Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكلية: كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم: الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: محيا اللقب: بدارنة الرتبة العلمية: أستاذ محاضر -أ-

العنوان الإلكتروني المهني: yahia.bedarina@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: سارة اللقب: بوعرارة تاريخ ومكان الازدياد: 2001-01-09

البريد الالكتروني: sarabougherara2001@gmail.com

الاسم: اللقب: تاريخ ومكان الازدياد:

البريد الالكتروني:

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب

القسم: الحقوق التخصص: قانون اداري

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة. المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة.

التاريخ: 28/05/2025

توقيع المشرف

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ..... بوعزة سارة .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم ..... 406017322 ..... والصادرة بتاريخ : ..... 2023 - 05 - 30 .....

المسجّل(ة) بكلية : ..... الحقوق والعلوم السياسية ..... قسم : ..... الحقوق .....

الطالب ..... / .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : ..... / ..... والصادرة بتاريخ : ..... / .....

المسجّل(ة) بكلية : ..... / ..... قسم : ..... / .....

والمكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها : ..... عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب .....

.....

أصرح / نصرح بشرفي/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ ..... 2025 - 05 - 27 .....

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

PDF Scanner ACE Scanner

جامعة الشهيد الشيخ العربي تبسي - تبسة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنـــوان

عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب

إعداد الطالبة
بوغرارة سارة

إشراف الأستاذ
د. بدايرية يحي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د. نويوة نوال	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. بدايرية يحي	أستاذ محاضر أ	مشرفا
د. جفالي أسامة	أستاذ محاضر أ	مناقشا

السنة الجامعية:2024-2025

PDF Scanner ACE Scanner

جامعة الشهيد الشيخ العربي تبسي - تبسة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنـــوان

عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب

إعداد الطالبة

بوغرارة سارة

إشراف الأستاذ

د. بدايرية يحي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د. نويوة نوال	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. بدايرية يحي	أستاذ محاضر أ	مشرفا
د. جفالي أسامة	أستاذ محاضر أ	مناقشا

السنة الجامعية:2024-2025

لا تتحمل الكلية أي مسؤولية عما يرد في المذكرة من اراء

بسم الله الرحمان الرحيم

الشكر والعرفان

اشكر الله تعلى على توفيقيه لي في انجاز هذه المذكرة

كما اتقدم بالشكر الى الأستاذ المشرف بدايرية يحي على المجهود الذي بذله في سبيل انجاز المذكرة

اشكر أيضا الاهل والأصدقاء على الدعم الذي قدموه لي

وأيضا الزملاء على مشاركتهم لي في مشوار اعداد المذكرة

كما نشكر جميع الطاقم الإداري والبيداغوجي

بوغرارة سارة

الاهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

اهدي ثمرة مجهودي وتعبي هذا الى امي وابي

الى اخوتي وأصدقائي

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

بوغرارة سارة

قائمة المختصرات:

ص: صفحة

ط: طبعة

مقدمة

تمهيد:

قيام الأمم ونهضتها يعتمد بشكل كبير على كفاءة مرافقها وحسن سيرها واستمراريتها فهي تساهم في الارتقاء بالمستوى المعيشي للأفراد وتسهيل وصولهم الى مختلف الخدمات وتعمل على تحريك عجلة النمو والتطور في البلاد من خلال المساهمة في المجالات الحيوية في البلاد مثل الاقتصاد والتجارة والصحة والتعليم وغيرها من المجالات.

يلعب الموظفون العموميون دورا هاما في تسيير المرافق العامة لذلك عمل المشرع الجزائري على تنظيم عملهم بقوانين والتي تعمل على تحديد جميع المهام التي يتولاها الموظفون المسؤولون عن تسيير هذه المرافق وتقديم الخدمات فيها بأحسن صورة ممكنة والتي تحفظ استمرارية المرافق العامة وتحميها من الزوال، وسلط المشرع مجموعة من العقوبات و الإجراءات التي تطبق على كل اهمال يؤثر على السير الحسن لأي مرفق من هذه المرافق من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 الذي حدد جميع العقوبات والإجراءات التي يتعرض لها الموظفون عند قيامهم باي خطا من الأخطاء المحددة قانونا، ومن بين هذه الاجراءات اجراء العزل بسبب اهمال المنصب، والذي يعتبر من اخطر الاجراءات التي نص عليها المشرع الجزائري لما يلحقه من اضرار على الموظف المعزول كانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وحرمانه من التوظيف في الوظيفة العمومية من جديد، ونظرا لعلم المشرع بالخطورة البالغة للعزل قام بتنظيم احكامه بموجب مرسوم التنفيذي سنة 2017 حيث نص هذا المرسوم على كافة الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة والموظف لحفظ حقوق الطرفين لا سيما الموظف نظرا لأنه الطرف الأكثر تضررا من القرار لكون السلطة الإدارية تنفرد بإصدار القرار لوحدها مما يفتح المجال لإمكانية تعسفها.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع فيما يلي:

- خطورة قرار العزل نظرا للضرر الذي يلحقه بالموظف العام من فقدان لمنصبه وحرمانه من التوظيف من جديد وفقدان الراتب.
- موضوع العزل موضوع حديث لم يتم التطرق له بشكل مكثف نظرا لصدور المرسوم 17-321 من مدة ليست بالبعيدة.

دوافع اختيار الموضوع:

دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع دوافع شخصية وأخرى موضوعية

الدوافع الشخصية: وتتمثل في الميول الى الوظيفة العامة نظرا لتجددها واستحداثها المتواصل ونظرا لكونها تطبق على ارض الواقع من خلال قوانينها التي تستعمل بشكل يومي.

الدوافع الموضوعية: دراسة الموضوع بشكل معمق والاطلاع على جزئياته وإلحاق البحث الى مجموعة البحوث الخاصة بالموضوع لإثراء المكتبة نظرا لقلة المراجع والدراسات المتعقلة بالموضوع كونه موضوع حديث، كما يساعد هذا البحث الموظفين على التعرف على حقوقهم وواجباتهم ويعرفنا على أحد أخطر الإجراءات الادارية الذي يتسبب في انهاء خدمة الموظف وأيضا توقف راتبه.

إشكالية الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة لإجراء العزل وخطورته على الحياة الوظيفية للموظف ونظرا للإشكالات التي تقع اثناء تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة به ولضرورة التفعيل الجيد والدقيق للإجراءات المتعلقة به، وعلى هذا الأساس تمحورت إشكالية بحثنا على النحو التالي: " **الى أي مدى يوازن النظام القانوني بين اهمال الموظف العام وتجاوزات الموظف العام وبين الضمانات المقررة عند اتخاذ قرار العزل بسبب اهمال المنصب**".

وقد تفرعت عن الإشكالية المطروحة جملة من التساؤلات الفرعية، أبرزها:

- ما المقصود بإجراء العزل الناتج عن اهمال المنصب

- ما هي الإجراءات التي أحدثها المشرع كضمان للموظف من تعسف الإدارة عند اتخاذها لقرار العزل
- ما هي الاثار المترتبة عن اجراء العزل بالنسبة للموظف والإدارة

منهج البحث:

قمنا باتباع المنهج التحليلي وهذا يتجلى من خلال اعتمادنا على تحليل النصوص القانونية، والمنهج الوصفي من خلال توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالعزل واهمال المنصب كذلك توضيح الإجراءات المتعلقة بالعزل.

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الإجراءات المتعلقة بالعزل وطريقة تطبيقها على ارض الواقع ومحاولة التطرق الى اهم الضمانات الإجرائية التي تكفل الحماية القانونية للموظف العمومي في مواجهة الإدارة في حال تعسفها.

الدراسات السابقة:

يعتبر هذا البحث من الإسهامات القانونية في موضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والذي مازال لم يُثر بالكتابة والدارسة والبحث والتحليل لحد الآن، حيث لم نعثر على دارسة مستقلة ماعدا ما تناولته المقالات العمومية التي أسهمت في هذا المجال ومن بينها: بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب التشريع الجزائري مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 01 ، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة ،سنة 2020، وأيضا حكيمة ناجي، عمير سعاد، السلطة التقديرية للإدارة في اصدار قرار العزل الموظف من خلال المرسوم 17-321' مقال، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد15، العدد 02، الجزائر، تبسة، 2021, كما نذكر غربي أحسن تناول موضوع ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة الدراسات والأبحاث، العدد 03 ،جامعة 26 أوت 1955 ،سكيكدة، 2018, ومقال بعنوان النظام القانوني لعزل

الموظف بسبب إهمال المنصب، منشور في مجلة دفاتر السياسة والقانون المجلد 13 العدد 01 جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة، الجزائر.

كما اننا خلال الدراسة اعتمدنا بشكل كبير على الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-321.

صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا خلال الدراسة ضيق الوقت، وقلة المؤلفات العلمية المتخصصة في موضوع بحثنا مما اضطرنا للاعتماد بشكل كبير على النصوص القانونية والتنظيمية وعلى بعض المقالات العلمية المنشورة في هذا المجال واعتمادنا بشكل كبير على القوانين مع قلة المراجع الأخرى نظرا لان الموضوع حديث النشأة.

التصريح بالخطة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة سابقا قمنا بمعالجة الموضوع من خلال فصلين

- الفصل الأول تناولنا فيه الإطار المفاهيمي والأساس القانوني للعزل
- الفصل الثاني تناولنا فيه الإجراءات والاثار المترتبة عن عزل الموظف العام

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والأساس القانوني لعزل الموظف

يترتب عن غياب الموظف عن منصب عمله لمدة 15 يوما متتالية تحقق وضعية اهمال المنصب والتي تؤدي الى صدور قرار العزل في حقه والذي يعتبر من القرارات الخطيرة على الحياة المهنية للموظف سوف نقوم في فصلنا هذا بالتعرف على الإطار المفاهيمي للعزل والاساس القانوني له وهذا من خلال مبحثين.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف

يعتبر اجراء العزل من الإجراءات الخطيرة التي تتبعها الإدارة تجاه الموظف العمومي في حالة تخليه عن منصب عمله ; وللضرر الكبير الذي يلحقه هذا الاجراء على الموظف عمل المشرع على ضبطه وعليه سوف نتعرف على هذا الاجراء من خلال هذا المبحث الذي تطرقنا فيه الى مطلبين الأول تعريف العزل وطبيعته القانونية، اما المطلب الثاني فسنوضح فيه اركان العزل وتمييزه عن المصطلحات المشابهة له.

المطلب الاول: تعريف العزل وطبيعته القانونية

من خلال هذا المطلب سوف نتعرف على مختلف التعريفات للعزل والطبيعة القانونية للعزل.

الفرع الأول: تعريف عزل الموظف

للعزل عدة تعريفات منها اللغوي والاصطلاحي بالإضافة الى التعريف التشريعي والقضائي

أولا: التعريف اللغوي والاصطلاحي للعزل

نجد مدلول كلمة عزل الموظف في اللغة " نحاه وأبعده أي عزل الشيء عزلا وعزله فاعتزل وانعزل وتعزل نحاه جانبا فتنحى"، أما اصطلاحا يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية، من منطلق هذا التعريف اللغوي نستنتج أن كلمة

العزل لها عدة معاني من بينها التنحية والإبعاد وهذا ما نقصده في هذا البحث أي قطع الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة[1]

ثانيا: التعريف التشريعي للعزل

عالج التشريع مصطلح العزل من خلال ما جاء في الامر 06-03 في المادة 184منه " **إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر(15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم**"[2]

كما جاء في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 في المادة 136 منه" **كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به**"[3].

اما المرسوم التنفيذي رقم 17-321 في 02 نوفمبر2017 والمحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، حيث نصت المادة 3 منه على " **العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الاعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية**"[4].

ثالثا: التعريف الفقهي للعزل

تعددت اراء الفقهاء حول تعريف العزل نستطيع ان نذكر منها:

---

[1] جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، الجزء العاشر الطبعة السادسة مزيدة محققة، دار صادر، بيروت، لبنان, 2008، ص39 .

[2] الامر 06-03، المؤرخ في15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم:46 ، بتاريخ:2006

[3] المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في23 مارس 1985,

[4] المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017، المتضمن كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66،بتاريخ2017.

تعريف الأستاذ عطاء الله أبو حميدة بأنه "**إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل إبعادا نهائيا لا يسبب الإخلال بالالتزام الوظيفي وانما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه لها أو لعجزها الاقتصادي وذلك مع عدم توافر شروط إحالته إلى التقاعد**"[5].

كما عرفه **الدكتور عمار عوابدي** بأنه "**سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية**"[6].

أيضا نجد أن **الأستاذ بوطبة مراد**، عرفه على أنه "فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين"[7].

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف

لقد أورد المشرع الجزائري العزل ضمن المواد **184 و185 و216** من الأمر **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تقع المادة **184** والمادة **185** ضمن الفصل الثالث المعنون بالأخطاء المهنية من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي، ويدرج المشرع الجزائري العزل ضمن العقوبات التأديبية في المادة **3** ونظمها التشريع كعقوبة من الدرجة الرابعة.[8]

---

[5] عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي للعمال، رسالة ماجيستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر,1989,ص56

[6] عمار عوابدي, مبدئ تدرج السلطة الرئاسية, دار هومة, الجزائر, ص38.

[7] بوطبة مراد, نظام الموظفين في القانون الجزائري, دراسة تحليلية في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة, دار هومة, الجزائر, 2018, ص640.

[8] ريمة مقيمي, النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب, دفاتر السياسة والقانون,المجلد13, العدد85,الجزائر, جامعة قاصدي مرباح ورقلة,ص154

وقد اختلف الفقهاء حول الطبيعة القانونية للعزل فيما إذا كان عقوبة تأديبية او إجراء إداري فذهب جانب من الفقه إلى اعتبار العزل إجراء إداري وعقوبة في آن واحد، وهذا من خلال نص المادتين 184-185 من الامر 06-03[9].

حيث وصفت المادة **184** العزل بالإجراء، وبالرجوع لنص المادة **185** نجدها قد اعتبرته عقوبة تأديبية، فالمشرع هنا جمع بين العزل وبين التسريح من حيث الآثار، حتى لا يفلت الموظف الذي أهمل منصبه من إهماله وعدم مبالاته، ولا الموظف المذنب من خطئه المهني، ويمكن تأكيد ذلك التكييف من خلال نص **المادة 207 الفقرة 2 من الأمر 06-03**، والتي تنص" **يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب**"، **وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي**"[10].

من جهة اخري يرى بعض الفقهاء ان العزل عقوبة تأديبية انطلاقا من المادة 185 من الامر **06-03** وذلك نظرا لإقصاء الموظف الذي تعرض للعزل من الوظيفة وهو نفس الاجراء المتبع في التسريح[11].

جانب آخر من الفقه ذهب إلى القول ان العزل ليس عقوبة تأديبية بناء على عدم ادراجه في المادة **163** من الأمر **06-03** المحددة لقائمة العقوبات التأديبية المحددة حصرا[12].

أما فيما يتعلق بالمرسوم **17-321** ، فمن خلال نص **المادة 03** منه ان"**العزل بسبب إهمال المنصب بدون مبرر مجرد إجراء إداري يتخذ بموجب مقرر معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقوانين الاساسية** "[13].

---

[9] انظر الامر 06-03، السابق الذكر.

[10] الامر السابق نفسه.

[11] الامر السابق نفسه.

[12] انظر المادة 163 من نفس الامر.

[13] المرسوم التنفيذي 17-321، السابق الذكر.

كذلك نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321على انه" **اذا قدم الموظف المعني تبريرا مقبولا خلال الآجال المحددة في المادة 13 من نفس المرسوم تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر واخذ راي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة**"[14]

ومنه يتأكد أن العزل هو إجراء اداري لان العقوبات هي وحدها التي تمر على اللجنة المتساوية الأعضاء، على عكس الإجراء الإداري الذي يسعى الى تفادي الإجراءات الطويلة التي تمر بها، وفي الأخير يمكن القول ان العزل يصنف كإجراء إداري تأديبي من نوع خاص، وهذا لا يتنافى مع التكييف المنصوص عليه في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم **17-321**.

