



شهادة تصحيح

يشهد... الدكتور... سويلم محمد
بصفته رئيسا:..... في لجنة المناقشة لمذكرة
الماستر

الطالب (ة):... الشيخ صالح ياسين..... رقم التسجيل: 23079085/25
الطالب (ة):... بغيرا وبي حسناء..... رقم التسجيل: 230320844/98
تخصص:..... قانون إداري..... دفعة: 2043/2044..... لنظام (م
(د)

أن المذكرة المعنونة ب:..... أحكام عزل الموظف العمومي في
..... التشريع الجزائري

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في:

رئيس القسم

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح


د. سويلم محمد

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ الدكتور:
- فروحات السعيد

إعداد الطلبة:
- الشيخ صالح ياسين
- بغداوي حسناء

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	سويلم محمد
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ تعليم عالي	فروحات السعيد
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	أبو القاسم عيسى

نوقشت بتاريخ: 2024/06/03م

السنة الجامعية:

1445 هـ / 2023-2024م

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ الدكتور:
- فروحات السعيد

إعداد الطلبة:
- الشيخ صالح ياسين
- بغداوي حسناء

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	سويلم محمد
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ تعليم عالي	فروحات السعيد
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	أبو القاسم عيسى

نوقشت بتاريخ: 2024/06/03م

السنة الجامعية:

1445هـ / 2023-2024م



﴿فَاذْكُرُونِي أَنْذُرَكُمْ وَأَشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ﴾ (152) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ

آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ﴾ (153)

الآية: 152-153 من سورة البقرة

شكر و عرفان

يا رب لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك، وعظيم سلطانك
تباركت يا رب وتعاليت، سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا، إنك أنت
العليم الحكيم، ونصلي ونسلم على خير نبي أرسل للعالمين، سيدنا
محمد عليه أزكى الصلاة و أفضل التسليم وعلى آله وصحبه الطاهرين
أما بعد:

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان، مع فائق الاحترام والتقدير إلى
المشرف على هذا البحث الأستاذ الدكتور: فروحات السعيد، على ما
قدمه من توجيهات وجهد ونصائح سديدة، ونوجه جزيل الشكر
والتقدير إلى الأساتذة: رئيس وأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم
بقبول المشاركة في مناقشة مذكرتنا وتزويدها بأرائهم القيمة، كما
نتقدم بخالص الشكر إلى كافة أساتذة الحقوق بجامعة غرداية،
والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أول المراحل الدراسية
حتى هذه اللحظة لهؤلاء جميعا، ندعو الله أن يجازيهم خير الجزاء.

إهداء

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد، ومنحنا الصبر والثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع، والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً.

هذه المذكرة ثمرة جهدنا نجنيها اليوم هي هدية أهديتها إلى أعز الناس إلى قلبي وهما والديّ اللذان غرسا حب العلم في نفسي، إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه، وإلى التي رفع الله مقامها، وجعل الجنة تحت أقدامها، أمي حفظها الله وأطال في عمرها، وأهديتها إلى من ساندتني وخطت معي خطواتي، ويسرت لي الصعاب، زوجتي الغالية، إلى فلذات كبدي أبنائي الأعزاء، وإلى أخواتي وإخواني وإلى كل أحبائي وأصدقائي، وإلى كل من عرفني من قريب أو بعيد، إلى كل هؤلاء أهديتهم هذا العمل المتواضع سائلاً الله العليّ القدير، أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيقه.

الشيخ صالح ياسين

إهداء

أهدي هذه المذكرة إلى منبع العطف والرحمة والحب في أعلى الدرجات إلى من علمني

ودعمني وكان سنداً وقوة أطل الله في عمرهما أمي وأبي

إلى سندي في الحياة زوجي وإلى أبنائي رسيم ووسيم وأشواق وياسين

وإلى من كانوا المؤيدين والمؤنسين لي في كل مراحل حياتي

إخوتي فؤاد وسمير وحسين

وإلى كل من شجعني للمضي قدماً ولو بكلمة طيبة

وإلى أحبب قلبي الذين ساهموا بالدعاء لي، وإلى كل الأصدقاء شكراً.

بغداوي حسناء

مقدمة

إنّ تطوّر الدولة وازدهارها مرهون بمدى قدرة مؤسّساتها وهيئاتها المختلفة على إنجاز المهام الموكلة إليها، في أحسن وأكمل وجه.

وهذا يتوقّف أساسا على نوعية العنصر البشري، والتمثّل في مجموع الموظفين العموميين، الذين يتكفلون بتسيير هذه المؤسّسات والهيئات، ومدى كفاءتهم وقدرتهم على القيام بالالتزامات القانونية المنوطة بهم، فيعتبر الموظّف العمومي المحرّك الأساسي والأداة الفعّالة لتحقيق كلّ الأهداف المسطّرة من طرف الدولة، فكلّما ازداد واتّسع نشاط هذه الأخيرة ازداد دور الموظفين العموميين أكثر فأكثر، وظهرت الحاجة إلى تنظيم هذا السلك كذلك.

إنّ من أهمّ الالتزامات التي يجب على الموظّف العمومي القيام بها هي أدائه للخدمة التي أنيطت به أحسن أداء، وهذا لا يتحقّق إلا بالحضور إلى مكان العمل وتنفيذ كلّ الواجبات الوظيفية بأمانة ونزاهة وضمير من أجل بلوغ الكفاءة، وأثناء المسار المهني للموظّف العمومي قد يرتكب أخطاءً مهنية تؤدي إلى عقوبات تأديبية عليه، تصل إلى حدّ عزله من منصبه، إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، ومن ذلك التغيب المتتالي عن العمل دون عذر أو مبرّر قانوني لمدة تفوق 15 يوما على الأقل، ممّا يترتّب عليه قيام مسؤولية الموظّف العمومي ومساءلته، وبالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة بقرار العزل الذي تصدره في مواجهة هذا الموظّف المهمل لمنصب عمله، وعلى هذا الأساس ونظرا لخطورة قرار عزل الموظّف العمومي بسبب إهمال منصبه، كرّس المشرّع الجزائري نصوصا قانونية وتنظيمية لضبط هذا القرار من خلال الأمر 03/06 المتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الباب السابع منه بعنوان النظام التأديبي، وكذا مراعاة الإجراءات والضمانات القانونية المحدّدة بالمرسوم التنفيذي رقم 321/17 والذي يحدّد كيفيات عزل الموظّف العمومي المهمل لمنصبه، والذي يعتبر كضمانة لحماية الموظّف العمومي في مواجهة تعسف الإدارة عند اتخاذها لقرار العزل.

وتتجلى أهمية الموضوع فيما يلي:

- خطورة قرار العزل على الموظف العمومي، والآثار القانونية والمالية المترتبة عليه والتي تمس مركزه القانوني مباشرة، وتؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة.
- الضبابية وعدم الوضوح والتفرقة المناسبة بين صور إنهاء الخدمة خاصة بين العزل والتسريح، وظهور نوع من التداخل بين هذه المفاهيم.
- تسليط الضوء على مدى مساهمة القوانين الخاصة بالوظيفة العامة، وخاصة المرسوم التنفيذي 321/17 من خلال تحليل الأحكام القانونية والإجراءات والضوابط التي يجب على الإدارة مراعاتها عند اتخاذها لقرار العزل، وكذا استنتاج النقائص والثغرات القانونية التي ميزت هذا المرسوم التنفيذي، حفاظا على سيرورة المرفق العام وضمانا لحقوق الموظف العمومي.

- العزل كصورة من صور إنهاء الخدمة لم يحظ باهتمام ودراسة معمقة.

أما عن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فنقسمها إلى:

- أسباب شخصية متمثلة في رغبتنا وميولنا للبحث والدراسة في مجال القانون الإداري عامة، وفي مجال الوظيفة العامة خاصة، وهذا من أجل إثراء المعارف الشخصية وكذا المساهمة ولو بالقليل في تطوير وتحسين هذا المجال، كما أن الوظيفة العامة مادة حيوية متجددة وواقعية تدخل في الحياة العملية في شتى المجالات.

ومن الأسباب الشخصية أيضا تخصصنا العلمي والمتمثل في القانون الإداري، وكذا التخصص العملي والمهني والمتمثل في الانتماء إلى قطاع الوظيفة العامة.

-أما الأسباب الموضوعية تجسدت في القيمة العلمية محل بحثنا ومدى ارتباطه بالموظف العمومي واستقراره، وكذلك بالنظر إلى جهل العديد من الموظفين بحقوقهم وواجباتهم، خاصة فيما يتعلق بموضوع عزل الموظف العمومي.

وترمي الدراسة إلى أهداف علمية وهي:

- التحليل والتدقيق والتعمق في الموضوع ومحاولة إيجاد حلول ومقترحات للنقائص التي تخللت الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، وعدم تناول الموضوع كجزئية فقط باعتباره صورة من صور إنهاء العلاقة الوظيفية.

بالنسبة لموضوع بحثنا والتمثل في أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، لم يحظ بعد بدراسة معمقة ومستفيضة مثل ما تمت الإشارة إليه سابقا، خصوصا بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 2006 والمرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف العمومي، حيث ركزت الدراسات السابقة على بعض جوانب الموضوع فقط دون أن تكون دراسة تفصيلية له، وهذا ما ظهر من خلال بعض الأبحاث ونذكر منها:

• صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، سنة 2020-2021م.

بحيث ركزت دراسة الباحث على مفهوم عزل الموظف العمومي وإجراءات العزل، في حين نسعى من خلال دراستنا إلى الإلمام بمختلف جوانب الدراسة من خلال تحديد الإطار الإجرائي لعزل الموظف العمومي، وكذلك التركيز على الإطار الموضوعي من خلال تبيان مختلف الضمانات على قرار العزل والآثار المترتبة عليه سواء بالنسبة للموظف العمومي أو للإدارة.

• طاهر بوشيبة، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة آفاق علمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، مجلد 13، العدد 01، 2021.

بحيث تناول مقال الباحث إجراءات العزل وكذا الآثار المترتبة عنه سواء كان ذلك على الموظف العمومي أو على الإدارة، دون أن تركز الدراسة على الضمانات المقررة للموظف الذي

تعرض للعزل، رغم أهميتها وضرورة التطرق إليها وهو ما سوف نحاول الإلمام به من خلال دراستنا هذه.

ونظرا لخطورة العزل على المسار المهني للموظف العمومي، وما يترتب من آثار وانعكاسات على سير المؤسسات والإدارات العمومية من جهة وعلى الموظف العمومي نفسه من جهة أخرى ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

➤ إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم أحكام عزل الموظف العمومي؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات فرعية:

➤ ما هو مفهوم عزل الموظف العمومي؟

➤ ما هي الإجراءات القانونية لعزل الموظف العمومي؟

➤ ما هي الضمانات القانونية لحماية الموظف العمومي من قرار العزل؟

➤ فيما تتمثل الآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة اتبعنا المنهج الوصفي لتحديد المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث، وكذا المنهج التحليلي وهذا لتحليل بعض النصوص القانونية والتنظيمية التي توضح عقوبة العزل من الوظيفة، للوصول إلى أفضل الحلول والاقتراحات، لسد النقائص والشغرات القانونية.

ومن أجل ذلك ورغبة منا في الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين، خصص الفصل الأول لدراسة الإطار الاجرائي لعزل الموظف العمومي من خلال مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مفهوم عزل الموظف العمومي، وعرضنا في المبحث الثاني الطبيعة القانونية لعزل الموظف العمومي وإجراءاته، كما تطرقنا في الفصل الثاني إلى الإطار الموضوعي لعزل الموظف العمومي من خلال مبحثين أيضا، فتناولنا في المبحث الأول

مقدمة

الضمانات الإدارية والقضائية لعزل الموظف العمومي، وخصصنا المبحث الثاني لتبيان الآثار القانونية المترتبة على قرار العزل، وختمنا دراستنا بخاتمة عرضنا فيها نتائج دراستنا والتوصيات المقترحة.

الفصل الأول:

الإطار الإجرائي لعزل الموظف العمومي

تمهيد:

قد يتعرض الموظف العمومي إلى إجراءات عقابية خلال مساره الوظيفي، وهذا بسبب الأخطاء والمخالفات التي يرتكبها، مما يدفع الإدارة وهي الجهة المختصة بالسهر على حسن سير المرفق العام، وكذا حماية المصلحة العامة إلى فرض هذه الإجراءات العقابية عليه، وقد تصل إلى حد العزل من الوظيفة وهذا بسبب الغيابات المتتالية للموظف العمومي، وعدم التزامه بالحضور الدائم والمستمر لمزاولة مهامه والتزاماته القانونية، والذي يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي بإدارته.

وبما أن هذا الإجراء العقابي يشكل خطورة بالغة على الموظف العمومي وعلى مركزه القانوني، فإن المشرع الجزائري قام بضبط هذه الإجراءات من خلال النصوص القانونية المختلفة، وتبعاً لذلك قمنا في هذا الفصل بدراسة وتحليل مفهوم عزل الموظف العمومي بتبيان أركانه وكذا التمييز بين العزل وبعض الأنظمة المشابهة له مثل التسريح والاستقالة في المبحث الأول، وقمنا بتوضيح الطبيعة القانونية للعزل وإجراءاته في المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم عزل الموظف العمومي

إن العزل كإجراء ضد الموظف العمومي يعتبر كأقصى عقوبة يمكن أن يتعرض لها، وبالتالي تعد من أخطر الإجراءات العقابية التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة. لذلك سنبين المقصود بالعزل وأهم أركانه في المطلب الأول، وبما أن العزل يشابه إلى حد كبير ببعض الأنظمة المشابهة له، سنحاول أن نوضح أهم الفروقات والاختلافات بين العزل والتسريح وكذا بين العزل والاستقالة في المطلب الثاني وهذا لإزالة الغموض والتداخل بين هذه المفاهيم.

