

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل
كلية الحقوق العلوم السياسية
قسم الحقوق

العنوان

عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم
التنفيذي 321/17

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق

تخصص: قانون عام

إشراف الأستاذ

د/عمار حنتيت

إعداد الطالب

● أحمد يونسية

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل -	د/نور الدين بوشليف
مشرفا، مقررا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل -	د/عمار حنتيت
عضوا، ممتحنا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل -	د/عبد الحي يحيى

السنة الجامعية: 2024 / 2023

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار درب لنا العلم والمعرفة وأعاننا على هذا العمل ووفقنا

في ذلك الحمد والشكر لله.

نتقدم بشكرنا لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

نشكر الأستاذ الفاضل "عمار حنتيت" على كل مجهوداته وقبوله الإشراف على

هذه المذكرة ومنحنا إياه من نصائح وتوجيهات.

كما نشكر اللجنة الموقرة على قبولها مناقشة هذه المذكرة كل بمقامه، وأشكر

جميع أساتذة جامعة جيجل كلية الحقوق على ما يدخرون من جهد في سبيل

العلم والمعرفة.

إهداء

أشكر الله عز وجل الذي منحني الصبر والعطاء وبقدرته أتممت هذا العمل.

والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب الأيام وخالصة مشوارنا في هذا العمل

المتواضع.

أهدي عملي هذا إلى الذي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها، أولى

الناس بصحبتني، إلى نبع الحنان صاحبة الفضل "أمي العزيزة" حفظها الله وأطال

في عمرها.

إلى الذي أحبني بلا مقابل وأنار لي طريق النجاح "أبي الغالي"

وإلى إخوتي وأخواتي وإلى كافة الأصدقاء

إلى هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضعة

مقدمة

مقدمة:

يُعد نجاح الدول وتقدمها في تحقيق تطلعاتها مرهوناً بقدرة مؤسساتها على أداء المهام الموكلة إليها بكفاءة. تحقيق الأهداف المرتبطة باستمرار سير المرافق العامة يتوقف على نوعية العنصر البشري وكفاءته والتزامه القانوني، حيث يُعد الموظف العام الأداة الأساسية لتحقيق أغراض الإدارة، خاصة فيما يتعلق بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للجمهور.

تعد الوظيفة العامة أحد أهم الأنشطة الإدارية في الإدارة العامة، وهي جزء لا يتجزأ من حياة المواطنين. تحظى الوظيفة العامة بعناية خاصة من قبل المشرعين والفقهاء في مختلف الدول، مما أدى إلى إنشاء نظام قانوني خاص بها ينظم حقوق وواجبات الموظفين العاملين، ويحدد شروط الالتحاق بالوظيفة العامة، إضافة إلى كيفية مساءلتهم تأديبياً.

يعتبر الموظف العام الأداة التي يستخدمها المرفق لتحقيق أهدافه، والتي تتمثل في تلبية الحاجات العامة للأفراد. كما يساهم الموظف في ضمان سير المرفق العام بانتظام وباستمرارية. ونظراً لأهمية دور الموظف، كفل المشرع له مجموعة من الضمانات والحقوق، وألزمه بواجبات محددة يجب الالتزام بها لضمان حسن سير الوظيفة العامة والمرفق العام.

بمجرد صدور قرار تعيين الموظف، يتحدد مركزه القانوني في الوظيفة، ويصبح خاضعاً لسلطة رئيسه الإداري. وفي حال إخلال الموظف بواجباته، يتعرض لإجراءات تأديبية تُفرض عليه من قبل السلطة التأديبية المختصة، والتي تتولى مباشرة هذه الإجراءات استناداً إلى الأخطاء المرتكبة من قبل الموظف.

تلك الإجراءات التأديبية تهدف إلى تقويم سلوك الموظف العام وإصلاح ما اقترفه من أخطاء، بما يضمن استقرار العلاقة الوظيفية والحفاظ على انضباط المرفق العام. بدون وجود قواعد تنظيمية ونظام تأديبي فعال، قد تتعرض الوظيفة العامة لهزات كبيرة تؤثر سلباً على نطاق الخدمة العامة وتمتد آثارها إلى الأفراد الذين يتعاملون مع المرفق العام.

العقوبة التأديبية هي جزاء وظيفي تفرضه السلطة التأديبية المختصة على الموظف نتيجة ارتكابه خطأ تأديبياً مخالفاً للقواعد والقوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية. وتهدف هذه العقوبة إلى إصلاح سلوك الموظف، وتهذيبه، وتقويمه لضمان استقرار العلاقة الوظيفية. إذ بدون وجود قواعد ضابطة ونظام تأديبي فعال، قد تتعرض الوظيفة العامة لاضطرابات تؤثر بشكل كبير على نطاق الخدمة العمومية وتمتد آثارها إلى الأفراد المتعاملين مع المرفق العام.

على هذا الأساس كرس المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العمومية و بكل حزم و صرامة مع وضعية إهمال المنصب التي مردها الغياب المستمر و الغير مبرر للموظف العمومي، من خلال إقراره لإجراءات العزل و اعتباره من الحالات التي تؤدي الى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة.

يُعتبر العزل أسمى جزاء تأديبي يمكن أن يتعرض له الموظف نتيجة إخلاله بواجباته المهنية، خاصة في حالة إهمال المنصب بسبب الغيابات غير المبررة ولفترة محددة وفقاً لما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المؤرخ في 2017/11/02، والذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، وذلك نظراً للنتائج المترتبة عليه، والمتمثلة في إنهاء العلاقة الوظيفية وحرمان الموظف المعزول من الترشح لوظيفة أخرى.

➤ أهمية الدراسة

إن أي دراسة لن تكون ذات أهمية ما لم يجد جانبها النظري طريقه إلى الجانب العملي

أ. من الناحية النظرية: إن موضوع هذه المذكرة الذي نحن اليوم بصدد مناقشته يتمثل في: عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يعتبر من المواضيع الهامة والذي يندرج ضمن القانون الإداري يحتل النظام القانوني التأديب الموظف العام أهميه بالغة في مجال الوظيفة العمومية وبالضبط في مجال تأديب الموظف العام أنه يمس طائفة كبيرة من أفراد المجتمع ألا وهم الموظفون العموميون بحيث أنها تعد بمثابة الإطار الذي يحميه وحماية حقوقه من تعسف الإدارة وإطرافها وبالتالي الوصول الى مساءلة تأديبية عادلة للموظف تبين هذه الدراسة القيمة القانونية لإجراء عقوبة العزل باعتباره السلطة على الموظف الغير ملتزم بأداء وظيفته، ومن رغبتنا في هذا الموضوع هو التعمق أكثر في مجال العقوبة التأديبية وعلى الإجراءات التي يمر بها و على هذا الأساس كرس المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العمومية و بكل حزم و صرامة مع وضعية إهمال المنصب التي مردها الغياب المستمر و الغير مبرر للموظف العمومي، من خلال إقراره لإجراءات العزل و اعتباره من الحالات التي تؤدي الى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة وهذا للإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع وكذلك حالات انتهاء العلاقة الوظيفية.

ب. من الناحية العملية: معرفة حقوق وواجبات الموظف بعد انتهاء نشاطه الوظيفي، لأنه كثيراً ما تنور نزاعات بين الموظف والإدارة ومحاولة إيجاد حلول واقتراحات من أجل تذليل الصعوبات التي تواجه الراغبين في ترك وظائفهم، فتكمن في مدى مساهمة القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية و خصوصا المرسوم التنفيذي من خلال تحليل الأحكام القانونية و تسليط الضوء على الإجراءات و الضوابط التي

على الإدارة مراعاتها عند اتخاذها قرار العزل و معاينة بعض النقائص التي اكتتفت المرسوم التنفيذي السالف الذكر، هذا بما يحقق الحفاظ على سيرورة المرفق العام و يضمن حقوق الموظف.

يعود سبب اختيارنا للموضوع إلى جملة من الأسباب، والتي تتحصر من بين أسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

• الميول للبحث في الوظيفية العمومية، كما تتمثل في أنها مادة حيوية متحددة مستحدثة للقوانين تدخل في الحياة العملية وهي ذات طابع واقعي متناولة لجميع المجالات.

• الاهتمام بالبحث والدراسة في القانون الإداري عامة وقوانين الوظيفة العمومية خاصة، ذلك لإثراء الرصيد المعرفي الشخصي والإسهام ولو بشكل قليل في الدراسة القانونية المتعلقة بمجال الوظيفة العامة.

• دراسة الموضوع دراسة دقيقة ومعقدة والاستفادة منه في المجال العلمي والعملية.

• القيمة العلمية لموضوع محل البحث و مدى ارتباطه بالموظف العمومي و استقراره، كذلك بالنظر إلى جهل العديد من الموظفين بحقوقهم و واجباتهم من جهة و ما يتطلبه المرفق العام من ضمان لحسن سيره من جهة أخرى، و لكون الدراسات القانونية السابقة المتعلقة بالوظيفة العامة في مجال تأديب الموظفين لم تتناول عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب بصفة مستقلة بل تناولته بشكل جزئي.

لذلك نسعى من خلال هذه الدراسة للوصول إلى جملة من الأهداف والمتمثلة:

• توعية الموظفين لحقوقهم وواجباتهم من خلال دراسة الضمانات التي حولها المشرع له.

- إثراء المكتبة بمجموعة من المعارف كونه موضوع من المواضيع الحديثة التي تعاني نقص في المراجع.
- معرفة سبب من أسباب أو إجراء من الإجراءات الإدارية التي تعد صورة من صور إنهاء خدمة الموظف ومعرفة آثارها التي تفقد الموظف مكانته وتعود عليه سلباً من الناحية المالية.
- فك الغموض المتعلق بهذا الموضوع وجعله في متناول الباحث ونأمل أيضا أن نسهم في إثراء المكتبة القانونية الجزائرية بهذا النوع من البحوث وترك بصمة في مجال العلوم القانونية.
- ترمي الدراسة إلى تسليط الضوء على الإجراءات الواجب إتباعها من طرف السلطة المختصة بغية تحقيق الضمانات المقررة للموظف العمومي بمناسبة إصدار قرار العزل على ضوء المرسوم التنفيذي 17-321 ، و تبيان و تبصير الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات حتى يكونوا على بيئة من مقتضيات المشروعية القانونية فيما يخص مسائل التأديب.

و لمناقشة هذا الموضوع ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

➤ الإشكالية

ما مدى فعالية المرسوم التنفيذي رقم 321/17 في تنظيم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب؟

ويترتب عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالتالي:

- ما هو مفهوم عزل الموظف العمومي كعقوبة تأديبية؟

- ما هي الضمانات القانونية المقررة للموظف؟

- ما هي الآثار المترتبة على قرار عزل الموظف؟

تم الاعتماد في هذه الدراسة على العديد من المناهج أهمها المنهج الوصفي والمنهج التحليلي للإجابة على الإشكالات المطروحة، حيث استعمل المنهج الوصفي من أجل توضيح البناء القانوني للعقوبة المتعلقة بموضوع البحث لأخذ فكرة عامة عليه، والتحليلي لشرح المواد القانونية التي تم تكريسها في هذه الدراسة وكيف نظمتها ومن أجل تحليل النصوص القانونية التي توضح عقوبة العزل من الوظيفة.

للإجابة عن هذه الإشكالية اعترضتنا العديد من الصعوبات تمثلت في قلة المراجع الحديثة والمتخصصة - الجزائرية بالخصوص - لكون هذه الدراسة موضوع فرعي، مما جعل مهمة الإمام بموضوع يتطلب جهدا كبيرا ووقتا طويلا من أجل دراسة معمقة لهذا البحث ذلك لأنه طويل ومتشعب، يحتوي على الكثير من العناصر المركبة مما صعب علينا إجمالها في خطة منتظمة شكلا ومضمونا وغموض النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وحاجتها إلى التفسير أعمق و أدق، رغم صعوبة الأمر سوف نعتمد بالأساس على كل ما هو صادر من التشريع الجزائري "الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ونظرا لطبيعة هذا الموضوع وللإجابة على الإشكالية السابقة ارتأينا تقسيم دراستنا إلى فصلين اثنين كل فصل يتضمن ثلاثة مباحث، فالنسبة للفصل الأول المدرج تحت عنوان الفصل الأول ماهية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17 تضمن ثلاثة مباحث، تناولنا في المبحث الأول مفاهيم حول عزل الموظف وإهمال المنصب، في حين تطرقنا في المبحث الثاني خصوصية نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، أما المبحث الثالث تحقق وضعية إهمال المنصب كأساس لعزل الموظف أما فيما يخص الفصل الثاني المدرج تحت عنوان أحكام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321 /17 فقد تضمن كذلك ثلاثة مباحث، المبحث الأول النظام الإجرائي المتبع

في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والمبحث الثاني أطر حماية الموظف
المعزول بسبب إهمال المنصب أما المبحث الثالث آثار عزل الموظف بسبب
إهمال المنصب.

الفصل الأول

ماهية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم

.321/17

تمهيد

لقد أعطى المشرع من خلال تشريعاته القانونية حماية شاملة للموظف العام تجسيدا لحقوقه، ولكن بالمقابل أقر عدة عقوبات تأديبية في حالة ارتكاب الموظف مخالفات، وهذه العقوبات تتفاوت حسب درجة المخالفة، ومن بين أخطر هذه المخالفات مخالفة إهمال المنصب، ونظر لجسامة هذه المخالفة قام المشرع الجزائري بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 1321/17¹.

وبناء على ما تقدم سنتطرق في هذا الفصل إلى مفاهيم حول عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب (مبحث أول)، وإلى خصوصية نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (مبحث ثان)، وإلى تحقق وضعية إهمال المنصب كأساس لعزل الموظف (مبحث ثالث).

¹المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 02/11/2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ع 66، المؤرخة في 12/11/2017.

المبحث الأول: مفاهيم حول عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

لا شك أن العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والمرفق العام ليست علاقة دائمة، بل هي علاقة محددة وتنتهي بأسباب معينة، وبالتالي فقدان صفة الموظف العمومي، ومن بين أسباب نهاية العلاقة التي أقرها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل نجد العزل، إذ منح المشرع للسلطة صاحبة التعيين سلطة إصدار قرار العزل، وذلك عند اخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية، من أجل الحفاظ على حسن سير المرفق العام¹. وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف عزل الموظف وإهمال المنصب (مطلب أول)، وإلى مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (مطلب ثان).

المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف وإهمال المنصب

إن المتمعن في الاستعمالات المختلفة لمصطلح العزل فيما تضمنته النصوص القانونية يتضح له أن هناك عدم استقرار في تحديد مفهوم العزل أو تحديد مصطلح واحد دال عليه، حيث تم استعماله لعدة أسباب ولأوجه مختلفة²، ونفس القول بالنسبة لمصطلح إهمال المنصب باعتبارها أساس توقيع العزل³.

وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف عزل الموظف (فرع أول)، وإلى تعريف إهمال المنصب (فرع ثان).

¹لورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، (د.ط)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 199.