المطلب الثاني: اركان العزل وتمييزه عما يشابهه من المصطلحات

من خلال هذا المطلب سوف نتطرق أولا لأركان العزل وهي الأركان الواجب توفرها في قرار العزل والا يصبح القرار باطلا وغير مشروع (الفرع الأول).

ثم ونظرا لاتساع مجال الإجراءات والعقوبات في الوظيف العمومي نجد ان هناك عدة مصطلحات مشابهة للعزل وعليه سوف نحاول تمييزها عن مصطلح العزل (الفرع الثاني).

الفرع الاول: اركان قرار العزل

والمتمثلة في الإجراءات والسبب والمحل والغاية وركن الشكل.

اولا: ركن الإجراءات

يجب على الإدارة العمومية احترام الإجراءات التي نص عليها المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 من خلال المواد 11،12 و13 منه.

[14] المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321، السابق الذكر.

حيث ان هذه المواد نظمت للسلطة الإدارية مصدرة القرار الإجراءات التي تتبعها من بداية غياب الموظف الى غاية صدور قرار العزل والآجال التي تلتزم بها ونذكر منها الاعذار والتسبيب والتبليغ وغيرها

ثانيا: ركن السبب

تتخذ السلطة الإدارية قرار عزل الموظف، في حالة إذا كان في وضعية إهمال المنصب من خلال تغيبه عن الخدمة لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية، على الأقل، دون عذر مقبول، حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 انه "**يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر 15يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول**"[15] .

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

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

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

-الكوارث الطبيعية

-العجز البدني بسبب حادث او مرض

[15] بلال بلغالم, قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية, مجلة العلوم القانونية والسياسية, المجلد 56,العدد62، سبتمبر,2019,ص 675.

-والمتابعة الجزائية التي لا تسمح للمعني بمزاولة عمله.[16]

ثالثا: ركن المحل

يترتب عن قرار عزل الموظف من منصبه أثر قانوني متمثل في إلغاء المركز القانوني أي "**إلغاء صفة الموظف**"، ومنه حرمان المعني من الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها، بسبب عدم تحمل الواجبات الملقاة على عاتقه.[17]

رابعا: ركن الغاية

يفرض المشرع عن السلطة الإدارية بمناسبة اتخاذ قرار العزل تحقيق إما المصلحة العامة أو ضمان استمرارية المرفق العام، وهذا لابتعادها عن"**تعسف في استعمال السلطة**". فقرار التعيين هو ضمان استمرارية المرافق العامة، وقرار عزل الموظف من منصبه هو المحافظة على المصلحة العامة أو نزاهة ومصداقية السلطة الإدارية أو المحافظة على مبدأ استمرارية المرفق العام،[18] ومنه يفترض في القرار الإداري انه جاء لتحقيق المصلحة العامة والمحافظة على النظام العام او ضمان استمرارية المرفق العام, ومن يدعي خلاف ذلك عليه تقديم الحجج والبراهين المقنعة للقاضي ان القرار المطعون فيه يهدف الى تحقيق المصلحة الخاصة او بخلاف قاعدة تحقيق الأهداف او أنه ينحرف في استعمال السلطة.[19]

خامسا: ركن الشكل

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

1-التسبيب:

---

[16] المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

[17] - بلال بلغالم، مرجع سابق، ص611.

[18] نكاع سمرة, مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر,جامعة محمد لمين دباغين سطيف, سنة2021-2022, ص67.

[19] المرجع السابق نفسه, ص67.

التسبيب يعطي ضمانة قوية للموظف، وفي المقابل يسهل من مهمة القاضي بمناسبة النظر في قرار العزل.[20]

والجدير بالذكر لا يشترط التسبيب في قرار عزل المتربص، طبقا للمادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات ولإدارات العمومية لسنة 2017.[21]

2- إفراغ قرار العزل في وثيقة مكتوبة:

تنص المادة 04 من نفس المرسوم ما يلي" **يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري**"[22].وبهذا المعنى ضرورة إفراغ قرار العزل في وثيقة محررة.

3-احترام آجال التبليغ:

يعتبر التبليغ شكلا من الأشكال الجوهرية. حيث أكدت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بنصها "**يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موقع عليه مع إشعار بالاستلام.**"[23]

وكذلك أحكام المادة 07 من هذا المرسوم والتي تنص" **تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ**[24]".

---

[20] بلال بلغالم، مرجع سابق,ص50.

[21] انظر المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

[22] المرسوم التنفيذي السابق نفسه.

[23] المرسوم التنفيذي السابق نفسه.

[24] ا المرسوم التنفيذي السابق نفسه.

والمادة 12 من نفس المرسوم والتي تنص أنه" **يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة05 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري**[25]".

ومنه يكون تبليغ قرار العزل عبر الطرق التالية

-عن طريق الرسالة العادية.

-عن طريق رسالة مؤشر عليها مع إشعار بالاستلام.

-عن طريق المحضر القضائي

وتبعا لذلك لا يعتد بالتبليغ الحاصل عن طريق الوسائل التكنولوجية على وجه الخصوص البريد الإلكتروني أو التواصل الاجتماعي أو عن طريق فاكس[26].

ومنه نلاحظ أنه في حالة تخلف التبليغ تبقى آجال الطعن أمام السلطة الإدارية أو أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة سارية، وهذا ما نصت عليه المادة 831 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 أنه " **لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه**[27]".

4-احترام قاعدة توازي الاشكال:

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

---

[25] المرسوم التنفيذي 17-321، السابق الذكر.

[26] بلال بلغالم، مرجع سابق, ص373.

[27] قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائر 829-831,الجديد08-09 المؤرخ في 25-02-2008.

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

-قرار العزل غير مشروع.

-تتمتع الإدارة العمومية بالسلطة المقيدة في إعداد قرار العزل.

-يلغي القاضي الإداري قرار العزل في حالة الطعن فيه، ويتمتع القاضي الإداري برقابة المشروعية.

الفرع الثاني: تمييز العزل عما يشابهه من المصطلحات

سوف نعالج هذا الفرع من خلال تمييز العزل عن التسريح وهو من أقرب المصطلحات له ثم عن طريق تمييزه عن الاستقالة والاحالة الى التقاعد والشطب.

اولا: تمييز العزل عن التسريح

لقد نص المشرع الجزائري على عقوبتي العزل والتسريح في الباب السابع المتعلق بالنظام التأديبي من الأمر رقم 06-03 ، وبالرجوع إلى النصوص القانونية الواردة في هذا الباب والمتعلقة بعقوبة التسريح[28]، فيمكن تعريف هذا الأخير بأنه " عقوبة تأديبية استبعادية من الدرجة الرابعة توقّعها السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف المرتكب لخطأ مهني من الدرجة الرابعة تطبيقا لمبدأ التناسب ، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ، وفي ظل احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات

[28] أنظر الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

التأديبية ، مما يؤدي إلى انتهاء علاقته الوظيفية وبالتالي فقدانه لصفة الموظف، التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية"[29].

استنادا إلى ما سلف ذكره، يمكن إبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بين العزل والتسريح التأديبي كما يلي:

1-نقاط التشابه:

يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي عقوبة تأديبية توقّع على الموظف والمتربص على حد سواء بسبب ارتكابهما لخطأ مهني (الإخلال بواجب وظيفي) ، حيث نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل بالنسبة للموظف في المادة 184 من الأمر رقم 06-03 وبالنسبة للمتربص في المادة 29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في حين نص على عقوبة التسريح في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 بالنسبة للموظف وفي المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بالنسبة للمتربص[30].

يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي إحدى حالات انتهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف طبقا للمادة 216 من الأمر رقم 06-03[31].

يترتب على عقوبتي العزل والتسريح منع الموظف المعني من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 185 من الأمر رقم 06-03 ، مع الأخذ بعين الاعتبار المتربص الذي يمنع مؤقتا لمدة ثلاث 03 سنوات من التوظيف من جديد [32].

---

[29] أنظر الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

[30] انظر الامر 06-03 والمرسوم 17-322.

[31] بدري مباركة. عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري, مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية, المجلد05, العدد 01, السنة 2020,ص136.

[32] المرجع السابق نفسه، ص136

لا يستفيد الموظف الذي تعرض لعقوبة العزل أو التسريح من ضمانة إعادة الاعتبار المنصوص عليها في المادة 176 من الأمر رقم 06-03، وذلك بسبب عدم تطبيق هذا النظام على العقوبات الاستبعادية التي لا تقبل المحو بطبيعتها [33].

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبتي العزل والتسريح بموجب قرار إداري مبرر يخضع للرقابة القضائية من خلال الطعن فيه بالإلغاء والتعويض تطبيقا لمبدأ المشروعية[34].

2-نقاط الاختلاف:

تتمثل أهم أوجه الاختلاف بين العزل والتسريح التأديبي فيما يلي :

يعتبر العزل عقوبة تأديبية غير مصنفة ضمن الدرجات الأربع للعقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 ، وذلك بسبب ربطها بمخالفة محددة بذاتها والمتمثلة في مخالفة إهمال المنصب، في حين يعتبر التسريح عقوبة تأديبية مصنفة في الدرجة الرابعة توقّع على الموظف بسبب ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة تطبيقا لمبدأ التناسب[35].

توقّع السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبة التسريح بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك في ظل احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات التأديبية كاحترام المواعيد القانونية ، تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه ، الإطلاع على الملف التأديبي ، ممارسة حق الدفاع وغيره[36]ا.

غير أنه توقّع عقوبة العزل بعد اعذار الموظف المعني دون استشارة المجلس التأديبي ودون مراعاة الإجراءات والضمانات التأديبية سالفة الذكر ، لأنه في حالة إهمال المنصب (ترك

---

[33] بدري مباركة المرجع السابق ، ص136

[34] المرجع السابق نفسه ، ص136و137.

[35] المرجع السابق نفسه, ص137

[36] المرجع السابق نفسه,ص137

الوظيفة) يعتبر الموظف في حكم المتخلي عن منصب عمله بصفة فجائية وبإرادته ، مما يستدعي حرمانه من التمتع بالضمانات القانونية والتي يعتبر حينها كما لو تخلى عنها، لذلك تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سالف الذكر :"... **بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية** " ، كما تنص المادة06 الفقرة 2 من نفس المرسوم التنفيذي " **دون أيّ ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله**[37]".

يمكن للموظف في حالة تعرضه لعقوبة العزل أن يقدم تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه طبقا للمادة 1/13 من المرسوم التنفيذي رقم17-321، غير أنه في حالة ما إذا كان محل عقوبة التسريح باعتباره عقوبة من الدرجة الرابعة فبإمكانه تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ تبليغه القرار التأديبي استنادا إلى المادة 175 من الأمر 06-03[38].

ثانيا: تمييز العزل عن الاستقالة

إن وضعية خدمة الموظف قابلة للإنهاء بناء على رغبته في إنهائها قبل السن المقرر لترك الخدمة ولأسباب معينة وذلك عن طريق الاستقالة كون هذه الأخيرة حق من حقوق الموظف والحق يجب أن يكون مجردا من كل قيد. فإنه يعرض المرفق العامة للتعطل الخدمة[39].

لهذا نجد أن المشرع نص عليها في التشريعات الوظيفية العمومية من بينها الامر 66-62 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف" **ينتج إنهاء الخدمة التام ويؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية الاستقالة**

---

[37] بدري مباركة المرجع السابق,ص137

[38] المرجع السابق نفسه.,ص137-138.

[39] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان,المطبوعات الجامعية، 2010 ،ص222.

المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد". و تنص المادة217 على أن"**الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي**" ، كما نصت أيضا المادة 218 على شروط الاستقالة في ما يلي" **لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن ارادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية**، "أيضا نجد المادة 219 تنص على أنه "**يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعين عن طريق السلم الإداري ، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور القرار عن هذه السلطة و قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها**"[40].

واتجه عمار بوضياف الى ان الاستقالة بحسب النصوص القانونية سالفة الذكر حق للموظف" يمارسها في إطار القانون، فاذا أراد التخلي عنها نهائيا وقطع العلاقة الوظيفية تعين عليه ان يقدم طلبا مكتوبا يفصح فيه صراحتا عن رغبته في الاستقالة"[41]. وعرفها الأستاذ حميدة عطاء الله على انها "**رغبة الموظف في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد لسبب من الاسباب، وتتحقق بقبول الجهة الإدارية**"[42].

كما ذهب الأستاذ السعيد طيب الى انها" حق الموظف العمومي الذي يقدم طلبا كتابياً واداريا لانهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بسلطة التعيين"[43].

انطلاقا مما سبق من تعريفات الاستقالة وما خلص اليه الفقه الجزائري نجد ان، الاستقالة حق معترف به للموظف يتخذه بإرادته المنفردة على أن يرسل طلبه للسلطة المخولة لها

---

[40] سعيد مقدم المرجع السابق, 221.

[41] عمار بوضياف, الوظيفة العامة في التشريع الجزائري, دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة, جسور للنشر والتوزيع, الطبعة الأولى,2015,ص165.

[42] بوحميدة عطاء الله,الفصل الغير التاديبي في قانون الوظيفة والقانون الأساسي , دراسة مقارنة,بحث ماجيستر, جامعة الجزائر,1989, ص02.

[43] ESSAID Taib, **Droit de la fonction publique**, Houma, Alger, 2003,p 181.

صلاحيات التعيين عن طريق السلم الاداري، فهي بذلك سبب من أسباب النهاية الإدارية للعلاقة الوظيفية حيث لا تنفرد الإدارة بها عند اتخاذها وهذا ما يميزها عن العزل الذي يعتبر اجراء اداري تتخذه الإدارة بشكل منفرد نتيجة لإهمال الموظف لمنصبه[44].

كما ان من واجب الموظف في حالة الاستقالة استكمال واجباته المهنية الى حين صدور قرار الادارة فاذا لم يلتزم وترك منصبه يعتبر في وضعية اهمال المنصب ويتخذ في حقه قرار العزل.

ثالثا: تمييز العزل عن الإحالة الى التقاعد

تعد الإحالة الى التقاعد وسيلة طبيعية لإنهاء الخدمة للموظف العام أي من إجراءات التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة، سواء تم ذلك بإرادة الموظف، او بتدخل الإدارة المستخدمة لبلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد، والتقاعد كالعزل صورة من صور انهاء الخدمة للموظف العمومي, حيث نصت عليه المادة 216 من الامر 06-03على ان "ينتج انهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف بينما يختلف العزل عن الإحالة الى التقاعد في كون الإحالة على التقاعد حق من حقوق الموظف العمومي تقره الإدارة متى استوفت شروطها وقد تقرر بناء على طلب الموظف في بعض الحالات في حين ان العزل اجراء اداري انفرادي يتخذ أساسا بسبب اهمال المنصب ، فهو بذلك اجراء اداري تأديبي وليس حق يطالب به الموظف[45].

ومن ذلك فالعزل يعتبر سببا من أسباب النهاية الغير إدارية للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف بخلاف الإحالة الى التقاعد التي تعتبر من أسباب النهاية الإدارية للخدمة.

للإشارة فإن المشرع الجزائري في ظل الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد أدرج الحالة التلقائية للتقاعد ضمن الجزاءات التأديبية من الدرجة الثانية

---

[44] المرجع السابق نفسه, ص181.

[45] انظر الامر 06-03 و المرسوم التنفيذي 17-321 السابقين الذكر.

بخلاف المرسوم رقم 85-59 الذي لم يدرج الإحالة التلقائية للتقاعد ضمن الجزاءات التأديبية، كما لم يدرج الأمر رقم 06-03 الساري المفعول، الإحالة على التقاعد ضمن الجزاءات التأديبية في حين أقرها كحالة من حالات انتهاء الخدمة[46].

وفي نفس المنهج اتجه زياد عادل الى ان المشرع الجزائري قد أصاب حين الغى الإحالة التلقائية للتقاعد من لائحة العقوبات التأديبية في الامر 06-03 لأنه لا يمكن ادراج هذا الاجراء ضمن الحالات الطبيعية لأنهاء الخدمة للموظف بناء على وصوله الى السن القانوني للتقاعد او بطلب منه ثم من ناحية أخرى يدرجه ضمن العقوبات التأديبية[47].

