

جامعة غرداية



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار: الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتورة:
مجدوب آمنة

إعداد الطالب:
صيتي محمد
لجنة المناقشة:

الرقم	اللقب الاسم	الدرجة	الجامعة	الصفة
01	مجدوب آمنة	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
02	لغلام عزوز	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
03	لحرش عبد الرحيم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

قيمت بتاريخ: 2021/09/21 م

السنة الجامعية:

1441-1442 هـ / 2020-2021 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أشكر الله عز وجل الذي منحني الصبر والعطاء وبقدرته
أتممت هذا العمل. والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب الأيام
وخلاصة مشوارنا في هذا العمل المتواضع.

أهدي عملي هذا إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت
أقدامها أولى الناس بصحبتني إلى نبع الحنان الصافي ذلك
القلب الكبير وتلك النعمة الغالية الطاهرة صاحبة الفضل أُمِّي
العزيزة حفظها الله وأطال في عمرها

إلى الذي أحبني بلا مقابل وأنار لي طريق النجاح أبي الغالي
وإلى اخوتي واخواتي وإلى عائلة صيتي.

محمد صيتي

شكر وعرّفان

الحمد لله على أن أنعم وسهل وأرشد ومنحنا الصبر ومكنا

لإنجاز هذا العمل فله الحمد كله

وله الشكر كله على ما توصلنا إليه

وبعد:

أتقدم بالشكر الجزيل ووافر الامتنان والعرّفان مع فائق الاحترام

والتقدير للأستاذة المشرفة الدكتورة مجدوب آمنة، على

قبولها الإشراف على المذكرة، حيث لم تبخل علينا بتوجيهاتها

ونصائحها السديدة "حفظك الله ورعاك"

كما أتقدم بخالص الشكر إلى كافة أساتذة الحقوق جامعة

غرداية، والشكر موصول إلى كل من ساهم في مساعدتنا

لإنجاز هذه المذكرة.

مقدمة

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا له وردعا لغيره من العودة إلى ارتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة.

وبالتالي فإن الالتزام بمهام الوظيفة العامة التي تعد الوحدة الأساسية التي يبنى عليها الجهاز الإداري، من أهم الالتزامات التي يتوجب على الموظف العام الالتزام بها، وإن أي خروج عن مقتضى الواجب الوظيفي كالغياب المتكرر أو المتتالي لمدة 15 يوما يؤدي إلى عزله من منصبه الوظيفي فضلا عن عدم تمكينه من تولي أي منصب وظيفي آخر.

لذلك فإن هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة، وهو مسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، على أن أداء الخدمة لا يتحقق إلا إذا التزم بالحضور إلى مكان العمل وبتنفيذ ما أنيط له من واجبات وظيفية بكل أمانة ونزاهة، فإن خرج عن هذا المسار بأن تغيب عن العمل دون عذر قانوني كان عرضة للعقاب، وأقل ما يمكن أن يعاقب به في هاته الحالة هو الخصم من راتبه، فالمبدأ الذي يحكم الوظائف العمومية يقتضي التفرغ لها كلية، ومنه تقاضي الراتب على أساس الخدمة المؤداة.

وأما المبالغة في التغيب والتي لا مبرر قانوني لها، فقد تعرض الموظف العام للعزل من منصبه كما هو ثابت بالأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتفسير ذلك أن الغياب المتتالي الذي يفوق 15 يوما على الأقل، دون أن يكون له مبرر قانوني، يجعل الموظف العام في وضعية إهمال المنصب، مما يضطر الإدارة إلى اتخاذ القرار بالعزل في حقه لكن بقيد مراعاة الإجراءات القانونية المحددة بالمرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

وتتجلى أهمية الموضوع فيما يلي:

الموضوع من شأنه دراسة مدى تهديد المسار المهني للموظف بالإنتهاء للعلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته.



أيضا استحداث المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي لم يحض من الدراسة الكثيفة من قبل الباحثين.

كون العزل يمس مكانة الموظف المالية والقانونية حيث يعود عليه بعدد من الآثار منها فقدان حق الراتب وفقدان صفة الموظف.

في الحقيقة أن اختيارنا للموضوع يرجع لعوامل شخصية وأخرى موضوعية تتمثل في الميول للبحث في الوظيفة العمومية، كما تتمثل في أنها مادة حيوية متجددة مستحدثة للقوانين تدخل في الحياة العملية وهي ذات طابع واقعي متناولة لجميع المجالات، وكذا عوامل موضوعية تتمثل في دراسة الموضوع دراسة دقيقة ومعقدة والاستفادة منه في المجال العلمي والعملية.

من بين الأهداف المتوخاة من هاته الدراسة إثراء المكتبة بمجموعة من المعارف كونه موضوع من المواضيع الحديثة التي تعاني نقصا في المراجع، كما يساعد هذا الموضوع في توعية الموظفين لحقوقهم وواجباتهم من خلال دراسة الضمانات التي خولها المشرع له. كما تتمثل في القيمة العلمية التي تتجلى في معرفة سبب من أسباب أو إجراء من الإجراءات الإدارية التي تعد صورة من صور إنهاء خدمة الموظف، ومعرفة آثارها التي تفقد الموظف مكانته وتعود عليه سلبا من الناحية المالية.

خلال بحثنا عن الدراسات السابقة لم نجد أطاريح أو مذكرات تطرقت لهذا الموضوع، غير أننا وجدنا مجموعة من المقالات التي حاولت دراسة الموضوع من جوانبه القانونية، نذكر منها مقال بعنوان ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري ليامة ابراهيم ويحيياوي خديجة، منشور في مجلة القانون والتنمية، جامعة طاهري محمد بشار، عدد 3 جوان 2020، حيث انصبت الدراسة حول عقوبة العزل وأهم الضمانات المقررة للموظف في مواجهة الإدارة ويكمن الاختلاف بينها وبين دراستنا الماثلة في أننا تطرق للموضوع بشكل اوسع كما أولينا اهماما بالإطار المفاهيمي.

كذلك المقال المعنون بعزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري لبدوي مباركة، في مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01 لسنة 2020، حيث أن صب البحث عن مفهوم العزل وتوضيح ضوابط اتخاذه. غير أن دراستنا تطرقت للإجراءات والضوابط المتخذة في قرار العزل وكذلك لمختلف الضمانات التي يتمتع بها الموظف العمومي في مواجهة ذلك.

واجهتنا العديد من الصعوبات أثناء انجاز هاته المذكرة، نذكر منها ندرة المراجع، الوضع الراهن وما يحمله من تداعيات جائحة كوفيد 19.

ونظرا لخطورة العزل على المسار المهني للموظف العام ارتأينا أن نطرح الإشكالية

التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري اجراءات عزل الموظف العام كجزاء تأديبي له؟

يتفرع عن هاته الإشكالية التساؤلات التالية:

- ما مفهوم عزل الموظف العمومي كعقوبة تأديبية؟
- متى يكون قرار العزل مشروعاً ؟
- ماهي الضمانات القانونية المقررة للموظف؟
- ماهي الآثار المترتبة على قرار عزل الموظف؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة اتبعنا المنهج التحليلي، لتحليل النصوص القانونية التي توضح عقوبة العزل من الوظيفة والمنهج الوصفي من أجل توضيح البناء القانوني للعقوبة المتعلقة

بموضوع

البحث.



الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لعزل الموظف

العمومي

والضمانات الممنوحة له.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

تمهيد:

إن عملية تأديب الموظف العام عملية قانونية رديعية، الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، ومعاينة الموظف العام عند الإخلال بواجباته الوظيفية، وأن الإدارة هي الجهة المكلفة بأداء رسالة التأديب، وهي الجهة المخولة للسهر على ديمومة سير المرفق العام باضطراد ولها صلاحية ممارسة بعض السلطات والصلاحيات في حق كل ما يعرقل سير الإدارة تمارسها في حدود ما ينص عليه القانون، ولعل من أبرز السلوكات التي تعرقل سير المرفق العام هو الغيابات المتكررة لبعض الموظفين وعدم الالتزام بالحضور الدائم والغياب المتواصل الذي قد تتجم عنه بعض العقوبات تصل إلى حد عزل الموظف العام من الوظيفة، وتبعاً لذلك قمنا من خلال هذا الفصل للدراسة بتوضيح المقصود بالعزل كعقوبة تأديبية وبيان الفروق فيما بينه وبين التسريح، مع بيان أهم الأسباب التي تؤدي لفرض عقوبة العزل على الموظف المقصر.

ولخلق بعض التوازن بين طرفي العلاقة الوظيفية ومن أجل ضمان الحقوق والحد من تعسف بعض الإدارات أوردنا بعض الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة الإدارة المستخدمة، فإحتمال جنوح هذه الجهة أمر وارد، ذلك لوجود روح الانتقام والتعسف في بعض الإدارات في تسليط العقوبات التأديبية تجاه موظفيها التي قد تصل لتسريح الموظف العام، الأمر الذي دفع بأغلب التشريعات إلى وضع مجموعة من الضمانات، التي من خلالها يمكن حماية الموظف العام من تعسف الإدارة عند تسليط العقوبات التأديبية. فالضمانات التأديبية ليست إلا أداة قانونية الواجب على السلطة التأديبية اتباعها، وسلاحاً في يد الموظف العام لمقاومة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها، وسيجاء يحد من تطرف سلطة الإدارة في اتخاذ الجزاء التأديبي وبث روح الطمأنينة في نفسية الموظف العام.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي

إن المشرع الجزائري منح للجهة الإدارية المختصة سلطة اتخاذ قرار العزل ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب، بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام وضمان تقديم الخدمة العمومية باستمرار وبدون انقطاع، ونظرا لخطورة الآثار المترتبة على عقوبة العزل سنوضح بداية المقصود بالعزل كعقوبة تأديبية، ثم التفرقة فيما بينها وعقوبة التسريح التي تعتبر عقوبة مشابهة للعزل.

المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف العمومي

قبل التكلم على مفهوم العزل لابد من الإشارة على أن عزل الموظف في القانون الجزائري له صورتان أقرهما المشرع، الأولى هي موضوع الدراسة وهي العزل كعقوبة تأديبية بسبب إهمال المنصب والتي نص عليها في المواد 216، 184 و185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، والصورة الثانية هي العزل كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بالإدانة، والتي نص عليها بموجب المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات المعدل والمتمم² والتي تنص على أنه: "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

1- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة...".

الفرع الأول: تعريف العزل والتفرقة بين العزل والتسريح

لم يعرف المشرع الجزائري العزل من الوظيفة إنما اكتفى بالإشارة إليه كجزء يتلقاه الموظف في حالة الإخلال ببعض الواجبات المهنية المحددة التي توجب عزله، خلافا للمشرع

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

² - الأمر رقم 156 / 66 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 49، الصادرة بتاريخ 11/06/1966.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

المصري الذي عرفه في المادة 26 من قانون العقوبات، والتي تنص على أن: "العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها".¹

وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة.

وتبعاً لذلك نعمل على تحديد المقصود من عقوبة العزل لغة واصطلاحاً ثم في الفقه والتشريع.

أولاً: تحديد المقصود بالعزل

باعتبار العزل عقوبة من أقسى العقوبات درجة والذي ينجم عنه زوال صفة الموظف من خلال فقدان المنصب الوظيفي تعين علينا بداية توضيح المقصود بالعزل سواء لغة واصطلاحاً ثم أهم التعريفات لفقهاء القانون والباحثين في مجال الوظيفة العمومية.

1. العزل لغة واصطلاحاً:

العزل في اللغة من عزل عزلاً أي أبعدته ونحاه، أما اصطلاحاً يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية.²

فالعزل إذن هو إنهاء الحياة المهنية للموظف العام ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه.

2. تعريف عزل الموظف العام فقهاً:

تعددت الآراء الفقهية في تحديد مفهوم العزل نذكر منها ما يلي:

¹ - القانون رقم 1937/58، المؤرخ في 1937/07/31، المتضمن قانون العقوبات المصري المعدل والمتمم، الوقائع المصرية العدد 71، صادرة في 1937/08/05، منشور على الموقع: <http://www.alamiria.com/ar-eg>

² - مكي عام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، العدد الأول، 2019، ص 109.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه: "سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية..."¹.

كما يعرف بأنه: "إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة 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 توافر شروط إحالته إلى التقاعد"².

وهناك أيضا من يرى أن العزل: "جزء تأديبي قد يتخذ صورتين تختلفان في ظروف تحققهما والآثار المترتبة عن كل واحد منهما"³، على أن هذه الصور تتمثل في ما يلي:

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

الصورة الثانية: التي قد يتخذها العزل فهي نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين لها صلاحيات إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار. ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها⁴.

