جامعة أمـــــحمد بوقرة- بومرداس
كلية الحقـــوق - بودواو-
قسم القـــــــانون العام

عـــزل الموظـــف بسـبب إهمـــال المنصـــب

مـذّكرة مُقـــدمة لإستكمال نيل شهـادة الماستـر في القانـــون
تخصص: قانـون عـام

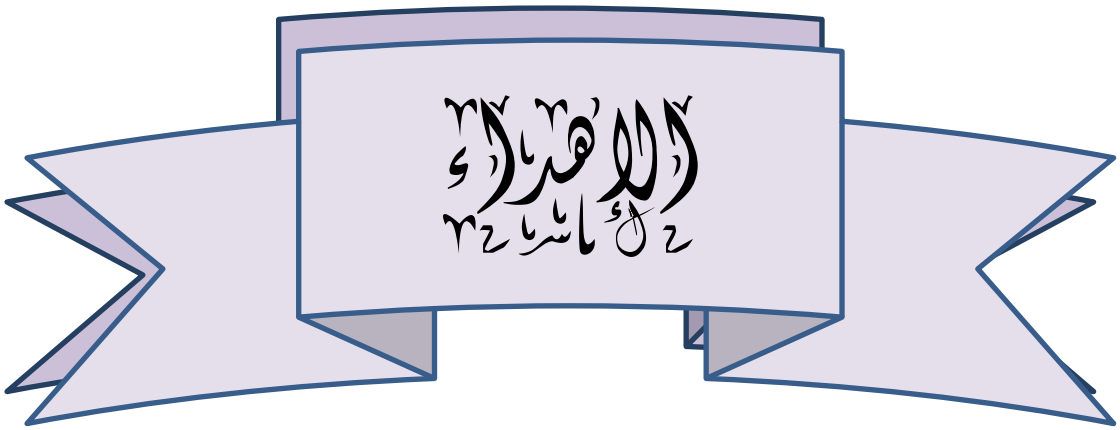
إعداد الطلبـة :
- أطـال فرحـــات
- القريشي عبد القـادر

إشـــراف الأستـاذ:
د/ بعـوني خـــالد

أعضـاء لجنـة المناقشـة

الإسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د/ بوطبة مراد	أستاذ محاضر ب	أمحمد بوقرة بومرداس	رئيسا
د/ بعـوني خالد	أستاذ محاضر ب	أمحمد بوقرة بومرداس	مشرفا ومقررا
أ/ شرفي صفيّة	أستاذة مساعدة أ	أمحمد بوقرة بومرداس	ممتحنا

السنـة الجامعيّـة : 2017 – 2018



أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعـزّ الناس لدّي في الوجود والدّي العزيزان أطال الله في عمرهما وبارك في صحتهما.

إلى زوجتـي الكريمة التي وقفـت إلى جانبي خـلال مرحلـة إنجـاز هذا البحث وصبرت على إنشغالاتي وكثرة إلتزاماتي .

إلى أبنائي الأعـزاء عبد الحـق و سيـرين

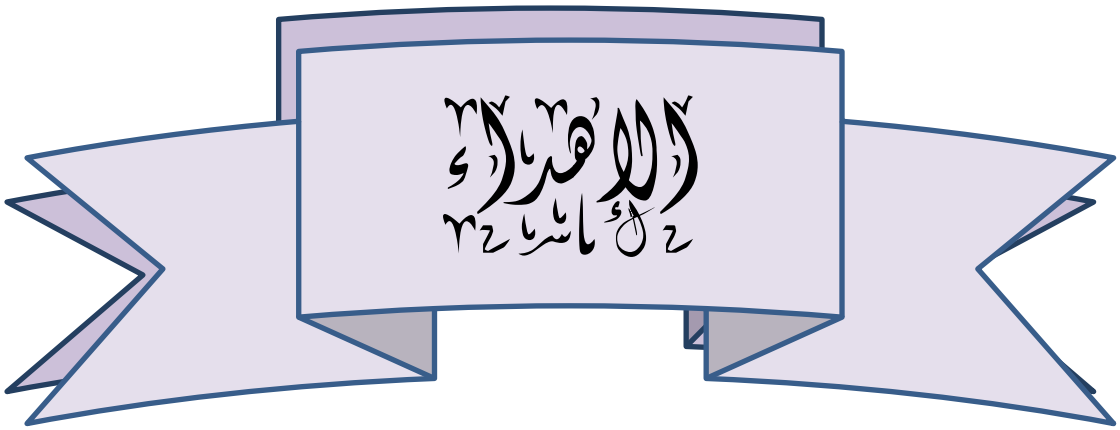
إلى إخـوتي وأخـواتي كل بإسمـه

إلى كل من سـاندني ولو بالكلمة الطيّـبة

كما أنّي أهدي هذا البحث إلى من لم تبخل علّي بنصحها وإرشادها وتوجيهاتها القيّمـة

الأستاذة مقطف خيرة

أطال فرحات



أهدي هذه المذكرة إلى الوالدين رحمة الله عليهما واسكنهما فسيح الجنان راجيًا أن يكون عملي هذا صدقة جاريّة لهما

إلى زوجتي وسندي في الحياة

إلى بناتي قرّة عيني

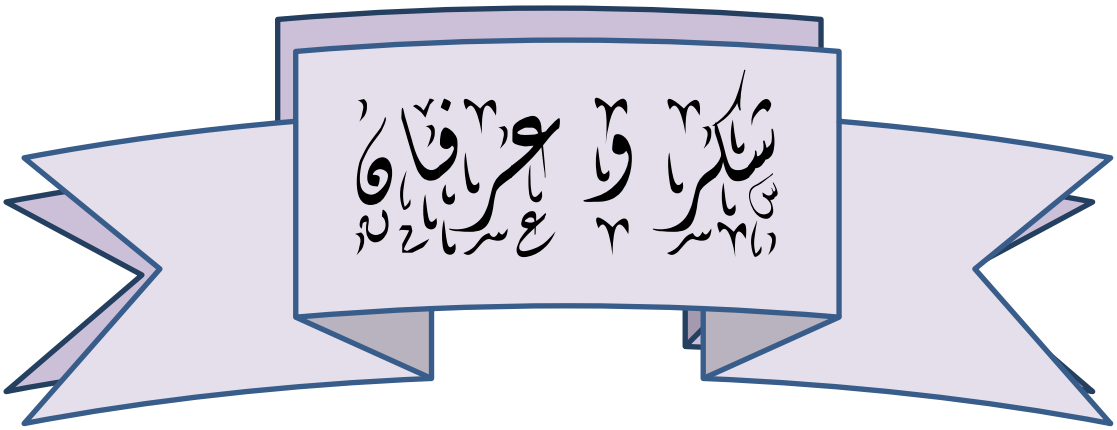
إلى كل إخوتي وأخواتي حفظهم الله من كل سوء

إلى كل الأحباب أينما كانوا وحيثما وُجِدوا

كما أنّي أهدي هذا البحث إلى من لم تبخل علّي بنصحها وإرشادها وتوجيهاتها القيّمة

الأستاذة مقطف خيرة

القريشي عبد القادر



لكل بداية نهاية ، والكمال لله وحده لا شريك له لا يلحقه النقـص ولا التبديـل ولا التغـيير هو كما أثنـى على نفسه

فهـذا العمـل لم يكـن ليـرى النور لـولا جهـود المشـرفين عليه مـن قـريب

أو من بعيـد

فنتـقـدم بخالـص شكـرنا وامتنـاننا للمشرف على المذّكـرة الدكتور

"بعـوني خـالد " لقبـوله الإشـراف عليـها وقـراءته لها وبيـان نقائصـها وعلى سعـة صـدره وتـواضعـه معنا.