رابعا: تمييز العزل عن الشطب

ان استعمال مصطلح الشطب في قطاع الوظيفة العمومية قد ينصرف معناه الى العقوبة , وهو نوعان الشطب من قائمة التأهيل او اجراء الشطب من قائمة المستخدمين ، فأما عن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل فتعني حذف اسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالترقيات وبالتالي حرمانه من الترقية [48] , فبنص المادة 163 من الامر 06-03 اعتبر الشطب من قائمة التأهيل جراء تأديب من الدرجة الثانية غير انه يبقى على قدر من الخطورة كونه يحرم الموظف من الترقية وبما يقترن بها من اثار مالية ولو ان الموظف يبقى محتفظا بحقه في التسجيل لاحقا[49].

---

[46] انظر المرسوم التنفيذي 85-59.

[47] زياد عادل, تسريح الموظف العمومي وضماناته, أطروحة دكتوره, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2016, ص43.

[48] محارب على جمعة, التاديب الإداري في الوظيفة العامة,دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي,دار الثقافة للنشر والتوزيع,عمان,2004,ص266-267.

[49] بوقرة أم الخير، **تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، مجلة الفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، (د س)، ص 82.

وبذلك فالشطب من قائمة التاهيل يختلف عن العزل، فالأول يؤدي الى حذف اسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالترقيات، بخلاف العزل الذي يعد سببا من أسباب انهاء خدمة الموظف العمومي[50].

اما الشطب من تعداد المستخدمين فيتم دون الحاجة مسبقا الى اخطار الموظف بعد معاينة عدم عودة الموظف الى عمله بعد انقضاء فترة الاجازة او الاستيداع، غير ان التسيير العادي للمسار المهني للموظف يقتضي التزام الإدارة بتوجيه اخطار اول ثم ثاني تعذر فيه المعني بضرورة التحاقه بمنصبه تحت طائلة القانون[51]

اما نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-321 الفقرة الثانية منه تنص على " **يجب ان تشير الرسالة المتضمنة الاعذار الى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين**" وعليه نستنتج ان الشطب من تعداد المستخدمين ليس سوى نتيجة للعزل[52].

[50] بوقرة أم الخير المرجع السابق, ص82,

[51] مقدم سعيد, مرجع سابق، ص 181.

[52] انظر المرسوم 17-321 السابق الذكر.

المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العمومي

تسهر الإدارة الجزائرية على حسن سير مرافقها المختلفة واستمراريتها وديمومتها كما تعمل على ضمان السير الحسن للخدمات التي تقدمها هاته المرافق ولضمان قدرة الإدارة على أداء وظائفها ارفقها المشرع بعدة صلاحيات تمكنها من القيام بوظيفتها من بين الصلاحيات القدرة على عزل الموظف العمومي في حالة اهماله لمنصبه دون مبرر قانوني، وقد تعرفنا في المبحث السابق على الإطار المفاهيمي للعزل، اما في هدا المبحث سوف نعالج الأساس القانوني له ووضعية اهمال المنصب.

المطلب الأول: مفهوم اهمال المنصب

من خلال هذا المبحث سوف نتعرف على معني مصطلح اهمال المنصب في الفرع الأول. والشروط الواجب توفرها لتحقيق وضعية اهمال المنصب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف وضعية اهمال المنصب

اولا: التعريف القانوني لإهمال المنصب

تمت معالجة وضعية اهمال المنصب في العديد من النصوص القانونية كالأمر رقم66-133 والمرسوم رقم 85-59 وكذلك الامر 06-03، الا ان كل هذه النصوص القانونية لم تعطي تعريفا صريحا لوضعية اهمال المنصب، لكن بصدور المرسوم التنفيذي رقم 17-321 تم تخصيص الفصل الأول منه لتعريف وضعية اهمال المنصب، بحيث نصت المادة 02 منه على انه" **يعتبر في وضعية اهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول**"[53]، كما إضافة المادة 03 من المرسوم على ان "**العزل بسبب**

[53] المرسوم 17-321 السابق الذكر.

اهمال المنصب دون مبرر يعتبر اجراء اداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الاعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية"[54].

يستشف من المادتين السابقتين ان المرسوم أورد تعريفا مركبا لإهمال المنصب يتماشى مع مضمون نص المادة 184 من الامر 06-03، ان يستلزم مجموعة من الشروط ترتكز على غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، وبهذا يكون التشريع والتنظيم قد اقرا قرينة قانونية لا يمكن اثبات عكسها الا عن طريق المبرر المقبول. حيث لا يمكن اتخاذ قرار العزل حسب نص المادة 03 من طرف السلطة صاحبة قرار التعيين الا لسبب واحد فقط وهو اهمال المنصب، الذي يعتبر كأساس ومبرر لإقرار العزل، والذي هو نتيجة حتمية لأثبات هاته الوضعية في حق الموظف المتغيب. كما استعمل مصطلح" الإهمال " للدلالة على الغياب الطويل والمستمر لأكثر من 15 يوما، وهو نفس المصطلح الوارد في الامر 06-03.

لكن يبدو ان هذا المصطلح غير دقيق للتعبير عن الغياب المستمر، حتى ولو تم ربطه بمصطلح" المنصب" اذ ان مصطلح الإهمال لا يعني الغياب المستمر وانما يعني "التقصير"، "عدم العناية"،" الترك"[55], وكان من الأفضل استعمال مصطلح "الترك" او "التخلي" فهذه المصطلحات اكثر دلالة على واقعة الغياب المتتالي خاصة وان الامر 66-133 استعمل مصطلح "الترك"[56].

ثانيا: التعريف الفقهي لإهمال المنصب

حاول بعض الفقهاء إعطاء تعريف لترك الوظيفة وتمييزها عن الاستقالة الضمنية، على غرار الأستاذ عطاء الله بوحميدة الذي اتجه الى انه " **يقصد بترك الوظيفة هنا تغيب الموظف**

---

[54] المرسوم 17-321 السابق الذكر.

[55] الكتاني عبد الحق, معجم اللغة العربية, الشركة المغربية للنشر و التوريع الدار البيضاء, المغرب, 2012-2013, ص534

[56] انظر المادة 67 من الامر 66-133.

مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح، وعن الغياب الذي لا ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة، فلا يعد كل غياب هجرا للوظيفة" [57]

غير ان هناك جانب من الفقه لم يفرق بين ترك الوظيفة واهمال المنصب والاستقالة الضمنية واتجه الى ان ترك الوظيفة حالة من حالات الاستقالة[58].

مما سبق نستنتج ان النية عنصر هام في تحديد الاستقالة الضمنية وفصلها وتمييزها عن اهمال المنصب حيث يصعب تمييزهما الا عن طريق الرجوع لشروط اهمال المنصب.

ثالثا: التعريف القضائي لإهمال المنصب

رغم ان القضاء الجزائري قد أورد في العديد من قراراته مصطلح "الترك" او "التخلي"، وذلك سعيا لإعطاء مفهوم لوضعية التخلي عن الوظيفة او اهمال المنصب، غير انه لم يستقر في ذلك ولم يعط تعريفا صريحا، حيث ذهب المجلس الأعلى في احد اجتهاداته القضائية الى اعتبار الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه وبين الإدارة وبالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, غير انه وفي اجتهاد اخر له ذهب الى عكس ذلك حيث اعتبر التخلي عن المنصب لا يقطع العلاقة بين العون والمجموعة وانما يبرر الجزء التأديبي[59].

---

[57] بوحميدة عطاء الله, الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة والقانون الأساسي , دراسة مقارنة, بحث ماجيستر, جامعة الجزائر, 1989, ص27

[58] المرجع السابق نفسه, ص27

[59] قرار المجلس الأعلى(دون رقم) , مؤرخ في 14-03-1975, قضية(م ع م) ضد والي ولاية سطيف, نشرة القضاة العدد 01, 1978,ص46, مقتبس عن ساسي جمال, الاجتهاد الجزائري في القضاة الجزائري , الجزء الأول, منشورات كليك., الجزائر, الطبعة الأولى,ص44.

وعليه يتضح ان المشرع الجزائري متردد بشان اعتبار ترك الوظيفة قطع نهائي للعلاقة بين الموظف والإدارة (استقالة ضمنية) ، او هو مبرر لجزاء تأديبي لا يقطع العلاقة بين الموظف والإدارة ويكون بذلك قد ميز ترك الوظيفة والاستقالة الضمنية .

الفرع الثاني: شروط تحقيق وضعية اهمال المنصب

يعتبر الموظف العمومي في وضعية إهمال المنصب، اذا توفرت جملة من الشروط التالية:

اولا: أن يكون الموظف في وضعية خدمة

جاء في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 " **يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة**" وبذلك، فإنه يشترط لتحقق وضعية إهمال المنصب، أن يكون الموظف في الخدمة أي أن يمارس مهامه فعليا داخل الإدارة التابع لها، والقيام بالخدمة حسب نص المادة 128 من الأمر 06-03 هي وضعية الموظف، الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام شغل منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر، و بذلك، فالموظف الذي يكون في وضعية أخرى كالانتداب، الاستيداع، الخدمة الوطنية وهي الوضعيات المنظمة بموجب المواد من 133 إلى 155 من الأمر 06-03 لا يعتبر في وضعية إهمال المنصب، إلا بعد انتهاء المدة القانونية المقررة للوضعية أو الحالة التي كان فيها، حيث يجب عليه الرجوع إلى وضعية الخدمة، و إلا اعتبر في وضعية إهمال المنصب[60].

ثانيا: غياب الموظف لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوما متتالية

يتعين لتحقق وضعية إهمال المنصب، حصول غياب لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية دون انقطاع، فإذا حدث انقطاع زال السبب، كما يجب أن يكون الغياب بإرادة الموظف لا بتدخل

[60] ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب, دفاتر السياسة والقانون,المجلد13, العدد85,الجزائر, جامعة قاصدي مرباح ورقلة, ص155.

من الإدارة، ويتعين على الإدارة أن تتأكد من الغياب الجسماني للموظف عن مكان عمله، ذلك أن حضور الموظف وامتناعه عن ضمان القيام بالخدمة لا يمكن اعتباره إهمال للمنصب، بل يخضع للنظام التأديبي المعمول به، على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له[61].

ثالثا: انعدام العذر المقبول

حتى نكون بصدد وضعية إهمال للمنصب لابد أن يكون الغياب عن مقر العمل دون عذر مقبول، ويعتبر المبرر مقبولا، حسب نص المادة 02 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 17-321 **"كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله"[62].**

وقد نكون بصدد عذر مقبول إذا كان الموظف مرخص له بالتغيب من طرف الإدارة المستخدمة له[63].

رابعا: قيام الإدارة بمعاينة الغياب واعذار الموظف

يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري"المادة 04 من المرسوم التنفيذي 17-321 " و يحرر بذلك محضر أو تقرير خلال اليوم الثاني للتغيب بدون عذر مقبول، بمعنى أن يثبت التغيب ليومين متتاليين، يجب على الإدارة توجيه إعذارين للموظف الغائب عن منصب عمله، قبل إصدار قرار بعزله، حيث لا يمكن إثبات وضعية إهمال المنصب، ما لم يتم اعذار الموظف أصلا وفقا للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي 17-321 [64] .

---

[61] ريمة مقيمي مرجع سابق,ص156.

[62] المرجع السابق نفسه,ص156.

[63] المرجع السابق نفسه,ص157

[64] المرجع السابق نفسه,ص157.

المطلب الثاني: حالات انتفاء وضعية اهمال المنصب واشكال أخرى لعزل الموظف

سوف نعالج هذا المطلب من خلال فرعين، الأول حالات انتفاء وضعية اهمال المنصب اما الثاني هو الاشكال الأخرى للعزل.

الفرع الأول: حالات انتفاء اهمال المنصب

أورد المشرع الجزائري حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب ضمن نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 وقد جاءت هذه الحالات على سبيل المثال لا الحصر وتتمثل فيما يلي:

اولا: الكوارث الطبيعية

مثل " الزلازل، الحرائق، والعواصف الثلجية التي تتسبب في قطع الطريق...إلخ" و يتم إثباتها من قبل السلطة الإدارية المعنية و عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق الموظف بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية و ذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي[65].

ثانيا: العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

مثاله المرض الذي يصيب الموظف بالعجز البدني ويجعله لا يستطيع المشي، أو حادث مرور جسماني يستوجب الإقامة في المستشفى، ويثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي.[66]

ثالثا: المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالمنصب

[65] ريمة مقيمي مرجع سابق, ص157.

[66] المرجع السابق نفسه, ص157.

كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة، فهذه الحالة خاصة بالمتابعات الجزائية فقط ولا تتعلق بالحكم الجزائي السالب للحرية، وتثبت من خلال تقديم الوثائق، التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا[67].

الفرع الثاني: اشكال أخرى لعزل الموظف

وتتمثل في فقدان العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية او التجرد منها وانهاء العلاقة الوظيفية للموظف بسبب فقدانه للحقوق المدنية.

اولا: فقدان العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية او التجرد منها

عرف الدكتور عباس العبودي الجنسية، بالرابطة السياسية والقانونية التي تربط الفرد بالدولة، ويترتب عليها اكتساب حقوق وواجبات، ومن واجب الدولة حماية حقوق وحريات الأفراد ومن واجب المواطن الولاء و الالتزام بالواجبات القانونية' ويعد شرط الجنسية ضروريا للالتحاق بالوظائف العمومية، بمفهوم المخالفة ، يترتب فقدانها أو التجريد منها ، إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف[68] .

وهو ما أكدت عليه المادة 236 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أن فقدان الجنسية أو التجريد منها يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف. كما أكدت المادة 75 من الأمر ذاته على اشتراط الجنسية الجزائرية في التوظيف، وهي أيضا شرط لاستمرار العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة[69].

أما التجريد من الجنسية نصت عليه المادة 22 من الأمر رقم05-01 المتضمن قانون الجنسية، على أن كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها وذلك في الحالات الواردة على سبيل الحصر الممثلة فيما يلي:

---

[67] ريمة مقيمي المرجع السابق, ص157.

[68] بوطبة مراد,نظام الموظفين في القانون الجزائري, دراسة مقارنة,دار هومة,الجزائر,2018,ص381.

[69] انظر الامر 06-03 السابق الذكر.

-إذا صدر ضد الشخص حكم في جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.

-إذا صدر ضد الشخص حكم في الجزائر أو الخارج بعقوبة تفوق الخمس سنوات لارتكابه جناية ويكون التجريد بموجب مرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظته في أجل شهرين، حيث يسري أثر هذا التجريد ابتداء من تاريخ صدور مرسوم التجريد من الجنسية تطبيقا لأحكام المادة 23 من الأمر رقم07-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم05-01 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية، والتجريد من الجنسية الجزائرية لا يمتد لزوج المعني أو أولاده القصر، ومع ذلك يمكن أن يشمل الابن إذا كان شاملا لأبويه.

-إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الجزائر، غير أنه لا يترتب التجريد إلا إذا كانت هذه الأفعال ارتكبت خلال 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية، ولا يمكن الإعلان عن التجريد إلا خلال الخمس سنوات من تاريخ ارتكاب الفعل[70].

ثانيا: انهاء العلاقة الوظيفية للموظف بسبب فقدانه للحقوق المدنية

الحقوق المدنية هي مجموع الحقوق التي تمنح بموجب الدستور، من طرف الدولة لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية، من أجل تحقيق مصالحهم، هو ما نصت المادة49 الفقرة الأولى من دستور2020 على أنه "**يحق لكل مواطن أن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية**"[71] .

