

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مذكرة بعنوان:

عزل الموظف العمومي نتيجة إهمال المنصب في ظل

المرسوم التنفيذي 321-17

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذ:
- ملوك نوال

إعداد الطالب(ة):
- نوري ريان
- بوزينة غادة أريج

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
د/ العمري زقار	محاضر	الشاذلي بن جديد - الطارف	رئيسا
د/ ملوك نوال	محاضراً	الشاذلي بن جديد - الطارف	مشرفاً ومقرراً
د/ نويري محمد ملين	محاضراً	الشاذلي بن جديد - الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): نوري ريان

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 117759351

الصادرة بتاريخ: 2020-03-09

عن دائرة: بوعبا

المسجل بقسم: الحقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

عزل الموظفين العموميين نتيجة إهمال المنصب

عزل ضابط المرسوم التنفيذي 321/19

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/06/12

إمضاء المعني

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): لبوزينة غادة أريج

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 118 118 772

الصادرة بتاريخ: 2020 - 07 - 11

عن دائرة: ليو حجار

المسجل بقسم: الحقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

عزل الموروث العمومي نتيجة - إجمال المنصب

عني: فليل الحرسوم التنفيذي 3211 17

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/06/12

إمضاء المعني

سورة التوبة



الشكر و العرفان

” ربي اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي و على والدي ، و ان اعمل صالحا ترضاه“

سورة الاحقاف الآية 15

نتقدم باسمى آيات الشكر و التقدير الى مشرفتنا الفاضلة الدكتورة ” ملوك نوال “ ، التي كانت لنا خير موجه و مرافق علمي ، فبفضل توجيهاتها القيمة و تشجيعها المتواصل تمكنا من إنجاز هذا العمل ، جزاها الله عنا كل خير .

كما نشكر اللجنة الموقرة على قبولها مناقشة هذه المذكرة كل باسمه و مقامه و كل أستاذة جامعة كلية الحقوق على ما يدخرون من جهد في سبيل العلم و المعرفة .

و آخر دعوانهم ان الحمد لله ربي العالمين



الإهداء
"وقل رب زدني علما"
سورة طه - الآية 114

إلى نفسي الطموحة أولاً، التي ابتدأت بطموح وانتهت بطموح.

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود، وأعطاني بلا مقابل.
إلى من علمني أن الدنيا كفاح، وسلاحها العلم والمعرفة، داعمي الأول في مسيرتي، وسندي، وقوتي،
وملاذي بعد الله، فخري واعتزازي:
أبي

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها، وسهرت الليالي لأجل راحتي، ودعائها لم ينقطع.
إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمنيت أن أقر عينها في مثل هذا اليوم.
أهديك نجاحي وتخزجي، فما كان ليحقق لولا توفيق الله، ثم رفعتك يديك بعد كل صلاة:
جنتي أُمي

كنت لي أماً قبل أن تكوني عفة، وها أنا أخرج وقلبي يناديك بفخر وحنين.
رحمك الله وجعل دارك الجنة:
عمتي الحبيبة

إلى من شد الله بهم عضدي، فكانوا خير معين:
أخي وأختي

إلى من زرعوا في الأمل، وحصدوا معي الفرح:
عائلتي، كل باسمه ومقامه.

وإلى صديقتي ورفيقة دربي ريان،
أهديك تخزجي، لأنك كنت دافعا جزءا من هذا الحلم.

غادة أريج





الإهداء

لا يعطى الليل إلا بشكره و لا يعطى النهار إلا بطاعته و لا تعطى التحفلات إلا بذكره

- الله جل جلاله -

إلى نفسي الطموحة أولا إبتدأت بطموح و إنتهت بنجاح .

إلى كل من كل العرق جيبته و من علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر و الإصرار إلى النور الذي أنار دربي و السراج الذي

ينظف نوره بقلبي أبدا من بذل العالي و اللئيس فإستعدت منه قوتي و إحتزازي بذاتي .

“ أبي ”

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها و سهرت الليالي لأجل راحتي و دعائها إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تميت أن أفر

عينها في يوم كهذا .

“ أمي ”

إلى ضلعي الثابت و أمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم فكانوا أبابيل تروى منها من خيرة أمي و صفولها إلى قررة

عيني ..

“ أخواني ”

إلى من زرعوا في الأمل و حصدوا معي الفرحه عائلتي كل من باسمه و مقامه .

إلى من تحلت بالأخاء و تميزت بالوفاء و العطاء رفيعتي في المشوار صديقتي “غادة أريج”

فالحمد لله على ما وهبني و لن يجعلني مباركا و كا يعينني أينما كنت ممن قال : “ إنا لها فاهدوها ” .

و إنا لها و إن أبت لها عنها أثبت أني لها فالحمد لله شكرا و حبا و إمتنانا على النور و التمام و أحر دعواتنا أن الحمد لله رب

العالمين .

ريان



قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

المادة	م
فقرة	ف
غير منشور جريدة رسمية	غ.م.ج.ر
طبعة	ط
قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية	ق.ا.ع.و.ع
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	ج.ز.د.ش
كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب	ك.ع.م.ب.إ.م
قانون إجراءات مدنية و إدارية	ق.إ.م.إ
مرسوم تنفيذي	م.ت

المقدمة

المقدمة

في العصر الحديث ، لم تعد الدولة قادرة على تنفيذ جميع أنشطتها بشكل مستقل ، بل أصبحت تعتمد على المرافق العمومية نتيجة للتطور الكبير الذي يشهده العالم ، و ما ترتب عليه من توسع هائل في مسؤوليات الدولة . فبينما كان دورها يقتصر في السابق على مجالات تقليدية كالصحة ، التعليم ، الأمن ، الدفاع و القضاء ، أصبحت اليوم تتولى دورا أكثر تنوعا و تعقيدا و الآن الادارة كشخص معنوي لا يمكنها القيام بواجباتها بشكل مباشر ، أوكلت هذه المهام إلى موظفيها ، الذين يشكلون الادوات الأساسية لتطبيق سياستها و تحقيق أهدافها و يأتي ذلك لضمان إستمرارية المرافق العامة و سلامة عملها بشكل منظم .

يعتبر الموظف العمومي العنصر الأساسي في هذا النظام ، حيث يعتمد نجاح المرافق العامة بشكل كبير على أدائه لمسؤولياته و الإلتزام بالواجبات الموكلة إليه . و مع ذلك فإن طبيعة العنصر البشري بحد ذاته تحمل تعقيدا و صعوبة في إدارته ، مما يتطلب تبني نجع مرن و فعال .

الموظف يعد رأس مال بشريا قيما يجب إستثماره بشكل مدروس ، و هو ما يجعل تنظيم حياته المهنية ضرورة ملحة . يشمل هذا التنظيم خطوات تبدأ من التعيين مرورا بتحديد الحقوق و الواجبات ، و وضع قواعد تأديبية تنظم العلاقة بين الموظف و الإدارة لضمان الإستفادة المثلى من قدراته .

يشكل النظام التأديبي جزءا أساسيا من غدارة الموظفين و يهدف إلى تعزيز الإنضباط داخل الوظيفة العامة و ضمان إستمرارية العمل في المرافق العمومية و تتمتع الغدارة بسلطات ملحوظة في هذا الإطار تصل إلى إتخاذ إجراءات حاسمة مثل عزل الموظف في حال ارتكابه مخالفات جسيمة كالغياب غير المبرر أو الإهمال الوظيفي . و قد أولت التشريعات الجزائرية كالأمر رقم 17-321 أهمية كبيرة لهذا الموضوع من خلال تنظيم أليات العزل و وضع حدود تضمن حماية حقوق الموظفين و تمنع التعسف في إستخدام السلطة .

على الرغم من هذه الصلاحيات ، فإن سلطة الإدارة في إتخاذ قرار العزل ليست مطلقة . إذ يحق للموظف الإعتراض على القرار امام القضاء الغداري ، الذي يلعب دورا مهما في مراقبة قانونية للقرارات الإدارية و ضمان تحقيق التوازن بين مصلحة الغدارة و حقوق الموظفين . و بهذا يبقى الهدف الأساسي هو خلق حالة من التوازن بين فعالية الإدارة و كفاءة المرافق العامة من جهة ، و حماية حقوق الموظفين و ضمان غحترام كرامتهم من جهة أخرى .

1 - أهمية الموضوع :

أ - الأهمية العلمية :

* يعتبر موضوع العزل من اهم الموضوعات الجديرة بالدراسة و البحث بالنظر إلى خطورة العزل كإجراء صارم في إنهاء العلاقة الوظيفية .

* تتجلى أيضا أهمية الموضوع في غياب التمييز أحيانا بين الصور إنهاء الخدمة الأخرى التي تثير إختلاف شديد مثل التوقيف التحفظي و التسريح .

* بالإضافة إلى حداثة الموضوع نسبيا ، تسلط هذه الدراسة الضوء على الاحكام الواردة في المرسوم التنفيذي 321-17 الذي يحدد كيفية عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب .

ب - الأهمية العملية :

* إرتباط الموضوع مباشرة بحياة الموظف المهنية و الشخصية ، حيث يعد العزل من أخطر القرارات التي تمس مركزه القانوني مما يؤدي إلى فقدانه لصفة الموظف ، و حرمانه من أهم حقوقه المالية و القانونية بناء على ذلك ، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على متطلبات الفاعلية و الضمان التي تؤثر على جميع جوانب القرار المتعلق بعزل الموظف نتيجة إهمال المنصب .

2 - أهداف الموضوع :

* الهدف الرئيسي و الدافع وراء إجراء هذه الدراسة هو التطرق إلى موضوع عزل الموظف في التشريع الجزائري ، بسبب ندرة الدراسات المتخصصة التي تتناول هذا الموضوع بشكل مفصل ، قد اقتصر أغلب الرسائل و المذكرات الجامعية المتاحة التي تم الإطلاع عليها كجزئية فقط بإعتباره صورة من صور إنهاء العلاقة الوظيفية ، على غرار المواضيع المتعلقة بعزل الموظف العام .

* تسليط الضوء على هذا الغجراء التأديبي لا سيما في شقه القانوني ، المتمثل في أهم الضمانات التي يوفرها القانون للموظف محل قرار العزل .

3 - أسباب إختيار الموضوع :

أ - أسباب ذاتية :

* الإهتمام بالبحث في القانون الإداري عامة و قوانين الوظيفة العمومية خاصة ، و ذلك لإثراء الرصيد المعرفي الشخصي ، و المساهمة و لو بجزء قليل في الدراسات القانونية التي تتعلق بمجال الوظيفة العمومية.

ب - أسباب موضوعية :

* يعد هذا الموضوع من القضايا التي ترتبط بشكل مباشر بالموظف العام ، و إستقراره في وظيفته و مساره المهني و ضرورة معرفته بهذا الإجراء ، نظرا لجهل العديد ممن يطمحون لنيل الوظيفة في القطاع العام بحقوقهم وواجباتهم بالإضافة إلى العواقب الخطيرة التي قد تترتب على الإخلاء بهذه الواجبات .

4 - الصعوبات :

* ندرة الدراسات المتخصصة للموضوع .

* قلة المراجع المتعلقة بالوظيفة العمومية خاصة التي تتعلق بالتشريع الجزائري .

5 - إشكالية الموضوع :

يعد إجراء عزل الموظف العام من أخطر الإجراءات التأديبية لماله من تأثير مباشر على وضعه القانوني و المهني . و نظرا لحساسية هذا الإجراء ، و كثرة الإشكالات التي تظهر أثناء تطبيقه ، و من أجل تفعيل الضمانات القانونية التي أقرها المرسوم التنفيذي 17-321 إرتأينا أن نطرح الإشكالية التالية :

كيف نظم المشرع الجزائري إجراء عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 321/17 ؟

1/ ما المقصود بعزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ؟

2/ ما هي الشروط و الإجراءات المقررة لعزل الموظف العام ؟

3/ ما هي أهم الضمانات التي قدمها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من تجاوزات الإدارة عن إتخاذها لإجراء العزل ؟

4/ ما هي الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف العام ؟

6 - المنهج المتبع :

لقد إعتدنا في بحثنا على المنهج الوصفي لتحديد المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث و كذا المنهج التحليلي لتحليل بعض النصوص القانونية و التنظيمية التي توضح عقوبة العزل من الوظيفة .

7 - تقسيم الدراسة :

و للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الدراسة إلى الخطة التالية :

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام .

المبحث الأول : مفهوم عزل الموظف العام .

المبحث الثاني : الأساس القانوني لعزل الموظف .

الفصل الثاني : حدود و ضوابط سلطة الإدارة في توقيع جزاء العزل .

المبحث الأول : الضمانات القانونية لحماية الموظف العام .

المبحث الثاني : الآثار المترتبة على قرار عزل الموظف .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لعزل
الموظف العام

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام

لا شك أن العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي و المرفق العام ليست علاقة دائمة بل هي محددة بمدة زمنية معينة تنتهي بتحقق أسباب محددة تؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي .

و قد حرصت أغلب التشريعات الوظيفية على تحديد هذه الأسباب بشكل دقيق و حصري مما يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف العمومي و بالتالي إنقطاع علاقته بالمرفق العام .

من بين الأسباب التي نص عليها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل لإنهاء الخدمة يأتي العزل كإجراء بارز و قد منح للسلطة المختصة بالتعيين صلاحية إصدار قرار العزل إذا أخل الموظف بالتزاماته الوظيفية و ذلك بهدف الحفاظ على إنتظام سير المرفق العام و إستمراريته و نظرا لخطورة هذا الإجراء و أثاره الكبيرة سواء على مستقبل الموظف الوظيفي أو على استقرار المرفق العام خصه المشرع بتنظيم دقيق عبر مرسوم تنفيذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهماله للمنصب¹

و للإحاطة بالإطار المفاهيمي إرتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : مفهوم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب .

المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العام .

¹- فيصلي منى ، حاجي وفاء ، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، ص 06 .

المبحث الأول : مفهوم عزل الموظف العام .

خول المشرع الجزائري الجهة الإدارية المختصة صلاحية إتخاذ قرار العزل في حق الموظف الذي يرتكب مخالفة إهمال المنصب ، و ذلك بهدف ضمان حسن سير المرفق العام و إستمرارية تقديم الخدمة العمومية دون إنقطاع. و نظرا لخطورة الآثار المترتبة على هذه العقوبة ، تبرز أهمية هذه الصلاحية في تحقيق التوازن بين حماية المصلحة العامة و فرض الانضباط داخل الإدارة .

سنوضح بداية المقصود بالعزل كعقوبة تأديبية ثم التفرقة بينه وبين العقوبات الأخرى المشابهة له .

المطلب الأول : تعريف عزل الموظف العام .

الفرع الأول :

التعريف اللغوي : العزل في اللغة من عزل ، عَزَلْأبعده و نجاه ، عزل الشئ بعزله عَزَلًا و عزله فأعزل و إنعزل و تعزل ، نجاه جانبا فتحنى ، و إعتزلت القوم ، أي فارقتهم و تحنيت عنهم تقابلها بالفرنسية « Révocation » و هي تنفيذ : العزل ، الإبعاد ، الإزاحة ، التنحي ، الإزالة ، الإنتزاع ، الترك ، ...¹

الفرع الثاني :

التعريف الفقهي : حاول بعض الباحثين و الشراح تعريف مفهوم العزل ، إلا أنهم اختلفوا حول تكييفه القانوني ، فقد إعتبره (مقدم سعيد) إجراء تأديبيا حيث أشار إلى أن التسريح أو العزل يعدان من الإجراءات التأديبية الإدارية ، موضحا أن المشرع لم يدرج التخلي عن المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181² ، و إكتفى بإعتباره تدبيرا تأديبيا بحثا على الجانب الأخر ، رأى البعض أن العزل ليس كعقوبة تأديبية بل هو إجراء إداري و قد قدم هذا التوجه تعريفا يفيد بأن العزل بخلاف التشريع لا يعتبر عقوبة تأديبية في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و يستند هذا الرأي إلى غياب العزل عن قائمة العقوبات التأديبية العامة

¹- خدير عمر ، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 321/17 ، مذكرة ماستر القانون الإداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2019-2020 ص 08 .

²- المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة في 16 يوليو 2006 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22/22 ، المؤرخ في 12/18 /2022، ج ر ج، العدد 85

المحددة حصرا في عشرة عقوبات وفق المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 . بالإضافة إلى ذلك ، عرف الآخرون العزل بأنه إجراء تتخذه الإدارة بشكل إنفرادي و لا يدرج ضمن العقوبات التأديبية .¹

الفرع الثالث :

التعريف التشريعي : يمكن تعريف العزل بأنه عقوبة تأديبية صارمة تتخذها الجهة المخولة بسلطة التعيين بشكل منفرد ضد الموظف أو العون المتربص ، نتيجة ارتكابه مخالفة تتمثل في إهمال المنصب الوظيفي من خلال هذا التعريف ، يمكن إستخلاص أهم الخصائص التي تميز العزل إلى النحو التالي :

1 – يعتبر العزل عقوبة تأديبية تطبق بسبب التخلي عن المنصب الوظيفي أي التغيب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر حيث يعتمد على سبب وحيد هو إهمال المنصب .

2 – لا يتمتع الموظف أو المتربص الخاضع لعقوبة العزل بالضمانات التأديبية التي تمنح في حالة التسريح التأديبي .

3 – يؤدي توقيع عقوبة العزل إلى إنهاء الخدمة بشكل نهائي ، حيث تنص المادة 216² من الأمر

03-06 على إنهاء الخدمة يترتب عليه فقدان صفة الموظف، ومن ضمن الحالات التي تسبب ذلك: العزل

4 – تترتب على عقوبة العزل تداعيات مهمة منها منع الموظف المفصول من العودة للتوظيف في القطاع العمومي مستقبلا تنص المادة 184 من الأمر رقم 03-06 على أنه : "لا يمكن للموظف الذي خضع لعقوبة التشريع أو العزل أن يوظف مرة أخرى في الوظيفة العمومية كذلك يمنع المتربص الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب من التوظيف لمدة (3) سنوات وفقا لما جاء في المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 إذا تسبب وجود الموظف أو العون المتربص في حالة إهمال المنصب أي تغيب

1- فلاح محمد ، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قانون إداري ، قسم الحقوق و كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولاي طاهر، سعيدة ، 2019-2020 ، ص ص 58-57

2- المادة 216 من الأمر رقم 03-06 ، مصدر سابق

لمدة 15 يوما متتالية دون تبرير مقبول فإنه يعرض نفسه لعقوبة العزل التي يترتب عليها فصله من الخدمة و إنهاء مسيرته المهنية بشكل نهائي.¹ (انظر الملحق رقم 01)

المطلب الثاني : تمييز العزل عن المصطلحات المشابهة له

تتعدد الأسباب التي يترتب عليها انتهاء مهام الموظف في الوظيفة العمومية سواء كان ذلك بناء على قوة القانون أو قرار صادر عن الإدارة و في هذا السياق حدد المشرع الجزائري الحالات التي تنتهي فيها العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي و الإدارة المستخدمة .

وقد تنوعت أشكال إنتهاء الخدمة و تقارب بعض المصطلحات القانونية المرتبطة بها من حيث المعنى و الآثار و النتائج و حتى بعض الإجراءات القانونية يظهر التباين الذي غالبا ما يؤدي الى صعوبة في التمييز بينها هذا الأمر دفع الفقه و القضاء الى بذل محاولات و إجتهدات تهدف الى إزالة اللبس و الغموض المرتبط بها و مازال هذا التحدي قائما لاسيما فيما يتعلق بمصطلح و نظام عزل الموظف و ما يميزه عن الأنظمة المشابهة الأخرى .²

لذا سنحاول التمييز بين العزل و التسريح في الفرع الأول و بين العزل و الإستقالة في الفرع الثاني و بين العزل و الإحالة على التقاعد في الفرع الثالث .

الفرع الأول : تمييز العزل عن التسريح .

يعد من العزل و التسريح من صور إنهاء خدمة إلا أنهما يختلفان من حيث الأسباب و الإجراءات القانونية المترتبة على كل منهما وفقا لما جاء في الأمر رقم 06-03 تم تصنيف التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة بموجب المادة 163 ، الواردة في الفصل الثاني الخاص بالعقوبات التأديبية .³

و يعرف التسريح على أنه إجراء لا يترتب عنه فقد صفة الموظف و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو إختلاس أموال متعلقة بالخدمة .⁴

1 - المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، المحدد الأحكام المطبقة على المتربص المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر.ج.د.ش.العدد 66 ، الصادر في 12 نوفمبر 2017 ، ص 12 .

2- خذير عمر ، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم 17-321 ، مرجع سابق، ص 13 ، 14

3- فيصل منى ، حاجي وفاء ، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مرجع سابق ، ص 14 .

4- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر ، (مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 8 ، المجلد 1 ، ديسمبر 2017) ، المركز الجامعي نور البشر البيض، 2017 ، ص 251 .

سنحاول إجراء مقارنة بين العزل بسبب إهمال المنصب و بين التسريح و ذلك بإبراز أهم نقاط التشابه و الإختلاف بينهما .

أولا : أوجه التشابه

يبرز التشابه بين العزل و التسريح بشكل كبير ، إذ يترك كلا الإجرائين في كونهما وسيلتين لفصل الموظف عن الوظيفة العامة هذا الشبه يظهر من ناحيتين رئيسيتين : الطبيعة القانونية (أولا) و الآثار المترتبة عليهما (ثانيا) .