²خديرة عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، 2019/2020، ص 8.

³فيصلي منى، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 (قالمة)، 2022/2023، ص 23.

الفرع الأول: تعريف عزل الموظف

يعتبر مصطلح عزل الموظف من أقدم المصطلحات وأكثرها استعمالاً في مجال الوظيفة العامة، إلا أن مدلوله يختلف من تشريع لآخر ومن بلد لآخر.

وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا الفرع إلى التعريف اللغوي للعزل (أولاً)، وإلى التعريف الفقهي للعزل (ثانياً)، وإلى التعريف التشريعي للعزل (ثالثاً).

أولاً: التعريف اللغوي للعزل

العزل لغة: من عزل عزلاً بمعنى أبعدته ونحاه، ويقال عزله من منصبه، واعتزل الشيء بعده وتتحى والعزل التحية وعزلته نحته¹.

ثانياً: التعريف الفقهي للعزل

العزل اصطلاحاً: هو قطع صلة الموظف العام بالوظيفة سواء كان ذلك بصورة إدارية أو غير إدارية.

وقد عرف العزل بأنه: "انتهاء العلاقة المهنية للموظف العام ووضع حد لعلاقته بالإدارة، التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه"، وهناك من عرفه على أنه: "فصل الموظف عند تخليه عن منصب عمله مدة معينة"²، وعرف كذلك على أنه: "اجراء اداري تأديبي أو عقوبة تأديبية توقعتها السلطة المختصة بالتعيين، ضد الموظف المرتكب لمخالفة ما يؤدي إلى انتهاء علاقته الوظيفية، وفقدان صفة الموظف التي لا يمكن أن يكتسبها مجدداً بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية"³.

¹مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، 2021، ص152.

²المرجع نفسه، ص153.

³بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 10، 2020، ص141.

ثالثا: التعريف التشريعي للعزل

لم يعرف المشرع الجزائري في الأمر 03/06¹ العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، وتطبق هذه الملاحظة على القوانين السابقة للوظيفة العمومية، حيث لم تعرف هي الأخرى العزل، رغم أن العزل في الأمر رقم 03/06 مدلوله يتمثل في فصل الموظف نهائيا بشكل دائم من الوظيفة العمومية، ويكون ذلك بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين².

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 184 من الأمر 03/06 على: "إذا تغيب الموظف لمدة تتجاوز خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفيات تحدث عن طريق التنظيم". فالملاحظ على المادة 184 أنها جاءت خالية من تعريف للعزل، وركزت على بيان أن سلطة التعيين هي التي لها سلطة عزل الموظف³. في حين عرفت المادة 3 من المرسوم 321/17 العزل واعتبرته اجراء إداريا من خلال قولها: "العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول اجراء اداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الاعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".

الفرع الثاني: تعريف إهمال المنصب

يعتبر إهمال الوظيفة من أهم الأسباب التي تجعل الادارة قادرة على فصل الموظف، ولكي نعرف المقصود بإهمال المنصب بشكل واضح دقيق، لابد من التطرق إلى تعريفه القانوني والفقهى والقضائي.

¹الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية، ج ر ع 46، الصادر بتاريخ 16/07/2006.

²مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص153.

³بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية"، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 14، 2022، ص12.

أولاً: التعريف القانوني لإهمال المنصب

لقد نصت المادة 1/2 من المرسوم التنفيذي 312/17 على أنه: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول".

إن التعريف الوارد في المادة 2 أعلاه مبني على توضيح الشروط الأساسية التي يجب توافرها، حيث ركز على تحديد مدة الغياب التي تبلغ 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول، وهذا ما يتطابق مع ما جاءت به المادة 184 من الأمر 03/06¹.

إذن فالمقصود بإهمال المنصب هو الغياب دون علم وموافقة الإدارة، وبالتالي إذا كان الغياب مع علم وموافقة الإدارة فلا يشكل سبباً لصدور قرار العزل، لأنه يعتبر بمثابة غياب مبرر، كالتغيب لمدة ثلاثون (30) يوماً بسبب أداء مناسك الحج بمعرفة وموافقة الإدارة².

وكذلك نصت المادة 3 من نفس المرسوم على أنه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الاعتذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".

وبالتالي يتضح أن إجراء العزل تتخذه الجهة التي لها صلاحية التعيين بسبب الإهمال في الوظيفة، وهو ما يعتبر كأساس مبرر لإقرار العزل، إذ أنه أمر لا مفر منه نتيجة ثبوت حالة الإهمال المنصب في حق الموظف المتغيب³.

¹فيصلي منى، مرجع سابق، ص 25.

²عزبي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، مجلد 10، عدد 3، 2018، ص 420.

³فيصلي منى، مرجع سابق، ص 24.

ثانيا: التعريف الفقهي لإهمال المنصب

لقد اتجه مجموعة من الفقهاء إلى تعريف اهمال المنصب بقولهم: " يقصد بترك الوظيفة تغيب الموظف مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح، وبذلك يتميز هذا الترك عن الهجر الجماعي الذي يتخذ صورة الاضراب وعن التغيب الذي ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة، فلا يعد كل غياب هجرا للوظيفة"¹.

وبالتالي يمكن القول إنها محاولة للتمييز بين ترك الوظيفة والاستقالة الضمنية، إلا أنه يرى بعض الفقهاء بأنه لا يوجد أي فرق بينهما، حيث يعتبر ترك الوظيفة بدون إجازة قانونية حالة من حالات الاستقالة².

ثالثا: التعريف القضائي لإهمال المنصب

لقد استعمل القضاء الجزائري في العديد من قراراته مصطلح الترك والتخلي في إطار جهده لفهم مفهوم حالة الهجر أو التخلي عن الوظيفة أو إهمال المنصب، إلا أنها لم تستقر على ذلك، ولم تحدد له تعريفا، واعتبر المجلس الأعلى في أحد اجتهاداته أن الموظف الذي يترك وظيفته، يقطع الرابطة التي تربط بينه وبين الادارة وبالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية³.

وفي قرار آخر اعتبر أن ترك الوظيفة لا يقطع العلاقة بين الموظف والإدارة، بل يقرر العقوبة التأديبية، وعليه من خلال هذا نستنتج أن القضاء الجزائري كان مترددا في اعتبار ترك الوظيفة قطعا نهائيا للعلاقة بين الموظف والإدارة، فيصبح ترك الوظيفة بمثابة استقالة

¹ أبو حميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، (تنظيم، عمل، اختصاص)، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2014، ص27.

² زهدي يكن، القانون الإداري، (د.ط)، منشورات المكتبة العصرية، للطباعة والنشر، لبنان، 1982، ص403.

³ فيصلي منى، مرجع سابق، ص25.

ضمنية أم أنها مجرد مبرر لجزاء تأديبي، وبالتالي لا تقطع العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة، وعليه يمكن القول أنه ميز بين ترك الوظيفة والاستقالة الضمنية¹.

المطلب الثاني: مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

لما كان هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة فإن إخلاله بواجباته الوظيفية أو خروجه عن مقتضياتها يعرضه للتأديب الوظيفي، ويعتبر العزل أخطر جزاء يمكن أن يتعرض له الموظف بسبب إخلاله بواجباته المعينة، لا سيما إهماله لمنصب عمله نتيجة الغيابات الغير مبررة، وذلك بالنظر للنتائج المترتبة عنه².

وعليه سوف نحاول في هذا المطلب التطرق إلى تعريف عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (فرع أول)، وإلى الطبيعة القانونية لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تعد عقوبة العزل من الوظيفة من أخطر العقوبات التأديبية التي تنتمي إلى الدرجة الرابعة، لما لها من آثار مادية ومعنوية جسيمة على الموظف³، فالعزل هو إجراء إداري تصدره السلطة الإدارية ضد الموظف الذي يرتكب خطأ جسيماً، والمتمثل في الغياب الغير مبرر عن العمل لمدة 15 يوماً متتالية، ويعتبر العزل إنهاء للخدمة المهنية للموظف حيث بعد تواجد الموظف في حالة إهمال المنصب رفضاً للخدمة يمكن للإدارة أو الهيئة المستخدمة أن

¹أطال فرحات وقريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة (بومرداس)، 2018/2017، ص30.

²مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص152.

³عامر ابراهيم أحمد شعري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، (د. ب. ن)، (د.س)، ص 56.

تقرض على الموظف عقوبة العزل كإجراء تأديبي خطير نتيجة تواجده في تلك الوضعية، وهذا ما نصت عليه المادة 3 التي تنص على أنه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب

لقد تباينت النصوص القانونية في تكييفها للعزل، فالمادة 184 من الأمر 03/06 والمادة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17 اعتبرت العزل إجراء تأديبي، بينما اعتبرته المادة 185 من ذات الأمر عقوبة تأديبية، بأن نصت على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، وهذا ما يؤدي إلى إثارة التساؤل حول الطبيعة القانونية للعزل بسبب إهمال المنصب هل هو مجرد إجراء إداري أم أنه عقوبة تأديبية محضة².

والجدير بالذكر أن العزل ورد خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06، مما أدى إلى نشوء خلاف بين الفقهاء والباحثين في مجال الوظيفة العمومية حول تحديد طبيعته القانونية، حيث يرى البعض من الفقهاء أن تكييفه هو مجرد عقوبة تأديبية، وفي حين يرى البعض الآخر أن تكييفه هو إجراء إداري، والحقيقة أن العزل عقوبة تأديبية، وذلك لأن المشرع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الآثار، فغلب عليه التشدد حتى لا يستفيد الموظف الذي أهمل منصبه الوظيفي من إهماله، ولا الموظف المذنب من خطئة المهني الجسيم³.

¹ بن سودة هادية، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 321/17، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي (تبسة)، 2018-2019، ص7.

² بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، المجلد 14، 2022، ص13.

³ بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص13.

المبحث الثاني: خصوصية نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تعددت الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء مهام الموظف في مجال الوظيفة العمومية، سواء كان ذلك بقوة القانون أو من جهة الإدارة، وقد نص المشرع الجزائري على الحالات التي تنقضي بها العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة، وبالنظر إلى تعدد صور إنهاء الخدمة وتقارب مصطلحاتها القانونية من حيث المعنى والإجراءات القانونية والنتائج، فإن ذلك أدى إلى صعوبة التمييز بينها¹.

وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تميز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام التسريح التأديبي (مطلب أول)، وإلى تميز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن باقي أنظمة إنهاء الخدمة الأخرى (مطلب ثان).

المطلب الأول: تميز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام التسريح التأديبي

لقد تم إدراج التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة في المادة 163 من الأمر 03/06، وهو إجراء للاستبعاد من الخدمة العادية تتخذه الإدارة حتى لو لم يرتكب المسؤول خطأ تأديبي، ويدخل في حالات متعددة منها العجز الجسدي، عدم الكفاءة المهنية.

وعليه سوف نحاول من خلال هذا المطلب إجراء مقارنة بين العزل بسبب إهمال المنصب والتسريح لأمر ضروري وذلك لشدة الشبه بينهما من جهة (فرع أول)، وإلى الاختلاف من جهة (فرع ثان).

الفرع الأول: أوجه التشابه بين النظامين

يشد الشبه بين العزل والتسريح إلى حد كبير، ذلك لأن كلاهما فصل للموظف من الوظيفة العمومية، حيث يتفقان من حيث الطبيعة القانونية (أولاً)، ومن حيث الآثار المترتبة عن كليهما (ثانياً).

¹خدير عمر، مرجع سابق، ص15.

أولاً: من حيث الطبيعة القانونية

يشتهب العزل والتسريح من حيث كونهما عقوبة تأديبية، توقع على الموظف المعني ولو كان في فترة التربص، وتم النص عليهما بموجب الأمر رقم 03/06، في الباب السابع بعنوان النظام التأديبي، حيث خول لسلطة التعيين صلاحية توقيعهما بموجب قرار معلن¹.

ثانياً: من حيث الآثار

يؤدي كل من العزل والتسريح إلى ترتيب ذات الآثار القانونية وهي:

- إنهاء خدمة الموظف وما يترتب عنه من فقدان صفة موظف عملاً بالمادة 216 من الأمر رقم 03/06، وهو ما يفيد اعتبار كل من العزل والتسريح سبباً من أسباب إنهاء خدمة الموظف.

- عدم التوظيف مجدداً في قطاع الوظيفة العمومية عملاً بالمادة 185 من الأمر 03/06².

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين النظامين

يمكن إبراز أوجه الاختلاف بين العزل بسبب إهمال المنصب والتسريح من مواطن عدة، نذكر منها الاختلاف من حيث توقيعهما (أولاً)، ومدى تدخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في توقيعهما (ثانياً)، وإلى إجراءات توقيعهما (ثالثاً)، وكذا التظلم ضد القرار القاضي بهما (رابعاً).

¹بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص14.

² المرجع نفسه، ص15.

أولاً: من حيث توقيعهما

العزل بسبب إهمال المنصب مرده غياب الموظف الموجود في الخدمة لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، أما التسريح كعقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة فمردة الخطأ الجسيم المصنف ضمن أخطاء ذات الدرجة¹.

ثانياً: من حيث الجهة المتدخلة في توقيعهما

يوقع العزل بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد اعدار الموظف المعني على أنها تتفرد في اتخاذه، مع العلم أن تدخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا يكون له محل إلا بعد صدور القرار بالعزل، وتقديم الموظف المعني تظلماً ضد القرار القاضي بعزله في الآجال المقررة قانوناً كما سيأتي بيانه، بحيث تأخذ سلطة التعيين رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عند نظرها في التظلم المطروح أمامها، وأما التسريح فتتخذه نفس الجهة الإدارية أي سلطة التعيين، وبناء على قرار مبرر، لكن بعد أخذها الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي، وهو ما يعكس عدم انفراد سلطة التعيين في اتخاذ عقوبة التسريح ضد الموظف المتابع تأديبياً، وذلك لارتكابه خطأ جسيماً مصنفاً على أنه من أخطاء الدرجة الرابعة².

المطلب الثاني: تميز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن باقي أنظمة إنهاء الخدمة

الاستقالة والإحالة إلى التقاعد صورتان من صور إنهاء العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة في مجال الوظيفة العمومية، مما يجعلهما يتدخلان مع العزل في بعض الأمور³.

¹بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص15.

²المرجع نفسه، ص15.

³فيصلي منى، مرجع سابق، ص17.

وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تمييز العزل عن الاستقالة (فرع أول)، وإلى تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد (فرع ثان).

الفرع الأول: تمييز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام الاستقالة

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالميا حظر جبر الموظف على العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، ومن هنا جاء حق الاستقالة، فالموظف الذي اختار في يوم ما أن يربط العلاقة مع جهة إدارية وقدم ملف بهذا الخصوص، فاجتاز مسابقة، ثم يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفة نهائية¹.

ولقد نص عليها المشرع في المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06 إلا أنه لم يعط لها تعريفاً، وعرف الفقه الاستقالة على أنها "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ سن التقاعد لسبب من الأسباب وتصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها"².