مما سبق سجلنا أن هناك اختلافا حول تحديد طبيعة إجراء العزل، حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية وإنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر

¹ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 18.

² - عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1989، ص 16.

³ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 222.

⁴ - المرجع نفسه، ص 223.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

أن العزل هو عبارة عن عقوبة تأديبية. ويرجع سبب هذا الاختلاف إلى عدم إدراج المشرع للعزل ضمن درجات العقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03/06.

3. التعريف التشريعي للعزل:

لقد تمت معالجة مصطلح العزل في أول تشريع يصدر لتنظيم الوظيفة العمومية في الأمر رقم 133/66 حيث استعمل العزل كعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية فجاء في المادة 1/55 على أن:"العقوبات التأديبية هي: الإنذار، التوبيخ، عقوبات من الدرجة الثانية: الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش، العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش"¹، حيث كانت السلطة التأديبية تتخذ هاتين العقوبتين بعد أخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، كما كان بالإمكان أن يترتب عنهما المنع من التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية ضمن الشروط المحددة بمرسوم.

إن المشرع الجزائري تناول العزل أيضا في المرسوم رقم 59/85 في نص المادة 136 منه 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، فقد نجده قد ربط إجراء العزل فقط بمخالفة إهمال المنصب.

أما بالنسبة للعزل فهو عبارة عن:"عقوبة تأديبية إستبعادية" تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المعاقب بالإدارة المستخدمة، بالتالي يفقد الموظف التي اكتسبها منذ ترسيمه في رتبة الوظيفة العمومية.

¹ - الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.

² - المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

فحين أكد الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في نص المادة 184 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، فنجد من خلاله المشرع منع الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل في الوظيفة العمومية التوظيف من جديد وذلك بسبب جسامه الخطأ المرتكب، وهذا ما يؤكد بأن إجراء العزل يعد من أخطر العقوبات التأديبية بسبب الآثار الضارة المترتبة عنه، والمتمثلة في إنهاء المسار المهني للموظف وحرمانه من حق التوظيف مستقبلا حيث نصت المادة 185 من الأمر 03/06 على أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

أما المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نص على أنه: "إجراء إداري يتخذ في شكل قرار إداري معلل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعدار حيث أنه ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معللا أو مبينا. كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانونا ومرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل، الفيضانات العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله"¹.

نستنتج منه أن المشرع الجزائري قد حرم الموظف الذي يتعرض لإجراء العزل من التمتع بالضمانات التأديبية، هذه التي لا يمكن الحديث عنها إلا عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي.

¹ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/12/12.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

يعتبر إجراء العزل عقوبة تأديبية، لذلك من الضروري النص صراحة على ذلك باستخدام عبارة "عقوبة تأديبية" عند الحديث عن العزل وعدم الاكتفاء باستعمال "إجراء إداري" التي تشمل الإجراء التأديبي أيضا بهدف رفع اللبس والغموض بهذا الخصوص¹.

ثانيا: التفرقة بين العزل والتسريح

التسريح كعقوبة تأديبية هو الإخراج النهائي من الخدمة وهو بذلك يشبه العزل الذي يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، فهما جزءان تأديبيان يؤديان إلى إنهاء صفة الموظف، كما أنه ينتج عنهما حرمان الموظف من التوظيف من جديد في أسلاك الوظيفة العمومية وهذا حسب المادة 185 التي تنص على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومي".

ويختلف التسريح عن العزل في كون العزل يكون بسبب إهمال المنصب لمدة 15 يوما من طرف الموظف وهذا طبقا للمادة 184 من الأمر رقم 03/06 وبالتالي فالخطأ المهني المسبب للعزل محصور في إهمال المنصب، أما التسريح فيه صورتان الأولى حالة تسريح المتريص بعد انتهاء فترة التريص وهذا طبقا للمادة 85 من الأمر رقم 03/06 حيث جاء فيها: "بعد انتهاء فترة التريص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم: ... وإما تسريح المتريص دون إشعار مسبق أو تعويض"².

أما الصورة الثانية فهي صورة العقوبة من الدرجة الرابعة التي تكون نتيجة أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة والمتمثلة طبقا لنص المادة 163 من الأمر رقم 03 / 06 في:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

¹ - فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 10.

² - الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06.

كما أن قرار العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب¹، والتي تنص على أنه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية". فالضمانات التأديبية والقانونية المكفولة للموظف في حالة التأديب، لاسيما حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة هي حق الدفاع وحق المثل أمام المجلس التأديبي قبل اتخاذ أي قرار تأديبي اتجاهه، وذلك طبقا لنص المادة 165 من الأمر رقم 03/06، وهذا ما هو مكفول للموظف المعرض للتسريح بصفته عقوبة من الدرجة الرابعة تخضع للفقرة الثانية من هذه المادة التي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

فإلزامية المرور على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة مطلوبة في حالة التسريح وأي قرار صادر بتسريح موظف دون مراعاة هذا الإجراء الشكلي يكون قابلا للطعن بل أكثر من ذلك يعتبر باطلا بطلانا مطلقا كونه لم يراع حق الدفاع المكفول للموظف في حالة

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

العقوبات المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة، عكس العزل الذي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون مراعاة هذا الإجراء وهو ما أفترته المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والتي تنص على أن: "العزل... إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلن من السلطة التي لها صلاحية التعيين... بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية"، وهو ما يجعلنا لا نعتبر العزل عقوبة من الدرجة الرابعة كما قد يرى البعض كون مسألة إبلاغ اللجنة المتساوية للأعضاء وانعقادها في شكل مجلس تأديبي مسألة جوهرية في هذه العقوبات، حيث جاء في نص المادة 166 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل".¹

هذا ونشير إلى أن بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الوظائف قد تشمل عقوبة العزل بصفقتها عقوبة تأديبية، كما هو الحال بالنسبة للقانون الأساسي للقضاة²، حيث اعتبرت المادة 68 منه العزل من العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، وتسلب هذه العقوبة على القاضي حسب نص المادة 63، نتيجة ارتكابه خطأ جسيما من الأخطاء المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون، أو بسبب تعرضه لعقوبة جنائية أو الحبس في جنحة عمدية.

الفرع الثاني: أركان قرار العزل عن الوظيفة

يجب على السلطة الادارية التي لها صلاحيات التعيين، احترام أركان القرار الإداري قبل اصداره، وتتمثل هذه الأركان في الأركان الخارجية، والأركان الداخلية؛ فالأركان الخارجية تتجسد في ركن الاختصاص، الشكل، والاجراءات. أما الأركان الداخلية تتجلى في ركن السبب، ركن المحل وأخيرا ركن الغاية. وهذا ما سيتم التعرض له في هذا الفرع من خلال ما يلي:

¹ - الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 57، الصادرة في 08/09/2004.

أولا: الأركان الخارجية

تتمثل الأركان الخارجية في:

1. ركن الاختصاص:

مصادر عنصر الاختصاص محدد في الدستور والقوانين والتنظيمات تطبيقا لمبدأ التسلسل الهرمي للقاعدة القانونية، فمثلا حدد الدستور صلاحيات رئيس الجمهورية والوزير الأول، وقانون الولاية لسنة 2012 حدد صلاحيات الوالي¹، وقانون البلدية لسنة 2011 حدد صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي²، والمرسوم التنفيذي المنشئ للجامعة يحدد صلاحيات مديرها.

ومنه يكون قرار عزل موظف أو أستاذ في الجامعة من طرف مدير الجامعة، ولا يكون من طرف نائبه أو عميد الكلية. ولا يجوز لمدير الجامعة أن يفوض هذه الصلاحية إلى هؤلاء باعتبارها من الاختصاصات الجوهرية. وفي حالة المخالفة يعتبر قرار العزل غير مشروع، لعيب الاختصاص الشخص ي والموضوعي.

ويترتب عن الاختصاص مجموعة من الآثار:

- يتعلق عنصر الاختصاص بالنظام العام، وعليه يجوز إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه.
- تتمتع السلطة الإدارية في عنصر الاختصاص بالسلطة المقيدة.
- لا يجوز للإدارة التحلل من قواعد الاختصاص ولو في حالات الضرورة أو الاستعجال.

¹ - القانون رقم 07/12، المؤرخ في 2012/02/21، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 12، الصادرة بتاريخ 2012/02/29.

² - القانون رقم 10/11، المؤرخ في 2011/06/22، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة بتاريخ 2011/07/03.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

- يتمتع القاضي الإداري برقابة المشروعية في عنصر الاختصاص، وليس برقابة الملائمة¹.

2. ركن الشكل.

يحدد القانون والاجتهاد القضائي الأشكال الجوهرية في إعداد قرار إداري منها:

أ- التسبب:

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 على ما يلي: "العزل بسبب إهمال دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار مغل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار..".

وتنص المادة 11 من نفس المرسوم ما يلي: "إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله ف ورا، بقرار مغل".

فالتسبب يعطي ضمانا قوية للموظف، وفي المقابل يسهل من مهمة القاضي بمناسبة النظر في قرار العزل².

والجدير بالذكر لا يشترط التسبب في قرار عزل الموظف المتربص، طبقا للمادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية لسنة 2017.

ب- أن يحزر قرار العزل باللغة العربية:

تنص المادة 04 من نفس المرسوم ما يلي "يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري".

¹ - بلال بلعالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 02، سبتمبر، 2019.

² - نفس المرجع، ص 13.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

وبهذا المعنى ضرورة افرغ قرار العزل في وثيقة محررة باللغة العربية. باعتبارها لغة وطنية، ورسمية للدولة. وهذا ما نصت عليه المادة 03 من التعديل الدستوري لسنة 2016: "اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية.

تظل العربية اللغة الرسمية للدولة.

يحدث لدى رئيس الجمهورية مجلس أعلى للغة العربية.

يكلف المجلس الأعلى للغة العربية على الخصوص بالعمل على ازدهار اللغة العربية وتعميم استعمالها في الميادين العلمية والتكنولوجية والتشجيع على الترجمة إليها لهذه الغاية"¹. ونص القانون رقم 91/05 كذلك على ضرورة تعميم اللغة العربية عبر كامل الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري².

وتدعيما لهذا النص يلاحظ أنه كل العرائض المقدمة أمام القضاء تكون تحت طائلة البطلان إذا كانت غير محررة باللغة العربية، طبقا لأحكام المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص أنه: "يجب أن تتم الإجراءات والعقود القضائية من عرائض ومذكرات باللغة العربية، تحت طائلة عدم القبول.

يجب أن تقدم الوثائق والمستندات باللغة العربية أو مصحوبة بترجمة رسمية إلى هذه اللغة، تحت طائلة عدم القبول، وتتم المناقشات والمرافعات باللغة العربية. تصدر الأحكام القضائية باللغة العربية، تحت طائلة البطلان المثار تلقائيا من القاضي"³.

¹ - القانون رقم 01/16، المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14، الصادرة بتاريخ 07/03/2016.

² - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 14.

³ - القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

ج-احترام قرار العزل لقواعد التبليغ:

يعتبر التبليغ شكلا من الأشكال الجوهرية. حيث أكدت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بنصها: "يبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موقع عليه مع إشعار بالاستلام."

وكذلك أحكام المادة 07 من هذا المرسوم والتي تنص: "تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ".

والمادة 12 من نفس المرسوم والتي تنص أنه: "يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري".

ومنه يكون تبليغ قرار العزل عبر الطرق التالية:

✓ عن طريق الرسالة العادية.

✓ عن طريق رسالة موى ي عليها مع إشعار بالاستلام.

✓ عن طريق المحضر القضائي.

وتبعا لذلك لا يعتد بالتبليغ الحاصل عن طريق الوسائل التكنولوجية على وجه الخصوص

البريد الإلكتروني أو التواصل الاجتماعي أو عن طريق فاكس¹.

ومنه نلاحظ أنه في حالة تخلف التبليغ تبقى آجال الطعن أمام السلطة الإدارية أو أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة مفتوحا. وهذا ما نصت عليه المادة 831 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 أنه: "لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه".

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 673.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

د- احترام قرار العزل لقاعدة توازي الأشكال:

يعرف الدكتور أحمد محيو قاعدة توازي الأشكال بأنها: "تتعلق بالعمل الإداري الذي يتدخل ليلغي أو يعدل قرارا إداريا سابقا، ويجب أن يصدر هذا القرار الإداري المخالف عن نفس السلطة، وأن يكون له نفس الطبيعة القانونية للقرار الإداري الأصلي".