المطلب الأول: تعريف عزل الموظف العمومي وأركانه

بما أن العزل موضوع بدأ يظهر مليا إلى الساحة القانونية، فقد تعددت وبرزت بالطبع عده تعريفات له، إما لغة واصطلاحا أو فقها وقانونا، وهذا ما سوف نتطرق إليه في الفرع الأول، وكذلك سنبين أركان العزل الداخلية والخارجية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف عزل الموظف العمومي

إذا ما رجعنا إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف العزل صراحة، كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، وإنما اكتفى بالإشارة إليه كجزء تأديبي بسبب إهمال المنصب، وأعطى للعزل مفهوما خاصا، لذلك سنحدد تعريف العزل لغة واصطلاحا، ثم تعريفه فقها وقانونا.

أولا: تعريف العزل لغة واصطلاحا

1-تعريف العزل لغة: «ورد في معاجم اللغة العربية عزل الشيء يعزله عزلا، وعزله فاعتزل وانعزل وتعزل: نحاه جانبا ففتحى»².

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

² عمار بريق، عزل الموظف العمومي في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سوق اهراس، الجزائر، المجلد 07، العدد 02، 2021م، ص392.

2-تعريف العزل اصطلاحا: العزل اصطلاحا هو «قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية، فالعزل إذن هو إنهاء الحياة المهنية للموظف العام ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف منه».¹

ثانيا: تعريف العزل فقها وقانونا:

1-تعريف العزل فقها: اختلف الفقهاء وتعددت آرائهم في تحديد تعريف للعزل، فمنهم من اعتبر العزل إجراء إداري، ومنهم من اعتبره جزاء أو عقوبة تأديبية، ولكل منهما حججه التي يستند إليها، فالفقهاء الذين يعتبرون أن العزل إجراء إداري يستندون إلى عدة حجج أهمها:

- إن المشرع الجزائري لم يدرج العزل ضمن العقوبات التأديبية المصنفة في الدرجة الرابعة طبقا لنص المادة 163 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.²

- العزل إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا طبقا لنص المادة 184 من نفس الأمر والتي تنص على أنه: «إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم».

فبناء على نص هذه المادة فإن للإدارة سلطة اتخاذ إجراء عقوبة العزل طبقا للقانون وهذا ما ذهبت إليه الدكتور بوقرة أم الخير حينما قالت أنه: «إجراء إداري تتخذه سلطة التعيين بموجب قرار معلل بعد إعذار الموظف الموجود في الخدمة، متى تغيب لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول».³

¹ صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، الجزائر 2020-2021م، ص8.

² المادة 163 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 14، العدد 29، مارس 2022م، ص13.

- العزل إجراء إداري طبقا لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.¹

أما الفقهاء الذين يعتبرون أن العزل كجزاء تأديبي وهذا لعدة أسباب يستندون إليها وهي:

- بناء على المادة 185 من الأمر 03/06² على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محلا لعقوبة التسريح أو العزل، أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة، فيحرم بذلك الموظف سواء الذي تعرض إلى التسريح أو العزل إلى التوظيف مجددا في الوظيفة العامة وبالتالي قرنت هذه المادة بين التسريح والعزل مما يدل على أنهما من الجزاءات التأديبية.³

- اعتبار إهمال المنصب كخطأ مهني من الدرجة الرابعة، وهذا بسبب إدراج المشرع الجزائري العزل ضمن الفصل الثالث من الباب السابع للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وهذا ما ذهب إليه الدكتور بوطبة مراد عندما اعتبر العزل كجزاء تأديبي لقوله: «استناد العزل إلى خطأ مهني وهو هجر الوظيفة، وإذا كان هذا الخطأ غير منصوص عليه في المواد التي تعرضت لتصنيف الأخطاء».⁴

وبناء على ما سبق نلاحظ أن هناك اختلاف بين الفقهاء والباحثين في تحديد تعريف العزل كجزاء تأديبي أو أنه إجراء إداري، ويرجع سبب هذا الاختلاف إلى عدم إدراج المشرع الجزائري للعزل ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، فاكتمى بالتسريح فقط دون ذكر

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

² المادة 185 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018م، ص 644.

⁴ المرجع نفسه.

العزل في نفس الوقت تم إدراجه في المادتين 184-185 من الأمر 03/06¹ كخطأ مهني يؤدي إلى عقوبة إنهاء العلاقة الوظيفية وهو عكس ما جاء به الأمر 133/66² الذي وضّح جيدا مصطلح العزل وأدرجه ضمن العقوبات التأديبية، وأزال كل الغموض المتعلق بالطبيعة القانونية للعزل.

وبناء على ما سبق ذكره يمكن أن نقول بأن العزل هو إجراء إداري ذو طبيعة تأديبية، يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية دون إمكانية الرجوع إليها مجددا بسبب خطأ مهني يتمثل في إهمال المنصب لمدة 15 يوما متتالية ودون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

2-تعريف العزل قانونا: يمكن تعريف العزل قانونا بالنظر إلى مختلف النصوص القانونية والتنظيمية، التي تطرقت إلى هذا الموضوع ونذكر بالتحديد الأمر 133/66 الذي أدرج العزل ضمن العقوبات من الدرجة الثانية في المادة 1/55، وهذا في حالتين إما العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش، وإما بدون إلغاء الحقوق في المعاش.³

وكان يشترط على السلطة المختصة بتسليط عقوبة العزل الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي طبقا للمادة 56 من الأمر 133/66.⁴

أما بالنسبة للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت كل من المواد 184، 185، 216 على العزل.

وبالرجوع إلى المادة 184 نجد أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي المخولة قانونا بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار ومراعاة الأحكام التي جاء بها المرسوم

¹ المادتان 184، 185، من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 08/06/1966(ملغى).

³ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984م، ص86.

⁴ الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف العمومي المهمل لمنصبه،¹ أما المادتين 185 و216 فكان المشرع الجزائري أكثر حزما وصرامة حيث منع الموظف المعزول من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية ونزع منه صفة الموظف، وهذا يدل على جسامة خطورة الخطأ الذي ارتكبه.²

أما فيما يخص المرسوم التنفيذي 321/17 فقد بينت المادة الثالثة منه العزل بقولها: «العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية»، وبالتالي فإن المشرع الجزائري قد استبعد الضمانات القانونية والتأديبية عن الموظف وهذا بسبب جسامة الخطأ المرتكب، ولكن يشترط في الإجراء الذي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن يكون قرارها معلا ومبررا.³ كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانونا ومرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل، الفيضانات، العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح بالموظف بالالتحاق بمنصب عمله.⁴

الفرع الثاني: أركان قرار عزل الموظف العمومي:

قبل إصدار الإدارة⁵ لقرار العزل يجب عليها مراعاة واحترام عدة أركان داخلية وهي شروط مستمدة من داخل القرار نفسه وأركان خارجية وهي شروط تلاحظ على القرار من خارجه وبدون هذه الأركان يعد قرار العزل باطلا وغير مشروع.

أولا: الأركان الداخلية لقرار العزل

تتمثل الأركان الداخلية لقرار العزل في السبب والغاية والمحل.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

² مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر والتوزيع، الدار البيضاء، الجزائر، 2019م، ص132.

³ بلورة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص208.

⁴ صيتي محمد، مرجع سابق، ص11.

⁵ يقصد بالإدارة السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين.

1- ركن السبب Le Motif: وهو الدافع أو الواقعة القانونية التي جعلت الإدارة تتخذ قرار العزل، والمتمثل أساسا في إهمال الموظف العمومي لمنصبه، وهذا بغيابه عن الخدمة وتتصله عن أداء التزاماته القانونية لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول طبقا لنص المادة 184 من الأمر 03/06¹ والمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.²

ويشترط في السبب أن يكون قائما وموجودا حتى تاريخ اتخاذ القرار وأن يكون مشروعاً.³

2- ركن الغاية le but: الغاية هي الهدف من اتخاذ الإدارة لقرار عزل الموظف العمومي والأثر النهائي الذي تستهدفه والمتمثل في تحقيق المصلحة العامة وضمن استمرارية المرفق العام والحفاظ على سيرورته⁴، وإذا ما كانت غاية الإدارة غير غاية تحقيق المصلحة العامة كان قرارها قرارا مشويا يعيب إساءة استعمال السلطة والانحراف بها.

فغياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية عن الخدمة يعتبر إخلالا بالسير الحسن للمرفق العام وإضرارا بالمصلحة العامة.

3- ركن المحل L'objet: وهو الأثر القانوني المباشر على إصدار قرار عزل الموظف العمومي والمتمثل في إنهاء أو قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي وبين الإدارة التي وظفته، طبقا لنص المادة 216 من الأمر 03/06⁵، وكذلك إلغاء صفة الموظف ومنه حرمانه من الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل إصدار قرار العزل.⁶ وهذا طبقا لنص المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي نصت على

¹ المادة 184 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

³ رابعي إبراهيم، محاضرات في مقياس القرارات والعقود الإدارية، موجهة لطلبة السنة الثالثة حقوق (قانون عام)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر 2021-2022م، ص3.

⁴ نكاع سمراء، صايم أسماء، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، 2021-2022م، ص29.

⁵ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶ نكاع سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص29.

أنه: «لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة».

ثانيا: الأركان الخارجية لقرار العزل:

وهي تلك العناصر التي يجب أن يتضمنها القرار من خلال شكله الخارجي، وتتمثل في الشكل، الاختصاص، الإجراءات.

1- ركن الشكل: يشترط المشرع الجزائري على الإدارة قبل وأثناء وبعد اتخاذ قرار العزل احترام واتباع أشكال معينة مقررة في القوانين واللوائح الإدارية والأحكام القضائية،¹ ومن أهم هذه الشكليات، الكتابة، أي طريقة كتابة القرار واللغة المستعملة في كتابته، وهو ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي 321/17² بضرورة إصدار الإدارة لوثيقة مكتوبة تودع في الملف الإداري للموظف أثناء معابنتها لغيابه بسبب إهمال المنصب، ويجب أن تحرر الوثيقة باللغة العربية باعتبارها اللغة الوطنية والرسمية للدولة طبقا لنص المادة 03 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020م بقولها: «اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية، تظل اللغة العربية اللغة الرسمية للدولة...»³.

وقد نصّ المشرع الجزائري على هذا الشرط في القانون رقم 05/91 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، حيث نصّ في المادة الرابعة منه⁴ على أنه «تلتزم جميع الإدارات والهيئات والمؤسسات والجمعيات على اختلاف أنواعها باستعمال اللغة العربية»، بالإضافة إلى شكلية الكتابة باللغة العربية يشترط التوقيع والتأريخ وتبيان الجهة المصدرة للقرار، وكذا

¹ شريف مصطفى، محاضرات في مقياس القانون الإداري موجهة لطلبة السنة الثالثة حقوق، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2008-2009م، ص 60.

² المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

³ التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 2020/12/30 المتعلق بإصدار

نص تعديل الدستور، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31 الصادرة في 2007/05/13.

⁴ المادة 04 من القانون رقم 05/91 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية المعدل والمتمم بالأمر رقم 30/96 المؤرخ في 1996/12/21م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة بتاريخ 1996/12/22م، العدد 81.

المعلومات الخاصة بالموظف المتخذ ضده قرار العزل إلى غيرها من الشكليات التي يمكن تقسيمها إلى شكليات جوهرية وأخرى ثانوية.

2- ركن الإجراءات:

أ- احترام قرار العزل لقواعد التبليغ:

وهو ما نصت عليه المواد 6، 7، 8، 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، فيكون التبليغ إلى الموظف المعني شخصيا طبقا للمادة 408 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ عن طريق رسالة عادية أو برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي طبقا للمادة 406 من نفس القانون، وبالتالي فلا يعتد بالتبليغ عن طريق الوسائل التكنولوجية مثل البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي أو الفاكس.²

ب- احترام قرار العزل لقاعده توازي الأشكال:

ويعني ذلك أن أي قرار صادر من الإدارة لا يلغيه إلا قرار صادر من نفس الإدارة، ويكون له موازيا في الشكل والطبيعة القانونية، فقرار تعيين موظف من طرف مديرية التربية يوازيه قرار عزل هذا الموظف من طرف نفس الإدارة وهي مديرية التربية التي لها صلاحية التعيين.³

3- ركن الاختصاص: يقصد بالاختصاص أي صلاحية سلطة إدارية لاتخاذ قرار معين، كما يحدده القانون ولمعرفة اختصاص السلطة أو الإدارة في اتخاذ قرار العزل يجب الرجوع إلى صلاحياتها وهذا تطبيقا لمبدأ التسلسل الهرمي للقاعدة القانونية من خلال الرجوع إلى الدستور

¹ المادة 408 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008م المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/22، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48 الصادرة بتاريخ 2022/07/17م.

² نكاع سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص26.

³ سعد لعمش، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، الجزء الأول، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2010م، ص140.

والنصوص القانونية والتنظيمية، التي تنظم هذه الإدارة فكل إدارة صلاحياتها والمجال الذي يمكن لها أن تتخذ فيه قراراتها ولا يمكن لأي مسؤول أن يتدخل في صلاحيات مسؤول آخر، ولا يمكن أن يفوض من صلاحياته في اتخاذ القرار إلا بنص قانوني صريح، مثل تفويض رئيس الجمهورية لبعض من صلاحياته للوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة طبقا للمادة 93 من التعديل الدستوري لسنة 2020.¹

المطلب الثاني: التمييز بين عزل الموظف العمومي والأنظمة المشابهة له

حرصت التشريعات على تحديد الحالات التي تنتهي بها الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، وذلك لتعدد الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء مهام الموظف بقوه القانون وبلوغ سن الإحالة الى التقاعد، وهناك أسباب أخرى بالإتفاق بين الموظف والإدارة المستخدمة كالاستقالة.

