

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

الشعبة : الحقوق

تحت إشراف الأستاذة الدكتورة:

من إعداد الطالب :

قماري نضرة بن ددوش

مغتات هواري

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عوالي علي

الأستاذ

مشرفا مقرا

قماري نضرة بن ددوش

الدكتورة

مناقش

زواتين خالد

الأستاذ

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت في : 22 / 06 / 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ
الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ
الصَّالِحِينَ

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 أُمي
العزيزة حفظها الله وأطال في عمرها.
إلى الذي أحبني بلا مقابل وأنار لي طريق النجاح أبي الغالي
وإلى إخوتي وأخواتي وإلى عائلة مغتات وإلى كافة الأصدقاء
إلى هؤلاء جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضعة.
هواري مغتات

شكر وعرفان

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

نحمد الله العلي القدير الذي وفقنا في إتمام هذا العمل المتواضع.
كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة "الدكتورة قماري نضرة بن ددوش "
على قبولها الإشراف ومنحي العديد من التوجيهات والنصائح التي كانت
مدعمة بالمساعدات و المجهودات المبذولة ليصل هذا البحث إلى ما هو عليه الآن.
و أوجه جزيل الشكر و التقدير إلى الأساتذة: رئيس و أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم
بقبول المشاركة في مناقشة مذكرتي وتزويدها بآرائهم القيمة.
كما أتوجه بالشكر إلى كافة أساتذتي الذين أشرفوا على تكويني خلال كل أطوار التعليم و
إلى جميع أفراد أسرة جامعة مستغانم ، خاصة كلية الحقوق و العلوم السياسية .
كما أوجه خالص تقديري و امتناني إلى كل من قدم لي يد العون.
لهؤلاء جميعا أدعو الله أن يجازيهم خير الجزاء.

قائمة أهم المختصرات

أولا : باللغة العربية:

ج.ر جريدة رسمية
ص صفحة
ص.ص من صفحة إلى صفحة
ق.إ.م.إقانون الإجراءات المدنية و الإدارية
ق.أ.ع.و.ع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
د.د.ندوان دار النشر
د.س.ندوان سنة النشر
د.ب.ن دوان بلد النشر
د.م.جدوان المطبوعات الجامعية

ثانيا : باللغة الفرنسية.

N°	Numéro.
Op.cit	Ouvrage Précédemment Cité.
P	Page.
C.A.A	Cour administrative d'appel.

تشهد الدول في العصر الحديث تطورا وازدهارا كبيرين في مختلف المجالات مما انعكس على الوظيفة العامة.

فتزايدت أهميتها وتعاضم دورها في المجتمع، وأصبحت الوظيفة العامة تمثل أساسا مهما لتحقيق أهداف الدولة و النهوض بمستواها في كافة الميادين الاقتصادية والاجتماعية و السياسية، ونتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دورا في غاية الأهمية على إعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة، و المسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين .

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، وان 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 كلف بها على أكمل وجه ، 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 لارتكاب الخطأ التأديبي و 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 03/06¹ 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

1 - الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 سنة 2006 .

بالعزل في حقه لكن بقيد مراعاة الإجراءات القانونية، المحددة بالمرسوم التنفيذي رقم 321/17¹ الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

ونظرا لخطورة العزل على المسار المهني للموظف العام ارتأينا أن نطرح الإشكالية التالية:
ما هي الإجراءات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب؟

حيث يتفرع من هذه الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات:

- ما هو مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب؟
- ما هي الشروط والإجراءات المقررة لعزل موظف العام؟
- متى يكون قرار العزل مشروع؟
- ما هي الضمانات المقدرّة لعزل موظف؟
- ما هي الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب؟

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في أنه موضوع حديث يحتاج الدراسة.

موضوع من شأنه تهديد المسار المهني للموظف بالإنهاء علاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته.

- استحداث المرسوم التنفيذي 321/17 الذي لم يمكن من الدراسة الكثيفة من طرف

الباحثين

- تمييز العزل عن صور إنهاء الخدمة الأخرى التي تثير اختلاف شديد بين الفقهاء وكذا

بعض المصطلحات المشابهة مثل التوقيف التحفظي و التسريح.

- كون العزل يضمن مكانة الموظف المالية و القانونية حيث يعود عليه بعدد من الآثار

منها فقدان حق الراتب وفقدان صفة الموظف

¹ - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب.

أهداف الموضوع

الهدف الرئيسي والدافع للقيام بهذه الدراسة هو معالجة موضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري خاصة المرسوم التنفيذي 321/17¹، لقللة الدراسات المتخصصة المتعلقة بهذا الموضوع ، فمعظم الرسائل و المذكرات الجامعية التي تم الإطلاع عليها ، تناولت موضوع الدراسة كجزئية فقط ، باعتباره صورة من صور إنهاء العلاقة الوظيفية على غرار المواضيع المتعلقة بفصل الموظف العام، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

أسباب اختيار الموضوع:

في الحقيقة إن اختيارنا للموضوع يرجع لعوامل شخصية نفسية و أخرى موضوعية تتمثل في الميول للوظيفة العمومية وكذا بصفة موظف كما تتمثل في أنها مادة حيوية متجددة مستحدثة للقوانين تدخل في الحياة العمومية وهي ذات طابع واقعي متناولة لجميع المجالات، وكذا عوامل الموضوعية تتمثل في دراسة الموضوع دراسة دقيقة ومعقدة والاستفادة منه في المجال العملي والعمومي و إثراء المكتبة بمجموعة من المعارف كونه موضوع من المواضيع الحديثة التي تجد نقص 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.

¹ - المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66 ، الصادر بتاريخ 12-12-2017.

صعوبات الدراسة:

واجهت إعداد هذه الدراسة صعوبات تتمثل في قلت الدراسات الخاصة بالموضوع حيث تناولته معظم الدراسات على أساس جزئية فقط إلا بعض الدراسات و المذكرات التي تناول المرسوم التنفيذي 321/17 وكذا بعض المقالات القانونية كما تكمن هاته الصعوبات في تشعب البحث في المصادر القانونية و الأحكام القضائية و التعليمات بما يخدم موضوع البحث.

الدراسات السابقة:

يعتبر هذا البحث من الإسهامات القانونية في موضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والذي مازال لم يثر بالكتابة والدارسة والبحث والتحليل لحد الآن، حيث لم نعثر على دراسة مستقلة ما عدا ما تناولته المقالات العمومية التي أسهبت في هذا المجال ومن بينها: بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب التشريع الجزائري مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 01 ، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2020 حيث توصل الباحث إلى مفهوم العزل و ضوابط توقيع عقوبة العزل. مقال بعنوان ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري ليامة إبراهيم و يحيوي خديجة، منشور في مجلة القانون والتنمية، جامعة طاهري محمد بشار، عدد 3 جوان 2020.

وأیضا غربي أحسن تناول موضوع ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات والأبحاث، العدد 03 ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة، سنة 2018 .

نكاع سمرة، عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر وكذا

الدكتورة مقيمي ريمة النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، منشور في مجلة دفاتر السياسة والقانون المجلد 13 العدد 1 -2021 ص ص 151-161 جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر.

حيث توصل الباحث إلى الضمانات السابقة لقرار العزل والضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل وكذا الضمانات اللاحقة لقرار العزل. وهذا استنادا إلى ما جاء به الأمر 03/06¹ و المرسوم التنفيذي رقم 321/17².

دراسة غربي أحسن تناول موضوع ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب،

مجلة دراسات و أبحاث، العدد الثالث ، جامعة 26 أوت 1955 ، سكيكدة، سنة 2018 ،

حيث ناقش الباحث الضمانات السابقة لقرار العزل ، والضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل، وكذا الضمانات اللاحقة لقرار العزل . طبقا للأمر 03/06 ، والرسوم التنفيذي 321/17 .

المنهج المتبع في الدراسة :

للإجابة على الإشكالية المطروحة اتبعنا المنهج التحليلي لتحليل بعض النصوص القانونية و المنهج الوصفي من أجل توضيح وتحديد البناء القانوني للعقوبة المتعلقة بموضوع البحث.

¹ - الأمر 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية. القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06.

2 - المرسوم التنفيذي 321/17 مرجع سابق.

هيكل الدراسة :

حيث تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين :خصص الفصل الأول لدراسة الإطار المفاهيمي لعزل

الموظف بسبب إهمال المنصب وقسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول :مفهوم عزل الموظف ، بينما تناولنا

في المبحث الثاني:النظام القانوني لعزل الموظف.

في حين خصص الفصل الثاني للإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

حيث قسمناه إلى :

المبحث الأول :الضمانات القانونية لعزل الموظف ، في حين

المبحث الثاني: خصص للآثار القانونية المترتبة على قرار عزل الموظف .

المفصل الأول

الإطار المفاهيمي

لعزل الموظفين

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

نص المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية على العقوبات التأديبية التي تفرضها السلطة الرئاسية على الموظف العام، والتي تهدف إلى ضبط سلوك الموظف في أداء واجباته الوظيفية وتوجيهه للقيام بمهامه على أكمل وجه. إضافة إلى كونها رادعا لإبعاده عن ارتكاب الأخطاء التأديبية، وكل هذا بهدف ضمان المصلحة العامة التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها.

فإذا أخل الموظف بالسلوك الوظيفي السليم فإنه يرتكب خطأ تأديبيا سواء كان عمدا أو إهمالا وبالتالي يتعرض إلى فرض العقوبات التأديبية عليه بما يتناسب وجسامة الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه، ومن بين هذه العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف العام عقوبة العزل، أو عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب التي تقوم على إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة. وللوقوف على ماهية عقوبة العزل ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين،

خصصنا المبحث الأول منه لتحديد مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، وتعرضنا في المبحث الثاني للنظام القانوني لعزل الموظف العام.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المبحث الأول: مفهوم عزل الموظف .

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، و نظرا لخطورة الآثار المترتبة على عقوبة العزل ونظرا لإمكانية الخلط بينه وبين النظم المشابهة له¹ فسوف نتطرق في هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: تعريف عزل الموظف .

المطلب الثاني: خصوصية العزل مقارنة ببعض صور إنهاء الخدمة.

المطلب الثالث: أركان قرار العزل عن الوظيفة.

المطلب الأول: تعريف عزل الموظف .

انطلاقا من المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي ينص على كل موظف يتواجد في حالة الخدمة الفعلية يتغيب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم أي مبرر مقبول "حيث أنه يعتبر مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف تكون مثبتة قانونا وتكونها كوارث طبيعية، والعجز البدني الناتج عن المرض، أو المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف الالتحاق بمنصب عمله . من منطلق هذه المادة ارتأينا أن ندرس في هذا المطلب مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث تطرقنا إلى : الفرع الأول تعريف عزل الموظف لغة والفرع الثاني تعريف عزل الموظف بسبب فقها والفرع الثالث التعريف التشريعي.

¹ - بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01 ، جامعة

مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2020 ، ص 128

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفرع الأول: تعريف عزل الموظف لغة:

لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة على تحديد مصطلح يتضمن قرار العزل باعتباره من أخطر الإجراءات الإدارية التي تصيب الموظف مما يؤدي إلى تدهوره و إنهاء خدمته

الوظيفية حيث نجد أن كلمة العزل تفيد الإبعاد والإخلال، وقد تم استعماله في القانون الفرنسي "révocation d' un fonctionnaire"¹ الذي عبر عنه بكلمة

فوجد مدلول كلمة عزل الموظف في لغة " نجاه و أبعد أي" عزل الشيء عزلا وعزله فاعتزل وانعزل و تعزل نجاه جانبا فتتحى² . "أما اصطلاحا يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية ، من منطلق هذا التعريف اللغوي نستنتج أن كلمة العزل لها عدة معاني من بينها التنحية والإبعاد وهذا ما نقصده في هذا البحث أي قطع الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة.

الفرع الثاني: تعريف عزل الموظف فقها

تعددت آراء الفقهاء حول تعريف العزل بذلك نجد أن:

-الأستاذ عطاء الله أبو حميدة عرفه بأنه "إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا يسبب 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"³ .
-كما عرفه الدكتور عمار عوايدي بأنه"⁴:سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية"....

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، سنة 2016 ،ص18

² - جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور ، لسان العرب، الجزء العاشر (10) الطبعة السادسة مزيدة محققة، دار صادر بيروت، لبنان ، 2008 ، ص139

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

⁴ - عمار عوايدي ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ،دار هومة،الجزائر،دس،ص368

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

- أيضا نجد أن الأستاذ بوطبة مراد عرفه على أنه "فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين¹."

- أما بالنسبة للأستاذ هاشمي خرفي فيرى أن العزل "جزء تأديبي قد يتخذ صورتين تختلفان في ظروف تحققهما والآثار المترتبة عن كل واحد منهما"²، على أن هذه الصور تتمثل في ما يلي:

الصورة الأولى: منصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03 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 متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار. ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها³. انطلاقا من هذه التعريفات نجد الكثير من الاختلافات آراء الكتاب و الباحثين في مجال الوظيفة العامة حول طبيعة إجراء العزل، حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية و إنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر 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 06-03 سابق الذكر⁴.

¹ - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 640.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة، الجزائر، 2010، ص 22.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 223.

⁴ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 131.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفرع الثالث: التعريف التشريعي:

لقد تمت معالجة مصطلح العزل في أول تشريع يصدر لتنظيم الوظيفة العمومية في الأمر 66/133 حيث استعمل العزل كعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية فجاء في المادة 55/1 على أنه "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 المعاش¹". 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 85-59 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 عبارة عن "عقوبة تأديبية إستيعادية" تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المعاقب بالإدارة المستخدمة، بالتالي يفقد صفة الموظف التي اكتسبها منذ ترسيمه في رتبة الوظيفة العمومية.

فحين أكد الأمر 06-03 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

¹ - الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02 يوليو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 سنة 1966.

² - المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1958، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للأعمال والمؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد، 13 سنة 1985.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

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 مستقبلاً¹ حيث نص في المادة 185 من الأمر 06-03 السابق الذكر «لا يمكن للموظف 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 معطل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعداء حيث أن ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معللاً أو مبيناً. كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانوناً ومرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل، الفيضانات العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير و المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالتحاق بمنصب عمله²". 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. إذن 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 الإجراءات التأديبية أيضاً بهدف رفع اللبس والغموض بهذا الخصوص³.

¹ - بدري مباركة، المرجع السابق، ص 134.

² - المادة 03 المرسوم التنفيذي، 321-17 المتضمن عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مصدر سابق.

³ - بدري مباركة، المرجع السابق، ص 134.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المطلب الثاني : خصوصية العزل مقارنة ببعض صور إنهاء الخدمة.

