون محدد أي في ظل احترام الضمانات والضوابط التي حددها المشرع الجزائري وذلك بهدف التوفيق بين المصلحة العامة والخاصة، ولا يترتب العزل آثاره إلا بعد صدور القرار الإداري من السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين، ويترتب على إنتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة العمومية عدة آثار قانونية لكلا الطرفين لكن تأثيرها على الموظف يكون بشكل واضح لكونه الطرف الضعيف في هذه العلاقة².

ولدراسة هذه الآثار سننتظر في هذا المطلب إلى الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار عزل الموظف بالنسبة للموظف في الفرع الأول، والآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف

إنّ المشرع الجزائري قد قضى صراحة بعزل الموظف المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية على الأقل، بدون إذن مسبق أو عذر مشروع، مما يدل على استهتار من جانبه وإهمال وظيفته وعدم تقديره لما قد يترتب عن هذا الانقطاع سببا لمسائلته تأديبيا، بل جعله سببا لفقدان وظيفته زجرا وعبرة لغيره³.

ومن أجل توضيح هذه الآثار وانعكاساتها على الموظف، سنطرق في هذا الفرع إلى فقدان صفة الموظف أولا، ثم عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية ثانيا، وثالثا مدى استمرارية الحقوق والواجبات الوظيفية.

¹ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 69.

² - نكاح سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص 62.

³ - فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 54.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: فقدان صفة الموظف

تكاد تجمع معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العامة على أن العزل شأنه شأن حالات إنهاء الخدمة الأخرى، يفقد الموظف صفة الموظف العام وهذه نتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة، فتصبح الوظيفة التي كان يشغلها خالية، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقية¹.

ولقد نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على اعتبار العزل من بين حالات إنهاء الخدمة والتي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف حيث نصت على أنه: « ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة»، وبمقتضى هذه المادة فإن فقدان صفة الموظف لا تكون إلا بتوافر شرطين:

- إنهاء تام للعلاقة الوظيفية، فإهاء العلاقة الوظيفية مؤقتاً بالاستيداع لا يفقد صفة الموظف
- وجود سبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية.

وأساس هذا الأثر أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية يلغي المركز القانوني للموظف، فيفقد هذه الصفة².

وهذا السبب يكمن في قرار متضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، وفقدان هذه الصفة يؤدي بالضرورة إلى تجريده من كل الوسائل واللوازم التي كانت تدل على صفته كموظف كتجريده من البطاقة المهنية، وهو ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي 347/17³، الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، على أنه: « في حالة الإنهاء المؤقت أو التام لعلاقة العمل وفقاً لما هو منصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول

¹ يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 96 .

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 406.

³ المرسوم التنفيذي 347/17، المؤرخ في 2017/12/04، الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، ج ر، العدد 71 الصادرة بتاريخ 2017/12/06.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

بهما أو في حالة انتهاء صلاحية البطاقة المهنية فإنه يجب على الموظف المعني إرجاع بطاقته المهنية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير الإداري التي قامت بتسليمها».¹

ثانيا: عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار المتضمن عزل الموظف، ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف عنه لذا يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه مما ينجم عن هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها²، وهو ما اتجه إليه المشرع الجزائري حين نص على ذلك بموجب المادة 185 من الأمر 03/06 حيث نصت على أنه: « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية».

فالقاعدة العامة التي تحكم إعادة تعيين الموظف بعد انتهاء خدمته، هي أن إعادة التعيين تعتبر بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفيا لجميع شروط الوظيفة الجديدة³.

ومن هذه الشروط أن لا يكون الموظف قد تعرض لعقوبة العزل حسب نص المادة 185 من الأمر 03/06، ومنه فإن صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب يترتب عليه عدم إمكانية ترشح الموظف المعني إلى الوظيفة العمومية من جديد.

غير أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في صياغته لهذه المادة، بحيث منع على الموظف الذي كان محل عقوبة العزل من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور، كما أنه يعد خرقا لأحكام الدستور الذي يقر أن الترشح للوظيفة العمومية حق مكفول

¹ - انظر أيضا المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 286/10، مؤرخ في 2010/11/14، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر، عدد 71، الصادرة بتاريخ 2010/11/14، ص 5 « في حالة التوقف المؤقت أو النهائي عن الوظيفة يتعين على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك أن يردوا فوراً إلى إدارة الجمارك التي الرسمية وبطاقة تفويض الوظيفة والسلاح وكل اللوازم الأخرى التي تملكها إدارة الجمارك ».

² - زياد عادل، مرجع سابق، ص 90.

³ - عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 129.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

لأي مواطن¹، وكان من الأجدر أن يحرم لفترة معينة فقط²، ويعود السبب لهذه القسوة المتمثلة في عدم تمكين الموظف المعزول من التوظيف مجدد في الوظائف العمومية هو أن الموظف المهمل لمنصبه بدون إذن مسبق أو عذر مشروع، إن دل على شيء فإنه يدل على استهتار الموظف بمهامه الوظيفية و عدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بالسير الحسن للجهة التي ينتمي إليها، ولذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سببا لمسائلته تأديبيا، وإنما جعله سببا لفقدان وظيفته وعدم تمكنه منها من جديد له وعبرة لغيره³.

وكاستثناء، فلقد أعطى المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية للمتربص المهمل لمنصبه الحق في التوظيف مجددا وهذا بعد مرور ثلاث (03) سنوات من عزله حيث نصت المادة 30 منه على أنه: «لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (03) سنوات»⁴.