كما تستعمل الإدارة سلطتها التقديرية لإنهاء مهام الموظف العمومي مثل سبب إهمال المنصب، ويتعدد صور إنهاء الخدمة فإنه يجب التفرقة بين العزل والتسريح (الفرع الأول) والتمييز بين العزل والاستقالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التمييز بين عزل الموظف العمومي والتسريح

التسريح هو وسيلة تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها بالموظف، وهو يعتبر من أشد العقوبات جسامة، إذ أنه يحرم الموظف من الوظيفة بصورة نهائية مما يؤدي بترتب آثار وأضرار مادية وقد توظفه الإدارة في الحالات التالية:

أ- **عدم الكفاءة البدنية:** إذا أصيب الموظف بحادث أو بمرض طويل الأمد بعد ثبوت عدم قدرته على العمل، ومن هنا تتخذ الإدارة قرار ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء، وإذا توفرت الشروط المنصوص عليها قانونيا لإثبات الإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حق التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي.²

¹ المادة 93 من التعديل الدستوري لسنة 2020م.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م، ص 219-220.

ب- عدم الكفاءة المهنية: هذه الحالة تتحقق إما قبل ترسيم العون في رتبته المناسبة للسلك الذي يطمح للانتماء إليه وإما بعد ترسيمه.

ونجد المشرع الجزائري قد نص على التسريح في الأمر 03/06 على أنه "عقوبة تأديبية" تعد من الدرجة الرابعة طبقا للمادة (163)، ومن هنا يمكن القول أنّ التسريح والعزل لهما نقطة تشابه فإن كلاهما عقوبة تأديبية تؤدي إلى إنهاء الخدمة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة.

أي جزاءان تأديبيان يؤديان إلى إنهاء صفة الموظف، كما أنه ينتج عنهما حرمان الموظف من التوظيف من جديد في أسلاك الوظيفة العمومية، وهذا حسب المادة 185 التي تنص على أنه: «لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية».

ويختلف التسريح عن العزل في كون العزل يكون بسبب إهمال المنصب لمدة 15 يوما من طرف الموظف، وهذا طبقا للمادة 184 من الأمر رقم 03/06، وبالتالي فالخطأ المهني المسبب للعزل محصور في إهمال المنصب.

أما التسريح فيه صورتان الأولى حالة تسريح المتربص بعد انتهاء فترة التربص، وهذا طبقا للمادة 85 من الأمر رقم 03/06، حيث جاء فيها: "بعد انتهاء فترة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:.... وإما حالة تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض".

أما الصورة الثانية فهي صورة العقوبة من الدرجة الرابعة التي تكون نتيجة أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة والمتمثلة طبقا لنص المادة 163 من الأمر رقم 03/06¹ في:

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

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

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسّير الحسن للمصلحة.¹

الفرع الثاني: التمييز بين عزل الموظف العمومي والاستقالة:

نصّ الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على الآليات التي من شأنها إنهاءها، ومن بينها الاستقالة حسب ما ورد في المواد 217 إلى 220 من الأمر ذاته، فالاستقالة من أسباب النهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية، إذ لا يمكن للموظف أن يستمر بأداء واجبه الوظيفي مدى الحياة، ويعتبر الموظف مستقila الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

والاستقالة حسب عمار بوضياف عملا بنص المادة 217 "حق للموظف، غير أنه يمارسها في إطار القانون، فإذا أراد التخلي نهائيا وقطع العلاقة الوظيفية تعين عليه أن يقدم طلبا مكتوبا يفصح صراحة فيه عن رغبته في الاستقالة".²

كما عرفها طيب السعيد الاستقالة على أنها: «حق للموظف العمومي يقدمه كتابيا وبإرادته لإنهاء الرابطة الوظيفية التي تجمعها بالسلطة صاحبة التعيين، إذ يقتضي الأمر إبداء رأيها لسريان مفعولها».³

الاستقالة قد يكون الطلب صراحة أو ضمنا، وقد ميّز الفقه بين الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة.

الاستقالة الصريحة يفصح فيها الموظف عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد بطلب كتابي يقدمه إلى الإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها فتردّ على طلبه

¹ طاهر بوشيبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة آفاق علمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، مجلد 13، العدد 1، 2021، ص440.

² عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص165.

³ Taibe Ssaid, *Droit de la fonction public*, Edition désorbitations Houma, Alger, 2005, P 181.

خلال مدة معيّنة ومحددة قانوناً، أما الاستقالة الضمنية بمجرد تركه الخدمة دون أن يتقدم بطلب يفصح فيه عن إرادته في ترك الوظيفة أي تتمثل في موافقة معينة يتخذها الموظف.

لكن المشرع الجزائري لم يشر إلى الاستقالة الضمنية في نصوصه القانونية، حيث عالج مسألة ترك الوظيفة دون عذر مقبول ومن خلال النصوص القانونية السابقة والمرسوم التنفيذي رقم 59/85¹ اعتبرها سبباً كافياً لقطع العلاقة بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها.

وأكد في ذلك من خلال الأمر 03/06² والمرسوم التنفيذي رقم 321/17 على كل موظف يتغيّب خمسة عشر (15) يوماً دون مبرر مقبول يعتبر في وضعية إهمال المنصب.

ومن هنا نستخلص أن الاستقالة حق معترف به للموظف، يتخذه بإرادته من أجل قطع العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة، وهذا ما يميزها عن العزل الذي يعتبر إجراءً إدارياً عقابياً تتفرد به الإدارة عند اتخاذه.

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

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

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف العمومي وإجراءاته

يعتبر العزل من أخطر الحالات التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية التي تربط بين الإدارة والموظف العمومي، وهذا بسبب الآثار الناجمة عنه، لذا حرص المشرع الجزائري على وضع أسس قانونية للعزل، وضبطه ضمن نصوص قانونية وتنظيمية على مراحل وفترات زمنية مختلفة، وهذا بصدور المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وصولاً إلى المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، فحاول المشرع الجزائري من خلال هذه النصوص القانونية والتنظيمية تحديد الطبيعة القانونية للعزل، وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول، وبما أنّ للعزل إجراءات يجب على الإدارة القيام بها سواء كان ذلك قبل أو أثناء أو بعد إصدار قرار العزل، فقد ارتأينا التطرق إلى مختلف هذه الإجراءات والتفصيل فيها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعزل الموظف العمومي:

يعدّ العزل من أخطر إجراءات إنهاء الخدمة جساماً من حيث الآثار المادية والمعنوية، ولتعدد الاستعمالات القانونية المختلفة لمصطلح العزل، بحيث لم يحظ بتعريف في مختلف النصوص القانونية والأحكام القضائية التي صدرت في مجال القطاع الوظيفية العمومية في الجزائر، إلا أن جاء كل من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 ثم الأمر رقم 03/06 الذي يحدد الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تنظم إجراء عزل الموظف المهمل لمنصبه كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي وضع تعريفاً لوضعية إهمال المنصب.¹

الفرع الأول: العزل طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 59/85 والأمر 03/06

صدر المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1985.

¹ درار عبد الهادي، عزل الموظف العام بين ضوابط الإقرار وضمانات الحماية، مجلة دفاتر الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد 01، العدد 02، 2021م، ص44.

حيث ربط إجراء العزل فقط بمخالفة إهمال المنصب حيث ورد مصطلح العزل في الباب الثامن المتعلق بانتهاء علاقة العمل في نص المادة 136 التي نصت على أنه: "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".¹

خلافا لما كان سائدا في تسعينات القرن الماضي، أين كان مستخدمي قطاع المؤسسات والإدارات العمومية لا يزالون يخضعون لأحكام المرسوم رقم 85-59 الذي كان قد صدرت طبقا للقانون رقم 78-12 (الملغى) ثم وضع قانون أساسي للوظيفة العمومية يتماشى والأوضاع الجديدة التي حكمت قطاع الوظيفة العمومية والذي جاء من خلال الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمنشور في الجريدة الرسمية، العدد 46 لسنة 2006.

حيث يتضح من خلاله وبخلاف النصوص القانونية السابقة، نوع من الاستقرار في استعمال مصطلح العزل، باعتباره سبب من أسباب إنهاء الخدمة وفقدان صفته.

وجاء هذا المصطلح للدلالة عن التسريح بالطريقة غير التأديبي، حيث أصبح العزل يتعلق بسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب وهذا من خلال المادة 184 من الأمر نفسه، أنه " إذا تغيب الموظف خمسة عشر 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، وفق كفاءات تجدد عن طريق التنظيم".

أضافت المادة 185 من الأمر 03/06 على أنه "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

تجدر الإشارة أن الأمر رقم 03/06 لم ينص صراحة على كون العزل عقوبة تأديبية أم عقوبة غير تأديبية، هذا مما أدى إلى تضارب الآراء حول تكييفه، حيث من الأهمية البالغة

¹ درار عبد الهادي، المرجع السابق، ص44.

تحديد مفهومه، إذ باعتباره عقوبة تأديبية تصبح الإدارة ملزمة إخضاعه باتباع كل الإجراءات المعمول بها في النظام التأديبي الذي أقره الأمر رقم 03/06 عند تسليط عقوبة العزل.¹

الفرع الثاني: العزل طبقا للمرسوم التنفيذي 321/17

المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 2017/11/02م يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/12/12، صدر تطبيقا لأحكام المادة 184 من الأمر 03/06² والذي أعطى من خلال نص المادة 03 تعريفا خاصا للعزل، حيث نص على أن "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بمقرر معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".³

أي أن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 جاء بإجراءات العزل، والتي سوف نتحدث عليها في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي

بما أن العزل تصرف من الإدارة وله آثار وتبعات قانونية تؤثر بشكل مباشر على الموظف العمومي وعلى مساره المهني ومركزه القانوني، فقد أوجد المشرع الجزائري نصوصا قانونية وتنظيمية تضمنت جملة من الإجراءات الواجب اتباعها ضمنا لاحتزام حقوق الموظف العمومي ومنعا من تعسف الإدارة، وهذه الإجراءات تتمثل أساسا في معاينة غياب الموظف وإجراء الإعذار.

الفرع الأول: معاينة الغياب وإجراء الإعذار

أولا: معاينة الغياب

طبقا لنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 321/17 التي تنص على أنه "يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في حالة إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري".

¹ المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (ملغى).

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

³ المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

إن أول إجراء يجب على الإدارة المستخدمة القيام به هو التحقق من غياب الموظف العمومي فعلا، سواء عن طريق الرئيس السلمي للموظف أو عن طريق الأعوان المكلفين بذلك،¹ وهذا من أجل إخطار السلطة المختصة بالتعيين، والتي تقوم باتخاذ إجراء إذار في حالة غياب الموظف ليومي عمل متتاليين²، ويجب على الإدارة التحقق من تواجد الموظف في الخدمة طبقا للمادة 128 من الأمر 03/06³ فالموظف العمومي المتواجد بالخدمة سواء بممارسة مهامه بصفة فعلية، أو كان في عطلة سنوية أو عطلة مرضية، ولكنه امتنع عن الالتحاق بمنصب عمله بعد انقضاء مدتا العطلتين، ومن دون مبرر مقبول فإنه يكون عرضة للعزل⁴، وكذلك بالنسبة للمتربص فهو يعتبر في وضعية خدمة وتطبق عليه نفس إجراءات الموظف المرسم طبقا للمادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17⁵ المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ويجب على الإدارة التحقق ومعاينة غياب الموظف العمومي بوثيقة مكتوبة وتودع في ملفه الإداري، ولا يعتبر الموظف العمومي في حالة الخدمة في حالات القوة القاهرة في الكوارث الطبيعية، والعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله، طبقا لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.⁶

ثانيا: إجراء إذار الموظف العمومي

إن الإذار إجراء جوهري تقوم به الإدارة من إعلام الموظف العمومي للخطأ المهني المنسوب إليه، قبل اتخاذها لقرار العزل بسبب إهمال المنصب وللإذار شروط وآثار.

¹ فلاح هيبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2019-2020م، ص30

² أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 321/17 يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

³ المادة 128 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص17.

⁵ المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12م.

⁶ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

1- شروط الإعذار:

طبقا للمرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب¹، تتمثل شروط الإعذار في:

أ- **الجهة المختصة بالإعذار:** طبقا لنص المادة 03 من نفس المرسوم يتضح أن الجهة المختصة باتخاذ إجراء الإعذار هي السلطة التي لها صلاحية التعيين وهي نفس السلطة التي لها صلاحية العزل.²

ب- **شكل الإعذار:** يكون الإعذار في شكل رسالة مكتوبة موجهة للموظف المتغيب تتضمن هذه الرسالة الخطأ المنسوب إليه والعواقب التي قد تتجر في حالة مواصلة التغيب لمدة 15 يوما متتالية والتي تؤدي إلى عزله من وظيفته نهائيا.

ج- **ميعاد الإعذار:** طبقا لنص المادة 05 من نفس المرسوم تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوجيه إعذار الموظف إذا تغيب لمدة يومي عمل متتاليين، إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، وفي حالة عدم استجابة الموظف العمومي للإعذار الأول ومرور 5 أيام عمل متتالية يوجه له إعذار ثاني من نفس السلطة التي لها صلاحية التعيين وتحسب آجال الإعذار الثاني ابتداء من نهاية أجل الإعذار الأول مباشرة، أي أن الموظف لو استجاب للإعذار الأول وعاد إلى منصب عمله ثم تغيب مرة أخرى فهنا لا تستطيع الإدارة توجيه الإعذار الثاني للموظف بل أن الإجراءات تبدأ من جديد.³

د- **تبليغ الإعذار:** طبقا لنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 321/17⁴ إن التبليغ إجراء جوهري يقع على عاتق السلطة التي قامت بإعذار الموظف، فلا إعذار بدون تبليغ، وتبليغ

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

² مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، المجلد 12، العدد 01، 2021م، ص158.