وعليه بما أن الاستقالة والعزل صورة من صور إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 03/06 ومن أجل تقادي الخلط بين المصطلحين وجب التمييز بينهما من الجوانب التالية:

أولاً: من حيث الطبيعية القانونية

لقد نص القانون على أن الاستقالة هي حق للموظف، حيث تعتبر من بين الحقوق الادارية الأساسية التي يتمتع بها الموظف، والتي اعترف بها المشرع صراحة في قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة³، حيث أكد المرسوم رقم 59/85 في المادة 133 فقرة 1 منه على هذا الحق بنصها "تعد الاستقالة حقا معترفاً به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل

¹بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، (د.ط)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص165.

²أبو حميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص39.

³بدرى مباركة، التنظيم القانوني لاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، د س ن، ص10.

التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية"، أما العزل بسبب إهمال المنصب وبالرجوع إلى نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإنه إجراء إداري¹.

ثانيا: من حيث الشروط والإجراءات

تتم الاستقالة بناء على طلب المعني، حيث جاء في نص المادة 63 فقرة 01 من المرسوم 133/66 على أنه: "لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة". وقد نظم المشرع شروطها وإجراءاتها في المادتين 218 و219 من الأمر 03/06².

يمكن القول أن الاستقالة رغم أنها حق، إلا أن ممارستها ليست مطلقة، بل يجب أن تتم بطلب كتابي بخط الموظف يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، الأمر الذي يعني أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يعتد بشأنها بمجرد طلب شفوي أو تستخلص من سلوك قد يوحي بعزم الموظف على مغادرة المرفق العام، كأن يتكرر غياباته، وأن ينقص اهتمامه بالنسبة للمسائل التي تشتد معالجته إليه³.

وهو ما يميز الاستقالة عن العزل حيث يعتبر هذا الأخير إجراء إداري انفرادي للإدارة تتخذه بسبب إهمال الموظف لمنصب عمله، وذلك بتغيبه لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية بدون عذر مقبول، وهو بذلك سبب من أسباب النهاية الغير إرادية للعلاقة الوظيفية، وتجدر الإشارة إلى أن طلب الاستقالة يرسل للسلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري⁴.

¹أفصلي منى، مرجع سابق، ص18.

²المرجع نفسه، ص18.

³فلاح هيبية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2020/2019 ص12

⁴بن عيسى بن زايد، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيض، 2020، 2021، ص29.

ثالثا: من حيث الآثار

إن إرسال الاستقالة لا يعني إنهاء العلاقة الوظيفية، بل يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه، حفاظا على سير المرفق العام بانتظام وعلى أحسن وجه، لحين صدور قرار من السلطة الإدارية، وإذا لم يحترم الموظف إجراءات الاستقالة وترك وظيفته وأهمل مهامه وانقطع عن العمل قبل قبولها يكون حينها في حالة إهمال منصب، وتتخذ ضده إجراءات العزل¹، حيث نصت المادة 220 من الأمر 03/06 على أن الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين، وعلى العكس العزل وحسب نص المادة 185 من الأمر 03/06 لا يمكن للموظف الذي كان في محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وبالتالي فإن الاستقالة ليست عقوبة تأديبية، ويوجد أي سبب يحرم الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من التوظيف مجددا، ما دامت قد توافرت فيه الشروط القانونية، وذلك في إطار حقه الدستوري في التوظيف².

رابعا: من حيث إبطال القرار

يمكن الإدارة أن تقبل الاستقالة كما يمكن لها ألا تقبلها، غير أنه يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن للإدارة تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) آخرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الثاني، وتصبح الاستقالة غير قابلة للرجوع فيها³.

أما بالنسبة للعزل، فيمكن للإدارة أن تقوم بإلغاء قرار العزل إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 وهو شهران (02) ابتداء من تاريخ تبليغ القرار،

¹ خدير عمر، مرجع سابق، ص. 18.

² بدري مباركة، مرجع سابق، ص. 18.

³ بن عيسى زايد، مرجع سابق، ص. 90.

وذلك بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصحة الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة¹.

الفرع الثاني: تمييز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام الإحالة على التقاعد

تعتبر الاحالة على التقاعد النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالإدارة المستخدمة، أي أنه نهاية المسار المهني للموظف العام، والذي يبدأ من يوم تعيينه لغاية يوم خروجه على التقاعد²، وبما أن كلاهما يعتبران صورة من صور إنهاء الخدمة وجب التمييز بينهما.

أولاً: من حيث الطبيعة القانونية

المشروع الجزائري أدرج الإحالة على التقاعد كصورة من صور إنهاء الخدمة، مثله مثل العزل حسب ما جاء في نص المادة 216 من الأمر 3/06: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف الاحالة على التقاعد"، وهذا ما يتشابه فيه العزل والاحالة على التقاعد، هذا الأخير الذي يعتبر حق من حقوق الموظف، فللموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة، وهذا طبقاً ما جاء في المادة 33 من الأمر 03/06³، أما العزل فحسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321 /17 هو إجراء إداري.

¹فيصلي منى، مرجع سابق، ص20.

²نكاح سمراء وصايم أسماء، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، 2020، ص16.

³التي تنص على أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

وكذلك يمكن أن يأخذ الاحالة على التقاعد صفة العقوبة التأديبية، حيث أن بعض التشريعات قد بادرت إلى النص على إجراء الاحالة ضمن قائمة العقوبات التأديبية، وهو ما يمنح للسلطة التأديبية توقيع هذا الاجراء بإرادتها المنفردة لأسباب التأديبية¹.

وهو ما جاء في القانون الفرنسي رقم 16/84 في مادته 66، أما في الجزائر فقد أدرج الإحالة إلى التقاعد كعقوبة تأديبية في المرسوم رقم 133/66 في المادة 55 منه ضمن العقوبات من الدرجة الثانية².

ويرى بعض الفقهاء أن المشرع الجزائري أحسن صنعا عند إغائه الاحالة التلقائية للتقاعد من لائحة العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية 03/06، لأنه لا يستساغ إدراج هذا الإجراء ضمن الحالات الطبيعية لإنهاء خدمة الموظف العمومي بناء على وصوله السن القانوني للتقاعد أو بطلب منه ثم من ناحية أخرى ينص المشرع على إدراج الاحالة التلقائية على التقاعد ضمن لائحة العقوبات التأديبية³.

ثانيا: من حيث الآثار

قد تتشابه آثار العزل مع آثار الاحالة على التقاعد في كون كلاهما لا يمكن للموظف الحصول على عمل في الوظيفة العمومي، غير أن الاختلاف يكمن في أن عدم امكانية التوظيف في الاحالة على التقاعد يعود إلى حصول الموظف المتقاعد على منحة التقاعد، أما في العزل فيعتبر المنع من التوظيف محددًا في الوظيفة العمومي كنوع من الجزاء لإهمال الموظف لمنصب عمله، وهذا حفاظًا على المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام⁴.

¹ أبلعراي عبد الكريم ونعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، 2017، ص 200.

² فيصل منى، مرجع سابق، ص 21، 22.

³ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2016، ص 43.

⁴ فيصل منى، مرجع سابق، ص 23.

المبحث الثالث: تحقق وضعية إهمال المنصب كأساس لعزل الموظف

إن المشرع الجزائري قد جعل من وضعية إهمال المنصب بعد غياب الموظف عن عمله لمدة تفوق 15 يوما متتالية أساسا للعزل، طبقا للمادة 184 من الأمر 03/06، حيث تعتبر وضعية إهمال المنصب سببا لتدخل السلطة التي لها صلاحية التعيين لمباشرة الإجراءات القانونية، وذلك من أجل ضمان حسن سير المرفق العام، وبسبب ما قد يترتب عن وضعية إهمال المنصب من آثار خطيرة على الوضعية القانونية للموظف، ومن أجل تكريس مبدأ الضمان صدر المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي أقر الحالات المبرر المقبول للغياب، والتي تنتفي بها وضعية إهمال المنصب رغم اثباتها ضد الموظف، حيث يعتبر إهمال المنصب أساسا لمسؤولية الموظف العمومي¹.

وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى شروط تحقق وضعية إهمال المنصب (مطلب أول)، وانتقاء وضعية إهمال المنصب (مطلب ثان).

المطلب الأول: شروط تحقق وضعية إهمال المنصب

حسب نص المادة 184 من الأمر 03/06 ونص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 فإنه لاعتبار الموظف العمومي في وضعية إهمال للمنصب يجب توفر جملة من الشروط، تتمثل أساسا في تحقق وضعية الخدمة (فرع أول) والغياب لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية دون مبرر (فرع ثان).

الفرع الأول: وضعية الخدمة

جاء في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة..."، وبذلك فإنه يشترط لتحقيق وضعية إهمال المنصب أن يكون الموظف في الخدمة، بأن يمارس مهامه فعليا داخل الإدارة التابع لها، والقيام بالخدمة

¹خدير عمر، مرجع سابق، ص 29.

حسب نص المادة 128 من الأمر 03/06 هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام شغل منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر، وبذلك فالموظف الذي يكون في وضعية أخرى كالانتداب والاستيداع والخدمة الوطنية، لا يعتبر في وضعية إهمال المنصب، إلا بعد انتهاء المدة القانونية المقررة للوضعية أو الحالة التي كان فيها، حيث يجب الرجوع إلى وضعية الخدمة، وإلا اعتبر في وضعية إهمال المنصب¹.

الفرع الثاني: الغياب لمدة تزيد عن 15 يوم دون مبرر

يتعين لتحقيق وضعية إهمال المنصب حصول غياب لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية دون انقطاع، فإذا حدث انقطاع زال السبب طبقا للمادة 184 من الأمر 03/06 والمادة 2 من المرسوم التنفيذي 321 / 17، كما يجب أن يكون 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 له².

المطلب الثاني: انتفاء وضعية إهمال المنصب

لقد عرفت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321 / 17 المبرر المقبول بأنه كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبت قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية والعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، وكذلك المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله³، وبالتالي فإن المشرع الجزائري قد حدد الحالات التي تنتفي بموجبها وضعية إهمال المنصب.

¹مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص156.

²مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص10.

³خدير عمر، مرجع سابق، ص28.

وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى انتفاء وضعية الإهمال بسبب القوة القاهرة (فرع أول)، وإلى انتفاء وضعية الإهمال بسبب العجز البدني أو المتابعة الجزائية (فرع ثان).

الفرع الأول: انتفاء وضعية الإهمال بسبب القوة القاهرة

قد يتعرض الموظف لأحداث أثناء مساره الوظيفي، تؤدي إلى تهديد حياته المهنية وحتى الشخصية، وهي ظروف خارج عن إطار الإدارة وعن إرادة الموظف، لكنها تنعكس سلبا على حسن سير المرفق العمومي وعلى المسار المهني للموظف، ومراعاة لهذه الظروف كرس المرسوم التنفيذي رقم 321/17 حالة القوة القاهرة وجعل منها مبررا لحالة إهمال المنصب¹.

وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا الفرع إلى المقصود بالقوة القاهرة (أولا) ثم إلى شروط تحقق القوة القاهرة (ثانيا) وإلى إثبات القوة القاهرة (ثالثا).

أولا: المقصود بالقوة القاهرة

إن المشرع الجزائري على غرار معظم التشريعات المعاصرة اعتمد على نظرية القوة القاهرة، حيث لم يتطرق إلى تعريف القوة القاهرة بل أشار إليها كسبب يعفي من المسؤولية، في حين نص عليه في المادة 127 من القانون المدني الجزائري²، التي وصفت القوة القاهرة بأنها سبب أجنبي لا يد للشخص فيه، إلا أن هذا الوصف يحتاج إلى تحديد، فالقوة القاهرة علاوة على عدم امكانية نسبها إلى الشخص الملتمزم، فعدم إمكانية التوقع واستحالة الدفع هما الشرطان الواجب توفرهما في القوة القاهرة³.

¹خدير عمر، مرجع سابق، ص 29.

²الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر ع 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم.

³خدير عمر، مرجع سابق، ص 29.

كما عرفت المادة 5/19 من القانون رقم 05-07 المتعلق بالمحروقات القوة القاهرة بقولها: "كل حدث مثبت غير متوقع لا يمكن مقاومته وخارج عن إرادة الطرف الذي يثيره"¹.

ثانيا: شروط تحقق القوة القاهرة

في حالة غياب الموظف عن العمل بسبب حدث حال دون التحاقه بمنصب عمله لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، ولاكتساب هذا الحدث وصف القوة القاهرة لابد من توفر مجموعة من الشروط وهي:

1. عدم إمكانية الموظف توقع حادث القوة القاهرة

إن القوة القاهرة تتميز بخاصية عدم إمكانية توقعها أي يكون الفعل طارئاً بطبيعته في حدود المعقول والمألوف²، فيجب في القوة القاهرة أن تكون مما لا يمكن توقعه، فإذا كان من الممكن توقعه فيكون الشخص مقصراً إذا لم يتخذ الاحتياطات اللازمة لتجنب ما يمكن أن يترتب عليه من نتائج، ويشترط أن يكون الحادث لم يسبق وقوعه أصلاً، فالبراكين والزلازل والفيضانات غير العادية كلها حوادث وإن كانت سبق وأن وقعت، إلا أنها تعتبر قوة القاهرة طالما أنها لم تكن متوقعة في الوقت الذي حدثت فيه مرة ثانية³.

2. القوة القاهرة غير ممكنة الدفع

لكي نكون أمام قوة القاهرة يجب أن يكون الحادث غير المتوقع مستحيل الدفع، وفي حالة إذا أمكن دفعه فلا يمكن اعتباره قوة القاهرة حتى إذا ثبت استحالة توقعه، وإمكانية الدفع نعني بها إمكانية التغلب عن الوضع الراهن أو إمكانية اجتنابه⁴.

¹ القانون رقم 05-07 المؤرخ في 28 أبريل 2005، يتعلق بالمحروقات، ج ر ع 8، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2005.

² خديير عمر، مرجع سابق، ص 30.

³ محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، (د. ط)، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 112.

⁴ محمد الزين، النظرية العامة للالتزام، الطبعة الثانية، (د. د. ن)، تونس، 1997، ص 151.

وبالتالي فالقوة القاهرة مستحيلة الدفع هي التي لا يمكن دفعها، فلا يكفي للملتزم أن يثبت أن الحادث كان غير متوقع، بل يجب عليه أن يبين الطابع القهري لهذا الحادث الذي جعل منه عاجزا عن تنفيذ التزاماته، حيث أنه لو استطاع دفعه فلا يمكن اعتباره قوة القاهرة حتى ولو توفرت شروط عدم التوقع¹.

1. خارجية القوة القاهرة

نقصد بخارجية القوة القاهرة أن يكون الحدث خارجا عن إرادة الملتزم، فلا يتسبب في حدوثه ولا يسبقه أو يقترن به خطأه، ولا ينجم جراء إهماله وتقصيره أي هو انتفاء العلاقة السببية بين الحادث وفصل الملتزم، أي لا يمكن إسناد الحادث ولا بأي شكل من الأشكال إلى فصل الشخص تحت أي ظرف سواء كان ذلك بصفة مباشرة وحتى غير مباشرة².