1 - من حيث الطبيعة القانونية :

يتفق العزل و التسريح في كونهما عقوبتين تأديبيتان كما أشرنا سابقا يمكن إنزال أي منهما على الموظف المعني ، حتى و إن كان في فترة التربص بالإضافة الى ذلك ينص الأمر رقم 03-06 على كل منهما في الباب السابع ضمن أحكام النظام التأديبي و قد أسندت سلطة توقيعهما إلى جهة التعيين ، شريطة إصدار قرار معدل ينص على ذلك (2)

2 - من حيث الآثار :

يسفر كل من العزل و التسريح عن آثار قانونية متطابقة في الأساس و هي كالتالي : إنهاء خدمة الموظف و ما يتبعه ذلك من فقدان صفة الموظف وفقا لما نصت عليه المادة 216 من الأمر 03/06 و هذا يعني أن العزل و التسريح يعتبران سببين من أسباب إنهاء الخدمة ، عدم السماح بالعودة للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية مستقبلا استنادا الى م 185 (2)

1- بوقرة أم الخير ، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية ، (مجلة الإجتهد القضائي ، المجلد 14 ، العدد 29 ، مارس 2022) ، مخبر أثر الإجتهد القضائي على حركة التشريع ، جامعة محمد خيضر بسكرة) ، جامعة سعيد حميد بن الجزائر (1) ، 2022 ، ص 14 .
2- م 216 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

ثانيا : أوجه الاختلاف

يمكن إبراز أوجه الاختلاف بين العزل بسبب إهمال المنصب و التسريح من مواطن عدة نذكر منها الاختلاف من حيث سبب توقيعهما ، الإجراءات من حيث أجال الطعن ، من حيث إبطال القرار من طرف السلطة الإدارية المختصة .

1 – من حيث سبب توقيعهما :

يعد العزل إجراء تأديبيا لا يصنف ضمن الدرجات الأربع للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في م 163 من الأمر 03/06 و ذلك لأنه يرتبط بمخالفة محددة بذاتها و هي الإهمال الوظيفي ، أما التسريح فيعتبر عقوبة تأديبية مصنفة ضمن الدرجة الرابعة حيث يتم توقيعه على الموظف نتيجة ارتكابه خطأ جسيم يتوافق مع مبدأ التناسب المنصوص عليه¹.

2 – من حيث الإجراءات :

يعتبر التسريح التأديبي قرارا يتم اتخاذه بعد إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء التي يعد رأيها ملزما (م 163 ف 2 من الأمر 03-06)² على عكس العزل الذي يتخذ بشكل فردي من قبل السلطة الإدارية المختصة و ذلك بعد توجيه الإعدار م 11 من المرسوم التنفيذي 321-17 .

3 – من حيث أجال الطعن :

يمكن للموظف المعني تقديم تظلم ضد قرار التسريح التأديبي أمام لجنة الطعن المختصة في غضون شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار (م 175 من الأمر 03-06)³

أما قرار العزل فيمكن الطعن فيه أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار خلال مدة أقصاها شهران من تاريخ التبليغ م 13 من المرسوم التنفيذي 321-17⁴.

¹- مقيمي ريمة ، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،(دفاتر السياسة و القانون ، المجلد 13 ، العدد 01 ، 2021) ، الجزائر ، ص 155 .

²- م 163 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

³- م 175 من الأمر 03-06 ، نفس المصدر .

⁴- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 ، مصدر سابق .

4 - من حيث إبطال القرار من طرف السلطة الإدارية المختصة :

أما من حيث إبطال القرار من قبل السلطة الإدارية فإنها تستطيع إلغاء قرار العزل إذا إقتنعت بالمبرر الذي يقيمه الموظف شرط أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء وفقا لما تنص عليه م 14 من المرسوم التنفيذي 321-17 و في المقابل يمكن للسلطة الإدارية إبطال قرار تسريح الموظف إذا إتضح أن القرار غير قانوني أو مخالف لأحكام قانون الوظيفة العمومية دون الحاجة إلى إستشارة اللجنة متساوية الأعضاء¹.

الفرع الثاني : تمييز العزل عن الإستقالة

يعرفها بعض الفقهاء على أنها السبب الذي يؤدي الى توقف الموظف عن أداء مهام وظيفته بمبادرة شخصية بشرط أن يتم طلب ذلك بشكل كتابي ، بينما ينظر إليها آخرون كوسيلة قانونية لإنهاء المهام ، تعد حقا يعترف به القانون وفقا للمادة 217 من الأمر 03/06 و مع ذلك تبقى آثارها مرهونة بموافقة السلطة صاحبة حق التعيين .

أما في التشريع الجزائري فلا نجد تعريفا صريحا للإستقالة حيث اكتفى القانون بتوضيح أنها حق للموظف يمارس عبر تقديم طلب مكتوب و المصادقة عليه من قبل الجهة المختصة طبقا لشروط و إجراءات معينة و بالتالي لا يسعى المشرع المشرع إلى وضع مفهوم محدد لها يقدر ما يهتم بتجديد مشروعيتها و ألياتها و إجراءاتها و مهلها الزمنية بالإضافة الى آثارها و ذلك كما ورد في المواد 217،218،219،220 ، من الامر 03/ 06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .²

¹-مقيمي ريمة ، مرجع سابق ، ص 15 .

²- بخدة مهدي ، النظام القانوني للإستقالة – دراسقي التشريع الوظيفي الجزائري – (الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية ،المجلد 11 ، العدد 2 ، 2019) ،المركز الجامعي غليزان ،الجزائر ، ص 45 .

1 - من حيث الطبيعة القانونية :

ينص القانون على أن الإستقالة تعد حقا أصيلا للموظف لكونها من بين الحقوق الإدارية الأساسية التي منحها المشرع صراحة في مختلف قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة و قد أكد ذلك المرسوم رقم 59/85 م 3ف1 و التي تنص على أن الإستقالة حق معترف به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقته المهنية بالمؤسسة أو الإدارة العمومية مع صدور الأمر 03/06 تم التأكيد مجددا على هذا الحق من خلال م 217 التي ذكرت أن الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس وفق الشروط المحددة في هذا القانون الأساسي في المقابل فيما يتعلق بالعزل و بالعودة الى المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإن العزل الناتج عن إهمال المنصب يعتبر إجراء إداريا .¹

2 - من حيث الشروط و الإجراءات :

تعد الإستقالة حقا مكفولا للموظف إلا أن ممارستها تخضع لشروط و إجراءات تنظيمية محددة لضمان وضوح الإرادة و سلامة العملية الإدارية فقد نصت م 63 من المرسوم 133/66 ف1 على أن الإستقالة لا تنتج أثارها إلا إذا تم تقديمها من خلال طلب خطي صريح يعبر فيه الموظف دون أي ليس عن رغبته في إنهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة و يعزز هذا المضمون التشريعات الواردة في م 218 و 219 من الأمر 03/06 .²

تنص المادة 218 على ضرورة تقديم الإستقالة عبر طلب خطي ، يعبر فيه الموظف صراحة عن إرادته النهائية لقطع علاقته بالإدارة كما تلزم المادة 219 الموظف بإرسال هذا الطلب إلى الجهة المخولة صلاحيات التعيين عبر التسلسل الإداري ، مع استمرارات تأدية واجباته الوظيفية حتى صدور قرار القبول النهائي للإستقالة ، بمجرد قبول هذه الإستقالة تصبح غير قابلة للتراجع أو العدول .³

و عليه فإن تقديم الإستقالة يتطلب أن تكون مكتوبة بخط يد الموظف ، دون أي شروط أو قيود ، و أن تبرز بموضوع إرادة قاطعة و نهائية لإنهاء العلاقة الوظيفية ، لا يعتد بأي نية مرجحة أو مختصة تفهم من سلوكيات الموظف مثل التغيب المتكرر أو نقص الإهتمام بواجباته ، و يلاحظ هنا الفرق بين الإستقالة و العزل حيث يعد العزل إجراء إداريا منفردا تتخذه الإدارة تجاه الموظف الذي أهمل منصب عمله ، و ذلك إثر تغيبه لمدة 15 يوما متتالية دون تقديم عذر مقبول ، يعتبر العزل أحد الأسباب غير

1- فيصلني منى ، حاجي وفاء ، مرجع سابق ، ص 18 .

2- المادة 218 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق .

3- المادة 219 من الأمر 03/06 ، نفس المصدر .

الإدارية لإنهاء العلاقة الوظيفية ، في حين يرسل طلب الإستقالة عبر السلم الإداري إلى السلطة المختصة بالتعيين للموافقة النهائية عليه ¹

3 - من حيث الآثار :

لا يجب تقديم الإستقالة انهاء فوراً للعلاقة الوظيفية ، بل يترتب على الموظف الإستقرار في أداء ، المهام المحاطة به لضمان سير العمل العام بانتظام و بأفضل صورة ممكنة و ذلك حتى صدور قرار سحب من الجهة الإدارية المختصة . و في حال لم يلتزم الموظف بالإجراءات المقررة بالإستقالة و قام بترك منصة و إهمال مهامه بالإنقطاع عن العمل قبل قبول إستقالته بشكل رسمي ، يعتبر حينه في وضع إهمال مهامه بالإنقطاع عن العمل قبل قبول استقالته بشكل رسمي ، يعتبر حينها في وضع إهمال المنصب و يواجه تبعات تصل الى اجراءات العزل و تأكيد ذلك ورد في نظام **220 من الأمر 03/06** أن الإستقالة لا تترتب عليها آثار قانونية إلا بعد صدور القبول الصريح من السلطة المانحة لصلاحيات التعيين ² على النقيض من العزل و حسب نص م **185 نفس الأمر** ، لا يحق للموظف الذي فوضت عليه عقوبة التسريح أو العزل العودة للتوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية ، و مع ذلك فإن الإستقالة تختلف كونها ليست إجراءً تأديبياً ، ما يعني أنه لا يوجد أي سبب قانوني يحرم الموظف الذي قرر ممارسة حقه في الإستقالة من التوظيف من جديد ، طالما استوفى الشروط القانونية لذلك، هذا الأمر يعتبر جزءاً من حقه الدستوري في التوظيف ³

و قد أكد المنشور رقم **05** الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ **2004/02/10** هذا الحق حيث أتاح للمستقبل إمكانية المشاركة في مسابقات التوظيف بشرط إستيفائه لجميع المتطلبات اللازمة ، كما أن الإدارة تتوفى تحرير منصبه السابق لتمكين توظيف شخص جديد فيه ، بما يضمن استمرارية سير العمل بشكل سلس ⁴

1- فيصل منى ، حاجي وفاء ، مرجع سابق ، ص 18 .

2- م 220 من الأمر 03/06 ، مصر سابق .

3- م 185 من الأمر 03/06 ، نفس المصدر .

4- المرسوم رقم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للأعمال و المؤسسات الإدارية ، ج ر ج ج ، العدد 13 ، 1985 . (ملغى)

4 - من حيث إبطال القرار :

يحق للإدارة قبول أو رفض طلب الإستقالة ، إلا أنها ملزمة بإتخاذ قرار بشأنه في غضون شهرين من حيث تاريخ تقديم الطلب ، و مع ذلك يجوز لها تأجيل البث فيه لمدة إضافية أقصاها شهران (02) إذا إدعت الضرورة القصوى لمصلحة العمل . و عند إنتهاء هذه المهلة الثانية تصبح الإستقالة نافذة بشكل تلقائي كما أن قبول الإستقالة يجعلها غير قابلة للتراجع أو الإلغاء .¹

أو فيما يتعلق بالعزل فللإدارة صلاحية إلغائه إذا قدم الموظف المعزول مبررات مقبولة خلال المهلة القانونية المحددة في المادة 13 ، و التي تمتد لشهرين (02) من تاريخ تبليغه بالقرار و يتم ذلك بعد فحص المبررات المقدمة ، و التحقق من صحة الوثائق و المعلومات و أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة .²

الفرع الثالث : تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد

إن إحالة الموظف على التقاعد تعني إنهاء العمل التي كانت قائمة بينه و بين الإدارة و مع ذلك قد يمنح للإدارة الحق في ممارسته سلطتها في المجال التأديبي وفقا لما تقتضيه الظروف .

حيث تنص المادة 216 من الأمر 03/06 " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف الإحالة على التقاعد " .

1- هلثالي أحمد ، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، 2021/2020 ص 82 .

2- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17 ، مصدر سابق .

1 - من حيث الطبيعة القانونية :

يتشارك العزل و الإحالة على التقاعد في كونهما صورتين من صور إنهاء الخدمة إلا أن هناك فرقا جوهريا بينهما . فالإحالة على التقاعد تعد حقا من حقوق الموظف ، حيث يحق له طلب الإحالة على التقاعد بمجرد استكمال مدة الخدمة المحددة ، و ذلك بموجب نص المادة 33 من الأمر 03/06 التي تنص على أن للموظف الحق في الحماية الإجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به ، بالمقابل يعتبر العزل إجراء إداريا¹ . كما أشرنا سابقا وفقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 .

إلا أن الإحالة على التقاعد قد تكسب أحيانا صفة العقوبة التأديبية ، حيث تدرج بعض التشريعات هذا الإجراء ضمن قائمة العقوبات التأديبية ، هذا يمنح السلطة التأديبية الحق في تطبيقها بإرادتها المنفردة لأسباب تأديبية على سبيل المثال نص قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم 416/84 في مادته 66 على إدراج الإحالة على التقاعد ضمن العقوبات من الدرجة الرابعة² .

و في الجزائر سبق أن أدرجت الإحالة على التقاعد كعقوبة تأديبية ضمن المرسوم رقم 133/66 في المادة 55 و مع ذلك لم تذكر في المرسوم رقم 59/85 بينما أدرجها الأمر 03/06 كإحدى صور إنهاء الخدمة في م 216 يرى بعض الفقهاء أن المشرع الجزائري قد أحسن صنعا بإلغاء الإحالة التلقائية للتقاعد من قائمة العقوبات التأديبية قد أحسن صنعا بإلغاء الإحالة التلقائية للتقاعد من قائمة العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية 03/06 فالمنطق لا يستقيم مع إعتبار هذا الإجراء جزءا من العقوبات التأديبية خاصة و أن الإحالة على التقاعد تعد حالة طبيعة لإنها الخدمة سواء بسبب بلوغ السن القانونية أو بناء على طلب من الموظف و عليه جاء هذا الإلغاء منسجما مع النظرة السليمة لدور هذا الإجراء و تمايزه عن التدابير التأديبية الأخرى³ .

1- المادة 33 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق .

2- فلاح هبية ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مذكرة ماستر ، قانون إدري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2020/2019 ، ص 16 .

3- فيصلي منى ، حاجي وفاء ، مرجع سابق ، ص ص 21 ، 22 .

2 - من حيث الأسباب :

بالنسبة للعزل فكما قلنا سابقا هو عقوبة و يكون في حالة وحيدة و هي التحلي عن المنصب لمدة أكثر من 15 يوما متتالية بدون تبرير و هو بذلك جزاء إداري تأديبي .¹ أما الإحالة على التقاعد فتتص التشريعات على انتهاء العلاقة الوظيفية عند بلوغ الموظف سن التقاعد المحدد قانونيا و مع ذلك يملك المشرع الصلاحية لتحديد أكثر من سن للتقاعد وفقا لطبيعة الوظيفة و متطلباتها و في هذا الصدد جاء القانون رقم 15-16 المؤرخ في 2016/12/31 و المعدل للقانون رقم 12/83 الصادر في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد ، ليضع نظاما موحدًا للتقاعد يغطي جميع القطاعات و النشاطات قد أبرز هذا التوجه في المادة الأولى التي تنص على أن القانون يهدف إلى تأسيس نظام تقاعد موحد أما المادة الثانية فقد تناولت الشروط الخاصة بالإحالة على التقاعد.² حيث عدلت نص المادة 6 من القانون رقم 12-83 المشار إليه ووضعتها كما يلي:

1 - يستفيد العامل (ة) من معاش التقاعد عند إستيفائه الشرطين التاليين :

- بلوغ سن 60 عاما على الأقل و مع ذلك يمكن للمرأة العاملة طلب الإحالة على التقاعد ابتداء من سن 55 عاما .

- قضاء مدة عمل فعلي لا تقل عن 15 سنة مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي .

2 - يشترط أيضا أن يكون العامل أو العاملة قد عملوا فعليا مدة تساوي على الأقل 7.5 سنوات .

كما أكد القانون على ضرورة وضع اللوائح التنظيمية التي تحدد كيفية تنفيذ هذه الأحكام لضمان تطبيقها بشكل صحيح و شامل .³

¹- جعفر عبد الباقي ، عباسي محمد ، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق ، تخصص إدارة ومالية ، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2017/2018، ص55.
²- بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة ، جسور للنشر و التوزيع ، ط سبتمبر ، 2019 ، ص 168 .
³- القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 ، المتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ج ، عدد 78 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 11/23 ، المؤرخ في 26 يونيو 2023، يعدل و يتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/06/02 ، العدد 23، الصادر بتاريخ 1983/6/7.

من حيث الآثار :

يمكن القول بأن العزل يتشابه مع الإحالة على التقاعد من حيث عدم إمكانية الحصول على وظيفة في القطاع العمومي لكل منهما لكن الفرق الأساسي يمكن في الأسباب التي تؤدي إلى ذلك . ففي حالة الإحالة على التقاعد يعود الأمر إلى إستفادة الموظف المتقاعد من منحة التقاعد كحق مكتسب . أما في حالة العزل فيمنع التوظيف مجددا في نفس القطاع العمومي بعد إجراء تأديبيا يتخذ ضد الموظف بسبب إهماله لمنصب عمله و ذلك بهدف الحفاظ على المصلحة العامة و ضمان إنتظام و إستمرارية عمل المرافق العامة . بالإضافة إلى ذلك تقوم الإدارة بتحرير المناصب التي كانت مشغولة من قبل الموظف المتقاعد أو المعزول لتوفير فرصة التوظيف فيها مجددا .¹

1- فيصلي منى ، حاجي وفاء ، مرجع سابق ، ص 23 .

المبحث الثاني : الأساس القانوني لعزل الموظف العام

بالرجوع إلى نص المادة 184 من الأمر 03-06 نجد أن المشرع إعتبر غياب الموظف عن عمله لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية سببا مباشرا و أوجب التدخل للسلطة المخولة بالتعيين لإتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة ، و ذلك بهدف ضمان سير المرفق العام بشكل سليم و مع ذلك لما قد يترتب على وضعية إهمال المنصب من آثار خطيرة تهدد الوضعية القانونية للموظف و من منطلق تكريس مبدأ الضمان¹ صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي أقر وجود حالات مبررة تقبل قانونيا ، مما يلغي وضعية إهمال المنصب على الرغم من تسجيلها ضد الموظف تتشكل وضعية " إهمال المنصب " أساسا لتحمل الموظف العمومي المسؤولية مما يستدعى التطرق الى مفهوم هذه الوضعية (كمطلب أول) ثم تناول الحالات التي يتم فيها إنتقاء وضعية إهمال (كمطلب ثاني) .

المطلب الأول : مفهوم وضعية إهمال منصب

إن عدم الإتفاق على موقف موحد إزاء وضعية إهمال المنصب قد أثار نقاشا واسعا في الأوساط القانونية و القضائية و الفقهية و لتحديد مفهوم هذه الوضعية ، يستلزم الأمر دراسة المقصود بإهمال المنصب (الفرع الأول) ثم التطرق إلى الشروط الواجب توافرها الإعتبار الحالة إهمالا للمنصب (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : المقصود بوضعية إهمال المنصب

للتعرف على المعنى الدقيق و الصحيح لوضعية إهمال المنصب و التي تعتبر الأساس الذي يبنى عليه قرار العزل و السبب المباشر لتطبيقه ، سنقوم في هذا الفرع بمناقشة التعريفات القانونية و القضائية و الفقهية المرتبطة لهذه الحالة ، و ذلك لتغطية جميع جوانب الموضوع .

1- المادة 184 ، الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

أولاً : التعريف القانوني لوضعية إهمال المنصب

تم تناول موضوع إهمال المنصب في العديد من النصوص القانونية مثل الأمر رقم 66-133 و المرسوم رقم 85-59 و الأمر 06-03 و مع ذلك لم تقدم هذه النصوص تعريفا دقيقا أو صريحا لوضعية إهمال المنصب لكن مع إصدار المرسوم التنفيذي رقم 17-321 خصص الفصل منه لتعريف هذه الوضعية و جاء في المادة 2 من هذا المرسوم أن " يعتبر في وضعية إهمال للمنصب كل موظف في الخدمة يغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول " .¹

كما أضافت المادة 3 من نفس المرسوم أن " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول يعتبر إجراء إداريا يتم إتخاذه بقرار معطل من السلطة المخولة صلاحية التعيين بعد توجيه إنذار مسبق ، و ذلك بصرف النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الأساسية " .²

من خلال نص المادتين ، يتضح أم المرسوم قدم تعريفا مركبا لوضعية إهمال المنصب يتماشى مع مضمون المادة 184 من الأمر 06-03 و يتطلب هذا التعريف توفر شروط محددة ، أهمها غياب الموظف لمدة لا تقل عن خمسة عشر (15) يوما متتالية دون تقديم مبرر معقول و بذلك يكون التشريع و التنظيم قد اعتمد على قاعدة قانونية لا يمكن دحها من خلال وسائل إثبات محددة .

و يقصد بالإنقطاع الذي يؤدي إلى إنهاء الخدمة هو الإنقطاع التام عن العمل و الذي يتمثل في عدم حضور الموظف الى مقر العمل من خلال الأوقات الرسمية المقررة و بالتالي فإن مغادرة الموظف لمقر العمل دون إذن لا يعد إنقطاعا بالمعنى المنصوص عليه في هذه المادة و لا يؤدي إلى إنهاء خدمته مباشرة و مع ذلك فإن مثل هذا التصرف لا يعفي الموظف من المسائلة التأديبية ، حيث يعتبر إخلالا بالإنضباط العام و يصنف كخطأ من الدرجة الأولى يستوجب عقوبة من نفس الدرجة .

1- المادة 2-3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، مصدر سابق
2- سحارة سعيد ، لعموري سعيدة ، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، (مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد 6 ، العدد 1 ، جوان 2019) ، ص 28 .