³ نكاع سمراء، صايم أسماء، مرجع سابق، ص33.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الإعذار شروط وضوابط ليكون صحيحا ومن بينها أن يكون التبليغ شخسيا طبقا للمادة 408 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹ وكذلك يتم التبليغ بواسطة المحضر القضائي أو أية وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم مثل التبليغ عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موسى عليه مع إشعار بالاستلام.² وطبقا لنص المادة 07 من نفس المرسوم فإن هناك حالات يعتبر فيها الإعذار قانونيا وهي:

✓ «إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار.

✓ إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصي عليها المتضمنة للإعذار.

✓ عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه، تعتبر الملاحظة

المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى

الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة تبليغ».³

2- آثار الإعذار: طبقا لنص المادتين 09 و 10 ومن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فإن

الموظف العمومي يكون أمام ثلاثة وضعيات بعد توجيه الإعذارين إما:

أ- أن يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين مع تقديمه لمبرر مقبول: فتقوم الإدارة

بإجراء خصم من راتبه بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

ب- أن يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين بدون مبرر مقبول: ففي هذه الحالة

تطبق على الموظف عقوبة من الدرجة الثانية⁴ لارتكابه خطأ مهني متمثل في الإخلال

بالواجبات القانونية الأساسية طبقا لنص المادة 179 من الأمر 03/06⁵ فتلجأ الإدارة إلى:

¹ المادة 408 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم.

² مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 159.

³ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كميّات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

⁴ مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 160.

⁵ المادة 179 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ✓ خصم من راتب الموظف على حسب عدم الأيام التي تغيب فيها.
- ✓ تسليط العقوبة من الدرجة الثانية والمتمثلة في المادة 163 من نفس الأمر وهي: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
- ج- عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعدارين وقبل انقضاء مدة 15 يوما متتالية: ففي هذه الحالة تلجأ الإدارة إلى توقيف راتب الموظف واتخاذ كل التدابير التي من شأنها ضمان حسن سير المرفق العام طبقا للمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.¹

الفرع الثاني: إصدار قرار العزل

نظرا لخطورة قرار العزل وما ينتج عنه من آثار قانونية على الموظف يشترط على الإدارة القيام بإجراءات سواء كان قبل أو أثناء وبعد إصدار قرار العزل من طرف الإدارة وهذا طبقا لما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 321/17 في فصله الثالث المعنون بإجراءات العزل.

أولا: إجراءات قبل إصدار قرار العزل

1-الجهة المختصة بإصدار قرار العزل: وفقا لنص المادتين 184 من الأمر رقم 03/06 والمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي المخولة قانونا بإصدار قرار العزل وحتى بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

2-ثبوت حالة إهمال المنصب: يجب على الإدارة أن تتأكد من وجود حالة إهمال المنصب من طرف الموظف العمومي، وهذا بسبب غيابه لمدة 15 يوم متتالية قبل إصدارها بقرار العزل، فلا تستطيع الإدارة عزل الموظف مباشرة بعد توجيه الإعدارين² وهذا طبقا لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.

ثانيا: إجراءات أثناء إصدار قرار العزل:

1-احترام شروط وأركان قرار العزل: يشترط في قرار العزل أن تتوفر فيه أركان داخلية وأركان خارجية وبدونها يعتبر قرار العزل باطلا وعديم الأثر.³

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

² بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 21.

³ أنظر سابقا الصفحات: من 14 إلى 17.

2-تبليغ قرار العزل: طبقا لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقمها 321/17 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب والتي تنص على أنه «يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه»، وهو نفس الأجل الذي حددته المادة 172 من الأمر 03/06 والمتعلقة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية،¹ ويحفظ في ملفه الإداري ويلاحظ في المادة 12 من نفس المرسوم أن المشرع الجزائري لم يوفق في عبارة "نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه"، إذ وبالرجوع إلى المادة 05 من نفس المرسوم نجدها تتحدث عن الإعدارين وأجلهما فقط ولا تتحدث عن كيفية التبليغ إذ أنه من المفروض أن تكون المادة 6 هي التي تبين كيفيات التبليغ.²

ويشترط في تبليغ قرار العزل أن يتضمن وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأنه يستطيع اللجوء إلى التظلم ضد قرار العزل ولذلك في أجل شهرين طبقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17³ ولا يمكن شغل المنصب المالي خلال شهرين.

ثالثا: آثار قرار العزل

طبقا لنص المادة 14 من نفس المرسوم إذا قدّم الموظف مبررا مقبولا يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين إلغاء قرار العزل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.⁴

وفي حالة صدور قرار العزل بعد غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية لمنصب عمله وعدم تقديمه لمبرر مقبول، يلجأ الموظف في هذه الحالة إلى الضمانات القانونية التي أقرها له المشرع الجزائري من أجل حمايته من تعسف الإدارة خلال إصدارها لقرار العزل وهذا ما سنتناوله خلال الفصل الثاني.

¹ مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 160.

² المرجع نفسه، ص 161 .

³ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

⁴ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 643.

خلاصة الفصل الأول:

يعتبر العزل من أخطر الإجراءات التي تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف المهمل لمنصب عمله، ويعتبر في نفس الوقت كعقوبة وجزاء تأديبي له بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم، يتمثل في غيابه عن العمل لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول كالغياب بسبب حالات القوه القاهرة، وبما أن العزل يتشابه إلى حد كبير مع بعض الأنظمة المشابهة له والتي تؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة، كالتسريح والاستقالة، إلا أن العزل يختلف عن هذه الأنظمة في أساسه وطبيعته القانونية التي يقوم عليها والمتمثلة في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذلك في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ونظرا لخطورة العزل فقد أقر المشرع الجزائري عدة ضوابط وإجراءات قبل وأثناء وبعد إصدار الإدارة لقرار العزل وهذا لصالح الموظف العمومي وحماية له من التعسف المحتمل للإدارة.

الفصل الثاني:

الإطار الموضوعي لعزل الموظف
العمومي

تمهيد

إن الموظف العمومي بغيابه عن العمل لمدة 15 يوما متتالية وبدون عذر مقبول، يتعرض إلى عقوبة العزل وهذا بقرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، طبقا للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كفيات عزل الموظف المهمل للمنصب، وبما أن الموظف العمومي يعتبر الطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية، فقد نص المشرع الجزائري على ضمانات قانونية لحمايته من تعسف محتمل للإدارة عند اتخاذها لقرار العزل، منها ضمانات إدارية ومتمثلة خصوصا في حق التظلم، وكذا ضمانات قضائية تتمثل في حق اللجوء إلى القضاء الإداري لرفع دعوى الإلغاء ضد قرار العزل، وكذلك رفع دعوى التعويض لجبر الضرر الذي أصاب الموظف العمومي المعزول، وهو ما سوف نفصل فيه في المبحث الأول من هذا الفصل. وإذا ما طبق قرار العزل على الموظف العمومي بعد استنفاذه للضمانات الإدارية والقضائية، سوف تترتب عنه آثار قانونية سواء كان ذلك على الموظف نفسه أو على الإدارة، وهو ما سوف نتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الضمانات الإدارية والقضائية لعزل الموظف العمومي

يعتبر حق الطعن ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة بحق الموظف العام من أهم الضمانات اللاحقة التي أقرها المشرع لحماية حقوق هذا الموظف، فهذا الحق يمكّن الموظف من الطعن في هذه القرارات، مما يتيح للإدارة مراجعتها وتصحيحها في حال كانت نتيجة للتسرع أو نقص البصيرة.

ويتم ممارسة هذا الحق عبر تقديم تظلم إداري من الموظف ضد القرارات التأديبية الصادرة بحقه. وتعد ضمانات الطعن في القرارات التأديبية إحدى الوسائل الأساسية التي يمكن للموظف من خلالها التخلص من العقوبات المفروضة عليه، كما أن الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة تُعد من الآليات الفعالة لحد من تعسفها في توقيع جزاءات وعقوبات غير مشروعة، قبل اللجوء إلى القضاء، وبذلك تؤكد هذه الضمانات على أهمية حماية حقوق الموظف العام وضرورة محاسبة الإدارة على تجاوزاتها.

وعليه انطلاقاً من هذا المبحث سوف نتعرف في المطلب الأول على الضمانات الإدارية لعزل الموظف العمومي وفي المطلب الثاني سنتطرق في طياته إلى الضمانات القضائية لعزل الموظف العمومي.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية لعزل الموظف العمومي:

يعتبر التظلم كضمانة ادارية هامة للموظف العمومي الذي تعرض للعزل، لذا سوف نعرفه ونبين أنواعه في الفرع الأول، ثم نتطرق إلى اجراءات التظلم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: حق التظلم:

تطرق المشرع الجزائري إلى حق التظلم في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.¹

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

أولاً: تعريف التظلم الإداري:

يعرف التظلم الإداري على أنه طلب أو احتجاج يقدمه الموظف العام إلى الإدارة التي أصدرت ضده قراراً تأديبياً أو إدارياً، يطالب من خلاله بمراجعة القرار وإلغائه أو تعديله إذا رأى أنه غير مشروع أو ينتهك حقوقه¹.

ويعد التظلم الإداري وسيلة قانونية يمكن للموظف العام اللجوء إليها قبل اللجوء إلى القضاء لمخاصمة الإدارة، ويهدف التظلم إلى:

- حماية حقوق الموظف العام وإنصافه من أي قرار تأديبي أو إداري تعسفي مثل قرار العزل
 - إتاحة الفرصة للإدارة لمراجعة قراراتها وتصحيحها قبل لجوء الموظف إلى القضاء²
 - المساهمة في تخفيف العبء على القضاء من خلال فض المنازعات بين الموظف والإدارة إدارياً قبل اللجوء إلى المحاكم³
- كما يأخذ التظلم الإداري صورتين رئيسيتين:
- التظلم الولائي: وهو تقديم الموظف طلب التظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه⁴.
 - التظلم الرئاسي: وهو تقديم الموظف طلب التظلم إلى الجهة الرئاسية العليا للجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه⁵.

¹ مرية العقون ومحمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01، 10/03/2017، ص391.

² محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2015/2016، ص230.

³ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر 2011-2012 م، ص102 .

⁴ المرجع نفسه.

⁵ عمراوي حياة، المرجع السابق، ص103.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا أن نعرف التظلم الإداري هو طلب أو التماس يقدمه الموظف العام الذي تم توقيع عقوبة تأديبية عليه، ومن خلال هذا التظلم يسعى الموظف إلى لفت انتباه الإدارة المختصة لمراجعة قرار العقوبة الذي يراه غير قانوني وينتهك حقوقه ومصالحه، والهدف منه هو إما تعديل القرار أو سحبه أو إلغائه إداريًا قبل اللجوء للقضاء.

يحقق هذا التظلم مصلحة الموظف المتضرر من خلال حماية حقوقه وإلغاء العقوبة المفروضة. كما يتيح للإدارة مراجعة قراراتها وتصويبها لتتوافق مع القانون قبل إلغائها قضائيًا، وبذلك يعتبر التظلم آلية لفض المنازعات بين الإدارة والموظف قبل اللجوء للقضاء، مما يخفف العبء عن المحاكم، وهو أيضًا من أعمال الإدارة التي قد تتطوي على مخالفة للقانون أو إساءة استخدام السلطة، ويمكن للموظف المتضرر السعي لإصلاحها من خلال التظلم.

ثانياً: أنواع التظلم الإداري:

يقسم التظلم الإداري بحسب الجهة التي يقدم إليها إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي وتظلم أمام لجنة خاصة، كما يقسم التظلم بحسب إلزاميته والآثار المترتبة عليه إلى تظلم إختياري وتظلم وجوبي.

1. التظلم الولائي:

يعتبر التظلم الولائي آلية قانونية تتيح للموظف العام الذي صدر في حقه قرار العزل من الإدارة التي ينتمي إليها، تقديم طلب أو شكوى ضد هذا القرار، حيث يهدف الموظف من خلال هذا التظلم إلى استعطاف الرئيس الإداري لإعادة النظر في القرار، إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه، ويرى الموظف أن قرار العزل الصادر بحقه يتعارض مع القانون ويمس حقوقه بدون وجه حق¹.

¹ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2010، ص518.

على الرغم من أن التظلم الولائي يعتبر من أصعب أنواع التظلمات، نظرا لكون مصدر القرار التأديبي هو نفسه من يوجه إليه التظلم، وهو ما يعاب عليه وبالتالي قد يكون في موقع الخصم والحكم، إلا أنه لا ينفى تماما فوائده¹، حيث يقوم الرئيس الإداري في بعض الحالات بمراجعة قراره بعد التظلم، خاصة إذا تبين له عدم مشروعية القرار وانتهاكه للقانون، كما أن إهمال الرئيس الإداري لمراجعة قراره بعد تظلم الموظف، وإلغاء القرار لاحقا من قبل القضاء لعدم مشروعيته، ويدفع هذا الرئيس في المرات القادمة إلى إيلاء اهتمام أكبر لتظلمات الموظفين وسرعة تصحيح تصرفاته متى تبين له عدم مشروعيتها.

وقد أشار المشرع الجزائري وأخذ بنظام التظلم الولائي من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في قانونه الأساسي 09/08 من خلال المادة 830 حيث أجاز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في أجل 04 أشهر من تاريخ التبليغ أو النشر في القرار التنظيمي أو الإجتماعي². وكذلك ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 بإمكانية التظلم ضد قرار العزل خلال مهلة شهرين.

2. التظلم الرئاسي:

هناك جدل فقهي حول نظام التظلم الإداري، سواء كان تظلما رئاسيا أم تظلما ولائيا، من وجهة نظر مؤيدي نظام التظلم الإداري، فإنه يُعد وسيلة فعالة لتسوية المنازعات الإدارية بطريقة ودية، مما يُخفف من عبء التقاضي على الأطراف والقضاء، كما أنه يُتيح للإدارة ممارسة الرقابة الذاتية على أعمالها، والتصحيح الذاتي للقرارات المشوبة بعيوب³.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2003، ص246.

² قانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم.

³ بوداوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 2015، ص317.

وعلى الرغم من الانتقادات الموجهة لنظام التظلم الإداري، بأنه يجعل الإدارة في موقع الخصم والحكم في آن واحد، إلا أن المؤيدين يرون أن الإدارة لا تصدر أحكاماً نهائية في التظلمات، وإنما تُعيد النظر في قراراتها السابقة وتصحيحها، كما أن قرارها في هذا الشأن يخضع لرقابة القضاء¹.

وعليه يرى المؤيدون أن نظام التظلم الإداري هو نظام قانوني سليم يُمكن الإدارة من الرقابة الذاتية على أعمالها وله أهمية عملية كبيرة في تسوية المنازعات الإدارية بطريقة ودية².

3. التظلم أمام لجنة خاصة:

تقر بعض النظم القانونية للموظف العام حق التظلم أمام لجان ذات تشكيل جماعي، تضم ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، ويمنح هذا النوع من اللجان، المسمى بلجان الطعن أو اللجان المتساوية الأعضاء، ضمانات إضافية للموظف مقارنة بالتظلم الولائي أو الرئاسي، حيث يتحقق مبدأ التوازن في تمثيل طرفي العلاقة الوظيفية، وتُعتمد هذه الآلية في دول مثل الجزائر وفرنسا³.

في الجزائر تختص لجان الطعن بالنظر في الطعون المقدمة من الموظفين ضد العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث يتكون تشكيل هذه اللجان مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، ويتولى رئاستها ممثل عن السلطة الإدارية⁴.

تُثار إشكالية حول حصر اختصاص لجان الطعن في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، واستبعاد العقوبات الأقل درجة، خاصة وأن بعض العقوبات من الدرجة الثانية، مثل الشطب من قائمة التأهيل، لها تأثير كبير على المسار المهني للموظف.

¹ بن سنوني فاطمة، دور التظلم الإداري في حل النزاعات الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 1994، ص13.

² عمار عابدي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص79.

³ عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص104.

⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص251.

كما يثار تساؤل حول عدم إتاحة الفرصة للإدارة للطعن في قرارات لجان الطعن،¹ ففي حالة عدم موافقة السلطة الإدارية على العقوبة التي أقرتها اللجنة المتساوية الأعضاء لعدم تناسبها مع خطأ الموظف، يبقى الرئيس الإداري ملزماً بتنفيذ قرار اللجنة، وهذا يحد من صلاحيات الإدارة ويُفقدتها إحدى أدوات الرقابة التأديبية.² غير أنه في قرار عزل الموظف يعتبر رأي اللجنة المتساوية الأعضاء غير ملزم للإدارة في حالة عدم تقديم المتظلم لعذر مقبول.

4. التظلم الاختياري:

إن التظلم الإداري في الأساس هو وسيلة اختيارية للموظف العام للطعن في القرارات الإدارية التي تمسه، وأن المشرع الجزائري قد أخذ بهذا المبدأ في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وقانون الوظيفة العمومية، وكذلك في المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 فالموظف له الحرية في اختيار الطريق الذي يراه مناسباً للطعن في القرار الإداري، سواء عن طريق تقديم تظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الطعن مباشرة أمام القضاء.³

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في القانون الأساسي رقم 09/08 في مادته 830 حيث أشار إلى أنه جعل التظلم الإداري اختيارياً للموظف، فله أن يختار أي طريق يراه مناسباً، كما أكد هذا المبدأ في قانون الوظيفة العمومية، حيث نص في مادته 175 من الأمر 03/06 على أن الموظف المعاقب تأديبياً من الثالثة إلى الرابعة يمكنه تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار،⁴ أما بخصوص العزل فالأجل هو شهرين.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 251.

² المرجع نفسه، ص 252.

³ نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد 29، العدد الثالث، سوريا، 2013، ص 16.

⁴ قانون رقم 09/08، المتضمن القانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم.

5. التظلم الوجوبي:

يعتبر التظلم الإداري الوجوبي كشرط سابق لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، وهو يشمل إجراء حتمي رغم أنه مقرر لمصلحة المتظلم، ذلك أنه مقرر أيضاً لحماية المشروعية بصفة عامة وتخفيف العبء عن القضاء، وأنه لا يكفي مجرد تقديم التظلم لرفع دعوى الإلغاء، بل يجب على الموظف صاحب الشأن التريث في رفعها في انتظار رد الإدارة، وإذا رفضت الإدارة طلب التظلم صراحة أو ضمناً، يكون التظلم قد استنفذ غايته ويحق للموظف رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء¹.

وقد أشار الفقه من وجهة نظره حول إلزام المشرع للتظلم الإداري الوجوبي، فيرى بعض الفقهاء أنه تحكم غريب من طرف المشرع، بينما يرى آخرون أن هذا الإلزام ليس تحكماً تشريعياً وإنما يهدف إلى حماية مصالح الموظف وتخفيف العبء عن القضاء².

إن موقف القضاء الجزائري في مسألة الطعن الإداري المسبق يتميز بالمرونة والبعد عن الشكليات، ففي قرار للمجلس الأعلى الجزائري رقم 56407 الصادر في 30/01/1988، أقرت المحكمة مبدأ مهماً يتعلق بدعاوى التعدي التي ترفعها الإدارة، حيث اعتبرت المحكمة أنه من المبادئ المستقرة في القانون ألا مجال للتمسك بشرط الطعن الإداري المسبق في هذه الدعاوى، وذلك باعتبار أن الإدارة بتصرفها المادي قد اختارت موقفها بشأن المسألة المتنازع عليها، وعليه قضت المحكمة بأن رفض دعاوى التعدي لعدم وجود الطعن الإداري المسبق يُعد تطبيقاً سيئاً للقانون، وهذا يعكس مرونة القضاء الجزائري في التعامل مع شرط الطعن الإداري المسبق، بما يحقق العدالة ويتفادى الشكليات التي قد تحول دون فصل النزاعات³.

¹ محمد سليمان الأحمد وأحسن راجحي، القصد التشريعي من التظلم وجدوى اشتراطه في الدعوى الإدارية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، مجلد 17، عدد 1، الشارقة-الامارات العربية المتحدة، 2020، ص387.

² Frier (P-L)· Précis De Droit Administratif, Montchrestien, 3ème édition, 2004, p97.

³ عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سابق، ص254.

الفرع الثاني: إجراءات التظلم.

أولاً: إجراءات التظلم بالنسبة للموظف العام

يعتبر تقديم الموظف العام للتظلم الإداري ضد القرار التأديبي الصادر بحقه دليلاً على عدة أمور هامة¹:

- إن تقديم التظلم يعد دليلاً على علم الموظف اليقيني والصحيح بالقرار التأديبي الذي اتخذته الإدارة ضده، فلا يمكن للموظف أن يتقدم بتظلم دون أن يكون على علم تام بمضمون هذا القرار وما تضمنه من إجراءات ضده.

- يُظهر تقديم التظلم رغبة الموظف في استعادة الحقوق التي أثر عليها القرار التأديبي والحد من الضرر الذي لحق به، فالتظلم يُعد وسيلة للموظف لمطالبة الإدارة بإصلاح ما أحدثته القرار من آثار سلبية على وضعه الوظيفي.

يشكل التظلم الإداري دليلاً على رفض الموظف للقرار التأديبي ومخاصمته له بشكل صريح أمام الجهة المختصة، وهذا يُعد محاولة من جانب الموظف للوصول إلى حل ودي قبل اللجوء إلى القضاء إن لم ينجح هذا الحل الودي.

إذن يمكن القول إن تقديم التظلم الإداري من قبل الموظف العام يعد بمثابة إقرار وإثبات من جانبه على علمه بالقرار التأديبي وعلى رفضه له، كما أنه يُعد محاولة منه لإيجاد حل ودي قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقه المتضررة.

ثانياً: إجراءات التظلم بالنسبة للإدارة

وفقاً لقانون الوظيفة العامة، يتمتع الموظف العام الذي صدر بحقه قرار تأديبي بالحق في الطعن ضد هذا القرار، غير أن طبيعة الطعن تختلف باختلاف نوع العقوبة التأديبية المفروضة عليه، فقد صنف القانون العقوبات التأديبية إلى 4 درجات، حيث تعتبر العقوبات من الدرجة الأولى والثانية أقل خطورة، وتتخذها السلطة صاحبة صلاحية التعيين بعد الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المعني².

¹ بوداوي مصطفى، مرجع سابق، ص 330.

² مرية العقون ومحمد بركات، مرجع سابق، ص 399.

أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فتتخذها سلطة التعيين بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وفي هذه الحالة يحق للموظف تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي¹. أما بخصوص العزل فالتظلم إختياري وفي أجل أقصاه شهرين.

تبت لجنة الطعن في هذا التظلم خلال 45 يومًا، ويترتب على تقديمه تعليق تنفيذ العقوبة الصادرة ضد الموظف، وتصدر اللجنة قرارها برأي معطل حول إلغاء أو تثبيت أو تعديل العقوبة التأديبية، وتختلف آثار هذا القرار على كل من الإدارة والموظف المعني².

1- قبول التظلم:

إذا قبلت لجنة الطعن تظلم الموظف وقررت أن القرار التأديبي الصادر ضده غير مشروع، فإنها تقوم بإلغاء هذا القرار، بعد إلغاء القرار التأديبي، تقوم الإدارة بتسوية وضعية الموظف داخل إدارته. وفقًا للمادة 173 من قانون الوظيفة العامة، إذا تمت تبرئة الموظف أو فرض عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، فإنه يسترجع كافة حقوقه والجزء المخصوم من راتبه، وبإلغاء القرار التأديبي غير المشروع وإعادة الموظف لوضعه الطبيعي، تنتهي الخصومة التي كانت قائمة بينه وبين إدارته في المرحلة الإدارية. بشكل عام، هذه الإجراءات توضح الآثار الإيجابية لقبول تظلم الموظف وإلغاء القرار التأديبي الصادر ضده، حيث يتم إعادة تسوية وضعه الوظيفي واسترجاع حقوقه، وبالتالي انتهاء النزاع الإداري بينه وبين الإدارة.

2- رفض التظلم

تعتبر لجنة الطعن الجهة المختصة بالنظر في تظلم الموظف العام من القرار التأديبي الصادر بحقه في هذه الحالة، أصدرت لجنة الطعن قرارها برفض التظلم المقدم من الموظف، مما يعني

¹ مرية العقون ومحمد بركات، المرجع السابق، ص399.

² نجم الأحمد، مرجع سابق، ص36.

تأييد القرار التأديبي الأصلي، ويصدر من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وبعد استنفاد طرق التظلم الإداري ورفض تظلمه من قبل لجنة الطعن، لم يتبق للموظف إلا اللجوء إلى القضاء الإداري عن طريق رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي، وبالتالي فإن الموظف ملزم بالتقيد بالآجال القانونية المحددة لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري¹.

وعليه يتضح أن الموظف العام قد استنفد طرق التظلم الإداري ولم ينجح في إلغاء القرار التأديبي الصادر بحقه، مما يجبره على اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرار ضمن المهل القانونية المحددة².

3- تعديل القرار التأديبي:

هذه الحالة لا تقوم لجنة الطعن بإلغاء القرار التأديبي ولا بتثبيتته، وإنما تقوم بتعديله وتخفيض العقوبة التي كانت مسطرة على الموظف العام، إذا رأت هذه اللجنة أن الإدارة أخطأت في تطبيق القانون وأن العقوبة التي أقرتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي التابعة للإدارة التي ينتمي إليها الموظف العام لا تتناسب والأخطاء المنسوبة له، فهنا يسترجع الموظف العام كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه إذا كان موقوفا عن العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 173 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

في هذه الحالة إذا رأى الموظف العام أن العقوبة الجديدة التي أقرتها لجنة الطعن المختصة مناسبة له وغير مخففة في حقه ولا تؤثر كثيرا على حقوقه ومصالحه الوظيفية بالقدر الذي كانت عليه العقوبة الأولى، فهنا يرضى بقرار اللجنة ولا يقوم بالطعن ضد القرار التأديبي أمام القضاء الإداري المختص، أما وفي الحالة الثانية إذا لم يرضى الموظف العام بقرار لجنة الطعن المختصة ورأى أن العقوبة المسطرة عليه رغم تخفيضها إلا أنها لا تزال مجحفة في حقه

¹ كمون حسين، مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء للتسوية الودية للمنازعة الإدارية في قانون الإجراءات المدنية، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2018/10/20، ص160.

² المرجع نفسه، ص161.

وتؤثر سلباً على حقوقه وحياته المهنية والوظيفية، فهنا له الحق في اللجوء إلى القضاء ومخاصمة القرار التأديبي عن طريق دعوى الإلغاء يرفعها أمام القضاء الإداري خلال الآجال القانونية الممنوحة له، وبذلك تنتقل المنازعة الوظيفية من مرحلتها الإدارية إلى المرحلة القضائية.¹

المطلب الثاني: الضمانات القضائية لعزل الموظف العمومي

انطلاقاً من المادة 165 من التعديل الدستوري لسنة 2020م² التي تنص على أنه: «يقوم القضاء على أساس مبادئ الشرعية والمساواة، القضاء متاح للجميع...»، فمن حق الموظف العمومي أن يلجأ إلى القضاء الإداري سواء المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة³ من أجل الطعن في قرار العزل الذي صدر ضده بسبب إهماله للمنصب، وهذا عن طريق رفع دعوى الإلغاء وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الأول، وكذلك من حق الموظف المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه بسبب قرار العزل، وهذا عن طريق رفع دعوى التعويض وهو ما سنتناوله في الفرع الثاني.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء كفرصة أخيرة يلجأ إليها الموظف العمومي المعزول عن وظيفته، بعد استنفاده لكافة الضمانات الأخرى الإدارية، والتي لم تحقق له هدفه المتمثل في إلغاء قرار العزل⁴، وتعتبر دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة القضائية على قرار العزل الصادر عن الإدارة، ولتقبل دعوى الإلغاء يجب توفر شروط شكلية وشروط موضوعية.