كما أنّه من الأمانـة وإعترافا منّا بالجميل نشكر الأستـاذة "مقطف خيـرة" على متابعتها سيرورة البحث وعلى المساعدة والدّعم الكبيرين

المقدمين من طرفها منذ أن كان البحث فكرة إلى أن صار مذكرة ، ومرافقتها لنا طيلة مراحل إنجـازه .

الشّكـر موصـول للّجنـة الموّقـرة التي قبِلَت مناقشة و قـراءة البحـث

فجـزاكم الله عنّـا خيـر الجـزاء

أطـال فرحـات القريشي عبـد القـادر

المختصرات

جـــدول المختصـرات

باللغــة العربيّــة		بالغــة الفرنسيّــة	
ص	الصفحــة	p	Page
ص ص	من الصفحة إلى الصفحة	PP	De la page à la page
ج ر	الجريدة الرسميّــة	jora	Journal officiel de la République Algérienne
د س	دون سنة نشــر		
د ط	دون طبعــة	Op-cit	Op – cit : Référence précitée (cité (é) avant)
د م ج	ديوان المطبوعات الجامعيّة	RDP	Revue du Droit Public
ق أع و ع	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية	N°	Numéro

مقدمة

مقدمـــة

لا تستطيع الدولة في العصر الحديث الاضطلاع بكل نشاطاتها إلّا عن طريق مرافقها العمومية ، ذلك لأنّ التطوّر والتوّسع الذي يشهده العالم حاليّا، جعل وظائفها تزداد بشكل ملفت للإنتباه ،بعدما كان دورها يقتصر على النشاط التقليدي في مجالات الصّحة، التعليم ،الأمن، الدفاع، القضاء ....إلخ ، و بحكم الإدارة شخص معنوي لا تستطيع ممارسة المهام المُوكلة إليها بنفسها ، لذا عَهِدَت بشؤونها لموظفيها الذين يُعتبرون الأداة المباشرة للتعبير عن إرادتها سعيًّا منها لتحقيق المصلحة العامّة التي تبتغيها من وراء حسن سير و استمراريّة المرافق العامة للدولة بانتظام وإطراد .

إنّ إناطـة الموظف العمومي بهذه المسؤوليّة ليس بالأمر الهيّن ، كون العنصر البشري يعتبر تركيبة معّقدة يصْعب التحّكم فيها ولا يمكن ضبطها ، وهو ما يستدعي مرونة في المعاملة باعتباره رأس مال لا يُستهان به، فتسييره وحسن إدارته يستلزمُ تخطيطا وتوجيها وتنظيما ، عن طريق ضبط الحياة المهنيّة للموظف ابتداء من لحظة تعيينه إلى غاية انتهاء حياته المهنيّة . لأجل ذلك جاءت قوانين الوظيفة العموميّة عبر مختلف المراحل التي مرّ بها القطاع في الجزائر، لبيان العلاقة القانونية المتميّزة التي تربط الإدارة بالموظف وتحديد ما له من حقوق وما عليه من واجبات، وتوضيح النظـام التأديبي الذي يُطبّـق عليـه في حالِ إخـلاله بإلتزامـاته الوظيفيّـة ، وكـذا الحـالات و الأوضاع التي تؤدي إلى إنهـاء خدمته ، إذ تملك الإدارة المختصة من خلال عمليّة التأديب ، سلطات واسعة في تأديب الموظف العام ، فهي بذلك قد مُكِّنَتْ بوسيلة من أخطر الوسائل الردعيّة تجاه موظفيها ، لما قد تحمله في ثناياها من سلطات عقابيّة ، قد تصل إلى إمكانيّة عـزل الموظف من الوظيفـة .

إنّ إخلال الموظف بواجباته وإلتزاماته الوظيفيّـة هو أسـاس قيام مسؤوليّته التأديبيّـة أمام الجهة الإداريّة المختصة ، فالتأديب وظيفـة إداريّة ردعيّـة تهدف إلى المحافظة على حسن سير واستمراريّة المرفق العمومي بإنتظام وإطراد ، ولاشكّ في أنّ المرفق العمومي هو بالأساس مستمر و يجب أن يكون كذلك وإلاّ فلا معنى لوجوده ، ومن هنا وُضِعَ على كاهل الإدارة العموميّة والموظفين الذين يُساهمون ولو بجزء ضئيل في تسيير هذه المرافق ، واجب التنفيذ الدائم للمهام لضمان هذه الإستمـراريّة [1] ، هذا الأخير الذي يُعّـد من أهّم الإلتزامات المفروضة والملقاة على عاتق الموظف العمومي .

[1]- ELIANE Ayoub , **La fonction publique en vingt principes** 2eme éditions fraison- Rocher, Paris,1998, p26.

فبمقتضى هذا الواجب يلتزم الموظف بأداء العمل المنوط به بدّقة وأمانة، في الوقت والمكان المحددين لذلك، وأن يقوم بأعمال وظيفته بنفسه وأن يُكرّس لها كل أوقات وساعات العمل الرسميّة ، ومن ثمّ فإنّ غياب الموظف وتخليّه عن منصبه يُعّدُ إخلالا بواجباته الوظيفيّة ، فبالرغم من أنّ ترك الوظيفة ـ إهمـال المنصب ـ حالة شائعة في صفوف الموظفين ، فإنّه لا يخفى على أحد ما يخلّفه انقطاع الموظف بصفة فجائيّة ونهائيّة عن عمله من اضطرابات خطيرة على سير المرفق وبالتالي تهديد المصلحة العامة.[1]

وعلى هـذا الأسـاس تعـامل المشـرّع الجزائري ـ من خـلال قوانين الوظيفة العـامة ـ بحزم وصرامة مع وضعيّة إهمال المنصب التي مرّدها الغياب المستمر وغير المُبرّر، من خلال إقراره لإجراء العزل واعتباره من الحالات التي تؤدي إلى لإنهاء العلاقـة الوظيفيّة بين الإدارة والموظف العمومي، دون أن يكون لهذا الأخير الحق في التمتع بالضّمانات المُقرّرة للموظفين في المجال التأديبي، بداية بالأمر رقم 66 ـ133 المتضمن **(ق أع وع)**[2] ، وصولا للمرسوم رقم 85ـ59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العموميّة [3] ، و إلى غاية صـدور الأمر رقم 06 ـ 03 [4] ، المتضمن **(ق أ ع و ع)** ، الذي أرسى قواعد العـزل بسبب إهمال المنصب في الفصل الثالث تحت عنوان **الأخطـاء المهنيّة** من الباب السابع المتعلّق بالنظام التأديبي، كما تمّ من خلاله إدراج العـزل ضمن حالات انهـاء الخدمة الواردة في الباب العاشر منه .