من المنطقي أن مهام الموظف في مجال الوظيفة العمومية ليست أبدية، بل لابد أن تنتهي مهامه في يوم ما سواء تم ذلك بقوة القانون أو جهة الإدارة، فقد حرصت جل التشريعات على تحديد الحالات التي تنقضي بها الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، لذلك تعددت الأسباب التي يترتب على تحقيقها انتهاء مهام الموظف بقوة القانون كالوفاة وبلوغ سن الإحالة إلى التقاعد وهناك أسباب تنتهي بها مهام الموظف بالاتفاق بينه وبين الإدارة المستخدمة كالاستقالة، كما أن هناك أسباب تستعمل فيها جهة الإدارة سلطتها التقديرية لإنهاء مهام الموظف العمومي مثل سبب إهمال المنصب¹. وبالنظر إلى تعدد صور إنهاء الخدمة فإن الأمر يستدعي التفرقة بين العزل والاستقالة، الفرع الأول و الفرع الثاني، التمييز بين العزل والإحالة على التقاعد والفرع الثالث، التمييز بين العزل والتسريح والفرع الرابع، التمييز بين العزل والتوقيف التحفظي.

الفرع الأول: التمييز بين العزل والاستقالة.

إن وضعية خدمة للموظف قابلة للإنهاء بناء على رغبته في إنهاؤها قبل السن المقرر لترك الخدمة ولأسباب معينة وذلك عن طريق الاستقالة كون هذه الأخيرة حق من حقوق الموظف والحق يجب أن يكون مجردا من كل قيد. فإنه يعرض المرفق العامة للتعتل الخدمة².

لهذا نجد أن المشرع نص عليها في التشريعات الوظيفية العمومية من بينها الأمر 03/06 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف " ينتج إنهاء الخدمة التام ويؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة

¹ - زياد عادل، المرجع السابق، ص34 .

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص333.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة "و تنص المادة 217 على أن " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي ، كما نصت أيضا المادة 218 على الشروط الاستقالة في ما يلي " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصف نهائية، "أيضا نجد المادة 219 على أنه "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور القرار عن هذه السلطة، إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.¹" وتوضيح هذا الأمر نتطرق إلى:

أولا: شروط الاستقالة:

الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06 / 03² نصت على أن يتوفر شرطان هما كالتالي:

1 طلب الاستقالة:

لا يمكن الشروع في إجراءات استقالة الموظف إلا إثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلب مكتوبا للسلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. الأمر الذي يعني نية المعني بالأمر لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يعتد بشأنها بمجرد طلب شفوي أن نستخلص من سلوك قد يوحي بعزمه على مغادرة المرفق العام كان يتكرر غيابا ته وأن ينقضي اهتمامه بالنسبة للمسائل التي تشتت معالجته إليه. وعلى السلطة المخولة سلطة التعيين أن تتخذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران من تاريخ إيداع الطلب. إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك لضرورة القسوى للمصلحة و بانقضاء هذا الأجل لتصبح الاستقالة فعلية.

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 334.

² - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 06-03. مرجع سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

ما يلاحظ على الأحكام السابقة أنها لا تترك على هامش تقديري للإدارة يمكنها من رفض الاستقالة أحد موظفيها إذا دعت الضرورة لذلك فالقانون الجديد للوظيفة العمومية لا يتصور أي نتيجة أخرى لمبادرة الموظف بالانقطاع التام عن مهامه إلا قبول الاستقالة¹. من جهة أخرى فإن مضمون البند الأخير من المادة 220 من الأمر 06-03 يعتبر سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد عادلا ضمنيا لقبولها فتحرر الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بصفته.

2- قبول الاستقالة:

ولا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة أن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من الأمر 06-03 مرتبطة بصفة مباشرة لمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب².

ثانيا: أنواع الاستقالة:

يمكن للموظف العمومي إنهاء علاقته الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة عن طريق تقديم استقالته، هذه الأخيرة نجد لها العديد من أنواع من بينها:

1 الاستقالة الضمنية:

اعتبر المشرع انقطاع الموظف عن العمل استقالة ضمنية وذلك إذا تحققت حالات التالية:

الحالة الأولى: الانقطاع عن العمل بغير إذن لمدة أكثر من 15 يوما متتالية أو متصلة، حيث نصت المادة 184 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على

أنه " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار."

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 217.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 218.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

و في حالة الموظف الذي تم نقله سواء بناء على طلبه أو إجباريا لضرورة المصلحة ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون 15 يوما الموالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها، يعتبر ضمنا متخليا عن المنصب الوظيفي¹.

الحالة الثانية: اعتبار الموظف منقطعا عن ممارسة النشاط الوظيفي بغير إذن تقبله الإدارة أكثر من 30 يوما غير متتالية في السنة، حيث تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة، كذلك تعتبر خدمة منتهية في حالة الالتحاق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده، وتعتبر الخدمة المنتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية².

2 الاستقالة الصريحة:

الاستقالة الصريحة هي إعلان رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها، وتحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة ، و نظرا لأن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه، فإن البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضي، ومن ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق العام بانتظام و بإظطراد.

ويجب توافر الشروط في الاستقالة الصريحة وهي:

- أن تكون مكتوبة وهذا الشرط جاء في جميع قوانين شغل الوظيفة العمومية وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها.

¹ - محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لشهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ، 2015 ، ص 15 .

² - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 14 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

فإن القيد أو الشرط هذا مثل وجد فإذا شرط، أو قيد أي من خالية الاستقالة تكون أن يجب - يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي قيد أو شرط، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة. استمرار الموظف في عمله حتى قبول الاستقالة وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة. ومن ثمة لا يجوز للعامل الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.

وتبعا لنص المادة 185 من الأمر 06-03 نجد أنه ينص على " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية." و طبقا لمنشور رقم 05 ك.خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة أورد استثناء مفاده أنه إذا كان السبب في التخلي عن الوظيفة قوة قاهرة، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح للتوظيف من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية¹.

الفرع الثاني: التمييز بين العزل و الإحالة على التقاعد.

إن الإحالة على التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية فهي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف لأن معرفتها لتاريخ مغادرة لأعاونها بصفة نهائية وظائفهم وبالنسبة للموظف لأنها تفتح له حق الاستفادة من معاش يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تتدرج في تكوينه و هي أساس عدد السنين التي تم خلالها دفع الاشتراكات التي يضعها نظام التقاعد على عاتق كل من رب العمل و الموظف وبالنسبة المئوية المستحقة من الراتب حسب عدد سنوات الاشتراك.

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

- إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده من مواصلة مساره المهني، وتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 165.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

إما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توافرت بعض الشروط¹.
علما أن علاقة الموظف بإدارة لا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بهذا الطريق أو السبب إلا بعد إصدار السلطة المختصة قرارا بإحالة الموظف على التقاعد.

كما أن التقاعد حق من حقوق الموظف طبقا للمادة 33 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على أنه "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به". انطلاقا من هذا نجد أن التمييز بين العزل و الإحالة على التقاعد تظهر في التشبه بينهما على أنها كلاهما طريق للإنتهاء الخدمة أي صورة من صورها ووسيلة للقطع العلاقة الوظيفية وإنهاءها على عكس نقطة اختلافهما تكمن وتبرر في أن العزل يكون نتيجة غياب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما بدون تبرير و الإحالة على التقاعد تكون بطلب من الموظف وفقا لما تضمنه الشروط المنصوص والمعمول بها في التنظيم.

ويمكن أن يأخذ إجراء الإحالة على التقاعد صفة العقوبة التأديبية حيث أن بعض التشريعات قد بادرت إلى نص على إجراء الإحالة على التقاعد ضمن قائمة العقوبات التأديبية وهو ما يمنح للسلطة التأديبية توقيع هذا الإجراء بإرادتها المنفردة لأسباب تأديبية،² ولقد نص الأمر 133/66 في المادة 1/55 على "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 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 224 .

² - جعيج حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 35 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام.

الفرع الثالث: التمييز بين العزل والتسريح:

يعتبر التسريح من أشد العقوبات جسامة¹ إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية وما يترتب من آثار و أضرار مادية على الموظف وأسرته .والتسريح هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يشترط أي طابع تأديبي بالضرورة وقد توظفه الإدارة في الحالات التالية².

- **عدم الكفاءة البدنية:** تتحقق هذه الحالة عندما تقتضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف إثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل، ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قرار ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء، ولا ينفي هذا الافتراض إذا توافرت الشروط المنصوص عليها قانونا للإثبات للإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حق التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي.

- **عدم الكفاءة المهنية:** تتحقق في هذه الحالة إما قبل ترسيم العون في رتبته المناسبة للسلك الذي يطمح للانتماء إليه و إما بعد ترسيمه³.

- ونجد أن المشرع الجزائري قد صنف التسريح في الأمر 03-06 على أنه " عقوبة تأديبية

من الدرجة الرابعة طبقا للمادة (163) ، ومنه نستنتج أن التسريح يشترك في نقطة تشابه مع العزل فإن كلاهما عقوبة تأديبية تؤدي إلى إنهاء الخدمة الوظيفة التي تربط الموظف بالإدارة. ويختلف كلاهما على أن تسلط العقوبة إلى الموظف المخالف بسبب ارتكابه لخطأ تأديبي جسيم مصنف ضمن الأخطاء الدرجة الرابعة الواردة في نص المادة (181) من الأمر 03-06 على عكس العزل فإن تعرض له الموظف في حالة "إهمال المنصب" وذلك من خلال انقطاعه أو تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل بدون تقديمه عذر

¹ - المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية. القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219 .

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 220 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

رفضت الإدارة قبوله نظرا لعدم جديته، فتقوم السلطة المختصة بالتعيين باتخاذ هذا الإجراء بعد إعداره وهذا ما نصت عليه المادة¹ 184.

الفرع الرابع: التمييز بين العزل و التوقيف التحفظي

التوقيف التحفظي هو أول إجراء تقوم به السلطة المختصة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، يتم هذا الإجراء بصفة فورية والهدف منه هو المصلحة الوظيفية ويترتب عليه إبعاد الموظف من الخدمة لمدة محددة من بعض حقوقه الأساسية لكن رغم ذلك لا يعتبر عقوبة تأديبية².

نجد المشرع الجزائري في الأمر 06-03 نص في المادة 173 أن " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ،تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا." وأيضاً نص المادة 174 من نفس الأمر " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه" كما نص في المادة 163 أشار إلى أنه "تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات - 1 : من الدرجة الأولى :التنبيه الإنذار الكتابي، التوبيخ الدرجة الثانية:التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة(3) أيام الشطب من قائمة التأهيل الدرجة الثالثة :التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية(8) أيام.التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري ،الدرجة الرابعة:التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة التسريح"

في الأخير نجد أن إجراء التوقيف التحفظي يتفق مع إجراء العزل في أن كلاهما عقوبة تأديبية تتخذ ضد مرتكب الخطأ يؤدي إلى إنهاء الخدمة .غير أن كلاهما يختلفان في أن إجراء التوقيف التحفظي ينجر عليه إنهاء خدمة الموظف بشكل مؤقت على عكس إجراء العزل يؤدي إلى إنهاء نهائي لخدمة الموظف.أي يحق للموظف في التوقيف التحفظي أن يعاد إدماجه في الوظيفة العمومية من جديد³.

¹ - المادة 184 من الأمر 03-06- مرجع سابق.

² - غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف،مجلة الحقوق والعلوم ، جامعة خنشلة، العدد08 ، 2017 ، ص.213

³ - غلابي بوزيد،المرجع السابق،ص.214.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المطلب الثالث : أركان قرار عزل الموظف.

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

الفرع الأول : 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 الشخصي 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 21-02-2012 ، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد ، 52 الصادرة بتاريخ 29/02-2012.

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

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

• 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 321²/17 على ما يلي "العزل بسبب إهمال دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل 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 فوراً، بقرار معلل".
فالتسبب يعطي ضماناً قوية للموظف، وفي المقابل يسهل من مهمة القاضي بمناسبة النظر في قرار العزل³.

والجدير بالذكر لا يشترط التسبب في قرار عزل الموظف المترص، طبقاً للمادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات و الإدارات 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". وبهذا المعنى ضرورة إفراغ قرار العزل في وثيقة محررة باللغة العربية. باعتبارها لغة وطنية، ورسمية للدولة . وهذا ما نصت عليه المادة 60 من التعديل الدستوري لسنة 2016 :

"اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية".

¹ - بلال بلغالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 56 ، العدد 62 ، سبتمبر، 2019.

² - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب سنة 2017 .

³ - نفس المرجع، ص50 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

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 الغاية¹.
ونص القانون رقم 15/61 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 و المرافعات باللغة العربية.

تصدر الأحكام القضائية باللغة العربية، تحت طائلة البطلان المثار تلقائيا من القاضي³ .

ج-احترام قرار العزل لقواعد التبليغ:يعتبر التبليغ شكلا من الأشكال الجوهرية .حيث أكدت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

لسنة 2017 بنصها " :يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موقع عليه مع إشعار بالاستلام.

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 بلعالم، المرجع السابق، ص5

³ - القانون رقم 09/08 ، المؤرخ في 25-2-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية، عدد 21 الصادر بتاريخ 23-04-2008 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

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 مؤشر عليها مع إشعار بالاستلام.
- عن طريق المحضر القضائي.

وتبعاً 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 مفتوحة. وهذا ما نصت عليه المادة² 831 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لسنة 2008 أنه: "لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه".

د- احترام 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 .

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 373 .

² - قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري المادة 829-831 ، الجديد رقم: 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

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 321/17 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 و الإدارات العمومية لسنة 2017.¹

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

أ- اتخاذ الإجراء السابق (الإعدار) :

تنص المادة 03 من المرسوم 321/17 على أن العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرارا معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، 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 الإعدار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعدارا ثانيا².

وتنص المادة 07 من هذا المرسوم³ ما يلي " :يعتبر الإعدار قانونيا:

– إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعدار.

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

² - المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ن الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

³ المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي حدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

– 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 والإدارات 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.

و الجدير 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 03²/06 "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) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

¹ - بلال بلعالم، المرجع السابق، ص 675.

2- الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفرع الثاني : الأركان الداخلية

وتتمثل في:

1- ركن السبب:

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

حيث نصت المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 انه : "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول".¹

كما نصت المادة 62 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات و الإدارات العمومية لسنة 2017 أنه : "إذا تغيب المترص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول". وحتى تصدر السلطة الإدارية قرار عزل الموظف لابد من توافر شرطين:

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

الشرط الثاني: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة دون مبرر مقبول. وتم التوضيح من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321²/17 لعبارة " عذر مقبول " بأنه : يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي:

* الكوارث الطبيعية.

* العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 675.

² - المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي حدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

* 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) يوما متتالية دون عذر مقبول كما أسلفنا سابقا¹. في المقابل تكون عقوبة تسريح الموظف بمناسبة ارتكابه خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، حيث نصت المادة 163 من القانون رقم 03/06² على ما يلي: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) 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 و الامتيازات التي كان يتمتع بها، أو عدم التحمل الواجبات الملقاة على عاتقه³.

3 - ركن الغاية:

يفرض المشرع عن 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.

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 676.

² - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

³ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 677.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

- ✓ يجب على القاضي الإداري التأكد أن قرار العزل خالي من عيب الاختصاص أو الشكل¹ 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 الإجراءات.²

¹ - نكاح سمرة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف سنة 2021/2022 ، ص ص 29 . 30 .

² - نفس المرجع، ص 677.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المبحث الثاني: النظام القانوني لعزل الموظف.

العزل في الأمر 03/06 ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية، كما أن النصوص التنظيمية له لم تُشر إن كان العزل عقوبة تأديبية أم لا، ويصدر المرسوم التنفيذي رقم 321/17¹ تم تكييف العزل على أنه إجراء إداري، يتعرض له كل موظف تخلى عن منصبه دون مبرر مقبول، بسبب إهمال المنصب، أو التغيب لفترة طويلة بشكل متواصل . عندها تتخذ الإدارة ما تراه ضروريا بشأن ذلك . وهو ما سنتطرق إليه في هذا المبحث من خلال تبيان ثبوت حالة وضعية إهمال المنصب في المطلب الأول²، وإلى إجراءات عزل الموظف العام في مطلب ثاني، وفي المطلب الثالث تطرقنا إلى حالات عزل الموظف العام.

المطلب الأول: ثبوت حالة وضعية إهمال المنصب.

إن المشرع الجزائري حصر العزل في نص المادة 184 على أنه " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " انطلاقا من هذه المادة نستنتج أن لثبوت وضعية إهمال المنصب يجب توفر مجموعة من شروط وسنتطرق لها في هذا مطلب حيث تطرقنا إلى : الفرع الأول أن يكون الموظف في وضعية الخدمة والفرع الثاني غياب الموظف الفرع الثالث مدة غياب الموظف لا تقل عن (15) يوما الفرع الرابع، أن لا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا.

الفرع الأول: أن يكون الموظف في وضعية الخدمة:

وانطلاقا من المرسوم التنفيذي 321/17 نجد أن " يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف في الخدمة، و الأمر 03/06 نص³ على أنه " القيام بالخدمة هي وضعية الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر".

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي حدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 مرجع سابق .

³ - مكي عام، (ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب)، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 01، جامعة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

كما حددت المادة 129 من الأمر نفسه سابق الذكر الحالات التي يعتبر فيها الموظف في وضعية الخدمة حيث نصت على "ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف : الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني ،الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر،الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى".

من الملاحظ أن المادة 2 من المرسوم 321/17 سابق الذكر اشترطت لتحقيق وضعية إهمال المنصب أن يكون الموظف في الخدمة، أي أن يعمل فعليا داخل المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.

وعليه فإن الموظف الذي يكون في وضعية قانونية أساسية أخرى(كالاستيداع،الخدمة الوطنية،الانتداب، خارج الإطار)، لا يمكن اعتباره في وضعية إهمال المنصب، بيد أنه بانتهاء المدة المقررة قانونا لهذه الحالات ،يجب على الموظف أن يعود إلى وضعية الخدمة و إلا اعتبر في وضعية إهمال لمنصبه، وبالتالي تتخذ الإدارة المختصة إجراءات العزل ضده¹.

الفرع الثاني: غياب الموظف :

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 ضمان القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له وهو المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر 03/06 ، ولا يمكن بالتالي شطبه من تعداد المستخدمين تطبيقا لهذه النظرية ويحدث كثيرا في الحياة العملية، أن يلغى القاضي القرارات المتعلقة بالتخلي عن المنصب غير المؤسسة².

3 - جيلالي ليايس، كلية الحقوق، سيدي بلعباس، ص 113 .
1 - مكي عمام،(ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب)، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 01 ، جامعة جيلالي ليايس، كلية الحقوق، سيدي بلعباس، ص 113-114 .
2 - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 33 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفرع الثالث: مدة غياب الموظف لا تقل عن 15 يومياً:

إن المشرع اشترط في الغياب المؤدي لوضعية إهمال المنصب أن يكون لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متتالية، وأن يكون الغياب للمدة المذكورة متتالياً، حتى إذا تغيب الموظف (3) أيام وياشر مهامه ثم تغيب لمدة 10 أيام أخرى لا يمكن اعتبار ذلك غياباً يقضي إلى العزل وعليه فالغياب المتقطع لمدة أقل من 15 يوماً لا يؤدي إلى العزل .

فإن هذا الأخير هو 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 و إخلاله بها أثناء أدائه لعمله¹.

الفرع الرابع: ألا يكون للموظف المتغيب عذراً مقبولاً.

نصت المادة 184 السابقة الذكر 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.

فسرت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17² المتعلقة بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إدارة المعني بشرط إثباتهما بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي³ :

أولاً: الكوارث الطبيعية:

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

بالرجوع إلى نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر نجد أن المشرع الجزائري

¹ - المادة 207 من الأمر 03/06 . مصدر سابق.

² - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

³ - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 642 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

أكد عليها كحالة لإبقاء وضعية إهمال المنصب من أجل ضمان حقوق الموظف من الضياع. نص المشرع الجزائري في نص المادة 127 من القانون المدني " إذا ثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ".¹ وأيضا 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 و البراكين 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 البلدي² ، من الرغم من صعوبة إثبات القوة القاهرة لأن في الأصل هي طبيعية كالزلازل والبراكين وغيرها.

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سابق الذكر 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 وجوده في مكان الحادث وعدم تمكنه من دفعها، أما بخصوص الحالات المماثلة و المستوفية 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.

ثانيا: العجز البدني

العجز البدني الناتج عن المرض أو حادث قد يصاب الموظف بمرض يمنعه من الالتحاق بمنصبه وممارسة مهامه وتخلي عليه بسبب مرض الذي قد يكون سبب لعجز كبير وهذا ما يؤدي به إلى انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية، ويترتب عن ذلك توقيف لراتبه على أن يتم بعريضة. لهذا يجب أن يكون العجز البدني مثبتا

¹ - القانون رقم 05/07 المؤرخ 2007/05/13 يعدل و يتم الأمر رقم 75/58 ، المؤرخ في 26-09-1975 ، و المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 31 الصادرة بتاريخ 2007/05/13 .

² - غربي أحسن، (ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب)، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 أوت 1955 ،سكيكدة 2018 ،ص418 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

شهادة 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 بأن " حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما ثبت بمستأنف عليه قدم الشهادات الطبية مدعى بها كما أنه لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله.

ثالثا: المتابعات الجزائرية :

المتابعات الجزائرية 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 321/17¹ وتقدر الإدارة أنها مبرر 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.

لم يبين المشرع المادة 184 من قانون الوظيفة العمومية كيفية احتساب غياب الموظف 15 يوم متتالية و إنما أحال على التنظيم إذ بالرجوع للمرسوم التنفيذي المذكور أعلاه 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 تأديبا إذا لم يقدم تبرير مقبول أما إذا قدم تبرير مقبول فيخصم من راتبه دون متابعة تأديبيا².

¹ - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

² - غربي أحسن ، المرجع السابق، ص ص 419، 420 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المطلب الثاني: إجراءات عزل الموظف العام.

أقر المشرع الجزائري جملة من الإجراءات ، التي يتعين على الإدارة مراعاتها عند عزلها للموظف العام ، نظرا لخطورة هذا الأمر، ضمن أحكام المرسوم 59/85¹ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية وكذا أحكام الأمر رقم 03/06² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .وحدد المرسوم 321/17³ كليات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب.

لذا سوف نتطرق للإجراءات الخاصة بالعزل في ظل المرسوم 59/85 المتضمن ق أن ع م إ ع في الفرع الأول ثم بعد ذلك الإجراءات الخاصة بالعزل في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 321/17 و النصوص التنظيمية اللاحقة له في الفرع الثاني. الفرع الأول: إجراءات عزل الموظف العام في إطار المرسوم رقم 95/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

نص المشرع من خلال المرسوم رقم 59/85⁴ المتضمن لقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، على العزل بسبب إهمال المنصب، في المادة 136 منه ، في الباب الثامن المتعلق بانتهاء علاقة العمل، حيث اعتبر كل توقف عن الخدمة بطريقة غير الاستقالة يترتب عليه العزل.

ونتيجة للصعوبات التي كانت تعترض المؤسسات والإدارات العمومية في تطبيق هذا الإجراء، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993⁵ ، المتعلق بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 59/85 ، مصدر سابق.

² - الأمر رقم 03/06 ، مصدر سابق.

³ - المرسوم التنفيذي 321/17 مصدر سابق.

⁴ - المادة 136 من المرسوم 59/85 مصدر سابق.

⁵ - الملحق رقم 03 المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 ، المتعلق بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

وبالرغم من صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، استمر في تطبيق هذا المنشور من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية، و الذي يجد أساسه القانوني من خلال المادة 221 من الأمر 03/06¹ ، والتي نصت صراحة على استمرارية العمل بالنصوص القانونية المعمول بها قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، لاسيما أحكام المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا النصوص اللاحقة لتطبيقه ومن بينها المنشور 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 . وقد حدد هذا الأخير إجراءات عزل الموظف العام في ما يلي:

إثبات غياب الموظف لمدة يومية عن منصب عمله، وذلك من خلال وثيقة إدارية ترفق بملفه الإداري.

-إرسال أول إعدار للموظف إلى آخر عنوان معروف للموظف، عن طريق البريد المضمون الموصى به، أو عن طريق محضر قضائي، أو أجهزة الأمن سواء الأمن الوطني أو الدرك الوطني.

- بعد 48 ساعة من الإعدار الأول ، ترسل الإدارة إعدارا ثانيا إلى العنوان نفسه.

- في الحالة التي تستلم فيها الإدارة وصولات الاستلام ، سواء مؤثر عليها استلام الموظف للإعدار، أو عدم استلامه له، أو أن العنوان خاطئ، أو غير موجود أصلا، فإنها تقوم بإعداد مقرر التوقيف، وانتظار مرور مهلة شهرين من تاريخ التوقيف.

- بانتهاء مهلة الشهرين، وفي حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله أو عدم تقديمه لما يبرر غيابه، تتخذ الإدارة قرار العزل بسبب إهمال المنصب، عملا بأحكام المادة 136 من المرسوم 59/85 السالف الذكر.

-إذا تقدم الموظف المعني بطلب إعادة إدماجه أثناء فترة التوقيف، أي قبل انتهاء مهلة الشهرين ، يتعين على الإدارة انتظار انتهاء هذه المهلة المحددة في قرار التوقيف لإعادة

¹ - المادة 223 من الأمر رقم 03/06 مصدر سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

إدماجه، وإحالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹، باعتبارها لجنة تأديب وفقا لأحكام المادة 130 من المرسوم 59/85 ذاته².

إذا تقدم الموظف بطلب إعادة إدماجه مدعما بما يبرر وجود قوة القاهرة أو ظرف طارئ، بالرغم من مرور أجل الشهرين ووجود قرار يقضي بعزله، تقوم الإدارة بإحالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، للنظر في حقيقة المبررات المقدمة من طرفه. فإذا تم التأكد من أنها تدخل في نطاق القوة القاهرة، تقرر إعادة إدماجه، على أن تعتبر فترة توقيفه فترة عمل غير مؤداة لا يتقاضى عنها الموظف أي راتب، ولا تدخل ضمن الأقدمية المحتسبة في الترقية في الرتبة أ وفي الدرجة.

ونتيجة لتأخر صدور النصوص التنظيمية المرتبطة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما النص التنظيمي الخاص بالعزل، واستمرار العمل بالمشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21 السابق الذكر، وجدت المؤسسات و الإدارات العمومية، إشكالا آخر من خلال الخطط في تطبيق أحكام هذا المشور، و أحكام المادة 184 من الأمر 03/06 السالف الذكر، خاصة فيما يتعلق بالآجال القانونية لتطبيق إجراء العزل على الموظف المتغيب عن منصب عمله، بالنظر للاختلاف في المدة بين النصيين القانونيين.

فالنص الأول يتطلب غياب الموظف لمدة شهرين من تاريخ أول غياب لتطبيق العزل، في حين يتطلب النص الثاني (15) يوما متتالية لتطبيقه³.

وقد كان هذا الأمر موضوع للعديد من الاستفسارات التي أجابت عليها المديرية العامة، من بينها المراسلة رقم 255 المؤرخة في 19 مارس 2014 الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي

¹ - للوقوف على كيفية تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها و عملها، يتعين الاطلاع على المرسوم

رقم 1999/20 المؤرخ في 2020/07/25 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (تشكيلها وتنظيمها وعملها واختصاصاتها) ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2020/07/30 العدد 44.

² - المرسوم 59/85 مرجع سابق.

³ - طاهر بوشيبة، مرجع سابق، ص ص 448-449.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

لبلدية الجزائر الوسطى المتعلقة بكيفية إعدار الموظفين بسبب إهمال المنصب خاصة فيما يتعلق بالآجال القانونية لتطبيق إجراءات العزل على الموظف المتغيب عن منصب عمله، إثبات غياب الموظف 15 يوما المتتالية المنصوص عليها في المادة 184 من الأمر 03/06 مع تطبيق الإجراءات الأخرى المنصوص عليها في المنشور رقم 1024 السالف الذكر، لاسيما احترام آجال إعدار الموظف الموجود في حالة إهمال المنصب. ليستمر العمل بهذه الإجراءات لغاية صدور المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، وبالتالي التخلي عن أحكام المنشور 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 السالف الذكر.

الفرع الثاني: إجراءات العزل في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 321/17 ، وتطبيقا لأحكام المادة 184 من الأمر 03/06 .

حدد المرسوم 321/17 كيفية اتخاذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولا: معاينة غياب الموظف عن منصب عمله:

وذلك من خلال إدراج وثيقة مكتوبة تدرج في ملف الموظف الإداري، ولا يشترط في كون هذه الوثيقة محررة من سلطة التعيين، إذ يمكن أن تحرر من مسؤول آخر بالإدارة يتبع له الموظف، وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من المرسوم 321/17¹.

ثانيا: توجيه الإدارة الإعدار الأول للموظف:

بعد معاينة الغياب بمرور يومين عمل متتالين، توجه الإدارة الإعدار الأول للموظف المتغيب، إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، تلتزمه من خلاله بالالتحاق بمنصب عمله فورا تطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 321/17² السالف الذكر.