وبهذا المعنى تم إصدار قرار تعيين موظف بمقتضى مقرر إدارية من مدير الجامعة، فيتم عزله بمقتضى مقرر إدارية من مدير الجامعة، وليس بقرار وزاري أو قرار من عميد الكلية. يترتب عن مخالفة الأشكال الجوهرية في قرار العزل ما يلي:

- قرار العزل غير مشروع.
- تتمتع الإدارة العمومية بالسلطة المقيدة في إعداد قرار العزل.
- يلغي القاضي الإداري قرار العزل في حالة الطعن فيه، ويتمتع القاضي الإداري برقابة المشروعية.

3. ركن الإجراءات:

يجب على الإدارة العمومية احترام الإجراءات التي نص عليها المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 من خلال المواد 11 ، 12 و 13 منه، وكذا أحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017¹.

فمن خلال المواد المشار إليها أعلاه، يتمثل ركن الإجراءات في قرار العزل في:

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

أ- اتخاذ الإجراء السابق (الإعذار):

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أن العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".
وتنص المادة 05 من نفس المرسوم ما يلي: "إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 05 أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعذار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعذارا ثانيا"¹.

وتنص المادة 07 من هذا المرسوم ما يلي: "يعتبر الإعذار قانونيا:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار،
- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار،
- عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه".

كما تنص أيضا على الإعذار المادة 29 المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية لسنة 2017 بنصها: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين".

وهنا يتميز الإعذار بخصائص:

- ✓ يعتبر قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بدون إعذار غير مشروع، وعديم الأثر، بحيث نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بنصها: "يعد باطلا وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم".
- ✓ يعتبر الإعذار عملا تهديديا، وليس قرارا إداريا لافتقاده لعنصر الطابع التنفيذي، ومنه لا يخضع إلى رقابة القاضي الإداري عليه.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

والجدير بالملاحظة، لا يمكن إحالة الموظف الذي يكون في وضعية إهمال المنصب على اللجنة المتساوية الأعضاء. على خلاف الموظف الذي يكون محل عقوبة التسريح لسبب خطأ تأديبي على ضرورة إخضاعه إلى اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ هذه العقوبة¹. وهذا ما نصت عليه المادة 165 من القانون رقم 03/06: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها."

ثانياً: الأركان الداخلية

وتتمثل في:

1. ركن السبب:

تتخذ السلطة الإدارية قرار عزل الموظف، في حالة إذا كان في وضعية إهمال المنصب من خلال تغييره عن الخدمة لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون عذر مقبول.

حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 أنه: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول".

كما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017 أنه: "إذا تغيب المترص مدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول".

وحتى تصدر السلطة الإدارية قرار عزل الموظف لابد من توافر شرطين:

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 675.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

الشرط الأول: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون انقطاع.

الشرط الثاني: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة دون مبرر مقبول. وتم التوضيح من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 لعبارة "عذر مقبول" بأنه: "يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً، ويرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي:

– الكوارث الطبيعية،

– العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،

– المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله".

جدير بالملاحظة يختلف قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، عن عقوبة تسريح الموظف لخطأ تأديبي من حيث السبب، من خلال أن قرار عزل الموظف بسبب الغياب لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون عذر مقبول كما اسلفنا سابقاً¹.

في المقابل تكون عقوبة تسريح الموظف بمناسبة ارتكابه خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، حيث نصت المادة 163 من القانون رقم 03/06 على ما يلي: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات... الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح".

2. ركن المحل:

يترتب عن قرار عزل الموظف من منصبه أثر قانوني متمثل في إلغاء المركز القانوني أي "إلغاء صفة الموظف"، ومنه حرمان المعني من الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها، أو عدم التحمل الواجبات الملقاة على عاتقه².

¹ – بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 676.

² – بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 677.

3. ركن الغاية:

يفرض المشرع من السلطة الإدارية بمناسبة اتخاذ قرار العزل تحقيق إما المصلحة العامة أو ضمان استمرارية المرفق العام، وهذا لابتعادها عن "تعسف استعمال السلطة".
فقرار التعيين هو ضمان استمرارية المرافق العامة، وقرار عزل الموظف من منصبه هو المحافظة على المصلحة العامة أو نزاهة ومصداقية السلطة الإدارية أو المحافظة على مبدأ استمرارية المرفق العام.

ومنه يتميز ركن الغاية بالخصائص التالية:

- ✓ يتمتع القاضي الإداري برقابة ملائمة لإثبات قرار عزل الموظف معيب بعيب الغاية؛
- ✓ يجب على القاضي الإداري التأكد أن قرار العزل خالي من عيب الاختصاص أو الشكل أو المحل أو الإجراءات أو السبب، لأن عيب الغاية هو عيب احتياطي؛
- ✓ يفترض في القرار الإداري أنه جاء لتحقيق المصلحة العامة أو المحافظة على النظام العام أو ضمان استمرارية المرفق العام، ومن يدعي خلاف ذلك عليه تقديم أدلة وحجج كافية ومبررة ومقنعة، تقنع القاضي أن القرار المطعون فيه يهدف إلى تحقيق المصلحة الخاصة أو يخالف قاعدة تخصيص الأهداف أو ينحرف في استعمال الإجراءات¹.

المطلب الثاني: أسباب العزل عن الوظيفة

لتوقيع هذا النوع من الجزاء لا بد من توفر بعض الشروط التي تعد بمثابة ضمانات لصالح الموظف العام، في موجهة الإدارة، أما في حال توافرت الشروط والحالات التي ينجم عنها العزل الوظيفي فإن ذلك يترتب عليه عواقب وخيمة في حق الموظف تصل لحد العزل والمنع من تولي الوظائف مستقبلاً وفيما يلي سنوجز أهم هذه الأسباب المؤدية للعزل.

¹ - نفس المرجع، ص 677.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

الفرع الأول: غياب الموظف بدون عذر

نجد أن المشرع من خلال النصوص سابقة الذكر، نص على ضرورة غياب الموظف وهذا لثبوت صحة التخلي على المنصب أي الغياب الجسماني للموظف، أما العون الحاضر الذي يرفض القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر رقم 03/06، ولا يمكن بالتالي شطبه من تعداد المستخدمين تطبيقاً لهذه النظرية ويحدث كثيراً في الحياة العملية، أن يلغي القاضي القرارات المتعلقة بالتخلي عن المنصب غير المؤسسة¹.

هذا وقد اشترط المشرع الجزائري أن يكون الغياب غير المبرر لمدة لا تقل عن 15 يوماً متتالية، حيث أنه في حالة تغيب الموظف لمدة 03 أيام ثم مباشر مهامه ثم تغيب لمدة 10 أيام أخرى فإن ذلك لا يعتبر غياباً يفضى إلى العزل، وعليه فإن الغياب المتقطع لمدة أقل من 15 يوماً لا يؤدي إلى عقوبة العزل.

وإنما ذلك يعتبر خطأ مهني يعاقب عليه بالخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب فإن وضعية إهمال المنصب تشترك بالمدة المحددة قانونياً للموظف وإخلاله بها أثناء أدائه لعمله².

الفرع الثاني: شرط ألا يكون للموظف المتغيب عذراً مقبولاً

نصت المادة 184 من الأمر رقم 03/06 صراحة على أن الغياب المعتبر كسبب لعزل الموظف هو الغياب غير المبرر، فإذا تغيب الموظف للمدة المذكورة بمبرر مقبول قانوناً، فلا يتم عزله، لأنه لم يهمل المنصب.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010/2009، ص 335.

² - انظر المادة من 207 الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

فسرت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إدارة المعني؛ بشرط إثباتهما بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي¹:

أولاً : الكوارث الطبيعية

إن الموظف معرض للعديد من أحداث غيرال متوقعة أثناء تأديته للمهام أو أثناء المسار المهني تعرضه إلى إهمال منصبه بغير إرادته وهذا ما يؤدي إلى مساءلة تأديبية من طرف السلطة المختصة مما يهدد مكانته الوظيفية، كما أنها تعود على سير المرافق العامة وتنظيمها وتعطيل خدماتها.

بالرجوع إلي نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر نجد أن المشرع الجزائري أكد عليها كحالة لإبقاء وضعية إهمال المنصب من أجل ضمان حقوق الموظف من الضياع. نص المشرع الجزائري في نص المادة 127 من القانون المدني أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب ليس له يد فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر."² وأيضاً نجد أن المشرع الجزائري حصر القوة القاهرة في الكوارث الطبيعية حيث ربطها بصفة واحدة هي الظروف الطبيعية إن دل على شيء فإنما يدل على كونها الحالة الغالبة على أرض الواقع، وتتمثل الكوارث الطبيعية في الزلازل والبراكين والعواصف الثلجية والحرائق والأعاصير.... بشرط إثباتها من قبل السلطات الإدارية المعنية عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق المعني بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية وذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي³.

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 27.

² - القانون رقم 05/07 المؤرخ في 2007/05/13، المعدل والمتمم للأمر رقم 75/58 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31، الصادرة بتاريخ 2007/05/13.

³ - غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2018، ص 418.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 321/17 تبين أن القوة القاهرة ترتبط على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية وهي سهلة الإثبات بما أن صداها بلغ كافة أنحاء الوطن فلا لزوم على المدعي إثباتها بل إثبات وجودها في مكان الحادث وعدم تمكنه من دفعها، أما بخصوص الحالات المماثلة والمستوفية شروط القوة القاهرة والتي لم يذكرها المرسوم وتدرج ضمن القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث غير الطبيعية فإن إثبات هذه الأخيرة يتعلق بالوقائع المادية وتتم بكافة الوسائل الممكنة قانونا كالقرائن وشهادة الشهود.¹

ثانيا: العجز البدني

العجز البدني الناتج عن المرض أو حادث قد يصيب الموظف بمرض يمنعه من الالتحاق بمنصبه وممارسة مهامه وتخلي عليه بسبب مرض الذي قد يكون سبب لعجز كبير وهذا ما يؤدي به إلى إنقطاع الموظف عن العمل مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية، ويترتب عن ذلك توقيف راتبه على أن يتم بعريضة. لهذا يجب أن يكون العجز البدني مثبتا بشهادة طبية مؤشرة عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي فإن فشل الموظف في إثبات المبرر فإن قرار العزل يكون قانوني حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له بأنه: "حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما ثبت للمستأنف عليه قدم الشهادات الطبية المدعى بها كما أنه لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله".

ثالثا: المتابعات الجزائية

كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة فهذه الحالة خاصة بالمتابعات الجزائية فقط ولا تتعلق بالحكم الجزائي السالب للحرية، وتثبت من خلال تقديم الوثائق، التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا. والمتابعات الجزائية هي وسيلة إثبات استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي حيث يقدم المعني الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حقه. يمكن للموظف تقديم تبرير آخر غير التبريرات التي حددها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 وتقدر الإدارة أنها مبرر

¹ - انظر المواد 333،334 من القانون 05/07، المتضمن القانون المدني.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

مقبول إذا لم يحصر المشرع المبررات المقبولة، إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر هو الغياب دون علم وموافق الإدارة.

الفرع الثالث: إهمال الموظف للمنصب

حسب نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، أن حالة إهمال المنصب هي التغيب مدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول. وكان مجلس الدولة الجزائري قد عرّف التخلي عن المنصب، وهو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإجمالي للإجراء التأديبي¹، وبهذا التعريف يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم إهمال المنصب كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول، ومنها حتى تلك التي تنتج عقب انتهاء وضعيات قانونية يكون فيها الموظف متوقفا عن الخدمة كحالة الاستيداع والانتداب والأمومة والعطل، والتي تفرض التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم في اليوم الموالي لانتهاء كل وضعية، والأمر كذلك في حالة الاستقالة من المنصب والتي لا تكون مقبولة إلا بعد التأشير على طلب الاستقالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين²، وعليه أي توقف عن العمل بعد إيداع طلب الاستقالة ودون الحصول على قرار يقبلها من السلطة المختصة يعتبر بمثابة تخلي عن الخدمة دون سبب مقبول، مما يجعل الموظف المعني في حالة إهمال المنصب إذا استمر التخلي عن المنصب لمدة 15 يوما.

لإقرار حالة إهمال المنصب، لا بد أن يكون التغيب لمدة 15 يوما وتكون الأيام متتالية، وهما شرطان أساسيان فاستمرارية التغيب مهمة حتى نكون أمام قطع العلاقة الوظيفية، ولم يعتبر المشرع الجزائري التغيب لمدة 15 متتالية بمثابة استقالة ضمنية كما فعل المشرع المصري من خلال المادة 98 من القانون 47 لسنة 1978 المتضمن قانون نظام العاملين

¹ - غربي أحسن، المرجع السابق، ص 417.