من هذا المنطلق ، يتّضح أنّ إجراء العزل يعّد جزء لا يتجزأ من النّظام التأديبي في الوظيفة العامة الذي يقتضي إحداث توازن بين حماية المصلحة الخاصّة للموظف العام في مركزه القانوني وبين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة، وبُغية التأكيد والحفاظ على هذا التوازن بين المصلحتين وضمانا لحماية الموظف العمومي من تعسّف الإدارة المختصة في اتخاذ قرار العزل ضده ، توّلى المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 المحدّد لكيفيـات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب [5] ، بيان الضّـوابط والمقتضيات التي يجب على السّلطة المختصـة مراعـاتها إعمـالا لمبدأي سيـادة القانون وإضفـاء المشروعيّة على القـرارات التي تتّخـذها.

---

[1] - ELIANE Ayoub ,Op-Cit, p31 .

[2] ـ أمـر رقـم 66-133، مـؤرخ في 1966/06/02، يتضمـن (ق أ ع و ع) ،ج ر العـدد 46 ، الصّـادرة بتاريخ 1966/06/08.

[3] ـ مرسوم رقم 85-59 ، مـؤرخ فـي 1985/03/23، يتضمـن القـانون النموذجي لعمـال المؤسـسات والإدارات العموميّـة ، ج ر، العـدد 13، الصّـادرة بتاريخ 1985/03/24 .

[4] ـ أمـر رقم 06ـ03 مؤرخ في 2006/07/15 ، يتضمن (ق أ ع و ع) ، ج ر، العـدد 46 الصّـادرة بتـاريخ 16 /2006/07 .

[5] ـ مرسـوم التنفيـذي رقـم 17-321 مؤرخ في 2017/11/02، يُحدّد كيفيّـات عـزل الموظـف بسبب إهمال المنصب ، ج ر ، العـدد 66 الصّادرة بتاريخ 12 /2017/11 .

إلاّ أن تعسّف الإدارة وعدم إعمالها لهذه المبادئ وارد ، فقد تتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب دون مراعاة الضوابط والضمانات المقرّرة له، وهذا ما يُؤدي إلى تدخل القضاء الإداري من أجل بسط رقابته على مدى مشروعيّة قرار العزل ، لتحقيق المُوازنة بين الفاعلية الإدارية والضمانات الذاتية للموظف العمومـــي .

لذا تظهر أهميّة دراسة موضوع العزل بسبب إهمال المنصب من جانبين، **جـانب نظري** يضع موضوع عـزل الموظف ضمن الموضوعات الهامّة الجديـرة بالبحث والدراسة ، بالنظـر إلى خطورة العزل كإجراء صارم في قطع العلاقة القانونيّة بين الموظف العمومي والإدارة العامة من جهة ، وفي تميّزها عن سواها من الدّراسات التي تناولت موضوع العقوبات التأديبيّة أو حالات إنهاء الخدمة بصفة عامة من جهة أخرى ، حيث تقتصر الدّراسة على صورة واحدة من صور إنهاء العلاقة الوظيفيّة وهي العزل ، والذي لم ينل حظّه من اهتمـــام الباحثيـــن، ضـف إلى ذلك، فإنّ الموضوع يتميّز بحداثته ، فدراسته ارتكزت أساسا على الأحكام التي جاء بها المرسـوم التنفيذي رقم 17– 321 والذي يُلاحظ فيها غياب دراسة قانونيّة له منذ صدوره .

كما تتجلى الأهميّة أيضا في غياب التمييز أحيانا بين صـــوّر إنهاء الخدمة المتعددة، كالعزل والتسريح ، وكذا بعض المصطلحات المشابهة لمصطلح العزل ، حيث تأتي هذه الدراسة لتُبيّـن الإختلاف الموجود فيما بينها .

أمّا **من الجـــانب العملي للدّراسة** فيكتسي موضوع عزل الموظف أهميّة بالغة من الناحيّة العمليّة كونه يرتبط ارتباطا مباشرا بحياته المهنيّة والشخصيّة ، وأنّ اتخاذ قرار العزل في حقّه يعّد من أخطر القـرارات التي تمّس مركزه القانوني واستقراره الوظيفي ، و تؤدي إلى فقدانه لصفته تلك ، وبالتالي حرمانه من أهـّم حقوقه القانونيّـة والماليّـة .

وعلى هذا الأساس جـــاءت هذه الدراسة لتبيّن مقتضيات الفاعليّة والضمان التي تمّس كافة جوانب القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .

أمّا عن أسباب اختيار موضوع الدّراسة فتعود إلى **أسبـاب شخصيّـة** وهي الإهتمام بالبحث في القانون الإداري عامّة وقانون الوظيفة العموميّة خاصة من أجل إثراء الرّصيد المعرفي الشّخصي في هذا المجال والمساهمة ، ولو بجزء قليل ، في الدّراسات القانونيّة المتعلّقة بمجال الوظيفة العموميّة ، في حين تتمثل **الأسبـاب الموضوعيّـة** في القيمة العلميّة والعمليّة للموضوع محل البحث ، إذ يُعتبر من المواضيع الهامّة التي ترتبط بالموظف العمومي واستقراراه الوظيفي ومساره المهني ، وضرورة علمه بهذا الإجراء ، نظرا لجهل العديد ممن يطمحون للظفر بالوظيفة في القطاع العام بحقوقهم وواجباتهم من جهة وما يتطلبه المرفق العام من ضمان حسن سير المرفق العام بإطراد وانتظام .إضافة إلى ما يطلبه سوق العمل من كفاءات في مستوى تحمّل المسؤولية .

ضف إلى ذلك محاولة الباحثين ـ من خلال الدراسة ـ إبراز الحلول النظريّة والعمليّة لمشكلة التوازن بين الفاعليّة الإداريّة والضمان في قرار العزل بسبب إهمال المنصب، وهذا استنادا إلى ما جاء به الأمر رقم 06 ـ 03 والمرسوم التنفيذي رقم 17ـ321، وما طبّقه القضاء الجزائري سابقا ، وكذا الكشف عن بعض النقائص والثغرات التي تشوب المرسوم التنفيذي المذكور، من خلال تحليل الأحكام القانونيّة المتعلّقة بعزل الموظف و تسليط الضوء على أهم الضّوابط والإجراءات التي يجب على الإدارة مراعاتها عند اتخاذها لقرار العزل، وكذا سدّ ثغرة في الدّراسات القانونيّة المتعلّقة بالوظيفة العامة في مجال تأديب الموظفين خاصّة وأنّ البحوث الأكاديميّة والعلميّة المنجزة والمقدمة بعد صدور الأمر رقم 06ـ03 ـ لم تعالج موضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بصفة مستقلة ، وهو الهدف الرئيسي والدافع للقيام بهذه الدّراسة فلا توجد أي دراسات متخصّصة متعلقة بموضوع عزل الموظف ، فجُلّ الرسائل و المذكرات الجامعيّة التي تمّ الإطّلاع عليها تناولت موضوع الدراسة كجزئيّة فقط ، بإعتباره صورة من صور إنهاء الحياة الوظيفيّة على غرار المواضيع المتعلّقة بفصل الموظف العام .