وحسب نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإن الموظف المعزول إذا قدم مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي ويستنتج من خلالها أن الموظف المعزول يمكن إعادة إدماجه ولكن بتوفر جملة من الشروط نوردتها فيما يلي :

- تقديم الموظف المعزول عذر مقبول كالقوة القاهرة أو مرتبط بحالة المانع⁵؛
- أن يقدم هذا المبرر خلال مدة شهرين؛
- قيام الإدارة بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات، وصلاحيه الوثائق المقدمة؛
- أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة؛
- إعادة إدماج الموظف دون أثر مالي رجعي، ذلك أن الإدارة تقوم بإلغاء القرار وليس سحبه؛

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 439.

² - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 407.

³ - نواف كنعان، النظام التأديبي للوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2008، ص 219.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02/11/2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، المؤرخة في 2017/11/12.

⁵ - راجع في ذلك المنشور رقم 05 الصادر عن م ع و ع بتاريخ 2004/02/10، مرجع سابق.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ثالثاً: مدى استمرارية الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية للموظف المعزول

لم يتناول الأمر 03/06 هذه المسألة إلا أنه أقر صراحة في المادة 216 منه زوال صفة الموظف بنهاية العلاقة الوظيفية وهذه الصفة هي التي تخول له التمتع بالحقوق و الضمانات المقررة في القانون ويلزم بموجبها بالواجبات القانونية المفروضة.

إلا أن المادة 03 من الأمر 03/06 نصت على أنه هناك بعض الأسلاك الخاصة يمكن أن تنص قوانينهم الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام مثل حق الحماية مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط و الإهانة أو التهديد أو الشتم¹، وكذلك استمرار الالتزام بواجب السر المهني².

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة

تنتج آثار قانونية عن صدور قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع من خلال التعرض إلى مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء أولاً ثم تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية ثانياً، وثالثاً مدى متابعة الموظف تأديبياً بعد صدور قرار العزل.

أولاً: مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء

بعد صدور قرار العزل أو قرار إنهاء الخدمة من السلطة التي لها صلاحية التعيين يكون غير قابل للإلغاء متى كان مستوفياً لجميع الشروط القانونية، فقرار إحالة الموظف على التقاعد أو استقالته أو تسريحه أو عزله غير قابل للرجوع فيه³.

إلا أنه يمكن أن يكون قابلاً للمراجعة بسبب عدم المشروعية حيث تعد المشروعية سبب كاف لمراجعة قرار إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كان ذلك بناء على إرادة الإدارة بالسحب أو الإلغاء أو بناء على حكم القاضي الإداري بالإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف والإدارة⁴.

¹ - جاءت المادة 40 من المرسوم رقم 322/10 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر عدد 78، الصادر في 2010/12/26، على حماية موظفي الشرطة بعد تقاعدهم مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أو الشتم في شخصهم أو عائلاتهم إذا ثبتت العلاقة السببية بين هذه الأفعال و صفتهم الوظيفية السابقة.

² - انظر أيضاً المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر عدد 15، الصادرة في 2011/03/09.

³ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 227.

⁴ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 410.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

من جهة أخرى يمكن أن تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل في حالة إذا ما قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا لغيابه في أجل شهرين (02) من صدور القرار وهذا حسب نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، كما يمكن أن يلغى عن طريق إمكانية تظلم الموظف المعزول لدى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار وهو ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم.

ثانيا: تحرير منصب عمل الموظف المعزول

حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإن الموظف الصادر بحقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب يشطب من تعداد المستخدمين، وبالتالي يصبح المنصب شاغرا يمكن للإدارة استغلاله مجدد، ويدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف، ويشطب اسم الموظف من القائمة الإسمية لتعداد الموظفين .

وتعد طريقة الاستخلاف عن طريق تحرير منصب العمل واستغلاله من أساسيات التسيير التقديري للموارد البشرية التي تشدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على ضرورة احترامها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية¹.

ثالثا: مدى متابعة الموظف المعزول تأديبيا بعد صدور قرار العزل

بالرجوع إلى نصوص (ق ا ع و ع) وبموجب الأمر 03/06 فإنه لا يوجد نص صريح يجيز مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء علاقته الوظيفية، سواء عما يكون قد ارتكبه في أثناء خدمته من مخالفات وسواء تلك التي لم يتم اكتشافها إلا بعد ترك الخدمة².

وبالرجوع إلى مختلف القوانين الأساسية الخاصة يلاحظ غياب أي نص يجيز متابعة الموظف تأديبيا بعد إنهاء العلاقة الوظيفية، بالرغم من تقرير استمرار بعض الواجبات القانونية كالالتزام بالسر المهني، وحظر ممارسة النشاط المريح لدى بعض المؤسسات إلا بعد إذن مسبق³.

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 410.

² - عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 133.

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 410.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

إن عدم جواز مساءلة الموظف تأديبياً بعد ترك الخدمة، يعد تطبيقاً للقاعدة العامة في مجال التأديب، وهي أن مناط السلطة التأديبية هو قيام الرابطة الوظيفية، وحيث انقضت هذه الرابطة فلم يعد للتأديب مجال¹.

وتؤكد هذه القاعدة أن زوال الصفة عن الموظف يجعله يتحلل من الواجبات القانونية، وبالتالي لا يمكن تطبيق الكثير من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في الأمر 03/06 على شخص لا يحمل صفة الموظف كالتوبيخ وغيرها، غير أن بعض الأخطاء المهنية التي تحمل الصفة الجنائية كالرشوة واختلاس الأموال العمومية وإفشاء السر المهني يمكن متابعة الموظف عليها بعد انتهاء العلاقة الوظيفية ما لم تتقدم الدعوى العمومية، والمتابعة هنا ذات طبيعة جنائية لا تأديبية².