ولقد نص المشرع الجزائري على خاصية خارجية الحادث في نص المادة 716 من القانون المدني بصفة مباشرة التي تنص على: " ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سببا لأبد له فيه"، والملاحظ من خلال نص هذه المادة أن المشرع اشترط لتحقيق القوة القاهرة أن تكون خارجة عن إرادة المعني.

ثالثا: إثبات القوة القاهرة

إن اثبات القوة القاهرة مسألة دقيقة بالرغم من تحديد الخصائص التي تميزها، وكقاعدة عامة في مجال الالتزام أن البيئة على من ادعى، أي أن من يدعي حقا على الغير أو على شيء ما يجب أن يقيم الحجة الدامغة على ادعائه، ويبقى للمدعي عليه إثبات عكس هذا

¹محمد الزين، مرجع سابق، ص152.

²خديير عمر، مرجع سابق، ص31.

الادعاء بالحجة أيضا، فإذا تقدر على الملتزم تنفيذ التزاماته بسبب قوة القاهرة وجب عليه إثباتها حتى يتحلل التزامه¹.

الفرع الثاني: انتفاء وضعية الإهمال بسبب العجز البدني أو المتابعة الجزائية

إن المشرع الجزائري ذكر في المادة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17 القوة القاهرة والمانع كحالتين تنتفي بموجبهما وضعية إهمال المنصب، فالقوة القاهرة هي حالة خارجية تسبب فيها قوى خارجية غير مرتبطة بالموظف، مثل قوى الطبيعة أو أعمال من فعل الانسان، أما المانع فهو حالة مرتبطة بالشخص الموظف مباشرة مثل العجز البدني والمتابعات الجزائية².

وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا الفرع إلى العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير (أولا)، وإلى المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالمنصب (ثانيا).

أولا: العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

المرض قد يكون عادي لا يتصل بوظيفة الانسان، وإنما يتعلق بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي باعتباره انسان، وقد يكون مرض مهني كونه متصل بالممارسة العادية للنشاط المهني³، كما يمكن أن يكون المرض بنوعيه قصير المدى، والذي لا يتجاوز مدته 6 أشهر أو طويل المدى تتجاوز مدته 6 أشهر⁴.

¹ محمد الكستور، نظام التعاقد ونظريتنا القوة القاهرة والظروف الطارئة، دراسة مقارنة، (د.ط)، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب، (د. س)، ص 25.

² خدير عمر، مرجع سابق، ص 33.

³ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، (د.ط)، (د.د.ن)، الجزائر، 1984، ص 243.

⁴ خدير عمر، مرجع سابق، ص 33.

ومن أمثلة 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 الاجتماعي¹.

وبالتالي يمكن القول أن الموظف الذي يتعرض إلى مرض أو حادث خطير سواء في إطار العمل أو خارجه ويتسبب له في عجز بدني ويحول دون التحاقه بمنصب عمله لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، فإن هذه الحوادث تنفي وضعية إهماله لمنصبه متى تم إثباتها².

ثانيا: المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالموظف

الموظف قد يتعرض إلى متابعات جزائية تمنعه من الالتحاق بمنصب عمله، مما يؤدي إلى إهمال منصبه فيقرر في حقه العزل، ولقد نصت المادة 174 من الأمر 06-03 على أنه: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه".

ومن الأمثلة على ذلك كان 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 المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا³.

¹مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص157.

²خدير عمر، مرجع سابق، ص34.

³مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص157.

الفصل الثاني

أحكام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17.

تمهيد

يعد عزل الموظف من الوظيف العامة، أخطر اجراء إداري يتعرض له خلال حياته الوظيفية، هذا الإجراء الذي أقره المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من أجل مواجهة حالات إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، غير أن خطورة هذا الإجراء والتي تكمن في النتائج المترتبة عن اتخاذه في حق الموظف والتي أشدها حرمانه من التوظيف مستقبلا في قطاع الوظيفة العمومية، حتم على المشرع الجزائري التدخل من أجل وضع مجموعة من الضوابط تنظم إجراء العزل، والضمانات المكفولة للموظف الموجود في حالة إهمال المنصب في مواجهة قرار العزل، وهذا من خلال المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى النظام الإجرائي المتبع في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (مبحث أول) وإلى أثر حماية الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب (مبحث ثان) وإلى اثار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (مبحث ثالث).

المبحث الأول: النظام الإجرائي المتبع في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

نص الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 17-321 على إعطاء السلطة الادارية المختصة، حتى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة عن طريق عزل كل موظف ثبت في حقه وضعية إهمال المنصب¹.

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

وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا المبحث إلى الاجراءات المتبعة قبل صدور قرار العزل (مطلب أول)، وإلى الإجراءات المتعلقة بإصدار قرار العزل (مطلب ثان).

المطلب الأول: الإجراءات المتبعة قبل صدور قرار العزل.

يعتبر العزل بمثابة إنهاء للعلاقة القانونية الموظف بالإدارة عن طريق صدور قرار إداري من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولقد فرض المشرع مجموعة من الضوابط والضمانات الاجرائية الضرورية قبل توقيع قرار العزل الصادر عنها، وهذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف الذي يعد في وضعية إهمال للمنصب، في مواجهة تعسف الادارة². وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى المعاينة (فرع أول) وإلى الاعذار (فرع ثان).

¹أطال فرحات وقرشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، بود واو جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018، ص.48

²أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، مجلد 10، عدد 03، 2018، ص.417.

الفرع الأول: المعاينة

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

ولقد نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه "يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في حالة إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري".

من خلال هذا النص نستخلص عدة أحكام تخص المعاينة والمتمثلة فيما يلي:

أولاً: ضرورة اتخاذ المعاينة من طرف جهات إدارية.

إن إجراء المعاينة الخاص بغياب الموظف العام، غالباً ما يكون من اختصاص الرئيس السلمي أو من طرف أعوان مكلفين بذلك، على أن تتم مباشرة إخطار السلطة صاحبة التعيين، وذلك من أجل الإعذار في حالة استمرار غياب الموظف عن منصبه لأكثر من يومي عمل متتاليين (48 ساعة) وهذا ما أكدته المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

ثانياً: تكون المعاينة مكتوبة

نظراً لأن الكتابة هي وسيلة لإثبات الأكثر شيوعاً، وبالتالي في حالة عدم الكتابة يصبح الإجراء ماله البطلان، فيتم إعداد تقرير من قبل الرئيس السلمي يبين من خلاله أسباب متابعة الموظف تأديبياً وذكر الفعل المرتكب من قبل الموظف العام، مع ذكر الدرجة

¹أطال فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص51.

²المادة 05 من المرسوم 321-17 تنص: "عندما تعين الإدارة غياب موظف خلال يومين متتاليين، توجه له إعذاراً...."

المصنفة لفعل المشكل للخطأ المهني حسب ما نص عليه القانون، ومدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة¹.

وإجراء الكتابة في المعاينة هو إجراء جوهري وقاعدة امرية، حيث أكدت المادة 04 من المرسوم 17-321 السالف ذكره².

فالإدارة لا يمكنها توقيع قرار العزل فور معاينة غياب الموظف المعني، فيمكن لهذا الأخير أن يلتحق بمنصب عمله بمضي يومين من الغياب المتتالي، كما يمكنه أن يقدم تبريراً مقبولاً عن غيابه، مما يجنبه العزل من المنصب³.

كما أن الإدارة يمكنها الخصم من راتب الموظف، على أن يكون بقدر مدة غيابه عملاً بأحكام المادة 207 فقرة 402، حيث لها كل الصلاحيات وكما أنها تمتلك السلطة التقديرية لذلك.

ثالثاً: إيداع تقرير المعاينة في الملف الإداري للموظف.

إن تكوين ملف إداري للموظف من الإجراءات الضرورية عند بداية علاقة العمل مع الإدارة، من خلال نص المادة 93 من الأمر 06-03 والتي تنص على ضرورة تشكيل ملف إداري للموظف، حيث توضع به كل الوثائق الخاصة بالموظف، والتي تكون سنداً إدارياً تتخذه الإدارة يوضع بملف المعني بذلك⁴، فالمعاينة إجراء وشرط أساسي سابق على الإعذار وعلى صدور قرار العزل، والإدارة ملزمة بتقديم تقرير المعاينة في الملف التأديبي للموظف، على أساس أنه أحد مكونات الملف الإداري للموظف كما تضع نسخة من الإعذارين

¹أطال فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص52.

²بوقرة أم الخير، تأديب الموظف لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص18.

³المرجع نفسه، ص18.

⁴المادة 207 فقرة 2 من الأمر 06-03: "يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل، بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي".

⁵أطال فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص53.

المرسلين مع وصلي الاستلام في الملف التأديبي للموظف المتغيب ومخالفة هذا الإجراء تؤدي إلى عدم مشروعية قرار العزل، وهذا ما يستفاد من الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بالجزائر بتاريخ 03 جانفي 2018¹ والذي جاء فيه: "حيث ن عملية مراقبة مدى مشروعية المقرر الإداري تقتضي البحث فيما أسس عنه هذا المقرر، لكن حيث أن ملف المدعى عليه خال من الاعذارين السالفين الذكر، وكذلك وصلي الاستلام وعليه وما دام المدعى لم يقدم لمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بإلغاء المقرر السالف الذكر".

الفرع الثاني: الإعذار

إن أعذار الموظف من قبل الإدارة بعقوبة العزل، شرطا مطلوبا قبل صدور قرار العزل، فهو ضمانا حقيقية، بحيث يمكن أن تجنبه العزل من منصب عمله²، وذلك ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، من خلال مراسلته لأخر عنوان مسجل في ملفه الإداري.

وما يلاحظ أن هذا النص خول الإدارة حق إجراء الإعذار للموظف دون تحديد الجهة المختصة بذلك، سواء كانت الجهة صاحبة سلطة التعيين أو الجهة الإدارية التي يعمل بها، وبالرجوع للمادة 03 من نفس المرسوم، فصلت في ذلك، ووضحت أن السلطة المخول لها هي السلطة صاحبة التعيين³.

¹حكم رقم 17/02932 الفهرس رقم 18/00013 صادر عن المحكمة الإدارية الجزائر، الغرفة الثانية، بتاريخ 2018/01/03، قضية السيد (ع أ م) ضد المركز الثقافي الإسلامي، حكم غير منشور. نقلا عن أطال فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص53.

²بوقرة أم الخير، تأديب الموظف لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص18.

³أنظر المراسلة رقم 15118 المؤرخة في 2017/12/31، المتعلقة بالسلطة التي لها الحق بتوجيه الاعذار، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المدير الجهوي للخزينة بعنابة.

أولاً: كيفية تبليغ الإعذار.

عملا بالمواد 05 و06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 فإنه يقع على عاتق الإدارة تبليغ الموظف المعني شخصيا، سواء بالإعذار الأول أو الإعذار الثاني، وذلك يأخر عنوان مسجل في ملف المعني، وعن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه بشعار بالاستلام، أو بأية وسيلة أخرى على أن تتضمن الرسالة التنبيه وجوبا إلى العواقب التي قد يتعرض لها، من عزل وشطب من عدد المستخدمين، دون الاستفادة من الضمانات التأديبية.¹ وأنه أي تبليغ للإعذار في غياب الإشعار بالاستلام يعد مخالفا لأحكام المادة 06 السابقة الذكر ويترتب عليه بطلان الإجراءات، وعليه فإنه يمكن للإدارة في حالة غياب خدمات البريد المتضمنة الإشعار بالاستلام اللجوء إلى الوسائل القانونية الأخرى مثل التبليغ عن طريق المحضرين القضائيين.²

ويكون الإعذار صحيحا إذا توفرت الحالات التي بينتها المادتين 07 و08 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 والمتمثلة فيما يلي:

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

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

¹بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص19.

²للتوضيح أكثر أنظر المراسلة رقم 4660 المؤرخة في 2021/04/14، المتعلقة بكيفية تطبيق المادة 06 من المرسوم 321/17 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المديرية العامة للميزانية.

ثانيا: الأجل المحددة للإعذار كإجراء قانوني.

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

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

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

ومثال ذلك مقرر العزل الصادر عن المعهد التكنولوجي المتوسط المتخصص لولاية قالمة بتاريخ 2012/04/15، حيث كان الإعذار الأول بتاريخ 2012/02/23، وبعد مرور خمسة 05 أيام تم إرسال الإعذار الثاني بتاريخ 2012/03/01، وبناء على ذلك ونظرا لعدم عودة المعني إلى منصب عمله تم عزله من طرف الإدارة¹.

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

ثالثا: الآثار المترتبة عن الإعذار ضد الموظف المتغيب.

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

أ/ حالة التحاق الموظف المعني بالإعذار بمنصب عمله.

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

1. حالة التحاق الموظف بمنصب عمله في حالة استجابة الموظف للإعذار، ويتم التحاقه بمنصب عمله وذلك بتقديمه مبررا مقبولا، في هذه الحالة الإدارة تقوم بإجراء خصم من الراتب¹ يقدر بعدد الأيام التي تغيب فيها الموظف طبقا للمادة 09 فقرة 01 من نفس المرسوم².

2. أن يلتحق الموظف بمنصب عمله، لكن دون أن يقدم مبررا للإدارة هنا الإدارة تقوم بالخصم من الراتب بالإضافة إلى توقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر³.

ب/ حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذار.

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

¹ بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص20.

² المادة 09 فقرة 01 "إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من الراتب بسبب غياب الخدمة المؤدة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها".

³ المادة 09 فقرة 02 "غير أنه إذا التحق الموظف بمنصبه دون أي مبرر مقبول للغياب فأن الإدارة زيادة على الخصم من الراتب، تسلط عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال".

المطلب الثاني: الإجراءات المتعلقة بإصدار قرار العزل.

إجراء العزل تتخذه السلطة المختصة بشكل انفرادي ولا يدخل ضمن العقوبات التأديبية، فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة ولا سيما اللجنة المتساوية الأعضاء، لأن هذه الأخيرة لا تتداول إلا في العقوبات التأديبية المذكورة في المادة 163 من الأمر 03/06 في حين يرى البعض بأنه إجراء عقابي¹.

ومن أجل شرعية قرار العزل فلا تقف الإدارة عن مجرد إعدار الموظف المتغيب بل هناك ضمانات أخرى يجب على الإدارة مراعاتها قبل اصدار قرار العزل².

وبناء على ما تقدم، سوف نتطرق في هذا المطلب إلى اصدار قرار عزل الموظف (الفرع الأول)، وإلى تبليغ قرار عزل الموظف (فرع ثاني).

الفرع الأول: اصدار قرار عزل الموظف.

أولاً: الجهة المختصة بإصدار قرار العزل.