حيث يعتبر التمتع بهذه الحقوق، شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها، فإذا فقد الموظف حقوقه المدنية، بسبب الحكم عليه قضائيا في جنحة أو جناية، أدى ذلك إلى إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة. فمن خلال هذا النص يمكن القول أن الحرمان من الحقوق المدنية أمر جوازي للقاضي في حالة الجنح، حيث نص قانون العقوبات صراحة على أنه يمكن

---

[70] المادة 22 من الامر 05-01 المؤرخ في 27-02-2005 المتعلق بقانون الجنسية المعدل والمتمم للامر 70—86 ج ر ج الصادرة بتاريخ 27-02-2005, العدد18.

[71] المادة 49 الفقرة 01 من الدستور الجزائري.

تطبيق عقوبة الحرمان من الحقوق المدنية كعقوبة تبعية أو تكميلية، وألا تزيد مدة هذه العقوبة عن خمس سنوات[72].

وهو ما أكدته أيضا المادة 216 من الأمر 06-03 حيث جعلت فقدان الحقوق المدنية سببا لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة المستخدمة، لأن الجريمة المرتكبة من طرف الموظف المحكوم عليه، لا تسمح له بتولي وممارسة وظيفة عمومية تتطلب في الموظف العام التحلي بقدر كاف من حسن السيرة والسلوك[73].

إضافة لذلك، فإن الحكم بالحرمان من الحقوق المدنية كعقوبة تكميلية، يكون تابعا للحكم الصادر بحق الموظف بالحبس أو السجن كعقوبة أصلية سالبة للحرية. مما يسمح للإدارة المستخدمة بإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بها، تطبيقا لمبدأ السير الحسن للمرفق العام، ونتيجة لذلك، تحرر الإدارة المنصب الذي كان يشغله الموظف وتباشر بإجراءات توظيف شخص آخر[74].

ويشترط في الحكم القضائي بسلب الحقوق المدنية ان يكون:

-ان يكون الحكم قضائيا نهائيا.

-ان يكون الحكم صادر من جهة قضائية وطنية.

-ان يكون الحكم الصادر يتضمن صراحة الحرمان من الحقوق المدنية.[75]

[72] بوطبة مراد, مرجع سابق,ص382.

[73] المرجع السابق نفسه,ص382.

[74] المرجع السابق نفسه,ص382.

[75] نكاع سمرة, مرجع السابق, ص45.

ملخص الفصل الاول:

تناولنا من خلال الفصل الأول ان العزل لم يرد له تعريف معين او حالة معينة قبل صدور الامر 06-03 الذي حدد للسلطة مصدرة قرار العزل الأسباب التي تستند اليها في اتخاذ القرار والتي تكمن في اهمال المنصب وهذا الإهمال يتحقق بغياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية والتي نص عليها أيضا المرسوم التنفيذي 17-321 فبصدور هذين الأخيرين استطعنا التعرف اكثر على قرار العزل واستخراج تعريفات له ورأينا اختلاف وجهات النظر حول الطبيعة القانونية للعزل وتفريقه عن المصطلحات المشابهة له كما عالجنا الأركان التي يقوم عليها قرار العزل.

كما اننا تطرقنا الى الشروط الواجب تحققها لاعتبار الموظف في وضعية اهمال المنصب وحالات التي يتحقق فيها شرط الغياب لمدة 15 يوما لكن يتوفر فيها مبرر قانوني يخلي الموظف من مسؤوليته عن هذا الغياب كل هذا من خلال الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-321.

الفصل الثاني

ضمانات واثار عزل الموظف بسبب اهمال المنصب

نظرا للخطورة الكبيرة لقرار العزل والاثار التي تترتب جراء إصداره عمل المشرع الجزائري على تنظيمه من خلال المرسوم التنفيذي 17-321 ومن خلال هذا الفصل سوف نتعرف على مختلف الإجراءات والضمانات التي أصدرها المشرع وأيضا الاثار المترتبة عن قرار العزل.

المبحث الاول: الضمانات القانونية لحماية الموظف من العزل

لقد اعطى المشرع الجزائري سلطة إقرار العزل بسبب اهمال المنصب للإدارة بشكل منفرد ولضمان قيامها بوظيفتها بشكل محايد اقر مجموعة من الإجراءات والضمانات التي تحفظ حق الموظف في مواجهة التعسف الذي قد يتعرض له من طرف هذه الاخيرة وكذلك تتيح الإدارة مجالا اكبر للتحكم في سير مرافقها ايضا تعطي هذه الضمانات شفافية اكبر لقرار العزل نظرا لخطورته واثاره الكبيرة على الموظف والإدارة , وفي هذا المبحث سوف نتعرف اكثر على الضمانات القانونية التي اقرها المشرع والتي تنقسم الى الضمانات السابقة لصدور القرار واللاحقة لصدوره.

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل والضمانات المتعلقة به

في مطلبنا الأول سوف نتعرف على الضمانات السابقة لصدور قرار العزل من خلال فرعين الأول الضمانات السابقة لصدور القرار والفرع الثاني الضمانات المصاحبة له.

الفرع الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل

لقد بيّن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر الإجراءات الواجب مراعاتها من طرف السلطة الإدارية المختصة عند توقيع عقوبة العزل ، حيث تناولها بالتفصيل في الفصل الثاني منه المعنون بـ" **معاينة الغياب وكيفيات الاعذار** "[1] والتي سوف نتعرف عبيها فيما يلي:

أولا: معاينة الغياب للموظف

[1] انظر 17-321 السابق الذكر.

إذا لاحظت الإدارة تغيب الموظف عن العمل في غير حالات التغيب المبررة قانونا، تقوم بمعاينة هذا الغياب بموجب وثيقة مكتوبة والتي تودعها في ملفه الإداري، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي 17-321 :" **يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري.**"[1]

1-مفهوم الغياب :

عُرف الغياب على أنّه التخلي على منصب العمل في توقيت العمل أو هو الخروج غير المصرح به أثناء وقت العمل، كما أجمع الفقه على أنّ الغياب المؤدي إلى عزل الموظف هو الغياب الجسماني عن العمل في أوقات العمل و المرسوم 17-321 قد أورد حالات العذر على سبيل المثال لا الحصر خاصة وأنّ هناك حالات أخرى تعدُّ عذرًا مقبولا ومثاله المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله كأن يودع الحبس أو تحدد إقامته وقد تناول المشرع الجزائري الغياب في عدّة نصوص ولكن بمسميات مختلفة فقد عبّر عنه في قانون90-11وسماه "انقطاع عن العمل" كما استعمل أيضا كلمتي "الغياب والتغيب[2]".

اما قانون الوظيفة العمومية 06-03 فقط تطرق إلى ثلاث أنواع من الغياب.

-**الغياب القانوني:** وهو الغياب المنصوص عليه قانوناً مثل: أيام الراحة والعطل مدفوعة الأجر وأيام الراحة الأسبوعية، عالجها المشرع ضمن أمر06-03 ضمن الفصل الأول منه بعنوان "العطل" أيضا في المواد من194 إلى المادة 206.

-**الغياب المبرر:** وهو الغياب المبرر إمّا بصفة مسبَقة أو لاحِقة وهذا لأسباب مختلفة[3].

[1] انظر 17-321 السابق الذكر.

[2] حكيمة ناجي, عمير سعاد, السلطة التقديرية للإدارة في اصدار قرار العزل الموظف من خلال المرسوم 17-321' مقال, حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية, المجلد15,العدد 02,الجزائر, تبسة, 2021,ص121.

[3] المرجع السابق نفسه, ص121.

وهذا ما حدّدته المادة 208 من أمر 06-03 حيث نصّت على أنّ الموظف يستفيد من غياب بشرط أن يحصل على إذن مسبق[1].

-**الغياب غير المبرر**: والذي يفتقر إلى وجود إذن من السلطة التي لها صلاحية التعيين سواء كان ذلك بصفة سابقة أو لاحقة، ونرى أنّ عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يخصّ هذا النوع الأخير من الغياب وهو ما أكّدته المادة 184 من أمر 06-03، حيث نصّت "إذا تغيّب الموظف خمسة عشر 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب...."[2].

2-السلطة التقديرية في معاينة الغياب وإثباته:

-لم يحدد المرسوم التنفيذي 17-321 ضوابط إقرار حالة إهمال المنصب ولا كيفية كتابة التقرير ومرجعيته ومن الناحية العملية يتم ذلك بناءً على ملاحظات الرئيس الإداري فهو الأقرب والأدرى بتصرفات الموظف أو استناداً إلى تقارير جهات التفتيش، وبالرغم من أنّ مرسوم 17-321 قد نصّ على أنّ معاينة الغياب يكون بموجب وثيقة مكتوبة لكنّه لم يحدِّد بدقة محتويات هذه الوثيقة وما الذي تحويه من تفاصيل فيها، كما لم يتطرق الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية لذلك بل نصّ فقط على واقعة معاينة الغياب دون التفصيل فيها. وهذا على خلاف مرسوم 66-152 حيث نصّت المادة 02 منه على: "...**يجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات وإن لزِم الأمر الظروف التي ارتكِبت فيها...**". كما أضافت المادة الثالثة 03 منه على أنه: "**يجوز لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء التحقيق إذا لم يكتف بالإيضاحات الواردة عن الأفعال المنسوبة للمعني والإثبات هو تحرير محضر وإقامة الدليل على حدوث واقِعة معيَّنة من أجل الوصول للحقيقة**". وفي حقيقة الأمر لم ينص الأمر 06-03 وكذا المرسوم التنفيذي 17-321 على هذه الضمانات، فهذا الأخير لم يتضمن أي التزام قانوني يقع على عاتق الإدارة

[1] حالات الاذن المسبق انظر المادة 208 من الامر 06-03 السابق الذكر.

[2] حكيمة ناجي, عمير سعاد, مرجع سابق, ص122.

بإعداده تقرير حول واقعة غياب الموظف وخلفياته وأسباب الغياب وإنّما تمّت الإشارة ضمن المادة 04 منه على "وثيقة مكتوبة" تدون فيها الوقائع لا أكثر وتوضع في ملف الموظف المعني[1].

إنّ الضمانات الممنوحة للموظف قد تكون دون فعالية والسبب في ذلك إعطاء الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف العقاب وتسليطه على الموظف ممّا يجعلها في آن واحِد خصما وحكما.[2]

– يُعرف الإثبات على أنّه إقامة الدليل على حدوث واقعة معينة من أجـل الوصـــــول للحقيقة، ولم يتطرق المرسوم التنفيذي 17–321 إلى كيفية إثبات واقِعة الغياب وكذلك أمر 06–03 فقط ما تكلم عنه هو معاينة الغياب وبالتالي يمكن القول أنّ السلطة الإدارية حسب المرسوم 17–321 تكتفي فقط بمعاينة الغياب دون أن يُلزِمها هذا المرسوم بإقامة الدليل والحجة على هذا الغياب وهو ما نصّت عليه المادة 04 منه "**يتعيّن على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري**"، هذا دون تحديد لماهية هذه الوثيقة ولا محتوياتها بصفة دقيقة، إذ حتّى لم تعطي لها وصف التقرير بل هي مجرّد وثيقة مكتوبة غير مدعمة بأي دليل[3].

إنّ المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 فبراير 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85–59 المؤرخ في 23 مارس 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تكلّم على سلبيات تدوين محاضر المجلس التأديبي بشكل مختصر جدّاً، إذ لا تعكِس بطريقة واضِحة وواقعيّة الأفعال المنسوبة للموظف وأعطى توصيات، وهذه التوصيات هدفها تفادي كل ما يهضم حقوق الموظف، إذ أكد هذا المنشور أنّه" يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناءً على تقرير يتمّ إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني وإرساله للسلطة التي لها صلاحية التعيين"[4].

---

[1] حكيمة ناجي, عمير سعاد, مرجع سابق, ص124–125.

[2] المرجع السابق نفسه,ص124–125.

[3] المرجع السابق نفسه, ص124–125.

[4] المرجع السابق نفسه, ص124–125.

كما أنّ المرسوم 17-321 لم يتكلم عن كيفية معاينة الغياب ومن يقوم بهذه المعاينة. ومن الناحية العملية عادة ما يتمّ ملاحظة سلوكيات الموظف ومدى التزامه بواجباته، من خلال ملاحظات رئيسه المباشر أو استناداً إلى تقارير جهات التفتيش أو حتّى شكاوى المواطنين المنتفعين من خدمات المرفق. أو أن تكون لدى الإدارة أنظمة حديثة للكشف عن أوقات دخول وخروج الموظفين[1].

ثانيا: اعذار الموظف من قبل الإدارة

1-تعريف الاعذار:

لم يعطي الامر 06-03 أي تعريف لمصطلح الإعذار غير انه اكتفى بالإحالة على التنظيم بشأن كيفيات اتخاذه، ونلاحظ ذلك من خلال المرسوم 17-321 الذي لم يعرف الاعذار، بل وكذلك بالنسبة لمختلف الاحكام والقواعد القانونية[2].

حسب نص المادة 184 من الامر 06-03، وكذلك المادة 03 من المرسوم 17-321 على ان اجراء العزل لا يمكن اتخاذه الا بعد الاعذار، وعليه فهو اجراء اداري تمهيدي جوهري لا يمكن للإدارة الاستغناء عنه، ولا يوجد بديل له لأثبات حالة الغياب التي قد تؤدي الى وضعية اهمال المنصب[3] وقد اتجه في هذا السياق الحسين اث ملويا الى ان اعذار الموظف له وظيفتين أساسيتين هما:

-إعطاء فرصة للموظف ليراجع سلوكه، ويسمح للإدارة بمعرفة موقف الموظف قبل اتخاذ قرار العزل.

-حتى لا يتفاجأ الموظف بقرار العزل وحتى تتمكن الإدارة من تعويض المنصب الشاغر مؤقتا ظمانا وحفاضا على مبدئ استقرار المرفق العام.[4]

---

[1] حكيمة ناجي, عمير سعاد, مرجع سابق,ص125-126.

[2] انظر الامر 06-03 و المرسوم التنفيذي 17-321، السابقي الذكر.

[3] حسب نص المادة 148 من الامر 06-03 , والمادة 03 من المرسوم 17-321 السابقي الذكر.

[4] الحسين بن شيخ اث ملويا, الملتقى في قضاء مجلس الدولة, الجزء الثالث, دار هومة, الطبعة 2009, ص378

وحسب نص المادة 167 من الامر 06-03 "يجد الاعذار أساسه القانوني باعتباره وسيلة للتبليغ الموظف بما هو منسوب اليه[1] "

اما المادة 06 الفقرة 02 من المرسوم 17-321 فقد نصت على" **يجب ان تشير الرسالة المتضمنة الاعذار الى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله**".[2]

وعليه يمكننا القول ان الاعذار هو اجراء تمهيدي جوهري يهدف الى التوفيق بين مصلحة الإدارة في ضمان حسن سير المرفق العام، وحق الموظف في ممارسة الضمانات المقررة له قانونا وهذا ما يؤكد ان هذا الاجراء ما هو الا تكريس لمبدئ المشروعية.[3]

2-شروط الاعذار:

اولا: السلطة المختصة في اصدار الاعذار

المرسوم التنفيذي 17-321 المادة 05 الفقرة الأولى منه تنص على" **عندما تعاين الإدارة غياب الموظف خلال يومين عمل متتاليين توجه له اعذارا الى اخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله فورا**"[4] وبالرجوع الى نص المادة 03 من نفس المرسوم نجد ان" **العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول هو اجراء اداري يتخذ بموجب قرار اداري معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين ...**"[5].

وبالتالي السلطة التي لها صلاحية التعيين هي المسؤولة عن اصدار قرار العزل وعليها قبل اصدار هذا القرار القيام بأجراء الاعذار وهي جهة إدارية مختصة.

ثانيا: اجراء الاعذار اجراء كتابي

---

[1] نص المادة 167 من الامر 06-03، السابق الذكر.

[2] المادة 06 الفقرة 02 من المرسوم 17-321، السابق الذكر.

[3] خذيري عمر, عزل الموظف العمومي بسبب اهمال المنصب في ظل المرسوم 17-321, مذكرة ماستر, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة بسكرة, 2019-2020, ص67.

[4] المادة 05 الفقرة الاولى من المرسوم 17-321 السابق الذكر.