المطلب الثاني: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل

بالإضافة إلى الآثار القانونية لصدور قرار العزل والتي تنعكس كما رأينا على الموظف المعزول والإدارة على حد سواء، فإن للعزل أيضاً آثار مالية تمس الموظف والإدارة، وهي آثار ذات طابع مالي تمس راتب الموظف وحقوقه المالية المكتسبة بموجب قرار تعيينه³.

ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف في الفرع الأول، والآثار المترتبة عن صدور قرار العزل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف والموظف المترتب

بالنسبة للآثار المالية المترتبة عن عزل الموظف من الوظيفة العمومية في حال صدور قرار عزله، تكون آثار ذات طابع مالي تمس حقوق الموظف المالية، خاصة في ما يخص الراتب⁴، ونلخص ذلك في ما يلي :

¹ - عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 133.

² - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 411.

³ - نكاح سمراء، مرجع سابق، ص 69.

⁴ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص 73.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: استفادة الموظف المعزول من الحق في معاش التقاعد

إن الموظف في حال تركه لوظيفته، يستفيد من تعويض عن مدة الخدمة التي قضاها في وظيفته¹ وفيما يخص قرار العزل فإن الأمر 06-03، لم ينص صراحة عن حق الموظف في الاستفادة من معاش التقاعد أو حرمانه منه، وكذلك بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 17-321، وبخلاف ذلك نص الأمر 66-133 (الملغى) صراحة في المادة 67 على أن العزل بسبب إهمال المنصب يتم مع أو دون إيقاف الحق في المعاش².

أما بالرجوع للأمر 16-15 المتعلق بالتقاعد³، نجد أنه حدد الشروط العامة التي يجب أن تتوفر في الموظف حتى يستفيد من منحة التقاعد، حيث نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه تعدل وتتم أحكام المادة 06 من القانون رقم 12/82 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه وتحرر كما يلي: « تتوقف وجوباً استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.
 - قضاء مدة خمسة عشرة سنة (15) على الأقل في العمل.
- يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف (5،7) مع دفع الضمان الاجتماعي.»

ومن خلال هذا القانون يمكننا القول أن الموظف المعزول لا يمكنه الاستفادة من معاش التقاعد إلا ببلوغ السن القانونية 60 سنة كاملة، كما يشترط أن يقضي الموظف مدة 15 سنة على الأقل في الخدمة وأن يقوم بخدمة فعلية خلال مساره المهني تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف، مع دفع

¹ المادة 67 من الأمر 66-133 الملغى ، تنص « كل انتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش، ويقرر هذا العزل رغم الضمانات والإجراءات المنصوص عليها في لمادتين 56 و 57 أعلاه.»

² نكاح سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق ، ص 69.

³ قانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/06/02 والمتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 2016/12/31.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

الضمان الاجتماعي، ومن هنا فمعاش الموظف المعزول يمكنه الاستفادة منه من قبل صندوق الضمان الاجتماعي، والإدارة غير ملزمة بدفعه، كما لا يمكن الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش¹.

والجدير بالذكر أن قرار العزل يسري من خلال نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17، بأثر رجعي من تاريخ أول يوم تغيب فيه الموظف، وليس من تاريخ صدور قرار العزل².

ثانيا: تمكين حصول الموظف المعزول على التعويضات والمكافآت المالية

من خلال نص المادة 120 من الأمر رقم 06-03 السالف ذكره ، يتقاضى الموظف راتبه من الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، وبالتالي فالموظف المعزول له الحق في المطالبة بتسديد راتبه الذي لم يمنح له قبل قرار عزله، كما نصت المادتين 124، 125 من ذات الأمر على أنه يمكن للموظف أن يستفيد من التعويضات والمنح ، فإذا تخلفت الإدارة العمومية عن دفع هذه المنح والتعويضات للموظف أثناء خدمته، يجوز له المطالبة بها بعد صدور قرار عزله³، فيجب تسوية وضعية الموظف المعزول قبل عزله، وبالنسبة لمكافئة نهاية الخدمة، فالقانون لم ينص عليها، حتى يستفيد منها الموظف المعزول⁴.

ثالثا: بالنسبة للموظف المتربص

يخضع الموظف المتربص الصادر بحقه قرار عزل إلى نفس الأحكام والآثار المذكورة في الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 321/17، مع وجود بعض الآثار الأخرى المذكورة في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، بحكم مركزه القانوني⁵، وتتمثل هذه الآثار فيما يلي :

- ضرورة تمديد فترة التربص مرة واحدة للمدة نفسها بمقتضى الفقرة 02 من نفس المادة 28 من

المرسوم السابق ذكره .

¹ - نكاح سمراء ، صايم أسماء، مرجع سابق، ص 70.

² - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق ، ص 74 .

³ - نكاح سمراء ، صايم اسماء، مرجع سابق، ص 70.

⁴ - أطال فرحات، قريشي عبد القادر، مرجع سابق ، ص 74.

⁵ - بلال بلغالم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 02، سبتمبر، 2019 ، ص 681.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

- يخضع المتربص لتمديد تربصه لمرة واحدة بنفس المدة حسب نص المادة 25 من هذا المرسوم السابق الذكر.
- يسرح الموظف المعزول دون إشعار سابق أو تعويض بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 25 من نفس المرسوم السابق الذكر.
- الموظف المتربص المعزول، لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية في مدة ثلاث 03 سنوات حسب نص المادة 30 من المرسوم نفسه.