وعليه وسعياً لتكريس مبدأ الفعاليّة الإداريّة وضمان الحمايّة القانونيّة للموظف ، و بإعتبار قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يعّدُ من بين القرارات الإداريّة البالغة الأهميّة لما يرّتبه من نتائج فإنّ الأمر يفرض البحث في الإشكاليّة التاليّة :

كيف نظّم التشريع والتنظيم قواعد وأحكام العزل بما يوّضح مفهومه و يضمن التوازن بين حسن سير المرفق العمومي ومصلحة الموظف ؟

وهي الإشكاليّة التي يعالجها الموضوع محل الدراسة .

ويتفرّع عنها تساؤلان أساسيان يمكن إجمالهما فيمايلي :

أ ـ ماهو مفهوم العزل **بسبب إهمال المنصب ؟**
ب ـ ماهي الأسّس والضوابط القانونيّة المقرّرة للعزل **بسبب إهمال المنصب ؟**

للإجابة عن الإشكاليّة والتساؤلين المطروحين تم الإعتماد بدرجة أولى على المنهج التحليلي الذي يتوافق مع دراسة الأحكام القانونيّة المتعلّقة بموضوع الدراسة ، كما تم الإعتماد على المنهج الوصفي من أجل توضيح وتحديد المفاهيم المتعلّقة بموضوع البحث ،أمّا المنهج المقارن فقد تمّت الإستعانة به بدرجة أقل عند مقارنة الأحكام القانونيّة المتعلقة بالعزل والواردة في مختلف النصوص القانونيّة المتعلّقة بالوظيفة العموميّة ، كما تم توظيف الملاحظة العلميّة باعتبارها الوسيلة والأداة المثلى للدراسات التحليليّة التي تتطلب فحص مختلف الوثائق، الأحكام ، القرارات .....إلخ

ولقد واجهت إعداد هذه الدّراسة صعوبات يمكن حصرها في تعذَر البحث في ميدان الوظيفـة العموميّة ، وذلك بالنظـر إلى تشّعب مصادرها (قـوانين، مراسيـم، تعليمات، منـاشير، مراسـلات، برقيات، أحكـام قضائيّـة...إلخ)، من جهة وصعوبة الحصول على بعضها كالأحكام القضائيّة الجديدة والتعليمات من جهـة أخرى، وهـذا ما يحتاج إلى الكثير من الجهـد والوقت ، بالإضافة إلى عـدم وجـود دراسات متخصّصة في الموضوع نظرا لحداثته ـ كما سبق تأكيد ذلك ـ ، إذ أنّ النّص التنظيمي صدر في أواخر سنة 2017 ولم يتم تسجيل أي موضوع لصدوره بعـد انطلاق السنة الجامعيّة 2017 ـ2018 وعلى مشارف نهاية السداسي الأوّل ، فكانت الدراسة هي الأولى بعد نهاية السداسي الأول (جـانفي 2018)

وللإجابة عن الإشكاليّة المطروحة تم تقسيم الدراسة وفـق الخطة التاليّة :

الفصـل الأوّل :الإطـار المفـاهيمـي لعـزل الموظف بسبب إهمـال المنصب

المبحـث الأوّل: ماهيّـة عـزل المـوظف بسبب إهمـال المنصـب
المبحـث الثاني: إهمـال المنصـب كأساس لعـزل الموظـف العمـومي

الفصـل الثاني : الضّـوابـط الإجـرائيّـة الخاصّـة بالعـزل ونتائجه

المبحث الأوّل: الضّوابط القانونيّـة الخاصّة بالعـزل
المبحث الثاني : النتـائج المترتبـة عن صدور وتبليـغ قـرار العـزل .

الفصـــل الأوّل
الإطـــار المفـاهيـــمي
لعـــزل المـوظـــف بسـبب
إهمـــال المنصـب

الفصــل الأوّل

الإطــار المفاهيــمي لعــزل الموظــف بسبــب إهمــال المنصــب

تنتهــي العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة لعدّة أسباب ، إذ أنّ هذه الرّابطة ليست بالأزليّــة ، لذلك جاءت النّصوص القانونيّة لتحدّد ما للموظف من حقــوق وما عليه من واجبات، وكذا تبيان الإجراءات العقابيّة التي يمكن أن يتعرّض لها خلال مساره المهني في حالة الإخلال بهذه الواجبات ، والتي قد تصل إلى درجة وضع حد لحياته الوظيفيّة عن طريق عزلــه .

ويعّــد العزل بسبب إهمال المنصب حالة من حالات إنهاء الخدمــة التي تنــاولها التشــريع و التنظيم الجزائري منذ الإستقـلال إلى يومنا الحالي ، وهو المُتفق والمُستقَر عليه على الرغم من التقارب بينه مع بعض النظم والمصطلحات المتداولة في مجال الوظيف العمومي وقانون العمل ، فهو بمثابة أداة ردعيّة فعّالة في يدّ السّلطة الرئاسيّة من أجل ضمان حسن سير المرفق العمومي بإنتظام و إطراد .

فبالنظر لما يُشكله إهمال المنصب من انعكاسات خطيرة على استمراريّة المرافق العموميّة من جهة ، وعلى استقرار المركز القانوني للموظف من جهة ثانيّة ، أُجْبِـرَ هذا الأخيــر على تقديم مبرّر لغيابه ، واثبات عدم تقصيره وعلى وجود قوى خارجة عن إرادته حالت دون إلتحاقه بمنصب عمله .

وعليه و تبعا لما يرّتبه العزل من آثار وخيمة تمّس بالمركــز القانوني للموظف ، سيتـم التطــرّق في هذا الفصل بالدراســة و التحليــل إلى :

ماهيّــة عــزل الموظف بسبب إهمـال المنصـب (**كمبحــث أول**)
ثــم إلى إهمال المنصب باعتباره كأساس للعــزل (**كمبحــث ثـان**).

المبحـث الأول : ماهيـّة عـزل الموظـف بسـبب إهمـال المنصـب

يُعتبـر العـزل حالة من حالات إنهـاء الخدمة التي لم تحْظَ بتعريفٍ في مختلف النصوص القانونيّـة والأحكام القضائيّـة التي صدرت عبر مختلف المراحل التي مـرّ بها قطـاع الوظيفـة العموميّة في الجزائر قبل صدور الأمر06 ـ03، ولا شّك أنّ ذلك يعود إلى الاستعمالات القانونيّة المختلفة لمصطلح العزل وعدم إستقرارها على لفظ موّحد دال عليه ، كما أن تعدّد المصطلحات التي تؤدي إلى إنهـاء خدمة الموظف بصفة مؤقتة أو نهائية و تشابهها جعل عدم التمييـز فيما بينها وارد على غِـرار العـزل، التسـريح، الفسـخ ، التوقيـف ، .....إلخ .