ثانيا : التعريف القضائي لوضعية إهمال المنصب :

رغم أن القضاء الجزائري إستخدم في العديد من قراراته مصطلحي " الترك " و " التخلي " لوصف حالة الإنقطاع عن الوظيفة أو إهمال المنصب ، فإنه لم يصل إلى موقف حاسم أو تعريف واضح لهذه الوضعية فقد إعتبر المجلس الأعلى في أحد إجتهاداته القضائية أن الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابط القائم بينه و بين الإدارة مما يؤدي إلى فقدانه الحق في الضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . لكن في إجتهاد آخر ، أقر المجلس الأعلى بعكس ذلك حيث رأى أن التخلي عن المنصب لا يقطع العلاقة بين الموظف و الإدارة بشكل نهائي بل يكون مجرد مبرر لتطبيق عقوبة تأديبية .

يتضح مع ذلك أن القضاء الجزائري لم يتبنى موقفا ثابتا بخصوص تصنيف ترك الوظيفة ، سواء على أنه قطع نهائي العلاقة بين الموظف و الإدارة (إستقالة ضمنية) أو مجرد فعل يبرر عقوبة تأديبية مع الإبقاء على العلاقة قائمة و بذلك يظهر أنه يميز بين مفهوم ترك الوظيفة و مفهوم الإستقالة الضمنية .¹

ثالثا : التعريف الفقهي لوضعية إهمال المنصب :

إهمال المنصب يحدث عندما يتخلى الموظف عن منصبه دون وجود مبرر منطقي مع عدم الإلتحاق بوظيفته مما يؤدي إلى إنقطاع العلاقة التي تربطه بالإدارة و قد أخذ بعض الفقهاء تفسيراً للتفرقة بين ترك الوظيفة و الإستقالة الضمنية ، حيث يرون أن ترك الوظيفة يتمثل في تغيب الموظف عن العمل مع وجود نية واضحة للتخلي الفردي عنها دون تقديم تبرير صريح و بذلك يختلف هذا التصرف عن الهجر الجماعي ، الذي يتخذ شكل الإضراب ، و كذا عن التغيب الذي لا تصاحبه نية صريحة بترك الوظيفة ، في المقابل يرى فريق آخر من الفقهاء أنه لا يوجد فرق حقيقي بين ترك الوظيفة و الإستقالة ، حيث يعد ترك الوظيفة بدون الحصول على إجازة قانونية شكلا من أشكال الإستقالة .²

¹- خدير عمر ، مرجع سابق ،ص 24 .

²- فيصل منى ، حاجي وفاء ، مرجع سابق ، ص 25 .

الفرع الثاني : شروط تحقق وضعية إهمال المنصب

لتطبيق إجراء العزل على الموظف بسبب إهمال المنصب ، يجب أن تتوافر شروط محددة نستخلصها من أحكام المادة 184 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ، إضافة إلى المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 و تتمثل هذه الشروط في ما يلي :

أولاً : أن يكون الموظف في وضعية خدمة :

تنص المادة (02) من المرسوم التنفيذي 321/17 على أنه "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة ..."¹ لذا من الضروري أن يكون الموظف يمارس مهامه فعلياً داخل الإدارة التي ينتمي إليها وفقاً للمادة 128 من الأمر 03-06² فإن الموظف الذي يمارس مهامه في المؤسسة أو الإدارة العامة وفقاً لرتبته أو المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 يعتبر في وضعية خدمة . أما الموظف الذي يكون في وضعيات أخرى مثل الإنتداب أو الإستيداع أو الخدمة الوطنية (المعالجة بموجب المواد 133 الى 155) من الأمر 03-06 فلا يعتبر وضعية إهمال المنصب إلا بعد إنتهاء المدة القانونية المحددة لوضعه .³

ثانياً : غياب الموظف على منصب عمله

من خلال المادة 184 من الأمر رقم 03-06⁴ و نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 تمنح السلطة الإدارية المختصة الحق في تطبيق وضعية إهمال المنصب و عزل الموظف العمومي في حال تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متتالية دون تقديم مبرر مقبول و الإثبات و تطبيق نظرية التخلي عن المنصب يجب على الإدارة المعنية التحقق من الغياب الفعلي و الجسدي للموظف ، أما إذا كان الموظف حاضراً في مكان العمل و لكنه يرفض القيام بواجباته الوظيفية ، فلا يمكن إعتبره متخلياً عن منصبه و في مثل هذه الحالة يخضع لإجراءات تأديبية معمول بها بسبب إمتناعه عن أداء المهام الموكلة إليه .⁵

1- المادة 2 ، المرسوم التنفيذي 321/17 ، مصدر سابق .

2- المادة 128 ، الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

3- مقيمي ريمة ، مرجع سابق، ص156 .

4- المادة 184 ، الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

5- خدير عمر ، مرجع سابق ، ص 26 .

ثالثا : ألا تقل مدة الغياب عن 15 يوما متتالية :

يجب أن يتجاوز غياب الموظف مدة 15 يوما كحد أدنى ليتم إعتبره مبررا للعزل وفقا للنص الوارد في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 كذلك يشترط أن يكون الغياب متواصلا دون إنقطاع ، فمثلا إذا تغيب الموظف خمسة أيام ثم عاد للعمل و تغيب لاحقا لمدة عشرة أيام إضافية ، فإن هذا الغياب لا يعتبر مستوفيا لشروط العزل¹ كونه غير متتابع بناءا على ذلك فإن الغياب المتقطع الذي تقل مدته عن خمسة عشر يوما لا يؤدي إلا العزل بل يخضع للإجراءات التأديبية حيث يتم خصم جزء من راتب الموظف بما يتناسب مع فترة غيابه دون مبرر هذا الأمر يتوافق مع ما نصت عليه أحكام المادة 207 من الأمر 03-06 أن العقوبات التأديبية تطبق وفق درجة جسامة الغياب و تأثيره .

بالإضافة إلى ذلك تحسب مدة الإنقطاع للموظف الذي كان في عطلة ابتداءا من اليوم التالي لإنهاء عطلة الموظف و إذا صادف الإنقطاع عطلة رسمية ، يبدأ إحتساب مدة الإنقطاع من أول يوم عمل يلي العطلة الرسمية مباشرة ، كما يتم تطبيق نفس طريقة الحساب في الحالات التي يكون فيها الموظف ضمن وضعيات قانونية أساسية سبق ذكرها².

رابعا : أن لا يكون للموظف مبرر مقبول للغياب

يقصد بالمبرر المقبول وجود مانع أو قوة قاهرة خارجية عن إرادة الموظف بسببها لم يتمكن من الحضور إلى وظيفته و الملاحظ أن تقدير وجود أحد هاذين العذرين يعود إلى السلطة التأسيسية للموظف ، فهي التي تدرس و تقرر ما إذا كان العذر المقدم من الموظف عذرا مقبولا أم لا .

و قد يتعرض الموظف لظروف طارئة ، و هو ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم 321/17 كالكوارث الطبيعية و العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير ، و هي حالات قد تحدث فجأة و مع ذلك قد يتعرض الموظف لحالات أخرى قد تحرمه من منصب عمله و لم يتم النص عليها في المرسوم 321/17³.

1- شعراوي وسيلة، بن قنة مروة ، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، قانون إداري ، قسم حقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2021/2020 ، ص 44 .

2- فيصل مني ، حاجي وفاء ، مرجع سابق ، ص 28 .

3- ناجي حكيم ، عمير سعاد ، السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار عزل الموظف من خلال المرسوم التنفيذي 321/17 ، (حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ، المجلد 15 ، العدد 02 ، ديسمبر (2021)، جامعة تبسة ، الجزائر ، 2021 ص 124 .

خامسا : إعدار الموظف

وفق لنص المادة **184** من الأمر **03-06** سالف الذكر يتعين على الإدارة إعدار الموظف المتغيب قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ضده ، كشرط أساسي هذا الإجراء يهدف إلى تنبيه الموظف إلى خطورة تصرفه و تأثيره على سير المرفق العام و تحذيره من عواقب الفصل من الوظيفة .

حسب المرسوم **321/17** يجب على الإدارة إتخاذ الخطوات التالية قبل عزل الموظف المتغيب :

1 -إرسال إعدار أول للموظف يعد يومي عمل متتاليين من الغياب عبر رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإستلام .

2 -في حال عدم إستجابة الموظف خلال **5 أيام** ، إرسال إعدار ثالثة لمدة **7 أيام** متتالية .

3 -إعتبار هذين الإعدارين إجراء ضروريا قبل إتخاذ قرار العزل .

و عدم إتباع هذه الإجراءات الشكلية يجعل قرار العزل غير قانوني و يعتبر تعسفا ¹

1- نكاح سمراء ، صايم أسماء ، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 ، 2022/2021 ، ص 33 .

المطلب الثاني : حالات إنتفاء وضعية إهمال المنصب

حدد المشرع الجزائري في المادة 2 ضمن الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الحالات التي تستثنى من إعتبارها وضعيات إهمال المنصب و قد وردت هذه الحالات على سبيل المثال و ليس الحصر في النص القانوني الذي يشير إلى " كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبنتين قانونيا ، و يرتبطان على وجه الخصوص بما يلي :

- الكوارث الطبيعية .

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير .

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله¹.

و هذا ما سنتناوله في فرعين اثنين :

الفرع الأول : الكوارث الطبيعية

يقصد بالكوارث الطبيعية مثل الزلزال و البراكين و العواصف الثلجية و الحرائق و الأعاصير التي تتطلب إثبات رسميا من الجهات الإدارية المختصة ، عادة ما يتم إصدار شهادة إدارية تؤكد تعذر إلتحاق الشخص بمنصب عمله بسبب تعرض المنطقة لكارثة طبيعية و ذلك ضمن صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي².

ينص المشرع الجزائري في المادة 127 من القانون المدني على أنه إذا تمكن الشخص من إثبات أن الضرر نتج عن سبب لا يد له فيه ، مثل حادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صادر عن الغير ، فإنه لا يكون ملزما بتعويض ذلك الضرر³.

1- المادة (2) من المرسوم التنفيذي 321/17 ، مصدر سابق .
 2- غربي أحسن ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، (مجلة دراسات و أبحاث ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية و الإجتماعية ، مجلد 10 ، عدد 3 ، سبتمبر 2018 ، السنة العاشرة .) ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، 2018 ، ص ص 418 ، 419 .
 3- م 127 قانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 ، يعدل و يتم الأمر رقم 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون المدني ، ج ر ج ج ، عدد 31 ، الصادر ب 13 ماي 2007 .

بالتطرق إلى نص م 2 من م.ت المذكور سابقا ، يتضح أن المشرع الجزائري يشدد على إعتبارها كحالة تهدف إلى الإبقاء على وضعية إهمال المنصب ، و ذلك لضمان حماية حقوق الموظف من الضياع .

ترتبط القوة القاهرة بالكوارث الطبيعية وفقا للمرسوم التنفيذي 321/17¹ و تعد سهولة الإثبات نظرا لإنتشار أخبارها و صداها في أنحاء واسعة من البلاد ، مما يعفي المدعي من عبأ إثباتها يكفي فقط أن يثبت وجوده في موقع الحادث و عجزه عن تفاديه ، أما بالنسبة للحالات المماثلة التي تستوفى شروط القوة القاهرة الناجمة عن الكوارث غير الطبيعية ، فإن إثباتها يعتمد على الوقائع المادية ، و يتم ذلك باستخدام جميع الوسائل القانونية المتاحة ، مثل القرائن و شهادات الشهود .²

أولا : القوة القاهرة الناجمة عن الكوارث الطبيعية :

القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية هي تلك الأحداث التي تنجم عن قوة الطبيعة ، و لا يمكن للبشر التحكم فيها أو توقعها مثل العواصف ، الفيضانات ، الأعاصير ، الزلازل ، البراكين ، الإرتفاع ، الإنخفاض الشديد في درجات الحرارة ، الأوبئة ، إنتشار الجراد و الحشرات الضارة و غيرها ، تعتبر هذه الظواهر الطبيعية قوة القاهرة فقط إذا أصبحت مقاومتها أو منع نتائجها أمرا مستحيلا .³ مما يجعل تنفيذ الإلتزامات غير ممكن علميا ، مثل على ذلك الحرائق الناجمة عن موجات حر غير متوقعة يصعب السيطرة على نتائجها . و يجدر الإشارة إلى أن المادة الثانية في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 قد أشارت إلى كوارث طبيعية في إحدى حالات القوة القاهرة بشكل غير حصري ، ممثلة ذلك بالأحداث التي تخرج عن السيطرة و تجعل الوفاء بالإلتزامات أمرا مستحيلا .⁴

¹ - م 02 م.ت 321/17 ، مصدر سابق .

² - بوقطوف منير ، نور الدين شعبان ، إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص القانون الإداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي – تبسة ، 2022/2021 ، ص ص 26 ، 27 .

³ - أطال فرحات ، القرشي عبد القادر ، عزل الموظف سبب إهمال المنصب ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بودواو ، جامعة أمحمد بوقرة – بومرداس – 2018/2017 ، ص 40 .

⁴ - أطال فرحات ، القرشي عبد القادر ، مرجع نفسه، ص 40 .

ثانيا : القوة القاهرة الغير ناتجة عن الكوارث الطبيعية

القوة القاهرة غير الطبيعية تنشأ عن حوادث تعود في أصلها إلى الأفعال البشرية ، سواء كانت هذه الأفعال مباشرة أو غير مباشرة و على الرغم من ذلك فإنها تظل معفاة من المسؤولية إذا توفرت شروط القوة القاهرة ، و من أبرز الأمثلة على هذه نجد : الحرب ، الإضراب ، السرقة ، الحريق .

و من الملاحظ في نص المادة 02 المشار إليها سابقا أنها ذكرت الكوارث الطبيعية كمثال واحد فقط دون التطرق إلى الحالات الأخرى . و هذا قد يوحي بأن النص يترك للإدارة مجالا واسعا من السلطة التقديرية في تحديد ما يعتبره قوة القاهرة في مثل هذه الظروف .¹

ثالثا : إثبات القوة القاهرة

ترتبط القوة بالكوارث الطبيعية وفقا للمرسوم التنفيذي 321/17 ، و هي تعد سهلة الإثبات نظرا ، لإنتشار خبرها و صداها على نطاق واسع في البلاد ، لذلك لا يتعين على المدعي إثبات وقوعها تحديدا ، بل يكفي أن يثبت وجوده في موقع الحادث و عدم تمكنه من تفادي تأثيرها أما بالنسبة للحالات المماثلة التي تفي بشروط القوة القاهرة لكنها غير مذكورة صراحته في المرسوم و تدرج ضمن القوة القاهرة الناجمة عن الكوارث غير الطبيعية فإن إثبات هذه الحالات يعتمد على الوقائع المادية ، و يمكن تقديم هذه الإثباتات بإستخدام الوسائل القانونية المتاحة مثل القرائن و شهادات الشهود .²

1- خذير عمر ، مرجع سابق ، ص 32 .

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

الفرع الثاني : العجز البدني و المتابعات الجزائية

تشير المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 إلى حالات القوة القاهرة و المانع ، مثل العجز البدني و المتابعات الجزائية التي تحول دون تمكن الشخص المعني من الإلتحاق بمنصب عمله ، و يشمل العجز البدني ما ينتج عن مرض أو حادث خطير يؤدي إلى عدم القدرة على المشي أو التسبب في إصابة جسدية خلال حادث مرور يتطلب العلاج بالمستشفى ، على أن يتم إثبات ذلك بشهادة طبية معتمدة من مصالح الضمان الإجتماعي .

أما بالنسبة للمتابعات الجزائية التي تمنع الموظف من الإلتحاق بمنصبه ، مثل إيداعه في الحبس أو وضعه تحت تدبير تحديد الإقامة ، فإن هذه الحالة تخص حصريا المتابعات الجزائية و لا تمتد إلى الأحكام القضائية السالبة للحرية ، يتم ذلك من خلال تقديم وثائق قانونية تؤكد وجود متابعة قضائية بحق الموظف ، مثل: نسخة من إستدعاء الجهة المختصة على سبيل المثال .¹

أولا : العجز البدني

العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث يجب إثباته بشهادة طبية معتمدة من قبل المصالح المختصة التابعة للضمان الإجتماعي ، في حال لم يتمكن من تقديم المبررات اللازمة ، يصبح قرار العزل قانونيا ، و قد أقر الموظف الجزائي في أحد قراراته بأن غياب الشهادات الطبية المزعومة و عدم وجود ما يبرر غياب الموظف أو إمتناعه عن الإلتحاق بمنصبه يعد أساس الإعتبار قرار العزل قانونيا ، حيث أنه لم يتم تقديم أي دليل داخل الملف يدعم إدعاءات الموظف .²

1- مقيمي ريمة ، مرجع سابق ، ص 157 .

2- غربي أحسن ، مرجع سابق ، ص 419 .

1 - حالات المرض و الحادث الخطير

قد يكون المرض الذي يصيب الموظف قصير المدى بحيث لا يتجاوز مدته 6 أشهر ، أو طويل المدى حيث تتجاوز مدته 6 أشهر و تصل إلى 3 سنوات كحد أقصى في حال إصابة الموظف بأي من هذين النوعين و بسبب هذه الإجازة سيتم إيقاف صرف راتبه و مع ذلك سيتم تعويض الموظف المريض من قبل هيئة الضمان الإجتماعي من خلال صرف مدفوعات نقدية له و تغطية نفقات العلاج الخاصة به ، و بالتالي يستطيع الموظف المريض الحصول على إجازة مرضية مع استمرار جزء من راتبه و الذي سيتم تعويضه من قبل الضمان الإجتماعي.¹

و مثال ذلك القضية المعروفة السيد ع.ع ضد مدير التكوين المهني و التمهين زيغود يوسف قسنطينة ، حيث تم فصل المدعى عليه بسبب إهماله في أداء واجباته الوظيفية ، و مع ذلك قام هذا الأخير بإستئناف قرار المحكمة الإدارية ، مستندا إلى وجود خرق قانوني ، و في النهاية أصدر مجلس الدولة قرارا بتأييد الحكم المستأنف ، نظرا لتعيين الموظف بدون مبرر رغم الإنذارات مما يعتبر ترك للمنصب .² (ملحق رقم 02).

2 - إثبات العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير :

تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17 / 321 أنه يتعين على الموظف الذي يعاني من مرض أو إصابة أن يبلغ عن حالته الصحية و يقدم المبررات اللازمة لذلك ضمن الأجال المحددة قانونا إلى الجهة الإدارية المختصة ، هذا الإجراء يهدف إلى تجنب صدور قرار بحقه قد يؤدي إلى عزله بسبب إهمال المنصب ، أو مواجهة صعوبة في الإعتراض على القرار بعد صدوره.³

و مثال ذلك قرار المحكمة العليا في قضية الموظف (ج.م) الذي قام برفع دعوى ضد وزير الأشغال العمومية و من معه الذي أصدر طعن بالبطلان ضد قرار عزله ، حيث أن السيد (ج.م) كان موظفا في مصلحة الجسور و الطرقات منذ عام 1957 و أصيب بمرض في عام 1982 مما أجبره على التوقف عن العمل الموظف قدم شهادات طبية بانتظام إلا أن والي الولاية لم يرسلها إلى اللجنة الطبية المختصة ،

1- بوقطوف منير ، نور الدين شعبان ، مرجع سابق ، ص ص 27، 28 .

2- قرار مجلس الدولة ، العرفة الثانية، رقم 010497 ، صادر بتاريخ 20/01/2004 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 5 ، ص ص 172 173 174 .

3- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321 ، مصدر سابق .

و لم يسمح له بعرض حالته أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث قضت المحكمة العليا بقبول الطعن بالبطلان شكلا ، بإبطال قرار العزل الصادر ضد الموظف .¹ (انظر الملحق رقم 03)

ثانيا : المتابعات الجزائية

إذا تم وضع الموظف قيد الحبس أو تحت تدبير تحديد الإقامة ، فإن هذه الحالة ترتبط فقط بالمتابعات الجزائية ، و لا تمتد لتشمل الأحكام الجزائية السالبة للحرية ، يتم إثبات ذلك عبر تقديم وثائق تثبت إجراءات المتابعة القضائية بحق الموظف ، مثل نسخة من إستدعاء صادر عن الجهة المختصة ، تعتبر المتابعات الجزائية وسيلة تثبت استمرار علاقة الموظف بمنصبه بشكل طبيعي حيث يتعين على الموظف تقديم الوثائق التي تبرهن على السير القانوني للإجراءات المتعلقة به ، من جهة أخرى يمكن للموظف تقديم أعمار إضافية غير تلك المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 شرطان ترى الإدارة أنها أعمار مقبولة في حال عدم توفر معايير أخرى حددها المشرع فإن الغياب لمدة 15 يوما متتالية ، دون تقديم مبرر يعتبر بمثابة إهمال للمنصب . و المقصود هنا هو الغياب غير المبرر به للإدارة و عدم التواصل معها من قبل الموظف المعني .²

حيث تنص المادة 174 من الأمر 03-06 : على "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه " .³

1- قرار رقم 71192 ، المؤرخ في 1990/07/28 ، الصادر عن المحكمة العليا ، المجلة القضائية ، العدد 3 ، 1992 ، ص ص ص 154 ، 155 ، 156 ، 157 .

2- صيتي محمد ، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2021/2020 ص ص 26 27 .

3- المادة 174 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

خلاصة الفصل

من خلال ما تم تناوله في الفصل الأول ، توصلنا إلى أن المشرع الجزائري على الرغم من تناوله موضوع العزل منذ أول قانون للوظيفة العمومية ، إلا أنه لم يتم بتعريفه ، تاركا ذلك للفقهاء ، و قد رأينا عدة تعاريف قدمها الفقهاء ، إضافة إلى الإختلاف حول الطبيعة القانونية للعزل فيما إذا كان عقوبة تأديبية أم إجراء إداري مما أدى إلى الخلط بينه و بين المفاهيم المشابهة له .