² - المواد 219 و 220 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

المدنيين بالدولة¹، في حين حدد المشرع الأردني المدة بعشرة أيام متصلة حسب نص المادة 117 والمادة 169 من قانون الخدمة المدنية الأردني، واعتبرها سبباً من أسباب فقد الوظيفة². ونشير أن التغيب لم يعتبره المشرع الأردني سبباً من أسباب عزل الموظف، بل حدد أسباب العزل حسب نص المادة 171 من قانون الخدمة المدنية في الحكم على الموظف في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة أو الحبس لمدة تزيد 6 أشهر بسبب أية جريمة أخرى، أو صدور قرار بعزله من المجلس التأديبي³.

كما أن التغيب يجب أن يكون بدون سبب مقبول والمقصود بالمبرر أو السبب المقبول هو كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف ومثبتين قانوناً ومرتبطين خصوصاً بالكوارث الطبيعية أو العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، أو المتابعات الجزائية التي تحول دون التحاق الموظف بمنصب عمله⁴.

أما عن كيفية إقرار وضعية إهمال المنصب كما هو مقرر ينتج عن الغياب المتتالي للموظف عن منصب عمله بدون مبرر مقبول أو بدون رخصة مسبقة وعليه حتى يتم إقرار هذه الوضعية والاتجاه نحو عزل الموظف المعني، يجب على الإدارة المرور بمجموعة من الإجراءات أو الخطوات والمتمثلة في الآتي:

1. معاينة غياب الموظف بعد مرور يومين متتاليين من التغيب وتوجيه إعداره له في عنوانه المسجل في ملفه الإداري.

¹ - القانون رقم 47 لسنة 1978 المتضمن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 29 تابع (ب)، صادرة بتاريخ 1978/07/20، الموقع الإلكتروني www.google.com.

² - تنص المادة 117 على أن: "أ/ إذا لم يعد الموظف إلى العمل في دائرته بعد انتهاء إجازته مباشرة دون عذر مشروع معزز بما يثبتته فيحرم من راتبه الأساسي وعلاواته عن المدة التي تغيب فيها بقاها من الوزير وذلك بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية التي يجب اتخاذها بحقه، أما إذا زدت مدة التغيب دون عذر على عشرة أيام عمل متصلة فيعتبر الموظف فاقداً لوظيفته اعتباراً من اليوم التالي مباشرة لانتهاء إجازته وفقاً لأحكام هذا النظام.

³ - تنص المادة 68 الفقرة و "إيقاع عقاب بدني بأي صورة من الصور على أي من الأطفال الموجودين في الدائرة بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو التأهيلية أو التدريبية أو دور الرعاية أو الحماية أو إلحاق أذى بأي منهم."

⁴ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

2. نكون هنا أمام حالتين الأولى التحاق المعني بمنصب عمله وتقديم مبرر مقبول أول غير مقبول، والحالة الثانية هي استمرار الغياب بعد انقضاء خمسة أيام عمل، وكلمة "عمل" الواردة في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مهمة، ومعناه لا يمكن حساب أيام العطلة الأسبوعية ضمن أيام التغيب، كما أن صفة الاستمرارية لا تنتفي بها كونها أيام مدفوعة الأجر، حيث أنه وطبقا لمراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 225 الصادرة في 2011/01/09¹، فإن عدم الرجوع إلى العمل يوم الأحد بعد إجازة مرضية في الأسبوع السابق يكون سببا في اقتطاع العطلة الأسبوعية كتمديد للعطلة المرضية².

3. في حالة لم يلتحق الموظف بعد تبليغه الاعذار الثاني مع استمرار الغياب، يوقف راتبه، وإذا كان الغياب لمدة 15 يوما متتالية يتم عزله ابتداء من تاريخ أول يوم غياب³. ما يمكن ملاحظته من نص المادتين 2 و 11 أن المشرع لم يذكر كلمة أيام عمل عكس المادة 05، والسؤال المطروح هل يتم تطبيق نص المنشور رقم 1022 في هذه الحالة واحتساب أيام العطل الأسبوعية ضمن مدة 15 يوما من الغياب، أم الاكتفاء بأيام الأسبوع الفعلية للعمل مع تطبيق نص المراسلة رقم 225 فقط في حالة الخصم من الراتب فقط بعد التحاق الموظف واستجابته للإعذار الثاني؟

لذا فإن لتوضيح هذه النقطة قدر من الأهمية بالنظر لتأثيره في حساب المدة الواجبة لصدور قرار العزل وهذه مهمة المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: ضمانات حماية الموظف من العزل

كأصل عام أن قرار العزل يتخذ بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية، إلا أن هذا لا يمنع من وجود بعض الضمانات المقررة للموظف الموجود في حالة إهمال المنصب والصادر ضده قرار العزل، سواء كان قبل أو أثناء أو بعد صدور هذا قرار، حيث جاء في نص

¹ - مكي عماد، المرجع السابق، ص 114.

² - نفس المرجع، ص 114.

³ - المادة 10، 11 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 321/21 بأنه: "يعد باطلا وعديم الأثر كل قرار عزل يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"، وهو ما لا ينفي توافر بعض الضمانات المقررة من خلال إجراءات عملية العزل.

المطلب الأول: الضمانات الممنوحة قبل صدور قرار العزل

تعتبر الإجراءات التي نص عليها المشرع في المرسوم التنفيذي 321/17 جوهرية لإتخاذ قرار العزل، ويترتب على مخالفتها بطلان قرار العزل هذا طبقا لنص المادة 15 من نفس المرسوم وهو ما يمثل في حد ذاته ضمانا للموظف كون أن الإدارة مجبرة على إتباع الخطوات التي تبدأ بمعاينة غياب الموظف وتوجيه الإعدارات وفق المدد والكيفيات المحددة، بالإضافة إلى القيام بتبليغ الموظف لإصدار قرار عزل الموظف¹.

الفرع الأول: اثبات تبليغ قرار العزل

نص المشرع في 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، ويحفظ في ملفه الإداري". كما نص في ذات المرسوم على أنه يتعين لصحة التبليغ أن يتضمن وجوبا إعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولأئي للجهة المختصة التي أصدرت قرار العزل خلال أجل لا يتجاوز شهرين من تاريخ تبليغ القرار، فإذا كان التبليغ يخلو من هذه الملاحظة اعتبر تبليغ غير قانوني.

حيث 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 المعني وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء موجه للموظف دون إثبات استلامه من قبل موظف غير كافي للإثبات واستدعائه بصفة قانونية وخاصة في المسائل التأديبية حيث جاء في إحدى قراراته ما يلي: "حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 35.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

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 وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعائه بصفة قانونية. واعتبر مجلس الدولة الجزائري أن تبليغ قرار عزل للموظف يجعله مشروع إذا احترم باقي الإجراءات القانونية الأخرى¹.

الفرع الثاني: حق التحاق الموظف بمنصبه بعد استلام الاعذارين

لم يبين المشرع في المادة 184 من قانون الوظيفة العمومية كيفية احتساب غياب الموظف 15 يوم متتالية وإنما أحال على التنظيم، إذ بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 321/17 نجد أنه تبدأ إجراءات متابعة إهمال الموظف لمنصب عمله بمعاينة غيابه ليومين متتالين وعليه فإن مدة 15 يوم غياب وليس من آخر يوم عمله فيه الموظف وأول يوم غاب فيه بينهما فارق زمني يشكل عطل قانونية كأن يكون آخر يوم عمل الموظف.

ينقطع سبب اللجوء إلى إجراء العزل التحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء أجل 15 يوم متتالية من الغياب استجابة للإعذارين الموجهين إليه من الإدارة عدم الاستمرار في إجراءات العزل، غير أن هذا لا يمنعها من الخصم من الراتب ومتابعة الموظف تأديباً إذا لم يقدم تبرير مقبول أما إذا قدم تبرير مقبول فيخصم من رتبته دون متابعة تأديبياً².

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة بعد صدور قرار العزل

بعد صدور قرار العزل يبقى للموظف حق التظلم الإداري أمام نفس الجهة التي أصدرت قرار العزل مع بقاء منصب العمل الذي كان يشغله طيلة مدة التظلم شاغراً إذ يمكن أن يسفر

¹ - فلاح هببة، المرجع السابق، ص 43.

² - غربي أحسن، المرجع السابق، ص 419.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

عن التظلم عودة الموظف لمنصب عمله في حال قدم مبرر مقبول هذا مع حق الموظف في تقديم طعن قضائي في حالة تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها تجاه الموظف المعني¹.

الفرع الأول: إبلاغ الموظف بقرار العقوبة

إن إصدار أيّ قرار إداري، يصدر بغرض تنفيذه، بحيث يكون نافذا في مواجهة الإدارة العمومية مصدره القرار من تاريخ إصداره، في حين لا يصبح نافذا في مواجهة الغير والمخاطب بالقرار إلا من يوم علمه به، بأية طريقة كانت سواء كانت تبليغ شخصي بشتى الوسائل، أو نشر، أو علم يقين، إلا إذا حدّد المشرّع طريقة معيّنة وحصريّة، فيجب الالتزام بها تحت طائلة إلغاءه على أساس عيب في الإجراءات، وعلى غرار أيّ قرار إداري لا بد من تبليغ القرار المتضمّن العقوبة التأديبية للموظّف المعني حتى يحدث آثاره، بالنسبة له، ويبدأ حساب ميعاد الطعن فيه إن كان محدّدا، وقد حدّد المشرّع الجزائري الإطار الزمني الذي تلتزم فيه السلطة المختصة بالتأديب لتبليغه²، حيث حدّدها بثمانية أيام، وذلك بنص قانوني صريح تضمّنته المادة 172 من الأمر رقم 03/06 والتي جاء فيها: "يبلّغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري"، وبعد تبليغ نسخة منه للمعني تحفظ نسخة أخرى في ملف المعني وذلك ما تمّ تأكّيده بموجب نفس المادّة.

ويكمن الهدف من تبليغ الموظف في تمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن كلجنة خاصة، مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة نظرا لخطورتها البالغة، وتتواجد هذه اللجنة طبقا لنص المادة 65 من الأمر رقم 03/06 لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

¹ - فلاح هيبية، المرجع السابق، ص 42.

² - مكي عمّام، المرجع السابق، ص 117.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

الفرع الثاني: حق التظلم والطعن القضائي

يعد التظلم الإداري أحد الضمانات القانونية اللاحقة على القرار العزل لذا يحق لصاحب المصلحة التظلم من هذا القرار طالبا إلغاؤه بما يتفق وأحكام القانون.

أولاً: حق التظلم

نتطرق إلى تعريف التظلم، طبيعته، أهميته، الجهة المختصة بالنظر فيه، ثم لشروط التظلم:

1. تعريف التظلم:

يعرف التظلم بأنه: "طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرار إداري يدعى مخالفته للقانون"¹.

يعرف أيضاً على أنه: "وسيلة كفلها القانون للمتهم، لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها ويلتمس فيها أن تغير النظر في قرارها الذي أضر الجزاء قبل لجوءه إلى الطعن عليه قضائياً"².

كما عرفه البعض على أنه: "التجاء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكياً لها من قرار إداري معين، يستهدف إلغاؤه أو تعديله أو سحبه خلال المواعيد المقررة".

والملاحظ أن التظلم وهو وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي حيث قد يؤدي للاستجابة له جزئياً أو كلياً، يساعد هذا الإجراء من جهة أخرى الإدارة على أن تصحح أخطاءها بنفسها حتى لا يتفاجأ باختصاصهم أمام القضاء، وبالتالي نجد التظلم يحقق مصلحة كل من صاحب الشأن الذي صدر القرار التأديبي بحقه حيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء،

¹ - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1996، ص 05.

² - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار مطبوعات الجامعة الإسكندرية، 1985، ص 325.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

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

2. طبيعة التظلم:

يكون التظلم جوازيا وليس وجوبيا، بحيث يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون رفع تظلم أمام السلطة الادارية التي أصدرت قرار العزل، وهذا ما يستشف من كلمة "يمكن" الواردة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بنصها: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته". وبهذا المعنى ساير هذا المرسوم القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جوازيا، وليس وجوبيا بمقتضى المادة 830 من قانون الاجراءات المدنية والادارية لسنة 2008 بنصها أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه".

3. أهمية التظلم:

للتظلم الإداري أهمية بالغة كبيرة ليس للأفراد فحسب بل وللإدارة أيضا ويتجلى أهميته في إباحته المجال للإدارة للتأني والموضوعية، وهذه ضمانات هامة مع الأخذ في الحسبان أن الإدارة تخشى من إعادة النظر في قراراتها من قبل الجهات الإدارية العليا إضافة إلى أن التظلم يخفف عن كاهل القضاء، من خلال فض الكثير من المنازعات بطريقة ودية في مراحلها الأولى، ويشكل التظلم رقابة فعالة لما يمتاز به من سرعة، بقياسها بالرقابة ليس هذا فحسب، بل يعد التظلم الإداري وسيلة مهمة في الكشف عن مستوى أداء الموظفين لأعمالهم وتحديد مسؤوليتهم إذ أن هناك خلل ما ينبغي معالجته².