وعلى ضوء ما سبق سيتم التطرّق إلى مفهوم العزل(كمطلب **أوّل)** و تمييزه عن باقي الأنظمة المشابهة له (كمطلب **ثـان**).

المطلـب الأول: مفهـوم العـزل

باستقراء النّصوص القانونيّة والأحكام القضائيّـة التي تضمّنت مصطلح العزل والإستعمالات المختلفـة له يتضح أن هناك عدم إستقرار في تحديد مصطلح دال يتضمن العزل، حيث تم استعماله لعدّة أسباب ولأوجه مختلفة ،لكن بصدور الأمر رقم 06ـ03 شهد المصطلح نوع من الإستقرار من حيث إستعماله ، وأصبح يُعنى بسبب واحد فقط، غير أنّ النّص عليه في الباب المتعلق بالتأديب و عدم إدراجه ضمن العقوبات التأديبية من شـأنه أن يصّعـب من مسألة تكييـف طبيعته القانونيّـة .

تبعا لما تقدم سوف يتم تخصيص هذا المطلب إلى التوظيفات القانونيّة المختلفة لمصطلح العزل (كفـرع **أوّل)** ثمّ إلى التكييـف القـانوني للعـزل (كفـرع **ثـان)** .

الفـرع الأول: الإستعمـالات القانونيّـة المختلفـة لمصـطلح العـزل

تُفيد كلمة العـزل التنحيّة والإبعاد[1]، ويُقابلها باللّغة الفرنسيّة **"Révocation "**[2] وقد تمّ استعماله في التشريع والتنظيم الجزائري بعد نقله من القانون الفرنسي[3] بمعنى إنهاء العلاقة الوظيفيّة ، ومنه عَزْلُ موّظف « **Révocation d'un fonctionnaire** »[4]

لذا سوف تنحصر الدّراسـة في هذا الفرع على المعالجة التشريعيّـة والتنظيميّـة لمصطلح العزل،عبر كـافة المراحل التي مرّ بها قطاع الوظيفة العموميّة منذ الإستقلال ، كما سيتم التركيـز على العزل بسبب إهمال المنصب بإعتباره محـور الدّراسـة على النحـو الآتـي :

---

[1] ـ أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري ، لسـان العرب ، الجزء العـاشر (10) الطبعة السادسة مزيدة محقّقـة ، دار صـادر بيروت ، لبنان ، 2008، ص 137 ،138 ،139 .

2-Voir aussi : Daniel Reig, dictionnaire, arabe -Français, **ASSABIL -ALWASIT**, collection MARS Editions, Larousse ,PARIS, p 431. –le terme « **révocation** » signifie plusieurs sens :« écarter , éloigner ,ôter, limoger, ,démettre, pratiquer la ségrégation ,relever qqn de ses fonction »

وهي تفيد وتحمل على الترتيب معنى ومدلول :العزل ، الإبعاد ، الإزاحة ، التنحي ، الإزالة ، الإنتزاع ، الترك .....

Voir aussi : dictionnaire **LAROUSSE** ; 2001 ,p 373 « Révocation (sf),du verbe révoquer , c'est annuler »

[3]- Voir : Loi 84-16 du 11 janvier 1984 , portant dispositions statutaire à la fonction publique de l'Etat , publié sur le site : **www. Legifrance .gouv .fr.**

[4] ـ سهيل إدريس، **المنهـل**، قاموس فرنسي ـ عربي ،دار الآداب ، بيروت ، الطبعة الخمسة والعشرون، 1999 ، ص 1067 .

الفقـرة الأولى : المعالجة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتـدة من 1962 إلى 1978

لقد تمّت معالجـة مصطـلح العـزل لأوّل مرّة بعـد صـدور القانون رقـم 62-157[1] المـؤرخ فـي 1962/12/31 الذي نـص في المادة الأولى منه على إستمراريّـة العمل بالتشريعـات الفرنسيّـة بإستثناء التدابيـر المخالفة للسّيادة الوطنيّة ، لتنتهي الفتـرة الإنتقاليّـة بصدور الأمر رقم66-133 المؤرخ في 1966/06/02 الـذي يتضمن **(ق أع وع)** ، حيث و بتتّبُع مـواد هذا الأخير يتّضـح من خـلال المـادة 62 منه أنّـه تم استخـدام مصطلـحي العـزل "**Révocation** " والتسـريح " **Licenciement** " للدّلالـة على إنهـاء عـلاقـة الموظـف بالإدارة . [2]

غير أنّه فرّق بينهما من حيث الإستعمال فحسب نص المادتين 55 و 56 من الأمر نفسه يعتبر العزل عقوبة تأديبيّة من الدرجة الثانية تقـرّر، مع أو دون إلغاء حقوق المعاش بعد أخـذ رأي اللّجنة المتساويّة الأعضاء و تتخـذ الإدارة هذه العقوبة لعـدّة أسبـاب [3].

أمّا مصطلح **"التسريح"** فلم يتم إدراجه ضمن العقوبات التأديبيّة الواردة في نص المادة 55 السالفة الذكر وهذا ما يوضح الإختـلاف الموجود بين مصطلحي **"العـزل"** و**"التسريح"** ، فتعبيـر العزل ينصرف للفصل الذي تُتّبــع فيه الإجراءات التأديبية **(الفصل التأديبي)** القائمة على إتيان الموظف لفعل أو إمتناع مخالف لواجباته...أمّـا تعبير التسريح ينصرف للفعل الذي لا يتم فيه إتباع الإجراءات التأديبيّــة **(فصل غيـر تأديبـي)** [4] .غير أن التشريع لم يستقر في ذلك، وإستعمـل مصطلح "العـزل" للدّلالة على المعنيين معا[5] ، (فصل تأديبي ، فصل غير تأديبي) في بعض المواد ، من جملة ذلك المـادتين 9 و10 من الأمــر نفسه اللّتان تمّت الإشارة اليهما على التـوالي مـن خـلال التنصيص على أن التعييـن في الوظائف العليـا و الوظائف النوعيّــة قابـل للعــزل. [6]

---

[1] -Loi n° :62-157 du 31 décembre 1962 tendant a la reconduction , jusqu' a nouvel ordre , de la législation en vigueur au 31 decembre1962 ; jora n° 2 du 11 janvier 1963 , page 18 .
Article 1er : « La législation en vigueur au 31 décembre 1962 est reconduite jusqu'à nouvel ordre , sauf dans ses dispositions contraire a la souveraineté nationale ».

[2]- تنص المادة 62 من الأمر رقم 66- 133 على : " أن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن :
- الإستقالة ، - التسريح ، - العزل ، - قبول الإحالة على التقاعد .
ويترتب عن فقدان الجنسيّة الجزائريّة أو الحقوق الوطنيّة نفس الآثار . "

[3]- حـول أسباب توقيع عقوبة العزل الواردة في نص المادة 55 الفقرة " ب" من الأمر 66-133، (عقوبات من الدرجة الثانيّة) أنظر بوالشعيـر السعيد ، تأديب الموظـف العمـومي في الجـزائر، بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم السياسيّة والإداريّة ، سنة 1976 ، ص92.