و مع ذلك فإن غالبية الفقه تذهب إلى إعتبار العزل إجراء تأديبيا و بصدر الأمر **03/06** إتضحت معالم العزل حيث أصبح يقوم على سبب واحد ، و هو إهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة **15** يوما متتالية على الأقل بدون عذر مقبول و بذلك أمكن التمييز بينه و بين صور إنهاء الخدمة الأخرى .

كما عرف المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم **321/17** العزل بإعتباره إجراء إداريا تتخذه السلطة المختصة بالتعيين وفق إجراءات و كيفية محددة كما قدم تعريفا لوضعية إهمال المنصب و شروط إقرارها و حالات عدم تطبيقها .

الفصل الثاني

حدود و ضوابط سلطة الإدارة على
توقيع جزاء العزل على الموظف العام

تمهيد

الموظف العام يمثل ركيزة أساسية لضمان سير العمل في المرافق العامة بانتظام و إستمرارية و عند إخلاله بواجباته ، ينعكس ذلك سلبا على الأداء السليم لهذه المرافق لذلك حرص المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني ينظم واجبات الموظف العام ، و ذلك لتشجيع الإلتزام بالجدية في العمل ، التقيد بالإنضباط و تجنب الغيابات المتكررة دون مبرر مقبول ، فهذه الغيابات قد تعرض الموظف لعقوبات تصل في أقصى حالاتها إلى العزل من المنصب إذا تجاوزت مدة الغياب خمسة عشر(15) يوما متتالية ، هذا الموضوع يدفعنا إلى تناول البحث في الضمانات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف المعزول نتيجة إهمال منصبه خصوصا فيما يتعلق بمدى إستفادته من الضمانات التأديبية عند تعرضه لعقوبة العزل و التحليل هذه المسألة بشكل مفصل سيتم تقسيم الدراسة إلى قسمين رئيسيين

المبحث الأول : الضمانات القانونية لحماية الموظف العام .

المبحث الثاني : الآثار المترتبة على عزل الموظف العام .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

المبحث الأول : الضمانات القانونية لحماية الموظف العام

نظم المشرع الجزائري ، من خلال الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 أحكاما تمنح السلطة الإدارية المختصة حق إنهاء علاقة العمل بين الموظف و الإدارة في حالات معينة ، من بينها ثبوت وضعية إهمال المنصب بحق الموظف و مع ذلك لم يكن هذا الحق مطلقا حيث قام المشرع بوضع مجموعة من الضمانات التي تلتزم الإدارة بإحترامها قبل إتخاذ قرار العزل هذه الضمانات تهدف إلى حماية الموظف من قرارات تعسفية كما تلزم الجهة الإدارية بتبرير قراراتها و الإلتزام بمبدأ المشروعية مع ضمان حق الموظف في الطعن أمام الجهات القضائية المختصة و لهذا ، يسعى المشرع إلى تحقيق التوازن بين حق الإدارة في تنظيم علاقتها مع موظفيها و واجب حماية الوضع القانوني الخاص بالموظف و سيتم تناول هذه الضمانات من خلال تقسيم النقاش إلى ثلاث مطالب .

1 – الضمانات السابقة على توقيع جزاء العزل .

2 – الضمانات المعاصرة على توقيع جزاء العزل .

3 – الضمانات اللاحقة على توقيع جزاء العزل .

المطلب الأول : الضمانات السابقة على توقيع جزاء العزل

الضمانات التي تسبق صدور قرار العزل من بين الضمانات التي أقرها القانون لحماية الموظف قبل إتخاذ قرار العزل هو تقييد أسباب العقوبة بحيث تكون مقتصرة على سبب واحد فقط و هو الإهمال في المنصب دون سواء (الفرع الأول) بالإضافة إلى ذلك ألزم القانون الإدارة بإتخاذ خطوات محددة قبل توقيع العقوبة تشمل توجيه إعدار رسمي إلى الموظف المعني يدعوه للإلتحاق بالمنصب مع تنبيهه بالعقوبات التي قد تترتب على عدم إمتثاله (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : معاينة غياب الموظف

المعاينة تشير إلى توجه المحقق أو فريق التحقيق في الوقت المناسب إلى موقع العمل الخاص بالموظف المتهم للتحقق من حقيقة المخالفات التي قام بها و يعتبر هذا الإجراء جزءا من عملية التحقيق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

و يعتبر محمد سعيد أنور السلطان : الغياب عن العمل " من ردود الفعل التي تعبر عن إستياء العامل من ظروف العمل و الذي يقل مدته عن الإستقالة و ترك الوظيفة و قد يرجع الغياب بالطبع إلى مرض أو إلى ميعاد مع الطبيب ...¹ .

و هذا ما اكدته المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و عليه يجب على الإدارة إتباع إجراءات محددة قانونيا و التقيد بأجال المعاينة.²

أولا : إجراءات المعاينة

يستوجب على الإدارة مراعاة إجراءات معاينة غياب الموظف حيث أوجب المشرع على الجهة الإدارية المختصة عند معاينة الغياب أن تكون مكتوبة إهمالا لمبدأ أن (الإدارة تكتب و لا تتكلم) أي أن تكون موثوقة و تحفظ في الملف السالف الذكر حيث تنص على : «يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري » ، حيث أن إذا صدر عكس ما جاءت به المادة السابقة الذكر من قبل الإدارة يكون إجراءها معيب في الشكل و هذه ضمانات لموظف تمكنه من المطالبة بإبطال قرار العزل الذي صدر مخالفا للقانون.³

ثانيا : أجال المعاينة

يجب على الجهة الإدارية الإلتزام بفترة معاينة الغياب المقررة، و التي تمتد على مدى 15 يوما متتالية ، وفقا للمادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-321 تبدأ الإدارة بتسجيل غياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين ، ثم ترسل له أول إنذار على العنوان المسجل في ملفه الإداري ، يطلب الإنذار من الموظف العودة إلى عمله فورا إذا لم يعد الموظف بعد مرور 5 أيام عمل من تاريخ الإنذار الأول أو عند إنتهاء فترة 15 يوما دون تقديم عذر مقبول ، تقوم الإدارة بإعداد محضر معاينة يضاف إلى ملف الموظف الإداري.⁴

¹- شمس الدين خديجة ، الأحكام الإجرائية الإدارية لعزل الموظف العمومي ، دراسة قانونية وفق التعديلات الجديدة لسنة 2017 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، اكاديمية حقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2017-2018 ص 47 .

²- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 (ك.ع.م.ب.إ.م) ، مصدر سابق .

³- مبيروك بلال ، خراف حسام ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، تخصص دولة و مؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، 2018-2019 ، ص 16 .

⁴- المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

في حالة لم تقدم الإدارة بإجراء المعاينة ضمن المهلة المحددة أو لم تقدم محضرا بذلك ، فإن حقها في عزل الموظف يسقط بسبب عدم تنفيذ إجراء أساسي و هو المعاينة ، و في هذه الحالة ، تصبح هذه المسألة ضمانا للموظف ، يمكنه من خلالها طلب إبطال قرار العزل الصادر بحقه .¹

الفرع الثاني : إجراء الأعدار

يعتبر الأعدار من أهم الخطوات التي يجب على الإدارة إتباعها قبل إتخاذ قرار العزل ، حيث يعد هذا الإجراء أساسيا و يتضمن مطالبة الإدارة للموظف الذي أهمل منصبه بالعودة فورا إلى عمله ، و إذا قامت الإدارة بتوقيع قرار العزل دون إصدار الإعدارين ، فإن القرار يعتبر غير قانوني ، مما يمنح للموظف الحق في المطالبة بإبقائه .

أولا : شروط الأعدار

طبقا للمرسوم التنفيذي **17-321** المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب² تتمثل شروطه في :

1 – الجهة المختصة بالأعدار :

وفقا للمادة **3** من نفس المرسوم ، الجهة المسؤولة عن إتخاذ إجراء الإعدار هي السلطة التي لديها صلاحية التعيين و هي نفسها السلطة التي يمكنها إصدار قرار العزل .³

2 – شكل الإعدار :

يأتي الأعدار في شكل رسالة مكتوبة موجهة للموظف المتغيب تتضمن الرسالة الخطأ المنسوب له و العواقب المحتملة في حال إستمرار الغياب لفترة **15** يوما متتالية ، مما قد يؤدي إلى عزله النهائي من منصبه .

3 – ميعاد الأعدار :

حسب المادة **5** من المرسوم ، تقوم السلطة ذات الإصلاحية التعيين ، بتوجيه إنذار للموظف في حالة غيابه لمدة يومي عمل متتاليين ، و يرسل إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري إذ لم يستوجب الموظف للإعدار الأول و إستمر في الغياب لمدة خمسة (**5**) أيام متتالية ، يتم توجيه إعدار ثان له من

¹- مبيروك بلال ، خراف حسام ، مرجع سابق ، ص 16-17 .

²- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، مصدر سابق .

³- مقيمي ريمة ، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مرجع سابق ، ص 158 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

نفس السلطة و ينطلق الحد الزمني للإعذار الثاني مباشرة بعد إنتهاء مدة الاعذار الأول و تغيب مرة أخرى ، تبدأ العملية من جديد و لا يمكن للإدارة توجيهه للإعذار الثاني مباشرة .¹

4 - تبليغ الاعذار :

وفقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يعتبر إجراء تبليغ جوهريا و يجب أن تقوم به السلطة التي أصدرت الإعذار ، إذ لا يعتبر الإعذار صحيحا بدون تبليغ ، التبليغ الشخصي مطلوب حسب المادة 408 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .² و يمكن أن يتم عبر المحضر القضائي أو بوسائل أخرى قانونية مثل البريد المسجل مع إشهار بالاستلام بالإضافة إلى ذلك تنص المادة السابعة (7) على أن هناك حالات يعتبر فيها الاعذار قانونيا مثل :إذا رفض الموظف إستلام إشعار الاعذار بمحض إرادته، إذا إمتنع عن سحب الرسالة المسجلة التي تحتوي على الاعذار ،إذا تعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف من مسكنه، تعتبر الملاحظة المدونة من خدمة البريد على الظرف البريدي أو إشعار الإستلام المعاد إلى الإدارة في الحالات المذكورة في التبليغ .

ثانيا : أجال إعذار

في ظل المنشور 1024 الصادر بتاريخ 1993/12/21 كان أجل الاعذارين الأول و الثاني في مدة 48 ساعة³ (أنظر الملحق رقم 4) .

و هذا ما أكده الرد في المنشور رقم 1227 على مراسلة السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي بئر خادم ، الجزائر رقم 1753 المؤرخ في 2013/07/22 (أنظر الملحق رقم 5) . أما في ظل المرسوم التنفيذي الجديد رقم 17-321 نجد أن المشرع أعطى أجلا للإعذار الأول يبدأ بعد معاينة غياب الموظف ليومي عمل متتاليين يتم توجيهه الإعذار الثاني بعد مرور خمسة 5 أيام من إرسال الإعذار الأول إذا لم يلتحق الموظف بعمله هذا ما نصت عليه المادة رقم 05 من المرسوم رقم 17-321 .⁴ و بناءا على ذلك أصبح الأجل لتوجيه الاعذار الأول و الثاني سبعة أيام بدلا من 48 ساعة وفق للمنشور رقم 1024 السابق و

¹- الشيخ صالح ياسين ، بغداوي حسناء، أحكام عزل للموظف في تشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2023-2024 ص 25 .

²- المادة 408 من القانون رقم 13/22 ، المؤرخ في 2022/07/12 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ج ج ، العدد 48، الصادر في 2022/07/17، يعدل و يتم القانون رقم 09/08، المؤرخ في 2008/02/25 ، ج ج ج ج ، العدد 21 ، الصادر بتاريخ 2008/04/23 .

³- المنشور 1024 ، الصادر في 1993/12/21 ، المتضمن إعذار الموظفين في حالة إهمال المنصب ، (غ.م.ج.ر) .

⁴- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م) مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

هو تمديد يصب في صالح الموظف ، حيث يمكنه العودة في اليوم الخامس أو السادس و تبرير غيابه بدلا من أربعة أيام كما كان الحال سابقا .¹

المطلب الثاني : الضمانات المعاصرة على توقيع جزاء العزل

ورد في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 : " إن العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار ...".

و عليه قرار العزل هو قرار إداري ، و هو عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية بإرادتها المنفردة ، لتحقيق المصلحة العامة و الحفاظ على النظام العام بغية إحداث تغيير في الوضع القانوني للأفراد و له الصفة التنفيذية .²

و لكي يكون هذا القرار صحيحا ، حدده المشرع الجزائري بمجموعة من الضوابط : تسبب القرار (الفرع الأول) و تبليغ قرار العزل (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : تسبب قرار العزل

يعد تسبب قرار عزل الموظف من الضمانات الأساسية و الضرورية التي يتعين على الإدارة المختصة الإلتزام بها ، نظرا لدوره الحيوي في تحقيق توازن دقيق بين مصلحة الإدارة في ضمان سير العمل في مرافقتها بانتظام و استمرارية و بين مصلحة الموظف في الحفاظ على مركزه القانوني و حمايته من أي تصرف تعسفي قد يؤثر عليه .

أولا : تعريف تسبب قرار العزل

تسبب القرار الإداري هو مظهر من المظاهر الخارجية و شرط صحة ركن الشكل بالقرار الإداري ، حيث تقوم الإدارة من خلاله بذكر الأسباب القانونية و الواقعية التي دفعتها لإصدار القرار و يترتب على إغفال الشيء في الحالات الوجوبية بطلان القرار الإداري .³

يعني تسبب الحكم أو القرار التأديبي قيام الجهة الإدارية بذكر المبررات التي دفعتها لإتخاذ هذا القرار ضمن نصه ، بهدف توضيح الأسباب للمخاطبين به و تعزيز فهمهم لدوافع العقوبة المفروضة عليهم .

¹- مبيروك بلال ، خراف حسام ، مرجع سابق ص 18 .

²- المادة 03 من المرسوم 321-17 ، مصدر سابق .

³- مكي صالح ، طيب باي مبارك ، تسبب القرار الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية ، تخصص : شريعة أو قانون ، قسم العلوم الإسلامية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2022/2021 ، ص ص 14 15 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

إلا أن هناك فارقاً جوهرياً بين مفهوم تسبیب القرار و سببه رغم التشابه في الأصل اللغوي لهما فتسبیب القرار يشير إلى توضیح الإدارة لأسباب إصدارها القرار بعد إتخاذه ، بينما السبب يتعلق بالحالة الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى إصدار هذا القرار من الأساس . بذلك يكون تسبیب القرار دائماً خطوة لاحقة لإصداره في حين أن السبب موجود مسبقاً كدافع لإختیار المسار التأديبي ، من جهة أخرى لا تكون الإدارة ملزمة بتسبیب قرارها إلا إذا فرض عليها المشرع ذلك بشكل واضح .¹

لم تنص المادة **184** من قانون الوظيفة العامة على ضمانات التسبیب و إنما اكتفت بالنص على الإعذار قبل إتخاذ القرار .²

غير أن المرسوم التنفيذي **17-321** نص في المادتين **03** و **11** منه على ضرورة تعليل قرار العزل حيث نصت المادة **11** على أنه " 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 يسري ابتداءً من تاريخ أول يوم من غيابه ."³

ثانياً : عناصر التسبیب

تتضمن عناصر التسبیب البيانات الموجودة في الحكم أو القرار التأديبي المسبب و تشمل ما يلي :

1 - تحديد الوقائع التي تستوجب العقوبة التأديبية : يجب على السلطة التأديبية أن تقوم بتكليف العقوبة من خلال ذكر و تحديد الواقعة أو الوقائع التي أدت إلى إخلال الموظف بواجبه الوظيفي يتعين أن يكون ذلك بعيداً عن الإتهامات العامة أو المبهمة .

2 - بيان الأساس القانوني : يقصد به المخالفة أو العقوبة التأديبية يجب أن نستند إلى الأسباب القانونية و المادية المبررة لها . يجب إحترام جميع الإجراءات المحيطة بها و تحديد العقوبة المناسبة وفقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

3 - الرد على أوجه الدفاع المقدمة من الموظف المتهم : يتعين على السلطة المختصة الرد على ما يقدمه الموظف من أوجه الدفاع الجوهرية بعد الإستماع إليها و فحصها بدقة ، إذا وجدت أدلة تؤثر على

¹- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، توزيع منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 231 .

²- غربي أحسن ، مرجع سابق ، ص 423 .

³- المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-321 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

صحة القرار التأديبي ، و لم تقم الإدارة بالرد أو كان ردها غير كافي ، فإنها تتحمل نتائج عدم كفاية الإثبات في الدعوى .¹

ثالثا : أهمية التسبب

1 - أهمية التسبب بالنسبة للأفراد :

إلزام الإدارة بتسبب قراراتها يمثل أداة فعالة لمنع التجاوزات والتحكم من قبل رجال الإدارة ، حيث يصبح التسبب شرطا جوهريا لصحة القرار الإداري ، كما يتيح للفرد فهما كاملا لأسباب صدور القرار ، مما يساعده في التعرف على مركزه القانوني و يمكنه من إتخاذ الموقف المناسب إتجاه القرار .²

إلزام الإدارة بالتسبب يحد من سلطتها المطلقة ، إذ أن السلطة المقيدة تساهم في حماية حقوق الأفراد و حرياتهم من خلال تحديد الإطار القانوني الذي تتحرك الإدارة داخله ، بالإضافة إلى ذلك فإن التسبب الواضح و المنطقي يوفر للفرد فهما مجانيا ، لأسس القرار دون الحاجة إلى اللجوء المكلف و المرفق للقضاء ، مما يسهله عليه إثبات موقفه و بناء إدعاءاته بشكل مرتب عند الطعن القانوني . و في المقابل ، فإن غياب التسبب يضع الفرد أمام صعوبات جمة ، حيث يجعله غير قادر على تحديد النقاط الأساسية التي ينطلق منها للدفاع عن نفسه ، ما يؤدي إلى إستنزاف طاقاته و يفقده الثقة بشرعية الإجراءات الإدارية.³

2 - أهمية التسبب بالنسبة للسلطة التأديبية

التسبب يعتبر أداة أساسية لتقييد السلطة التأديبية و ضمان وجود إطار واضح و محدد لإتخاذ القرارات ، حيث يلزم الإدارة ببيان الأسباب التي استندت إليهما في إصدار القرار التأديبي ن هذا الإلزام يدفع الإدارة التحري و الدقة قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ، مما يقلل من إحتمالية وقوع أخطاء أو تجاوزات ، فضلا عن كونه ضمانة تشكيلية حديثة ، فإن التسبب يعد وسيلة للتقيد الذاتي للإدارة حيث يجبرها على البحث عن أسباب موضوعية و مبررة لقراراتها ، مما يساعدها على الإبتعاد عن التعسف أو التحكم يسهم أيضا في تعزيز الشفافية إذ يجعل مصدر القرار مراقبا لنفسه و يضيف وضوحا على الإجراءات التأديبية .

1- الشحمة السعدية ، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2018/2019 ، ص 18 .

2- داهل وافية ، تسبب القرارات الإدارية ، دراسته مقارنة بين الجزائر و فرنسا (مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، العدد الحادي عشر ، جوان 2017) ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سطيف 2 ، 2017 ، ص 430 .

3- داهل وافية ، مرجع نفسه ، ص 431 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

إن أحد النتائج المهمة للتسبب هو تقليل احتمالات إصدار قرارات خاطئة ، حيث يفرض على المسؤول الإداري التأمل و التروي عند تقييم الأسباب ، مما يقلل من الحاجة للإحتكام إلى القضاء و يحسن العلاقة بين الموظف و الإدارة .¹

الفرع الثاني : تبليغ قرار العزل

ألزم المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بضرورة تبليغ الموظف المعزول بقرار العزل الصادر بحقه ، يهدف هذا الإجراء إلى ضمان إعلامه بما إتخذته الإدارة ضده ، و قد نصت المادة 12 من المرسوم بوضوح على هذا الإلتزام و سنتطرق إلى تفاصيله في النقاط التالية :

أولا : مضمون تبليغ قرار العزل

تعتبر الوسيلة الأساسية لتحقيق العلم بالقرارات الفردية ، حيث تتمتع الإدارة بحرية كاملة في إختيار الوسيلة المناسبة لتبليغ القرار للمستفيدين بشرط أن تكون هذه الوسيلة مؤكدة ، نظرا لأن عبئ الإثبات يقع على عاتقها ، و من أبرز وسائل التبليغ المستخدمة هي : البريد المسجل مع علم الوصول ، المناولة باليد ، البريد الإلكتروني ، التبليغ عن طريق محضر قضائي .²

يجب أن يكون قرار العزل مكتوبا ، بحيث لا يعتد بالقرارات الشفوية ، فالعزل الشفوي يعتبر بمثابة ضمانة للموظف ، إذ يمكنه المطالبة بإلغاء القرار عند تبليغ قرار العزل يجب ذكر سبب إصداره ، و الذي يتمثل في غياب الموظف لفترة محددة قانونا ، مع تحديد المدة من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر كما يجب توفرهما الإعذارات المرسلة بالإضافة إلى ذلك هناك شرطين أساسيين يجب توفرهما

أ - إعلام الموظف : يجب أن يتضمن التبليغ ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار ، و ذلك خلال مدة شهرين (02) تبدأ من تاريخ التبليغ وفقا لما 13 م من م.ت المذكور .

ب - إشارة إلى المنصب المالي : يجب أن يحتوي التبليغ على إشارة إلى عدم إمكانية شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل الموظف خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة ، كما ورد في ق 2 من نفس المادة.