¹ كليلي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 06، العدد، 01، سنة 2020، ص1132.

² المادة 165 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب التعديل الأخير نوفمبر 2020م.

³ يتم اللجوء إلى المحكمة الإدارية إذا كان قرار العزل صادر عن الإدارة المحلية، البلدية أو الولاية (أي الجماعات الإقليمية أو المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية) ويتم اللجوء إلى مجلس الدولة إذا كان قرار العزل صادر عن السلطات الإدارية المركزية للدولة والهيئات العمومية الوطنية، أنظر المواد 901، 801، 902، 903 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم.

⁴ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص599

أولاً: الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء

1- محل الطعن بالإلغاء:

أ- أن يكون قرار العزل قراراً إدارياً:

يشترط لرفع دعوى الإلغاء ضد قرار العزل أن يكون هذا القرار صادراً عن الجهة الإدارية المختصة بالتعيين، وهذا طبقاً للمادة 184 من الأمر 03/06¹ وكذلك احترام مبدأ توازي الأشكال عند إصدار هذا القرار، لذلك في الأعمال التحضيرية الصادرة عن الإدارات العمومية قبل إصدار القرار، مثل الآراء والاقتراحات، لا تعتبر قرارات إدارية ولا يمكن رفع دعوى الإلغاء ضدها.²

ب- أن يكون قرار العزل قراراً نهائياً:

يشترط في قرار العزل أن يشتمل على كافة الشروط الشكلية والموضوعية.³ وأن يكون تصرفاً قانونياً ذات طابع تنفيذي ويحدث مركزاً قانونياً جديداً والمتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي⁴، وأن يكون قرار العزل صادراً عن الإرادة المنفردة للإدارة المختصة بالتعيين.

2- الطاعن:

يشترط في الطاعن أي الموظف العمومي الذي قام برفع دعوى الإلغاء الصفة والمصلحة والأهلية.

أ- الصفة والمصلحة: ويقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه ويكون في محل المدعي⁵. بمعنى أن يكون الموظف العمومي هو رافع دعوى

¹ المادة 184 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016م، ص254

³ أنظر الفصل الأول في الصفحات: من 14 إلى 17.

⁴ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2002م، ص128، 129، 130.

⁵ زياد عادل، مرجع سابق، ص257

الإلغاء لأنه هو المتضرر من قرار العزل الذي صدر ضده، وهذا طبقا للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم والتي تنص على أنه: «لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة...»¹ ويشترط أيضا في رافع دعوى الإلغاء أن تكون له مصلحة في رفعها، «ومن المبادئ المستقرة في فقه القانون أنه (حيث لا مصلحة فلا دعوى) وتلك هي القاعدة التي أخذ بها القضاء الإداري الذي يمنع قبول الطلبات من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية»² ويجب أن تكون هذه المصلحة شخصية ومباشرة، فلا يجوز مثلا لزوج أن يرفع دعوى إلغاء قرار عزل يمس مصلحة زوجته.

ب- الأهلية: هي قدرة الموظف العمومي على التقاضي والتمتع بأهلية الأداء والتصرف، وذلك ببلوغ السن القانونية والتمثلة في 19 سنة كاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني.³ وبالتالي «يقصد بأهلية التقاضي للموظف هو صلاحية للقيام بأعمال الخصومة على النحو الذي يتطلبه القانون»⁴.

ثانيا: الشروط الموضوعية لدعوى الالغاء:

1- ميعاد رفع دعوى الإلغاء:

لكي تقبل دعوى إلغاء القرار الإداري من ذي الصفة والمصلحة والأهلية يجب أن ترفع خلال مدة زمنية معينة، وأن تستوفي إجراءات محددة، وقد حدد المشرع الجزائري أجل الطعن القضائي بدعوى الإلغاء في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، وقد نصت على أنه: «يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ

¹ المادة 13 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم.

² حسين مصطفى حسين، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة عنابة، معهد العلوم القانونية والإدارية، الجزائر، 1987م، ص52.

³ المادة 40 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 30 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم حسب آخر تعديل له بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007م، الجريدة الرسمية رقم 31.

⁴ زياد عادل، مرجع سابق، ص261.

التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي...»، وهو نفس الأجل الذي يطبق على مستوى مجلس الدولة حينما يفصل في الدعوى المعروضة عليه كدرجة أولى وأخيرة.¹

2- الإجراءات والأشكال:

يشترط قانون الإجراءات المدنية والإدارية التقيد بإجراءات وأشكال تتمثل في:

أ- تقديم عريضة مكتوبة: وتتضمن ملخص الموضوع وموقع عليها من الطاعن، ويجب أن تتضمن بيانات مثل معلومات تتعلق بالأطراف، واحتوائها على موجز للوقائع وذكر وجه أو أوجه الطعن، وكذلك توقيع الطاعن.

ب- تقديم نسخة من قرار العزل المطعون فيه بالإلغاء: يجب أن ترفق عريضة دعوى الإلغاء بنسخة من قرار العزل.

ج- تقديم الإيصال المثبت لدفع الرسوم القضائية:² وترفع الدعوى بمحامي وجوبيا طبقا للمادة 905 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم لدى مجلس الدولة عكس المحكمة الإدارية إذ لا يشترط التمثيل بمحامي أمامها بعد إلغاء المادة 826 في التعديل الجديد.

3- أوجه أو أسباب الإلغاء:

أ- عيب عدم الاختصاص: يشترط لصحة قرار العزل أن يكون صادرا عن الجهة المختصة بإصداره وهذا طبقا للمادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحيات التعيين. «والأصل أن عيب الاختصاص في القرار الإداري يتعلق بالنظام العام، بمعنى أن للمحكمة أن تتصدى له من

¹ زياد عادل، المرجع السابق، ص262.

² محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص155.

تلقاء نفسها حتى إن لم يشره الخصوم...»¹، ويعتبر عيب عدم الاختصاص البسيط هو الأكثر انتشاراً، بحيث يقع هذا العيب داخل نطاق السلطة التنفيذية، أي بين الإدارة وموظفيها، وقد يكون عيب عدم الاختصاص البسيط الزماني، بحيث يشترط لصحة قرار العزل أن يصدر أثناء الخدمة وليس خلال عطلة مرضية شرعية مثلاً، وقد يكون عيب الاختصاص البسيط المكاني فتتم مساءلة الموظف حسب المكان الذي ارتكب فيه الخطأ المهني المتمثل في إهمال المنصب.²

ب- عيب مخالفة الشكل والإجراءات: يقصد بالشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري، إذ يشترط في قرار العزل احترام أشكال محددة قانوناً مثل «نوع الكتابة، لغة الكتابة...»³، أما الإجراءات فهي الترتيب التي تسلكها الإدارة قبل اتخاذها قرار العزل، مثل إجراء المعاينة وإعذار الموظف العمومي.⁴

ج- عيب السبب: «ويعني عيب السبب في القرار التأديبي انعدام وجود الحالة الواقعية، أو عدم وجود الحالة القانونية الباعثة على اتخاذ القرار التأديبي، أو عدم صحة التكييف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار التأديبي»⁵، وسبب العزل هو إهمال الموظف العمومي لمنصب عمله بالغياب لمدة 15 يوماً متتالية طبقاً للمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، وأي عزل خارج هذا السبب يعد باطلاً وعديم الأثر.

د- عيب الانحراف في استعمال السلطة: تتحرف الإدارة عن استعمال سلطتها عندما تسيء استعمالها لتحقيق أهداف غير مشروعة، أي تستهدف من خلال قرار العزل إلى غاية غير تحقيق المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرفق العام.

¹ نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص308.

² زياد عادل، مرجع سابق، ص269.

³ أنظر سابقاً في الفصل الأول ص15.

⁴ أنظر سابقاً في الفصل الأول، الصفحات من: 25 إلى 28.

⁵ نواف كنعان، مرجع سابق، ص314.

هـ- عيب محل قرار العزل: وهو مخالفة الإدارة عند اتخاذها لقرار العزل للنصوص القانونية والتنظيمية.¹ فهذا العيب يتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار وهذا طبقاً للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي ينص على أنه «يعد باطلاً وعديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم». وتبقى للمادة 78 من التعديل الدستوري لسنة 2020م، فمبدأ مشروعية العقوبة هي ترجمة لمبدأ لا عقوبة إلا بنص، وكذلك يجب احترام مبدأ تناسب الخطأ المهني مع العقوبة.²

الفرع الثاني: دعوى التعويض:

وتعرف كذلك بالمسؤولية الإدارية، فتهدف هذه الدعوى إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية³، فدعوى إلغاء قرار العزل لا تكفي لحماية الأفراد حماية كاملة، «فإذا حدث أن نفذت الإدارة قراراً إدارياً معيباً، ثم إلغائه من طرف القضاء فإنه يتعين تعويض الآثار الضارة التي تترتب عليه ومن ثم يكون طريق التعويض مكماً للإلغاء في هذه الحالة».⁴

أولاً: شروط دعوى التعويض:

يشترط لرفع دعوى التعويض وجود قرار إداري سابق، وهو قرار العزل وكذلك يشترط في دعوى التعويض أن ترفع تحت طائلة رفضها شكلاً خلال مدة 04 أشهر طبقاً للمادة 829 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، تحسب من تاريخ التبليغ الشخصي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري «ومهما يكن فإن شرط ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام، يثيره القاضي من تلقاء نفسه، ولا يجوز الاتفاق على مخالفته من جهة، كما يخضع من جهة أخرى مبدئياً إلى نفس القواعد والأحكام المتعلقة بكيفية

¹ زياد عادل، مرجع سابق، ص 282.

² علي بن شعبان، الوظيفة العامة وأحكامها في القانون الجزائري، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022م، ص 129.

³ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 198.

⁴ حسين مصطفى حسين، مرجع سابق، ص 80.

حسابه وامتداده في دعوى الإلغاء»¹، ومن شروط دعوى التعويض كذلك مثلها مثل الدعاوى الأخرى أن يتصف رافع الدعوى بالأهلية والصفة والمصلحة، كما رأينا سابقا في شروط دعوى الإلغاء.²

ثانيا: طبيعة وتقدير التعويض

1- طبيعة التعويض:

إن تعويض الموظف العمومي من طرف الإدارة طبقا للقانون المدني في المادة 132³ منه يكون إما:

✓ أن يكون كاملا وشاملا لكافة التعويضات التي يستحقها الموظف المتضرر دون تجزئته.

✓ قد يكون التعويض على شكل أقساط جزئية إلى غاية التنفيذ الكلي للتعويض.⁴

2- تقدير التعويض:

طبقا للمادة 131 من نفس القانون التي تنص على أنه «يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب...» فيعتبر بذلك الضرر بمثابة العامل الجوهرى لتقييم التعويض من طرف القاضي الإداري، إذ أنه لا يمكن تقدير التعويض على أساس خطورة الخطأ وهو إهمال المنصب، كما يجب أن يقترن الضرر بالخطأ الإداري، فلا تعويض بوجود خطأ الإدارة فقط.

كما أنه لا يمكن للقاضي أن يمنح تعويضا يزيد عن المطالب به، وللقاضي الإداري سلطة تقديرية واسعة في تحديد قيمة التعويض الذي يدفع للموظف العمومي، بالإضافة إلى التعويض الناجم عن الضرر المعنوي الذي أصاب الموظف.⁵

¹ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 203.

² أنظر سابقا في الفصل الثاني الصفحات من: 48 إلى 50.

³ المادة 132 من الأمر 58-75 المضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

⁴ زياد عادل، مرجع سابق، ص 327.

⁵ المرجع نفسه.

نلاحظ من خلال كل ما سبق ذكره أن الضمانات القضائية المتمثلة في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، ورغم أهميتها في استرجاع حقوق الموظف العمومي الذي صدر ضده قرار العزل، إلا أن المشرع الجزائري لم يتطرق إليها في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب مثل ما فعل في الضمانات الإدارية عندما ذكر بإمكانية أن يكون قرار العزل محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته طبقا لنص المادة 13 من نفس المرسوم.¹

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار العزل

إن عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، كحالة من حالات انقطاع العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة، يخضع إلى عدة أحكام وإجراءات وكذلك ضمانات سواء كانت إدارية أم قضائية، أقرها المشرع الجزائري لتنظيم هذا الإجراء الخطير خطورة ما يترتب عليه من آثار مباشرة تمس بالمركز القانوني للموظف العمومي، والذي يعتبر الحلقة الأضعف في العلاقة الوظيفية، إذ أنها تصل إلى حد الحرمان النهائي من التوظيف مجددا وهو ما سنتطرق إليه في المطلب الأول من خلال تبيان أهم آثار العزل على الموظف العمومي، وبما أن قرار العزل صادر عن الإدارة، فإنه لا محالة سوف تتأثر بآثاره وهو ما سنوضحه في المطلب الثاني من خلال تبيان آثار العزل على الإدارة.

المطلب الأول: آثار العزل على الموظف العمومي

الموظف العمومي كمرآة تعكس وجه الإدارة أمام الشعب، فكلما قام الموظف العمومي بالتزاماته الوظيفية في أكمل وجه كلما زادت ثقة الشعب بإدارته، لذلك نجد المشرع الجزائري حريص على حماية المصلحة العامة وضمان حسن سير المرفق العام من خلال إقراره لعقوبة العزل إذ عليها آثار وخيمة ضد الموظف العمومي المهمل لمنصبه، بنزع صفة الموظف منه وكذا حرمانه من التوظيف مجددا، وهو ما سوف نبينه في الفرع الأول، ولكن هذا لا يعني أن العزل يقطع كل الحقوق والواجبات والضمانات على الموظف العمومي بل أن هناك استثناءات سوف نوضحها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: فقدان صفة الموظف والحرمان من التوظيف مجددا

أولا: فقدان صفة الموظف

طبقا لنص المادة 216 من الأمر رقم 03/06¹ فقد نص المشرع الجزائري صراحة عن نزع صفة الموظف عند إقرار حالة العزل.