¹ - فلاح هيبية، المرجع السابق، ص 44.

² - نفس المرجع، ص 47.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

هذا بالإضافة إلى كثرة الحلول التي تتخذها الإدارة بصدد موضوع معين تكثر منه التظلمات، يمكن أن يقدم للسلطة التشريعية دراسات ووثائق معتبرة ترشدها عند إعدادها لقانون جديد وعلاوة على ما سبق، يعد التظلم وسيلة لإيجاد علاج لجميع الإجراءات التي يمكن أن تكون قد تمت على نحو معين على أساس أن التظلم يسمح للإدارة بإعادة النظر في قراراتها وفقا لمبدأي الملاءمة والمشروعية، بينما القضاء يقتصر على المشروعية، ولا يمكن أن ننكر أهمية التظلم الإداري في حماية الموظف المتظلم، عن طريق منعه من تقديم دعوى قضائية لا فائدة منها، إذا كانت الإدارة مستعدة لتلبية طلبه، هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن التظلم يسهل مهمة القاضي، طالما أن المداولة القضائية سوف تنصب حصرا على مضمون القرار المطعون فيه، بوصفه يحدد كفة النزاع الواجب حسمه¹.

كما نجد المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نص على ضرورة تنبيه الإدارة للموظف أثناء تبليغه قرار العزل لإمكانية تقديمه لتظلم إداري وذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل، إذ تنص المادة 13 من المرسوم رقم 321/17 على أنه: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة التي أصدرته وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاخ تبليغه"، ويتعين على الموظف المتظلم من قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم. وعلى الإدارة دراسة هذا التبرير فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب عليها إلغاء قرار العزل².

غير أنها تكون ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء غير أن رأي هذه الأخيرة غير ملزم للإدارة، ويترتب على تقديم التظلم والمبرر المقبول للغياب صدور قرار إداري من نفس السلطة الإدارية يتضمن إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج المعني في منصبه الذي يبقى شاغرا

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 47.

² - سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، عدد 02، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019، ص 70.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

طيلة آجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة عمل غير مؤداة فعلاً¹.

4. الجهة المختصة بالنظر في التظلم:

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه: "ينبغي أن يتضمن قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه"، ومنه نستنتج أن الموظف محل العزل يمكنه أن يتظلم أمام سلطة التعيين، وهذا ما يطلق عليه تسمية التظلم الولائي².

يقصد بالتظلم الولائي أن يتقدم الموظف صاحب الشأن للسلطة التأديبية مصدرة القرار المتضمن العقوبة التأديبية شكوى يلتمس إعادة النظر في القرار الذي أصدرته وذلك بسحبه، أو تعديله باعتبار ما تتمتع به الجهة الإدارية من سلطة تقديرية واسعة أو حتى إلغائه، وعليه فقد تعدل القرار بصفة جزئية أو كلية طبقاً لما تراه أكثر اتفاقاً مع حكم القانون، وحسب درجة اقتناعها بالإدعاءات المقدمة من الموظف وفي هذه الحالة يعد سكوتها رفضها ضمناً للتظلم³. حيث يتعين على الموظف المتظلم ضد قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم وتدرس الإدارة هذا التبرير وكل الأدلة الثبوتية له فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب على الإدارة إلغاء قرار العزل، غير أنها تكون ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة غير أنه رأي اللجنة غير ملزم للإدارة. يترتب على تقديم التظلم والمبرر المقبول للغياب في الآجال القانونية صدور قرار إداري من نفس السلطة الإدارية يتضمن إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج المعني في منصبه الذي بقي شاغراً طيلة آجال التظلم

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 47 - 48.

² - نفس المرجع، ص 44.

³ - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، الطبعة 1، دار الأيتام للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص 391.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة العمل غير المؤداة فعلا باستثناء العطل القانونية¹.

5. شروط التظلم:

لصحة إجراءات التظلم لابد أن يراعي الموظف المتضرر جملة من الشروط تقضى

توافرها حتى يكون القرار سليما منتجا لأثره وهذا ما تستدعي توفر مجموعة من الشروط:

• أن يتقدم به الموظف المعني بالتظلم إلى الجهة التي أصدرته أي سلطة التعيين؛

وهذا ما يوافق نص المادة 830 من القانون رقم 09/08 حيث اكتفى فيه المشرع فقط

بالإشارة على أن: "يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار"، لذلك يقع على عاتق الإدارة

التي تنظر التظلم أن تقوم بتسجيله في سجل خاص فيه تاريخ تقديمه، ويسلم إلى المتظلم

اشعارا بالاستلام عن طريق البريد من طرف الإدارة²؛

• يجب أن يقدم التظلم ضد القرار الصادر عن الجهة المقدم إليها التظلم بحيث يكون محل

التظلم القرار الإداري بالمفهوم الذي استقرت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا في تعريف هذا

القرار من أنه إفصاح من جهة الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون عن إرادتهما الملزمة بما

لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين، ذلك بقصد إحداث مركز قانوني، متى كان ذلك ممكنا

وجائزا قانونا، يهدف تحقيق المصلحة العامة³؛

• أن يقدم التظلم خلال الميعاد القانوني المحدد له لأنه بفوات الأجل أو المدة المحددة

للتظلم تزول الحكمة المرجوة للتظلم، لاسيما أن التظلم يمثل ضمانا إدارية للموظف العمومي،

وثمة يستوجب احترام المدة المخولة له حتى ينتج أثره. لذا خول المشرع الجزائري إمكانية التظلم

الإداري الجماعي أو التنظيمي، وفي حالة سكوت الإدارة المستخدمة عن الرد على التظلم

المقدم لها خلال شهرين، فيعبر ذلك بمثابة قرار بالرفض ويستند هذا الأجل من تاريخ تبليغ

¹ - المواد 13 و 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

² - زياد عادل، المرجع السابق، ص 228.

³ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 45-46.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

التظلم، مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يلزم الموظف بالتظلم قبل اللجوء للقضاء، لأنه قد جعل التظلم في الدعوى التأديبية جوازياً، ومن ثم يمكن للموظف أن يفاضل بين اللجوء للتظلم أو عدم اللجوء لذلك¹.

ثانياً: الطعن القضائي

تعتبر عملية الطعن القضائي من أقوى وأكثر أنواع الضمانات في دولة القانون حيث يترتب عليها حماية حقوق وحرية الإنسان بصفة عامة وحماية الموظفين حيث أنه يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل أن يطعن فيه قضائياً من خلال رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً أو مجلس الدولة وذلك وحسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.

حيث أن الطعن القضائي هو أسلوب لتحقيق الرقابة القضائية على الأعمال الإدارية وعلى نشاط الهيئات الاستشارية المتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وهي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الشأن من الموظفون العموميين أمام الجهات القضائية وذلك بهدف المطالبة بإلغاء أو لإبطال قرار إداري أو تأديبي غير مشروع².

يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل، الطعن فيه عن طريق رفع دعوى الإلغاء، أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة إما في المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة وذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار حسب قواعد الاختصاص المحددة بموجب المادتين 801 و 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

بمعنى تكون المحكمة الإدارية هي المختصة في قرار عزل الموظف، إذا كان صادراً عن الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، بمقتضى المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويكون مجلس الدولة هو المختص في قرار عزل الموظف من المنصب، إذا كان صادراً عن السلطات الإدارية المركزية، بمقتضى المادة 901 من قانون

¹ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 229.

² - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 48.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008، وبهذا المعنى كل القرارات الإدارية اللامركزية تكون من اختصاص المحاكم الإدارية، وتكون القرارات الإدارية المركزية من اختصاص مجلس الدولة.

أما عن آجال رفع الطعن القضائي فقد نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن آجال التظلم فقط. دون النص عن الأجل الممنوح للسلطة الإدارية للرد على التظلم المقدم من طرف المعني، وعن أجل رفع الدعوى القضائية.

مما يفتح المجال إلى تطبيق الفقرة الثانية والثالثة والرابعة من المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص على أنه: "يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه. وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض". هذا ويتعين على المدعي تأسيس دعواه على وجود عيب من عيوب المشروعية¹.

ومن بين التطبيقات القضائية في هذا الشأن نجد القرار الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 2011/10/13 تحت رقم 0066073 (قضية ب، ع ضد المديرية العامة للجمارك) والذي جاء فيه: "... حيث يعتمد المدعي في تبرير دعوى الإلغاء على أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية ولم تتخذ في وقتها المحدد قانونا.

¹ - المادة 830 من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

حيث أن ترك المنصب وعدم الالتحاق إليه رغم الاعذار المبلغ للموظف، قانونا لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي، بل يستوجب العزل التلقائي، لكن مع ذلك، فإن المدعى عليها أحالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ 2007/11/27 والتي قررت عزله.

وحيث أن قرار العزل اتخذ طبقا للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس...¹.

وأكدت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بأن قرار العزل يعد باطلا وهديم الأثر متى خالف أي مقتضى من مقتضيات ذلك المرسوم وذلك دون تمييز بين نوعية تلك المخالفة جسيمة كانت أو بسيطة، ولعل ذلك جاء بغية حث الإدارة توخي الحذر وعدم التسرع في إصدار قرار العزل، خاصة وأن هذا الأخير يتخذ دون مراعاة الإجراءات والضمانات التأديبية.

وقد جاء في القرار رقم 7462 الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 2003/02/25 (قضية س ر ضد مديرية التربية لولاية سطيف): "... حيث أنه يعتبر قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية قرار مخالف للقانون لعيد في تطبيق المادة 136 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية، لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي أساء في تقدير الوقائع وتطبيق القانون وبعد التصدي ابطال القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف من منصب عمله"².

¹ - مجلة مجلس الدولة، عدد 11، 2013، ص 113.

² - مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص 166.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له

خلاصة الفصل الأول:

تتاولنا من خلال هذا الفصل تحديد المقصود بالعزل من الوظيفة والذي يقصد به طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه: "إجراء إداري يتخذ في شكل قرار إداري معطل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعدار حيث أنه ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معطلاً أو مبيناً". كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانوناً والمرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل والفيضانات وكذا العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله.

هذا وقد بينا أيضاً أنه لا فرق فيما بينه وبين عقوبة التسريح كعقوبات قاسية قد يتعرض لها الموظف العام نتيجة خروجه عن مقتضى الواجب الوظيفي، محددين في ذلك أهم الأسباب المؤدية لعقوبة العزل من الوظيفة طبقاً لما نصت عليه قوانين الوظيفة العامة، وفي مقابل ذلك حددنا بعض الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف العام في مواجهة قرارات الإدارة القاضية بعزله من الوظيفة من أجل ضمان حقوقه التي كفلتها القوانين ذات الصلة بالوظيفة العامة، والتي من بينها أحقيته في التبليغ بالقرار من أجل ممارسة حق التظلم أمام مصدر القرار أو الطعن أمام الجهات القضائية المختصة، والتي تعد بمثابة آليات نص عليها المشرع من أجل خلق نوع من التوازن بين ضمان سير المرفق العام وضمان الموظف لحقوقه والحد من احتمالية تعسف الإدارة.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

تمهيد:

تعدّ الإجراءات ركنا جوهريا من أركان القرار الإداري عامّة والتأديبي خاصّة، إذ تتوقّف مشروعيتها على سلامته من كل عيب، وهي عبارة على جميع الخطوات المنظّمة قانونا والواجبة الإلتباع من قبل كل من الإدارة العمومية لتوقيع العقوبة والموظّف العمومي المعني للدفاع عن نفسه، وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضدّه، وقد منح المشرّع الجزائري صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية حصريا لسلطة التعيين.

هذه المتابعة التأديبية قد ينجم عنها صدور قرار تأديبي يجرّد الموظف العام من الصفة الوظيفية، وهي الآثار الناجمة عن تطبيق القرار الصادر عن السلطة المختصة بالتأديب والتمثلة في فقدان صفة الموظف العام، وتوقيف حقوقه ذات الطابع المالي (الراتب)، غير أنه إذا تبين للإدارة المستخدمة أن مبررا ما مقبول يبرر غياب الموظف العام يلزمها هذا الأخير من مراجعة قرارها من خلال القيام بالغائه أو سحب هذا القرار وبالتالي إمكانية الموظف من العودة لمنصبه الوظيفي متمتعا بكامل حقوقه، وهو ما سيتم تفصيله من خلال هذا الفصل.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

المبحث الأول: سريان قرار العزل للموظف العمومي

نتطرق في هذا المبحث زمن وآثار تطبيق القرار على الموظف العمومي ضمن المطلب الأول وإلى آثار تطبيق القرار على حقوق الموظف العمومي ضمن المطلب الثاني.