يقصد بالاختصاص القدرة قانوناً على مباشرة عمل إداري معين، فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه، ومنه فقواعد الاختصاص من صميم عمل المشرع³، والقرار الذي يصدر عن سلطة غير مختصة لا يمكن المصادقة عليه أو اجازته، فقواعد الاختصاص من النظام العام فلا يجوز مخالفتها وعلى القاضي إثارتها من تلقاء نفسه⁴.

¹ بلعراي عبد الكريم ونعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، 2017، ص204.

² إطار فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص59.

³ عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، ط1، 2013، ص36.

⁴ ناجي حكيمة وسعاد عمير، السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار عزل الموظف من خلال المرسوم 321/17 حوليات جامعة قلمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 15، العدد 02، 2021، ص130

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

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

وقد حدد لنا المرسوم التنفيذي رقم 99/90 لمؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، السلطة التي لها صلاحيات التعيين والمخولة بإصدار قرار العزل وهي كما يلي:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

¹المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1999، يتعلق بسلطة التسيير والتعيين الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر ع 13، الصادرة في 1999/03/28.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- مسؤول المصلحة فيما يخص مستخدمي الرئيس المباشر للموظف، إذا منحت له سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

وبما أن المشرع أعطى للسلطة التي لها صلاحيات التعيين سلطة اصدار قرار العزل بصورة انفرادية ودون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وحسب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، فإن قرار العزل يصدر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية، فهذا لا يعني أن لها كامل الحرية في إصدار قرار العزل، إنما يجب عليها التقيد بالضوابط والإجراءات الموضوعية في المرسوم السابق الذكر،¹ حيث يعد باطلا وعديم الأثر كل قرار عزل لإهمال منصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم².

ثانيا: تسبب قرار العزل.

إن القاعدة الأساسية في التقاضي عموما، هي أن يصدر الحكم أو القرار التأديبي مسببا³ ويقصد بتسبب الحكم أو القرار التأديبي هو "ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم"⁴.

كما عرف على أنه: "الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على التزام قضائي أو جاء تلقائيا من

¹أطال فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص62.

²أنظر المادة 16 من المرسوم 321/1.

³سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث قضاء التأديب، دراسة مقارنة، (د ط)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص602.

⁴عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، (د ط)، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2008، ص231.

الإدارة، ويعني هذا المبدأ أن الإدارة تلتزم حين إصدارها للقرار الفردي أن يتضمن هذا القرار في ذاته الأسباب التي دعت إلى اتخاذه¹.

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

الفرع الثاني: تبليغ قرار العزل للموظف المعني.

لا ينتهي الأمر بمجرد صدور قرار العزل بل إن من بين الضمانات كذلك التزام آخر يقع على عاتق الإدارة يتمثل في تبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني².

ويقصد بالتبليغ إخطار المعني أو المعنيين بالقرار رسميا بنسخة من القرار بالكيفية التي حددها القانون أو الكيفية المعتمدة داخل الدولة، ويعد التبليغ وفقا للقواعد العامة الوسيلة الأساس لتحقيق العلم بالقرارات الفردية وللإدارة مطلق الحرية في اعتماد الطريقة الملائمة لتبليغ القرار للمخاطبين به شرط أن تكون مؤكدة، وذلك لأن عبء الإثبات يقع عليها، ولعل من أبرز وسائل التبليغ المعمول بها هو التبليغ عن طريق البريد المسجل مع العلم بالوصول أو التبليغ عن طريق محضر قضائي.... إلخ³.

¹ أشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2008، ص73.

² سعاد رايح، مضمون سلطة العزل كعقوبة تأديبية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص89.

³ أطال فرحات وقرشي عبد القادر، مرجع سابق، ص66.

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

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

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

وحسب المادة 5 من المرسوم يكون التبليغ في آخر عنوان للموظف المعني بالعزل، أما عن كيفيات التبليغ فقد حددتها المادة 06 من نفس المرسوم، وهي أن يتم التبليغ إما بالبريد برسالة موصى عليه مع اشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويتم تبليغ شخصياً بنسخة من القرار الفردي المتضمن العزل، وأن يشار في القرار إلى أجل التظلم الإداري والقضائي، وهذا حسب (ق إ م إ) رقم 09/08 في مادتيه 829 و831.

¹شعبان نور الدين ومنير بوقطوف، إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبيسي، تبسة، 2022/2021، ص45.
²قانون رقم 09/08، المؤرخ في 2008/02/25 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، الصادرة في 2008/04/23.

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

المبحث الثاني: حماية الموظف بسبب إهمال المنصب.

بالإضافة للضمانات المقررة للموظف السابق ذكرها، فقد خص المشرع الجزائري قرار العزل بمجموعة من الضمانات الجوهرية الأخرى لاحقة لصدور القرار، وتتجلى في الطعن الإداري الذي يعتبر كمرحلة أولى ضمانة أولية للموظف في إطار رقابة الملائمة، وفي حال سكوت الإدارة عن الرد أو كان ردها سلبيا فيمكن للمتظلم أن يلجأ إلى القضاء كمرحلة ضمان ثانية في إطار رقابة المشروعية، عن طريق رفع دعوى قضائية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، ويكون ذلك في الآجال المحددة قانونا.

المطلب الأول: حماية الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.

تمارس الإدارة العمومية رقابتها الإدارية بناء على التظلم الذي يقدمه الموظف العمومي، لذا فإن الأضرار الجسيمة التي تمس المركز القانوني لوظيفته تستلزم فتح المجال لطرق باب الإدارة لإعادة النظر في قراراتها، ما إذا كانت سليمة أو يكتنفها عيب يستحق المراجعة، إما بالتعديل أو الإلغاء أو السحب ومن ثم يكتسي التظلم الإداري دورا مهما في تقليص منازعات الإدارة وأصحاب الشأن فضلا على أنه يضفي الفاعلية للقرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظف العمومي وذلك من خلال دراسة أسباب التظلم وتأسيسها القانوني قبل اللجوء إلى القضاء إضافة إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف¹.

الفرع الأول: تظلم الموظف من قرار العزل.

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

التظلم:

¹زياد عادل، تسريح الموظف العمومي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية العلوم القانونية والسياسية، 2016، ص221.

أولاً: تعريف التظلم.

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

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

والملاحظ أن التظلم وهو وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي حيث قد يؤدي للاستجابة له جزئياً او كلياً، يساعد هذا الإجراء من جهة أخرى الإدارة على أن تصحح أخطاءها بنفسها حتى لا يتفاجأ باختصاصهم أمام القضاء، وبالتالي نجد التظلم يحقق مصلحة كل من صاحب الشأن الذي صدر القرار التأديبي بحقه حيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء، وما يترتب عن ذلك من بذل الجهد والوقت والمال كما تجنب الإدارة في ذات الوقت من الدخول في خصومة لا جدوى منها ويقلل بذلك من تراكم الدعاوى أمام القضاء³.

ثانياً: طبيعة التظلم:

يكون التظلم جوازاً وليس وجوبياً، بحيث يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون رفع تظلم أمام السلطة الادارية التي أصدرت قرار العزل، وهذا ما يستشف من كلمة "يمكن" الواردة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بنصها: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة

¹سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1996، ص05.

²ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار مطبوعات الجامعة الإسكندرية، 1985، ص325.

³فلاح هيبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2020/2019، ص44.

تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته".

وبهذا المعنى سائر هذا المرسوم القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جوازاً، وليس وجوباً بمقتضى المادة 830 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 بنصها أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه".

ثالثاً: أهمية التظلم:

للتظلم الإداري أهمية بالغة كبيرة ليس للأفراد فحسب بل وللإدارة أيضاً ويتجلى أهميته في إباحته المجال للإدارة للتأني والموضوعية، وهذه ضمانات هامة مع الأخذ في الحسبان أن الإدارة تخشى من إعادة النظر في قراراتها من قبل الجهات الإدارية العليا إضافة إلى أن التظلم يخفف عن كاهل القضاء، من خلال فض الكثير من المنازعات بطريقة ودية في مراحلها الأولى، ويشكل التظلم رقابة فعالة لما يمتاز به من سرعة، بقياسها بالرقابة ليس هذا فحسب، بل يعد التظلم الإداري وسيلة مهمة في الكشف عن مستوى أداء الموظفين لأعمالهم وتحديد مسؤوليتهم إذ أن هناك خلل ما ينبغي معالجته¹.

هذا بالإضافة إلى كثرة الحلول التي تتخذها الإدارة بصدد موضوع معين تكثر منه التظلمات، يمكن أن يقدم للسلكة التشريعية دراسات ووثائق معتبرة ترشدها عند إعدادها لقانون جديد وعلاوة على ما سبق، يعد التظلم وسيلة لإيجاد علاج جميع الإجراءات التي يمكن أن تكون قد تمت على نحو معين على أساس أن التظلم يسمح للإدارة بإعادة النظر في قراراتها وفقاً لمبدأي الملاءمة والمشروعية، بينما القضاء يقتصر على المشروعية، ولا يمكن أن ننكر أهمية التظلم الإداري في حماية الموظف المتظلم، عن طريق منعه من تقديم دعوى قضائية لا فائدة منها، إذا كانت الإدارة مستعدة لتلبية طلبه، هذا من جانب آخر فإن

¹فلاح هيبه، مرجع سابق، ص 47.

التظلم يسهل مهمة القاضي، طالما أن المداولة القضائية سوف تتصب حصرا على مضمون القرار المطعون فيه، بوصفة يحدد كفة النزاع الواجب حسمه¹.

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

وعلى الإدارة دراسة هذا التبرير فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب عليها إلغاء قرار العزل².

غير أنها تكون ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء غير أن رأي هذه الأخيرة غير ملزم للإدارة، ويترتب على تقديم التظلم والمبرر المقبول للغياب صدور قرار العزل وإعادة إدماج المعني في منصبه الذي يبقى شاغرا طيلة اجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أ، تسدد المستحقات المالية عن مدة عمل غير مؤدة فعلا³.

رابعاً: الجهة المختصة بالنظر في التظلم:

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على أنه: "ينبغي أن يتضمن قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون

¹فلاح هيبه، مرجع سابق، ص 47.

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

³فلاح هيبه، مرجع سابق، ص ص 47-48.

محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه"، ومنه نستنتج أن الموظف محل العزل يمكنه أن يتظلم أمام سلطة التعيين، وهذا ما يطلق عليه تسمية النظام الولائي¹.

يقصد بالنظام الولائي أن يتقدم الموظف صاحب الشأن للسلطة التأديبية مصدرة القرار المتضمن العقوبة التأديبية شكوى يلتمس إعادة النظر في القرار الذي أصدرته وذلك بسحبه، أو تعديله باعتبار ما تتمتع به الجهة الإدارية من سلطة تقديرية واسعة أو حتى إلغائه، وعليه فقد تعدل القرار بصفة جزئية أو كلية طبقا لما تراه أكثر انقافا مع حكم القانون، وحسب درجة اقتناعها بالادعاءات المقدمة من الموظف وفي هذه الحالة يعد سكوتها رفضها ضمنا للتظلم².

حيث يتعين على الموظف المتظلم ضد قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم وتدرس الإدارة هذا التبرير وكل الأدلة الثبوتية له فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب على الإدارة إلغاء قرار العزل، غير أنها تكون ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة غير أنه رأي اللجنة غير ملزم للإدارة. يترتب على تقديم التظلم والمبرر المقبول للغياب في الآجال القانونية صدور قرار إداري من نفس السلطة الإدارية يتضمن إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج المعني في منصبه الذي بقي شاغرا طيلة آجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة العمل غير المؤدة فعلا باستثناء العطل القانونية³.

¹ فلاح هبية، مرجع سابق، ص44.

² بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، الطبعة 1، دار الأيتام للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص391.

³ المواد 13 و14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

خامسا: شروط التظلم

لصحة إجراءات التظلم لابد أن يراعي الموظف المتضرر جملة من الشروط تقتضي توافرها حتى يكون القرار سليما منتجا لأثره وهذا ما يستدعي توفر مجموعة من الشروط:

• أن يتقدم به الموظف المعني بالتظلم إلى الجهة التي أصدرته أي سلطة التعيين، وهذا ما يوافق نص المادة 830 من القانون رقم 09/08 حيث اكتفى فيه المشرع فقط بالإشارة على أن: "يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار"، لذلك يقع على عاتق الإدارة التي تنتظر التظلم أن تقوم بتسجيله في سجل خاص فيه تاريخ تقديمه، ويسلم إلى المتظلم اشعارا بالاستلام عن طريق البريد من طرف الإدارة¹.

• يجب أن يقدم التظلم ضد القرار الصادر عن الجهة المقدم إليها التظلم بحيث يكون محل التظلم القرار الإداري بالمفهوم الذي استقرت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا في تعريف هذا القرار من أنه إفصاح من جهة الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون عن ارادتهما الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين، ذلك بقصد إحداث مركز قانوني، متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا، يهدف تحقيق المصلحة العامة².

أن يقدم التظلم خلال الميعاد القانوني المحدد له لأنه بفوات الأجل أو المدة المحددة للتظلم تزول الحكمة الموجودة للتظلم، لاسيما أن التظلم يمثل ضمانا إدارية للموظف العمومي، وثمة يستوجب احترام المدة المخولة له حتى ينتج أثره. لذا خول المشرع الجزائري إمكانية التظلم الإداري الجماعي أو التنظيمي، وفي حالة سكوت الإدارة المستخدمة عن الرد على التظلم المقدم لها خلال شهرين، فيعبر ذلك بمثابة قرار بالرفض ويستند هذا الأجل من تاريخ تبليغ.

¹زياد عادل، مرجع سابق، ص 228.

²فلاح هيبه، مرجع سابق، ص ص 45-46.

الفرع الثاني: آثار تظلم الموظف من قرار العزل.

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

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

• حالة قبول التظلم: وهو أن ترد جهة الإدارة على التظلم بالإيجاب وتسحب القرار المطعون فيه أو تعدله خلال الميعاد المقرر لبحث التظلم ستون (60) يوما وقبل رفع دعوى الإلغاء، وفي هذه الحالة لا توجد أي مشكلة لأن النزاع ينتهي في مهده ويكون التظلم حقق الهدف المرجو منه¹.

وليس للطاعن الحق في رفع دعوى الإلغاء ما دامت الإدارة قد استجابت لطلباته حيث تنتفي شرط المصلحة.

• حالة رفض التظلم: يكون هنا الرفض إما كلياً أو جزئياً خلال مدة شهرين (02) من تاريخ تقديم التظلم، وهنا يمكن للطاعن أن يرفع دعوى الإلغاء خلال هذه المدة أي شهرين (02) من تاريخ تقديم من طرف الطاعن².

2. سكوت الإدارة عن الرد على التظلم الإداري (رد ضمني): نصت المادة 830 من (ق إ م إ) رقم 09/08 على أنه في حالة سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02) فإن ذلك يعد بمثابة قرار بالرفض، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم

¹ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 239.

² بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 125.

وعليه فإن المتظلم خلال فترة الانتظار المحددة بشهرين (02) لا يمكنه رفع دعوى¹، ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد بمثابة قرار سلبي².