¹ - المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 321/17 "يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية

إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري"

² - المادة 01/05 من المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 "عندما تعين الإدارة غياب الموظف

خلال يومي عمل متتالين، توجه له إعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فورا".

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

ثالثا: توجيه الإدارة للإعذار الثاني للموظف:

حيث تقوم الإدارة بتوجيه إعذار ثان بانقضاء خمسة أيام عمل من تاريخ أول إعذار، ما لم يلتحق الموظف بمنصب عمله أو لم يقدم مبررا لغيابه ، تطبيقا لأحكام المادة الخامسة الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 321/17¹ المؤرخ بتاريخ 2017/11/02 السالف الذكر و تطبيقا لأحكام المادة السادسة من المرسوم التنفيذي نفسه².

ويكون تبليغ الإعذار شخصا وعن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، كما يمكن أن يكون التبليغ عن طريق المحضر القضائي أيضا . كما يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى الإجراءات والعواقب التي يتعرض لها الموظف من عزل وشطب من قائمة الموظفين دون أي ضمانة تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله.

ونتيجة للصعوبات التي كانت تعترض الإدارة فيما يخص تبليغ الموظفين، لاسيما إذا رفض الموظف المعني استلام الإعذار، أو عدم وجوده بالعنوان المقدم

للإدارة، فقد اعتبر المشرع الجزائري الإعذار قانونيا في المادة السابعة من المرسوم التنفيذي 321³/17، في الحالات التالية:

- 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 سكنه، وهي الحالة التي يكون فيها الموظف مسؤولا عن عدم تقديم العنوان الصحيح لمقر سكنه للإدارة المستخدمة، أو العنوان

¹ - المادة 02/05 من المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ بتاريخ 02-11-2017 ، "إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله يعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعذار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعذارا ثانيا".

² - المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ بتاريخ 02-11-2017، "يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصا عن طريق البريد برسالة ضمن طرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

³ - المادة السابعة من المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ بتاريخ 02-11-2017 الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مصدر سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

البريدي الذي يمكنه من خلاله استلام بريده بشكل عادي، وبدون صعوبات. كما أنه يكون مسؤولاً أيضاً في حالة عدم تبليغ الإدارة، بأي تغيير يطرأ على مقر سكناه أو العنوان البريدي الخاص به.

ربعا: توقيف الإدارة لراتب الموظف:

تلجأ الإدارة لهذا الإجراء، بمجرد إرسالها للإعذار الثاني وعدم استجابة الموظف له، لأن استحقاق الراتب يكون مقابل عمل مؤدى، وفقا لما جاءت به المادة 32 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي نصت على ما يلي:

"للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"، وأيضاً تطبيقاً لأحكام المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي 321/17¹ «توقف الإدارة صرف الراتب إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله».

خامسا: تحرير الإدارة لقرار العزل

طبقاً لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17، بعد مرور (15) يوماً متتالية من الغياب، وبعد إعذاره، لمرتين (02) تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين، بتحرير مشروع قرار العزل المعلل، والذي يسري مفعوله من أول يوم غياب. حيث تقوم بإيداعه لدى مصالح الرقابة المالية المختصة، قصد التأشير عليه وفقاً للتنظيم المعمول به، ثم بعدها تقوم سلطة التعيين بتوقيعه.

وبذلك يصبح قرار العزل نهائياً، ويبلغ في أجل عشرة أيام لمصالح الوظيفة العمومية المختصة، من أجل القيام بالرقابة البعدية المتعلقة بهذا القرار.

سادسا: تبليغ الإدارة الموظف بقرار العزل

تطبيقاً لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17 السالف الذكر، تقوم الإدارة في أجل لا يتجاوز (8) ثمانية أيام، بتبليغ الموظف بقرار العزل بسبب إهمال المنصب، على أن يتضمن

¹ - المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعذار بين توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة، ويضمن حسن سيره".

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

التبليغ وجوبا إعلام الموظف المعني، بإمكانية التظلم أمامها في أجل شهرين من تاريخ تبليغه، تطبيقا لأحكام المادة 13 من المرسوم ذاته.

غير أنه إذا قدم الموظف مبررا مقبولا لغيابه، وفقا لما بينته المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17/321¹، تقوم الإدارة بإحالة ملفه الإداري مرفقا بما يثبت وجود المبرر المقبول، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. فإذا وجدت أن مبررات الموظف مقنعة وتدخل ضمن المادة السابقة، لا سيما الحاليتين الأولى والثانية المتعلقةتين بالكوارث الطبيعية، أو العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، فصلت هذه الأخيرة لصالحه بإعادة إدماجه و إلغاء قرار العزل، دون أثر مالي رجعي وفقا لأحكام المادة 14 من المرسوم ذاته.

أما في حالة المبرر المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة الثانية والمتعلق بالمتابعات الجزائية، التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله، فتتظر الإدارة في طبيعة الفعل الذي توبع به الموظف. فإن كان الفعل يمس بالوظيفة العمومية، تحيل ملفه الإداري على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلسا تأديبيا، لاتخاذ العقوبة التي تتناسب مع طبيعة الخطأ المرتكب من طرف الموظف، وغالبا ما تكون هذه العقوبة هي التسريح. أما إذا كانت المتابعة الجزائية بسبب لا يمس بالوظيفة العمومية، فإنها تحيل ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي، لتتخذ عقوبة تتناسب مع طبيعة الجرم المرتكب، مع إلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه دون أثر مالي رجعي.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الفرع الثالث: حالات أخرى لعزل الموظف لعام.

أولاً: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها:

عرف الدكتور عباس العبودي الجنسية، بالرابطة السياسية والقانونية التي تربط الفرد بالدولة، ويترتب عليها اكتساب حقوق وواجبات، ومن واجب الدولة حماية حقوق وحرقات الأفراد ومن واجب المواطن الولاء و الالتزام بالواجبات القانونية¹ .

ويعد شرط الجنسية ضرورياً للالتحاق بالوظائف العمومية، بمفهوم المخالفة ، يترتب على فقدانها أو التجريد منها ، إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف.

وهو ما أكدت عليه المادة 236 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أن فقدان الجنسية أو التجريد منها يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف .كما أكدت المادة 75 من الأمر ذاته على اشتراط الجنسية الجزائرية في التوظيف، وهي أيضاً شرط لاستمرار العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة" .

أما التجريد من الجنسية نصت عليه المادة 22 من الأمر رقم 01/05² المتضمن قانون الجنسية، على أن كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرّد منها وذلك في الحالات الواردة على سبيل الحصر الممثلة فيما يلي:

- إذا صدر ضد الشخص حكم في جنابة أو جنحة³ تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- إذا صدر ضد الشخص حكم في الجزائر أو الخارج بعقوبة تفوق الخمس سنوات

¹ - المادة 22 من الأمر رقم 05/01 المؤرخ في 2005/02/27 المتعلق بقانون الجنسية المعدل والمتمم للأمر رقم 86/70 ج ر ج الصادرة بتاريخ 27-02-2005، العدد 18 .

² - مراد بوطبة، مرجع السابق ، ص 381 .

³ - المادة 36 من قانون العقوبات رقم 23/06 المؤرخ في 2006/12/20 المعدل و المتمم للقانون 156/66 "" يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات .وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه"، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2006/12/24، العدد 84 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

لارتكابه جناية. ويكون التجريد بموجب مرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظته في أجل شهرين، حيث يسري أثر هذا التجريد ابتداء من تاريخ صدور مرسوم التجريد من الجنسية تطبيقاً لأحكام المادة 23 من الأمر رقم 86/07 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية¹. ويسري والتجريد من الجنسية الجزائرية لا يمتد لزوج المعني أو أولاده القصر، ومع ذلك يمكن أن يشمل الابن إذا كان شاملاً لأبويه.

- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الجزائر، غير أنه لا يترتب التجريد إلا إذا كانت هذه الأفعال ارتكبت خلال 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية، ولا يمكن الإعلان عن التجريد إلا خلال الخمس سنوات من تاريخ ارتكاب الفعل.

ثانياً: إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف بسبب فقدانه للحقوق المدنية:

الحقوق المدنية هي مجموع الحقوق التي تمنح بموجب الدستور، من طرف الدولة لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية، من أجل تحقيق مصالحهم، هو ما نصت المادة 49 الفقرة الأولى من دستور 2020² على أنه "يحق لكل مواطن أن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية

حيث يعتبر التمتع بهذه الحقوق، شرطاً أساسياً للالتحاق بالوظيفة العمومية و الاستمرار فيها . فإذا فقد الموظف حقوقه المدنية، بسبب الحكم عليه قضائياً في جناية أو جناية ، أدى ذلك إلى إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة. فمن خلال هذا النص يمكن القول ، أن الحرمان من الحقوق المدنية أمر جوازي للقاضي في حالة الجرح، حيث نص قانون العقوبات صراحة على أنه يمكن تطبيق عقوبة الحرمان من الحقوق المدنية كعقوبة تبعية أو تكميلية، وألا تزيد مدة هذه العقوبة عن خمس سنوات....."

¹ - المادة 23 من الأمر رقم 01-05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المعدل و المتمم للأمر 60-87 المؤرخ 15 ديمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري

2 - المادة 49 الفقرة 01 من دستور الجزائر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

وهو ما أكدته أيضا المادة 216 من الأمر 03/06 السالف الذكر حيث جعلت فقدان الحقوق المدنية سببا لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة العامة المستخدمة .لأن الجريمة المرتكبة من طرف الموظف المحكوم عليه، لا تسمح له بتولي وممارسة وظيفة عمومية تتطلب في الموظف العام التحلي بقدر كاف من حسن السيرة والسلوك.

إضافة لذلك، فإن الحكم بالحرمان من الحقوق المدنية كعقوبة تكميلية، يكون تابعا للحكم الصادر بحق الموظف بالحبس أو السجن كعقوبة أصلية سالبة للحرية .مما يسمح للإدارة المستخدمة بإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بها، تطبيقا لمبدأ السير الحسن للمرفق العام، ونتيجة لذلك،تحرر الإدارة المنصب الذي كان يشغله الموظف وتباشر بإجراءات توظيف شخص آخر.¹

ويشترط في الحكم القاضي بسلب الحقوق المدنية من الموظف أن يكون²:

- أن يكون الحكم قضائيا.
- أن يكون الحكم نهائيا.
- أن يكون الحكم صادر من جهة قضائية وطنية.
- أن يكون الحكم الصادر يتضمن صراحة الحرمان من الحقوق المدنية.

¹ - مراد بوطبة، المرجع السابق ، ص 382 .

² - نكاع سمراء، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،تخصص قانون عام جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف سنة 2022 ، ص45 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

خلاصة الفصل الأول :

يعد عزل الموظف العام وقطع ا ربط للعلاقة التنظيمية بالوظيفة ، أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف الذي أهمل منصبه، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يحدد الضوابط و الإجراءات التي تنظم إجراء العزل، وذلك بموجب بالأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الذي وضع تعريفا للعزل، ولوضعية إهمال المنصب، ومعاينة الغيابات، وكيفيات توجيه الإعدارات، وكذا إجراءات العزل

الفصل الثاني

الإطار الموضوعي لعزل

الموظف بسبب

إهمال المنصب

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

توالت القوانين المنظمة للعلاقة بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي، والتي أولتها من الأهمية القصوى خاصة من جانب استقرار الحياة المهنية للموظف العام . لذا حاول المشرع الجزائري وضع نظام قانوني ينظم المسار المهني للموظف من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، والنصوص الأساسية الخاصة، حيث رتب على عاتق الموظف مجموعة من الواجبات الوظيفية الملزمة ، التي تقتضيها مصلحة الإدارة في تسيير المرفق العام بانتظام و اضطراد، ولتجنب الوقوع في المحظورات التي تجعله محل مساءلة تأديبية من قبل السلطة المختصة حال الإخلال بالتزاماته، كما ألزم السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، باحترام الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء تعرضه للعقوبات التأديبية، أو بمناسبة تخليه عن الوظيفة.

و تكمن خطورة هذا الإجراء في الآثار المترتبة عنه في حق الموظف العام، والتي أشدها حرمانه من التوظيف مستقبلا في الوظيفة العمومي . مما جعل المشرع الجزائري، ينص على مجموعة من الضمانات المكفولة لحماية الموظف العام الموجود في حالة إهمال المنصب في مواجهة قرار العزل وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 321/17 السالف الذكر .

لذا سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل الثاني على النحو التالي:

المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الموظف من قرار العزل.

المبحث الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المبحث الأول : الضمانات القانونية لحماية الموظف من العزل:

بصفة عامة إن قرار العزل يتخذ بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية، 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 القرار، حيث جاء في نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17¹ 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، سنتطرق في هذا المبحث إلى:

المطلب الأول : الضمانات السابقة لصدور قرار عزل الموظف ، والمطلب الثاني : الضمانات المعاصرة لصدور قرار عزل الموظف ، والمطلب الثالث : الضمانات اللاحقة لصدور قرار عزل الموظف .

المطلب الأول : الضمانات السابقة لصدور قرار عزل الموظف.

تعتبر الإجراءات التي نص عليها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 جوهرية لاتخاذ قرار العزل، ويترتب على مخالفتها بطلان قرار العزل هذا طبقا لنص المادة 15 من نفس المرسوم سابق الذكر، وهو ما يمثل في حد ذاته ضمانا للموظف كون أن الإدارة مجبرة على إتباع الخطوات التي تبدأ بمعاينة غياب الموظف وتوجيه الإعدار وفق المدد و الكيفيات المحددة لإصدار قرار عزل الموظف. حيث تطرقنا في هذا المطلب إلي تقسيمه الفرع الأول: حصر النصوص القانونية لسبب العزل في الإهمال المنصب الفرع الثاني : إلزامية إجراء الإعدار من قبل الإدارة للموظف المعني، الفرع الثالث تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي وحق الدفاع عن نفسه.

¹ - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مصدر سابق.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

الفرع الأول :حصر النصوص القانونية لسبب العزل في إهمال المنصب.