[5] المادة 03 من المرسوم السابق نفسه.

بناء على المادة 05 الفقرة الأولى من المرسوم 17-321، نجد ان الاعذار يرسل الى اخر عنوان مسجل في ملف الموظف[1]، وأيضا بناء على المادة 06 من المرسوم 17-321 التي تنص على "**يبلغ الاعذار الى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد السريع ضمن ظرف موصى عليه مع اشعار بالاستلام او باي وسيلة قانونية موصى عليها في التشريع والتنظيم المعمول به**"[2] وهذا ما يؤكد ان الاعذار يكون كتابيا.

ثالثا: احترام اجال تبليغ الاعذار

طبقا لما جاء في نص المادة 05 الفقرة الأولى السابقة الذكر، فان الإدارة ملزمة بتوجيه الاعذار الأول مباشرة بعد معاينة الغياب ليومين متتاليين، كما ان الفقرة الثانية من المادة السابقة تنص على ان "**اذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 05 أيام من تاريخ اول اعذارا و لم يقدم مبررا لغيابه توجه له الإدارة اعذارا ثانيا**"[3]

وبالتالي فالإدارة ملزمة بتقديم الاعذار في وقته. والذي نستخلصه من نص المادتين السابقتين ان الإدارة ترسل اعذارا أولا بعد معاينة الغياب ليومين ثم تنتظر 05 أيام لترسل الاعذار الثاني وهو اخر اعذار تنتظر بعده الإدارة 08 أيام ثم تباشر اجراء العزل.

رابعا: تبليغ الاعذار

نصت المادة 06 من المرسوم 17-321 على ان" **يبلغ الاعذار للموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع اشعار بالاستلام او باي وسيلة منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما**". يتضح من هذه المادة ان الإعلان عن الأعذار يتم عن طريق التبليغ الشخصي للموظف المعني بالأعذار، بحيث يتميز العلم بواسطة التبليغ انه علم حقيقي وثابت في حق المبلغ له[4].

---

[1] انظر المادة 05 الفقرة الأولى من المرسوم السابق نفسه.

[2] المادة 06 من المرسوم المرسوم السابق نفسه.

[3] المادة 05 الفقرة 02 من المرسوم 17-321 السابق الذكر.

[4] بوضياف عمار, المرجع في المنازعات الإدارية, القسم الأول(الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية)و جسور للنشر والتوزيع, الجزائر, الطبعة الأولى,2013,ص204

وأيضا طبقا للمراسلة 255 الصادرة بتاريخ 19 مارس 2014[1] يتضح انه, بالإضافة الى تبليغ الاعذار عن طريق البريد يمكن للإدارة ان تقوم بارسال الاعذار عن طريق المحضر القضائي او عن طريق مصالح الامن(الدرك و الشرطة), ويثبت التبليغ عن طريق البريد الموصى عليه مع الاشعار بالاستلام حسب الفقرة الثانية من المادة السابعة من المرسوم 17-321 "**تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد او الاشعار بالاستلام اللذان اعيدا الى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه بمثابة التبليغ**", وفي كل الحالات الواردة في نص المادتين 07 و08 من المرسوم 17-321 في حالات تبليغ الاعذار عن طريق المحظر القضائي او مصالح الامن فان اثبات التبليغ يتم عن طريق محضر محرر من طرف هذه المصالح[2].

كما يعتبر نص التبليغ قانونيا بحسب نص المادتين السابقتين إذا.

-اذا رفض الموظف المعني بمحض ارادته تسلم الاشعار بالاستلام.

-عندما يتعذر تبليغ الموظف بسبب غياب الموظف عن مسكنه.

-إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الاعذار.

-عندما لا يتم استلام الاعذار من طرف الموظف المعني لسبب يعود الى عدم معرفة موطنه او عدم وجوده فيه.[3]

3-الاثار المترتبة عن الاعذار:

[1] المراسلة 255 الصادرة بتاريخ 19 مارس 2014 ,متعلقة بكيفية اعذار الموظفين الذين في وضعية اهمال المنصب, صادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي, موجه الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى.

[2] مراسلة رقم 672 المؤرخة في 01جويلية 2007 , تتعلق بكيفية تطبيق المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي الموجهة الى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة

[3] انظر المادتين 07-08 من المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

-**اعتبار الإعذار قانوني في كل الحالات:** نصّت المادة السابعة من مرسوم 17-321 على أنّ الإعذار يُعدُّ قانونيا وهذا في كل الحالات أي سواء اِستلم الموظف الإعذار أو لم يستلمه سواءً وجد دليل على ذلك أم لا. إذ نصّت هذه المادة: "يعتبر الإعذار قانونيا:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادتِه استلام الإعذار ولا يثار إشكال بالنسبة لهذه الوضعية.

- إذا اِمتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار" وهنا نتساءل، كيف يمكن للإدارة أن تتثبت من هذا الامتناع. عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.

-كما أضافت المادة الثامنة أنّ" إذا عاد الظرف إلى الإدارة حاملا عبارة "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات على التبليغ[1].

ونلاحظ بهاتين الحالتين الأخيرتين مدى التعسف الذي قد يتعرض له الموظف، فلو افترضنا أنّ الإدارة تعذّرت كتابة العنوان بصفة خاطئة عدَّ مع ذلك التبليغ قانونيّا. وهذا دليل أيضا على أنّ الإعذار ليس لغاية منه إحاطة الموظف بضمانات قبل إصدار قرار العزل بل هو مجرّد إجراء شكلي[2].

-**بداية سريان العقوبات المالية:** بعد توجيه الإعذار للموظف على نحو المبين سابقاً تتحقق فرضيتين اثنتين وهما

[1] ناجي حكيمة, عمير سعاد, مرجع سابق, ص129-130.

[2] المرجع السابق نفسه, ص129-130.

1-رجوع الموظف والتحاقه بمنصب عمله وتقديم مبرر مقبول لغيابه تقوم الإدارة في هذه الحالة بخصم الأيام التي تغيب فيها.

2-أمّا إذا التحق الموظف بمنصب عمله دون تقديم أي مبرر مقبول لغيابه فإنّ الإدارة زيادة على الخصم من راتبه تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقاً للإجراءات المعمول بها في هذا المجال.

3-إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم من الإعذارين توقف الإدارة صرف راتِبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق المتضمن حسن سيرهِ (إنّ عبارة "**تتخذ كل تدبير**" عبارة فضفاضة تمنح الإدارة سلطة تقديرية كبيرة ضد الموظف)[1].

الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بقرار العزل

في هذا الفرع سوف نقوم بالتعرف على السلطة المصدرة لقرار العزل والإجراءات التي تتبعها في تسبيب القرار وكذلك تبليغه.

أولا: السلطة المصدرة لقرار العزل

يقصد بالاختصاص القدرة قانونا على مباشرة عمل إداري معين، فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه ومنه فقواعد الاختصاص من صميم عمل المشرع[2]، والقرار الذي يصدر عن سلطة غير مختصة لا يمكن المصادقة عليه او اجازته، فقواعد الاختصاص من النظام العام فلا يجوز مخالفتها وعلى القاضي اثارتها من تلقاء نفسه[3].

ان النظام المعمول به في الاختصاص التأديبي هو النظام الرئاسي والشبه قضائي وهذا حسب درجة العقوبة، أما بالنسبة للعزل فجعله المشرع اختصاص أصيل للسلطة التي لها صلاحيات التعيين وهذا حسب ما جاءت به المادة **184** من الامر 06-03 السلطة المختصة بإصدار قرار العزل حيث نصت على "**إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة 15 يوما متتالية على الأقل، دون عذر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب**

[1] حكيمة ناجي, عمير سعاد, مرجع سابق, ص 130.

[2] عمار بوضياف, المرجع في المنازعات الإدارية, القسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية, جسور للنشروالتوزيع,ط1, 2013,ص36.

[3] ناجي حكيمة, عمير سعاد, مرجع سابق, ص 130.

إهمال المنصب" وهو الامر الذي أكدته كل من المواد 03-11 من المرسوم 17-321 بقولهما" **العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي ليا صلاحيات التعيين**". و " **إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر 15 من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا**"[1].

وذلك يعني أن المشرع قد تبنى النظام الرئاسي في إصدار قرار العزل وحسب المواد السابقة الذكر، فإن قرار العزل هو قرار انفرادي يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تصدره دون استشارة أية جهة وخاصة اللجنة المتساوية الأعضاء التي تستشار في العقوبات التأديبية الأخرى، كما كان سابقا في المرسوم . 133/66، حيث نصت المادة 56 على أن قرار العزل لا يمكن تقريره إلا بناء على رأي موافق للجنة المتساوية الأعضاء[2].

وبما أن المشرع أعطى للسلطة التي لها صلاحيات التعيين سلطة إصدار قرار العزل بصورة انفرادية ودون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وفق نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، فإن قرار العزل يصدر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية، فهذا لا يعني أن لها كامل الحرية في إصدار قرار العزل، إنما يجب عليها أن تتقيد بالضوابط والإجراءات الموضوعة في المرسوم 17-321[3] ، حيث يعد باطلا وعديم الأثر كل قرار عزل لإهمال منصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم[4].

ثانيا: تسبيب قرار العزل

[1] المادة 184 من الامر 06-03, والمادتين 03-11 من المرسوم 17-321 السابقي الذكر.

[2] اطال فرحات, عزل الموظف بسبب اهمال المنصب, مذكرة ماستر,كلية الحقوق بودواو,جامعة محمد بوقرة ,بومرداس,2017-2018, ص72.

[3] المرجع السابق نفسه, ض72.

[4] انظر المادة 16 من المرسوم 17-321.

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

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

وقد أكد المرسوم التنفيذي 17-321 في المادتين 03 و 11 منه على ضرورة تعليل قرار العزل، كما قضى مجلس الدولة في هذا الشأن بأن"**إهمال الموظف لمنصبه دون مبرر مقبول يعد تسبيبا كافيا ضده**"[3].

وفي حالة عدم قيام الإدارة بتسبيب قرار العزل، فإن ذلك يؤدي إلى بطلانه، بسبب مخالفته لأحكام المادتين 03 و11، وهذا ما أكدته المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-321و التي جاء فيها"**يعد باطلا و عديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم**"[4].

ثالثا: تبليغ قرار العزل

يعتبر تبليغ القرارات بما فيها قرار العزل إجراءا وجوبيا في المواد الإدارية و اجراءا جوهريا تحت طائلة البطلان، و قد أوجبت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-321 على الإدارة المصدرة لقرار العزل، تبليغ الموظف المعني بهذا القرار في أجل لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من

[1] غربي احسن, ضمانات عزل الموظف العمومي بسبب اهمال المنصب, دراسات وابحاث المجلة العربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية, المجلد العاشر, العدد الثالث, 2018,ص423

[2] سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، 1991, ص207.

[3] المادتين 03-11 من المرسوم 17-321 السابق الذكر.

[4] المادة 15 من المرسوم 17-321 السابق الذكر.

تاريخ توقيعه، و هو نفس الأجل الذي حددته المادة 172 من الأمر 06-03 المتعلقة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية، و فق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 172 من الأمر 06-03 عليها في المادة 06 أعلاه و يحفظ في ملفه الإداري. بذلك فالتبليغ يتم إما بالبريد، برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع الإشعار بالاستلام أو بأية وسيلة قانونية, منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما[1].

تبعا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321 يجب أن يتضمن قرار العزل ملاحظة، تعلم الموظف المعني ان القرار يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية المصدرة له، و ذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغه، مع الإشارة بأنه لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر، بعد عزل المعني خلال مدة الشهرين المقررة لرفع التظلم وهذا تحسبا لإبطال الإدارة لقرار العزل و إعادة الموظف لمنصبه[2]

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل

بعد صدور قرار العزل يبقى للموظف حق التظلم الإداري أمام نفس الجهة التي أصدرت قرار العزل مع بقاء منصب العمل الذي كان يشغله طيلة مدة التظلم شاغرا إذ يمكن أن يسفر التظلم عن عودة الموظف لمنصب عمله في حال قدم مبرر مقبول هذا مع حق الموظف في تقديم طعن قضائي حيال ذلك، حيث سوف نناقش في هذا المطلب التظلم الإداري في الفرع الأول والطعن القضائي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التظلم الإداري

سوف نتعرف في هذا الفرع على امكانية التظلم الإداري والشروط الخاصة به والاثار المترتبة عنه.

أولا: امكانية التظلم الإداري في قرار العزل

[1] انظر المادة 06- 12 من المرسوم 17-321' والمادة 172 من الامر 06-03 السابقي الذكر.

[2] المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-1-321 السابق الذكر.

يعتبر التظلم الإداري وسيلة إدارية منحها القانون للموظف للطعن في القرار التأديبي أمام السلطة التأديبية التي أصدرته أو أمام السلطة الرئاسية التي تعلوها، وذلك بهدف تعديل أو إلغاء هذا القرار، ويعد هذا التظلم إجراء سابق للجوء إلى القضاء، حيث يوفر على الموظف الوقت والمال ويخفف على القضاء المنازعات التي يمكن تسويتها وديا بعيدا عن إجراءاته الطويلة والمعقّدة[1].

ولقد منح المشرع هذه الوسيلة للموظف الذي تعرض إلى عقوبة العزل ، حيث ألزم الإدارة أن تحيطه علما بإمكانية التظلم الإداري من قرار العزل من خلال تدوين ملاحظة في تبليغ هذا القرار، تعلمه من خلالها بإمكانية التظلم منه لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وهي السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، وذلك خلال أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ ، حيث تنص المادة 13 الفقرة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 " **ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأنّ قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته ، وذلك في أجل شهرين، ابتداء من تاريخ تبليغه** "[2].

ونظرا لإمكانية إلغاء قرار العزل بعد التظلم إداريا منه، فقد مكنت المادة 13 الفقرة الثانية من المرسوم 17-321 الإدارة من التصرف في المنصب المالي الشاغر خلال أجل الشهرين المحدد للتظلم الإداري من قرار العزل، حيث نصت " **لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة**"[3]

إذن، يمكن للموظف المعاقب بعقوبة العزل أن يختار أولا طريق التظلم الإداري قبل اللجوء إلى القضاء الإداري، كضمانة اختيارية من شأنها أن تجنّبه الإجراءات القضائية الطويلة وتعفيه من مصاريف إضافية، وذلك إذا ما استجابت الإدارة إلى طلبه وسحبت أو ألغت القرار غير المشروع. ولذلك فقد ألزم المشرع في المادة 14 الفقرة الأولى من نفس المرسوم التنفيذي السلطة الإدارية المختصة بإلغاء قرار العزل في حالة تظلم الموظف المعني من القرار في الأجل القانوني

---

[1] زايد محمد, المسؤولية التأديبية للموظف العمومي, دراسة في الوظيفة العمومية, مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة, المركز الجامعي للبيض, العدد الأول, ديسمبر 2013, ص133

[2] المادة 13 الفقرة الأولى من المرسوم 17-321 السابق الذكر.

[3] بدري مباركة, مرجع سابق, ص144

مع تقديم مبرر مقبول، وذلك بعد دراسة هذا المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق التي قدّمها لتبرير غيابه [1].

ويترتب على إلغاء قرار العزل إعادة إدماج الموظف المعني بدون أثر مالي رجعي[2] استنادا إلى قاعدة " الراتب مقابل العمل " ، ولكن هذا من شأنه إلحاق الضرر بالموظف المعني مادام أنه قد برّر غيابه بصفة قانونية ، أي بإثبات وجود مانع أو قوة قاهرة خارجين عن إرادته كما أشارت الى ذلك المادة02 الفقرة 02 من نفس المرسوم التنفيذي[3].

ويلاحظ بهذا الخصوص أنّ المشرع قد ألزم الإدارة قبل اتخاذ قرارها بخصوص هذه المسألة باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وهذا من شأنه توفير نوع من الحماية للموظف المعزول وذلك حتى لا تنفرد الإدارة في دراسة المبرر ، خاصة وأنها نفس الجهة التي اتخذت قرار العزل دون استشارة هذه اللجنة كما سبق بيانه [4].