أما المرسوم التنفيذي رقم 17 / 321 السالف الذكر، فلم ينظم هذه الحالة، الأمر الذي يستدعي تطبيق القواعد العامة في القانون الإداري، وبالتالي فإن عدم رد الإدارة على تظلم الموظف الصادر في حقه قرار العزل خلال أجل شهرين (02) من رفع تظلمه يعد بمثابة قرار سلبي³.

المطلب الثاني: دور القضاء في حماية الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.

يعد الطعن القضائي من أكثر الضمانات القانونية من حيث حماية حقوق، وحرّيات الأفراد بصفة عامة وحماية الموظف بصفة خاصة، حيث من غير الممكن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل أن لا يطعن فيه، وذلك من خلال آلية مهمة متمثلة في دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية المختصة المتمثلة في المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً وكذلك مجلس الدولة، وذلك حسب الجهة التي أصدرت القرار، وحالياً وبعد التعديل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2022 تحت رقم 13/22 المؤرخ في 12/07/2022⁴ أصبحت هناك محاكم إدارية للاستئناف كدرجة ثانية ومجلس الدولة للنقض.

وبناء على ما تقدم سوف نتطرق في هذا رفع الموظف لدعوى إلغاء قرار العزل (فرع أول) وإلى آثار رفع الموظف لدعوى إلغاء قرار العزل (فرع ثان).

¹أبو حميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم عمل واختصاص، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2014، ص229.

²بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص125.

³أطال فرحات وقريشي عبد القادر، مرجع سابق، ص83.

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

الفرع الأول: رفع الموظف لدعوى إلغاء قرار العزل.

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء .

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

ثانياً: خصائص دعوى الإلغاء .

- دعوى الإلغاء دعوى قضائية

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

- دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة

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

- دعوى الإلغاء دعوى موضوعية

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

¹مقيمي ريمة، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام، كلية العلوم القانون والسياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالم، 2022/2021.ص73

²مقيمي ريمة، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، مرجع سابق.ص75

حيث أن الطعن القضائي جاء للرقابة على الأعمال الإدارية، وعلى نشاط اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وهي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الشأن من الموظفين بهدف إلغاء القرار الإداري التأديبي الغير مشروع¹.

ثالثا: شروط رفع دعوى الإلغاء .

تمثل دعوى الإلغاء الدعوى التي يحركها ويرفعها ذوي المصلحة والصفة القانونية أمام الجهات القضائية المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء القرارات الإدارية الغير مشروعة²، وهذا يتطلب مجموعة من الشروط لقبول الدعوى أمام القضاء المختص، تتمثل في:

1. شرط الصفة والمصلحة.

فلا يمكن قبول دعوى الإلغاء إلا إذا توفرت فيها المصلحة والأهلية طبقا لمبدأ "لا دعوى دون مصلحة وصفة قانونية"³.

أ- الصفة

على رافع الدعوى أن يكون هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، ومنه تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي⁴، ويعتبر شرط الصفة شرط كلي في رفع دعوى الإلغاء وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة".

¹فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 48.

²بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 30.

³خدير عمر، مرجع سابق، ص ص 63-64.

⁴شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، د م ج، الجزائر، 2005، ص ص 271-272.

ب- المصلحة

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

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

2. شروط الميعاد في رفع دعوى الإلغاء.

يشترط لقيام دعوى الإلغاء أن يتم الطعن خلال الأجل المحدد قانونا، حيث أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع الدعوى أمام القضاء الإداري وفقا لـ (ق إ م إ) الساري، بأربعة (04) أشهر تسري الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو المحاكم الإدارية الاستئنافية أو بالطعن بالنقض أمام مجلس الدولة.

حيث حددت 829 من (ق إ م إ) أجال رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشر القرار التنظيمي، ويجوز للمدعي أن يتقدم بتظلم إداري ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له.

وبتتصيب المحاكم الإدارية للاستئناف، فقد أصبح الطعن بالاستئناف أمام هذه المحاكم بنص المادة 900¹ من القانون 22-13 السالف ذكره، كما نص على إبقاء نفس الآجال

¹المادة 900 مكرر: "تختص المحكمة الادارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية". قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 من نفس القانون، وهي نفسها المنصوص عليها في القانون رقم 09/08 السالف ذكره، حيث بقيت الآجال دون تعديل ثم يصبح الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة، المادة 812 فقرة 102¹ من القانون رقم 13/22 السالف الذكر، حيث تكون الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية للاستئناف قابلة للطعن بالنقض أمام مجلس الدولة.

3. شرط التظلم الإداري المسبق.

نص (ق إ م إ) رقم 09/08 على جواز الطعن المسبق بمعنى، يجوز للشخص المعني أن يقدم تظلمًا مسبقًا 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 تعقيدها².

رابعاً: أسباب الطعن بالإلغاء بقرار عزل الموظف العام.

1. عيب عدم الاختصاص

الاختصاص هو القدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معين، وعدم الاختصاص من العيوب التي تصيب القرارات الإدارية، أي عدم صلاحية الموظف قانوناً لإصدار القرار³، ويتحقق في حالة صدور قرار تأديبي عن السلطات الغير مختصة ومن دون تفويض، وهناك عيب اختصاص بسيط وعيب اختصاص جسيم، فالأول مفاده اعتداء سلطة إدارية على

¹المادة 812 فقرة 02: "تكون الأوامر الصادرة عن رؤساء المحاكم الإدارية للاستئناف المذكورة أعلاه قابلة للطعن أمام مجلس الدولة".

²خضير عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص 66.

³أمجد هنية، عيوب القرار الإداري حالات تجاوز السلطة، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة د س ن. ص 50.

اختصاصات بعضها، مثال ذلك اعتداء سلطة إدارة مركزية على سلطة إدارية أخرى¹، أما عدم الاختصاص الجسيم وما يسمى باغتصاب السلطة فالموظف الذي أصدره ليس له أي صفة قانونية أو صلاحية لإصدار القرار فهو مشوب بعيب عدم الاختصاص الجسيم، مثال اعتداء أحد موظفي السلطات الإدارية على اختصاص يعود في الأصل للسلطة التشريعية أو القضائية والعكس صحيح².

2. عيب الشكل والإجراءات

يصبح قرار العزل معيبا شكلا، إذا لم تحترم فيه القواعد الشكلية والاجرائية، المقررة قانونا فالإدارة ملزمة باتخاذ كل التدابير اللازمة من قبلها لإصدار قرار العزل، حيث يبحث القاضي الإداري إذا كان معيبا شكلا أم لا، وفي حالة اكتشاف العيب في الشكل والاجراءات فإنه يتم إلغاءه نتيجة عدم احترام القوانين وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نص صراحة في المادة 11 منه إلزامية تسبب قرار العزل، فالتسبب يعتبر شكلا جوهريا في القرارات الإدارية، ومنه فعدم التسبب والتبرير يعرض القرار للإلغاء³.

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

فأي تخلف في الاجراءات القانونية التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف ذكر، لإصدار قرار العزل، خاصة ما جاء في المواد 11، 12، 13 منه يصبح هذا القرار باطلا وعديم الأثر، حيث نصت المادة 15 من هذا المرسوم على أنه: "يعد باطلا وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لهذا المرسوم".

¹صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2020/2021، ص54.

² المرجع نفسه، ص54.

³ عمر خدير، مرجع سابق، ص69.

3. عيب السبب

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

4. عيب محل قرار العزل

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

5. عيب الانحراف في استعمال السلطة.

وهو استخدام جهة إدارية سلطتها من أجل تحقيق غرض غير معترف به، أو غرض غير الذي منحها القانون لأجله، كما عرف الفقه عيب الانحراف على أنه "العيب الذي يصيب الغاية التي استهدفها القرار الإداري، والغاية من القرار الإداري هي المصلحة العامة"³ ويتحقق عيب الانحراف بالسلطة في الحالات التي يمارس فيها صاحب الاختصاص السلطة لتحقيق غاية مغايرة لتلك التي قررها القانون، ويرتبط ذلك بالسلطة التقديرية للإدارة⁴.

¹ عمر خدير، مرجع سابق، ص 69.

² المرجع نفسه، ص 69.

³ عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 23.

⁴ عمر خدير، المرجع نفسه، ص 70.

الفرع الثاني: آثار رفع الموظف لدعوى إلغاء قرار العزل.

يختلف الحكم الصادر عن الجهة القضائية الادارية بحسب ما تضمنته طلبات الخصوم في الدعوى المعروضة على القاضي الاداري.

لا يمكن للقاضي الاداري أن يفصل في دعوى الالغاء إلا بتوافر الشروط الشكلية المقررة قانونا للفصل في الدعوى بالتالي إذا تخلف شرط من الشروط الشكلية فإن القاضي الإداري يتجه مباشرة إلى رفض الدعوى شكلا دون أن يتطرق لموضوعها أما بالنسبة لرفض الدعوى من ناحية الموضوع، فلا بد للقاضي الاداري أن يتجه إلى تحديد الأوجه التي استند إليها في رفضه للدعوى، أي حالات عدم التأسيس القانوني في طلبات المدعي ودفعه، لكن إذا قبل الدفوع الشكلية والموضوعية فإن القاضي يقضي بإلغاء قرار العزل ويعدم هذا القرار الإداري وكأنه لم يكن وتزول آثاره، ويكون لهذا الحكم الصادر بإلغاء القرار الحجية المطلقة على الكافة¹، كما يلزم الادارة بإدماج الموظف العمومي المعني بحكم الإلغاء في رتبته ودرجته الأصلية.

لا يمكن للقاضي أن يلغي القرار الإداري كليا إذا طلب المدعي إبطال جزء منه، حيث لا يملك الخروج عن نطاق طلبات الخصوم في الدعوى، وفي حالة طلب المدعي الإلغاء الكلي فيخول للقاضي إذا ما توافرت لديه أوجه الإلغاء، إلغاءه كليا، كما قد يتصادف طلب إلغاء قرار العزل بطلب التعويض، حيث يمكن للقاضي الإداري أن يصدر حكم الإلغاء متضمنا التعويض المطالب به في الدعوى.

¹بدرى مباركة، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 10، مجلة فصيلة، تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2010، ص286.

لطلب وقف تنفيذ قرار عزل الموظف، يقتضي تقديم طلبات بذلك بموجب عريضة مستقلة، إما أمام قاضي الموضوع الذي قدم أمامه الطعن بالإلغاء أو تقديم العريضة أمام قاضي الاستعجال الذي يختص بوقف تنفيذ قرار إذا توافرت أحوال الاستعجال¹.

وعليه تجدر الإشارة إلى القول أن على الإدارة بعد صدور حكم الغاء قرار عزل الموظف العام تلتزم وتباشر بإلغاء قرار التسريح الذي أصدرته تجاه الموظف العمومي وتدمجه في منصبه الأصلي، ويترتب على هذا الالتزام إزالة الآثار المترتبة على القرار الملغى وهدم الأعمال القانونية التي اعتمدها عليه²، كما يترتب عن تنفيذ حكم الإلغاء تعويض الموظف العمومي وهذا يقتضي جبر الأضرار التي تسببت به الإدارة نظير قرار العزل الذي صدر عنها.

¹المواد 919، 912، 834، 833، من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

²شرون حسينة، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010، ص 35-36.

المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن صدور قرار عزل الموظف.

بمجرد قيام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإصدار وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، تترتب عليه عدة آثار قانونية ومادية لكلا الطرفين، فبعض الآثار تؤثر على استقرار الوظيفة وديمومتها فتفقد الموظف منصبه الذي اكتسبه، وقد يحرم الترشح لوظيفة أخرى لضياع الفرصة عليه لتعيين جديد، كما أن ضمان وحظوظ إعادته تكون ضئيلة جدا، كما تضيع بعض حقوقه بعد نهاية الخدمة، لذا فالإدارة ملزمة من جانبها بتسوية وضعية الموظف المالية ودفن مستحقاته بعد عزله.

ولدراسة هذه الآثار بالتفصيل، سيتم التطرق إلى الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف (مطلب أول) ومن ثم الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة (مطلب ثاني).

المطلب الأول: آثار عزل الموظف بسبب الإهمال بالنسبة للموظف.

يترتب على صدور وتبليغ قرار عزل الموظف بسبب إهماله للمنصب عدة آثار منها قانونية وأخرى مالية وهي كما يلي:

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل.

ينتج عن صدور قرار العزل عدة آثار قانونية بالنسبة للموظف تؤثر بذلك على مركزه القانوني وتتمثل أساسا في:

أولا: فقدان صفة الموظف:

بالرغم من أن الاستقرار في الوظيفة والثبات فيها، من مزايا النظرية التنظيمية في تكييف العلاقة بين الإدارة والموظف، إلا أن حق الموظف في الوظيفة ليس كحق الملكية الخاصة،

ذلك أن الوظيفة لم تنشأ للموظف وإنما هي ملك للدولة، ومرد ذلك أن الموظف زائل بينما الوظيفة باقية بقاء الدولة¹.

ولأجل ذلك جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لتبين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام والجهة الإدارية التي ينتمي إليها، وهي الحالات التي تكاد تجمع معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية أنها تفقد الموظف لصفته، وهذه نتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة، فتصبح بذلك الوظيفة التي كان يشغلها خالية، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقية².

ويعتبر العزل من بين حالات إنهاء الخدمة التي تناولها التشريع والتنظيم الجزائري³، والتي تؤدي إلى فقد صفة الموظف وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر رقم 06-03 التي نصت صراحة على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:....العزل....." فاستناداً إلى هذا الأساس القانوني، يترتب عن صدور القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، فقد الموظف المعني به لصفته، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى تجريده من كل الوسائل أو اللوازم التي كانت تدل على صفته كموظف، كتجريده من البطاقة المهنية⁴ وكل اللوازم والوسائل التي كان يستعملها في أداء المهام الموكلة إليه¹.

¹ الشخيلي عبد القادر، النظام القانوني للجزاء التأديبي، د ط، دار النشر للفكر والتوزيع، الجامعة المستنصرية، بغداد، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1983. ص 219

² سهل يحي قاسم علي، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2005. ص 90

³ نظم الأمر رقم 66-133، العزل ضمن حالات انتهاء المهام التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف في نص المادة 62، كما تضمن المرسوم رقم 85-59، العزل ضمن حالات انتهاء علاقة العمل التي تؤدي إلى فقد صفة الموظف، في نص المادة 136.

⁴ نصت المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 2017/12/04 الجريدة الرسمية رقم 71 الصادرة بتاريخ 2017/12/06، الذي يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها على "في حالة الانهاء المؤقت أو التام لعلاقة العمل وفقاً لما هو منصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول بهما أو في حالة انتهاء

2- إمكانية ترشح الموظف المعزول من جديد للوظيفة العمومية:

لقد سبقت الإشارة إلى أن خدمة الموظف العمومي تنتهي بموجب صدور قرار العزل، ويترتب عن ذلك فقدان الموظف العام لصفته من تاريخ تبليغه بقرار عزله، لذا يقتضي على الموظف المعزول إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه، كما يترتب عن هذا القرار منعه من تولي الوظائف العمومية مرة أخرى مهما كان نوعها²، فالقاعدة العامة التي تحكم إعادة التعيين بعد انتهاء الخدمة، تعتبره بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف المعزول مستوفياً لجميع شروط الوظيفة الجديدة³.