لقد عرف المرسوم التنفيذي 321/17 وضعية إهمال منصب في المادة 2منه بقولها" يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر يوما متتالية على الأقل

دون مبرر مقبول"، يعتبر حصر النصوص القانونية لسبب العزل في إهمال المنصب عن طريق غياب الموظف الذي هو في حالة خدمة لمدة 15 يوم متتالية دون أي سبب آخر في حد ذاته ضمانا للموظف حيث لا يمكن للإدارة أن تتجح بسبب آخر .ويتعين لتحقيق سبب العزل حصول غياب غير مبرر لمدة 15 يوما متتالية دون انقطاع.فإذا حدث انقطاع زال السبب .كما يتعين أن يكون الغياب بإرادة الموظف لا بدخل من الإدارة .ويشترط في الغياب لمدة 15 يوما غير المبرر الغياب الجسماني للموظف عن مكان العمل وليس حضوره ورفضه القيام بالمهام الموكولة إليه.و يتخلف أيضا سبب العزل في حال تغيب الموظف لعذر مقبول ومن أمثلة العذر المقبول التي قدمها المشرع على سبيل المثال لا الحصر¹ ، التي سبق تطرق لها:

الكوارث الطبيعية، كالزلازل و البراكين و العواصف الثلجية و الحرائق و الأعاصير يشترط إثباتها من السلطة الإدارية المختصة إذ عادة ما تسلم شهادة إدارية من طرف رئيس البلدية. -العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث والمثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي.

-المتابعات الجزائية التي تحول دون استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي وهي سهلة

الإثبات حيث يقدم المعنى الوثائق التي تثبت المتابعات القضائية في حقه.

يمكن للموظف تقديم مبررات أخرى تقدر الإدارة أنها مبررات مقبولة.ولم يبين المشرع في 184

من الأمر 03/06 كيفية احتساب غياب الموظف 15 يوم متتالية و إنما أحال إلى تنظيم.إذ

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17/321 نجد أنه تبدأ إجراء متابعة إهمال الموظف لمنصب

1 - سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 06/03

المتضمن القانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، العدد 02 ،جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس 2019 ، ص 67 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

عمله بمعاينة غيابه ليومين متتالين وعليه مدة 15 يوم تحسب من أول يوم غياب وليس من آخر يوم عمل فيها الموظف. وينقطع سبب اللجوء إلى إجراء العزل التحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء أجل 15 يوم متتالية من الغياب استجابة للإعذارين الموجهين إليه من الإدارة، مما يتعين عدم الاستمرار في إجراءات العزل في أن هذا لا يمنعها من الخصم من الراتب ومتابعة الموظف تأديبيا إذا لم يقدم تبرير مقبول. أما إذا قدم تبرير مقبولا فيخصم من راتبه دون متابعته تأديبيا. وتعتبر مسألة إثبات التخلي عن المنصب من المسائل المهمة والتي يقع عبء الإثبات فيها على الإدارة التي عاينت الغياب. وذلك بموجب وثيقة مكتوبة تحفظ في ملف الموظف¹.

الفرع الثاني: إلزامية إجراء الإعذار من قبل الإدارة للموظف المعني:

يعتبر الإعذار من أهم الضمانات في مواجهة القرار الإداري بالعزل إذ اشترط المشرع في المرسوم التنفيذي 321/17² إعذار الإدارة للموظف المتغيب ليومين متتالين و إذا لم يستجيب الموظف المتغيب لهذا الإعذار في أجل خمسة أيام، يقدم له إعذار ثاني عن سبعة أيام متتالية. كما هو إ ضروري قبل العزل وعلى الإدارة التأكد من نية الموظف في التخلي عن المنصب ويتم ذلك عن طريق إرسال إعذار بين متتالين للموظف تعلمه فيهما بنتائج رفض العودة إلى المنصب. ويعتبر إعذار قانوني كل إعذار موجه للموظف في آخر عنوان له في شكل رسالة مكتوبة موجه للموظف في آخر عنوان له في شكل رسالة مكتوبة موجهة للموظف من الإدارة مما يعني استبعاد الإعذار الشفوي، يوجه إلى آخر عنوان مبين في ملفه يتعين أن يشير الإعذار إلى عواقب العزل احترام آجال توجيه الإعذار، حيث حدد المشرع أجل يومين متتالين من الغياب حتى تتمكن الإدارة من إعذار الموظف كإعذار أول ونص على أجل خمسة أيام متتالية بعد الإعذار الأول كأجل لتقديم إعذار الثاني³، ويشترط أيضا في الإعذار القانوني التبليغ.

¹ - سلطانه ليلة، المرجع السابق، ص 68 .

² - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مصدر سابق.

³ - سلطانه ليلة، نفس المرجع، ص 69 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

الصحيح للإجراء عن طريق تبليغ المعني شخصيا عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به¹.

الفرع الثالث : تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي و حق الدفاع عن نفسه.

يعتبر إطلاع الموظف على ملفه التأديبي، من أقدم الحقوق و الضمانات المعترف بها قانونا له .فبغض النظر عن ضرورة إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه، يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديبي، أن يطالب بالإطلاع على ملفه التأديبي، حتى يتعرف على هذه الأخطاء ، و بالتالي يرد عنها ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها و لقد تبني المشرع الجزائري هذا المبدأ، في نص المادة 167 من الأمر رقم 03/06² أنه ".....و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية .وتسري أحكام هذه المادة على كل الإجراءات التأديبية، بما فيها الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة من الدرجة الأولى.

جدير بالذكر أن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية رقم 03/06، لم يتضمن الطريقة التي يتم إعلام الموظف بها، بالتالي، يقتضي الرجوع إلى المنشور رقم خمسة الصادر في 12 أفريل 2004، من المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو الذي يفرض على الإدارة بأن تُعلم كتابيا الموظف بتاريخ ومكان إطلاعه على ملفه التأديبي لذلك يستدعي على الإدارة أن تُرسل رسالة موصى عليها بإشعار الاستلام، لتُبرر هذه الشكلية التي يقتضي احترامها على أن يبلغ الموظف بتاريخ مثوله يوماً على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام . في حين يكون الإطلاع على الملف عند مباشرة الدعوى التأديبية، لكن دون إخراج الملف إلى خارج مكان الوظيفة، وهذا الحق مقرر أيضا لمدافعه³.

و يمثل الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية، وما يحتوي عليه من الأوراق، إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم .إذ لا يكفي مجرد إعلامه بالتهمة المنسوبة إليه ، و إنما

¹ - سلطنة ليلية، المرجع السابق، ص69.

² - المادة 167 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، مصدر سابق .

³ - بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991 ، ص 127 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

يجب تمكينه من إبداء دفاعه بصورة كافية، وهو ما لا يتأتى إلا من خلال اطلاعه على ملف الدعوى التأديبي¹.

¹ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 83 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لصدور قرار العزل.

بعد تبليغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه، وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي، يتم إخضاعه للمجلس التأديبي، الذي يفصل في صحة الأفعال المنسوبة إليه، وكذا مدى استحقاق الموظف للعقوبة التأديبية، وذلك وفق إجراءات قانونية، مع إعطائه حق الدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمحام.

كما إن إجراء العزل تتخذه السلطة المختصة بشكل إنفرادي فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة ولاسيما اللجنة المتساوية الأعضاء لأنه ليس إجراء تأديبي، و إن كان البعض يرى بأنه إجراء تأديبي وعليه تتمثل الضمانات التي منحها المشرع بخصوص قرار العزل في ضمانات تسبب القرار العزل، ف نجد العزل هو عمل إداري و إجراء إنفرادي تتخذه السلطة المختصة و من الضمانات التي منحت المشرع في مواجهة قرار العزل قيام الإدارة بتسبب القرار وهذا ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17/321 بقولها "إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلن يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه"¹، ومنه سنتناول في هذا المطلب الفرع الأول: تسبب قرار العزل و الفرع الثاني تبليغ قرار العزل.

الفرع الأول :تسبب قرار العزل:

"التسبب هو ذكر أو بيان الأسباب التي قام عليها القرار الإداري وهو يعد من البيانات الشكلية في القرار الإداري وبصفة خاصة في المحور المكتوب"²، كما يقصد بالتسبب "الجزاء التأديبي الذي يصدر عن الجهة التأديبية سواء كانت سلطة رئاسية أو محكمة تأديبية أن يكون مشتملا على الأسباب التي تبني عليها، وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع بل أن تسبب الجزاء التأديبي يعد في غاية الأهمية من الضمانات الضرورية إذ أنه يسهل للقضاء مهمة مراقبة مدى مشروعية الجزاء التأديبي"¹.

¹ - غربي أحسن، المرجع السابق، ص 423 .

² - سليمان الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، 1991 ص ص، 207، 200.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

كما يعتبر تسبب قرار عزل الموظف من الضمانات الأساسية و الجوهرية، التي يجب على الإدارة المختصة الالتزام بها، ذلك للدور الهام الذي يلعبه في تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن سير مرافقها بانتظام و مصلحة الموظف في حماية مركزه القانوني.

و قد أكد المرسوم التنفيذي 321²/17 في المادتين 03 و 11 منه على ضرورة تعليل قرار العزل ، كما قضى مجلس الدولة في هذا الشأن بأن: "إهمال الموظف لمنصبه دون مبرر مقبول يعد تسبباً كافياً ضده..."

و في حالة عدم قيام الإدارة بتسبب قرار العزل، فإن ذلك يؤدي إلى بطلانه، بسبب مخالفته لأحكام المادتين 11 و 03 سالفتي الذكر، و هذا ما أكدته المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 و التي جاء فيها: " يعد باطلاً و عديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم".

الفرع الثاني : تبليغ قرار العزل.

يعتبر تبليغ القرارات - بما فيها قرار العزل - إجراءً وجوبياً في المواد الإدارية و إجراءً جوهرياً تحت طائلة البطلان، و قد أوجبت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17 على الإدارة المصدرة لقرار العزل، تبليغ الموظف المعني بهذا القرار في أجل لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، و هو نفس الأجل الذي حددته 172 من الأمر 03/06³ المتعلقة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية، و فق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 172 من الأمر 06/03 عليها في المادة 05 أعلاه و يحفظ في ملفه الإداري و نلاحظ هنا أن المشرع أحال إلى تطبيق المادة 05 من نفس المرسوم بشأن كيفيات التبليغ، في حين كان يجدر به الإحالة إلى نص المادة 06 ، فهي التي تتعلق بكيفية تبليغ الإعذار في حين تتحدث المادة 05 عن الإعذارين و آجالهما فقط.

لذا يبدو أن هناك خطأ مادي في نص المادة 12 فيما يخص الإحالة إلى كيفيات التبليغ، و بذلك فالتبليغ يتم إما بالبريد، برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع الإشعار بالاستلام أو بأية وسيلة قانونية، منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما، و تبعا للمادة 13 من

¹ - عبد العزيز عبد المنعم الخليفة، الضمانات التأديبية، منشأة المعارف، الطبعة الأولى، مصر، 231، 20

² - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

³ - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المرسوم التنفيذي، يجب أن يتضمن قرار العزل ملاحظة، تعلم الموظف المعني يكون القرار، يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية المصدرة له، و ذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغه، مع الإشارة بأنه لا يمكن شغل المنصب المالي شاغر، بعد عزل المعني خلال مدة الشهرين المقررة لرفع التظلم وهذا تحسبا لإبطال الإدارة لقرار العزل و إعادة الموظف لمنصبه¹.

المطلب الثالث: 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 شاغرا إذ يمكن أن يسفر عن التظلم عودة الموظف لمنصب عمله في حال قدم مبرر مقبول هذا مع حق الموظف في تقديم طعن قضائي حيال ذلك، حيث تطرقنا في هذا المطلب إلى: فرع الأول ضمانات التظلم و الفرع الثاني ضمانات الطعن القضائي².

الفرع الأول: ضمانات التظلم:

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

أولاً: تعريف التظلم:

يعرف التظلم بأنه " طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة للإعادة النظر في قرار إداري يدعى مخالفته للقانون، "كما يعرف أيضا على أنه"³ وسيلة كفلها القانون للموظف، 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 قضائيا، كما عرفه البعض على أنه، كما عرفه البعض على أنه:"التجاء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكيا لها من قرار إداري معين، يستهدف إلغاؤه أو تعديله أو سحبه خلال المواعيد المقررة"⁴.

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص، ص 45،46.

² - سليمان طماوي القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1996، ص 553.

³ - فلاح هبة، المرجع السابق ص47.

⁴ - محمد خليفة الخيلي، التظلم الإداري، دراسة مقارنة بين القوانين المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2009، ص24.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

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 بحق حيث تعنيه عن اللجوء إلى القضاء، وما يترتب عن ذلك من بذل جهد والوقت والمال كما تجنب الإدارة في ذات الوقت من الدخول في خصومة لا جدوى منها يقلل بذلك من تراكم الدعاوى أمام القضاء¹.

ثانياً: جهة المختصة بالنظر في التظلم

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 على أنه: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (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 السلطة التأديبية مصدره القرار المتضمن العقوبة التأديبية شكوى يلتزم 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 ضمنياً 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

¹ - عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال مساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012، ص 63.

² - تنقسم التظلمات الإدارية حسب التشريعات والفقهاء إلى نوعين التظلم الولائي والتظلم الرئاسي وكذا التظلم أمام لجنة خاصة وذلك نظراً لخطورة العقوبات التأديبية. لمزيد من تفاصيل أنظر، سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 11 .

³ - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 391.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المتساوية الأعضاء المختصة غير أنه أرى 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 و إعادة إدماج المعني في منصبه الذي بقي شاغرا طيلة آجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة العمل غير المؤداة فعلا باستثناء العطل القانونية¹.

ثالثا: 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 1/830 من قانون رقم 09/08 حيث اكتفى المشرع بالإشارة فيه بين، حيث اكتفى 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 إشعارا 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 شكل الذي يحدده القانون عن إدارتهما الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين، ذلك يقصد إحداث مركز قانوني، متى كان ذلك ممكنا جائزا قانونا، يهدف لتحقيق المصلحة العامة³.

أن يقدم التظلم خلال الميعاد القانوني المحدد له لأنه بفوات الأجل أو المدة المحددة للتظلم تنزل الحكمة المرجوة للتظلم، لاسيما أن التظلم يمثل ضمانا إدارية للموظف العمومي، و ثم يستوجب احترام المدة المخولة له حتى ينتج أثره. لذا خول المشرع الجزائري إمكانية التظلم

1 - لأكثر تفاصيل أنظر المواد 13 الفقرة 2 و 14 من المرسوم التنفيذي 321/17 ، مصدر سابق.

2 - زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 228 .

3 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 658 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

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

ربعا: أهمية التظلم

للتظلم الإداري أهمية بالغة كبيرة ليس للأفراد فحسب بل وللإدارة أيضا ويتجلى أهميته في إباحته المجال للإدارة للتأني و الموضوعية، وهذه جميع 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، قياسها 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 معالجته.²

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 وفق لمبدأ الملائمة ومشروعية، بينما القضاء يقتصر على المشروعية، ولا يمكن أن ننكر أهمية التظلم الإداري في حماية الموظف التظلم، 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 لقاضي، طالما أن المداولة القضائية سوف تنتصب حصرا على مضمون القرار المطعون فيه، بوصفه يحدد كفة النزاع الواجب حسمه.¹

¹ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 229 .