المطلب الأول: زمن وآثار تطبيق القرار على الموظف العمومي

إن العزل لا يرتب آثاره إلا بعد صدور القرار الإداري المتضمن العزل من الجهة المختصة بإصداره. هذا القرار الإداري يرتب آثار تمس العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، إذ تنعكس آثار العزل بصفة أساسية على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف أو الإدارة المستخدمة غير أن تأثيرها على الموظف تكون بشكل كبير وبارز وهو الطرف الضعيف في هذه العلاقة. ولتوضيح هذا الأمر نتطرق للآثار الناجمة عن قرار العزل بالنسبة للموظف وعن انعكاس ذلك على مساره الوظيفي.

الفرع الأول: فقدان صفة الموظف العام

جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لتبين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام والجهة الإدارية التي ينتمي إليها، وهي الحالات التي تكاد تجمع معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية على أنها تفقد الموظف لصفته، وهذه نتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة، فتصبح بذلك الوظيفة التي كان يشغلها خالية، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقية¹.

ومنه يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل فقدان الموظف المعزول لصفة الموظف التي اكتسبها بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه بها²، حيث تناول المشرع من خلال نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "ينتج الإنهاء التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة

¹ - فلاح هيبية، المرجع السابق، ص 55.

² - سلطاني ليلة، المرجع السابق، ص 72.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الإستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد والوفاة".

وبمقتضى هذا النص لا تفقد صفة الموظف إلا بتوفر شرطين:

• الانتهاء التام للعلاقة الوظيفية، ومنه فإنهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا بالاستيداع لا يفقد صفة الموظف؛

• وجود سبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية.

والملاحظ أنه بفقدان هذه الصفة يصبح الموظف المعزول خارج عن إطار سلوكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية إلا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل العزل، كما يتبع فقدان الصفة للموظف تجريد الشخص من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظف، كالبطاقة المهنية، أو الوسائل التي يستعملها في أداء مهامه عموماً¹.

الفرع الثاني: عدم التوظيف مجدداً في الوظائف العمومية

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار التأديبي المتضمن العزل تجاه هذا الأخير، ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف، 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 وتولى الوظائف العمومية مهما كان نوعها، وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري عندما نص من خلال أحكام المادة 185 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

ومنه نستنتج أن الموظف الذي كان محل جزاء التسريح أو العزل لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، لهذا إن خدمة الموظف العمومي تنتهي بموجب صدور قرار العزل.

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 55.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

إن الموظف المعزول تأديبيا يقصى من التوظيف مدى الحياة، ويبدو هذا الحكم قاسيا كونه يقضي على حق المواطن في تولى الوظائف العمومية المكفول بموجب الدستور، وكان من الأجدر أن يحرم الموظف لمدة معينة فقط¹، على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 321/17 في حق العون المتريص المهمل لمنصبه الذي تم إقصاؤه لمدة 3 سنوات²، وربما يعود تبرير قساوة هذه العقوبة وما يترتب عنها من عدم إمكانية التوظيف من جديد للوظيفة العمومية، أن الموظف المهمل لمنصبه بدون إذن مسبق أو عذر مشروع، إن دل على شيء فإنما يدل على الاستهتار من جانب الموظف بمهامه الوظيفية وعدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير عمل الجهة التي يتبعها، ولذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سببا لمساءلته تأديبيا، بل جعله سببا لفقدان وظيفته وعدم تمكنه منها من جديد³.

والملاحظ أن المشرع الجزائري أعطى استثناء في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 من خلال نص المادة 14 والتي نصت على أنه: "إذا قدم الموظف المعزول 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 الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي"، مما يستنتج من نص المادة أنه يجوز إعادة إدماج الموظف في حالة الإلغاء الفوري لقرار العزل وذلك عن طريق اللجنة المختصة بالتعيين.

الفرع الثالث: شطب الموظف من قائمة المستخدمين

انطلاقا من نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نجد أنه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله. فنجد أن بعد

¹ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 90.

² - نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بقولها: "لا يمكن المتريص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات".

³ - كنعان نواف، النظام التأديبي للوظيفة العامة، دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الأردن، 2008، ص 219.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

صدور قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها تقوم السلطة المؤهلة بتحرير منصب العمل الذي كان يشغله، فيصبح منصبا شاغرا قابلا للاستغلال، حيث يدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف، ويشطب اسم الموظف من القائمة الاسمية لتعداد الموظفين¹.

في حين نجد نص المادة 2/13 من نفس المرسوم التنفيذي أنه لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل الموظف المعزول من أجل الدفاع عن نفسه، سواء بتبرير غيابه أو التظلم ضد قرار عزله، إلا أنه يعتبر في الوقت ذاته مدة طويلة تزيد من تعطيل وعرقلة حسن سير المرفق العام.

المطلب الثاني: آثار تطبيق القرار على حقوق الموظف العمومي

إن المشرع الجزائري لم يتناول في الأمر رقم 03/06 هذه المسألة، إلا أنه قرر صراحة من خلال المادة 216 منه زوال صفة الموظف بنهاية العلاقة الوظيفية، وهذه الصفة هي التي تخوله التمتع بالحقوق والضمانات المقررة في القانون ويلتزم بموجبها بالواجبات القانونية المفروضة، على أن نوضح ذلك فيما يلي:

الفرع الأول: مدى استمرار الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام

الأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية مع الإدارة لا يتمتع بالحقوق والضمانات التي كانت تخولها له صفة الموظف، ويدل على هذا الأصل غياب أي نص في الأمر رقم 03/06 يقرر حقوقا وضمانات للموظفين بعد نهاية العلاقة الوظيفية، كما أن زوال صفة الموظف بما يرتبه من حقوق، واستثناء على هذا الأصل كرست بعض القوانين الأساسية الخاصة بحقوق وضمانات للموظفين بعد نهاية علاقتهم الوظيفية للإدارة، من ذلك ما نص عليه القانون الأساسي الخاص بأسلاك الأمن الوطني من حماية موظفي الشرطة بعد تعاقدهم مما قد

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 59.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

يعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أو الشتم في شخصهم أو عائلاتهم إذا ثبتت العلاقة السببية بين هذه الأفعال وصفتهم الوظيفية السابقة¹.

الفرع الثاني: عدم التمتع بحق الراتب

نهاية العلاقة الوظيفية يترتب عنها من الناحية المادية توقيف راتب الموظف، فلا تتحمل ميزانية الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها دفع راتبه، ويجسد هذا الأثر عمليا بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح المالية والميزانية، ويبدأ سريان هذا الأثر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية، ويجد هذا الأثر أساسه من القاعدة التي نصت عليها المادة 121 من الأمر رقم 03/06 التي مفادها أن الراتب يمثل المقابل للواجبات القانونية، فالملاحظ أن أداء خدمته ينتهي بأثر رجعي من تاريخ توقيفه، مما يجعل الحرمان من الراتب يبدأ من هذا التاريخ²، فلا تتحمل مصلحة الميزانية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف عبء دفع راتبه، ويتم تجسيد هذا الأثر من الناحية العملية بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح المالية، ويبدأ سريان هذا الأثر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية³.

وبالرجوع إلى المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نجد بأنها نصت صراحة على أنه: "في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره".

وبهذا يكون توقيف صرف الراتب بمثابة إجراء إداري مؤقت سابق على صدور قرار العزل، فلا يصبح نهائيا إلا بصور هذا الأخير، الذي تسري آثاره حسب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي نفسه ابتداء من أول يوم تغيب فيه الموظف المعزول.

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 58.

² - يحيى قاسم سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة، في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2005، ص 106.

³ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 60.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

وقد أكدت ذلك المادة رقم 207 من الأمر رقم 03/06 والتي أفادت بنصها على أنه: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

وبهذا نستنتج أن توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول لا يكون بشكل نهائي إلا بعد صدور وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب¹.

الفرع الثالث: الحق في دفع المبالغ المالية المستحقة المتأخرة

تؤدي الإدارة أو المؤسسة العمومية الحقوق المالية المستحقة للموظف أثناء قيام العلاقة الوظيفية، فتسدد الرواتب المتأخرة، والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية، ومختلف المنح والعلاوات.

فالأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية لا يستفيد من حقوق مالية تلزم المؤسسة أو الإدارة التي تنتمي إليها بدفعها، حيث أن الأمر رقم 03/06 ومختلف قوانين الوظيفة العمومية التي تعترف بما يسمى بمكافأة نهاية الخدمة التي أقرتها بعض قوانين الوظيفة العمومية².

المبحث الثاني: إلغاء وانعدام أثر قرار العزل للموظف العمومي

للموظف المعني حق اللجوء إلى القضاء من أجل مخاصمة القرار الذي يقضي بالعزل وذلك من خلال تمكينه من قبل المشرع الجزائري بمباشرة دعوى الإلغاء حيث أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الوقاية لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال وحياد دون أن ننسى

¹ - فلاح هيبية، المرجع السابق، ص 61.

² - نفس المرجع، ص 62.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

التخصص والتكوين القانوني وكذا حجية ما تصدره من أحكام والتي من خلالها يضمن سلامة منصبه ومساره المهني.

المطلب الأول: الغاء قرار العزل للموظف العمومي

نجد في الأصل أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية غير قابل للإلغاء متى صدر مستوفيا للشروط القانونية، فقرار إحالة الموظف على التقاعد أو تسريحه أو عزله أو قبول استقالته غير قابل للرجوع فيه¹، إلا أن عدم المشروعية سبب كاف لمراجعة قرار إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كانت بناء على إرادة الإدارة بالسحب أو الإلغاء، أو بناء على حكم القاضي الإداري بالإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف والإدارة.

أما المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نص على أنه إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا لغيابه في أجل شهرين تقوم الإدارة بإلغاء قرار عزله، أيضا أضاف إليه إمكانية التظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، غير أن ما يلاحظ على المرسوم التنفيذي المذكور هو عدم نصه على إمكانية الطعن القضائي، والتي يسعى من خلالها الموظف المعزول إلى إلغاء القرار.²

الفرع الأول: إلغاء القرار التأديبي عن طريق دعوى الإلغاء

تبقى الوسيلة الأخيرة أمام الموظف العام بعد استكمال إجراءات الطعن الإدارية هو الطعن القضائي، والطعن في هذه الحالة يخص كل العقوبات، وهذا يهدف إلغاء القرار التأديبي إذا كان غير مشروع، وحق اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة دعوى الإلغاء، وتعتبر من أهم

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 22.

² - تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه: "إذا قدم الموظف المعزول 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 الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي".

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

وسائل الرقابة على أعمال الإدارة وأكثرها قوة وفعالية في حماية الموظفين العامين، حيث أن هذه الرقابة تكون بأثر رجعي كأنها لم توجد.

يعرفها أيضا الأستاذ محيو بأنها: "التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع"¹. أما الأستاذ محمد صغير بعلي فيعرفها بأنها: "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرفة الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم المشروعية نظرا لما يشوب أركانه من عيوب"².

الفرع الثاني: شروط دعوى الإلغاء لإلغاء قرار العزل

دعوى الإلغاء هي دعوى إدارية قضائية يقدمها أي شخص طبيعي أو معنوي بغض النظر عن وجود مصلحة شخصية لرافعها أو ذاتية، يهدف إلى إلغاء قرارا إداري غير مشروع، ودور القاضي هو البحث في مدى مشروعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم المشروعية والحكم فيها يكون بأحد الأمرين:

1- إما بإلغائها بناء على عدم مشروعيتها؛

2- رفض الدعوى بناء على شرعية القرار³.

ولقبول دعوى الإلغاء هناك شروط شكلية وأخرى موضوعية:

أولا: الشروط الشكلية

وتتمثل في وجود قرار إداري سابق، شرط المصلحة والصفة والأهلية، التظلم الإداري المسبق وكذلك المواعيد والإجراءات.

¹ - إلياس بن سالم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001، ص 109.

² - محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 30.

³ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 108.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

1. وجود قرار إداري سابق:

فدعوى الإلغاء تخص القرارات الصادرة من الإدارة وأن تكون هذه الأخيرة وطنية، ويكون القرار محل الطعن تنفيذيا من شأنه أن يؤثر في المركز القانوني لأحد الموظفين¹، والقرار الإداري يدلّ على إرادة الإدارة الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح من أجل تغيير مركز قانوني متى كان ذلك مسموح به قانونا قصد تحقيق الصالح العام². ولقد نصت المادة 819 فقرة أولى من قانون الاجراءات المدنية والإدارية³ على وجوب إرفاق العريضة بقرار إداري تحت طائلة البطلان في حين أن قانون الوظيفة العمومية لم ينظر في دعوى الإلغاء: "يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر".