ومن بين الشروط التي حددها الأمر رقم 03-06 لإعادة التعيين أو الترشح من جديد في الوظيفة العمومية ألا يكون الموظف قد تم عزله من الوظيفة بسبب إهمال المنصب، وهذا ما يمكن استخلاصه من المادة 185 من الأمر المذكور⁴ التي نصت على أنه: "لا يمكن الموظف محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

صلاحية البطاقة المهنية، فإنه يجب على الموظف المعني الرجوع بطاقته المهنية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين و/ أو التسير الإداري التي قامت بتسليمها".

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

² زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنته، مرجع سابق، ص 90.

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

⁴ لم ينص الأمر رقم 03-06 صراحة على هذا الشرط ضمن الأحكام المتعلقة بشروط التوظيف التي أوردتها في الفصل الأول من الباب الأول من الباب الرابع المتعلق بتنظيم المسار المهني للموظف وإنما يستخلص هذا الشرط من أحكام المادة 185 من الأمر المذكور.

تأسيساً على نص المادة 185 السابقة الذكر يتضح أن صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب يترتب عليه عدم امكانية ترشح الموظف المعني إلى الوظيفة العمومية من جديد.

وما يلاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري كان قاسياً جداً في صياغتها بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقاً لأحكام الدستور¹، فهذا الحكم يعد خرقاً لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن²، وكان من الأجدر أن يحرم الموظف لمدة معينة فقط، على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تم إقصاؤه 3 سنوات³، وربما يعود تبرير قساوة هذه العقوبة وما يترتب عنها من عدم امكانية التوظيف من جديد للوظيفة العمومية، أن الموظف المهمل لمنصبه بدون إذن مسبق أو عذر مشروع، إن دلّ على شيء فإنما يدل على استهتار من جانب الموظف بمهامه الوظيفية عدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير عمل الجهة التي يتبعها، ولذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سبباً لمساءلته تأديبياً بل جعله سبباً لفقدان وظيفته وعدم تمكنه منها من جديد، زجراً له وعبرة لغيره⁴.

3- إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول

لم يتطرق الأمر رقم 06-03 إلى مسألة إعادة إدماج الموظف المعزول، لكن بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يتضح أنه نص صراحة في نص المادة 14 على أنه "إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة (د م ج)، طبعة 2010، ص 439.

² المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي تنص: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

³ رتبت المادة 31 من المرسوم رقم 17-322 على المتربص الذي صدر في حقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب عدم التوظيف من جديد لمدة 3 سنوات.

⁴ كعنان نواف، النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 219.

الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي".

يتضح من خلال مضمون المادة أن إعادة إدماج الموظف المعزول تتم عن طريق قيام الإدارة المختصة بإلغاء قرار عزله، وهذا يتوقف على توافر عدة شروط تلخيصها كما يلي:

❖ تقديم الموظف المعزول المبرر المقبول، والذي يجب أن يرتبط بحالة المانع أو القوة القاهرة.

❖ أن يقوم الموظف المعزول بتقديم مبرر مقبول خلال أجل شهرين.

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

❖ الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما الموظف المعزول.

❖ إعادة إدماج الموظف المعزول تتم دون أثر رجعي، وهذا الأثر راجع لكون أن الإدارة تقوم بإلغاء قرار العزل وليس سحبه.

4- إمكانية استمرار الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية للموظف المعزول

بنتبع الأحكام والقواعد التي أقرها (ق أ ع وع) الصادر بموجب الأمر 06-03 يتم التأكيد على أنه لا يوجد أي نص صريح يقر بحقوق أو واجبات أو ضمانات للموظفين بعد نهاية الحياة الوظيفية، وبالتالي يمكن القول أن الأمر 06-03 أقر قاعدة عامة مفادها أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية لأي سبب من الأسباب الواردة في المادة 216 من الأمر

المذكور¹، يفقد كل الضمانات والحقوق التي كان يتمتع بها كموظف، كما لا يمكن في مقابل ذلك مساءلته تأديبيا عن إخلاله بالتزاماته الوظيفية بما أن خدمته قد انتهت.

غير أن لهذه القاعدة استثناء أقرته المادة 3 من الأمر نفسه فيما يخص الموظفين المنتمين ببعض الأسلاك الخاصة، وذلك بنصها على أنه: ".... يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام".

إذ يفهم من هذه المادة أنه يمكن للقوانين الأساسية الخاصة بالهيئات العمومية أن تنص على أحكام استثنائية للأمر رقم 06-03، وتتعلق بالحقوق والواجبات والضمانات المقررة للموظفين بعد نهاية العلاقة الوظيفية مع الإدارة، مثل حمايتهم من كل أنواع الضغط، الإهانة، الشتم والاعتداء²، وكذا واجب المحافظة على السر المهني³.

مما سبق يتضح أن قرار العزل يمكن أن تترتب عليه حقوق وواجبات وضمانات وفقا لما هو مقرر في القوانين الاساسية الخاصة.

الفرع الثاني: الاثار ذات الطابع المالي لقرار العزل بالنسبة للموظف.

إضافة إلى الاثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف، يترتب عليه أيضا اثار ذات طابع مالي تمس راتبه ومعاشه وحقوقه المالية التي اكتسبتها بموجب قرار تعيينه في الوظيفة يمكن تلخيصها فيما يلي:

¹ حددت المادة 216 من الأمر رقم 06-03 أسباب نهاية الخدمة بنصها على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: 1. فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها 2. فقدان الحقوق المدنية 3. الاستقالة المقبولة بصفة قانونية 4. العزل 5. التسريح 6. الاحالة على التقاعد 7. الوفاة. يتقرر الانهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين".

² أنظر المادة 38 و40 من المرسوم 10-322 المؤرخ في 2010/12/23 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر عدد 78 الصادرة بتاريخ 2010/12/26.

³ المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 2011/03/06، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر عدد رقم 15 الصادرة بتاريخ 2011/03/09.

أولاً: استفادة الموظف المعزول من حق المعاش.

الأصل أن الموظف يستحق تعويضاً عن مدة خدمته التي قضاها في الوظيفة في حال تركها، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته، حيث يترتب على إنهاء الخدمة حرمانه من الراتب فيعوضه القانون بما يشبه ذلك¹.

وبخصوص العزل بسبب إهمال المنصب فإنه وبخلاف الأمر رقم 66-133 الذي أقر صراحة في نص المادة 67 على أن العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة الصادر بموجب الأمر رقم 06-03 لم يقر ضمن الأحكام المتعلقة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش تقاعده أو حرمانه منه، وهذا ما يلاحظ أيضاً على المرسوم التنفيذي رقم 17-321، إلا أنه وبالرجوع إلى القانون رقم 16-15² المؤرخ في 2016/12/31 المتعلق بالتقاعد يتضح أنه حدد الشروط العامة التي يجب استئفاها حتى يستفيد الموظف المعزول من معاش تقاعده بحيث نصت المادة 2 منه على ما يلي: "تعدل وتتم أحكام المادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 المذكور أعلاه وتحرر كما يأتي:

المادة 6: تتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء العامل الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إعادة المرأة العاملة منها ابتداء من سن 55.
- قضاء مدة 15 سنة على الأقل.

عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص136.¹

²قانون رقم 16-15 مؤرخ في 2016/12/31 يعدل ويتم المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/06/02 والمتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 78 الصادرة بتاريخ 2016/12/31.

نصت المادة 3 من القانون رقم 83-11: "يستفيد من أحكام القانون، كل العمال سواء كانوا اجراء أو ملحقين بالإجراء أيا كان الذي النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق".

يتعين على العامل الاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل 7 سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع مراعاة المادة 10..."

تأسيسا على هذا النص يمكن القول أنه لا يمكن للموظف الذي صدر في شأنه قرار بعزله أن يحصل أو يستفيد من معاش تقاعده إلا ببلوغه السن القانونية المحددة ب 60 سنة كاملة، فالموظف الذي تم عزله بسبب إهماله لمنصب مثلا في سن 46 سنة عليه الانتظار مدة 14 سنة كاملة، حتى يطالب بحقه في الخدمة¹، ويتعين عليه أيضا أن يكون قد قام بعمل فعلي خلال مساره المهني تساوي مدته على الأقل سبع 7 سنوات ونصف، مع دفع الضمان الاجتماعي.

فالموظف المعزول مثلا الذي قضى 15 سنة كاملة من الخدمة ولم يدفع هذه الاشتراكات أو استقاد من عطل مرضية تفوق سبعة (7) سنوات ونصف لا يمكنه أن يطلب أو يتحصل على حقه في المعاش.

ويمكن القول أن معاش الموظف المعزول لا تدفعه الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها، إنما يتكفل به ويدفعه الصندوق الوطني للتقاعد، ولا يمكن إقرار الاحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش².

أخيرا تجدر الإشارة إلى أن صدور قرار العزل يسري حسب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بأثر رجعي من تاريخ أول يوم تغيب فيه الموظف المعزول، وعلى هذا الأساس فإن احتساب المدة التي قضاها هذا الأخير في الخدمة تنتهي عند أول يوم من غيابه وليس من تاريخ صدور قرار عزله ولهذا المدة ضرورتها في حساب مدة الخدمة وبالتالي حساب مقدار معاش التقاعد.

¹قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 1983/07/05.

²أنظر المادة 10 من القانون رقم 16-15، المعدل والمتمم.

ثانياً: إمكانية الموظف المعزول من الحصول على التعويضات والمكافآت المالية.

إن إنهاء خدمة الموظف العام لا تشكل مانعاً من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونه وحقوقه المستحقة لدى جهة الإدارة التي يتبعها، أياً كان مصدر هذه الحقوق فقد تكون بصورة حقوق دورية كحقوقه في المرتب أو العلاوات¹.

فحسب نص المادة 120 من الأمر رقم 03-06 يتقاضى الموظف راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه فعلياً، وبالتالي فإن الموظف المعزول له حق مطالبتهما بتسديد راتبه أو رواتبه التي لم تمنح له قبل أن يتم عزله، كما نصت أيضاً المادة 124 و125 من الأمر نفسه على أنه يمكن للموظف أن يستفيد من التعويضات والمنح، وبالتالي إذا تخلفت الإدارة والمؤسسة العمومية في منحها للموظف أثناء خدمته، يجوز له المطالبة بها بعد صدور قرار عزله.

وعلى العموم فإن الوضعية المالية للموظف المهمل لمنصبه تسوى قبل إنهاء علاقته الوظيفية أي قبل عزله فإلى جانب صرف الراتب أو الرواتب المستحقة له، يتحصل على المكافآت والعلاوات المقررة في النظام التعويضي للقانون الأساسي الخاص الذي يتبعه، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف أو العامل الذي انتهت خدمته كمساعدة مادية تحفيزية، وعرفانا بالخدمة التي قدمها، فإن الأمر رقم 03-06 وكذا مختلف القوانين الأساسية الخاصة لم تنص عليها² رغم أن هذه المكافأة تأخذ بها العديد من قوانين الوظيفة العمومية المقارنة³.

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 138.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق الجزائر -1- يوسف بن خدة، سنة 2017، ص 410.

³ على سبيل المثال المادة 177 من نظام الخدمة المدنية الاردني، المرجع السابق، والتي نصت على أن تدفع للموظف حقوقه المالية إذا انهيت خدمته، ومن ضمن هذه الحقوق مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الثاني: آثار عزل الموظف بسبب الإهمال بالنسبة للإدارة.

إضافة إلى الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف هناك آثار مترتبة بالنسبة للإدارة وسيتم التعرض لها بتقسيم هذا الفرع إلى: الآثار القانونية لقرار العزل بالنسبة للإدارة فقرة أولى ثم إلى الآثار المادية لقرار العزل بالنسبة للإدارة فقرة ثانية.

الفرع الأول: الآثار القانونية لعزل الموظف.

إن صدور قرار العزل ينتج عنه عدة آثار قانونية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية التي يتبعها الموظف، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً: مدى قابلية قرار العزل للإلغاء.

الأصل أن قرار إنهاء الخدمة بمجرد صدوره يصبح نافذاً غير قابل للرجوع فيه¹، إلا أن عدم مشروعيته يعد سبباً كافياً لمراجعته سواء أكان ذلك بواسطة الإدارة عن طريق السحب أو الإلغاء، أو بناءً على حكم القاضي الإداري بالإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف والإدارة².

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يتضح أنه نص صراحة في المادة 14 منه على أنه إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً لغيابه في أجل شهرين تقوم الإدارة بإلغاء قرار عزله، أضف إلى ذلك ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي نفسه والتي أشارت إلى إمكانية الموظف المعني بالتظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، ولهذا الإجراء أهميته في إلغاء قرار العزل، غير أن ما يلاحظ على المرسوم التنفيذي المذكور هو عدم نصه على إمكانية الطعن القضائي، والتي يسعى من خلالها الموظف المعزول إلى إلغاء القرار.

ثانياً: تحرير منصب عمل الموظف المعزول.

¹ خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، الطبعة 2012، ص 227.

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 410.

لقد سبقت الإشارة إلى أن صدور قرار العزل يترتب عليه شطب الموظف المعني من قائمة المستخدمين¹، وهذا ما يؤدي إلى تحرير منصب العمل الذي كان يشغله، فيصبح حينئذ منصبه شاغرا قابلا للاستغلال، حيث يدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف، وتعد طريقة الاستحلاف عن طريق تحرير منصب العمل واستغلاله من أساسيات التسيير التقديري للموارد البشرية التي تشدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على ضرورة احترامها من طرف المؤسسات والادارات العمومية².

جدير بالتنبيه أن المادة 13 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 أشارت إلى أنه لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل الموظف المعني خلال أجل شهرين (2) من تبليغه وهذا الأجل يعتبر ضمانا هامة في يد الموظف المعزول من أجل الدفاع عن نفسه، سواء بتبرير غيابه أو التظلم ضد قرار عزله، إلا أنه يعتبر في الوقت ذاته مدة طويلة تزيد من تعطيل وعرقلة حسن سير المرفق العام.

ثالثا: مساءلة الموظف المعزول تأديبيا.

من خلال التفحص والتمعن في القواعد والأحكام التي أقرها (ق ا ع وع) الصادر بموجب الأمر رقم 06-03، يمكن القول انه لا يوجد أي نص صريح يجيز متابعة ومساءلة الموظف تأديبيا بعد انتهاء علاقته الوظيفية، سواء عن طريق التسريح أو العزل أو أي سبب من أسباب انتهاء الخدمة، حتى ولو تم ارتكاب المخالفات أثناء خدمته وتم اكتشافها بعد انتهاء الخدمة.