كما تجدر الإشارة إلى أن الموظف المتربص المعزول، لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية في مدة 03 سنوات حسب نص المادة 30 من المرسوم نفسه، نظرا لما تتفقه الدولة على التكوين المتخصص لتحضير الموظفين المتربصين للالتحاق بالوظيفة العامة، فالإدارة في بداية التكوين توقع التزاما مع الناجحين للالتحاق بالتكوين المتخصص تلزمهم من خلاله للالتحاق بالخدمة لدى الإدارة العمومية لمدة معينة محددة لكل تكوين متخصص تلزمهم خلالها بالخدمة لدى الإدارة العمومية لمدة معينة وفقا لأحكام المادة 26 من المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ، وفي حالة إخلالهم بهذا الالتزام سواء بتقديم استقالتهم أو إهمالهم لمنصبهم هنا يتعين عليهم تعويض الإدارة عن كل المصاريف التكوين المتخصص¹، وهذا ما نصت عليه المادة 23 من نفس المرسوم ويطبق الإجراء نفسه بالنسبة للمتربص الذي كان محل إجراء العزل بسبب إهمال المنصب عملا بأحكام المادة 29 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 والتي نصت على ما يلي « يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى ، الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به ».

الفرع الثاني: الآثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة

من نتائج انتهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية مجموعة من الآثار المادية والمتعلقة خصوصا بالتوقف عن دفع الراتب بالنسبة للموظف، من ميزانية الإدارة العمومية، وتسوية وضعيته المادية².

¹ - طاهر بوشيبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة أفاق العلمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، العدد 13، سنة 2021، ص 454.

² - نكاع سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق ، ص 72.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

أولاً: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة العمومية

تتوقف الإدارة العمومية عن دفع راتب الموظف المعزول من ميزانيتها، ويتجسد ذلك من خلال إصدار شهادة توقيف الراتب من المصالح المالية، ويبدأ سريان هذا الأمر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية، ونجد هذه الوضعية من خلال الأمر 06-03 في نص المادة 12 والتي مفادها أن الراتب يمثل المقابل للواجبات القانونية ، كما أكدته المادة 207 من نفس الأمر، حيث نصت على أن الموظف مهما كانت رتبته لا يمكنه أن يتقاضى راتباً عن فترة غيابه .

وبالتالي فالموظف المعزول لا يمكنه أن يتقاضى راتباً بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.¹

ثانياً: التزام الإدارة بدفع المستحقات المالية قبل نهاية العلاقة الوظيفية

لقد تمت الإشارة سابقاً من خلال المواد 120، 124، 125 من الأمر رقم 06/03 إلى أن الإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها الموظف العمومي الذي تم عزله، ملزمة بأداء كل الرواتب والتعويضات المالية والمكافئات والعلاوات المستحقة، قبل إنهاء العلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف المعزول² .

¹ - نكاع سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق ، ص 72.

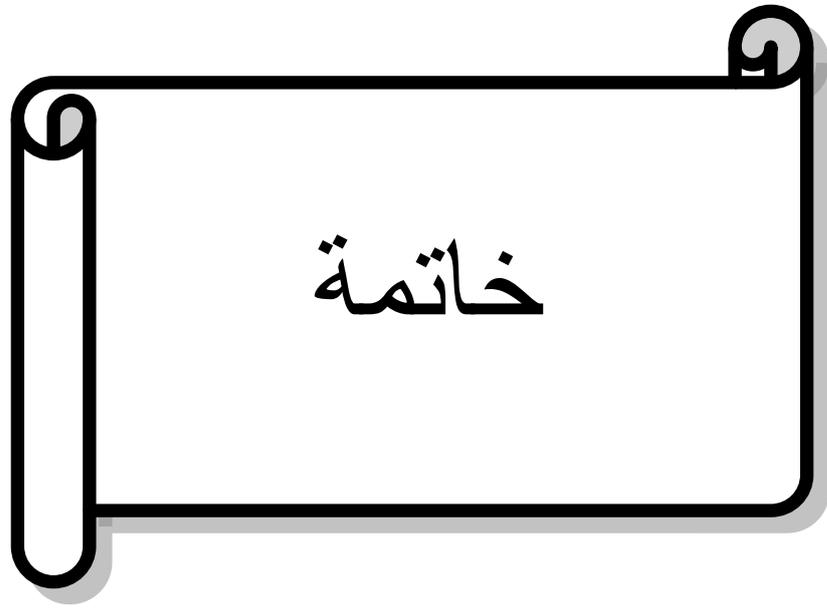
² - أطال فرحات ، قريشي عبد القادر، مرجع سابق ، ص 77.

الفصل الثاني: ضمانات وآثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

خلاصة الفصل الثاني

اعتبر المشرع الجزائري أن العزل إجراء إداري يتخذ بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية، إلا أنه أحاطه بجملة من الضمانات حتى يتمكن الموظف المعزول من مواجهة قرار العزل الصادر ضده، وتتمثل في الضمانات السابقة لصدور قرار العزل كمعايمة الغياب وإعذار الموظف وضمادات معاصرة له من خلال تحديد الجهة الإدارية المختصة بإصدار قرار العزل وإلزامها بتسببيه، بالإضافة إلى التبليغ الذي يعد ضمانة جوهرية وأخرى لاحقة كالتظلم الإداري الذي يمكن للموظف أن يقدمه للإدارة مصدرة القرار في أجال محددة حيث أخذ المشرع بالنظام الرئاسي، مع إمكانية عرض القرار على القضاء من خلال دعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

وكون العزل إجراء خطير فإنه يترك آثار قانونية وأخرى مالية، هذه الآثار تتعكس سلبا على كل من الموظف المعزول والإدارة، لكنها تكون بصورة أكبر على الموظف كونه الطرف الأضعف.