ثانيا: شروط التظلم الإداري

للتظلم الإداري عدة شروط والتي هي:

-أن يكون التظلم صادر من صاحب الحق أو من يمثله قانونا ولا يشترط توقيع المتظلم على التظلم المقدم منه، بل يكفي فقط أن يكون مقدما باسمه الخاص، لأن عدم توقيعه على التظلم لا يؤثر في كيانه[5]

---

[1] بدري مباركة, مرجع سابق,ص144

[2] المرجع السابق نفسه,ص144

[3] المرجع السابق نفسه, ص144

[4] المرجع السابق نفسه, ص145.

[5] محمد الاحسن, النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة, دراسة مقارنة, رسالة دكتورا,2015-2016, جامعة ابي بكر بلقايد,تلمسان,ص231

-أن يكون القرار محل التظلم قرارا إداريا نهائيا، وبالتالي لا يمكن قبول التظلم إذا لم يتحقق هذا الشرط حيث أن الملاحظات والتنبيهات التي يوجهها الرؤساء إلى مرؤوسيهم لا يمكن اعتبارها جزاءات تأديبية، ومن ثم لا تصلح أن تكون محلا للتظلم منها[1].

-كما يشترط في التظلم الإداري أن يرد بعد صدور القرار، إذ لا محل للتظلم من قرار لم يصدر بعد حتى لو كانت نية الإدارة تتجه إلى إصداره وهذا بغرض إتاحة الفرصة أمام الجهة الإدارية لمراجعة نفسها، فتقديم شكوى إلى جهة الإدارة قبل إصدار القرار لا يغني عن وجوب قيامه بالتظلم إلى الإدارة بعد صدور القرار، ومن ثم فإن أي إجراء يتخذه الموظف قبل صدور القرار المشكو منه لا يمكن أن يعتبر تظلما، لأنه لا يمكن افتتاح خصومة بشأن قرار لم يصدر بعد، إذ العبرة هي بالتظلم الذي يقدمه صاحب الشأن بعد صدور القرار المتظلم منه، وليس بالطلب الذي يسبق القرار[2].

- يقدم الموظف التظلم الى الجهة التي اصدرت قرار العزل وهذا حسب نص المادة 830 الفقرة الأولى من (قانون الإجراءات المدنية والادارية) رقم 08-09حيث نصت على" يقدم التظلم الى الجهة الإدارية مصدرة القرار"

-ان يكون التظلم صريحا وواضحا ومحدد المعنى فيما يهدف اليه اما تعديل او سحب او الغاء القرار الإداري[3].

-يجب تقديم التظلم في الآجال القانونية لأنه بفوات الآجال او المدة المحددة للتظلم تزول الحكمة المرجوة للتظلم لاسيما ان التظلم يشكل ضمانا إداريا للموظف[4].

ثالثا: الاثار المترتبة عن التظلم الإداري

تتمثل الاثار المترتبة عن التظلم الإداري فيما يلي:

---

[1] بوادي مصطفى, ضمانات الموظف العام في مجال التأديب, دراسة مقارنة, أطروحة دكتورا, جامعة أبو بكر بلقايد, تلكسان,2013-2014,ص177.

[2] نفس المرجع السابق, ص329.

[3] يحي قاسم علي سهل, فصل الموظف العام, دراسة مقارنة, أطروحة دكتورا,جامعة الجزائر , 2005,ص364.

[4] زياد عادل , تسريح الموظف العمومي وضماناته, أطروحة دكتورا, جامعة مولود معمري ,تيزي وزو,2016,ص229.

1-حالة الرد الصريح:

تأخذ حالة الرد الصريح للادارة على التظلم الذي يقدمه الموظف المعزول موقفين:

-حالة قبول التظلم: وهو أن ترد جهة الإدارة على التظلم بالإيجاب وتسحب القرار المطعون فيه أو تعدله خلال الميعاد المقرر لبحث التظلم ستون60 يوما وقبل رفع دعوى الإلغاء، وفي هذه الحالة لا توجد أي مشكلة لأن النزاع ينتهي في مهده ويكون التظلم حقق الهدف المرجو منه وليس للطاعن الحق في رفع دعوى الإلغاء مادامت الإدارة قد استجابت لطلباته حيث تنتفي شرط المصلحة[1].

-حالة رفض التظلم: يكون هذا الرفض إما كليا أو جزئيا خلال مدة شهرين من تاريخ تقديم التظلم، وهنا يمكن للطاعن أن يرفع دعوى الإلغاء خلال هذه المدة أي شهرين من تاريخ تقديمه من طرف الطاعن[2].

2-سكوت الإدارة عن الرد على التظلم الإداري (رد ضمني):

نصت المادة 830 من (قانون الإجراءات المدنية والادارية) رقم 08-09 على انه في حالة سكوت الجهة الإدارية المتظلم امامها عن الرد خلال شهرين فان ذلك يعد بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الاجل من تاريخ تبليغ التظلم وعليه فان المتظلم خلال فترة الانتظار المحددة بشهرين لا يستطيع رفع دعوى امام القضاء المختص، ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد بمثابة قرار سلبي[3].

اما المرسوم التنفيذي 17-321 فلم ينظم هذه الحالة، الامر الذي يستدعي تطبيق القواعد العامة في القانون الإداري، وبالتالي فان عدم رد الإدارة على تظلم الموظف الصادر في حقة قرار العزل خلال اجل شهرين من رفع تظلمه يعد بمثابة قرار سلبي[4].

الفرع الثاني: الطعن القضائي

---

[1] بعلي محمد الصغير, القضاء الإداري دعوى الإلغاء, دار النشر والتوزيع ,دط,الجزائر,2012,ص125

[2] المرجع السابق نفسه, ص125.

[3] ابوحميدة عطاء الله, الوجيز في القضاء الإداري, تنظيم, عمل واختصاص, دار هومة, الجرائر, الطبعة الثالثة,2014,ص229.

[4] اطال فرحات, مرجع سابق. ص83.

تعتبر دعوى الإلغاء من اهم الدعاوى القضائية فهي وسيلة لإلغاء القرارات القضائية ومن بينها قرار العزل وفي فرعنا هذا سوف نتعرف على هذه الدعوى تعريفها وخصائصها وشروطها وأيضا الأساليب المتبعة للطعن بالإلغاء في قرار العزل ودعوى التعويض.

أولا: تعريف دعوى الالغاء وخصائصها

سوف نتعرف أولا على تعريف هذه الدعوى ثم ننتقل الى الخصائص

1-تعريف دعوى الالغاء:

عرفها الدكتور عمار بوضياف" بانها دعوى قضائية ترفع امام الجهة القضائية المختصة بغرض الغاء قرار اداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا"[1].

كما عرف الدكتور الطماوي دعوى الإلغاء بانها" هي الدعوى التي يرفعها احد الافراد للقضاء الإداري يطلب فيه اعدام قرار اداري مخالف للقانون"[2].

كما تعرف دعوى الإلغاء بانها" دعوى قضائية يطلب بمقتضاها من القضاء الإداري الغاء قرار اداري صادر عن إرادة منفردة والحكم بإلغائه إذا تبين انه غير مشروع"[3].

2-خصائص دعوى الالغاء:

تتميز دعوى الإلغاء بجملة من الخصائص التي تنفرد بها عن باقي الدعاوى والمتمثلة فيما يلي:

-دعوى من إنشاء مجلس الدولة الفرنسي

[1] عمار بوضياف, المرجع في المنازعات الإدارية, الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية,الطبعة الثالثة, جسور للنشر والتوزيع, الجزائر , 2018,ص10.

[2] سليمان محمد الطماوي, الوجيز في القضاء الإداري, دراسة مقارنة, دار الفكر العربي, القاهرة,1985,ص151.

[3] الطاهر خالد بن خليل, القضاء الإداري, ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية, الجزء الأول, مكتبة القانون والاقتصاد, السعودية, 2009,ص176.

ظهرت هذه الدعوى في فرنسا منذ حصول مجلس الدولة على ولاية القضاء المفوض عام 1872, وظلت هذه الدعوى من اختصاص مجلس الدولة حتى صدور مرسوم 30 سبتمبر عام 1953 الذي اسند الى المحاكم الادارية اختصاص نظر المنازعات الإدارية[1].

-تمتاز دعوى الإلغاء بان سلطة القضاء الإداري فيها تقتصر على بحث مشروعية القرار ومدى اتفاقه وقواعد القانون، وإلغاء ذلك القرار اذا كان مخالفا للقوانين، وبالتالي فان سلطة القاضي الإداري لا تتناول تحديد نطاق المركز القانوني للطاعن او ان يقوم بسحب قرار الإدارة او تعديله او ان يصدر قرارا اخر محل القرار المعيب الذي أصدرته الإدارة او حتى ان يوضح للإدارة القرار الواجب اتخاذه بشكل صريح.[2]

-دعوى الإلغاء دعوى موضوعية

يخاصم الطاعن في دعوى الإلغاء القرار الإداري غير المشروع، ولذلك تعد دعوى الإلغاء دعوى موضوعية لان الخصومة التي تنشئها هي خصومة موضوعية لا شخصية ولا ذاتية، بمعنى اخر أن دعوى الإلغاء تخاصم قرار الإدارة ولا تخاصم الإدارة نفسها فبخلاف دعوى القضاء الكامل التي توصف بانها دعوى شخصية لأنها توجه ضد الإدارة وتنصب على حق ذاتي أو شخصي لرافع الدعوى، فهي خصومة حقيقية بين الطاعن والإدارة تهدف إلى تحديد المركز القانوني للطاعن[3].

-يتمتع الحكم القضائي الصادر في دعوى الإلغاء بحجية مطلقة

إذ لا يقتصر على طرفي الدعوى بل تكون له حجية إزاء الكافة بحيث يستطيع أن يتمسك بذلك الحكم الذي يقرر عدم مشروعية القرار الإداري كل ذي مصلحة، ولو لم يكن طرفا في الدعوى، ذلك أنه متى ما الغي القرار الإداري لمخالفته القانون فانه يعد ملغيا بالنسبة إلى الأفراد

[1] بن علي خلدون, دعوى رقابة عدم المشروعية في القرار الإداري, مجلة الحقوق والعلوم السياسية, المجلد16, العدد01, 2023, ص1546.

[2] المرجع نفسه, ص1546.

[3] المرجع نفسه, ص1546

كافة وكأن القرار لم يصدر أصلا، وهذا بخلاف دعوى القضاء الشامل التي يتمتع الحكم فيها بحجية نسبية تقتصر على أطراف الدعوى، فلا يتمسك به أي شخص اخر لم يكن طرفا فيها[1].

-تحكم دعوى الإلغاء إجراءات وشكليات خاصة

اذ يتطلب القانون لقبول نظر دعوى الإلغاء استيفاء إجراءات وشكليات معينة[2].

ثانيا: شروط رفع دعوى الإلغاء

تتعدد شروط دعوى الإلغاء التي يجب ان تتوافر في القرار الإداري من شروط تتعلق بالقرار محل الطعن الى شروط تتعلق بالطاعن وأخرى تتعلق بالعريضة ومواعيد الطعن وذلك حتى يمكن الطعن فيه بدعوى الإلغاء امام القضاء الإداري وتجدر الإشارة الى انه تختص المحاكم الادارية بالنظر في دعوى الالغاء كأول درجة طبقا للمادة 801 من القانون 22-13 المتضمن (قانون الإجراءات المدنية والادارية) وتختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية طبقا للمادة 900 من نفس القانون[3].

1-شرط الصفة والمصلحة:

-الصفة:

على رافع الدعوى أن يكون هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، ومنه تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي[4]، يعتبر شرط الصفة شرط كلي في رفع دعوى الإلغاء، وهو ما نص عليه

[1] بن علي خلدون المرجع السابق, ص1546.

[2] المرجع السابق نفسه, ص1546.

[3] المواد 801-900, من القانون22-13 المؤرخ في 13ذي الحجة عام 1443 الموافق ل12 يوليو سنة 2022 المتضمن (ق ا م ا), الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية, عدد 48,صادر في17 يوليو 2022.

[4] شيهوب مسعود, المبادء العامة للنزاع الإداري, الجزء الثاني, الطبعة الثالثة,د م ج, الجزائر,2005, ص271-272.

المشرع الجزائري في المادة **13** من (قانون الإجراءات المدنية) " **لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة**"[1].

-المصلحة:

لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة، حيث إذا لم تكن المصلحة لا تكن الدعوى فالمصلحة شرط أساسي من شروط قبول الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة، و يجب أن تكون المصلحة مباشرة وشخصية[2].

-الاهلية:

ولقد أخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المواد 64 و65 من (ق ا م ا) رقم 08-09 حيث يعد شرط الأهلية شرطا موضوعيا والا تعرضت الدعوى للدفع بالبطلان، فالأهلية تثبت للشخص منذ ولادته وتنتهي بموته طبقا لنص المادة 25 من القانون المدني ، وبالتالي فلا يمكن لأي شخص اللجوء للقضاء دون توفر شرط الاهلية[3].

2-شرط الميعاد في رفع الدعوى:

يشترط لقيام دعوى الإلغاء أن يتم الطعن خلال الأجل المحدد قانونا، حيث أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع الدعوى أمام القضاء الإداري وفقا لقانون إجراءات مدنية وادارية الساري، بأربعة 04 أشهر تسري على الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو المحاكم الإدارية الاستئنافية أو بالطعن بالنقض أمام مجلس الدولة. حيث حددت المادة 829 من (ق ا م ا) أجال رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشر

[1] المرجع السابق نفسه, ص272.

[2] بعلي محمد الصغير، **الوسيط في المنازعات الادارية**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة(الجزائر)،2009، ص 166.

[3] المرجع السابق نفسه, ص166.

القرار التنظيمي، ويجوز للمدعي أن يتقدم بتظلم إداري ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له[1].

وبتنصيب المحاكم الإدارية للاستئناف، فقد أصبح الطعن بالاستئناف أمام هذه المحاكم بنص المادة 900 من القانون 22-13، كما نص على إبقاء نفس الآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى832 من نفس القانون، وهي نفسها المنصوص عليها في القانون رقم 08-09، حيث بقيت الآجال دون تعديل، ثم يصبح الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة، المادة 812 الفقرة 02 من القانون رقم 22-13، حيث تكون الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية للاستئناف قابلة للطعن بالنقض أمام مجلس الدولة[2]

3-شرط التظلم الاداري:

نص (ق ا م ا) رقم 08-09 على جواز الطعن المسبق بمعنى، يجوز للشخص المعني أن يقدم تظلما مسبقا قبل اللجوء للقضاء مباشرة ، ويرجع السبب إلى عدم إلزامية التظلم الإداري للموظف العام يكمن في تخفيف العبء على الموظفين المتقاضين، وتبسيط إجراءات دعوى الإلغاء الذي يعتبر التظلم أحد مظاهر تعقيدها[3].

ثالثا: دعوى التعويض

إذا لحق الموظف العام أضرارا جراء صدور قرار العزل الغير مشروع، وحين صدور الحكم القضائي بإلغائه يصبح له الحق في التعويض عن كامل الأضرار، حيث نص المادة 801 من (قانون الإجراءات المدنية والادارية) رقم 08-09 يبين الجهة التي يرفع أمامها دعوى التعويض، وهي المحاكم الإدارية والتي تختص بالفصل في دعاوى القضاء الكامل[4].

---

[1] بعلي محمد الصغير المرجع السابق ، ص166.

[2] شيهوب مسعود، مرجع سابق، ص272

[3] بربار عبد الرحمان، **شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09** ، الطبعة الأولى ، منشورات بغداد، الجزائر 2009 ، ص 432.

[4] اطال فرحات، مرجع سابق، ص85.

فدعوى التعويض هي دعوى لحماية حقوق وحريات المواطن بصفة عامة والموظف بصفة خاصة في مجال الوظيفة العامة, وقد عرف بعض الفقهاء دعوى التعويض في المجال التأديبي، بأنها الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف للحصول على تعويض مالي عن كافة الأضرار التي لحقته بسبب توقيفه بطريقة غير مشروعة، أو بسبب عدم تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء العقوبة، ويشترط لقبول دعوى التعويض عدة شروط أهمها:

- وجود القرار الضمني أو الصريح.
- شرط الصفة.
- شرط المصلحة.