² - محيو أحمد ، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 95 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

ف نجد المرسوم التنفيذي رقم 321/17 أكد على ضرورة تنبيه الإدارة للموظف أثناء تبليغه قرار العزل لإمكانية تقديمه لتظلم إداري وذلك في أجل شهرين من تاريخ التبليغ لقرار العزل. إذ تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 على "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 تاريخ 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 العزل.² 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 و إعادة إدماج المعني في منصبه الذي يبقى شاغرا طيلة آجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة عمل غير مؤداة فعلا.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

تعتبر عملية الطعن القضائي من أقوى أكثر أنواع الضمانات في دولة القانون حيث يترتب عليها حماية حقوق وحرريات الإنسان بصفة عامة وحماية الموظفين حيث أنه يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل أن يطعن فيه قضائيا من خلال رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في المحكمة الإدارية المختصة إقليميا أو مجلس الدولة وذلك وحسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.³

حيث أن الطعن القضائي هو أسلوب لتحقيق الرقابة قضائية 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 للإبطال قرار إداري أو تأديبي غير مشروع وبناء على ذلك فإن

¹ - محبو أحمد ، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 15 .

² - سلطاني ليلة، المرجع السابق، ص 70.

³ - فلاح هبة .مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر .فرع الحقوق تخصص قانون إداري . جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة

2020 ، ص ص 48-49 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

دعوى الإلغاء تعتبر من شخصية يستند ا رفعها إلى حق شخصي بإلغائه¹.

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 مشروع. يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل، الطعن فيه عن طريق رفع دعوى الإلغاء²، أمام الجهة القضائية المختصة أو المتمثلة 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 و الإدارية.

بمعنى تكون المحكمة الإدارية هي المختصة في قرار عزل الموظف، إذا كان صادرا عن الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، بمقتضى المادة³ 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويكون مجلس الدولة هو المختص في قرار عزل الموظف من المنصب، إذا كان صادرا عن السلطات الإدارية المركزية، بمقتضى المادة 901 من قانون 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 321⁴/17 الذي يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن آجال التظلم فقط . دون النص عن الأجل الممنوح للسلطة الإدارية للرد على التظلم المقدم من طرف المعني، وعن آجال رفع الدعوى القضائية.

مما يفتح المجال إلى تطبيق الفقرة الثانية والثالثة وال ربعة من المادة 830 من قانون

¹ - فلاح هبة مرجع سابق ص ص ، 49-50.

² - انظر إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري لشرح إجراءات وشروط رفع دعوى الإلغاء ، المادة 801 و 802 من ق ا م ا و المادة 829 و 830 آجال الطعن .

³ - المادة 830 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁴ - مرسوم تنفيذي 321/17 المتضمن إجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص على أنه: "يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين بمثابة ق ا رر 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) و الذي جاء فيه .. .: "حيث يعتمد المدعي في تبرير دعوى الإلغاء على الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية ولم تتخذ في وقتها المحدد قانونا. حيث أن ترك المنصب وعدم الالتحاق إليه رغم الإعذار المبلغ للموظف، قانونا لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي، بل يستوجب العزل التلقائي، لكن مع ذلك، فإن المدعي عليها أحالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ 2007/11/27 و التي قررت عزله² .

وحيث أن قرار العزل اتخذ طبقا للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس³ ... وأكدت المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17⁴ بأن قرار العزل يعد باطلا وعديم 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

¹ - المادة 830 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

² - فلاح هيبية، المرجع السابق، ص 50.

³ - مجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2003، ص 113.

⁴ - مرسوم تنفيذي 321/17 المتضمن إجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

في إصدار قرار العزل، خاصة وأن هذا الأخير يتخذ دون مراعاة الإجراءات و الضمانات 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 لعييب في تطبيق المادة 136

من المرسوم رقم 159/85 المؤرخ 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص

بالمؤسسات و الإدارات العمومية، لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي أساء في تقدير

الوقائع وتطبيق القانون وبعد التصدي إبطال القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف من

منصب عمله².

¹ - لمرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون. الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

² - مجلة مجلس الدولة، عدد 5 ، 2004 ، ص 166 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار عزل الموظف:

إن إجراء العزل كحالة من الحالات القانونية لإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، يجب أن يمارس في إطار قانوني محدد، أي في ظل احترام الضمانات والضوابط التي حددها المشرع لممارسة هذا الإجراء وذلك بهدف التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة. وينتج عن التكييف التنظيمي كأساس للعلاقة بين الموظف والإدارة، أن العزل لا يترتب آثاره إلا بعد صدور القرار الإداري المتضمن العزل من الجهة المختصة بإصداره. هذا القرار الإداري يترتب آثاره 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 العلاقة¹. ولتوضيح هذا الأمر نتطرق إلى تقسيم هذا المبحث إلى:

مطلبين حيث سنتناول في المطلب الأول الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف وفي المطلب الثاني الآثار القانونية و المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة.

المطلب الأول :الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف:

إن المشرع الجزائري قد قضى صراحة بعزل الموظف المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتالية² على الأقل، بدون إذن مسبق أو عذر مشروع، مما يدل على استهزاء من جانبه و إهمال لمنصبه و وظيفته وعدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع سببا لمساءلته تأديبيا، بل جعله سببا لفقدان وظيفته جزاء له وعبرة لغيره. و لتوضيح ذلك تطرقنا في هذا المطلب إلى: الفرع الأول فقدان صفة الموظف، والفرع الثاني: عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية، والفرع الثالث: مدى استمرار الحقوق والواجبات الوظيفية.

الفرع الأول: فقدان صفة الموظف.

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

¹ - فلاح هبية، المرجع السابق، ص 54 .

² - المرسوم التنفيذي 321/17 مرجع سابق .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

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 03/06 على أنه " ينتج إنهاء التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عند: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة. "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 الموظف تجريد الشخص من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظف، كالبطاقة المهنية، أو الوسائل التي يستعملها في أداء مهامه عموماً³.

الفرع الثاني : عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية.

كان المشرع الجزائري صارما بالنسبة للموظف محل جزاء التسريح أو العزل، حيث أكد في نص المادة 358 من الأمر 03/06 على عدم إمكانية الموظف المعزول من التوظيف مجددا بقوله "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في وظيفة عمومية"، وبالتالي الخدمة الفعلية للموظف العام تنتهي بمجرد صدور قرار العزل، ويقصى من التوظيف مدى الحياة.

¹ - يحي قاسم سهل، فصل الموظف العام [مصدر نصي غير مخطوط] : دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 90 .

² - سلطاني ليلة، المرجع السابق، ص 72 .

³ - بوطوبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 6 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

وقد كان المشرع الجزائري قاسيا في حكمه، حيث قضى على حق الفرد في تقلد الوظائف العمومية المكفول دستوريا¹ و كان من الأفضل أن يقضى الموظف لمدة معينة فقط، ما عدا الاستثناء الوارد على عزل الموظف المتربص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المتضمن للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، فنص في المادة الثلاثين منه على أن الموظف المتربص المهمل لمنصب عمله يتم إقصاؤه لمدة (3) ثلاث سنوات.²

غير أن المشرع الجزائري أورد إمكانية إلغاء قرار العزل وهذا ما ورد من خلال نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 "إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 31 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".

يتضح من هذا النص أنه يمكن إعادة إدماج الموظف في حالة الإلغاء الفوري لقرار العزل. وهو ما أقره المنشور رقم خمسة الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ العاشر من فيفري 2004 الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة أو العزل أو التسريح، حيث بين أنه إذا كان التخلي ا رجع للقوة القاهرة يمكن للموظف الذي صدر بحقه قرار العزل الترشح من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للتوظيف العمومية.

الفرع الثالث: مدى استمرار الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية:

إن المشرع الجزائري لم يتناول في الأمر 03/06 رقم هذه المسألة، إلا أنه قرر صراحة في المادة 216 منه زوال صفة الموظف بنهاية العلاقة الوظيفية، وهذه الصفة هي التي تخوله

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 439.

² - المادة الثلاثون من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02/11/2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية " لا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات " ، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2017/11/12 العدد 66 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

التمتع بالحقوق و الضمانات المقررة في القانون ويلتزم بموجبها بالواجبات القانونية المفروضة،
على أن نوضح ذلك فيما يلي:¹

أولاً:مدى استمرار لحقوق و الضمانات الوظيفية

الأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية مع الإدارة لا يتمتع بالحقوق و الضمانات التي كانت تخولها له صفة الموظف، ويدل على هذا الأصل غياب أي نص في الأمر رقم 03/06 يقرر حقوقاً و ضمانات للموظفين بعد نهاية العلاقة الوظيفية، كما أن زوال صفة الموظف بما يترتب من حقوق، واستثناء على هذا الأصل كرست بعض القوانين الأساسية الخاصة حقوق و ضمانات 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 يعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أو الشتم في شخصهم أو عائلاتهم إذ ثبتت العلاقة السببية بين هذه الأفعال وصفتهم الوظيفية السابقة.

ثانياً :مدى استمرار الواجبات.

الأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية مع الإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها يتحلل من كافة الواجبات القانونية التي كانت على عاتقه بحكم العلاقة الوظيفية، إلا ما نص عليه القانون، وبالعودة إلى الأمر رقم 03/06 لوحظ غياب أي نص يلزم الموظف بعد نهاية العلاقة الوظيفية بواجبات، فمثلا نص القانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية على استمرار التزام هؤلاء بالسر المهني حتى بعد إنهاء العلاقة الوظيفية.²

المطلب الثاني :الآثار القانونية و المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة:

يترتب عن إنهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة المستخدمة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها الموظف عدة آثار ، قانونية ومادية ، وسنتطرق في الفرع الأول إلى مدى قابلية الإلغاء لقرار العزل وفي الفرع الثاني تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية، وفي الفرع الثالث التوقيف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة و الفرع الرابع الآثار المالية

1 - بوطبة مراد،المرجع السابق،ص667 .

2 - بوطبة م ارد، المرجع السابق،ص 668 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

المرتتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف ، والفرع الخامس الآثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة.

الفرع الأول :مدى قابلية الإلغاء لقرار العزل:

عندما يصدر قرار العزل أو قرار إنهاء العلاقة الوظيفية، يكون غير قابل للإلغاء متى كان مستوفيا لجميع الشروط القانونية، فقرار إحالة الموظف على التقاعد أو استقالته أو تسريحه أو عزله غير قابل للرجوع فيه .إلا أن عدم المشروعية سبب أساسي لمراجعة هذا القرار، سواء كان بإرادة الإدارة بالسحب أو الإلغاء، أو كان بناء على صدور حكم قضائي بالإلغاء، في المنازعة الإدارية بين الموظف والإدارة المستخدمة أما المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فنص في مادته رقم 14 على أنه إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا لغيابه في أجل شهرين تقوم الإدارة حينها بإلغاء قرار عزله ، أ وضاف إمكانية التظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، لكنه لم ينص على إمكانية الطعن القضائي التي يسعى من خلالها الموظف المعزول إلى إلغاء قرار العزل.

الفرع الثاني :مدى متابعة الموظف تأديبيا بعد صدور قرار العزل.

لم ينص الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صراحة، على متابعة الموظف المعزول تأديبيا، عن الأفعال المرتكبة أثناء الخدمة الفعلية له، بعد عزله¹. كما يلاحظ أن مختلف القوانين الأساسية الخاصة لم تورد أي نص يجيز متابعة الموظف تأديبيا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

وبالتالي سكوت المشرع و أخذه بالقاعدة العامة في مجال التأديب، و التي مفادها أن أساس السلطة التأديبية هو قيام العلاقة الوظيفية .فإذا انتهت هذه العلاقة، لم يعد للتأديب مجال .وبالتالي تؤكد هذه القاعدة أن زوال صفة الموظف يجعل الشخص يتحلل من الواجبات و الالتزامات القانونية الملزمة له ، وغير خاضع للسلطة الإدارية التي تملك صلاحية التأديب .ولا يمكن تطبيق الجزاءات التأديبية على شخص لا يملك هذه الصفة².

¹ - مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06 مرجع سابق ص ص 410-411 .

² - مراد بوطبة ، المرجع نفسه ص 411.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

الفرع الثالث: تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية

أكد نص المادة 2/6 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله. فبعد صدور قرار العزل و إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين والمختصة بتحرير منصب العمل الذي كان يشغله، حيث يصبح منصبا شاغرا قابلا للاستغلال ، ويدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف¹.

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

في حين نجد المادة 2/13 من المرسوم ذاته تنص على أنه لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد صدور قرار عزل الموظف المعزول وذلك من أجل الدفاع عن نفسه، سواء بتبرير غيابه أو التظلم ضد قرار عزله.

الفرع الرابع: الآثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف.

إضافة إلى الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف، يترتب عليه أيضا آثار ذات طابع مالي تمس راتبه وحقوقه المالية، التي اكتسبها بموجب قرار تعيينه في الوظيفة العمومية .يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولا: استفادة الموظف المعزول من الحق في الراتب.

الأصل أن الموظف يستفيد من تعويض عن مدة خدمته التي قضاها في الوظيفة في حال تم تركها، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته، حيث يترتب عن إنهاء الخدمة توقيف الراتب فيعوضه القانون بما يشبه ذلك

فبخصوص عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، فإنه وبخلاف الأمر رقم 133/66 الملغى الذي نص صراحة في المادة 67 على أن العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع أو دون إيقاف الحق في المعاش.

¹ - مراد بوظيفة ، المرجع نفسه ، ص 411 .

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

إلا أن الأمر رقم 03/06¹ المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لم ينص في أحكامه المتعلقة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، عن حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش تقاعده أو حرمانه منه. وهذا ما يلاحظ أيضا على المرسوم 321/17². لكن بالرجوع إلى القانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد نجد أنه حدد الشروط العامة التي يجب توفرها حتى يستفيد الموظف المعزول من معاش تقاعده، حيث نصت المادة الثانية منه على ما يلي "تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 .
والمذكور أعلاه وتحرر كما يأتي:

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة

على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

- قضاء مدة خمس عشرة 15 سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد " أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته

على الأقل سبع سنوات ونصف سنة 7.5 مع دفع الضمان الاجتماعي".