خاتمة:

من خلال هذه الدراسة حاولنا بقدر المستطاع الإلمام بجميع جوانب موضوع وتسييط الضوء على أهم النقاط التي قد يثيرها تطبيق عقوبة العزل على الموظف، من خلال إبراز خطورة هذا الإجراء على الحياة المهنية للموظف العام وأهم الضمانات التي كفلها المشرع من خلال إجراءات العزل المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 321/17.

وقد توصلنا للإجابة على الإشكالية المطروحة حيث يمكن القول أن المشرع الجزائري من نظم إجراء العزل بسبب إهمال المنصب من خلال المرسوم التنفيذي 321/17، حيث وضع مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة التقيد بها قبل إصدارها لقرار العزل وفي حالة مخالفة الإدارة لهذه الإجراءات يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل وعديم الأثر، كما أقر المشرع مجموعة من الضمانات التي حاول من خلالها توفير القدر اللازم من الحماية للموظف في مواجهة تعسف الإدارة عند اتخاذها لهذا الإجراء، غير أن ذلك لا يمنع من وجود بعض النقائص التي تعتري هذا التنظيم، والتي يمكننا توضيحها من خلال عرض أهم النتائج المتوصل لها من خلال هذه الدراسة:

1- بعد صدور الأمر 03/06، أصبح مصطلح العزل نتيجة سبب واحد فقط وهو إهمال المنصب نتيجة غياب الموظف عن عمله لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية.

2- تعامل المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بكل صرامة وحزم مع الموظف المتعيب خارج الإطار المتضمن الغيابات المرخص بها، غير أنه من جانب آخر أقر جملة من الضمانات قصد توفير الحماية اللازمة للموظف وإن انتابها بعض القصور.

3- اعتبار العزل إجراء إداري حسب المرسوم التنفيذي 321/17، وعدم تصنيفه ضمن العقوبات التأديبية في الأمر رقم 03/06، وإدراجه في صور إنهاء العلاقة الوظيفية.

4- عدم التصريح التشريعي بالطبيعة القانونية للعزل بسبب إهمال المنصب أدى إلى انقسام اتجاهات الفقه في مجال الوظيفة العمومية بين من يرى أن العزل عقوبة تأديبية و بين من يرى أنها مجرد إجراء إداري.

- 5- تحديد المرسوم التنفيذي رقم 321/17 لحالات المبرر المقبولة والتي تعد حالات لانتفاء وضعية إهمال المنصب، حيث جاءت على سبيل المثال لا الحصر، مما يجعل الإدارة تستعمل سلطتها التقديرية.
- 6- عدم إشراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في اتخاذ قرار العزل وتركه لسلطة التعيين بالرغم من الخطورة التي يشكلها على المسار المهني للموظف.
- 7- يعتبر العزل إجراء خطير نظرا لجسامة الآثار المترتبة عنه، والمتمثلة في إنهاء الحياة الوظيفية وفقدان صفة الموظف، بالإضافة إلى عدم التوظيف مجددا مدى الحياة، مما يمس بحق من الحقوق المكفولة دستوريا، وهو الحق في التوظيف في الوظائف العمومية.
- بناء على ما تم دراسته وعلى النتائج المتوصل إليها فإننا نقترح مايلي:
- 1- إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعزل نظرا للغموض الذي يكتنفها كونه عقوبة تأديبية أم إجراء إداري، وذلك بهدف إنهاء الجدل القائم في هذا الشأن.
- 2- باعتبار إهمال المنصب إخلالا بالواجبات المهنية، أصبح من الضروري إعادة تصنيفه ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة.
- 3- ضرورة إشراك اللجنة المتساوية الأعضاء مع الإدارة في إصدار قرار العزل، والأخذ برأيها على سبيل الإلزام وهذا كضمانة لحماية الموظف من تعسف الإدارة، كما أشركها في قرار إعادة الإدماج وإلغاء قرار العزل عملا بقاعدة توازي الأشكال.
- 4- تعديل المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، وذلك بإحالتها إلى المادة 06 بدلا من المادة 05 فيما يخص كفيات تبليغ قرار العزل.
- 5- نقترح إعادة النظر في الأثر المترتب عن إقصاء الموظف من التوظيف مجددا مدى الحياة في الوظيفة العمومية، من خلال تعديل المادة 185 من الأمر 03/06 والتخفيف من هذا الإقصاء إلى ثلاث (03) سنوات مثلا كما فعل مع المتربص وذلك من أجل عدم التمييز بين الموظفين وكون التوظيف حق دستوري.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

❖ المصادر

I - القواميس والمعاجم

1- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي المصري، الجزء 11، دار صادر بيروت، 2008.

2- سهيل إدريس، قاموس فرنسي عربي، دار الآداب بيروت لبنان، الطبعة 37، سنة 2007.

II - النصوص القانونية

أ- القوانين والأوامر

1- الأمر 75-87 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، مؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

2- الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر بتاريخ 16/07/2006.

3- القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007 يعدل ويتمم الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني ج ر العدد 31 بتاريخ 13 ماي 2005 .

4- القانون 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة في 08/03/2006.

5- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة في 23/04/2008.

6- القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31/12/2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/06/1983، والمتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 78، الصادرة في 31/12/2016.

7- قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 سنة 2016.

8- القانون رقم 13/22 المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

9- loi 84/16 du 11 janvier 1984, portant disposition statutaire à la fonction publique de l'Etat Journal officiel N° 10 du 12/01/1984.