[4] - يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام ، "دراسة مقارنة "، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، تخصص إدارة وماليّة ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، سنة 2005 ، ص 26 ،27 .

[5]- بوحميدة عطاء الله ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام ، "دراسة مقارنة " ، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1989 ، ص02 .

[6]- المادة 9 في فقرتها الأولى من الأمر رقم 66- 133 تنص على أنّه : " تُحدّد بمرسوم الوظائف العليا التي تُرك التعيين فيها لقرار السلطة السياسيّة ، و**التعيين في هذه الوظائف قابل للعزل** ."
المادة 10 من الأمر نفسه تنص :"يمكن أن تحدث في بصورة استثنائيّة في الإدارات والمصالح والجماعات المحليّة والمؤسسات والهيئات العموميّة المُشار إليها في المادة الأولى أعلاه وظائف نوعيّة تشتمل على مسؤوليات خاصة . ويحتفظ بالتعيينات في هذه الوظائف للموظفين التابعين للهيئات المطابقة ، و**تكون قابلة للعزل**،....."

كما تم إستعمال مصطلح "**العزل**" في المادة 67 من الأمر نفسه التي نصّت على أنّ : « كل إنتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب يترّتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة و يُقَرّر هذا العزل رغم الضّمانات و الإجراءات المنصوص عليها في المادتين 56 و 57 أعلاه ».

وما يُلاحَظ على هذا النّص أنّه لم يرد في الباب السّادس المتعلق بالتأديب وإنّما ورد في الباب السّابع المتعلق بانتهاء المهام ، وهذا ما يحول دون الوصول للكشف عن المعنى الذي أراده المشرّع من مصطلح العزل ، وتزداد هذه الصّعوبة بالنّظر إلى عبارة « رغم الضمانات والإجراءات المنصوص عليها في المادتين 56 و 57 أعلاه » ، التي لا يفهم منها صراحة أن العزل يتخذ في هذه الحالة دون إتباع أي إجراء تأديبي.

ولقد إتجه في هذا الصّدد **بو الشعير سعيد** إلى « أنّ الموظف الذي يترك وظيفته.... يمكن أن توّقع عليه إحدى عقوبتي العزل بسبب ترك الوظيفة، ودون إتباع أي إجراء في توقيع هذه العقوبة ،غير أنّه ونظرا لخطورة هذه العقوبة فإن الإدارة يتوّجب عليها قبل إتخاذ قرار العزل أن تخطر الموظف المعني بالإجراءات التي ستتخذ ضده إذا لم يقدم أية بيانات عن سبب هذا الترك أو لم يلتحق بوظيفته » [1] .

إضافة إلى كل ما سبق، فقد تمّ إستعمال مصطلح "التسريح" بموجب المرسوم رقم 66- 151 ،[2] في المادة 9 فقرة (هـ) ،مع أنّه كان يُقْصَدُ به العزل، لأنّ مصطلح تسريح جاءت تحت الجزاءات التأديبيّة [3] ، وهذا ما يتعارض مع ما ورد في الأمر رقم 66 -133 و الذي لم يُدْرِج التسريح ضمن الجزاءات التأديبيّة التي تضمنتها المادة 55 منه.

بناء على ما تمّ التطرّق إليه يتّضح أنّ المشرّع الجزائري لم يوّفق في ظل الأمر رقم 66–133 في إستعمال المصطلحات الدّالة على نهاية العلاقة الوظيفيّة حيث إستعمل تارة مصطلح " **العزل** " للدّلالة على الفصل التأديبي ، ومصطلح " **التسريح** " للدلالة على الفصل غير التأديبي، و تارة أخرى إستعان بإحداهما للدلالة على الأخرى، وهذا ما كان له أثرا سلبيًا على صياغة الأحكام القضائيّة الصّادرة عن الغرفة الإداريّة بالمجلس الأعلى والتي لم تفرق بين مصطلحي "**العزل**" و" **التسريح** "، حيث لجأت إلى إستعمال مصطلح " **تسريح** " وهيّ تعني به العزل[4] في حكمها الصادر في 1966/01/28 في قضيّة بلهود عمار ضد مدينة الجزائر وقضيّة أمادالي ضد الدولة [5] .

---

[1] ـ بوالشعير سعيد ، المرجع السّابق، ص92

[2] ـ مرسوم رقم 66-151 ، مؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يحدّد الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين ، ج رالعدد 46 ، بتاريخ 1966/06/3.

[3] ـ بوحميدة عطاء الله ، المرجع السّابق ، ص02 .

[4] ـ بوحميدة عطاء الله ، المرجع نفسه ، ص 11 .

[5]- القضية رقم 3 الصفحة، رقم 3 والقضيّة رقم 6 الصفحة 8، أشار إلى هذين الحكمين،بوحميدة عطاء الله،المرجع نفسه ،ص 11.

الفقـرة الثانيـة : المعالجة القانونيّـة للعـزل في المرحلة الممتـدة من 1978 إلى 1990

من أجل إقامة نظرة توحيدية تفرض إطارا أحاديا على جميع العمال مهما كان قطاع نشاطهم ، قطاع إقتصادي أو قطاع إداري[1] ، تم إصـدار القانون رقـم 78–12 المؤرخ في 1978/ 08/05[2] ، حيث أنّـه و بتتبـع الأحكام و القـواعد التي أقّرها هـذا الأخير نستشـف أنّـه ، و بخـلاف الأمر رقم 66-133 الذي تـمّ بموجبـه إستعمال مصطـلح **"العزل"** في عدّة نصوص ولعدّة أسباب ، فإن القانون رقم 78-12 لم يُشِـرْ بتاتا إلى هذا المصطلح في أحكامه واكتفى بالنّص على مصطلح **"التسريح** "بإعتباره من حالات إنتهـاء علاقـة العمل الواردة في المادة 92 ، هذه الأخيرة نصّت على التسريح ذي الطّابع التأديبي و التسـريح لتخفيض عدد المستخدمين ذي الطابع غير التأديبي .

غير أنّه وبصدور المرسوم رقم 85-59 بتاريخ 1985/03/23 ، تم إستعمال مصطلح **"العزل"** في الباب الثـامن المتعلق بإنتهاء علاقـة العمـل في نص المادة 136التي نصّت على أنّـه : " كل توّقف عن الخدمـة يُخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه ، يترّتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبيّـة المنصـوص عليها في التنظيـم المعمـول به ".

ما يلاحــظ على هذا النص أنّه جاء مطابقـا لنص المـادة 67 من الأمر 66-133 ، غير أن التنظيم في هذه المرّة كان صريحا في إعتبار العزل عقوبة تأديبيّة تقتضي رأي اللّجنة المتساوية الأعضاء قبل إتخاذها من طرف الإدارة ، وهذا ما يمكن استخلاصه من المادة 92 من المرسوم رقم 85 –59 التي نصّت على أنّه إذا لم يسْتجِبَ الموظف بعد انقضاء مدة ثمانية وأربعون (48) ساعة من تسلّمه رسالة تنبيه أحيلت المسألة على لجنة الموظفين، وعليـه فإن معنى العـزل ينصرف في هذه الحـالة إلى الفصل التأديبي، و هذا ما سـارت عليـه و أكدّته المحكمة العليا عند تطبيقها لنص المادة 136 السّابقة الذكر في أحد إجتهاداتها القضائيّة بتاريخ 1989/02/11[3]، حيث إعتبرت التخليّ عن المنصب كمبرّر للجـزاء التأديبـي.