انطلاقا من هذا النص ، يمكن القول أنه لا يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل

أن يحصل أو يستفيد من معاش تقاعده ، إلا ببلوغه السن القانونيّة المحدّدة ب 60 سنة كاملة

كما يُشترط أن يكون قد قضى مدة 15 سنة على الأقل في الخدمة ويتعيّن عليه أيضا أن يكون

قد قام بالخدمة الفعلية خلال مساره المهني، تساوي مدّته على الأقل سبع سنوات ونصف

(7.5)، مع دفع الضمان الاجتماعي وبالتالي معاش الموظف المعزول لا تدفعه الإدارة

العمومية التي كان ينتمي إليها، بل يقوم بدفعه صندوق الضمان الاجتماعي، ولا يمكن إقرار

الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

و يمكن الإشارة إلى أن صدور قرار العزل يسري حسب نص المادة 11 من التنفيذ رقم

17321 بأثر رجعي من تاريخ أول يوم تغيب فيه الموظف المعزول، وعليه فإن احتساب المدة

التي قضاها هذا الأخير في الخدمة الفعلية تنتهي عند أول تغيب فيه، وليس من تاريخ صدور

قرار العزل .

ثانيا :إمكانية الموظف المعزول من الحصول على التعويضات والمكافآت المالية

¹ - الأمر 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المرجع السابق.

² - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

حسب نص المادة 120 من الأمر رقم 03/06¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتقاضى الموظف ا رتبه من الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، وبالتالي فالموظف المعزول له الحق في المطالبة بتسديد ا رتبه الذي لم يمنح له قبل أن يتم عزله. كما نصت المادتان 124 و 125 من الأمر نفسه، على أنه يمكن للموظف أن يستفيد من التعويضات و المنح .فإذا تخلفت الإدارة العمومية عن دفع هذه المنح والتعويضات للموظف أثناء خدمته الفعلية، يجوز له المطالبة بها بعد صدور قرار العزل في حقه. وعموما، تسوى الوضعية المالية للموظف المعزول قبل عزله، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف أو العامل الذي انتهت خدمته كمساعدة مادية تحفيزية، وعرفانا بالخدمة التي قدمها، فإن الأمر رقم 03/06 ومختلف القوانين الأساسية الخاصة لم تنص عليها.

الفرع الخامس: الآثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة.

بعد فوات أجل شهرين، من تاريخ تبليغ قرار العزل، المنصوص عليه في المادة 51 من المرسوم التنفيذي 321/17² يمكن شغل منصب الموظف المعزول و يفقد هذا الأخير الحق في الراتب المنصوص عليه بموجب المادة 32 من الأمر 03/06 ذلك أنه بمجرد عزله يتم شطبه من تعداد المستخدمين بالإدارة التي كان يتبعها و يلغى منصبه المالي و الإداري معا. إلا أنه متى قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال أجل الشهرين المحدد في المادة 51 سالفة الذكر، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي، و هذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 .

كما انه لقد أشرنا سابقا في المواد 120،124،125 من الأمر رقم 03/06 على أن الإدارة الإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها الموظف المعزول، ملزمة بأداء كل الرواتب والتعويضات والمكافآت والعلاوات التي نشأت في ذمتها، قبل انتهاء العلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف .

¹ - الأمر 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية . القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² - المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

عدم التزام الإدارة أو المؤسسة العمومية بدفع المستحقات المالية بعد انتهاء العلاقة الوظيفية، خاصة مكافأة نهاية الخدمة، لأن الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة التي تنظم ذلك لا تعترف بها .

ملخص الفصل الثاني:

يعد عزل الموظف من الوظيفة العامة، أخطر إجراء إداري يتعرض له خلال حياته الوظيفية، إلا أن خطورة هذا الإجراء تكمن في النتائج والآثار المترتبة عن اتخاذه في حق الموظف ، والتي أشدها فقدان صفة الموظف، وحرمانه من التوظيف مستقبلا في قطاع الوظيفة العمومية، تحتم على المشرع الجزائري التدخل من أجل وضع مجموعة من الضوابط تنظم إجراء العزل، بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، حيث منح هذا المرسوم مجموعة من الضمانات للموظف العام في مواجهة قرار العزل، حيث شملت ضمانات تسبق قرار العزل، و ضمانات تتعلق بالقرار ذاته، و ضمانات بعد تنفيذ قرار العزل.

الفصل الثاني : الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

ما يمكن إستنتاجه في ختام دراسة موضوع عزل الموظف العمومي كجزاء وعقوبة تأديبية عند الخروج عن مقتضى احترام الواجب الوظيفي بسبب إهمال المنصب على أنها حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة 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 و المتمثلة في عدم إمكانية التوظيف من جديد إلا أنه أولى اعتبارا ر للطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو الموظف من خلال ما نظمه المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ،والمرسوم التنفيذي المحدد للأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية 322/17 لسنة 2017. بدقة الإجراءات الواجب إتباعها لإصدار قرار العزل، واحترام جميع أركانه، مع تحديد الآثار المترتبة عنه سواء تعلق الأمر بالطعن الإداري، أو الطعن القضائي، أو تعلق الأمر بالجانب المالي،حتى لا تتعسف الإدارة في استعمال سلطتها، وضمان مبدأ المشروعية، وتوفير الضمانات القانونية للموظف. ومنه يعتبر قرار العزل باطلا وعديم الأثر، إذا تم بصفة مخالفة لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 أو المرسوم التنفيذي 321/17 لسنة 2017 السالف الذكر، ويكون عرضة الإلغاء من طرف القاضي الإداري، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بأثر مالي رجعي.

من خلال هذه الدراسة حاولنا بقدر المستطاع تسليط الضوء على أهم النقاط المتعلقة بالنظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب و قد توصلنا إلى النتائج التالية:

1-يعتبر العزل أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف العام الذي أهمل منصبه حيث يؤدي إلى حرمانه من التوظيف من جديد.

2-وردت حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 على سبيل المثال لا الحصر، بما يفتح المجال أمام أعمال السلطة التقديرية للإدارة العامة.

3-وضع المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 321/17 مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة التقيد بها قبل إصدارها لقرار العزل و في حالة مخالفة الإدارة لهذه الإجراءات يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل و عديم الأثر.

4-تمكين المرسوم التنفيذي 321/17 السلطة الإدارية المختصة من إصدار قرار العزل دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من جهة و إلزامها بأخذ رأي هذه اللجنة في حالة إلغاء قرار العزل و إعادة إدماج الموظف من جديد من جهة أخرى يخل بقاعدة توازي الأشكال.

توصيات :

بالرغم مما تضمنه القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، والرسوم التنفيذية المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 إلا أنه يبقى يعتريه بعض النقائص والعيوب، مما دفعنا إلى تقديم بعض التوصيات من أجل توفير " ضمانات قانونية أكثر للموظف محل قرار العزل بسبب إهمال المنصب، وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي

1- إعطاء استقلالية كاملة للجنة المتساوية الأعضاء بمناسبة النظر في ملف الموظف محل قرار العزل.

2- تحديد بدقة بداية سريان مدة 15 يوما بالنسبة للموظف المتغيب عن الوظيفة.

3- وضع آليات قانونية في حالة رفض الإدارة تنفيذ الحكم القضائي المتضمن إعادة إدماج الموظف، وتعويضه و إعطاء سلطة مقيدة بالنسبة للإدارة في مجال إصدار قرار العزل.

4- إعادة النظر في الآثار المالية التي يترتبها قرار العزل، ولاسيما عدم توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية وإعادة النظر في النظام التأديبي للموظف من خلال منح ضمانات قانونية له.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مصالح رئيس الحكومة
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الجزائر في 10 فيفري 2004

الرقم 05/ك خ / م ع و ع / 2004

السيدة والسادة رؤساء مفتشيات
التوظيف العمومية

الموضوع: الإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

المرجع: المرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

غالبا ما تتلقى مصالحنا طلبات من الإدارات أو موظفين سابقين مستقيلين، أو
مسرحين بسبب أخطاء تأديبية جسيمة أو معزولين بسبب إهمال المنصب وذلك قصد
إلتحاقهم من جديد بالوظائف العمومية.
بهذا الصدد، وقصد ضمان تطبيق منسجم للإجراءات الواجب إتباعها بهذا الشأن،
يهدف هذا المنشور إلى تحديد الشروط والكيفيات الواجب إتباعها.

1 - حالة إستقالة الموظف :

تنص أحكام المادة 134 من المرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985
المذكور أعلاه على مايلي «قبول الإستقالة يجعلها أمرا لا رجوع فيه»
ينجر عن قبول الإستقالة قطع نهائي لعلاقة العمل.

وعليه وإعتبار لما سبق، فإن الموظفين الذين إستقالوا بصفة قانونية لا يمكن أن يكونوا محل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبهم الأصلية.

إلا أنه بإمكانهم المشاركة في مسابقات التوظيف المنظمة من قبل مختلف المؤسسات والإدارات العمومية وهذا شريطة إستيفائهم لجميع الشروط القانونية الواجب توفرها للإلتحاق بالرتبة المعتبرة.

كما يطبق هذا الشرط على الموظفين المستقبليين الذين تابعوا تكويننا متخصصا أو خريجي مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص في إطار توظيفهم الأول. في هذا السياق، لا يمكن للموظفين الستقلين المشاركين في المسابقات على أساس الشهادات المطالبة بإحتساب الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف من معايير الإنتقاء.

وعلى أية حال، ينبغي التوضيح أنه لا يمكن للموظفين المستقلين الترشح لتوظيف جديد إلا بعد مرور ثلاث (03) سنوات من التاريخ الفعلي لإستقالتهم.

2 - حالة عزل الموظفين :

لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية. حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب، من حيث المبدأ، قطعاً لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق.

غير أنه إذا كان التخلي عن المنصب المنجر عنه العزل راجع لقوة قاهرة، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح لتوظيف جديد، بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية.

3 - حالة تسريح الموظفين :

إن الموظفين الذين كانوا محل تسريح لا يمكنهم الترشح مجدداً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية.
بالنظر لما سبق، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لهذا المنشور وضمن النشر الواسع له.

عن رئيس الحكومة وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
ج. خرشى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة لدى الوزير الأول

المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 255/م ع و ع / م ف ت و م / ب ع .

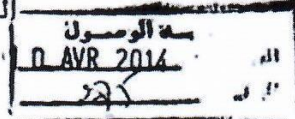
223A

19 مارس 2014

الجزائر في

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي

بلدية الجزائر الوسطى



الموضوع: ف/ي استفسار.

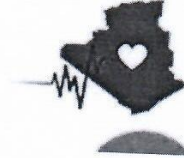
المرجع: مراسلتكم رقم 170 المؤرخة في 2014/02/16.

بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، تفضلتم بالاستفسار عن كيفية اعداد الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب.

وتشيرون بهذا الصدد، إلى أنكم تقومون بالتبليغ عن طريق البريد قبل اتخاذ إجراءات العزل، وأنكم قمتم بإرسال ملفات العزل إلى مفتشية التوظيف العمومية لولاية الجزائر إلا أنها رفضت التأشير عليها بسبب عدم تقديم أوصلة الاستلام عن طريق البريد، مبررين ذلك بعدم استلامكم إياها من قبل هذا الأخير.

ردا على ذلك، وحرصا على احترام إجراءات العزل في حالة غياب موظف دون مبرر مقبول، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن إثبات غياب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، المنصوص عليها في المادة 184 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يجب أن يتم بوثيقة رسمية تودع في ملف المعني، كما أن الاعذار بالعودة إلى العمل يجب أن يتم عن طريق محضر قضائي أو عن طريق البريد المضمون مع الإشعار بالاستلام، وفق الكيفيات التي حددها المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21، المتعلق بكيفية اعداد الموظفين في حالة إهمال المنصب.

تسليمه للمفتش
4



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئيس الحكومة

الرقم 02 ك خ / م ع و ع / 2006

الجزائر في 20 أوت 2006

السيدات والسادة أعضاء الحكومة

الموضوع : عقلنة المناصب المالية في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية:

إن التحولات الكبرى التي تعرفها بلادنا نتيجة الإصلاحات العميقة التي تم الشروع فيها على مستوى كافة قطاعات النشاط، تندرج في إطار منظور تنموي شامل ودائم. وبهذا الصدد، فإن الجهود التي تبذلها الدولة لتكون لها إدارة متجددة في منظورها، فعالة في تدخلاتها وأقل كلفة للجماعة الوطنية، ينبغي تدعيمها بسياسة عقلنة تعداد مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية وضبطها.

وبالفعل، فإن التحولات التي تطبع الإدارة في إطار جعل الوظيفة العمومية تتسم بمهنية أكبر، لا يمكن فصلها عن سياسة تسيير الموارد البشرية التي تعتمد كانشغال أساسي لاستراتيجيتها على موازنة مهام هياكل وتخصيص الأعوان المكلفين بتنفيذها، وكذا فيما بين الهياكل التي تتركز عليها النشاطات وتسيير المناصب المالية بغية ضمان الاستغلال الأمثل لتعداد مستخدمي الإدارة العمومية.

وفي ظل المصادقة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد، بدا من الضروري أن يعتمد تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية على مقارنة تقديرية لتعداد المستخدمين والوظائف ضمن منظور يرمي إلى تحسين مستمر

لنجاحة نتائجها.

وقصد ضمان ضبط تعداد مستخدمي الإدارة العمومية، فإن طلبات فتح المناصب المالية المعبر عنها من مختلف الإدارات العمومية، عند مناقشة الميزانية، ستكون من الآن فصاعداً، محل دراسة مشتركة بين مصالح المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للوظيفة العمومية والوزارة المعنية.

وسيتم في هذا الإطار التشاوري الشروع في :

- القيام بتحديد للوضع بصفة دقيقة فيما يخص المناصب المالية الشاغرة والمناصب المالية المشغولة على مستوى القطاع المعني بعنوان السنة المنصرمة،

- تحديد المناصب المالية التي أصبحت شاغرة على مستوى القطاع خلال السنة المالية المنصرمة،

- تقييم الاحتياجات فيما يخص المناصب المالية التي يعبر عنها القطاع، مقارنة مع التعداد الحقيقي لمستخدميه،

- التقريب بين تعداد المستخدمين الحقيقي للقطاع وتعداد المستخدمين المحدد وفقاً لمقاييس يتم وضعها على أساس معايير موضوعية.