(ب)-المراسيم

- 1- المرسوم رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 46 بتاريخ 08 جوان 1966 (الملغى).
- 2- المرسوم 95/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للأعمال والمؤسسات الإدارية العمومية، ج ر ج، العدد 13، سنة 1985.
- 3- مرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 04/07/1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، جريدة رسمية عدد 27، الصادرة في 06/07/1988.
- 4- مرسوم 99/90 المؤرخ في 27/03/1999، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة في 28/03/1990.
- 5- المرسوم تنفيذي رقم 322/10 المؤرخ في 22/12/2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر عدد 78، الصادر بتاريخ 26/12/2010.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 286/10، مؤرخ في 14/11/2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر، عدد 71، الصادرة بتاريخ 14/11/2010.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المؤرخ في 06/03/2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر العدد 15، الصادرة بتاريخ 09/03/2011.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، عدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02/11/2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 347/17، المؤرخ في 04/12/2017، الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، ج ر، العدد 71 الصادرة بتاريخ 06/12/2017.

11- Décret exécutif N° 17/321 du 02/11/2017,fixant les modalités de révocation du fonctionnaires pour abandon de poste, journal officiel N° 66 du 12/11/2017

ج)- الوثائق الإدارية

التعليمات

1- تعليمة رقم 267 مؤرخة في 19 ماي 2015 ، صادرة عن وزارة الداخلية تتم كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 ، 174 من الأمر المتضمن ق أ ع و ع .

المناشير

1- المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999، يتعلق بالإحالة على الاستيداع، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

2- المنشور رقم 05 الصادر عن م ع و ع بتاريخ 2004/02/10 الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة أو العزل أو التسريح.

المراسلات والمقررات

1- مراسلة رقم 1095 المؤرخة في 15 جانفي 2015 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المرسلة إلى مديرة المؤسسة العمومية الاستشفائية.

2- مراسلة رقم 893 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، تتعلق بالإعذار في حالة إهمال المنصب الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مرسلة إلى مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي.

3- مراسلة رقم 15118 مؤرخة في 2017/12/31، المتعلقة بالسلطة التي لها الحق بتوجيه الإعذار، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المدير الجهوي لولاية عنابة.

4- مراسلة رقم 4660 الصادر في 2021/04/14، المتعلقة بكيفية تطبيق المادة 06 من

المرسوم 321/17 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المديرية العامة للميزانية.

5- مقرر عزل صادر عن المعهد التكنولوجي المتوسط المتخصص لولاية قالمة بتاريخ 2012/04/15.

6- مقرر عزل صادر عن المعهد التكنولوجي المتوسط المتخصص لولاية قالمة بتاريخ 18 أوت 2013.

❖ المراجع

III-الكتب

- 1- أبو حميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم، عمل، اختصاص، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2014 .
- 2- اشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2008.
- 3- بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 4- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع ، د ط، الجزائر، 2012.
- 5- بوضياف عمار، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 1، 2013.
- 6- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015 .
- 7- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، سنة 2015.
- 8- زهدي يكن، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر، صيدا بيروت، لبنان 1982.
- 9- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 10- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، د م ج الجزائر، 2005.
- 11- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، منشأة المعارف، طبعة 1، مصر، 2008.
- 12- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة الجزائر، دس.
- 13- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني نظرية الدعوى الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.

- 14- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة الجزائر، 2003.
- 15- لحسين بن الشيخ اث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر.
- 16- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995.
- 17- محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 18- محيو احمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز انجق وخالد بيوض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- 19- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيها المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 20- نويري عبد العزيز، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلس الدولة، العدد 08، 2006.
- 21- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

IV- الرسائل والمذكرات الجامعية

أ) رسائل الدكتوراه

- 1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم القانونية والسياسية، تلمسان، 2014/2013.
- 2- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، مارس 2017.
- 3- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية العلوم القانونية والسياسية، تيزي وزو، 2016.
- 4- سهل يحي علي قاسم، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.

5- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراء، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

(ب) مذكرات الماجستير

1- أبو حميدة عطاء الله، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية الإدارية، جامعة الجزائر، 1989.

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.

3- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، باتنة، 2011/2012.

4- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

(ج) مذكرات الماستر

1- أطال فرحات، قريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام، كلية الحقوق بودواو، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018.

2- خذير عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019/2020.

3- شعبان نور الدين، منير بوقطوف، إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2022.

4- صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2020/2021.

- 5- عقون وسام، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، بسكرة، 2012/2013.
- 6- فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال منصب، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019.
- 7- نكاح سمراء، صايم أسماء، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2022/2021.

(د) المقالات:

- 1- امجد هنية، عيوب القرار الإداري حالات تجاوز السلطة، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة د س ن.
- 2- بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، 2020.
- 3- بدري مباركة، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، دراسات قانونية، العدد 08،
- 4- بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني.
- 5- بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16 جانفي 2017.
- 6- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون لأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر بسكرة، ماي 2013.
- 7- بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي المجلد 14 مارس 2022 مخبر اثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 8- رابح سعاد، مضمون سلطة العزل كعقوبة تأديبية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019.

- 9- طاهر بوشيبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة افاق علمية، المجلد 13 العدد 01 السنة 2021.
- 10- غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، مجلد 10 عدد 3 سبتمبر 2018، السنة العاشرة.
- 11- ناجي حكيمة، سعاد عمير، السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار عزل الموظف من خلال المرسوم 321/17، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 15، العدد 02، 2021.
- 12- مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13 العدد 01، 2021 .
- 13- مكي عماد، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول 2019 .