¹ المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

«ويفقدان الموظف المعزول لصفته الوظيفية، فإنه يصبح خارج عن إطار سلوكه الوظيفي»¹، وكذلك يفقد الموظف العمومي جميع الحقوق المرتبطة بالوظيفة كالحق في الراتب والمنح العائلية وغيرها.

وكذلك يفقد الحق في العطل والحق في الإضراب والحق النقابي إلى غيرها من الحقوق، غير أن المشرع الجزائري لم يحرم الموظف المعزول من حقه في احتساب مدة خدمته قبل عزله في معاش التقاعد² عكس ما كان معمول به في الأمر 66-133 إذ نص المشرع صراحة على إمكانية العزل مع إيقاف الحقوق في المعاش من خلال المادة 55 منه في الفصل الأول من الباب السادس، وبناء عليه فإن فقدان صفة الموظف تتوقف على شرطين أساسيين هما:

✓ الانتهاء النهائي والتام للعلاقة الوظيفية بالعزل، فانتهاج العلاقة الوظيفية بالاستبعاد مثلا (وهي علاقة مؤقتة) لا يفقد صفة الموظف.

✓ وجود سبب لإنهاء العلاقة الوظيفية والمتمثل في إهمال الموظف لمنصب عمله لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية.³

فبالإضافة إلى فقدان الموظف لحقوقه فكذلك يتحلل من كافة واجباته المهنية وكذلك تزول الضمانات الممنوحة له قبل صدور قرار عزله على أن يراعى في ذلك الاستثناءات المنصوص عليها قانونا.⁴

كذلك يتم شطب الموظف المعزول من تعداد المستخدمين طبقا للمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والتي أوجبت التنبيه إلى عواقب الغياب غير المبرر بنصها على أنه

¹ مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 161.

² طاهر بوشيبة، مرجع سابق، ص 452.

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 664.

⁴ أنظر لاحقا في الفرع الثاني الصفحات: من 58 إلى 60.

«...يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين، دون أي ضمانه تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله»، وبالتالي يتم تحرير المنصب المالي للموظف ليصبح شاغرا وقابلا للاستغلال.¹

فيدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف. ومن تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال، القرار الصادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، بتاريخ 20-01-2004 في قضية مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان باتنة ضد ق.م التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كاتب ضبط مجلس الدولة (بتاريخ) حيث أن المستأنف يلتمس إلغاء القرار الصادر عن مجلس قضاء باتنة المؤرخ في 23-04-2001 والذي قضى برفض دعواه الرامية إلى إبطال مقرر العزل الصادر عن الهيئة المستخدمة مركز التكوين المهني والتمهين الممثل من طرف مديره، فتضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف والتصريح على أن الغياب بدون مبرر قانوني وبدون علم الهيئة المستخدمة يفقد الضمانات المنصوص عليها قانونا ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب². وبالتالي فقدان صفة الموظف.

ثانيا: حرمان الموظف من التوظيف مجددا

طبقا لنص المادة 185 من الأمر 03/06³ التي تنص على أنه «لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة»، فالمشرع الجزائري كان صريحا وقاسيا على الموظف المعزول عندما أغلق باب التوظيف أمامه مجددا والإقصاء يكون مدى الحياة.⁴

¹ بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص23-24.

² مجلة مجلس الدولة، العدد 05 سنة 2004م، ص169-170-171.

³ المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ فلاح هيبية، مرجع سابق، ص56.

خلافا لما أقرّه المشرّع الجزائري في حالة العون المتربص المهمل لمنصبه فقد نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 322/17¹ على أنه:

«لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة 3 سنوات»، ومنه نلاحظ أنه من الأجدر أن يساوي المشرّع الجزائري في الحرمان من التوظيف بين الموظف العمومي والعون المتربص لأن الهدف والغاية واحدة وهي حماية المصلحة العامة وضمان حسن سير المرفق العام.

الفرع الثاني: مدى استمرار الحقوق والواجبات والضمانات على الموظف المعزول:

أولا: مدى استمرار الحقوق والضمانات على الموظف المعزول:

بالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتضح أنه لم ينص صراحة على استمرار الحقوق والضمانات على الموظف المعزول، ولكنه أقرّ فقدان صفة الموظف عليه مما يدل على أن الحقوق والضمانات سوف يفقدها بالتبّع،² ولكن هناك استثناءات على هذا الأصل مثل الحق في عدم استغلال الإدارة المؤقت للمنصب المالي الناتج عن إجراء العزل طبقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 وهذا لحين مرور أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الموظف بقرار العزل.³ وكذلك الضمانات التي منحها القانون الأساسي الخاص بأسلاك الأمن الوطني من حماية موظفي الشرطة من كل أنواع التهديد أو الضغط أو الإهانة أو الشتم في شخصهم أو عائلاتهم⁴ طبقا للمادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10،⁵ وكذلك بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية فنصت

¹ المادة 30 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

² فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 57.

³ طاهر بوشيبة، مرجع سابق، ص 454.

⁴ فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 57.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 2010/12/22م، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 الصادرة بتاريخ 2010/12/26.

المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 106/11 على حمايتهم من كل أشكال التهديد...¹ ضمن الفصل الثاني منه بعنوان الحقوق والواجبات.

ثانيا: مدى استمرار الواجبات على الموظف المعزول.

كما أن لاستمرار الحقوق والضمانات على الموظف المعزول استثناءات، فكذلك نفس الشيء بالنسبة للواجبات فالأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته بالإدارة فهو بذلك يتحلل من كل التزاماته وواجباته تجاهها، وهذا بسبب غياب نص صريح في الأمر 03/06 يدل على ذلك، إذا ما رجعنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني في مادته 16 نجد أنه أُلزم موظفي الشرطة بالسر المهني بقوله: «...يستمر التزام موظفي الشرطة بهذا الواجب حتى بعد إنهاء الخدمة».² وهو نفس الشيء بخصوص الأسلاك الخاصة بالحماية المدنية فهم ملزمون بالحفاظ على السر المهني.³

وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 301 من قانون العقوبات بضرورة الحفاظ على السر المهني بخصوص الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات،⁴ ونظرا للنفقات الباهظة التي تنفقها الدولة على التكوين المتخصص لتحضير بعض الفئات من الموظفين كالمتربصين⁵ فقد ألزمتهم على تعويضها هذه النفقات في حالة تعرضهم للعزل طبقا للمادة 29 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية والتي نصت على ما يلي: «... يجب على المتربص الذي

¹ المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06/03/2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 09/03/2011.

² المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

³ أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

⁴ المادة 301 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021م، الجريدة الرسمية، العدد 99، المؤرخ في 29/12/2021م.

⁵ طاهر بوشيبة، مرجع سابق، ص454.

استفاد من دورة التكوين المتخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به»¹. ونستخلص مما سبق ذكره أنه من الأجدر على المشرع الجزائري أن يوضح أكثر الآثار الناجمة عن العزل في الأمر 03/06 وخاصة فيما يتعلق بالحقوق والضمانات التي يستفيد منها الموظف المعزول وكذا الالتزامات الواجب القيام بها بعد عزله خاصة فيما يتعلق بالسر المهني وتعويض الإدارة عن التكوينات المتخصصة التي استفاد منها قبل عزله.

المطلب الثاني: آثار العزل على الإدارة

يترتب على إصدار وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجموعة من الآثار القانونية تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: الآثار القانونية للعزل على الإدارة

أولاً: إنهاء العلاقة الوظيفية

يؤدي العزل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ويترتب على ذلك ما يلي:²

1- فقدان صفة الموظف العام

وفقاً للمادة 216 من الأمر 03/06 ينتج إنهاء الخدمة الكامل الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف، منها العزل، بفقدان الموظف المعزول لصفته الوظيفية، يصبح خارج إطار سلوكه الوظيفي، ويفقد كل الحقوق المرتبطة بهذه الصفة، ويتم تجريده من كل الوسائل والأدوات التي كانت تدل على صفته الوظيفية، مثل البطاقة المهنية³.

¹ المادة 29 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

² سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 5، العدد 01، 2019، ص72.

³ المرجع نفسه.

2- حرمان الموظف المعزول من التوظيف:

وفقاً للمادة 185 من الأمر 03/06، لا يمكن للموظف الذي تم تسريحه أو عزله أن يتم توظيفه مجدداً في الوظيفة العمومية، هذا الحكم يعتبر قاسياً جداً، إذ يتعارض مع المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016 والمادة 67 من مشروع التعديل الدستوري لسنة 2020، والتي تنص على حق الترشح للوظيفة العمومية كحق دستوري مكفول لكل مواطن، وكان من الأجدر أن يحرم الموظف المعزول من حق التوظيف لمدة محددة فقط، وليس بشكل دائم وأبدي وتبرير قساوة هذه العقوبة هو أن الموظف المهمل لمنصبه دون مبرر مقبول يدل على استهتاره بمهام وظيفته وعدم تقديره للآثار السلبية لانقطاعه عن أداء مهامه على سير عمل المرفق العام¹.

الفرع الثاني: الآثار المادية للعزل على الإدارة:

نص المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على الآثار المالية، الناجمة عن هذا القرار ويمكن تصنيفها على هذا النحو:²

أولاً: قبل صدور قرار العزل.

في حالة تغيب الموظف وتقديم مبرر مقبول للسلطة الإدارية، يتم خصم من راتبه بقدر أيام الغياب، أما في حالة عدم تقديم مبرر مقبول للسلطة الإدارية، فإنه يُفرض على الموظف عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية وفقاً للمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.

وإذا لم يلتحق الموظف بمنصبه رغم تبليغه بالإعذارين، فإنه يفقد حقه في الراتب، وهذا ما أكدته المادة 10 من نفس المرسوم، وفي هذه الحالة يبقى منصب الموظف شاغراً لمدة شهرين

¹ مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 161.

² بلغالم بلال، قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الجبلاي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، المجلد العاشر، العدد الثاني، 2019، ص 680.

من تاريخ تبليغ قرار العزل، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 13 على عدم إمكانية شغل المنصب المالي شاغر بعد عزل الموظف خلال هذه المدة.¹

ثانياً: بعد صدور قرار العزل:

بعد فوات أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يمكن شغل منصب الموظف المعزول، وفي هذه الحالة يفقد هذا الأخير الحق في الراتب المنصوص عليه بموجب المادة 32 من الأمر 03/06، ذلك أنه بمجرد عزله يتم شطبه من تعداد المستخدمين بالإدارة التي كان يتبعها ويلغى منصبه المالي والإداري معاً. إلا أنه متى قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال أجل الشهرين المحدد في المادة 13 سالفه الذكر، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيّة الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي، وفقاً لما جاء في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.²

¹ بلغالم بلال، المرجع السابق، ص 680

² المرجع نفسه.

خلاصة الفصل الثاني:

إنّ الغياب المتتالي لمدة 15 يوما عن العمل من طرف الموظف العمومي، يعدّ إخلالا أساسيا بالتزاماته الوظيفية، مما يترتب عنه اتخاذ الإدارة لقرار العزل ضده، كعقوبة تأديبية للموظف وكوسيلة ردع ضد كل موظف آخر تسول له نفسه إهمال منصبه، مما يترتب عنه أثارا وخيمة تمس مباشرة بالمركز القانوني للموظف من خلال فقدان صفة الموظف، وكذا الحرمان النهائي من التوظيف مجددا، ونظرا لخطورة هذه الآثار على عزل الموظف العمومي فقد أقرّ المشرع الجزائري جملة من الضمانات اللاحقة لحمايته من تعسف محتمل للإدارة عند اتخاذها لهذا القرار، أو لوجود مبرر مقبول للغياب من بينها الضمانات الإدارية والمتمثلة أساسا في إمكانية التظلم أمام السلطة التي اتخذت قرار العزل، وكذا ضمانات قضائية تتمثل في حق اللجوء إلى القضاء الإداري، برفع دعوى إلغاء قرار العزل استنادا إلى عدة شروط وإجراءات، وكذلك جبر الضرر الذي أصاب الموظف العمومي لرفع دعوى التعويض.

خاتمة

يعتبر العزل كحالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي من جهة وبين الإدارة من جهة أخرى، من أخطر الإجراءات والقرارات الإدارية التي تتصف بالطابع التأديبي في مواجهة الموظف المهمل لمنصبه والمتخلي عنه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، وتتجلى هذه الخطورة في الإضرار بالمصلحة العامة، وكذا الإخلال بالسير الحسن للمرفق العام، لذا وضع المشرع الجزائري قواعد تنظم أحكام العزل من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ بين فيه ما يترتب عنه من آثار تؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي وبين الإدارة، وتصل إلى حد الحرمان النهائي من التوظيف مستقبلا في قطاع الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى تنظيم إجراءات العزل التي كرسها المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف المهمل لمنصب عمله، فكان هذا المرسوم بمثابة ضمانة وحماية للموظف العمومي وهو الطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية، من تعسف محتمل للإدارة عند اتخاذها لقرار العزل، والذي يصدر بإرادتها وسلطانها الانفرادية، فكرّس المشرع الجزائري ضمانات إدارية وأخرى قضائية لصالح الموظف العمومي، يؤدي عدم احترامها إلى بطلان قرار العزل وانعدام أثره.

ومن خلال دراستنا لموضوع أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، واعتمادا على الدراسات والأبحاث التي ساعدتنا في الوصول إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات أهمها:

أولا: النتائج

- 1- العزل إجراء إداري ذو طبيعة تأديبية، يتخذ ضد الموظف المهمل لمنصبه.
- 2- يعتبر في وضعيه إهمال للمنصب كل موظف يتغيب لمدة 15 يوم متتالية، ودون مبرر مقبول.