¹- باشا بوبكر ، بومعزة جمال ، تسبب القرارات الإدارية في المجال التأديبي في قطاع الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، ملحقة قصر الشلالة ، جامعة ابن خلدون تيارت ، 2022/2021 ، ص ص 20-

21

²- بوعمران عادل ، النظرية العامة للقرارات و العقود الإدارية ، دراسة تشريعية فقهية ، قضائية ، الطبعة 2010 ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010 ، ص ص 55 ، 56 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

تعتبر هاتين الملاحظتين ضمانتين للموظف ، تمكنانه من الحفاظ على منصبه و إمكانية إستعادته .¹

ثانيا : إجراءات تبليغ قرار العزل

أحالت م 12 إلى م 05 من المرسوم المذكور ، التي تحدد كيفية تبليغ الإعدار ، و قد ربط المشرع بين طريقة تبليغ قرار العزل و طريقة تبليغ الإعدار و بالتالي يتضح من نص م 05 و م 06 التي تليها أن قرار العزل يجب أن يبلغ للموظف المعني شخصا إلى آخر عنوان موجود في ملفه الإداري يتم ذلك عبر البريد برسالة في ظرف موسى عليه مع إشعار بالإستلام ، أو من خلال أي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما .²

إذا صدر قرار العزل بحق الموظف و لم يتم تبليغه وفق الإجراءات القانونية المحددة ، أي إذا تم إبلاغه إلى عنوان غير المسجل في ملفه الإداري أو بإستخدام وسيلة غير قانونية ، فإن هذا القرار يعتبر باطلا و عديم الأثر و هذا يوفر ضمانا للموظف ضد تعسف الإدارة ، حيث يمكنه المطالبة بإلغاء القرار مستندا إلى عدم تبليغه بشكل صحيح .³

ثالثا : أجال تبليغ قرار العزل

تنص م 96 من الأمر 03-06 على " يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية ..."⁴ ألزم المشرع الإدارة بتبليغ قرار العزل للموظف المعني شخصا في مهلة لا تتجاوز 8 أيام من تاريخ توقيعه يجب أن يتم ذلك عبر البريد ، بإستخدام رسالة ضمن ظرف موسى عليه مع إشعار بالإستلام أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بها.⁵ كما تنص م 12 من م.ت رقم 17-321 على أنه : " يبلغ قرار العزل إلي المعني في أجل لا يتعدى 8 أيام، إبتداء من تاريخ توقيعه ، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في م 5 أعلاه ، و يحفظ في ملفه الإداري ."⁶

1- مبيروك بلال ، خراف حسام ، مرجع سابق ، ص 30 .
2- المرسوم التنفيذي 17-321 ، مصدر سابق .
3- مبيروك بلال ، خراف حسام ، مرجع سابق ، ص 28 .
4- المادة 96 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق
5- بدري مباركة ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 143 .
6- م 12 من المرسوم التنفيذي 17-321 ، مصدر سابق .

المطلب الثالث : الضمانات اللاحقة على توقيع جزاء العزل

إلى جانب الضمانات المخصصة للموظف في المراحل السابقة لا يعني إصدار قرار العزل تطبيق العقوبة مباشرة فقد خصص المشرع الجزائري للموظف مجموعة من الضمانات و الحقوق الأساسية اللاحقة تتمثل هذه الضمانات في الطعن الإداري الذي يشكل مرحلة ابتدائية كضمانة أولية للموظف ضمن رقابة ملائمة ، و في حال الرد السلبي أو صمت الإدارة يمكن للموظف المتظلم اللجوء إلى القضاء كمرحلة ضمان ثانية ضمن الرقابة المشروعية ، و ذلك من خلال تقديم دعوى قضائية امام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة في الفترات الزمنية المحددة قانونيا .

و عليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الأول (التظلم الإداري) و في الفرع الثاني (الطعن القضائي) .

الفرع الأول : التظلم الإداري

أثار المشروع الجزائري للموظف الذي صدر بحقه قرار العزل فرصة تقديم تظلم اداري الى السلطات المعنية ضد القرار الصادر بحقه بموجب الفقرة الأولى من المادة 13 المذكورة سابقا¹ و كذلك وفق لنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية 08-09 و التي تنص على " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الى الجهة الإدارية مصدرة للقرار ."²

أولا : تعريف التظلم

نظرا للنصوص القانونية الجزائرية نرى أن المشرع لم يعطي تعريف ثابت للتظلم الإداري ترك المجال للفقهاء حيث نرى أن عمار عوابدي عرفه : "الإلتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة و المصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية و الرئاسية و الوصائية و إلى اللجان الإدارية طاعنين في قرارات و أعمال إدارية بعدم المشروعية مطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الاعمال الإدارية الغير مشروعة بما يجعلها أكثر إتفاقا مع مبدأ الشرعية ..."³

1- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، مصدر سابق .

2- القانون رقم 08-09 متضمن (إ.م.إ) ، مصدر سابق .

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

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

و يعرف التظلم الإداري بأنه " من القرار الإداري بصفة عامة هو وسيلة يعرب بها المخاطب بهذا القرار عن إعتراضه عليه " .¹

و هذا التظلم يقدم إلى جهة إدارية مصدرة القرار عسى أن تصحبه طوعا نزولا على طلب مقدمه و يكون في هذه الحالة ولائيا .

و من خلال التعريفات سالفة نستخلص أن تكمن أهمية التظلم الإداري في تعزيز نظام مبدأ الشفافية و العدالة و المساءلة فيما يتعلق بحقوق المواطن و الموظف ، يفتح مجال الإتصال بين الموظفين و المواطنين و ذلك بمستويات الإدارة المختلفة في حالة الضرورة ، يساهم على تحقيق مبدأ الرقابة على أعمال الإدارة².

بالرجوع نص المادة **830** من ق.إ.م.إ. **09-08** نصت على أنه " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة **829** ."³

و ما جاءت به أحكام المادة **175** من الأمر **03-06** على أنه : " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار " .⁴

لكن قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب فقد نصت عليه المادة **13** من المرسوم التنفيذي رقم **321-17** على أنه : " يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية الذي أصدرته و ذلك في أجل شهرين إبتداء من تاريخ تبليغه ... " .⁵

نستخلص في مضمون هذه المادة أن التظلم يكون جوازيا لا وجوبيا أي إختياريا⁶ أي أن الموظف بإمكانه اللجوء إلى القضاء الإداري دون اللجوء إلى التظلم أمام الإدارة .

¹- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، دعوى إلغاء القرار الإداري و طلبات إيقاف تنفيذه ، دار الفكر الجامعي،الإسكندرية، ص 353 .

²- بلغالي الجمعي ، التظلم الإداري في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2020-2021 ، ص ص 8-9

³- المادة 830 ، من القانون 09-08 ، متضمن (ق.إ.م.إ.) مصدر سابق .

⁴- المادة 175 ، من الأمر 03-06 متضمن (ق.و.ع) مصدر سابق .

⁵- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 ، مصدر سابق .

⁶- بلعي محمد صغير، القضاء الإداري دعوى إلغاء ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 124 .

ثانياً : شروط التظلم

لكي تكون إجراءات التظلم فعالة و مؤثرة يجب على الموظف المتضرر الإلتزام بمجموعة من الشروط المحددة و هذا يتضح من خلال النصوص القانونية و قرارات القضاء التي تشير إلى أهمية ذلك و من الضروري أن تتوافر هذه الشروط لتحقيق النتائج المرجوة .

1 - أن يقدم التظلم من طرف صاحب الشأن :

مما يعني بمصطلح صاحب المصلحة إلى الشخص الذي يتأثر بشكل مباشر بالقرار الإداري ، و قد يكون هذا الشخص فرداً أو كيان معنوي .

يعتبر البعض أن هذا الشرط متعلق بالصفة و المصلحة الشخصية ، حيث تتفاعل الإدارة مباشرة مع هذا الشخص بدلاً من التعامل مع جهات أو أطراف أخرى أو ممثله القانوني .

2 - أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة :

لا يوجد فرق كبير بين التظلم الرئاسي و الولائي ، حيث أن الجهة التي أصدرت القرار لا تشكل عقبة في حالتين : فالمشكلة تكمن عندما يتعلق الأمر بالجهة الرئاسية ، يجب تقديم التظلم إلى الجهة التي لديها الصلاحية لإعادة النظر في القرار المطعون فيه لذا فالتظلم المقدم إلى جهات غير مختصة ليس له قيمة عادة التظلم يقدم بناء على التصنيف كما يلي :

- التظلم الولائي يجب أن يقدم إلى الجهة التي أصدرت القرار محل التظلم .
- التظلم الرئاسي يمكن توجيهه إلى الجهة التي لديها صلاحية التعقيب على قرارات السلطة المرؤوسة التي أصدرت القرار دون ضرورة الإلتزام بالتدرج الهرمي في هذه الحالة .
- التظلم إلى جهة الوصاية يتم فقط عندما يكون لها صلاحية التعقيب مثل الإلغاء و التعديل على قرارات الجهة المحلية و ذلك وفق شروط محددة قانوناً .¹

¹- العقون مرية ، بركات محمد ، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، (مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، المجلد العاشر ، العدد الأول ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة)، ص ص 396-397 .

3 - أن يقدم التظلم خلال الاجال و المواعيد المحددة :

لكي يكون التظلم مؤثرا ، يتطلب القانون تقديمه ضمن المهل القانونية المحددة أي خلال الفترة الواقعة بين صدور القرار و بدء تنفيذه ، و قبل اللجوء للقضاء تنص المادة 830 من (ق.إ.م.إ) ¹ على حق الشخص المتضرر من قرار إداري في تقديم تظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار و ذلك وفق أحكام المادة 829² من هنا يمكن إستنتاج أن التظلم يجب تقديمه خلال 4 أشهر من تاريخ تبليغ أو نشر القرار الإداري تحتسب نهاية هذه الفترة من تاريخ تقديم التظلم و يجب توثيق هذا التقديم بجميع الوسائل القانونية المتاحة .

4 - أن يقدم التظلم ضد قرار إداري تنفيذ يقابل التظلم فيه :

القرار الإداري هو عمل قانوني يصدر عن جهة إدارية بهدف تحقيق أثر قانوني معين لا يمكن تقديم التظلم الإداري ضد قرار لم يصدر بعد أو يعتمد على جزاء إجراءات تحضيرية أو تعليق بأعمال مادية أو ضد قرار غير نهائي لم يتم نشره أو تبليغه للمعني ، يجب أن يستهدف القطاع الإداري قرارا إداريا محددًا قانونيا صادرا عن جهة إدارية و يجب أن يكون نهائيا بحيث يترتب عليه كافة أثاره القانونية يقدم التظلم إذا كان القرار يسبب ضررا للمصلحة العامة ، أو خاصة للشخص المعني أو من المتوقع أن يلحق به الأضرار و يؤثر على مركزه القانوني .

5 - إثبات تقديم التظلم :

إذا كان من الممكن إختيار تقديم الشكوى فيجب على الشخص الذي يرفع دعوى إلغاء أن يثبت إختياره لتقديم الشكوى كخطوة أولى للحل الودي ، يمكن إثبات ذلك بكل الوسائل المكتوبة المتاحة ، ما يبرر إستخدام الشكوى هو تقديمها خارج الفترة المحددة في المادة 829 حيث يؤدي إختيار الحل الودي إلى تأجيل اللجوء للإجراءات القانونية وفقا للمادة 830 من (ق.إ.م.إ) يتوجب على المعني إثبات القيام بالتظلم بكافة الوسائل الممكنة إذ يقع عبئ الإثبات على المدعي إستنادا إلى القاعدة (البينة على من ادعى) إذا ردت الإدارة بشكل صريح على الشكوى يعد كدليل على تقديم شكوى في حالة صمتها يستطيع المدعي إثبات وجود الشكوى عبر جميع وسائل مكتوبة و ذلك مع تأكيد إستلامها و تاريخ ذلك من الجهة مستلمة وفق المادة 890 فقرة أخيرة .

¹ - المادة 830 ، من القانون رقم 08-09 ، مصدر سابق .

² - العقون مرية ، بركات محمد ، مرجع سابق ، ص ، 397 .

الفرع الثاني : الطعن القضائي

يعتبر الطعن القضائي من أبرز الضمانات القانونية في حماية حقوق و حريات الأفراد بشكل عام ، و حماية الموظفين بشكل خاص ، لا يمكن للموظف الذي صدر بحقه قرار العزل أن يتجاهله دون اللجوء إلى الطعن و ذلك بإستخدام آلية حيوية و هي دعوى الإلغاء ، هذه الدعوى تقدم أمام الجهات القضائية المختصة ، مثل المحكمة الإدارية ذات الإختصاص الإقليمي أو مجلس الدولة و ذلك وفقا للجهة التي أصدرت القرار .

و في ضوء التعديلات التي أدخلت على قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لعام 2022 بموجب القانون رقم 13/22 بتاريخ 12 جويلية 2022 ، تم إنشاء محاكم إدارية للإستئناف كمرحلة ثانية ، إضافة إلى مجلس الدولة للنقض سوف نستعرض (أولا) دعوى الإلغاء ثم ننتقل إلى دعوى التعويض (ثانيا) .

أولا : دعوى الإلغاء

1 – مفهوم دعوى الإلغاء

أ – تعريف دعوى الإلغاء : تعد دعاوى تجاوز السلطة الموجهة ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية في الدولة ، سواء كانت هذه السلطات الإدارية في الدولة سواء كانت هذه السلطات مركزية أو لا مركزية إقليمية أو مصلحة أو ذات عدم التركيز فيما يخص المصالح الخارجية للدولة على المستوى الولائي ، وسيلة لإبطال قرارات غير مشروعية أمام الخارجية للدولة على المستوى الولائي ، وسيلة لإبطال قرارات غير مشروعية أمام القاضي الإداري المختص ، ينظر إلى هذه الدعاوى على أنها موضوعية و في النظام العام ، تهدف بشكل أساسي إلى حفظ المركز القانوني للمدعي الذي تأثرت حقوقه بشكل سلبي بسبب القرار المفترض عليه ، بالإضافة إلى حماية مبدأ المشروعية .¹

عرفها الدكتور أحمد محيو بأنها " الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع " .

و يعرفها عمار بوضياف " دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا للإجراءات الخاصة و محددة قانونا " .²

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف دعوى الإلغاء بشكل مباشر ، و مع ذلك فقد اكتسبت هذه الدعوى مكانة مميزة في كل من الدستور و القانون.

¹- سلامي عمور ، الوجيز في قانون المنازعات الإدارية ، دون طبعة ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2009/2008 ، ص 37 .

²- بن جيلالي عبد الرحمان ، مفهوم دعوى الإلغاء و تمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى ، (مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية ، العدد السابع ، مارس 2020) . ، جامعة بن زيان عاشور ، الجلفة، 2020 ، ص 285 .

ب - خصائص دعوى الإلغاء :

* دعوى الإلغاء ذات طابع قضائي :

حسب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، يتم رفع دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية الإدارية .تاريخ نشأتها في القانون الفرنسي يظهر أنها بدأت كتظلم إداري رئاسي ، و تطورت لتصبح دعوى ضمن إطار قانون الإجراءات الإدارية ، من هنا ينشأ الطابع القضائي لدعوى الإلغاء ، حيث يعتبر إجراء قانونيا يتم تقديمه أمام القضاء و يتم النظر فيه بواسطة قاضي مختص .¹

* دعوى الإلغاء من دعاوي المشروعية :

تعد دعوى الإلغاء من أبرز الوسائل القانونية لحماية مبدأ المشروعية ، حيث تمارس في إطار الرقابة القضائية على القرارات الإدارية التي تشبه في مخالفتها للقانون ، و تنطلق هذه الدعوى من مبدأ الإدارة ملزمة بالتقيد بأحكام المشروعية في جميع قراراتها ، مما يجعل من دعوى الإلغاء أداة فعالة لفحص مدى قانونية هذه القرارات و المطالبة بإلغائها إذ تبين أنها معينة و تكمن أهمية هذه الدعوى في هدفين رئيسيين:

أولهما تعزيز كفاءة الإدارة من خلال إلزامها بالتقيد بالقواعد القانونية ، و ثانيهما حماية حقوق الأفراد و حرياتهم من خلال تمكينهم من الطعن في القرارات الإدارية غير المشروعة و بهذا تسهم دعوى الإلغاء في ترسيخ دولة القانون و تحقيق التوازن بين السلطة الإدارية و حقوق المواطنين .²

* دعوى الإلغاء دعوى موضوعية عينية : إذ تنص على القرار الإداري ذاته و ليس على الجهة التي أصدرته ، و تهدف إلى حماية المصلحة العامة من خلال إلغاء القرارات غير المشروعة مما يجعلها أداة رقابية ذات طابع عقابي على السلطة الإدارية عند إنحرافها عن القانون و كونها دعوى عينية يفسر عدم جواز التنازل عنها مسبقا ، كما يفسر إمكانية قبولها حتى من أشخاص لا تربطهم مصلحة شخصية مباشرة ، و ذلك إستنادا إلى مركز قانوني عام .

¹- خلوفي رشيد ، قانون المنازعات الإدارية - دعاوي و طرق الطعن الإدارية ، الجزء الثاني ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 ، ص 24 .

²- الوافي سامي ، الوسيط في دعوى الإلغاء -دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط1 ، المركز الديمقراطي العربي ، برلين ، 2018 ، ص 39 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

و ترتبط هذه الدعوى بالنظام العام ، الأمر الذي يؤدي إلى نتائج مهمة ، مثل عدم جواز رفع دعوى إلغاء ضد عقود إدارية لأنها لا تخضع لهذا النوع من الرقابة القضائية كما يتمتع الحكم الصادر فيها بحجة مطلقة ، تتجاوز النزاع و تمتد إلى الجميع .¹

دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة :

تعد دعوى الإلغاء متميزة عن باقي الدعاوى من حيث سلطة القاضي و النتائج المترتبة عليها ، لذلك منحها المشرع إجراءات خاصة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فقد خصها بتنظيم دقيق لأنها من أهم الوسائل التي تكرر دولة القانون و تضمن إحترام مبدأ الشرعية إلى جانب دورها في حماية الحقوق و الحريات .

من بين هذه الإجراءات التي وضعها المشرع ضرورة وجود مصلحة لرافع الدعوى ، الإلتزام بمدة محددة لتقديمها و طبيعة الرقابة التي يخضع لها القرار الإداري و هي رقابة على المشروعية فقط كما أن الحكم الصادر منها لا يقتصر على النزاع بين الأطراف فقط ، بل يؤثر في القرار ذاته ، ما يبرز خصوصية هذه الدعوى و مكانتها في النظام القانوني².

تعد دعوى الإلغاء من أبرز الدعاوى الإدارية التي تنفرد بإجراءات خاصة ، رغم إرتباطها بالقواعد العامة للإجراءات القضائية و تكمن أهمية هذه الإجراءات في ضمان تحقيق العدالة ، و حماية حقوق الأطراف مع تسهيل مهمة القاضي في التعامل مع النزاع الإداري ، تبقى دعوى الإلغاء محكومة بقواعد ذاتية تنبع من طبيعتها الخاصة التي تتسم بعدم التوازن بين الإدارة و المواطن .³

2 - شروط دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء الفرصة الأخيرة التي يلجأ إليها الموظف العمومي المعزول عن وظيفة بعد إستنفاذه لكافة الضمانات الأخرى التي لم تحقق هدفه بإلغاء قرار العزل و تعتبر هذه الدعوى وسيلة للرقابة القضائية على قرار العزل الصادر عن الإدارة ، و للمضي قدما في دعوى الإلغاء ، يجب توافر بعض الشروط نذكر منها ما يلي :

¹- بن زاوي جويده ، دور دعوى الإلغاء في حماية مبدأ المشروعية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة 2017/2016 ، ص ص 20 ، 21 .

²- بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسم قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2011/2010 ، ص ص 18 . 19 .

³- بو الشعور وفاء ، مرجع نفسه ، ص 19 .

أ - أن يكون قرار العزل قرارا إداريا :

هذا الشرط ضروري لرفع دعوى الإلغاء ، حيث يجب أن يكون موضوع الدعوى قرارا إداريا نهائيا صادرا عن سلطة إدارية ، كما يشترط أن يكون القرار الإداري ذو طابع تنفيذي و له أثر ملموس الأعمال الفردية الصادرة عن الإدارة ، لأنها لا تعد قرارات إدارية ، مثل الأعمال التحضيرية أو التمهيدية .¹

حيث تنص م 801 من قانون إجراءات مدنية و إدارية على " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية ... بموجب نصوص خاصة ."²

ب - الصفة و المصلحة :

يحدد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية قاعدة عامة تنطبق على مختلف الطعون و الدعاوى المدنية و الإدارية ، و منها الطعن بالإلغاء أمام الغرفة الإدارية و التي تشمل المحكمة الإدارية و مجلس الدولة.³ تنص م 13 من هذا القانون على أنه : " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون " .⁴

* الصفة :

يقصد بالصفة الوضعية التي يستند إليها المدعي في دعواه و التي تأثرت سلبا بالقرار المطعون فيه أمام

1- زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، 2011 ، ص 110 .

2- م 801 من القانون رقم 13/22 ، مصدر سابق .

3- شريط وليد ، الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 09/08 ، (مجلة البحوث السياسية و الإدارية ، العدد الخامس ،) كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة البليدة 2 ، ص 48 .

4- المادة 13 من القانون رقم 09/08 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

قاضي الإلغاء ، يجب أن يكون المدعي هو صاحب الحق الذي تعرض للإعتداء ، أما المدعي عليه فينبغي أن يكون الفرد الذي يواجهه هذا الحق تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق ووقوع الإعتداء عليه ، مما يمنح صاحب الحق المعتدي عليه الشرعية في مقاضاة المعتدي .¹

* المصلحة :

تعد المصلحة شرطا جوهريا لقبول الدعوى ، فهي كل منفعة يحققها المدعي من اللجوء إلى القضاء للحصول على حقه كما تعتبر الفائدة التي يجنيها المدعي إذا تم الحكم لصالحه في طلباته ، المصلحة تمثل الضابط الذي يضمن جدية الدعوى و منعها من الانحراف عن الأهداف التي رسمها القانون ، حيث تعد وسيلة لحماية الحق .²

* الأهلية :

تعرف بأنها قدرة الفرد على القيام بالتصرفات القانونية لحماية حقوقه و مصالحه أمام القضاء ، يمكن أن يكون هذا الفرد إما شخصا طبيعيا أو كيانا معنويا .³ فهي تعد كشرط إجرائي لصحة الإجراءات و ليس لقبول الدعوى .