وينبغي مواصلة عملية التشاور بين القطاعات على أساس نتائج التشخيص والتقييم التي تم القيام بها، قبل أي فتح للمناصب المالية عن طريق وضع تدابير وآليات ضبط لتعداد المستخدمين تتمثل فيما يأتي:

- إعطاء الأولوية لضبط تعداد المستخدمين داخل القطاع قبل فتح أية مناصب مالية، وذلك من أجل ضمان توزيع منسجم لتعداد المستخدمين من خلال توزيعهم الإقليمي،

- ضمان تحويل المناصب المالية الشاغرة المفتوحة للرتب التي تنعدم الحاجة إليها إلى مناصب مالية خاصة برتب تم التعبير عن الحاجة إليها،
- منح الأفضلية في مجال ترقية الموظفين لتحويل المناصب المالية عوضا عن إحداث مناصب مالية جديدة،
- إعطاء الأولوية فيما يتعلق بفتح مناصب مالية جديدة لفائدة الهياكل الحديثة النشأة مع تخصيص مجمل هذه المناصب للتوظيف الخارجي،
- تخصيص إحداث المناصب المالية الجديدة للرتب التي تتوافق مع مستويات التحكم أو التأطير، وذلك بغية إعادة توازن هيكل المؤهلات،
- إعطاء الأولوية إلى إعادة توزيع مستخدمي المؤسسات العمومية المنحلة داخل القطاع وكذلك ما بين القطاعات،
- إخضاع فتح المناصب المالية المخصصة لمناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات إلى نظام التعاقد، وفقا لمسعى إعادة تمركز الوظيفة العمومية حول مهامها المتصلة بالمرفق العام والسلطة العمومية. وينبغي على مصالح المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للوظيفة العمومية، في إطار التشاور بين القطاعات، عند قفل كل سنة مالية، تحديد المعطيات الكبرى الناتجة عن الوضعية الحقيقية لتعداد المستخدمين على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.
- وسوف يتم في هذا الإطار استنساخ المعطيات البارزة التي تمكن من تحديد الاتجاهات الكبرى التي تبين تطور تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية، على ضوء المعطيات التلخيصية الناتجة عن التغيرات المتعلقة بالعدد الإجمالي للمناصب المالية التي تم استغلالها خلال السنة والمناصب المالية التي أصبحت شاغرة نتيجة الإحالة على التقاعد والوفاء والتسريح والعزل والانتداب وكذا المناصب المالية غير المستغلة.

وستمكن المعطيات المتحصل عليها من تحديد مستوى تزايد تعداد المستخدمين في الوظيفة العمومية وإعداد التدابير الملانمة التي من شأنها تحسين هيكل التأهيل في قطاع الوظيفة العمومية.
أولي أهمية خاصة لتنفيذ هذه التعليمات وأطلب منكم شخصيا ضمان متابعتها بشكل دائم.

رئيس الحكومة
عبد العزيز بلخادم

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولاً:النصوص القانونية

أ- الدساتير

التعديل الدستوري 2020 المؤرخ في 2020/12/30 ج ر ج الصادرة بتاريخ
2020/12/30 العدد 82 .

ب- القوانين والأوامر.

5- القانون العضوي رقم 02/98، المؤرخ في 1998/05/30 ،يتعلق باختصاص

المحاكم الإدارية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 1998/06/01، العدد 37 .

6-الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 2005/02/27 ، المتعلق بقانون الجنسية المعدل
والمتمم للأمر رقم 86/70 ، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2005/02/27 العدد 18 .

7-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، يتضمن (ق أ ع و ع) ، ج ر ج

الصادرة بتاريخ 2006/07/16 العدد 46 . القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06.

8- القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة
العمومية.

9-قانون العقوبات رقم 23/06 المؤرخ في 2006/12/20 المعدل والمتمم للقانون رقم

156/66 ، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2006/12/24 بتاريخ العدد 84 .

10- القانون رقم 09/08 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون

الإجراءات

المدنية و الإدارية ، ج ر ج الصادرة في 2008/04/23 العدد 21.

11- قانون البلدية 10/11 المؤرخ في 2011/06/22 ، المتعلق بالبلدية ، ج ر ج

قائمة المراجع

صادرة بتاريخ 2012/07/03 العدد 37 . الأمر رقم 21-13 المؤرخ في 31 أغسطس 2021.

12- قانون الولاية 07/12 المؤرخ 2012/02/21 المتعلق بالولاية، ج ر ج

صادرة بتاريخ 2012/02/02 العدد 12 .

13- قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 يعدل ويتمم القانون رقم 12/83

المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2016/12/31 العدد 78.

ج- النصوص التنظيمية:

1-المراسيم:

مرسوم رقم 59/85 مؤرخ في 1985/03/23 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 1985/03/24 ، العدد 13.

المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 04 يوليو 1988 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، ج ر ج الصادرة بتاريخ 1988/07/06، العدد 27 .

2-المراسيم التنفيذية:

14- المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المؤرخ 2010/12/22 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2010/12/26 العدد 78 .

15- المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المؤرخ في 2011/03/06 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2011/03/09 العدد 15 .

قائمة المراجع

- 16- المرسوم التنفيذي 321/17 ، المؤرخ في 2017/11/02 ، الذي يحدد الأحكام
- 17- المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 20017/11/12 العدد 66 .
- 18- المرسوم التنفيذي قم 199/20 المؤرخ في 2020/07/25 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج الصادرة بتاريخ 2020/07/30 العدد 44 .
- 19- مرسوم رئاسي رقم . 20-442 . المؤرخ في . 30 .ديسمبر 2020.

ثانيا :الوثائق الإدارية.

أ التعليمات

التعليمة رقم2 المؤرخة في 2006/08/20 ، المتعلقة بعقلنة المناصب المالية في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية.

ب - المناشير

20- المنشور رقم 24/10 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 ، المتعلق بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

21- المنشور رقم5ك خ / م ع وع /2004 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 2004/02/10 ، الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة أو العزل أو التسريح.

ج -المراسلات

22- المراسلة رقم 255 المؤرخة في 19 مارس 2014 المتعلقة بكيفية إعداز الموظفين

بسبب إهمال المنصب، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى،.

ثالثا: الكتب باللغة العربية

- 1- أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006
- 2- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2632، الجزائر.
- 3- بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، الجزائر، 2005.
- 4- بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة، ط 3، الجزائر، 1991.
- 5- بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991
- 6- بوضياف عمار، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر، والتوزيع، 2015.
- 7- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، الجزء العاشر، ط 6، دار صادر بيروت، لبنان، 2008
- 8- حسين بن شيخ أث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر.
- 9- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 10- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، 1991.
- 11- سليمان طماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر

العربي ، 1996

12- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2007 .

13- عباس العبودي، شرح أحكام قانون الجنسية العراقية رقم 26 لسنة 2006 والمواطن ومركز الأجانب (دراسة مقارنة في نطاق القانون الدولي الخاص)، ط 1 مكتبة السنهوري، بغداد، 2012 .

14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، ط 1 ، الإسكندرية، 2003 .

15- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2003.

16- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2003 .

17- مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، مكتبة الإنجلو مصرية، القاهرة، 1986 .

18- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

19- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دار هومة، الجزائر ،. 2018 .

ربعا: المقالات العلمية

1- د .مقيمي ريمة النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب مجلة دفاتر السياسة والقانون جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، المجلد 13 العدد: 01

(2021).

- 2-أوراك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغاست، الجزائر، العددالأول-2012.
- 3-الدكتور بلال بلغالم ، قرار عزل الموظف في الوظيف العمومي،مجلة العلوم السياسية و القانونية المجلد 10، العدد 02 ، سبتمبر 2019.
- 4- بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد الخامس، العدد الأول، 2020.
- 5-سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر 03/06 ، في الجزائر مجلة القانون العام الجزائري المقارن،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس،المجلد الخامس، العدد الثاني، 2019.
- 6-غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، دراسات وأبحاث المجلة العربية والعلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد العاشر، العدد الثالث، 2018.
- 5-غلابي بوزيد ، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف ، مجلة الحقوق والعلوم ، جامعة خنشلة، العدد الثامن، 2017.
- 6-مكي عماد، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019 .
- 7-يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقيقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أدرار، العدد 2016 .
- 8-بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، 2013.

خامسا :الرسائل الجامعية و المذكرات :

أ- رسائل الدكتوراه

1-الأحسن محمد ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أبو بكر الصديق ، تلمسان ، 2016 .

2-بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06 أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة بن يوسف بن خدة .جامعة الجزائر 2017.

3-زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة نيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016 .

ب - رسالة الماجستير

1- بودريالة أمحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام،تخصص إدارة ومالية ، جامعة البليدة 2 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،سنة 2015 .

2-عمرابي حياة، الضمانات المقررة للموظف خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2012 .

ج -مذكرة ماستر

1-أطال فرحات، قريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق، قسم القانون العام،جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017/2018.

قائمة المراجع

2- فرحات هبة ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر فرع حقوق تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2020.

3- نكاع سمرة ، عزل الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2021.

4- خيدر عمر ، العزل من الوظيفة العمومي في ضل المسوم التنفيذي 17،/321 مذكرة لنيل شهادة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة . 2020

5- صيتي محمد، أحكام عزل الموظف في التشريع الجزائري مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة غرداية 2021 .

سادسا :الكتب باللغة الفرنسية

- TAIB Essaid , *Droit de la fonction publique* ,Editions -Distribution HOUMA, ALGER,2005.

سابعا : المواقع الإلكترونية

<https://www.asjp.cerist.dz/>

<https://wartilani.hopital-dz.com/>

<https://cte.univ-setif2.dz/>

<https://tachri3.com/2019/04>

<http://archives.univ-biskra.dz/>

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1045926>

<http://dspace.univ-tebessa.dz/>

الصفحة	المحتويات
	شكر و عرفان
	إهداء
أ	مقدمة
07	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
08	المبحث الأول : مفهوم عزل الموظف
09	المطلب الأول:تعريف عزل الموظف
09	الفرع الأول: تعريف عزل الموظف لغة
09	الفرع الثاني: تعريف عزل الموظف فقها
11	الفرع الثالث: التعريف التشريعي لعزل الموظف
13	المطلب الثاني: خصوصية العزل مقارنة ببعض صور إنهاء الخدمة
13	الفرع الأول:التمييز بين العزل و الاستقالة
17	الفرع الثاني: التمييز بين العزل و الإحالة على التقاعد
19	الفرع الثالث:التمييز بين العزل و التسريح
20	الفرع الرابع الميز بين العزل و التوقيف التحفظي
21	المطلب الثالث : أركان قرار العزل عن الوظيفة
21	الفرع الأول: الأركان الخارجية لقرار العزل
27	الفرع الثاني:الأركان الداخلية لقرار العزل

30	المبحث الثاني: النظام القانوني لعزل الموظف.
30	المطلب الأول: ثبوت وضعية إهمال المنصب.
30	الفرع الأول: أن يكون الموظف في وضعية الخدمة
31	الفرع الثاني: غياب الموظف
32	الفرع الثالث: مدة غياب الموظف لا تقل عن 15 يوم
33	الفرع الرابع: ألا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا
35	المطلب الثاني: إجراءات عزل الموظف العام.
35	الفرع الأول: الفرع الأول: إجراءات عزل الموظف العام في إطار المرسوم رقم 95/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية
38	الفرع الثاني: إجراءات العزل في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 321/17 ، وتطبيق الأحكام المادة 184 من الأمر 03/06 .
42	الفرع الثالث: حالات أخرى لعزل الموظف لعام.
	الفصل الثاني: الإطار الموضوعي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب
47	المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الموظف من العزل
48	المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار عزل الموظف
49	الفرع الأول: حصر النصوص القانونية لسبب العزل في الإهمال المنصب
50	الفرع الثاني : إلزامية إجراء الإعذار من قبل الإدارة للموظف المعني
51	الفرع الثالث: تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي وحق الدفاع عن نفسه
52	المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لصدور قرار عزل الموظف
52	الفرع الأول: تسبب قرار العزل.
53	الفرع الثاني : تبليغ قرار العزل.
54	المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة لصدور قرار عزل الموظف
54	الفرع الأول: ضمانات التظلم.
58	الفرع الثاني: الطعن القضائي.

61	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار عزل الموظف
62	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف
62	الفرع الأول: فقدان صفة الموظف
63	الفرع الثاني: عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية.
64	الفرع الثالث: مدى استمرار الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية:
65	المطلب الثاني: الآثار القانونية و المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة
65	الفرع الأول: مدى قابلية الإلغاء لقرار العزل
66	الفرع الثاني: مدى متابعة الموظف تأديبيا بعد صدور قرار العزل
66	الفرع الثالث: تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية
67	الفرع الرابع: الآثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف.
69	الفرع الخامس: الآثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة
72-71	الخاتمة
80-73	الملاحق
81	قائمة المصادر و المراجع
91	فهرس المحتويات
93	ملخص المذكرة

ملخص مذكرة الماستر

حاول المشرع الجزائري وضع نظام قانوني ينظم المسار المهني للموظف من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، والنصوص الأساسية الخاصة.

وذلك بتحديد الحقوق التي يتمتع بها على غرار الحق في الراتب والترقية والعطل...إلخ، وفي المقابل تحديد مجموعة من الواجبات التي يجب التحلي بها على غرار واجب أداء الوظيفة بكل أمانة، وبدون تحيز، واحترام سلطة الدولة، والتحلي بسلوك لائق ومحترم...إلخ.

كما ألزم السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين احترام الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء تعرضه للعقوبات التأديبية، أو بمناسبة تخليه عن الوظيفة.

وعليه يكون قرار العزل بسبب خطأ تأديبي أو إهمال المنصب مشروعاً، إذا احترمت السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون والتنظيم الساري المفعول، نظراً للآثار القانونية التي يترتبها.

وفي حالة مخالفة تلك الإجراءات يصبح عديم الأثر وغير مشروع، ويكون محل الإلغاء من طرف القاضي الإداري.

الكلمات المفتاحية: 1/ قرار العزل 2/ الوظيفة العمومية 3/ الموظف 4/ التظلم الإداري 5/ مبدأ

المشروعية 6/ اللجنة المتساوية الأعضاء 7/ الأخطاء المهنية 8/ العقوبات التأديبية

Abstract of master's thesis

The Algerian legislator tried to develop a legal system that governs the employee's career through the public service act of 2006 and the special basic texts. By identifying the rights of the civil servant as the right to salary, promotion, holidays and rest, etc, and defining a set of duties that must be respected such as the performance of the job faithfully, impartially, respect of the authorities and a decent and good behavior, etc

Also, the legislator obliged the administrative authority responsible of recruitment to respect the legal guarantees granted to the employee during disciplinary sanctions or resignation. Consequently, The dismissal decision due to the employee's fault or negligence, is valid if the administrative authority respects the proper procedures provided by laws and the regulations currently in force. Otherwise, this decision becomes null and void because of the violation of procedures and it will be subject to cancelation by the administrative judge

Keywords: 1/dismissal decision; 2/ public service, employee, 3/administrative grievance, 4/principle of legality, 5/disciplinary committee, 6/ professional misconducts, 7/disciplinary sanctions.