وبالتالي فدعوى التعويض هي أكثر الدعاوى الإدارية تطبيقا، وهذا ما يساعد في عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة، لضمان الحماية القضائية لحقوق الموظفين العامين، وكذا مصالحهم خصوصا في مجال النظام التأديبي[1].

[1] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص568.

المبحث الثاني: الاثار القانونية والمالية المترتبة عن صدور قرار العزل

لان قرار العزل يؤدي الى الانهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة فقد تم تنظيمه وفق قواعد قانونية واجراءات محددة قبل صدور القرار وبعد صدوره، عند صدور قرار العزل واستكمال كل الإجراءات يبدا سريان الاثار القانونية والمالية التي تمس كل من الإدارة مصدرة القرار والموظف الصادر في حقه قرار العزل والتي سوف نتعرف عليها من خلال هذا المبحث والذي يضم مطلبين الأول يخص الاثار القانونية والثاني الاثار المالية.

المطلب الاول: الاثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل

بالنسبة للأثار القانونية الناتجة عن قرار العزل فهي تسري على الموظف والإدارة وهذا ما سنعالجه في هذا المطلب.

الفرع الأول: الاثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف

الاثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف تتجلى في فقدانه لصفة الموظف وعدم القدرة على التوظيف من جديد في الوظيف العمومي وهذا ما سوف ندرسه في هدا الفرع.

أولا: فقدان صفة الموظف

تكاد تجمع معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العامة على أن العزل شأنه شأن حالات إنهاء الخدمة الأخرى، يفقد الموظف صفة الموظف العام وهذه نتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة، فتصبح الوظيفة التي كان يشغلها خالية، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقية[1].

ولقد نصت المادة 216 من الأمر **06-03** على اعتبار العزل من بين حالات إنهاء الخدمة والتي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف حيث نصت على انه " **ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق**

[1] سهل يحي علي قاسم سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة دكتورا، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر, 2005, ص96.

المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة"، وبمقتضى هذه المادة فإن فقدان صفة الموظف لا تكون إلا بتوافر شرطين:

- انهاء تام للعلاقة الوظيفية، فإنهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا بالاستيداع لا يفقد صفة الموظف.
- وجود سبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية.

وأساس هذا الأثر أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية يلغي المركز القانوني للموظف، فيفقد هذه الصفة[1].

ثانيا: عدم إمكانية التوظيف من جديد

من بين الشروط التي حددها الامر 06-03 لاعادة التعيين والترشح من جديد في الوظيفة العمومية ان لا يكون الموظف قد تم عزله من الوظيفة بسبب اهمال المنصب, وهذا ما يمكن استخلاصه من المادة 185 من الامر 06-03 وما يلاحظ على هذه المادة ان المشرع قد منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية, وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور فهذا الحكم يعد خرقا لأحكام الدستور التي اقرت ان الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن[2], وكان من الاجدر ان يحرم الموظف لمدة معينة فقط على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تم اقصاءه 3سنوات[3].

وبالرجوع الى المرسوم التنفيذي 17-321 يتضح انه نص صراحة في نص المادة 14 على انه " **إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال المدة المحددة في المادة 13 أعلاه تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق**

---

[1] بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية عي ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة, أطروحة دكتورا, جامعة بن يوسف بن خدة, كلية الحقوق, جامعة الجزائر1,2017, ص402.

[2] من **دستور الجزائري نص** على "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي حددها القانون ".

[3] المادة 18 من المرسوم رقم 17-322، المؤرخ في 2017/11/02، الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد66، سنة 2017, "على المتربص الذي صدر في حقه قرار العزل بسبب اهمال المنصب عدم التوظيف مجددا لمدة 3 سنوات".

المقدمة، وبعد اخذ راي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك او الرتبة اللذين ينتمي اليهما، وفي هذه الحالة يعاد ادماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي"[1].

من خلال المادة السابقة نستنتج ان إعادة ادماج الموظف تعتمد على الغاء قرار العزل من طرف السلطة المصدرة له وهذا بتوفر الشروط التالية:

-تقديم الموظف المعزول للمبرر المقبول خلال اجل شهرين.

-قيام الإدارة المختصة بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق التي تقدم بها الموظف المعزول.

-الاخذ براي اللجنة متساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك او الرتبة اللذين ينتمي اليهما الموظف المعزول.

-إعادة ادماج الموظف المعزول تتم دون أثر مالي رجعي، وهذا الأثر راجع لكون ان الإدارة تقوم بإلغاء قرار العزل وليس سحبه.[2]

الفرع الثاني: الاثار القانونية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة

بالنسبة للإدارة تتمثل الاثار القانونية لقرار العزل في مدى قابلية قرار انهاء الخدمة للإلغاء وتحرير منصب عمل الموظف المعزول وهذا ما سوف نعالجه في هذا الفرع.

اولا: مدى قابلية قرار انهاء الخدمة للإلغاء

بعد صدور قرار العزل أو قرار إنهاء الخدمة من السلطة التي لها صلاحية التعيين يكون غير قابل للإلغاء متى كان مستوفيا لجميع الشروط القانونية، فقرار إحالة الموظف على التقاعد أو استقالته أو تسرحه أو عزله غير قابل للرجوع فيه[3].

---

[1] المادة 14 من الامر 17-321.

[2] سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 439.

[3] هاشمي خرفي, الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية, دار هومة, الجزائر, 2011,ص227.

إلا أنه يمكن أن يكون قابلا للمراجعة بعيب عدم المشروعية حيث تعد المشروعية سبب كاف لمراجعة قرار إنهاء العقوبة الوظيفية سواء كان ذلك بناء على إرادة الإدارة بالسحب أو الإلغاء أو بناء على حكم القاضي الإداري بالإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف والإدارة[1].

من جهة أخر يمكن أن تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل في حالة إذا ما قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا لغيابه في أجل شهرين من صدور القرار وهذا حسب نص المادة **14** من المرسوم التنفيذي رقم **17-321**، كما يمكن أن يلغى عن طريق إمكانية تظلم الموظف المعزول لدى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار وهو ما نصت عليه المادة **13** من نفس المرسوم[2].

ثانيا: تحرير منصب عمل الموظف المعزول

حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 فإن الموظف الصادر بحقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب يشطب من تعداد المستخدمين، وبالتالي يصبح المنصب شاغرا يمكن للإدارة استغلاله مجددا، ويدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف، ويشطب اسم الموظف من القائمة الإسمية لتعداد الموظفين. وتعد طريقة الاستخلاف عن طريق تحرير منصب العمل واستغلاله من أساسيات التسيير التقديري للموارد البشرية التي تشدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على ضرورة احترامها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية[3].

المطلب الثاني: الاثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل

بالإضافة الى الاثار القانونية التي تلحق الإدارة والموظف على حد سواء فلدينا أيضا الاثار المالية الناتجة عن قرار العزل والتي سوف نعالجها في الفرعين الآتيين

---

[1] بوطبة مراد, نظام الموظفين في القانون الجزائري, دراسة تحليلية عي ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة,أطروحة دكتورا, جامعة بن يوسف بن خدة, كلية الحقوق, جامعة الجزائر1,2017,ص410.

[2] انظر المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

[3] بوطبة مراد, مرجع سابق, ص410.

الفرع الأول: الاثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف

الاثار المالية بالنسبة للموظف تتمثل في الاستفادة من الحق في معاش التقاعد وتمكين حصول الموظف المعزول على التعويض والمكافئات المالية.

اولا: الاستفادة من الحق في معاش التقاعد

كأصل عام يستحق الموظف تعويضا عن مدة الخدمة التي قضاها في الوظيفة في حال تركها، بغض النظر عن سبب انهاء خدمته، حيث يترتب على انهاء الخدمة حرمانه من الراتب فيعوضه القانون بما يشبه ذلك[1].

فبخصوص العزل بسبب اهمال المنصب فانه وبخلاف الامر رقم 66-133 الذي اقر صراحة في نص المادة 67 على ان العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع او دون إيقاف الحق في المعاش, فان القانون الأساسي العام للوظيفة الصادر بموجب الامر 06-03 وكذلك المرسوم التنفيذي 17-321 لم يقرا ضمن الاحكام المتعلقة بعزل الموظف بسبب اهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش تقاعدهم او حرمانه منه, الا انه وبالرجوع الى القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016 المتعلق بالتقاعد نجد انه حدد الشروط العامة التي يجب استيفاءها حتى يستفيد الموظف المعزول من المعاش تقاعده, بحيث نصت المادة 02 منه على "تعدل وتتمم احكام المادة 06 من القانون 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 وتحرر كما يلي[2]

المادة 06" تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء العامل الشرطين الآتيين

-بلوغ سن 60 على الأقل، غير انه يمكن إعادة المرأة العاملة منها ابتداء من سن 55.

-قضاء مدة 15 سنة على الأقل.

[1] عبد العزيز سعد مانع العنزي, مرجع سابق, ص136.

[2] المادة 03 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31-12-2016 المتعلق بالتقاعد.

ومنه نستنتج انه لا يمكن للموظف المعزول الاستفادة من معاش التقاعد الا في حالة استيفائه للشروط السابقة[1].

ثانيا: تمكين حصول الموظف المعزول على التعويض والمكافئات المالية

حسب نص المادة 120 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتقاضى الموظف رتبه من الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، وبالتالي فالموظف المعزول له الحق في المطالبة بتسديد الرتب الذي لم يمنح له قبل أن يتم عزله. كما نصت المادتان 124 و 125 من الأمر نفسه، على أنه يمكن للموظف أن يستفيد من التعويضات و المنح. فإذا تخلفت الإدارة العمومية عن دفع هذه المنح والتعويضات للموظف أثناء خدمته الفعلية، يجوز له المطالبة بها بعد صدور قرار العزل في حقه. وعموما، تسوى الوضعية المالية للموظف المعزول قبل عزله، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف أو العامل الذي انتهت خدمته كمساعدة مادّية تحفيزية، وعرفانا بالخدمة التي قدمها، فإن الأمر رقم06-03 ومختلف القوانين الأساسية الخاصة لم تنص عليها[2].

الفرع الثاني: الاثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة

تتمثل الاثار المالية بالنسبة للإدارة في التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة العمومية و إلزام الإدارة بدفع المستحقات المالية قبل نهاية العلاقة الوظيفية والتي سوف نعالجها في هذا الفرع

اولا: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة العمومية

تتوقف الإدارة العمومية عن دفع راتب الموظف المعزول من ميزانيتها، ويتجلى ذلك من خلال إصدار شهادة توقيف الراتب من المصالح المالية، ويبدأ سريان هذا الأمر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية، ونجد هذه الوضعية من خلال الأمر **06-03** في نص المادة **12** والتي

[1] المادة 06 من القانون 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983.

[2] الأمر 03/06 .السابق الذكر.

مفادها أن الراتب يمثل المقابل للواجبات القانونية ، كما أكدته المادة **207** من نفس الأمر، حيث نصت على أن الموظف مهما كانت رتبته لا يمكنه أن يتقاضى راتبا عن فترة غيابه . وبالتالي فالموظف المعزول لا يمكنه أن يتقاضى راتبا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية[1].

ثانيا: إلزام الإدارة بدفع المستحقات المالية قبل نهاية العلاقة الوظيفية

لقد تمت الإشارة سابقا من خلال المواد **120، 124، 125** من الأمر رقم **06-03** إلى أن الإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها الموظف العمومي الذي تم عزله، ملزمة بأداء كل الرواتب والتعويضات المالية والمكافئات والعلاوات المستحقة، قبل إنهاء العلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف المعزول[2].

[1] نكاح سمرة,صايم أسماء, عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري, مذكرة ماستر, تخصص قانون عام, جامعة محمد لمين دباغين, سطيف,2021-2022, ص72.

[2] اطال فرحات, مرجع سابق,ص77.

ملخص الفصل الثاني:

عالجناها من خلال الفصل الثاني من البحث خضوع قرار العزل وارتباطه بمجموعة من الإجراءات التي تنظمه حيث ان هذه الإجراءات تحوي اجراءات تسبق اتخاذ القرار وهي معاينة الغياب واعذار الموظف في الآجال المحددة قانونا عن طريق اعذارين الأول خلال يومين والثاني بعد 08 أيام, أيضا إجراءات معاصرة لاتخاذ القرار وهي تحديد الجهة المصدرة للقرار وهي الجهة الإدارية المختصة تصدر القرار بمفردها دون تدخل أي جهة أخرى كذلك تسبيب القرار وأيضا تبليغه بواسطة وسائل التبليغ المنصوص عليها قانونا, كما ان هناك إجراءات تقع بعد توقيع قرار العزل وتتمثل في التظلم الإداري خلال شهرين من اصدار القرار يبقى فيها منصب الموظف شاغرا حتى انتهاء مدة التظلم و اجراء الطعن القضائي الذي يمكن الشروع فيه بعد انتهاء مدة التظلم الإداري هذه الإجراءات تعمل على ضمان سير المرفق العام وحفظ حقوق الموظف.

كما تطرقنا الى الاثار المترتبة عن قرار العزل وهي اثار قانونية تودي الى فقدان صفة الوظيفة وعدم إمكانية التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وأيضا اثار مالية تؤدي الى قطع الراتب عن الموظف في بعض الحالات وكل هذه الإجراءات والاثار عالجها المرسوم التنفيذي 17-321.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب حاولنا الالمام بكامل العناصر التي تخص العزل حيث ان غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية يترتب عليه اصدار قرار العزل في حقه ونظرا لخطورة هذا القرار على الحياة الوظيفية للموظف من خلال خسارته لمنصب عمله وعدم إمكانية توظيفه في قطاع الوظيف العمومي من جديد يحتاج هذا الأخير الى اجراءات دقيقة تحفظ حق الموظف والتي قد نظمها المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 17-321 المتضمن كيفيات عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب و الذي ادرج فيه جميع الإجراءات التي تتبعها السلطة مصدرة قرار العزل من بداية غياب الموظف الى غاية اصدار القرار وتبليغه وأيضا الإجراءات التي يتبعها الموظف سواء بتبرير الغياب او التظلم الإداري وصولا الى الطعن القضائي.

يعتبر أي خروج للإدارة عن احكام المرسوم التنفيذي 17-321 بمثابة ابطال لقرار العزل وذلك لتفادي تعسفها كونها تنفرد بإصدار قرار العزل لوحدها.

ومن خلال هذا البحث توصلنا الى عدة نتائج وتوصيات، اما عن النتائج فنذكر منها:

1-حصر سبب العزل في تحقق وضعية اهمال المنصب الناتجة عن غياب الموظف لمدة 15 يوما عن منصب العمل دون مبرر مقبول.

2-لم يصرح المشرع الجزائري بالطبيعة القانونية للعزل الامر الذي أدى الى انقسام الآراء بين من يرى بانة عقوبة تأديبية ومن ينظر له على انه اجراء اداري.

3-عدم اشراك وضعية اهمال المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة رغم ان سبب اهمال المنصب هو الغياب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر والغياب دون مبرر يعتبر من الأخطاء المهنية واعتباره العزل اجراء اداري بدل ان يكون اجراء تأديبي.

4-ترك قرار العزل في يد السلطة الإدارية وحدها دون اشراك أي جهة مستقلة مما قد يفتح الباب لإمكانية تعسف الإدارة في اتخاذ القرار الذي يعتبر من أخطر القرارات الإدارية على الحياة المهنية للموظف.

5-عدم إمكانية التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية يتنافى مع الحقوق المكفولة في الدستور والتي يتمتع بها كافة الافراد على حد سواء.

6-ذكر وسائل تبرير الغياب في المرسوم التنفيذي 17-321 على سبيل المثال لا على سبيل الحصر مما يعطي للإدارة سلطة تقديرية في قبول او رفض بعض المبررات.