ج - ميعاد رفع دعوى الإلغاء :

حدد المشرع الجزائري المدة المحددة لرفع دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، حيث يعتبر هذا الشرط من قواعد النظام العام ، مما يعني أنه يمكن للخصوم أو القاضي إثارته في أي مرحلة تمر بها الدعوى . و قد قام المشرع بتوحيد ميعاد رفع دعوى الإلغاء أما المحكمة الإدارية و مجلس الدولة ليصبح 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشر القرار التنظيمي .

في حال تقديم تظلم إداري ، يتم حساب المدة على النحو التالي : عند عدم رد الإدارة خلال شهرين ، يعتبر ذلك بمثابة رفض للتظلم و يصبح للمتظلم شهران إضافيان لرفع دعوى أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة بالرد على التظلم ، يكون للمدعي أجل تبليغ القرار أما إذا قامت الإدارة بالرد على التظلم ، يكون للمدعي أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرد لإثبات تظلمه بكافة وسائل الإثبات .⁴

د - التظلم الإداري المسبق :

1- عبيد ريم ، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، (مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 46 ، مارس 2017) ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، ص 295 .

2- زورقي حنان ، شرط المصلحة في دعوى الإلغاء ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص الدولة و المؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2016/2015 ، ص ص 10 ، 11 .

3- بوعلي سعيد ، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري ، ط 2015 ، دار بلقيس للنشر ، 2015 ، ص 82 .

4- عبيد ريم ، مرجع سابق ، ص 297 .

في السابق ، تناولنا فكرة أن التظلم الإداري أصبح إختياريا ، حيث منح المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 08-09 الحرية للشخص في تقديم تظلمه أو الذهاب مباشرة إلى القضاء السبب وراء عدم جعل التظلم الإداري إلزامي للموظف العام يعود إلى الرغبة في تحقيق العبي عن الموظفين و المتقاضيين و تبسيط إجراءات دعوى الإلغاء ، حيث يعتبر التظلم أحد العناصر التي تزيد من تعقيدها .¹

ثانيا : دعوى التعويض

1 - تعريف دعوى التعويض

لم يرق المشرع الجزائري مثل العديد من المشرعين الآخرين ، بتحديد مفهوم دعوى التعويض بشكل صريح ، مما ترك الأمر للفقهاء القانوني لتفسيره ، يمكن تعريف دعوى التعويض بأنها دعوى يقدمها الشخص المعني إلى الجهة القضائية المناسبة للمطالبة بمبلغ مالي ، تلزم إدارة أو هيئة معينة بدفعة تعويضا عن الضرر الذي لحق به .²

2 - عناصر دعوى التعويض :

- * تعد وسيلة قانونية حيث ينص عليها القانون سواء بشكل خاص أو عام .
- * المتضرر أو المدعي و هو صاحب الحق الذي يقوم برفع الدعوى و تحريكها بنفسه أو بواسطة وكيله ، سواء كان فردا أو كيانا معنويا نظرا لكونه صاحب المصلحة .
- * تعتبر دعوى قضائية حيث ترفع أمام القضاء المختص للنظر فيها ، سواء كان القضاء عاديا أم إداريا .
- * ترفع وفقا للشكل و الإجراءات المحددة قانونا .
- * الهدف منها هو الحصول على تعويض عادل و كامل لإصلاح الأضرار ، سواء كانت مادية أو معنوية، بناء على حكم قضائي ملزم .
- * يجب أن يكون الضرر ناتجا عن تصرفات الإدارة.³

1- بربارة عبد الرحمان ، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09 ، ط2 ، منشورات بغدادي، الجزائر 2009 ، ص 423 .

2- بوضياف عمار ، المنازعات الإدارية ، القسم الثاني ، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية ، ط 3 ، جسور للنشر و التوزيع ، 2018 ، ص 107 .

3- همدان طاهر محمد علي ، مفهوم دعوى التعويض عن الاعمال القانونية للإدارة و تمييزها عن دعوى الإلغاء ، (مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، المجلد 6 ، العدد 1) ، 2023 ، ص 861 .

3 - خصائص دعوى التعويض

أ - دعوى قضائية :

تتميز و تختلف عن فكرة القرار السابق و التظلم الإداري حيث تندرج التظلمات و الطعون ضمن الشؤون الإدارية ، في حين أن دعوى التعويض الإدارية تتبع الإجراءات و الشكليات القضائية المقررة قانوناً.¹

ب - دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل :

تعتبر دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل نظراً للسلطات الواسعة التي يتمتع بها القاضي في مثل هذه القضايا مقارنة بالدعاوى الأخرى ، و تتجلى هذه السلطات في القدرة على البحث و الكشف عن وجود الحق الشخصي للمدعي ، و التحقق من وقوع الضرر الناتج عن النشاط الإداري ، و تقدير نسبة الضرر ، إضافة إلى إتخاذ قرار بشأن مقدار التعويض الذي ينبغي أن يكون كاملاً و عادلاً لإصلاح ما تضرر.

تعدد سلطات القاضي في هذه الدعاوى و تشمل الحكم بالتعويض و لهذا السبب تندرج دعوى التعويض تحت دعاوى القضاء الكامل وفقاً للأسس التقليدية لتقسيم الدعاوى الإدارية .²

ج - دعوى ذاتية شخصية :

هذه الدعوى يتم رفعها من قبل أصحاب المصلحة أمام الجهات المختصة بناءً على حجج و أوضاع قانونية شخصية ، بهدف المطالبة بالإعتراف أو تثبيت حقوق مكتسبة و حمايتها قضائياً من خلال الحكم بتعويض كامل لإصلاح الأضرار المادية الناجمة عن النشاط الإداري الضار حيث تهدف إلى تحقيق مصلحة شخصية ذاتية تتمثل في الحصول على مزايا أو فوائد مادية أو معنوية للتعويض عن الأضرار التي تصيب الأفراد و حقوقهم بسبب الأعمال الإدارية الضارة .³

د - دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق :

¹- عبد دو عمر ، بوسبعين مسعودة ، دعوى التعويض الإدارية في نظر قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون ، تخصص : دولة و مؤسسة ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة ، 2016/ 2017 ، ص 8 .

²- نزرقي مريم ، دعوى تعويض في القانون الإداري الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص : دولة و مؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور - الجلفة ، 2015/2016 ، ص 10 . 11 .

³- دود إيمان ، إشكالية الجمع بين دعوى الإلغاء و دعوى التعويض في القضاء الإداري الجزائري ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2018/2019 ، ص 25 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

دعوى التعويض هي إحدى دعاوى قضاء الحقوق و تهدف بشكل أساسي إلى حماية الحقوق الشخصية المكتسبة و الدفاع عنها من الناحية القضائية . هذه الدعوى تتميز بأهمية كبيرة في الأشكال و الإجراءات القضائية ، خصوصا عند تقديمها امام الجهات القضائية كما تمنح للقاضي سلطات واسعة لضمان حماية جادة للحقوق الشخصية و المكتسبة من إعتداءات الاعمال الإدارية غير المشروعة و الضارة و لإصلاح الضرر الناتج عنها بالإضافة إلى ذلك فإن مدة تقادم دعوى التعويض تتساوى مع مدة تقادم الحقوق التي تسعى هذه الدعوى لحمايتها .¹

1- عبد دو عمر ، بوسبعين مسعودة ، مرجع سابق ، ص 10 .

المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن قرار العزل

عند قيام السلطة المختصة بإصدار و تبليغ قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب تترتب على ذلك آثار قانونية و مادية تؤثر على كلا الطرفين على المستوى الوظيفي يؤثر القرار على إستقرار الوظيفة و إستمراريتها حيث يفقد الموظف منصبه الذي إكتسبه و قد يحرم من الترشيح لوظائف أخرى ، مما يعقد فرص إعادة تعيينه لاحقا بالإضافة إلى ذلك قد يفقد بعض حقوقه المتعلقة بنهاية الخدمة لذلك تتكفل الإدارة بتسوية الوضع المالي للموظف و دفع مستحقاته بعد العزل سيتم تناول هذه الآثار القانونية في (المطلب الأول) و الآثار المالية في (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : الآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل

العزل هو إجراء قانوني يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بالكامل و يتطلب تطبيقه ضمن إطار قانوني محدد ، مع مراعاة الضمانات و الطوابط التي نص عليها المشرع الجزائري ، بهدف الموازنة بين المصالح العامة و الخاصة ، تبدأ آثار العزل فقط بعد إصدار القرار الإداري من الجهة المخولة بإصدار التعيينات ينجم عن إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام و الإدارة عدة آثار قانونية لكلا الطرفين إلا أن تأثيرها على الموظف يكون أكثر وضوحا نظرا لضعفه في هذه العلاقة و لدراسة هذه الآثار القانونية سنتناول آثار قرار العزل بالنسبة للموظف في (الفرع الأول) . و آثار القرار بالنسبة للإدارة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : أثار قرار العزل بالنسبة للموظف

ينص المشرع الجزائري على عزل الموظف المتغيب على عمله لمدة خمسة عشر يوما متتالية دون إذن أو عذر مشروع ، و يعد هذا التغيب سلوكا يعكس الإهمال و الإستهتار بالواجبات الوظيفية ، مما يبرر المساءلة التأديبية و العزل و يترتب على هذا القرار أثار قانونية تشمل فقدان صفة الموظف و الحرمان من التوظيف مستقبلا في الوظائف العمومية .

أولا : فقدان صفة الموظف

فقدان صفة الموظف يعد الأثر الأول الذي ينتج عن العزل ، إذا يفقد الموظف كافة الحقوق المتعلقة بصفته الوظيفية بما في ذلك الحقوق المالية مثل :الراتب و التعويضات و المنح العائلية إضافة إلى الحقوق الأدبية كالحق في الإجازات ، الإضراب و ممارسة العمل النقابي لكن المشرع الجزائري وفقا للمرسوم رقم 59-85 الصادر في 23 مارس 1985¹ و الأمر 03-06 الصادر في 15 يوليو 2006 المذكور سابقا . لم يمنع الموظف المعزول من حقه في إحتساب مدة خدمته قبل العزل فيما يتعلق بمعاش التقاعد الأمر كان مماثلا في التشريع السابق للأمر 133-66 الصادر في 2 يونيو 1966² و الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث نصت المادة 67 من ذلك القانون على إمكانية العزل مع إيقاف حقوق المعاش هذا المنهج معمول به في تشريعات أخرى مماثلة مثل التشريع المغربي .

1 - المرسوم التنفيذي رقم 59-85 مصدر سابق ، (ملغى).
2- المادة 67 من الأمر رقم 133-66 ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، يتضمن الأساسي العام للوظيفية العمومية ، ج.ر ، عدد 46 ، بتاريخ 08 جوان 1966 (الملغى) .

ثانيا : عدم إمكانية التوظيف من جديد

نظرا لعدم وفاء الموظف بالتزاماته الوظيفية و إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل منفرد دون التشاور مع الإدارة كما في حالة الإستقالة فقد قرر المشرع الجزائري فرض عقوبة العزل التي تمنعه من العودة للعمل في الوظائف العمومية تم تأكيد هذا في المادة 185 من الأمر 03-06¹ التي تنص على أن الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل لا يمكنه العمل مجددا في الوظيفة العمومية و مع ذلك توجد إستثناءات لهذا المنع حيث يمكن للمتربصين الذين تعرضوا للعزل للعودة إلى العمل بعد مرور 3 سنوات من تاريخ العزل وفقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي 321-17² بالإضافة إلى ذلك بعض فئات الموظفين مثل العاملين في القطاع الصحي الذين يشهدون نقصا في التأطير و الكفاءات حصلوا على تصريح من المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري لإعادة إدماجهم في وظائفهم نتيجة حاجة المؤسسات الصحية أهم جاء هذا التصريح عقد إجتماع عقد في 16 فبراير 2016 بحضور ممثلين عن وزارة المالية ووزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات.³

الفرع الثاني : أثار قرار العزل بالنسبة للإدارة

ينتج عن إنهاء العلاقة الوظيفية مجموعة من الآثار القانونية المتعلقة بالإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف و سنقوم بتناول هذه الآثار عبر النقاط التالية :

- 1 – أولا : مدى قابلية قرار العزل للإلغاء .
- 2 – ثانيا : مساءلة الموظف المعزول تأديبيا .
- 3 – ثالثا : تحرير منصب عمل الموظف الذي إنتهت علاقته الوظيفية .

¹- المادة 185 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

²- المادة 30 من المرسوم التنفيذي 321-17 ، مصدر سابق .

³- بوشيبية الطاهر ، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري ، (مجلة أفاق علمية ، المجلد 13 العدد 01 ، سنة 2021) ، المركز الجامعي لتمنغست ، الجزائر ، 2021 ص ص 454-453 .

أولا : مدى قابلية قرار العزل للإلغاء

في الأصل يعتبر قرار إنهاء العلاقة الوظيفية غير قابل للإلغاء ، إذا صدر مستوفيا للشروط القانونية فعندما يتخذ القرار بإحالة الموظف إلى التقاعد أو بفصله من العمل ، أو لأي إجراء تأديبي آخر فإن هذه القرارات لا يمكن التراجع عنها .

و مع ذلك فإن عدم مشروعية القرار تمثل سببا كافيا لمراجعته يمكن إعادة النظر في هذا النوع من القرارات إما بناء على رغبة الإدارة في سحب القرار أو إلغائه أو بموجب في سياق نزاعات وظيفته قائمة بين الموظف و الإدارة .¹

حيث تنص م 14 من م.ت 321/17 : "إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل ،بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، و بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما .

و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف ،بدون أثر مالي رجعي .²

ثانيا : مساءلة الموظف المعزول تأديبيا

الأساس في إنتهاء العلاقة الوظيفية لأي سبب كان ، هو توقف سريان النظام التأديبي على الموظف فالأصل أن التأديب مرتبط بالوظيفة ، بحيث إذا إنتهت العلاقة الوظيفية ، لم يعد هناك مجال لتطبيق النظام التأديبي ذلك يعني أن الموظف يفقد صفة الوظيفة التي تشكل الأساس للمساءلة التأديبية بمجرد إنقطاع علاقته بالوظيفة ، و بالتالي لا يمكن محاسبته تأديبيا ، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك ، بناء على ذلك تدخل المشرع و حدد في نصوص محددة العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظفين الذين غادروا الخدمة .

1- عمامرة حورية ، أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية و أثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2021 ، ص 63 .

2- م 14 م ت 321-17 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

و مع ذلك ، يظل هناك إلتزامات تبقى ملقاة على عاتق الموظف حتى بعد إنهاء خدمته و تنظم هذه الإلتزامات من خلال قواعد خاصة لمسائلة تأديبيا .¹

ثالثا : تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية

إستنادا إلى المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، يتم شطب الموظف من قائمة المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية في حال عدم إلتحاقه بمنصب عمله و بالتالي يتم إصدار قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و المؤسسة الإدارية العمومية ، حيث تقوم السلطة المختصة بتحرير المنصب الذي كان يشغله² و بالرجوع إلى نص م 13 ف 2 من م.ت 17-321 لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر الناتج عن عزل الموظف الذي اعطى فرصة للدفاع عن نفسه سواء عبر تبرير غيابه أو تقديم تظلم ضد قرار العزل .³

المطلب الثاني : الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل

إلى جانب الآثار القانونية الناجمة عن صدور قرار العزل ، التي تؤثر كما ذكرنا سابقا على كل من الموظف المعزول و الإدارة بشكل متساوي تظهر أيضا آثار تطال راتب الموظف و حقوقه المالية المكتسبة بناء على قرار تعيينه و إنطلاقا من ذلك سنناقش في هذا المطلب الآثار المالية المرتبطة بصدور قرار العزل سيتم تناول تأثير هذه الآثار على الموظف ضمن (الفرع الأول) فيما سنعرض آثارها على الإدارة في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : بالنسبة للموظف

تترتب على إنتهاء العلاقة الوظيفية بعض النتائج المادية التي تعود بالنفع على الموظف، حيث يكون الحق من الإستفادة من معاش التقاعد بالإضافة إلى الخدمات الإجتماعية الخاصة ببعض الفئات ومع ذلك، لا تشمل هذه النتائج حصوله على العلاوات أو مكافآت نهاية الخدمة .

أولا : إستفادة الموظف المعزول من حق التقاعد

¹- بوعسلة مريم ، نهاية العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص مؤسسات دستورية و إدارية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة ، 2017 ، ص ص 33 34 .

²- عمامرة حورية ، مرجع سابق ، ص ص 63 ، 64 .

³- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

الإستفادة من معاش تقاعدي مباشر، يحسب بناء على سنوات الخدمة الفعلية التي تم إعتقادها وفقا للشروط القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد بصيغته المعدلة والمتممة¹.

بالمقابل الموظف الذي إنتهت خدمته لسبب غير التقاعد لا يحق له الإستفادة من معاش التقاعد إلا إذا إستوفى الشروط التي يحددها القانون .

تجدر الإشارة إلى أن معاش التقاعد لا يمول من غير ميزانية المؤسسة أو الإدارة العامة التي كان الموظف يعمل بها و لكن يتم دفعه من قبل الصندوق الوطني للتقاعد ، كما أن عملية إحالة الموظف للتقاعد لا تتم إلا بعد ضمان صرف أول دفعة من المعاش ، هذا المعاش أيضا خاضع للمراجعة الدورية بناء على تطور النقطة الإستدلالية المعتمدة لحساب الراتب الأساسي للموظفين .

بالإضافة إلى ذلك ، يعتبر معاش التقاعد حقا ماليا يورث لذوي حقوق التقاعد المتوفي ، و هم الزوجة ، الأولاد المكفولون و الأصول المكفولون . يتم توزيع هذا المعاش على ذوي الحقوق بنسب محددة حسب حالتهم و مع ذلك فإن هذا النظام لتوزيع المعاش المنقول يختلف عن قواعد تقسيم التركة في قانون الأسرة²

بالتالي كان من الأنسب أن يخضع المشرع الجزائري توزيع المعاش المنقول للقواعد القانونية المتتبعة في تقسيم التركات لتوحيد القوانين .³

ثانيا : إمكانية حصول الموظف المعزول على تعويضات و مكافآت مالية

يعد الحق في مكافأة نهاية الخدمة من الحقوق الأساسية التي تمنح للموظف عند إنتهاء خدمته ، بغض النظر عن سبب إنهاء علاقة العمل بهدف ذلك إلى تقديم تعويض للموظف عن الفترة التي قضاها في الوظيفة خصوصا و إن إنهاء الخدمة يترتب عليه إنقطاع راتب الوظيفة و لتحقيق هذا الهدف بنص القانون على منح الموظف تعويضا قد يأتي في شكلين إما دفعة مالية تسدد مرة واحدة تعرف بمكافأة نهاية الخدمة أو راتب شهري يصرف مدى الحياة و ينتقل لاحقا إلى الورثة هذا يعرف " بالمعاش التقاعدي " .

¹- القانون رقم 12/83 ، مصدر سابق.

²- القانون رقم 84-11، المؤرخ في 9 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 24 ، سنة 1984 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 05-02، المؤرخ في 27 فبراير 2005 ، ج ر ، العدد 15 ، سنة 2005.

³- بوطبة مراد ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03 ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام ، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة ، جامعة الجزائر 1، مارس 2017 ، ص ص 409 – 410 .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

عند إنتهاء الخدمة يتم تأمين إستمرار صرف ما يعادل الراتب لتعويض الموظف عن إنقطاعه ، سواء كان ذلك الإنقطاع مؤقتا أو دائما و بسبب خارج عن إرادته و ذلك حرصا على تكريم جهوده و مساهماته طوال فترة عمله ، يستحق الموظف هذا التعويض سواء كمعاش تقاعدي أو مكافأة نهاية الخدمة حتى لو لم يستوفى المدة المطلوبة للحصول على المعاش بإستثناء حالات إنهاء الخدمة أثناء فترة تجربة حيث لا يستحق فيها أي تعويض¹ . حيث للموظف الحق في التعويض عن الأضرار الذي قد تلحق به ، خلال الفترة الواقعة فيما بين صدور القرار غير المشروع وبفصله و بين صدور الحكم القضائي بإلغائه و يكون تعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته من جراء قرار الفصل غير المشروع ، بناء على طلبه في دعوى الإلغاء . أو بموجب دعوى مستقلة يرفعها ضد الإدارة يطالبها بهذا التعويض² .

الفرع الثاني : بالنسبة للإدارة

بالإضافة إلى الآثار القانونية الناتجة عن قرار العزل للإدارة ، توجد أيضا آثار مالية خاصة تتمثل في ما يلي :

أولا : توقيع دفع راتب الموظف

ينتج عن قرار إنهاء خدمة الموظف العام بسبب العزل ، وقف صرف راتبه من الناحية المالية و بذلك لا تتحمل ميزانية الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف أي عبئ لدفع راتبه يتم تنفيذ ذلك من خلال إصدار شهادة رسمية من المصالح المالية و الميزانية تفيد بوقف الراتب يبدأ سريان هذا الأثر اعتبارا من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة التي يعمل بها و يستند هذا الإجراء إلى المبدأ القائل بأن الراتب يمنح مقابل العمل ، مما يعني عدم إستحقاق الموظف للراتب عن أي فترة لم يتم خلالها بأداء مهامه³ .

حيث تنص م 207 من الأمر 03-06 على " بإستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر ، لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها⁴ .

¹- بوضياف عبد الكريم ، حضر باش إبراهيم، نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020-2021

²- سهل يحيى قاسم علي ، فصل الموظف العام ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الكتب ، صنعاء ، 2006 ، ص 410 .

³- حامق سارة ، دراق نصيرة ، الآثار القانونية لقرار نهاية الخدمة للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابن خلدون تيارت 2022/2023 ، ص 63 .