هـ) المحاضرات:

- 1- بن عيسى زايد، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيضا، 2021/2020.
- 2- مقيمي ريمة، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، محاضرات أقيت على طلبية السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام، كلية العلوم القانون والسياسية، جامعة 08 ماي 1945، 2022/2021.

ثانيا: باللغة الفرنسية

Les ouvrages

- 1- Jean Michel de Forgues, droit administratif, édition 1991, presses universitaire de France.
- 2- Gustave Peiser, Droit administratif de la fonction publique, 16 éditions,, Paris, France, 2000.
- 3- Essaid Taib .droit de la fonction Public, éditions distributions homa, imprimer en 2003.
- 4- SID LAKHDAR Fafa, Les garantie disciplinaires fans la fonction publique algériennes, Thèse pour l'obtenir du doctorat en droit public, université d'es Saniat d'ORANT, 2010.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الفلاحة والتنمية الريفية

المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط

بغلمية

الرقم: 1495 م/ع/2012

بغلمية
1495
08 أفريل 2012
المدير العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بغلمية

- عبد المجيد بن عريوة
- ✓ بمقتضى الأمر رقم: 03 06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية
 - ✓ بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرئيات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
 - ✓ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و اعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
 - ✓ بمقتضى الأمر رقم: 59 73 الصادر بتاريخ: 21 نوفمبر 1973 المتضمن إنشاء المعاهد التكنولوجية الفلاحية المتوسطية و مراكز تكوين للاعوان التقنيين.
 - ✓ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 04 08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.
 - ✓ بناء على المقرر رقم: 1495 م/ع/2011 المؤرخ في: ~~10/03/2012~~ المتضمن: ترقية و ترسيم السيد ~~XXXXXXXXXXXX~~ في رتبة: محاسب إداري رئيسي الصنف: 10 الرتبة الاستدلالي: 498 الدرجة: 02 ابتداء من: ~~XXXXXXXXXXXX~~
 - ✓ بناء على الإصدار رقم: 218 م/ع/2012 المؤرخ في: 23 فيفري 2012
 - ✓ بناء على الإصدار رقم: 264 م/ع/2012 المؤرخ في: 01 مارس 2012
 - ✓ بناء على أوصلة الاستيلاء رقم: 03320 بتاريخ: 2012/02/23 و 2012/03/11
 - ✓ باقتراح من السيد الأمين العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بغلمية.

يقدم

المادة الأولى: - يعزل السيد: ~~XXXXXXXXXXXX~~ بصفته: محاسب إداري رئيسي بسبب إهمال منصب ابتداء من ~~10/03/2012~~

المادة الثانية: - يكلف السيد / الأمين العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بغلمية بتنفيذ هذا المقرر.

حرر بغلمية في: 15 أفريل 2012

المدير:

إمضاء: م. عبدون
المستشار العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بغلمية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الفلاحة والتنمية الريفية

المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط

المتخصص - بقالة

الرقم: م.ع/ع/2013

مقرر عزل

إن مدير المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص - بقالة -

- ❖ بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ❖ بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 30/07 المؤرخ في: 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- ❖ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- ❖ بمقتضى الأمر رقم: 59/73 الصادر بتاريخ: 21 نوفمبر 1973 المنصن إنشاء المعاهد التكنولوجية الفلاحية المتوسطة و مراكز التكوين للأعوان التقنيين.
- ❖ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 08/286 المؤرخ في: 17 رمضان عام 1429 الموافق 17 سبتمبر سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين للأسلاك التقنية الخاصة بإدارة المكلفة بالفلاحة.
- ❖ بناء على المقرر رقم: م.ع/ع/2010 المؤرخ في: 23 فبراير 2010 المتضمن: تعيين السيد/ ~~محمد بن عبد الحميد~~ في رتبة: مهندس دولة في الزراعة الصنف: 13 الرقم الاستدلالي: 578 ابتداء من: 01 مارس 2010.
- ❖ بناء على المقرر رقم: م.ع/ع/2011 المؤرخ في: 23 فبراير 2011 المتضمن ترسيم السيد/ ~~محمد بن عبد الحميد~~ في رتبة: مهندس دولة في الزراعة الصنف: 13 الرقم الاستدلالي: 578 ابتداء من: 2011/03/01.
- ❖ بناء على الإعدا رقم: م.ع/ع/825 المؤرخ في: 2013/06/05
- ❖ بناء على الإعدا الثاني رقم: م.ع/ع/845 المؤرخ في: 2013/06/12
- ❖ بناء على أوصلة الإمتيلا م رقم: 3358 و 3357.
- ❖ باقتراح من السيد/ الأمين العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالة.

يقترح

المادة الأولى / - بعزل السيد/ ~~محمد بن عبد الحميد~~ :

بصفته: مهندس دولة في الزراعة بسبب إهمال منصب ابتداء من: 2011/06/02.

المادة الثانية / - يكاف السيد / الأمين العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالة

بتنفيذ هذا المقرر .