يتّضح ممّا سبق، أن بداية هذه المرحلة تميّزت بإستقـرار في إستعمـال مصطلح العزل الذي أصبح يستخدم في حالة ترك الوظيفة فقط، لكن هذا الأمر لم يدم طويلا إذ أنّه وبصدور المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 1988/07/04[4]، تغيّرت الأوضاع و أصبح مصطلح العزل يستعمل لأسباب أخرى، حيث نصّت المادة 40 منه على أنّه : " يتعرّض الموظفون لعقـوبات تأديبيّة قد تصل إلى العـزل مع الحرمان من حق المعـاش في حالة إعتراضهم لسبيـل التدابيـر المتخـذة لتحسين العلاقـات بيـن الإدارة و المواطـنين...".

---

[1]-عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06– 03 ، المتعلق بـ (ق أ ع و ع)، ج ر ، لمداولات المجلس الشعبي الوطني، العدد 204 ،الصادرة في 2006/11/06 ، ص11.

[2]- قـانون رقـم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 يتضمـن القـانون الأسـاسي العـام للعامل ، ج رالعـدد 32 ، الصّادرة بتـاريخ 1978/08/08 ، ص724 .

[3]- قرار المجلس الأعلى رقم (66471) ، مؤرخ في 1989/02/11، قضية (م ش) بلدية بئرعابد ، و من معه ضد: (خ،ع) ، المجلـة القضـائيـة ، العـدد 3 ، سنـة 1991، ص 152.

[4]- مرسوم رقم 88-131، مؤرخ في 1988/07/04، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن،ج ر،العدد 27 ،بتاريخ 1988/07/06

وما يلاحظ على هذه المادة أنّها أوردت مصطلح " **العزل** " بمعنى الفصل التأديبي، وهذا ما يتعارض مع أحكام القانون رقم 78-12 الذي إستعمل مصطلح "**التسريح** "و ليس " **العزل** " في نـص المادة 92 السّابقة الذكر و المتعلقة بحالات إنتهاء علاقة العمل ، و هذا ما من شأنه أن يحول دون التمييـز بين مصطلـحي " **العزل** " و " **التسـريح** ".

أمّـا بالنسبة للقضاء الجـزائري فقد سـار في هذه المرحلة بنفس خطى المرحلة الأولى ولم يفرّق بين المصطلحين، بحيث لجأت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى إلى إستعمال مصطلح "**العزل**" وهي تقصِدُ به " **التسـريح** " في حكمها الصّادر بتاريخ1985/12/07[1]، ،الذي اتجهت فيه للقول :« و لمـّا كانت الأخطاء المهنيّـة المرتكبة من الموظف كافيّة لتبرير عـزله، فإنّ الإدارة محِّقة في قـرار تسليطـها هذا الجزاء عليـه » .

و من مجمـل ما تم التطرّق إليه يتضح أنّ المرحلة هذه لم تتميّـز كثيرا عن سابقتـها حيث شهـدت هي الأخـرى عـدم الإستقــرار في إستعمـال مصطلح " **العـزل** ".

الفقرة الثالثة : المعالجـة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتدة مـن1990 إلى 2006

بصدور القـانون رقـم 90-11 المؤرخ فـي1990/04/21[2] ،تمّ إلغاء القانون الأسـاسي العام للعامل رقم 78-12 أمّا بالنسبة للمرسوم رقم 85–59 فبقي ساري المفعول في هذه المرحلة [3] ، ولقد تزامن صـدور القانــون رقـم 90-11 مع دخول الجزائر في سلسلة من الإصلاحات في شتى المجالات ، بحيث أصبح تشريع العمل يدور في فلك التعـاقد الحرّ، هذه المنطلقات التي جعلت من السّلطة لما أصدرت هذا القانون أحالت الجانب الإنضباطي - جانب العزل- إلى الإجراءات التي ينّص عليها النّظام الداخلي للمؤسسات، وهذا ما نصّت عليه المادة 72 من القانون المذكور،غيرأنّ المشرّع تدّخل بعد ذلك وألغى النّص بسبب سوء فهم المؤسسات لكيفيات تطبيق إجـراء العـزل[4].

كمـا تـمّ بمـوجب **المــادة 66** مـن القــانون نفسـه [5] توظيـف مصطـلح "**العـزل**" بمعنى "**التسريح التأديبي** "[6]، هذا ما تأكّد بعد ذلك باستبدال مصطلح " **العزل**" بمصطلح "**التسـريح التأديبي** " في المادة 73 من القانون نفســه المعدّلة بالقانون رقم 91-29 .[7]

---

[1]- قـرار المجلس الأعلـى رقم (42568)، مـؤرخ في 1985/12/07، قضية (ب، م ش) ضـد وزير الداخليّـة، المـدير العام للأمن الوطني ، ملف رقم 103، المجلة القضائية ، العدد الأوّل ، سنـة 1990، ص 215 ، مقتبـس عـن :
سايس جمال،الإجتهاد الجزائري في القضاء الجزائري، الجزء الأوّل، منشورات كليك،الجزائرالطبعة الأولى ،2013، ص 222.

[2]- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17 الصادرة بتاريخ 1990/04/25.

[3]- أنظر عـرض أسبـاب القـانون المتضمـن الموافقـة علـى الأمـر رقـم 06-03 ، ص 10.

[4]- عبد الرحمان خليفي ، قانون العمل الجزائري، الدار العثمانية ،الجزائر، (د ط) ، 2016 ، ص92.

[5]- المادة 66 من قانون رقم 90–11 المرجع السابق ، التي نصّت : " تنتهـي علاقات العمـل في الحالات التاليّة :
1 ـ البطـلان أو الإلغـاء القانوني ،2 ـ انقضـاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة . 3ـ الإستقـالة ، 4 ـ **العزل** ،5 ـ العجز الكامل عن العمل ، كما ورد تحديده في التشريع.6 ـ **التسـريح** للتقليص من عدد العمال ، **7 ـ** إنهـاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمـة ، 8 ـ التقـاعـد ، 9 ـ الوفـاة."

[6]- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضمـاناته، أطروحة نيل شهـادة دكتوراه في العلـوم، تخصّـص القانون ، كليّـة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيـزي وزو ، السنة 2016 ، ص 22.

[7]- قانون رقم 91-29مؤرخ في 12/21/ 1991، يعّدل ويتمّم القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلّق بعلاقات العمل، ج ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 1991/12/25 ، ص 2654.