⁴- م 207 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

نص المرسوم التنفيذي 321-17 بوضوح في م10 على أنه في حال عدم إلتحاق الموظف المعني بمنصب عمله رغم توجيه إعدار معين له ، تقوم الإدارة بإيقاف صرف راتبه و تتخذ التدابير اللازمة التي تضمن حماية مصلحة المرفق و ضمان سيره الحسن .¹

يتبين من محتوى هذا النص القانوني أن الموظف الذي يلتحق بمنصبه رغم صحة تبليغ الإعدار بين يفقد حقه في الراتب و تجدر الإشارة أيضا إلى أن المنصب المالي الخاص بالموظف المعزول يظل شاغرا لمدة شهرين إعتبارا من تاريخ تبليغه بقرار العزل .²

وفقا لأحكام م 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المذكور أعلاه ، فإنه يتوجب أن يتضمن قرار تبليغ العزل إشارة واضحة تعلم الموظف المعني بإمكانية تقديمه طعنا لدى الجهة الإدارية التي أصدرت قرار العزل و ذلك خلال مهلة شهرين من تاريخ تبليغه بالقرار كما نصت على أنه لا يجوز شغل المنصب المالي بعد عزل الموظف خلال هذه المهلة الزمنية .

وفقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 ، على أنه في حال تقديم الموظف مبررا مقبولا في الأجل المحددة ، تقوم الجهة الإدارية بإلغاء قرار العزل و إعادة إدماجه بدوره الوظيفي .³

و بناء على ما سبق ، يحرم الموظف المعزول من حقه في الراتب ، كما هو منصوص عليه في المادة 32 من الأمر 03-06 و ذلك بسبب إلغاء المنصب المالي للموظف فور شطب إسمه من تعداد الموظفين⁴

ثانيا : إلتزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول

الأصل في التشريع الجزائري أن الموظف المنتهية علاقته الوظيفية لا يستفيد من تعويضات مالية ، إذ لا يعترف الأمر رقم 03-06 و قوانين الوظيفة العمومية بمكافأة نهاية الخدمة غير أن الإستثناء يشمل الموظف المعزول بسبب عدم الكفاءة المهنية أو لأسباب إقتصادية ، حيث يستفيد بتعويض مالي حسب على أساس نصف الراتب الشهري الأخير مضروبا في عدد سنوات الخدمة ، مع إضافة المنح و

¹- م 10 من م ، ت 321/17 ، مصدر سابق .

²- بلعالم بلال ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية ، (مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 10 ، العدد 02 ،

2019) ، جامعة الجيلالي بونعامة خميس ملبانة – الجزائر – 2019 ص 680 .

³- المواد 13-14 من م.ت 321-17 ، مصدر سابق .

⁴- المادة 32 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

الفصل الثاني حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام

التعويضات المرتبطة بالخدمة ، بإستثناء تلك المتعلقة بالمهمات أو النفقات ، و يشترط للحصول على هذا التعويض تعذر إدماجه في وظيفة أدنى أو إحالته على التقاعد .¹

لم ينص الأمر رقم **03-06** بخصوص الموظف المعزول لسبب إقتصادي فرغم عدم تنظيمه ، فقد تم الإعتراف به في قانون علاقات العمل و المرسوم التشريعي **94-09** الذي نص في مادته **22** على حق الموظف في التعويض .²

¹- بوطبة مراد ، مرجع سابق ، ص 412 .
²- المرسوم التشريعي **94-09** ، الموافق ل 26 ماي 1994 ،المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ،ج.ر ،رقم 34، الصادر في 1 جوان 1994 .

خلاصة الفصل

يعتبر عزل الموظف من الوظيفة العامة واحدا من أخطر الإجراءات الإدارية التي قد يواجهها خلال مسيرته المهنية تكمن خطورة هذا الإجراء في النتائج السلبية الناجمة عنه ، أبرزها فقدان صفة الموظف و حرمانه من فرصة التوظيف مستقبلا في قطاع الوظيفة العمومية ، لذلك أصبح من الضروري تدخل المشرع الجزائري لوضع إطار قانوني يحدد الضوابط و المعايير المتعلقة بإجراء العزل جاء ذلك من خلال الأمر رقم **03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية** ، بالإضافة إلى المرسوم **التنفيذي 321-17** الذي يحدد كيفية عزل الموظف في حالات إهمال المنصب منح هذا المرسوم مجموعة من الضمانات للموظف العمومي للتصدي لقرار العزل ، حيث تضمن هذه الضمانات مراحل متعددة تشمل الفترة التي تسبق اتخاذ قرار العزل ، و أخرى متعلقة بالقرار ذاته ، فضلا عن ضمانات تتاح للموظف بعد تنفيذ القرار .

الختامة

الخاتمة

في الختام ، يمكن القول إن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يشكل جزءاً أساسياً من النظام التأديبي الذي رسخه الأمر رقم **03-06** المتعلق بقانون الوظيفة العمومية . لذا يعد من الضروري تنظيم هذا الإجراء قانونياً بطريقة تضمن التوازن بين كفاءة الإدارة في ضمان حسن سير المرافق العامة ، و حماية الموظف العام الذي أخل بواجباته من التعسف في إصدار قرار العزل . ففي سياق بناء دولة القانون يصبح الإهتمام بالموظف العمومي و المحافظة عليه أمراً لا بد من كونه يمثل يد الدولة التي تشرف على إدارة مرافقها العامة يتطلب قرار الإدارة المختصة بإنهاء خدمة الموظف العمومي من خلال إصدار مقرر بعزله الإلتزام بمجموعة من القواعد و الضوابط المنصوص عليها قانوناً لضمان مشروعية هذا القرار . و في هذا السياق ، صدر المرسوم التنفيذي رقم **321-17** لتحديد كيفية عزل الموظف الذي يتسبب في إهمال المنصب و قد أوضح المرسوم الطبيعة القانونية لإجراء العزل بإعتباره إجراء إدارياً من خلال تعريف وضعية إهمال المنصب التي تتحقق فقط عند توافر شروط معينة .

كما سعى المشرع من خلال هذا المرسوم إلى تحقيق توازن بين المصلحة العامة للإدارة و حقوق الموظف العمومي ، مع التركيز على ضمان الشرعية المطلوبة للقرار الخاص بعزل الموظف بسبب إهماله لمنصبه و لهذا نجده قد نص على مجموعة من الضوابط و الإجراءات التي يجب على السلطة الإدارية المختصة إتباعها .

إضافة إلى ذلك ، حدد المرسوم النتائج المترتبة على قرار العزل بما في ذلك الأثار القانونية و المالية التي تترتب عليه فضلاً عن إمكانية الطعن في القرار أمام الجهة التي أصدرته و لقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج و التوصيات أهمها :

أ - النتائج :

- 1 - العزل بسبب إهمال المنصب لا يعتبر عقوبة تأديبية بل إجراء إداري .
- 2 - المرسوم التنفيذي جعل الغياب غير المبرر لمدة **15 يوماً متتالية** سبباً كافياً لعزل الموظف .
- 3 - العزل الإداري لا يجب أن يتم بدون إشعار مسبق للموظف و يجب أن يمر عبر إرسال إنذار مبرر قبل إتخاذ القرار .
- 4 - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يصف حالة " إهمال المنصب " كخطأ مهني جسيم لكنه أعطى الإدارة صلاحية تقديرية في ذلك .

5 - ضرور إعلام الموظف برسالة إنذار عند غيابه قبل اللجوء إلى عزله و إلا فإن العزل يعد إجراء باطلا .

6 - يعتبر العزل قرارا إداريا خطير ، يقتضي مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتفادي التعسف في إنهاء المسار المهني .

7 - العزل يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية و حرمان الموظف من العودة إلى الوظيفة العمومية مجددا .

8 - الموظف يملك حق الطعن القضائي في قرار العزل ، خاصة أمام المحكمة الإدارية لضمان حق الدفاع و المشروعية .

9 - عدم تضمين قرار العزل المبررات الكافية أو الوثائق المؤيدة يؤدي إلى إمكانية إلغائه قضائيا .

ب - التوصيات و الإقتراحات :

1 - إعادة النظر في أحكام نص المادة 185 من الأمر 03-06 حيث يمكن السماح للموظف بالتوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية مع شروط محددة لذلك .

2 - يجب إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعزل .

3 - إعطاء إستقلالية كاملة للجنة متساوية الأعضاء بمناسبة النظر في ملف الموظف محل قرار العزل .

4 - يجب إعادة تصنيف إهمال المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة .

5 - تكوين الموظفين أثناء بدء التربص للتعرف على حقوقهم وواجباتهم خصوصا ما تعلق بهذا الموضوع الذي يعد من أهم المواضيع في البداية .

الملاحق

ولاية الطارف
دائرة بوججار
بلدية عين الكرمة
رقم ~~100~~

رئيس مفوضية الوظيفة العمومية

196

قرار عزل

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية عين الكرمة

- بمقتضى الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في: 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ: 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمتمم.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304-07 المؤرخ في: 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ: 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم والمعدل والمتمم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: أول رمضان عام 1410 الموافق لـ: 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري لأعاون موظفي الإدارة المركزية للولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع إداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 334/11 المؤرخ في: 20/09/2011 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية.
- بناء على القرار رقم 116 المؤرخ في: 2022/11/03 المتضمن إباحة السيدة بوججار بوججار في رئاسة عون الإدارة الإقليمية ابتداء من 2022/11/03
- بناء على إشعار للاتحاق بالعمل رقم 01 بتاريخ: 2023/04/16
- بناء على وصل استلام المؤرخ في 2023/04/25
- بناء على إشعار للاتحاق بالعمل رقم 02 بتاريخ 2023/04/25
- بناء على وصل استلام المؤرخ في 2023/05/08

بالتفويض من السيد الأمين العام للبلدية
بـ

وزارة الداخلية
مديرية بوججار
المراتب العمومية
18 جويلية 2023

المادة الأولى: تعزل السيدة بوججار بوججار الرتبة: ~~عون الإدارة الإقليمية~~ بتاريخ: 2022/11/13

المادة (02): السيد الأمين العام للبلدية وأمين خزينة البلديات مكلفان بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية بالبلدية.

عن الكرمة في:
رئيس المجلس الشعبي البلدي
السيد ~~بوججار بوججار~~
السيد ~~بوججار بوججار~~



ملحق رقم 02

إهمال المنصب

- المادة 136 من المرسوم 85-59.
- غياب غير شرعي.
- استلام المعنى إغذارين بالالتحاق بعمله و توقيعه على الإشعار بالإستلام يجعل غيابه غير شرعي ويعد في حالة إهمال المنصب.

مجلس الدولة.

الغرفة الثانية.

القسم : 02

رقم الملف : 010497 .

جلسة : 2004/01/20

قضية :

ع.ع

ضد :

مدير التكوين المهني
والتمهين زيغود يوسف
قسنطينة.

وعليه

في الشكل : حيث أن الإستئناف مستوفي أوضاعه الشكلية و جاء في أجله القانوني مما يتعين قبوله شكلا.

في الموضوع : حيث أنه يتبين من دراسة ملف الدعوى و الوثائق المرفقة أن المستأنف يشتغل لدى المستأنف عليه مركز التكوين المهني و التمهين بزيغود يوسف بصفة طياخا و ذلك منذ 1994/11/26.

حيث أن المستأنف استفاد بالاستيداع لهذه ثمانية عشر شهرا و ذلك لغاية 1999/09/01 لأسباب شخصية.

حيث أنه بعد انتهاء حالة الاستيداع بتاريخ 1999/09/01 تقدم بطلب ثالث لنفس الغرض إلا أن الملف المعقد من طرفه لم يكن كاملا فطلب منه تقديم شهادة مرضية لوالدته و ذلك حسب الرسالة المؤرخة في 1999/09/11 و الصادر من المستأنف عليه.

حيث أن المستأنف لم يكمل هذا الملف و راح يقدم شهادات طبية لدى الإدارة المستخدمة.

حيث أنه بتاريخ 1999/10/16 أعلم المستأنف من طرف الإدارة المستخدمة بأن الشهادات المرضية غير مؤشر عليها من طرف مصلحة الضمان الإجتماعي و بالتالي فإن الإدارة لم تأخذها بعين الإعتبار و أنه يعتبر في حالة غياب غير شرعي إذ لم يلتحق بمنصبه، أن هذه الرسالة كانت قد أرسلت مع الإشعار بالاستلام رقم 83120 بتاريخ 1999/11/04.

حيث أنه أمام عدم إستجابة المستأنف قامت المستأنف عليها بإستيفار لدى الضمان الإجتماعي عن الشهادات الطبية المقدمة من طرف المستأنف و ذلك بتاريخ 1999/12/09.

وردا عن هذه الرسالة أجاب صندوق الضمان الإجتماعي بتاريخ 1999/12/13 أن إدارته لم تتلقى أي شهادة مرضية من المستأنف.

حيث أنه أمام هذه الوضعية قامت المستأنف عليها بتوجيه للمستأنف إعدارين بالالتحاق بمنصب عمله مع الاشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر و هذا حسب الإشعارات المقدمة بالملف 8312 8319 - 8266.

حيث أن دفع المستأنف بأنه كان في حالة مرض عندما تم عزله من منصب عمله هو دفع غير مؤسس لأن الشهادات المرضية المحتج بها و المؤرخة في 1999/09/11 و 1999/10/11 و 1999/11/10 لم تمنع المستأنف من الخروج و بالتالي الإتصال بالإدارة المستخدمة و الإستجابة عن الإعذارات المقدمة له.

ونتيجة لكل الإجراءات التي تم اتخاذها وفقا للقانون و خاصة للمرسوم 59/85 فإن المستأنف لا يمكنه التمسك بعدم شرعية القرار المتخذ في حقه و المتضمن عزله عن العمل بسبب الغياب غير المبرر و اعتباره مرفوض من طرف الإدارة في حالة إهمال المنصب وفقا للمادة 136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 و ذلك رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

حيث أن قضاة الموضوع قدروا الوقائع تقديرا سليما مما يتعين تأييد القرار المستأنف و تحميل المستأنف المصاريف القضائية.

لهذه الأسباب

يقضي مجلس الدولة : حضوريا ، علانيا و نهائيا :

في الشكل : - قبول الاستئناف شكلا .

في الموضوع : - تأييد القرار المستأنف.

- تحميل المستأنف المصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ العشرين من شهر جانفي من سنة ألفين وأربعة من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني بمجلس الدولة، المشكلة من السادة :

الرئيس	محدادي مبروك
رئيسة قسم المقررة	بوعروج فريدة
رئيس قسم	عبد المالك عبد النور

بحضور السيد/ بالصوف موسى مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيد / فراوسي فريد أمين الضبط

الرئيس	رئيسة قسم المقررة	أمين الضبط
--------	-------------------	------------

ملف رقم 71.192 قرار بتاريخ 28 جويلية 1990

قضية : (ج. م) ضد : (وزير الأشغال العمومية ومن معه)

عطلة طويلة الأمد - ارسال الشهادات الطبية إلى اللجنة الطبية - عدم احترام هذا الاجراء -
مقرر بالعزل - مخالفة الاجراءات

(المادتان 10 و 11 من المرسوم رقم 66 - 135 بتاريخ 02.06.1966)

من المقرر قانونا أنه يوضع بحكم القانون في عطلة طويلة الأمد الموظف المصاب بالسل أو
بمرض عقلي، أو بالسرطان أو بشلل الأعضاء، ويعوض في الحال بمن يتولى مهامه.

ويجب أيضا على الموظف أو ممثله القانوني من أجل الحصول على عطلة طويلة الأمد أن
يوجه إلى رئيس المصلحة طلبا مؤيدا بشهادة الطبيب المعالج الذي يوجه مباشرة إلى رئيس
اللجنة الطبية المختصة خلاصة موجزة لملاحظات ومن ثم فإن الوالي الذي لم يرسل للجنة الطبية
الشهادات التي وجهت له من طرف الطاعن، يكون مقرره بالعزل مخالفا للإجراءات القانونية.
ومتى كان كذلك استوجب إبطال المقرر المطعون فيه.

المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بقصر العدالة نهج عبان رمضان الجزائر.

وبعد المداولة القانونية أصدر القرار التالي نصه :

بمقتضى القانون رقم 218 - 63 المؤرخ في 18 جوان 1963 المتضمن تأسيس المحكمة العليا
المعدل والمتمم.

بمقتضى المواد رقم : 7 و 277 و 279 و 280 و 283 و 285 من ق.ا.م.

بعد الإطلاع على العريضة والمذكرات وطلبات الطرفين وعلى جميع مستندات ملف
القضية.

بعد الإطلاع على القرار المطعون فيه. بعد الاستماع إلى السيد كورغلي مقداد المستشار المقرر
في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيدة مليكة مرابط المحامية العامة في تقديم طلباتها المكتوبة.

حيث أنه بموجب عريضة مسجلة بتاريخ 03 ديسمبر 1988 بكتابة ضبط المحكمة العليا، طعن السيد (ج. م) بالبطلان ضد مقرر رقم 2962/1381 المؤرخ في 05 ماي 1988 والصادر من والي ولاية تيارت الذي بمقتضاه بلغه برفضه لعقد إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء عارضا.

بأنه تقني في الأشغال العمومية وبشتغل لصالح مصلحة الجسور والطرق منذ 1957، وأنه مارس مهامه في عدة مدن داخل التراب الوطني وأخيرا في مدينة تيارت بصفة مسؤول على مستوى الدائرة.

وأنه خلال سنة 1982 أصيب بمرض عانى منه لمدة طويلة، لكنه قدم بانتظام الشهادات الطبية التي تثبت حالته.

وأنه استأنف عمله في شهر نوفمبر 1982 لكنه عاوده المرض في شهر جاني مما أجبره على التوقف من جديد عن عمله وأنه منذ هذه المدة ورغم تقديم الشهادات التبريرية الموصوفة قانونيا من طرف الأطباء لم يستطع الحصول على إجازة مرضية لمدة طويلة، ولم يؤذن له بعرض حالته أمام اللجنة المتساوية الأعضاء لأنه قد تم عزله منذ 28 أوت 1982 وأنه تدعيا لظعنه يشير الأوجه التالية :

(1) مخالفة أحكام المادة 39 الفقرة 3 من الأمر رقم 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي.

حيث أن المقرر المطعون فيه يعد بمثابة رفض اعطائه اجازة مرضية لمدة طويلة وعدم دفع مرتبه كما تنص عليه المادة 33 الفقرة 3 المذكورة أعلاه.

(2) مخالفة المادتين 10 و 11 من المرسوم رقم 66 - 135 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالاجازات.

حيث أن السيد والي ولاية تيارت لم يرسل بنة للجنة الطبية الشهادات التي توجهت له بصفة منتظمة مخالفا هكذا أحكام المادتين 10 و 11 من المرسوم المذكور أعلاه، وفي هذه الحالة لم تتمكن اللجنة الطبية بإجراء فحص طبي مضاد على المدعي.

(3) مخالفة المادتين 66 و 57 من الأمر رقم 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي يستخلص من هذين النصين بأنه عندما يرفع الأمر أمام

الملحق رقم 03

اللجنة المتساوية الأعضاء يجب على الموظف أن يطلع على الملف وأن يستدعي امام هذه اللجنة لضمائم دفاعه. وأن المدعي لم يكن إطلاقاً يعلم بأن القضية رفعت إلى اللجنة المتساوية الأعضاء. حيث أن وزير الأشغال العمومية أودع مذكرة لاثارة دفع عدم القبول واخراجه من الدعوى إحتياطياً.

حيث أن السيد والي ولاية تيارت أودع أيضاً مذكرة ليؤكد بأن المقرر المطعون فيه لم يشكل قرار فردي حسب المادة 274 الفقرة الأولى من ق.ا.م. وبالتالي يلتمس رفض الطعن المقدم. وعليه من حيث الشكل :

حيث أن المدعي استلم في 09 ماي 1988 رسالة رقم 1381 - 2962 المؤرخة في 05 ماي 1988 محل الطعن ووجه الطعن المسبق إلى السيد وزير الداخلية بتاريخ 12 جويلية 1988.

وإلى السيد وزير الأشغال العمومية بتاريخ 04 جويلية 1988 وإلى السيد والي ولاية تيارت بتاريخ 06 جويلية 1988 وإذا كان السيد وزير الأشغال العمومية قد أجابه بواسطة رسالة رقم 054.15 المؤرخة في 09 أوت 1988 فإن المسؤولين الآخرين لم يبعثوا بأي رد. وأن للمدعي مهلة 3 أشهر المنصوص عليها في المادة 279 من ق.ا.م. وشهرين المهلة المنصوص عليها في المادة 280 من ق.ا.م. لرفع الطعن القضائي وأنه بالتالي يعتبر الطعن المرفوع بتاريخ 03 ديسمبر 1988 مقبولاً.

من حيث الموضوع : حيث أنه يستخلص من الوثائق والمستندات المودعة في الملف ما يلي :

فيما يخص الوجه الأول : المثار من طرف المدعي يستتج بأن المدعي أرسل بصفة منتظمة الشهادات الطبية لمصالح ولاية تيارت. وهكذا لا يجوز معاقبته لاهمال المنصب مادام كان بإمكانه الاستفادة من إجازة مرضية لمدة طويلة.

فيما يخص الوجه الثاني : المأخوذ من مخالفة المادتين 10 و 11 من المرسوم رقم 66 - 135 المؤرخ في 02 جوان 1966 يستخلص من أن السيد والي تيارت لم يرسل فعلاً للجنة الطبية الشهادات التي وجهت له من طرف المدعي. مخالفاً هكذا المادتين المذكورتين أعلاه مانعاً اللجنة الطبية من إجراء فحص طبي مضاد على المدعي واستفادته احتمالياً بأحكام هاتين المادتين.

الملحق رقم 03

فما يخص الوجه الثالث : المثار من طرف المدعي المأخوذ من مخالفة المادتين 56 و 57 من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 يستخلص بأن المدعي لم يبلغ أبدا باجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء ولم يكن بإمكانه معرفة الوقائع المنسوبة إليه ولا ضمان دفاعه.