حذر بقالة في: 18 يونيو 2013

المدير،

مدير المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط

المتوسط المتخصص - بقالة

م.ع/ع/2013

م.ع/ع/2013



الفهرس

الصفحة	فهرس المحتويات
01	المقدمة
06	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب
07	المبحث الأول: مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب
07	المطلب الأول: تعريف العزل وطبيعته القانونية
07	الفرع الأول: تعريف العزل
08	أولاً: التعريف اللغوي للعزل
08	ثانياً: التعريف التشريعي للعزل
10	ثالثاً: التعريف الفقهي للعزل
12	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف
13	المطلب الثاني: تمييز العزل عن باقي صور انهاء الخدمة
14	الفرع الأول: تمييز العزل عن التسريح
15	أولاً: أوجه التشابه
15	ثانياً: أوجه الاختلاف
17	الفرع الثاني: تمييز العزل عن الاستقالة والإحالة على التقاعد
17	أولاً: تمييز العزل عن الاستقالة
21	ثانياً: تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد
23	المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العام
23	المطلب الأول: مفهوم إهمال المنصب
23	الفرع الأول: المقصود بإهمال المنصب
24	أولاً: التعريف القانوني لإهمال المنصب
25	ثانياً: التعريف الفقهي لإهمال المنصب

الصفحة	فهرس المحتويات
25	ثالثا: التعريف القضائي لإهمال المنصب
26	الفرع الثاني: شروط تحقق وضعية إهمال المنصب
26	أولا: أن يكون الموظف في حالة خدمة
27	ثانيا: غياب الموظف عن منصب عمله
28	ثالثا: أن يكون غياب الموظف لمدة تتجاوز 15 يوما على الأقل
28	رابعا: أن لا يكون للموظف عذر مقبول
29	خامسا: "إعذار الموظف"
30	المطلب الثاني: حالات انتفاء إهمال المنصب
30	الفرع الأول: الكوارث الطبيعية
31	أولا: القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية
31	ثانيا: القوة القاهرة الغير ناتجة عن الكوارث الطبيعية
31	ثالثا: إثبات القوة القاهرة
32	الفرع الثاني: العجز البدني والمتابعات الجزائية
32	أولا: العجز البدني
34	ثانيا: المتابعات الجزائية
37	خلاصة الفصل الأول
39	الفصل الثاني: ضمانات وأثار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب
40	المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الموظف من قرار العزل
40	المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل والضمانات المتعلقة به
40	الفرع الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل
41	أولا : معاينة غياب الموظف
43	ثانيا: إعذار الموظف من قبل الإدارة

الصفحة	فهرس المحتويات
46	الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل
46	أولاً: الجهة المختصة بإصدار قرار العزل
48	ثانياً: تسبب قرار العزل
51	ثالثاً: تبليغ قرار العزل للموظف المعني
54	المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل
54	الفرع الأول: التظلم الإداري
55	أولاً: مفهوم التظلم الإداري
59	ثانياً: شروط التظلم الإداري
61	ثالثاً: الآثار المترتبة عن التظلم الإداري
62	الفرع الثاني: الطعن القضائي
63	أولاً: مفهوم دعوى الإلغاء وخصائصها
64	ثانياً: شروط رفع دعوى الإلغاء
66	ثالثاً: أسباب الطعن بالإلغاء بقرار عزل الموظف العام
68	رابعاً: دعوى التعويض
68	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل
69	المطلب الأول: الآثار القانونية عن صدور قرار العزل
69	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف
70	أولاً: فقدان صفة الموظف
71	ثانياً: عدم التوظيف مجدداً في الوظائف العمومية
73	ثالثاً: مدى استمرارية الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية للموظف المعزول
73	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة
73	أولاً: مدى قابلية قرار إنهاء الخدمة للإلغاء
74	ثانياً: تحرير منصب عمل الموظف المعزول
74	ثالثاً: مدى متابعة الموظف المعزول تأديبياً بعد صدور قرار العزل

الصفحة	فهرس المحتويات
75	المطلب الثاني: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل
75	الفرع الأول: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف والمتربص
76	أولاً: استفادة الموظف المعزول من الحق في معاش التقاعد
77	ثانياً: تمكين حصول الموظف المعزول على التعويض والمكافآت المالية
77	ثالثاً: بالنسبة للموظف المتربص
78	الفرع الثاني: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة
79	أولاً: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة العمومية
79	ثانياً: إلزام الإدارة بدفع المستحقات المالية قبل نهاية العلاقة الوظيفية
80	خلاصة الفصل الثاني
82	الخاتمة
85	قائمة المراجع
93	الملاحق
96	الفهرس

المخلص

نظم المشرع الجزائري إجراء العزل بسبب إهمال المنصب من خلال المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، حيث وضع مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة التقيد بها قبل إصدارها لقرار العزل وفي حالة مخالفة الإدارة لهذه الإجراءات، يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل وعديم الأثر، كما أقر المشرع مجموعة من الضمانات التي حاول من خلالها توفير القدر اللازم من الحماية للموظف في مواجهة تعسف الإدارة عند اتخاذها لهذا الإجراء الخطير، وذلك نظرا لجسامة الآثار المترتبة عنه، والمتمثلة في إنهاء الحياة الوظيفية وفقدان صفة الموظف، بالإضافة إلى عدم التوظيف مجددا مدى الحياة، مما يمس بحق من الحقوق المكفولة دستوريا، وهو الحق في التوظيف في الوظائف العمومية.

الكلمات المفتاحية: العزل، الموظف العام، إجراء إداري، إهمال المنصب، التظلم الإداري.

ABSTRACT

The Algerian legislator has regulated the procedure for dismissal for abandonment of post through Executive Decree 17/321. This decree specifies the conditions for the dismissal of a civil servant for abandonment of post, by establishing a set of procedural rules that the competent administrative authority must follow before issuing a dismissal decision. If the administration breaches these procedures, the dismissal decision is null and void. The legislator has also approved a set of guarantees to ensure the necessary level of protection for the employee against abuse by the administration in carrying out this serious action, due to the enormity of its consequences, which include the cessation of professional life and the loss of employee status, as well as the inability to be employed for life, which infringes one of the rights guaranteed by the Constitution, namely the right to be employed in public jobs.

Key words : Dismissal, Public servant, Administrative procedure, Abandonment of post, Administrative grievance.