هذا فيما يتعلق بالقرار الصريح والمكتوب أما القرارات الضمنية فالإدارة مجبرة على تقديم القرار الإداري ولو كان ضمنيا وذلك بطلب من القاضي في أول جلسة. وهذا يدلّ على أن القرارات الإدارية يمكن أن تكون مكتوبة وصريحة، كما يمكن أن تكون ضمنية أو شفوية وإذا كان الأصل أن معظم القرارات الإدارية تكون بشكل واضح ومكتوب⁴ وأيضا لا يمكن قبول الطعن بالإلغاء في الأعمال الانفرادية الصادرة عن الإدارة لأنها لا تعد قرارات إدارية مثال الأعمال التحضيرية أو التمهيدية.

2. شرط المصلحة والصفة والأهلية:

فالمصلحة هو مبدأ مستقر عليه في فقه القانون ويعتبر هذا الشرط عام في كل الدعاوى حيث أن لا مصلحة لا دعوى⁵. بالنسبة للتشريع الجزائري نجد أن المشرع قد نص على هذا

¹ - حسن مصطفى حسن، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 4.

² - سليمان محمد الطماوي، قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1976، ص 437.

³ - القانون رقم 09/08، المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21 الصادر بتاريخ 2008/04/23.

⁴ - نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 178.

⁵ - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 483.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

الشرط في قانون الاجراءات المدنية والإدارية ولقد اعتبر المصلحة شرط لقبول الدعوى¹ شأنها شأن الصفة، ويكفي أن تكون المصلحة محتملة وتكون مباشرة ومشروعة، وعدم توافرها يؤدي إلى رفض الدعوى شكلا، أما الأهلية هي شرط موضوعي عدم توافرها يؤدي إلى بطلان القرار².

3. التظلم الإداري المسبق:

لم يعد المشرع الجزائري يأخذ بالتظلم الإداري المسبق كشرط لقبول الدعوى أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، حيث ترك الحرية المطلقة للشخص المعني أي الموظف في أن يقدم تظلمه أو يلجأ مباشرة إلى القضاء والحكمة في ذلك تخفيف العبء على الموظف أو المتقاضين وضبط الإجراءات³.

4. المواعيد والإجراءات:

أ - المواعيد:

لكي تقبل دعوى الإلغاء يجب أن ترفع الدعوى خلال مدة معينة وأن تسوى إجراءات محددة، فلقد حدد المشرع الجزائري ميعاد الطعن القضائي أمام المحاكم الإدارية بأربعة أشهر، كذلك ينطبق الأمر نفسه بآجال الطعن أمام مجلس الدولة لكن بشرط أن يكون اختصاص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة لأنه إذا فصل كجهة استئناف فلا تطبق الآجال السالفة الذكر⁴.

ب - الإجراءات

أقر المشرع الجزائري أنه لا تقبل دعوى الإلغاء إلا بموجب إيداع عريضة لدى كتابة الضبط بالهيئة القضائية الإدارية المختصة، سواء كان ذلك أمام المحاكم الإدارية أو على

¹ - تنص المادة 1/13 من قانون رقم 09/08 بأنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

² - تنص المادة 2/13 بأنه: "يثير القاضي تلقائيا إنعدام الأهلية...".

³ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 113.

⁴ - المادة 829 من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مستوى مجلس الدولة، وتتعدد الخصومة بمجرد إيداع العريضة لدى كتابة الضبط حيث ترفع الدعوى بمحامي وجوبي أمام الجهات القضائية الإدارية.¹ تعفى الدولة والولاية والبلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية من التمثيل الوجوبي بمحامي.² يجب أن تتضمن عريضة إفتتاح الدعوى البيانات الشكلية والموضوعية الواجب توافرها³. تنقطع هذه المدة في حالة الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة، في حالة طلب المساعدة القضائية في حالة وفاة المدعي أو تغير أهليته أو لقوة قاهرة أو حادث فجائي كما ينقطع بالتظلم إلى الهيئة الإدارية مصدرة القرار.⁴

ثانيا: الشروط الموضوعية

تعرف الشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء أنها حالات وعيوب القرار الإداري وهي:

1. عيب إنعدام السبب:

وهذا عندما تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية وتبني عنها قرارها خلاف الواقع.

2. عيب عدم الاختصاص:

يتحقق في حالة صدور قرار تأديبي عن السلطات الغير المختصة ومن دون تفويض، وهناك عيب الاختصاص البسيط وعيب عدم الاختصاص الجسيم؛ فالأول مفاده اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاصات سلطة إدارية أخرى، أما الثاني فمفاده اعتداء سلطة قضائية أو تشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

¹ - تنص المادة 826 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بأنه: "تمثيل الخصوم بمحامي وجوبي أمام المحكمة الإدارية، تحت طائلة عدم قبول العريضة".

² - تنص المادة 827 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بأنه: "تعفى الدولة والأشخاص المعنوية المذكورة في المادة 800 أعلاه من التمثيل الوجوب بمحام في الادعاء والدفاع أو التدخل".

³ - المادة 15 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁴ - المادة 832 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

3. عيب الشكل:

لما يشوب القرار التأديبي عيب شكلي جوهري هذا الأخير يتعرض للإلغاء مثال عدم استشارة جهة معينة حتى لو لم تكن الإدارة ملتزمة برأيها مثال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لما لها من ضمانات خلال مراحل الإجراءات التأديبية بالإضافة إلى حق الموظف في الإطلاع ملفه وحق الدفاع.

4. عيب الإنحراف في استعمال السلطة:

كما سبق القول فإن للإدارة السلطة التقديرية في تقدير ملاءمة إصدار القرار من عدمه، ويتحقق هذا العيب إذا كان الهدف من إصدار القرار غير الغرض التأديبي: كإصدار قرار بهدف إتهام الموظف لكونه ينتمي لحزب ما.

5. عيب السبب :

يقصد به أن تكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة لاتخاذ القرار غير موجودة¹.

ثالثا: الجهة القضائية المختصة

إن الجهة القضائية المختصة في إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة عن السلطة المركزية هي المحاكم الإدارية حيث نص قانون الاجراءات المدنية والإدارية، في المادة 800 منه على ذلك وتم التأكيد عليه في المادة 4/804 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية، وعليه فإن الجهة المختصة هي المحاكم الإدارية التي نشأت بمقتضال قانون رقم 02/98، فهي تتمتع باختصاص عام وولاية العامة في المادة الإدارية إلا ما استثناه القانون صراحة إلى جهة أخرى².

¹ - عوادي عمار، النظرية العامة، للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزء 2، الجزائر، 2004، ص 525 وما بعدها.

² - المادة 4/804 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

أما إذا صدر قرار العقوبة التأديبية من السلطة الإدارية المركزية أو أراد الموظف استئناف الحكم الصادر عن المحاكم الإدارية في الدعوى التأديبية فترفع الدعوى في هذه الحالة أمام مجلس الدولة بعريضة موقعة من محامي معتمد، كما يمكن للموظف طلب وقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية وهذا ما أكدته المادة 834 ويكون بدعى مستقلة ولا بد أن يكون ذلك متزامنا مع دعوى مرفوعة في الموضوع أو في حالة التظلم¹.

يتم التحقيق في طلب وقف التنفيذ القرار الإداري بصورة عاجلة إلا أنه يمكن الفصل في الطلب بدون تحقيق، وفي جميع الأحوال يجب أن تنتظر تشكيلية المحكمة في طلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بأمر مسبب، وينتهي أثر وقف التنفيذ بالفصل في دعوى الموضوع و يبلغ المعني خلال أربعة وعشرون ساعة، بعد ذلك يتوقف أثر القرار الإداري المطعون فيه من تاريخ التبليغ الرسمي لوقف التنفيذ إلى الجهة الإدارية التي أصدرته، ويجوز استئناف أمر وقف التنفيذ أمام مجلس الدولة خلال خمسة عشر 15 يوم من تاريخ التبليغ.

الفرع الثالث: أثر الطعن القضائي في قرار عزل الموظف

إن الهدف من رفع دعوى الإلغاء هو الحصول على الحكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية الإدارية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سوءا برفض، أو تأييد القرار المطعون فيه، ومن الآثار المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي بإعادة إدماج الموظف في منصبه (أولا) وكذا تسوية وضعية الموظف المهنية (ثانيا) إلى جانب التعويض عن الأضرار التي لحقت به (ثالثا).

أولا: إعادة إدماج الموظف في منصب عمله

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته، وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة ويحكم على الإدارة

¹ - تنص المادة رقم 834 على أنه: "تقدم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعى مستقلة".

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

بضرورة إعادة إدماج الموظف العام في منصب عمله، فإنه من باب أولى إن تلتزم الإدارة بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع الصادر في حقه¹.

تناول المشرع الجزائري هذا الأمر في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي يلزم الإدارة بقوة القانون على إعادة إدماج الموظف العام في منصبه، وهذا في حال ما إذا صدر قرار بالعزل أو التسريح في حقه وهو في وضعية من الوضعيات القانونية التي يتواجد فيها الموظف العام سواء في وضعية الاستيداع أو وضعية أداء الخدمة الوطنية، إذ تعتبر هذه القرارات تعسفية في حقه ولقد أشارت المادة 152 من الأمر نفسه والتي تنص على: "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد"². كون أن حالة الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف والتي نصت عليها المادة 145 الأمر رقم 03/06.

إلى جانب ذلك تنص المادة 155 الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: "يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد"، فالخدمة الوطنية هي أيضاً من الوضعيات القانونية للموظف العام التي نصت عليها المادة رقم 128 الأمر رقم 03/06.

ثانياً: تسوية وضعية الموظف المهنية

لا يقتصر إلغاء القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام سواء بالعزل أو التسريح مجرد إعادته لمنصبه الوظيفي السابق الذي كان يشغله، وأما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية خاصة الترقيّة في الدرجات، وكذا العلاوات، إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق التي كان من المفروض إن يستفيد منها، وذلك من خلال تيسير كل الوسائل لذلك، بالتالي يسترجع الموظف كافة حقوقه بأثر رجعي، وتسوية وضعيتها الإدارية التي كان

¹ - عتبة نور الدين، حمداوي جلول، الطعن في قرار تأديب الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إدارة وتسيير جماعات محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020/2019، ص 82.

² - المادة 152 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

سيستفيد منها لولا صدور القرار التأديبي في حقه، ومراجعة المسار المهني للموظف العام مطالبة بتطبيق مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية واستنفاد الإجراءات المحددة لذلك¹.

ثالثا: التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء القرار التأديبي غير المشروع بناء على طلبه، ومن تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05، في قضية مركز التكوين المهني والتمهين بآبور ولاية سطيف ضد ل. م ومن معه، التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كاتب ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17، استأنف مدير التكوين المهني للقرار الصادر بتاريخ 1998/07/13 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف والذي يأمر إعادة إدماج السيد ل. م في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا وتعديلا له والتصريح بما يلي:

- لا يتعين دفع رواتب.

- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 1000000 دج سبيل التعويض².

تعتبر دعوى التعويض من أكثر الدعاوى قيمة لحماية حقوق الموظف العام في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضارة ومنها سلطة التأديب.

والجدير بالذكر، أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها وهذه الآثار لا يكفي لإزالتها بمجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل لابد من تعويض الموظف العام عما لحقه من ضرر جراء هذا القرار وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومن ثم فإذا كان

¹- عتبة نور الدين، حمداوي جلول، المرجع السابق، ص 84.

²- نفس المرجع، ص 85.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدهم فإن التعويض ينصب على آثارها فيزيلها، ومن ثم يكون لكل منهما دورا في إرساء دعائم مبدأ المشروعية¹.

المطلب الثاني: انعدام قرار العزل للموظف العمومي

كأصل عام هو خضوع السلطات الإدارية لمبدأ المشروعية، وممارسة أعمالها وفقا لما

يقتضيه القانون، إلا أن احتمال خروج الإدارة عن هذا المبدأ قد ينجر عنه المساس بحقوق الموظفين، ومراكزهم القانونية، وإذا غابت في القرار الإداري عناصر المشروعية واصابته بعيب من عيوبها وعليه كان من الواجب على الإدارة أن تتجه إلى إصلاح أخطائها وهذا وفقا لما ألزمها القانون به وذلك من خلال سحب القرار التأديبي.

يقصد بسحب القرارات التأديبية إزالة آثارها بالنسبة للمستقبل والماضي، أي إعدام آثار

القرار التأديبي بأثر رجعي، اعتبارا من تاريخ صدوره بشكل يجعله كأنه لم يكن أصلا².