7-عدم تفصيل الامر 17-321 في طريقة معاينة الغياب وشكليات الاعذار الذي تصدره السلطة المختصة خلال فترة غياب الموظف عن منصب عمله.

8-منح المشرع عدة وسائل للموظف العام في مواجهة قرار العزل وهي التظلم الإداري في اجال شهرين من صدور قرار العزل لا تستطيع فيهما الإدارة المساس بالمنصب الخاص بالموظف والوسيلة الثانية هي الطعن القضائي امام المحكمة الإدارية يطالب فيها الموظف بإلغاء قرار العزل كما يستطيع طلب تعويض إذا تم الغاء القرار.

9-تكمن خطورة قرار العزل في الاثار المترتبة عنه والتي تفقده صفة الموظف وتمنعه من الاستفادة من التوظيف في الوظيفة العامة من جديد.

من خلال ما توصلنا اليه من النتائج المذكورة سابقا نستطيع اقتراح بعض التوصيات والتي تتمثل فيما يلي:

1-ادراج وضعية اهمال المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة ووضع العزل ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة المقررة في الامر 06-03.

2-إعادة تكييف العزل على انه عقوبة تأديبية لا اجراء اداري.

3-اشراك اللجنة متساوية الأعضاء في اصدار قرار العزل نظرا لخطورة القرار ولمنع أي تعسف قد يظهر من طرف السلطة المصدرة للقرار.

4-إعادة النظر في الاقصاء النهائي للموظف من الوظيف العمومي واستبداله بالإقصاء لمدة معينة مثلا 3 سنوات كما يتم تطبيقه مع المتربص.

5-تحديد طريقة معاينة الغياب وشكل ومحتوى وثيقة الاعذار الذي تصدره الجهة الإدارية وتعميمه على كافة الإدارات.

6-تحديد وسائل التبرير المتعلقة بالغياب على سبيل الحصر.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 21 /م ت و ق ا ع و ف ع ا / م ت و ق ع / 2021

الجزائر في: 14 أفريل 2021

4660

السيد المدير العام للميزانية

مديرية إدارة الوسائل والمالية

الموضوع: ف/ي طلب استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 420 المؤرخة في 22 مارس 2021.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع اعلاه، بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

وتشيرون بهذا الصدد، إلى أن مصالحكم تتلقى صعوبات فيما يخص الإشعار بالاستلام، بسبب الآجال الطويلة في إعادة الظرف للإدارة، وأحيانا لا يتم إعادته تماما، ما دفع بمصالحكم الى تبليغ الإعذارات عن طريق خدمة " برقيتك" التابعة لمصالح بريد الجزائر، غير أن هذه الخدمة لا تتضمن الإشعار باستلام المعني.

ردا على ذلك، يشرفني ان انهي إلى علمكم أن أحكام المادة 6، المشار إليها اعلاه، نصت صراحة على أن الإعذار يبلغ إلى الموظف المعني شخصيا، عن طريق البريد برسالة، ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، او باي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهو ما يجعل الإعذار في غياب الإشعار بالاستلام مخالفا لأحكام هذه المادة، ويترتب عنه بطلان إجراءات العزل.

وعليه، وعملا بأحكام المادة 6 سالفة الذكر، فإنه يمكن للإدارة المعنية في حالة غياب خدمات البريد المتضمنة الإشعار بالاستلام، اللجوء الى الوسائل القانونية الاخرى، مثل التبليغ عن طريق المحضرين القضائيين، لتجاوز هذه الإشكالات.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

ع. لعويسي

نسخة للإعلام:

- السيد مدير التطبيق والتدقيق.
- السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية 48 ولاية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة لدى الوزير الأوّل

المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم 255/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ع.

الجزائر في 19 مارس 2014

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي

لبلدية الجزائر الوسطى

2230

سنة الوصول
الـ 0 AVR 2014

الموضوع: ف/ي استفسار.

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

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

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

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

../..

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الفلاحة و التنمية الريفية

المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالمة

الرقم: [redacted] /م ع/ع/2012

مقرر عـــزل

إن مدير المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالمة

- بمقتضى الأمر رقم: 06 03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المؤرخ في: 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90 99 المؤرخ في: أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري، بالنسبة للموظفين و اعوان الادارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى الأمر رقم: 73 59 الصادر بتاريخ: 21 نوفمبر 1973 المتضمن انشاء المعاهد التكنولوجية الفلاحية المتوسطة و مراكز التكوين للاعوان التقنيين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 04 المؤرخ في: 1 امحرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.
- بناءا على المقرر رقم: [redacted] م ع/ع/2011 المؤرخة في: [redacted] المتضمن: ترقية و ترسيم السيد [redacted] في رتبة: محاسب اداري رئيسي الصنف: 10 الرقم الاستدلالي: 498 الدرجة: 02 ابتداءا من: [redacted]
- بناءا على الاعذار رقم: 218/م ع/ع/ 2012 المؤرخ في: 23 فيفري 2012
- بناءا على الاعذار رقم: 264/م ع/ع/ 2012 المؤرخ في: 01 مارس 2012
- بناءا على أوصلة الإستلام رقم: 03320 بتاريخ: 2012/02/23 و 2012/03/11
- بالاقتراح من السيد الأمين العام للمعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالمة.

يقـــرر

المادة الأولى - يعزل السيد: [redacted]

بصفته: محاسب اداري رئيسي بسبب إهمال منصب ابتداءا من [redacted]

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

حرر بقالمة في: 15 أفريل 2012

المديـــر

المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالمة

إمضاء: م. عبـــدون

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية * وزارة الفلاحة والتنمية الريفية * المعهد التكنولوجي الفلاحي المتوسط المتخصص بقالمة

قائمة المصادر والمراجع

أولا-المصادر والمراجع بالغة العربية:

1-المصادر:

-النصوص القانونية:

- الامر 06-03، المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 2006.

- الامر 05-01 المؤرخ في 27-02-2005 المتعلق بقانون الجنسية المعدل والمتمم للأمر 70—86 ج ر ج الصادر بتاريخ 27-02-2005.

- المرسوم رقم 17-322، المؤرخ في 2017/11/02، الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد66 ، سنة 2017.

-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 31-12-2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، سنة 2008.

-القانون22-13 المؤرخ في 13ذي الحجة عام 1443 الموافق ل12 يوليو سنة 2022 المتضمن (ق ا م ا), الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية, عدد 48,صادر في17 يوليو 2022.

-المراسيم:

-المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017، المتضمن كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، بتاريخ2017 .

- المرسوم رقم 17-322، المؤرخ في 2017/11/02، الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد66، سنة 2017.

-الوثائق الادارية:

وردت في المذكرة على شكل ملاحق:

- المراسلة 255 الصادرة بتاريخ 19 مارس 2014، متعلقة بكيفية اعذار الموظفين الذين في وضعية اهمال المنصب، صادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي، موجه الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى.

- مراسلة رقم 672 المؤرخة في 01جويلية 2007، تتعلق بكيفية تطبيق المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي الموجهة الى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة.

- قرار المجلس الأعلى (دون رقم)، مؤرخ في 14-03-1975، قضية (م ع م) ضد والي ولاية سطيف، نشرة القضاة العدد 01, 1978، ص46، مقتبس عن ساسي جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاة الجزائري، الجزء الأول، منشورات كليك، الجزائر، الطبعة الأولى.

2-المراجع:

-القواميس والمعاجم:

- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، الجزء العاشر الطبعة السادسة مزيدة محققة، دار صادر، بيروت، لبنان, 2008.

- عبد الحق الكتاني ، معجم اللغة العربية، الشركة المغربية للنشر والتوريع الدار البيضاء، المغرب, 2012-2013.

-الكتب:

- الحسين بن شيخ اث ملويا، الملتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الطبعة 2009.

– الطاهر خالد بن خليل، القضاء الإداري، ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، الجزء الأول، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية, 2009.

– بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الامر06-03 والقوانين الأساسية الخاصة، دار هومة، الجزائر, 2018.

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

– سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، 1991.

– عبد الرحمان بربار، **شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09** ،الطبعة الاولى، منشورات بغداد، الجزائر, 2009.

– عطاء الله ابوحميدة، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم، عمل واختصاص، دار هومة، الجرائر، الطبعة الثالثة,2014.

– على جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان,2004.

– عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول (الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية) وجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى,2013.

– عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر, 2018.

– عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى,2015.

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

– محمد الصغير بعلي ، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار النشر والتوزيع، دط، الجزائر ,2012.

–محمد الصغير بعلي، **الوسيط في المنازعات الادارية**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة (الجزائر)،2009.

– مسعود شيهوب، المبادئ العامة للنزاع الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، د م ج، الجزائر ,2005.

– هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر, 2011.

–سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة,1985.

–عمار عوابدي، مبدئ تدرج السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر.

–الاطروحات والمذكرات:

–عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي للعمال، رسالة ماجيستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر ,1989.

– زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوره، جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2016.

– سمرة نكاع، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، سنة2021–2022.

– عمر خذيري، عزل الموظف العمومي بسبب اهمال المنصب في ظل المرسوم 17–321، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة, 2019–2020.

–محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتورا، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان 2015–2016.

– مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة، أطروحة دكتورا، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان,2013–2014.

– زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتورا، جامعة مولود معمري، تيزي وزو,2016.

– فرحات اطال، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مذكرة ماست، كلية الحقوق بودواو، جامعة محمد بوقرة، بومرداس،2017–2018.

– محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتورا, 2015 –2016, جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان.

– يحي قاسم علي سهل, فصل الموظف العام, دراسة مقارنة, أطروحة دكتورا, جامعة الجزائر, 2005.

– مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الامر 06–03 والقوانين الأساسية الخاصة، أطروحة دكتورا، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر, 2017.

3–المقالات:

– أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العمومي بسبب اهمال المنصب، دراسات وابحاث المجلة العربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد العاشر، العدد الثالث, 2018.

– بلال بلغالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 56، العدد 62، سبتمبر ,2019.

– بن علي خلدون، دعوى رقابة عدم المشروعية في القرار الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 16، العدد01, 2023

– حكيمة ناجي، عمير سعاد، السلطة التقديرية للإدارة في اصدار قرار العزل الموظف من خلال المرسوم 17–321، مقال، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد15، العدد 02، الجزائر، تبسة, 2021.

– ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد85 ، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

– مباركة بدري، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، السنة 2020.

ثانيا–المراجع باللغة الفرنسية:

–ESSAID Taib, **Droit de la fonction publique**, Houma, Alger, 2003,p 181.

ملخص الموضوع:

نظم المشرع الجزائري اجراء العزل بسبب اهمال المنصب من خلال المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب حيث وضع مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتوجب على الإدارة المختصة التقيد بها عند اصدار قرار العزل وفي حالة مخالفة الإدارة لهذه الإجراءات ، يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطلا وعديم الأثر، كما اقر المشرع مجموعة من الضمانات التي حاول من خلالها توفير القدر اللازم من الحماية للموظف في مواجهة تعسف الإدارة عند اتخاذها لهذا الاجراء الخطير، وذلك نظرا لجسامة الاثار الناتجة عنه، والمتمثلة في انهاء الحيات الوظيفية وفقدان صفة الموظف، بالإضافة بالإضافة الى عدم التوظيف مجددا مدى الحياة مجددا مد الحياة، مما يمس بواحد من الحقوق المكفولة في الدستور ، وهو الحق في التوظيف في الوظيفة العمومية.

ABSTRACT :

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

الفهرس

الفهرس:

الشكر والعرفان

الاهداء

مقدمة 01

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والاساس القانوني لعزل الموظف

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف.....05

المطلب الاول: تعريف العزل وطبيعته القانونية.....05

الفرع الأول: تعريف عزل الموظف.....05

أولا: التعريف اللغوي والاصطلاحي للعزل.....05

ثانيا: التعريف التشريعي للعزل.....06

ثالثا: التعريف الفقهي للعزل.....07

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف.....07

المطلب الثاني: اركان العزل وتمييزه عما يشابهه من المصطلحات.....09

الفرع الاول: اركان قرار العزل.....09

اولا: ركن الإجراءات.....09

ثانيا: ركن السبب.....10

ثالثا: ركن المحل.....11

رابعا: ركن الغاية.....11

خامسا: ركن الشكل.....11

الفرع الثاني: تمييز العزل عما يشابهه من المصطلحات.....14

اولا: تمييز العزل عن التسريح.....14

ثانيا: تمييز العزل عن الاستقالة.....17

ثالثا: تمييز العزل عن الإحالة الى التقاعد.....19

رابعا: تمييز العزل عن الشطب.....20

المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العمومي.....22

المطلب الأول: مفهوم اهمال المنصب.....22

الفرع الأول: تعريف وضعية اهمال المنصب.....22

اولا: التعريف القانوني لإهمال المنصب.....22

ثانيا: التعريف الفقهي لإهمال المنصب.....23

ثالثا: التعريف القضائي لإهمال المنصب.....24

الفرع الثاني: شروط تحقيق وضعية اهمال المنصب.....25

اولا: أن يكون الموظف في وضعية خدمة.....25

ثانيا: غياب الموظف لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوما متتالية.....25

ثالثا: انعدام العذر المقبول.....26

رابعا: قيام الإدارة بمعاينة الغياب واعذار الموظف.....26

المطلب الثاني: حالات انتفاء وضعية اهمال المنصب واشكال أخرى

لعزل الموظف.....27

الفرع الأول: حالات انتفاء اهمال المنصب.....27

اولا: الكوارث الطبيعية.....27

ثانيا: العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.....27

ثالثا: المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالمنصب.28

الفرع الثاني: اشكال أخرى لعزل الموظف.....28

اولا: فقدان العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية او التجرد منها....28

ثانيا: انهاء العلاقة الوظيفية للموظف بسبب فقدانه للحقوق المدنية..28

ملخص الفصل الأول.....31

الفصل الثاني: ضمانات واثار عزل الموظف بسبب اهمال المنصب

المبحث الاول: الضمانات القانونية لحماية الموظف من العزل.....32

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل والضمانات

المتعلقة به.....32

الفرع الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل.....32

أولا: معاينة الغياب للموظف.....32

ثانيا: اعذار الموظف من قبل الإدارة.....36

الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بقرار العزل.....41

أولا: السلطة المصدرة لقرار العزل.....41

ثانيا: تسبيب قرار العزل.....43

ثالثا: تبليغ قرار العزل.....43

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل..... 44

الفرع الأول: التظلم الإداري.....44

أولا: امكانية التظلم الإداري في قرار العزل.....45

ثانيا: شروط التظلم الإداري.....46

ثالثا: الاثار المترتبة عن التظلم الإداري.....47

الفرع الثاني: الطعن القضائي.....48

أولا: تعريف دعوى الالغاء وخصائصها.....49

ثانيا: شروط رفع دعوى الإلغاء.....51

ثالثا: دعوى التعويض.....53

المبحث الثاني: الاثار القانونية والمالية المترتبة عن صدور قرار العزل.....55

المطلب الاول: الاثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل.....55

الفرع الأول: الاثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف.....55

أولا: فقدان صفة الموظف.....55

ثانيا: عدم إمكانية التوظيف من جديد.....56

الفرع الثاني: الاثار القانونية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة57

اولا: مدى قابلية قرار انهاء الخدمة للإلغاء.....57

ثانيا: تحرير منصب عمل الموظف المعزول.....58

المطلب الثاني: الاثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل.....58

الفرع الأول: الاثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف59

اولا: الاستفادة من الحق في معاش التقاعد.....59

ثانيا: تمكين حصول الموظف المعزول على التعويض والمكافئات المالية.....60

الفرع الثاني: الاثار المالية المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة.60

اولا: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة العمومية...60

ثانيا: إلزام الإدارة بدفع المستحقات المالية قبل نهاية العلاقة الوظيفية.....61

ملخص الفصل الثاني.....62

الخاتمة.....63

الملاحق.....66

قائمة المصادر والمراجع.....69

خلاصة المذكرة.....75

الفهرس