فما يخص الوجه المثار : من طرف والي ولاية تيارت مؤكدا بأن المقرر المطعون فيه لا يعتبر قرارا فرديا غير أنه يتعلق الأمر بالوثيقة الرسمية الوحيدة الصادرة عن الإدارة والتي تتعلق بعزل المدعي.

وأن الأمر يخص بمقرر يسبب له ضررا ولهذا يتعين إبطال المقرر المطعون فيه.

هذه الأسباب

تقضي المحكمة العليا من حيث الشكل : القول بأن الطعن بالبطلان مقبول.

من حيث الموضوع : بإبطال المقرر المطعون فيه والمقرر المتضمن عزل المدعي ، والحكم على المدعي عليهم بالمصاريف.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه من طرف المحكمة العليا الغرفة الإدارية المترتبة من السادة :

الرئيس

جنادي عبد الحميد

المستشار المقرر

كورغلي مقداد

المستشار

عياطات ابو داود

بحضور السيدة مليكة مرابط المحامية العامة. وبمساعدة السيد عنصر عبد رحمان كاتب

الضبط.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

SERVICES DU CHEF
DU GOUVERNEMENT

DIRECTION GENERALE DE
LA FONCTION PUBLIQUE

ALGER LE 21 DECEMBRE 1992

000 G J R C H J A L R 000
RELATIVE AUX MISES EN DEMEURE EN
DEMEURE DES FONCTIONNAIRES EN
ABANDON DE POSTE

ملحق رقم 04

وذكر عاظم
مديرية
الادارة
رقم
: 04

La question m'a été posée de savoir la procédure à suivre à l'encontre des fonctionnaires ayant abandonné leur poste et qui refusent d'accuser réception des mises en demeure de rejoindre leur poste de travail.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que le refus d'accuser réception d'une mise en demeure, constaté par les services des postes et télécommunications ou le cas échéant par les services habilités de la Direction Générale de la Sécurité Nationale ou de la Gendarmerie Nationale, vaut notification à l'intéressé.

Dans le cas où cette constatation ne peut s'effectuer en raison de l'absence de l'agent concerné, les mises en demeure (première mise en demeure et rappel dans un délai de 24 heures) adressées à la dernière adresse connue de l'agent et retournées à l'administration avec mention des services des PTT entraînent la suspension immédiate de l'intéressé.

Pendant la durée de la suspension, l'intéressé ne perçoit aucune rémunération, à l'exception des indemnités de caractère familial, conformément aux dispositions de l'article 126 du décret n 85.59 du 23 Mars 1985.

Après un délai de deux (02) mois à compter du jour où la décision de suspension est intervenue, l'agent concerné qui ne rejoint pas son poste est révoqué en application des dispositions de l'article 126 du décret n 85.59 du 23 Mars 1985.

Dans le cas où l'agent formule la demande de rejoindre son poste durant la période de suspension l'intéressé est réintégré à la fin de la période de suspension et l'administration saisit la commission disciplinaire en vue de statuer sur son cas conformément aux règles et procédures en vigueur.

.../...

Dans le cas où l'agent sollicite la réintégration de son poste après la période de suspension et sa révocation pour abandon de poste, son cas peut être soumis à l'avis de la commission de discipline, s'il justifie sa situation par un cas de force majeure.

Dans cette dernière hypothèse, il revient à l'administration employeur et à la commission de discipline d'apprécier la réalité des motifs invoqués à l'appui de la demande de l'intéressé en vue soit de confirmer la décision de révocation prise, soit de la rapporter.

Dans le cas où la décision de révocation est rapportée, la période d'absence de l'intéressé est considérée comme service non fait et ne donne lieu à aucune rémunération.

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA
FORMATION PUBLIQUE

N. KASDALI

ملحق رقم 04

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DIRECTION DES RECHERCHES HUMAINES
ET DE LA RECONVERSION

ALGER LE 22 01 1994

SUB-DIRECTION DES PERSONNELS ET
DE L'ACTION SOCIALE

N. 15 / 1994/SR/SLS

DIRECTION GÉNÉRALE :

- ADMINISTRATION CENTRALE.
- DIRECTIONS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- INSTITUTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES
HUMAINES ET DE LA
RECONVERSION



M. BOUKEFFA

129

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

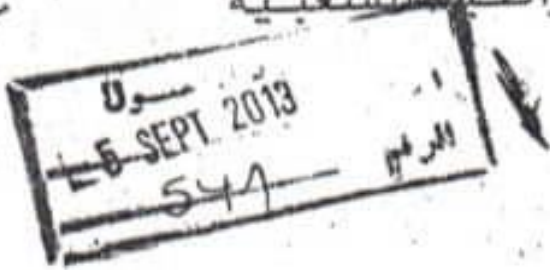
رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 8788 / م / ع / م / ف / م / م / س / ك / ح

8788



20 اوت 2013

الجزائر، في

ملحق رقم 05 السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي

بلدية بئر خادم - الجزائر

بئر خادم

الموضوع: ف/ي إستفسار

المرجع: مراسلتكم رقم 1753 المؤرخ في 2013/07/22

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع اعلاه، بالإستفسار حول الأحكام القانونية الواجب تطبيقها في معالجة حالات التخلي عن المنصب، أمي أحكام المادة 184 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، أم أحكام الرسالة المنشور رقم 1024 المؤرخة في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفية إعدار الموظفين.

وذا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن أحكام المادة 184 السالفة الذكر تحدد الشروط الأساسية التي تسمح للإدارة مباشرة إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ضد موظف تغيب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، مع إستلامه بصفة عادية للإعذارات للعودة إلى العمل.

أما أحكام الرسالة المنشور رقم 1024 المؤرخة في 21 ديسمبر 1993 المذكورة اعلاه، فتحدد كيفية إعدار الموظفين في بعض الوضعية الخاصة للتخلي عن المنصب، والإجراءات الواجب إتباعها إزاء الموظفين الذين يرفضون استلام إعذارات بالعودة إلى العمل وكذا في حالة عدم تمكن الإدارة من تبليغ الإعذارات إلى أصحابها بسبب غيابهم عن سكنهم أو تغيير عنوان إقامتهم دون التصريح به.

و باستثناء مهلة السنتين (60) يوما المحددة في المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، التي تتعارض مع مهلة الخمسة عشر (15) يوما المتتالية المحددة في المادة 184 السالفة الذكر، فإن باقي الترتيبات والإجراءات التي تتضمنها هذا المنشور تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النص التنظيمي الجديد.

تقبلوا، السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي، فائق التقدير والإحترام

- نسخة للإعلام إلى

السيد رئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية الجزائر

مدير القوالين الاحصائية للتوظيف

مختصة التوظيف العمومي



المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا : المصادر

القوانين و الأوامر :

أ – الأوامر :

1 –الأمر رقم 66-133 ،المؤرخ في 2 جوان 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر ، عدد 46 ، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى) .

2 –الأمر رقم 03/06 ،المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد46،الصادر في 16 يوليو 2006 ،المعدل و المتمم بالقانون رقم 22/22، المؤرخ في 18/12/2022، ج ر ج ج،العدد 85

ب – القوانين :

1 –القانون رقم 83/12 ،المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ج ، العدد 28 ، سنة 1983 المعدل و المتمم .

2 –القانون رقم 84-11 ،المؤرخ في 9 يونيو 1984 ، المتضمن قانون الأسرة ، ج ر ج ج العدد 24 ، سنة 1984 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 02/05 ، المؤرخ في 27 فبراير 2005 ، ج ر ج ج ، العدد 15 ، سنة 2005 .

3 –القانون رقم 05/07 ،المؤرخ في 13 ماي 2007 ، المتضمن القانون المدني ، ج ر ج ج، عدد 31 ، الصادر في 13 ماي 2007، يعدل و يتمم الأمر رقم 58/75 ، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 .

4 –القانون 09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المؤرخ في 25-02-2008 ، ج ر ج ج ، د ش ، العدد 21 ، الصادر بتاريخ 23-04-2008 .

5 – القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31/12/2016 ، المتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ج، عدد 78 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 11/23، المؤرخ في 26 يونيو 2023، يعدل و يتمم القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/06/1983 ، العدد 23،الصادر بتاريخ 07/6/1983.

– التنظيمات

- 1 – المرسوم التشريعي 94-09، الموافق ل 26 ماي 1994 ، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج ر ج ج ، رقم 34 ، الصادر في 1 جوان 1944 .
- 2 – المرسوم التنفيذي 321/17 ، المؤرخ في 2017/11/02 ، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، ج ر ، عدد 66 ، الصادر في 12 نوفمبر 2017 .
- 3 – المرسوم التنفيذي 322/17 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ج ، العدد 66 ، الصادر في 12 نوفمبر 2017 .

– الإجتهاادات القضائية

- 1 – قرار المحكمة العليا ، رقم 71192 ، المؤرخ في 1990/07/28 ، منشور في المجلة القضائية ، العدد 03 ، 1992 .
- 2 – قرار مجلس الدولة ، العزفة الثانية ، رقم 010497 ، صادر بتاريخ 2004/01/20 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 5 .

– الوثائق الإدارية :

- 1 – المنشور 1024 ، الصادر في 1993/12/21 ، المتضمن كفيات إذار الموظفين في حالة إهمال المنصب ، (غ.م.ج.ر) .

ثانيا : المراجع

1 – الكتب :

- 1 – الوافي سامي ، الوسيط في دعوى الإلغاء ، دراسة تشريعية قضائية فقهية ط1 ، المركز الديمقراطي العربي ، برلين ، 2018 .
- 2 – بربارة عبد الرحمان ، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09 ، ط2 ، منشورات بغدادي ، الجزائر ، 2009 .

- 3 -بعلي محمد الصغير ، القضاء الإداري دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر، 2012 .
- 4 -بوضياف عمار ، المنازعات الإدارية ، القسم الثاني ، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية ، ط 3 ، جسور للنشر و التوزيع ، 2018 .
- 5 -بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة ،جسور للنشر و التوزيع ، ط سبتمبر ، 2019 .
- 6 -بو علي سعيد ، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري ، ط 2015 ، دار بلقيس للنشر، 2015.
- 7 -بوعمران عادل ، النظرية العامة للقرارات و العقود الإدارية ، دراسة تشريعية فقهية قضائية ، ط2010 ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010 .
- 8 -خلوفي رشيد ، قانون المنازعات الإدارية ، الدعاوى و طرق الطعن الإدارية ، الجزء الثاني، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 .
- 9 -رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، 2004 .
- 10 -سلامي عمور ، الوجيز في قانون المنازعات الإدارية ، دون طبعة ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2008-2009 .
- 11 -سهل يحيى قاسم علي ، فصل الموظف العام ، دراسة مقارنة ، الطبعة (1) ،دار الكتب، صنعاء ، 2006 .
- 12 -عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2003 .
- 13 -عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، دعوى الإلغاء القرار الإداري و طلبات إيقاف تنفيذه ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية .
- 14 -عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء 2 ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2014 .

2 - المجالات العلمية :

- 1- العقون مرية ، بركات محمد ، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، (مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، المجلد العاشر ، العدد الأول) جامعة محمد بوضياف ، المسيلة .
- 2 -بخدة مهدي ، النظام القانوني للإستقالة ، (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية ، المجلد 11 ، العدد 02 ، 2019) ، المركز الجامعي غليزان - الجزائر .
- 3 -بلغالم بلال ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية ، (مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 10 ، العدد 02 ، 2019) ، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة الجزائر ، 2019 .
- 4 -بن جيلالي عبد الرحمان ، مفهوم دعوى الإلغاء و تمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى، (مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة ، العدد السابع ، مارس 2020) ، جامعة بن زيان عاشور، الجلفة ، 2020 .
- 5 -بوشيبة طاهر ، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري ، (مجلة أفاق علمية ، المجلد 13 ، العدد 01 ، سنة 2021) ، المركز الجامعي ، تمنغست ، الجزائر ، 2021 .
- 6 -بوقرة أم الخير ، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية ، (مجلة الإجتهد القضائي ، المجلد 14 ، العدد 29 ، مارس 2022) .
- 7 -داهل وافية ، تسبيب القرارات الإدارية دراسة مقارنة بين الجزائر و فرنسا ، (مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، العدد الحادي عشر ، جوان 2017) ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سطيف 02 ، 2017 .
- 8 -سحارة سعيد لعموري سعيدة ، الأليات التأديبية الانهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، (مجلة الدراسات الحقوقية المجلد 6 ، العدد 1 ، جوان 2019) .
- 9 -شريط وليد الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء على ضوء الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09 ، (مجلة البحوث السياسية و الإدارية ، العدد الخامس) كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة البلبيدة 2.

10 - عبيد ريم ، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 46 ، مارس 2017) جامعة محمد خيضر - بسكرة .

11 - غريباًحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، (مجلة دراسات و أبحاث ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية و الإجتماعية ، مجلد 10 ، عدد 03 سبتمبر ، 2018 ، السنة العاشرة).

12 - مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، (مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 8، المجلد 01 ، ديسمبر 2017)، المركز الجامعي نور البشير ، البيض ، 2017 .

13 - مقيمي ريمة ، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنص ، (دفاتر السياسية و القانون ، المجلد 13 ، العدد 01 ، 2021) ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر .

14 - ناجي حكيمة ، عمير سعاد ، السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار عزل الموظف من خلال م.ت 17-321 ، (حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ، المجلد 15 ، العدد 02 ، ديسمبر 2021)، جامعة تبسة ، الجزائر .

15 - همدان طاهر ، محمد علي ، مفهوم دعوى التعويض عن الاعمال القانونية للإدارة و تمييزها عن دعوى الإلغاء ، (مجلة البحوث القانونية و الإقتصادية ، المجلد 06 ، العدد 01 ، 2023) .

3 - الأطروحات و المذكرات الجامعية

أ - أطروحات دكتوراه

1 - بوطبة مراد ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06 ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة ، جامعة الجزائر 1 ، مارس 2017 .

ب - رسائل ماجستير

1 - بوالشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار - عنابة - 2010 / 2011 .

2 - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2011 .

ج - مذكرات الماجستير

- 1 - الشحمة السعدية ، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير اكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2019/2018 .
- 2 - الشيخ صالح ياسين ، بغداوي حسناء ، أحكام عزل الموظف في التشريع ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2024 / 2023 .
- 3 - أطال فرحات ، القرشي عبد القادر ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية - بوداوا ، جامعة أمحمد بوقرة - بومرداس ، 2018/2017 .
- 4 - باشا بوبكر ، بومعزة جمال ، تسبيب القرارات الإدارية في الماجستير ، تخصص قانون إداري ، ملحقة قصر الشلالة ، جامعة ابن خلدون - تيارت ، 2022/2021 .
- 5 - بلغالي الجميعي ، التظلم الإداري في القانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2021/2020 .
- 6 - بن زاوي جويذة ، دور دعوى الإلغاء في حماية مبدأ المشروعية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير اكاديمي ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، 2017/2016 .
- 7 - بوضياف عبد الكريم ، حضر باش ، ابراهيم ، نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، 2021/2020 .
- 8 - بوعسلة مريم ، نهاية العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي ، مذكرة لنيل شهادة العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص مؤسسات دستورية و إدارية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، 2017 .
- 9 - بوقطوف منير ، نور الدين شعبان ، إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-321 مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي - تبسة ، 2022/2021 .

10 - جعفر عبد الباقي ، عباسي محمد ، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة حقوق ، تخصص إدارة و مالية ن قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة زيان عاشور الجلفة 2018/2017 .

11 - حامق سارة ، دراق نصيرة ، الأثار القانونية لقرار نهاية خدمة الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة ابن خلدون - تيارت 2023/2022 .

12 - خدير عمر ، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321 ، مذكرة ماستر قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020/2019 .

13 - دود إيمان ، إشكالية الجمع بين دعوى الإلغاء و دعوى التعويض في القضاء الإداري الجزائري ، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ن جامعة محمد خيضر - بسكرة ، 2019/2018 .

14 - زورقي حنان ، شرط المصلحة في دعوى الإلغاء ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص الدولة و المؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور - الجلفة - 2016 / 2015 .

15 - شعراوي وسيلة ، بن قنة مروة ، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، 2021/2020 .

16 - شمس الدين خديجة ، الأحكام الإجرائية الإدارية لعزل الموظف العمومي دراسة قانونية وفق التعديلات الجديدة لسنة 2017 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي حقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2018/2017 .

17 - صيتي محمد ، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2021/2020 .

18 - عبد دو عمر ، بوسبعين مسعودة ، دعوى التعويض الإدارية في نظر قانون و مؤسسات ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محمد أو لحاج - البويرة ، 2017/2016 .

19 - عمامرة حورية ، أسباب إنتقاء الرابطة الوظيفية و أثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم ، 2021 .

20 - فلاح محمد ، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قانون إداري قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولاي الطاهر – سعيدة - ، 2020/2019 .

21 - فلاح هبية ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب مذكرة ماستر ، قانون إداري قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر – بسكرة ، 2020/2019 .

22 - فيصلي منى ، حاجي وفاء ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة 2023/2022 .

23 - مبيروك بلال ، خراف حسام ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، تخصص دولة و مؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة ، 2019/2018 .

24 - مكي صالح ، طيب باي مبارك ، تسبب القرار الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية ، تخصص شريعة أو قانون ، قسم العلوم الإسلامية كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2022/2021 .

25 - نزرقي مريم ، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص دولة و مؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور – الجلفة ، 2016/2015 .

26 - نكاع سمراء ، صايم أسماء ، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغين – سطيف 2 ، 2022/2021 .

4 - المحاضرات :

**1 -هلتالي أحمد ، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة
المسيلة 2021/2020 .**

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الشكر و العرفان
	الإهداء
	قائمة المختصرات
أ ب ج د	المقدمة
	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لعزل الموظف العام
6	تمهيد
7	المبحث الأول : مفهوم عزل الموظف العام
7	المطلب الأول : تعريف عزل الموظف العام
7	الفرع الأول : التعريف اللغوي
7	الفرع الثاني : التعريف الفقهي
8	الفرع الثالث : التعريف التشريعي
9	المطلب الثاني : تمييز العزل عن المصطلحات المشابهة له
9	الفرع الأول : تمييز العزل عن التسريح
12	الفرع الثاني : تمييز العزل عن الإستقالة
15	الفرع الثالث : تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد
19	المبحث الثاني : الأساس القانوني لعزل الموظف
19	المطلب الأول : مفهوم وضعية إهمال المنصب
19	الفرع الأول : المقصود بوضعية إهمال المنصب
22	الفرع الثاني : شروط تحقق وضعية إهمال المنصب
25	المطلب الثاني : حالات إنتقاء وضعية إهمال المنصب
25	الفرع الأول : الكوارث الطبيعية

28	الفرع الثاني : العجز البدني و المتابعات الجزائية
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : حدود و ضوابط سلطة الإدارة على توقيع جزاء العزل على الموظف العام
33	تمهيد
34	المبحث الأول : الضمانات القانونية لحماية الموظف العام
34	المطلب الأول : الضمانات السابقة على توقيع جزاء العزل
34	الفرع الأول : معاينة غياب الموظف
36	الفرع الثاني : إجراء الإعذار
38	المطلب الثاني : الضمانات المعاصرة على توقيع جزاء العزل
38	الفرع الأول : تسبيب قرار العزل
41	الفرع الثاني : تبليغ قرار العزل
43	المطلب الثالث : الضمانات اللاحقة على توقيع جزاء العزل
43	الفرع الأول : التظلم الإداري
47	الفرع الثاني : الطعن القضائي
55	المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف
55	المطلب الأول : الآثار القانونية المترتبة عن قرار عزل الموظف
56	الفرع الأول : آثار قرار العزل بالنسبة للموظف
57	الفرع الثاني : بالنسبة للإدارة
60	المطلب الثاني : الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل
60	الفرع الأول : بالنسبة للموظف
62	الفرع الثاني : بالنسبة للإدارة
64	خلاصة الفصل

66	الخاتمة
	الملاحق
80	قائمة المصادر و المراجع
90	فهرس المحتويات
	الملخص

المُلخَص

الملخص

تناول المشرع الجزائري تنظيم إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بموجب المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كيفية عزل الموظف نتيجة لهذا السبب وضع المشرع مجموعة من القواعد الإجرائية التي يجب على السلطة الإدارية المختصة الإلتزام بها قبل إصدار قرار العزل .

و في حال تجاهلت الإدارة هذه القواعد يعتبر قرار العزل باطلا و عديم الأثر القانوني .

كما أقر المشرع ضمانات تهدف إلى حماية الموظف من تعسف الإدارة عند إتخاذ هذا الإجراء الحاسم نظرا لتبعاته الخطيرة مثل إنهاء المسار الوظيفي ، سلب صفة الموظف ، و منعه من التوظيف مجددا مدى الحياة . يعد هذا الإجراء إنتهاكا مباشرا لأحد الحقوق الدستورية المكفولة ، و هو الحق في العمل بالوظائف العمومية .

الكلمات المفتاحية

العزل ، الموظف العام ، إهمال المنصب ، إجراء إداري ، الغياب .

Summary

The Algerian legislator addressed the organization of dismissal procedures for neglect of position under executive Decree 321/17 which outlines how a public employee may be dismissed for this reason the legislator established a set of procedural administrative authority must adhere to before issuing a dismissal decision. If the administration disregards these rules the dismissal decision is considered null and void with no legal effect.

Additionally, the legislator introduced safeguards aimed at protecting the employee from administrative abuse when taking such a decisive measure giving its severe consequences – such as terminating the employees career revoking their status as a public employee and imposing a lifelong ban on future public employment. this measure constitutes a direct violation of a constitutionally guaranteed right the right to work in public sector positions.

Key word

Dismissal, Public Employee, Neglect Job, Administrative Procedure ,
Absence.