خاتمة

- 3- اعتبار اهمال المنصب كخطأ مهني من الدرجة الرابعة، حتى ولم يصنف في الأمر 03/06 كذلك، وهذا بسبب إدراجه من طرف المشرع الجزائري ضمن الفصل الثالث المتعلق بالأخطاء المهنية، وكذلك بسبب ما يشكله إهمال المنصب من إخلال بالواجبات الأساسية للموظف وبسبب الآثار المترتبة عنه.
- 4- يعتبر العزل من أخطر الإجراءات والقرارات التي تتخذها الإدارة ضد الموظف العمومي المهمل لمنصب عمله لأنه يؤدي إلى الحرمان من التوظيف مجدداً.
- 5- يعتبر المرسوم التنفيذي 321/17 كضمانة وحماية للموظف العمومي ضد تعسف محتمل للإدارة عند اتخاذها لقرار العزل.
- 6- تضمن المرسوم التنفيذي 321/17 عدة إيجابيات من بينها تبيانه لحالات المبرر المقبولة، وكذلك ما تضمنه من إجراءات يجب على الإدارة اتخاذها قبل إقرار العزل، وضمانات إدارية لصالح الموظف المعزول.
- 7- تقييد المشرع الإدارة بضرورة الالتزام بإجراء الإعذار حسب الكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي 321/17 كضمانة هامة بالنسبة للموظف قبل توقيع العزل عليه وهذا بعد إجراء معاينة الغياب من طرف الإدارة.
- 8- عدم تحديد المرسوم التنفيذي 321 /17 للآثار المترتبة عن عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين وإرساله للمبرر المقبول.
- 9- بين المرسوم التنفيذي رقم 321/17 أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي المخولة قانوناً بإصدار قرار العزل دون تقييدها برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وحرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية حسب المادة 3 من نفس المرسوم في نفس الوقت نص على أنه في حاله إلغاء قرار العزل يتم إعادة إدماج الموظف بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طبقاً للمادة 14 من نفس المرسوم وهذا ما يخل بقاعدة توازي الأشكال ويقيد من عمل هذه اللجان، مما يفتح الباب أمام التعسف المحتمل للإدارة.

خاتمة

- 10- لم ينص المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على الطعن القضائي والذي يعتبر من أهم الضمانات اللاحقة على صدور قرار العزل.
- 11- عدم صواب الإحالة في المادة 12 إلى المادة 06.
- 12- من آثار العزل على الموظف العمومي الحرمان من التوظيف مجددا طبقا للمادة 185 من الأمر 03/06 وهذا يعتبر إجحافا في حق الموظف وإنكارا لكل قدراته وخبراته التي اكتسبها سابقا، مما يؤثر هذا الحرمان من التوظيف سلبا على الموظف نفسه وعلى إدارته ومجتمعه ككل، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية نجد أنه جعل الحرمان من التوظيف على المتربص المهمل لمنصبه مؤقتا لمدة 03 سنوات طبقا للمادة 30 من هذا المرسوم.

ثانيا: الاقتراحات

- 1- إعادة النظر في الطبيعة القانونية للعزل بصفة واضحة لإزالة الغموض بخصوص تكييفه كإجراء إداري أو كعقوبة تأديبية وتمييزه عن الحالات الأخرى لإنهاء العلاقة الوظيفية.
- 2- إدراج وضعية إهمال المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة مثل ما نص عليه الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 3- إدراج الأثر المترتب عن عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعدارين وإرساله للمبرر المقبول ضمن المرسوم التنفيذي رقم 321/17.
- 4- ضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف السلطة المختصة بإصدار العزل قبل اتخاذها لهذا القرار.
- 5- إعادة صياغة المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بالإحالة إلى المادة 06 بدل الإحالة إلى المادة 05.
- 6- إعادة النظر في إمكانية إيقاف تنفيذ قرار العزل خلال مدة التظلم وهذا حفاظا على المصلحة العامة والاستمرار الحسن للمرفق العام وكذلك لمصلحة الموظف.

- 7- ضرورة النص صراحة على إمكانية الطعن القضائي ضد قرار العزل في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مثل ما فعل المشرع الجزائري بإمكانية التظلم.
- 8- إعادة النظر في مدة حرمان الموظف العمومي ونزع الصفة النهائية منها وجعلها مؤقتة، مثل ما فعل المشرع الجزائري في عزل المتربص، ونقترح أن تكون المدة 05 سنوات.
- 9- النص صراحة على إلزام الإدارة بوضع استمارة سنوية تملأ من طرف الموظف يذكر فيها العنوان الذي يستلم من خلاله البريد لتجنب مشكلة عدم استلام البريد، وإلزام الموظف على إعلام الإدارة عن أي تغيير في العنوان سواء مقر سكنهم أو العنوان البريدي.
- 10- ضرورة تبيان آثار العزل بصورة أوضح في الأمر رقم 03/06، خاصة فيما يتعلق بالحقوق والضمانات التي يستفيد منها الموظف المعزول. وكذا الالتزامات الواجب القيام بها بعد العزل كالمحافظة على السر المهني وتعويض الإدارة عن التكوينات المتخصصة التي استفاد منها الموظف قبل عزله.

قائمة المصادر والمراجع

أ - قائمة المصادر:

01- القرآن الكريم.

02- الدستور:

1. التعديل الدستوري لسنة 2020م، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 2020/12/30م، يتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 الصادرة في 2020/12/30م.

03- القوانين:

1. القانون رقم 05/07 المؤرخ في 2007/05/13م، يعدّل ويتمّ الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، الصادرة في 2007/05/13م.
2. القانون رقم 14/21 المؤرخ في 2021/12/28، يعدّل ويتمّ الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 1966/07/08م، المتضمن قانون العقوبات الجزائرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 99 الصادرة في 2021/12/29م.
3. القانون رقم 13/22 المؤرخ في 2022/07/12م، يعدّل ويتمّ القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25م، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48 الصادرة في 2022/07/17م.

04- الأوامر:

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

قائمة المصادر والمراجع

2. الأمر 30/96 المؤرخ في 1996/12/21م، يعدّل ويتم القانون رقم 05/91 المؤرخ في 1991/01/16م، المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 81 الصادرة في 1996/12/22م.
3. الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15-07-2006م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16-07-2006م.

05-المراسيم:

1. المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 الصادر بتاريخ 1985/03/24 (ملغى).
2. المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 2010/12/22م، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 الصادرة بتاريخ 2010/12/26.
3. المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 2011/03/06 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 2011/03/09.
4. المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المؤرخ في 2017/11/02م يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/12/12م.
5. المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12م.

06-القرارات والأحكام القضائية:

1. مجلة مجلس الدولة، العدد 05 سنة 2004م.

ب - قائمة المراجع:

01-الكتب العامة:

1. بلورة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
2. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018م.
3. حسين مصطفى حسين، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة عنابة، الجزائر، 1987م.
4. سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 01، الطبعة 01، منشورات كليك، الجزائر، 2013م.
5. سعد لعمش، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، الجزء 01، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2010م.
6. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2003م.
7. علي بن شعبان، الوظيفة العامة وأحكامها في القانون الجزائري، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022م.
8. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2010م.
9. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019م.
10. عمار عوايدي، الوجيز في القانون الإداري، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 2، 2007م.
11. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2002م.

12. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984م.
13. مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر والتوزيع، الدار البيضاء، الجزائر، 2019م.
14. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م.
15. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م.

02- البحوث الجامعية:

أولاً: أطاريح الدكتوراه:

1. بوداوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أكروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015.
2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016م.
3. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016م.

ثانياً: رسائل الماجستير:

1. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص

قائمة المصادر والمراجع

- قانون اداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم اسياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012م.
2. بن سنوني فاطمة، دور التظلم الإداري في حلّ النزاعات الاداريّة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1994.

ثالثا: مذكرات الماستر:

1. صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، الجزائر 2020-2021م.
2. فلاح هيبة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2019-2020م.
3. نكاع سمراء، صايم أسماء، عزل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، 2021-2022م.

03-المقالات العلمية:

1. بلغالم بلال، قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، المجلد 10، العدد 02، 2019م.
2. بوقرة أم الخير، العزل بسبب إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 14، العدد 29، مارس 2022م.

قائمة المصادر والمراجع

3. درار عبد الهادي، عزل الموظف العام بين ضوابط الإقرار وضمانات الحماية، مجلة دفاتر الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد 01، العدد 02، 2021م.
4. سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 05، العدد 2، سنة 2019م.
5. طاهر بوشيبة، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة آفاق علمية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، مخبر البحث حقوق وحرريات، المجلد 13، العدد 01، سنة 2021م.
6. عمار بريق، عزل الموظف العمومي في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سوق اهراس، الجزائر، المجلد 07، العدد 02، 2021م.
7. كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، سنة 2020.
8. مرية العقون ومحمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01، 2017م.
9. مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، 2021م.
10. نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد 29، العدد الثالث، 2013م، سوريا.

04-المطبوعات الجامعية:

1. رابعي إبراهيم، محاضرات في مقياس القرارات والعقود الإدارية، موجهة لطلبة السنة الثالثة حقوق (قانون عام)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021-2022م.
2. شريف مصطفى، محاضرات في مقياس القانون الإداري موجهة لطلبة السنة الثالثة حقوق، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2008-2009م.

05-المراجع باللغة الفرنسية:

1. TAIB Essaid, droit de fonction publique, édition distribution, Houma, Alger, 2005.
2. François Lachaune, la fonction publique, Dalles 2éme édition, Paris, 1998.
3. Frier (P-L), précis de droit administratif, Montchrestien, 3éme édition, 2004.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

/ الشكر والتقدير
/ الاهداء الأول
/ الاهداء الثاني
مقدمة: أ-هـ

الفصل الأول: الإطار الإجرائي لعزل الموظف العمومي

تمهيد: 8
المبحث الأول: مفهوم عزل الموظف العمومي 9
المطلب الأول: تعريف عزل الموظف العمومي وأركانه 9
الفرع الأول: تعريف عزل الموظف العمومي 9
الفرع الثاني: أركان قرار عزل الموظف العمومي: 13
المطلب الثاني: التمييز بين عزل الموظف العمومي والأنظمة المشابهة له 17
الفرع الأول: التمييز بين عزل الموظف العمومي والتسريح 17
الفرع الثاني: التمييز بين عزل الموظف العمومي والاستقالة: 19
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف العمومي وإجراءاته 21
المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعزل الموظف العمومي: 21
الفرع الأول: العزل طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 59/85 والأمر 03/06 21
الفرع الثاني: العزل طبقا للمرسوم التنفيذي 321/17 23
المطلب الثاني: إجراءات عزل الموظف العمومي 23
الفرع الأول: معاينة الغياب وإجراء الإعذار 23
الفرع الثاني: إصدار قرار العزل 27
خلاصة الفصل الأول: 29

الفصل الثاني: الإطار الموضوعي لعزل الموظف العمومي

تمهيد	31
المبحث الأول: الضمانات الإدارية والقضائية لعزل الموظف العمومي	32
المطلب الأول: الضمانات الإدارية لعزل الموظف العمومي:	32
الفرع الأول: حق التظلم:	32
الفرع الثاني: إجراءات التظلم	39
المطلب الثاني: الضمانات القضائية لعزل الموظف العمومي	42
الفرع الأول: دعوى الإلغاء	42
الفرع الثاني: دعوى التعويض:	47
المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار العزل	50
المطلب الأول: آثار العزل على الموظف العمومي	50
الفرع الأول: فقدان صفة الموظف والحرمان من التوظيف مجددا	50
الفرع الثاني: مدى استمرار الحقوق والواجبات والضمانات على الموظف المعزول:	53
المطلب الثاني: آثار العزل على الإدارة	55
الفرع الأول: الآثار القانونية للعزل على الإدارة	55
الفرع الثاني: الآثار المادية للعزل على الإدارة:	56
خلاصة الفصل الثاني:	58
خاتمة	60
قائمة المصادر والمراجع	65
فهرس المحتويات	73
ملخص:	75

ملخص:

يعتبر العزل كإجراء تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، وبهدف حماية المصلحة العامة والحفاظ على السير الحسن للمرفق العام، مما يترتب عنه انقطاع العلاقة الوظيفية التي تربط الإدارة بالموظف العمومي، لذلك نظم المشرع الجزائري أحكام العزل من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، محددًا بذلك الإجراءات الواجب على الإدارة اتخاذها، وكذا الضمانات التي تساهم في حماية حقوق الموظف العمومي الذي تعرض للعزل. فرغم أهمية هذه الإجراءات والضمانات، إلا أنها غير كافية وتحتاج إلى مزيد من التنظيم تكريسا وتحقيقا لمبادئ العدل والمساواة والشفافية.

الكلمات المفتاحية: العزل، الموظف العمومي، العلاقة الوظيفية، الضمانات التأديبية، إهمال المنصب.

Abstract

Removal is considered a disciplinary measure taken by the authority that has the power to appoint against a public employee due to negligence of the position, and with the aim of protecting the public interest and preserving the good functioning of the public facility, which results in the severance of the functional relationship between the administration and the public employee. Therefore, the Algerian legislator regulated the provisions for dismissal through Order 06. /03, which includes the General Basic Law for the Public Service, and Executive Decree No. 17/321 specifying the methods of dismissing an employee due to negligence of the position, specifying the procedures that the administration must take, as well as the guarantees that contribute to protecting the rights of the public employee who was subjected to dismissal. Despite the importance of these procedures and guarantees, they are insufficient and need further regulation in order to dedicate and achieve the principles of justice, equality and transparency.

Keywords: Dismissal, Public Employee, Employment Relationship, Disciplinary Guarantees, Negligence Of Office.