وبالرجوع إلى مختلف القوانين الأساسية الخاصة يلاحظ غياب نص يجيز مساءلة الموظف تأديبيا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية، بالرغم من تقرير استمرار بعض الواجبات القانونية

¹المادة 6 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

²بوظبة مراد، مرجع سابق، ص 410.

كالاتزام بالسر المهني، وحظر ممارسة النشاط المريح لدى بعض المؤسسات إلا بعد إذن مسبق¹.

إن ما أقره المشرع من عدم جواز متابعة ومساءلة الموظف تأديبياً بعد نهاية خدمته، يعد تطبيقاً للقاعدة العامة في مجال التأديب التي تقضي بأن مناط السلطة التأديبية هو قيام الرابطة الوظيفية، وحيث انقضت هذه الرابطة فلم يعد للتأديب مجال²، إذ لا يتصور أن تتسب مخالفات تأديبية بعد فقد الموظف لصفته³.

بناءً على ما تم ذكره فإن الموظف المعزول لا يمكن متابعته تأديبياً من طرف السلطة التأديبية بما أن صفة الموظف قد نزلت منه بمجرد صدور القرار عزله من الوظيفة.

إن عدم مساءلة الموظف تأديبياً بعد صدور قرار بعزله، لا يعني أنه يتحلل من أي مسؤولية أخرى وإنما يمكن مساءلته كما في حالة إفشائه أسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفته ففي هذه الحالة يسأل مدنياً إذا ترتب على إفشاء هذه الأسرار ضرراً للغير، كما يمكن أن يسأل جنائياً عن الأفعال التي تنطوي على جريمة جنائية يعاقب عليها القانون⁴.

الفرع الثاني: الآثار ذات الطابع المالي لعزل الموظف.

من النتائج القانونية المترتبة على فصل الموظف إيقاف راتبه نتيجة نهاية العلاقة الوظيفية وبالتالي لم تعد تتحمل ميزانية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها دفع راتبه ويتجسد هذا التأثير عملياً من خلال إصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح مالية والميزانية والإدارة¹ بالعودة لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 17-321 نجدها تنص " في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم الاعتذارين توقف الإدارة صرف راتبه

¹بوظبة مراد، مرجع سابق، ص411.

²عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص133.

³علي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص133.

⁴المرجع نفسه، ص103.

وتتخذ كل تدبير من شأنه ان يصرف مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره وتقوم الادارة او المؤسسة العمومية الحقوق المالية للموظف اثناء قيام العلاقة الوظيفية فتعطي رواتب المتأخرة والتعويض عن ساعات الاضافية ومختلف علاوات والمنح.

¹بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 671.

²بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص 671.

خاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع المعنون بـ "عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/13"، سمحت لنا التعريف بوضعية إهمال المنصب، كما كانت أيضاً فرصة لإبراز العديد من الجوانب الإجرائية والقانونية التي فرضها المرسوم التنفيذي لتطبيق عقوبة العزل على الموظف بسبب إهمال منصبه والتخلي عن عمله.

ومن بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا ما يلي:

- ✓ لم يستخدم المشرع الجزائري مصطلح العقوبة عند النص على إجراء العزل، ومع ذلك يعد هذا الأخير عقوبة تأديبية استناداً إلى النصوص القانونية التي تناولت العزل ضمن موضوع النظام التأديبي، واعتبرته إجراءً إدارياً يتخذ بسبب إهمال المنصب.
- ✓ يترتب على توقيع عقوبة العزل انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي فقدان صفة الموظف، فضلاً على حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية بالنسبة للموظف المرسم، بينما بالنسبة للمتربص فبصفة مؤقتة لمدة 3 سنوات.
- ✓ نظم المرسوم التنفيذي 321/17 ضوابط توقيع عقوبة العزل كضمانات هامة بالنسبة للموظف، وذلك لتفادي تعسف الإدارة في استخدام السلطة.
- ✓ يعتبر العزل أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف العام الذي أهمل منصبه حيث يؤدي إلى حرمانه من التوظيف من جديد.
- ✓ وردت حالات انتقاء وضعية إهمال المنصب في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 على سبيل المثال لا الحصر، بما يفتح المجال أمام أعمال السلطة التقديرية للإدارة العامة.
- ✓ وضع المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 321/17 مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة التقيد بها قبل إصدارها لقرار العزل وفي حالة مخالفة الإدارة لهذه الإجراءات يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل و عديم الأثر.

✓ تمكين المرسوم التنفيذي **321/17** السلطة الإدارية المختصة من إصدار قرار العزل دون أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء من جهة وإلزامها بأخذ رأي هذه اللجنة في حالة إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج الموظف من جديد من جهة أخرى يخل بقاعدة توازي الأشكال. من خلال ما توصلنا إليه من نتائج فإننا نقترح ما يلي:

- توضيح حالات المبرر المقبول بشكل واضح وتحديدها على سبيل الحصر لا المثال، بما من شأنه تضيق مجال السلطة التقديرية للإدارة تسهيلاً لعملية الرقابة القضائية عليها في هذا الإطار.

- تدارك الخطأ المادي الذي جاء في نص المادة **12** من المرسوم التنفيذي **321/17** والمتعلق بالإحالة المادة **05** بدلاً من المادة **06** فيما يخص كليات تبليغ قرار العزل.

- احترام قاعدة توازي الأشكال فيما يتعلق بأخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء في قرار عزل الموظف على غرار أخذ رأيها في حالة إلغاء أو إلغاء قرار العزل من السلطة المختصة دون أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء على النحو المعمول به في إصدار السلطة الإدارية المختصة لقرار العزل، وإن كنا نُجرح الاقتراح الأخير.

- تعديل المادة **185** من الأمر **03/06** وذلك لكونها تتنافى وأحكام الدستور على النحو السابق بيانه من خلال تحديد مدة زمنية معينة للحرمان، أقترح ألا تزيد عن ثلاث سنوات.

- إعطاء المزيد من الاهتمام بدراسة المرسوم التنفيذي رقم **321/17** من طلبة الدكتوراه والدكاترة نظراً لحدثة المرسوم وارتباطه بمجال جد هام بالنسبة للمنشغلين في هذا المجال.

- إقامة ملتقيات وطنية ودولية بالتنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - عن طريق أساتذة ودكاترة الجامعات-، وإشراك الإدارة العمومية للاستفادة من الموضوع.

- تكوين كل الموظفين أثناء بدء التربص للتعرف على حقوقهم وواجباتهم خصوصاً ما تعلق بهذا الموضوع، الذي يعد أهم موضوع في بداية مرحلة الموظف في حياته الوظيفية.

- على المشرع إعادة النظر في كيفية الإعذار وتبليغ الموظف، لأنه لا يمكن اعتبار عدم معرف العنوان أو أين يقيم بمثابة دليل لإبلاغه.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: الكتب:

1. أبو حميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم عمل واختصاص، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2014.
2. أشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2008.
3. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، (د.ط)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
4. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، (د.ط)، (د.د.ن)، الجزائر، 1984.
5. خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، الطبعة 2012.
6. زهدي يكن، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات المكتبة العصرية، للطباعة والنشر، لبنان، 1982.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة (د م ج)، طبعة 2010.
8. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1996.
9. شرون حسينة، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010.
10. الشихلي عبد القادر، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار النشر للفكر والتوزيع، الجامعة المستنصرية، بغداد، الجامعة الأردنية، عمان، د ط، سنة 1983.

11. شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، د م ج، الجزائر، 2005.
12. عامر ابراهيم أحمد شعري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، (د. ب. ن)، (د.س).
13. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2008، ص231.
14. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، ط1، 2013.
15. كعنان نواف، النظام التأديبي للوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى سنة 2008، الأردن.
16. لورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، (د.ط)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
17. محمد الزين، النظرية العامة للالتزام، الطبعة الثانية، (د. د. ن)، تونس، 1997.
18. محمد الكستور، نظام التعاقد ونظريتا القوة القاهرة والظروف الطارئة، دراسة مقارنة، (د.ط)، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب، (د. س).
19. محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، (د. ط)، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص112.
20. مقيمي ريمة، خصوصية المنازعة الإدارية من حيث الدعاوى الإدارية، محاضرات أقيت على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام، كلية العلوم القانون والسياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالم، 2022/2021.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ) أطروحات الدكتوراه:

1. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق الجزائر -1- يوسف بن خدة، سنة 2017.
2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2016.
3. سهل يحي قاسم علي، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2005.

ب) مذكرات الماستر:

1. أطال فرحات وقرشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة (بومرداس)، 2018/2017.
2. بن سوادة هادية، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 321/17، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي (تبسة)، 2019-2018.
3. خدير عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 321-17، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، 2020 /2019.
4. شعبان نور الدين، منير بوقطوف، إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022/2021.
5. فلاح هيبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب مذكرة ماستر تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة 2020/2019.
6. فيصل منى، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 (قالمة)، 2023 /2022.

7. نكاح سمراء وصايم أسماء، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، 2020.

ثالثا: المقالات والمجلات العلمية:

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

2. بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 10، 2020.

3. بلعربي عبد الكريم ونعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، العدد 16، 2017.

4. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

5. بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية"، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 14، 2022.

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

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

8. عزبي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، مجلد 10، عدد 3، 2018.

9. مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفا تر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، 2021.

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

رابعاً: النصوص القانونية:

القوانين والأوامر:

1. الأمر رقم 66-133، العزل ضمن حالات انتهاء المهام التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف في نص المادة 62.

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

3. القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31/12/2016 يعدل ويتمم المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/06/1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 78 الصادرة بتاريخ 31/12/2016.

4. القانون رقم 83-11 مؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 05/07/1983.

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

6. القانون رقم 22/13 المؤرخ في 12 يونيو 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

7. الأمر رقم 06/03، المؤرخ في 15/07/2006/ المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية، العدد 46، سنة 2006.

النصوص التنظيمية:

1. المرسوم رقم 85-59، العزل ضمن حالات انتهاء علاقة العمل التي تؤدي إلى فقد صفة الموظف، في نص المادة 136.

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

3. المرسوم التنفيذي رقم 10-286 مؤرخ في 14/11/2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر، العدد 71 الصادرة بتاريخ 14/11/2010.

4. المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06/03/2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر عدد رقم 15 الصادرة بتاريخ 09/03/2011.

5. المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المؤرخ في 02/11/2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ع 66، المؤرخة في 12/11/2017.

6. المرسوم التنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 04/12/2017 الجريدة الرسمية رقم 71 الصادرة بتاريخ 06/12/2017.

7. المرسوم رقم 17-322 على المتربص الذي صدر في حقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب عدم التوظيف من جديد لمدة 3 سنوات.

خامسا: المحاضرات :

المحاضرات القيت على طلبت السنة أولى مستر تخصص قانون عام كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة 08 ماي 1954.

بن عيسى بن زايد، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيضا، 2020،
2021.

فهرس المحتويات

-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	مقدمة
الفصل الأول: ماهية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17.	
8	المبحث الأول: مفاهيم حول عزل الموظف وإهمال المنصب.
9	المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف وإهمال المنصب.
9	الفرع الأول: تعريف عزل الموظف.
9	أولاً: التعريف اللغوي للعزل.
10	ثانياً: التعريف الفقهي للعزل.
10	ثالثاً: التعريف التشريعي للعزل.
11	الفرع الثاني: تعريف إهمال المنصب.
12	المطلب الثاني: مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
13	الفرع الأول: تعريف عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
13	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب
14	المبحث الثاني: خصوصية نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
14	المطلب الأول: تمييز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام التسريح التأديبي.
15	الفرع الأول: أوجه التشابه بين النظامين.
15	أولاً: من حيث الطبيعة القانونية.
15	ثانياً: من حيث الآثار.
15	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين النظامين.
15	أولاً: من حيث توقيعهما.

16	ثانيا: من حيث الجهة المتدخلة في توقيعهما.
16	المطلب الثاني: تمييز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن باقي أنظمة إنهاء الخدمة.
16	الفرع الأول: تمييز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام الاستقالة.
17	أولا: من حيث الطبيعة القانونية.
17	ثانيا: من حيث الشروط والإجراءات.
18	ثالثا: من حيث الآثار.
18	رابعا: من حيث أبطال القرار.
19	الفرع الثاني: تمييز نظام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن نظام الإحالة عن التقاعد.
19	أولا: من حيث الطبيعة القانونية.
20	ثانيا: من حيث الآثار.
21	المبحث الثالث: تحقق وضعية إهمال المنصب كأساس لعزل الموظف.
21	المطلب الأول: شروط تحقق وضعية إهمال المنصب.
21	الفرع الأول: وضعية الخدمة.
22	الفرع الثاني: الغياب لمدة تزيد عن 15 يوم دون مبرر.
22	المطلب الثاني: انتفاء وضعية إهمال المنصب.
22	الفرع الأول: انتفاء وضعية الإهمال بسبب القوة القاهرة.
23	أولا: المقصود بالقوة القاهرة.
23	ثانيا: شروط تحقق القوة القاهرة.
24	ثالثا: إثبات القوة القاهرة.

25	الفرع الثاني: انتفاء وضعية الإهمال بسبب العجز البدني أو المتابعة الجزائية.
25	أولاً: العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.
26	ثانياً: المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالعمل.
29	الفصل الثاني: أحكام عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 321/17.
31	المبحث الأول: النظام الإجرائي المتبع في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
31	المطلب الأول: الإجراءات المتبعة قبل صدور قرار العزل.
32	الفرع الأول: معاينة غياب الموظف.
34	الفرع الثاني: إعداد الموظف من قبل الإدارة
36	المطلب الثاني: الإجراءات المتعلقة بإصدار قرار العزل.
37	الفرع الأول: إصدار قرار عزل الموظف.
39	الفرع الثاني: تبليغ قرار عزل الموظف.
40	المبحث الثاني: أطر حماية الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.
41	المطلب الأول: النظام الإداري كآلية لحماية الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.
41	الفرع الأول: تظلم الموظف من قرار العزل.
45	الفرع الثاني: آثار ظلم الموظف من قرار العزل.
46	المطلب الثاني: دور القضاء في حماية الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.
47	الفرع الأول: رفع الموظف لدعوى إلغاء قرار العزل.

52	الفرع الثاني: آثار رفع الموظف لدعوى إلغاء قرار العزل.
53	المبحث الثالث: آثار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
53	المطلب الأول: آثار عزل الموظف بسبب الإهمال بالنسبة للموظف.
54	الفرع الأول: الآثار القانونية لعزل الموظف.
58	الفرع الثاني: الآثار ذات الطابع المالي لعزل الموظف.
60	المطلب الثاني: آثار عزل الموظف بسبب الإهمال بالنسبة للإدارة.
61	الفرع الأول: الآثار القانونية لعزل الموظف.
	الفرع الثاني: الآثار ذات الطابع المالي لعزل الموظف.
	الخاتمة
	قائمة المراجع
	فهرس المحتويات