سحب القرار التأديبي لا يكون مبررا إلا إذا كانت العقوبة غير سليمة أو أسست على وقائع غير صحيحة أو تم إقرارها بعد دراسة اتضح أنها كانت جد ناقصة، كما يمكن أن يترتب على سحب القرار التأديبي نتائج غير مرضية، كتعيين موظفين جدد مثلا في سلك، أو وظيفة بدلا من موظفين المدانين بعقوبة تأديبية، فالموظف المعين حديثا مطالبا بترك مكانه لسلفه ومن ثمة فهو يلجا إلى طلب الحصول على تعويض نقدي من الإدارة بسبب فقدانه لوظيفته دون وجه حق³.

¹ - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2013/2014، ص 380.

² - عتبة نور الدين، حمداوي جلول، المرجع السابق، ص 70.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 486.

الفصل الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

تفاديا لمتل هذه الحالة فإن الإدارة مطالبة بعد سحب القرار التأديبي، قبل انقضاء أجل المنازعة الإدارية إذ أن الموظف المعين بدل الموظف المعاقب ينبغي أن يتخذ طابع مؤقت لتفادي النزاع بالحق المكتسب النهائي بسبب امتداد آثار سحب العقوبة على وظيفته الخاصة¹. إن سحب القرار التأديبي غير المشروع ليس مجرد رخصة تمارسها لجان الطعن الإدارية المختصة وفق ما تشاء بل هو واجب والتزام مفروض عليها احترامها لمبدأ المشروعية، وهو المبدأ الذي يجب أن يسود في جميع تصرفات الإدارة أثناء أي قرار تأديبي محل الطعن، وتطبيقا لذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي في القضاء أن الإدارة (لجان الطعن الإدارية) ملزمة بالتدخل لسحب القرار الإداري (ومنه التأديبي) المعيب على أن يتم هذا الإجراء خلال ميعاد الطعن القضائي².

كما ذهب جانب آخر من القضاء إلى القول بأنه: "من المقرر قانونا أن الإدارة يجب عليها سحب قراراتها غير المشروعة وتصحيحها للأوضاع المخالفة للقانون، ولو كان من شأن هذه القرارات توليد حقوق أو مراكز ذاتية للأفراد، باعتبار أنه لا يجوز اكتساب الحقوق بمخالفة القانون"³.

¹ - نفس المرجع، ص 487.

² - عتبة نور الدين، حمداوي جلول، المرجع السابق، ص 71.

³ - نفس المرجع، ص 71.

الختامة

في ختام دراسة موضوع عزل الموظف العمومي كجزاء وعقوبة تأديبية عن الخروج عن مقتضى إحترام الواجب الوظيفي بسبب إهمال المنصب على أنها حالة من حالات إنتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة إنهاء تاما، وبالرغم من نص المشرع بشكل صريح على فقدان الموظف المهمل لمنصبه في العقوبات التأديبية، إلا أنه وبالنظر لخطورة هذا الإجراء الصادر من الإدارة بصفة انفرادية لاسيما الآثار المترتبة عليه والمتمثلة في عدم إمكانية التوظيف من جديد إلا أنه أولى اعتبارا للطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو الموظف، ورعاية الجانب الشخصي للوظيفة العامة من خلال وضع محددات موضوعية وإجرائية التي تعد بمثابة ضمانات منحت للموظف سابقة ولاحقة لقرار العزل وبعضها يتعلق بسبب صدور قرار العزل، إذ اشترط المشرع في الغياب بلوغ عدد معين من الأيام وضرورة التتالي في الغياب دون انقطاع.

كما منح المشرع ضمانات تتعلق بالشكل والإجراءات التي يصدر فيها القرار الإداري بالعزل، إذ يتعين على الإدارة قبل اللجوء إلى العزل بتقديم إعدارين متتالين في آجال محددة قانونا مع ضرورة تسببها لقرار العزل. كما أن المشرع لم يكتف بهذه الضمانات بل منح ضمانات بعد صدور قرار العزل وذلك من خلال تمكين الموظف المعزول من التظلم ضد قرار العزل خلال شهرين وتمكينه من تقديم مبررات لغيابه ورتب المشرع على قبول الإدارة المبرر عودة الموظف إلى منصب عمله الذي يظل شاغرا إلى غاية الفصل في التظلم وإلغاء قرار العزل. ومن أهم الضمانات أيضا النص بشكل صريح على بطلان قرار العزل الذي لم يحترم هذه الضمانات وتجريده من كل أثر قانوني وهنا يلجأ الموظف إلى القضاء الإداري المختص ويطلب إلغاء القرار وهذا في حال رفض الإدارة، وذلك اعتمادا على الدراسات والأبحاث التي ساعدتنا في الوصول إلى النتائج والاقتراحات التالية:

أولا: النتائج

1) لم يعط المشرع ضمانات خاصة بقرار العزل بل ربطها بضمانات جميع القرارات للتنظيم الإداري.

- 2) يتعرض لعقوبة العزل كل موظف يكون في وضعية "إهمال المنصب".
- 3) اعتبار قرار العزل إجراء تأديبي وليس عقوبة تأديبية ناتجة عن خطأ مهني إنما ينتج عن تخلي الموظف لمنصبه.
- 4) يعتبر في وضعية إهمال للمنصب كل موظف يتغيب 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول.

ثانيا: الاقتراحات

- 1) إعادة النظر في إجراء العزل بوضع قواعد قانونية واضحة تزيل الغموض الذي يكتنفه بخصوص كونه عقوبة تأديبية أم لا.
 - 2) إعفاء الموظف الذي رد على الإعداز بمبرر غير مقبول والاكتفاء بخصم من الراتب فقط.
 - 3) إدراج عقوبة العزل ضمن الدرجة الرابعة للعقوبات التأديبية، فلا يمكن تصور إقرار عقوبة تخرج عن الإطار التأديبي.
 - 4) ضرورة إلغاء قرار العزل من السلطة المختصة دون أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة تقديم الموظف المعزول تبرير مقبول خلال الأجل المحددة، وفق قاعدة توازي الأشكال.
- نتمنى في الأخير أن يعي الموظف مدى خطورة العزل على حياته الوظيفية وإنهاء خدمته الوظيفية والتزامه بالمهام المقررة له.

المراجع

قائمة المراجع:

أولا: النصوص القانونية

I. الدستور:

1. القانون رقم 01/16، المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14، الصادرة بتاريخ 07/03/2016.

II. القوانين العضوية:

1. القانون العضوي 11/04، المؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 57.

III. القوانين:

1. القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13/05/2007، المعدل والمتمم للأمر رقم 75/58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31، الصادرة بتاريخ 13/05/2007.

2. القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008.

3. القانون رقم 10/11، المؤرخ في 22/06/2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة بتاريخ 03/07/2011.

4. القانون رقم 07/12، المؤرخ في 21/02/2012، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 12، الصادرة بتاريخ 29/02/2012، صادرة في 08/09/2004.

.IV. الأوامر:

1. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 1966/06/08 (ملغى).

2. الأمر رقم 156 / 66 المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 49، الصادرة في 1966/06/11.

3. الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78، الصادرة بتاريخ 1975/09/30، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 2007/05/13 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31، الصادرة بتاريخ 2007/05/13.

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

.V. المراسيم الرئاسية والتنفيذية:

1. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 13، الصادرة بتاريخ 1985/03/24. (ملغى)

2. المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 1984/01/14، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 1984/01/15.

3. المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/12/12.
4. المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.

ثانيا: الكتب

1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، الطبعة 1، دار الأيتام للنشر والتوزيع، عمان، 2017.
2. حسن مصطفى حسن، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010/2009.
4. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1996.
5. سليمان محمد الطماوي، قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1976.
6. عوادي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزء 2، الجزائر، 2004.
7. كنعان نواف، النظام التأديبي للوظيفة العامة، دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الأردن، 2008، ص 219.
8. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار مطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1985.
9. محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

10. نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

11. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض

التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ثالثا: الأطروحات والرسائل

أ. أطروحات الدكتوراه:

1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة لنيل شهادة

الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد

تلمسان، 2014/2013.

2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم،

تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،

2016.

3. يحيى قاسم سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة

في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2005.

إ. رسائل الماجستير:

1. إلياس بن سالم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق،

جامعة الجزائر، 2002/2001.

2. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون الأساسي والعلوم

السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي

وزو، 2011.

3. عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي

العام للعام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة

الجزائر، 1989.

III. مذكرات الماستر:

1. عتبة نور الدين، حمداوي جلول، الطعن في قرار تأديب الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إدارة وتسيير جماعات محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020/2019.
2. فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019.

رابعاً: المجالات

1. بلال بلغالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، عدد 02، سبتمبر، 2019.
2. سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، عدد 02، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019.
3. غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2018.
4. مكي عمام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، العدد الأول، 2019.

خامساً: المجالات والأحكام القضائية:

1. مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.
2. مجلة مجلس الدولة، العدد 11، 2013.

سادسا: القوانين الأجنبية

1. القانون رقم 1937/58، المؤرخ في 1937/07/31، المتضمن قانون العقوبات المصري المعدل والمتمم، الوقائع المصرية عدد 71، صادرة في 1937/08/05، منشور على الموقع: <http://www.alamiria.com/ar-eg>
2. القانون 47 لسنة 1978 المتضمن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 29 تابع (ب)، صادرة بتاريخ 1978/07/20، الموقع الالكتروني www.google.com.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	شكر
	إهداء
ب-ث	مقدمة
الفصل الأول : الاطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي والضمانات الممنوحة له	
6	تمهيد
30-8	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لعزل الموظف العمومي
8	المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف العمومي
24	المطلب الثاني: أسباب العزل عن الوظيفة
43-31	المبحث الثاني: ضمانات حماية الموظف من العزل
31	المطلب الأول: الضمانات الممنوحة قبل صدور قرار العزل
33	المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة بعد صدور قرار العزل
43	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : إجراءات عزل الموظف في التشريع الجزائري	
45	تمهيد
51-46	المبحث الأول: سريان قرار العزل للموظف العمومية
46	المطلب الأول: زمن وآثار تطبيق القرار على الموظف العمومي
49	المطلب الثاني: آثار تطبيق القرار على حقوق الموظف العمومي
61-52	المبحث الثاني: إلغاء وانعدام قرار العزل للموظف العمومي
52	المطلب الأول: إلغاء قرار العزل للموظف العمومي
61	المطلب الثاني: انعدام قرار العزل للموظف العمومي
63	الخاتمة
65	قائمة المصادر والمراجع
70	الفهرس
72	الملخص

المُلخَص

الملخص:

إن عدم التحاق الموظف لأداء مهامه الوظيفية لمدة 15 يوما متتالية أمر يعرض لأقصى العقوبات التأديبية وهي العزل من الوظيفة العمومية إلى جانب عدم إمكانية توليه لأي منصب وظيفي في إطار الوظيفة العمومية، وذلك نتيجة إهمال المنصب وعرقلة السير الحسن للمرفق.

لذلك وحرصا من المشرع الجزائري فقد نظم من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الإطار الإجرائي لعزل الموظف المهمل للمنصب الوظيفي، كما نظم المشرع من خلال أحكام الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف العام وذلك من حيث تصنيفه للأخطاء وكذا العقوبات التأديبية، إلى جانب الإقرار بجملة من الضمانات لصالح الموظف العام، وهذا سعيا من المشرع من أجل خلق نوع من التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة ومنطق الضمان أي بمعنى ضمان السير الحسن للمرافق العامة إلى جانب ضمان مختلف حقوق الموظف العام.

الكلمات المفتاحية:

الموظف العمومي، الوظيفة العمومية، عزل، عقوبة تأديبية، الخطأ التأديبي.

Abstract:

Therefore, the failure of the employee to perform his job duties for 15 consecutive days is subject to the most severe disciplinary penalties, which are dismissal from the public office, in addition to the inability to assume any job position in the beginning of the public job, as a result of neglecting the position and obstructing the proper functioning of the facility.

Therefore, and in the interest of the Algerian legislator, he organized through the provisions of Executive Decree No. 17/321 the procedural framework for the dismissal of the neglected employee for the job position, and the legislator, through the provisions of Order 06/03 related to the Basic Law of the Public Service, organized the entirety of the elements on which the disciplinary system for the public employee is based, from Where it classifies errors as well as disciplinary penalties, in addition to acknowledging a set of guarantees for the benefit of the public employee, and this is an endeavor by the legislator in order to create a kind of balance between the principle of management effectiveness and the logic of guarantee, meaning ensuring the good running of public utilities as well as ensuring the various rights of the public employee.

Key Words :

public servant, public employment, insulation, disciplinary punishment, disciplinary error .