عـلاوة على ذلك فقد وظّف المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 1993/02/16[1] ، مصطلح "**العـزل** " بالمعنى الذي يفيد "**التسـريح التأديبي**" [2] في نص المادة11 منه، والتي نصّت على أنّ كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الأشخاص المذكورين في المادة الأولى منه[3] ، قصد عرقلة تطبيق القوانين والتنظيمات، أوعمل السّلطـات العموميّة وممارسة سلطة الدولة أو الواجبات المحدّدة في هذا المرسوم يتعرّض صاحبه للعزل.

وفي هذا السّياق لجأت الغرفة الإداريّة للمجلس الأعلى إلى إستعمـال مصطلح "**العـزل**" و هـي تعني به "**التسـريح** "، وذلك في قـرارها الصّادر بتاريخ 1996/12/01 في قضيّـة مديريّـة التربية لولايـة سكيكـدة ضـدّ (ح، ك)، وممّا جـاء في احـدى حيثيـاتـه " أنّ مدير التربيّة لولاية سكيكدة استأنف قرارًا صادراً في 1995/12/09 عن الغرفة الإداريّة مجـلس قضاء سكيكـدة، الذي أبطل قـراره المؤرخ فـي 1993/05/15 المتضمن عزل المدعـو(ح،ك) من منصبه ، ممّا يدفع للقول بأنّ القضاء الجـزائري بقي في هذه المرحلة ثـابتا على موقفـه رغم عـدم إستقـراره وعدم تمكّنه من التفـرقة بين مصطلحي "**العزل**" و " **التسـريح** ".

الفقـرة الرابعـة : المعالجـة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتدة من 2006 إلى يومنا

نظـرا للأوضـاع التـي عاشها قطاع الوظيفـة العموميّـة مطلع التسعينات من القـرن الماضي، أين كان المستخدميـن الخاضعيـن لقطاع المؤسسـات و الإدارات العموميّـة لا يزال يحكمهم المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في1985/03/23، وهي الوضعية التي أقل ما يقال عنها أنّها غير طبيعية بحكم أن المرسوم المذكور أعلاه تـم إصـداره تطبيـقا للقانون رقم 78-12 الملغى ، وهو ما دفع لوضع قانون أساسي لتسييـر الوظيفة العموميّة [4]، فالمادة 122 في فقرتها السّادسة والعشرون (26) من التعديل الدستوري لسنة 1996 [5] ، نصّـت صراحة على أنّ :

" القانون الأساسي العـام للوظيفـة العموميّـة و الضمانات الممنوحة للموظفين تدخل ضمن **المجـال التشـريعي**" ، فعـلى هذا الأساس تمّ إصدار القانون الأساسي للوظيفـة العموميّة [6] ، وهو ما ما استمر واستقـر عليه التعديل الدستوري لسنة 2016 [7] ، حيث أكّـد الفكـرة نفسـها من خـلال نـص المـادة 140 الفقـرة الخامسـة والعشرون (25) منـه .

---

[1] ـ مرسـوم تنفيـذي رقم 93-54 مؤرخ في 1993/02/16، يحدّد بعض الواجبات الخاصّة المطبقة على الموظفين والأعـوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية ،ج ر ،العدد 11، الصادرة بتاريخ 1993/02/17. (ملغـى) بالمرسوم الرئاسي رقم 06- 124 المؤرخ في 2006/03/27 المحدّد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إداريّة للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنيّة،ج رالعدد 19 الصادرة بتاريخ 2006/03/29 .

[2] ـ زياد عادل ، المرجع السـابق ، ص 20.

[3] ـ المـادة 1 من المرسـوم التنفيـذي رقم 93 -54 ، المرجع السابق، التي نصّت: " يحدّد هذا المرسوم بعض الواجبات الخاصّة الموظفين والأعوان العموميين التابعين للهيئات والإدارات العموميّة وعلى عمال المؤسسات العموميّة،بغض [3] المطبقـة على النظرعن الأحكام القانونية الأساسية التي يخضعون لها ، ودون الإخلال بالحقوق النقابيّة المعمول بها ."

[4]- عـرض أسبـاب القانون المتضمـن الموافقـة على الأمـر رقم 06- 03 ، المـرجع السّابق.، ص10 .

[5]ـ مرسـوم رئاسي رقم 96 ـ 438 مـؤرخ في1996/12/07، يتعلّق بإصـدار نص تعديل الدستـور، المصـادق عليه في استفتـاء 28 /1996/11 ، ج ر ، العـدد 76 الصّادرة بتاريخ 1996/12/08.

[6] ـ عـرض أسبـاب القانون المتضمـن الموافقـة على الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، ص10

[7] ـ قانون رقم 16ـ01 مؤرخ في 03/6/ 2016 يتضمن التعديل الدستوري ، ج ر،العدد 14 الصّادرة بتاريخ 2016/03/07 .

يتضـّح من خلال الأحكام التي جاء بها الأمر رقم 06-03 أنّــه وبخـلاف المراحل السّابقة التي لم يتم في ظلّها تحـديد مفهـوم العزل بسـبب عـدم إستقـرار نصوصها القانونيّـة في استعمال مصطلح العـزل،أنّ المرحلة التي تزامـنت مع صدور الأمر رقم 06-03 [1]، **قد** شهـدت **إستقـرارا** في إستعمال مصطلح العزل، بإعتباره سبب من أسباب إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المـادة 216 من الأمر السالف الذكر، كما أصبح العزل في ظلّه يتعلّق بسبب واحـد فقط وهـو إهمال المنصب ، وهذا ما أوردته المادة 184 من الأمر نفسه وأكّـده المرسـوم التنفيـذي رقم 17-321 الذي صدر تطبيقا لها ، حيث أعطى تعريفا خاصّا للعـزل من خـلال نص المادة 3 منه التي نصّت على أنّ : " **العزل بسبب إهمـال المنصـب دون مبرّر مقبـول إجـراء إداري يتخـذ بمـوجب قـرار معلّل من السّلطـة التـي لها صلاحيـات التعييـن...**" ، هذا وقد أضافت المادة 185 من الأمر رقم 06ـ03 إلى أنّ الموظف المعزول من وظيفته لا يمكنه التوظيف من جديد في الوظيفـة العموميّـة.

جدير بالذكر أنّه رغم الإستقرار الذي جاء به الأمـرأعلاه في استعماله مصطلح العزل إلاّ أنّ مجلس الدولة خرج عن ذلك واستعمل مصطلح " **التسريح** " بدلا من " **العـزل** " في القرار رقم 055751 المؤرخ في 11 /2010/03 [2] ، والذي اتجه فيه إلى أنّ : " المستأنف تم تسريحه بسبب الغيابات المُتكرِّرَة غير المُبرّرة ، .... من ثمّ فإنّ طلب المستأنف غيـر مؤسـّس ."

إنّ استقرار مصطلح العزل في هذه المرحلة ساعـد نوعا ما في تحديد مفهـومه، بحيث إتـجه **بوطبة مـراد** ،إلى أن العـزل في الأمـر رقـم 06-03 له مفهـوم خاص يتمثل في:" فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية بسبب الغياب عن منصبه لمدّة خمسة عشرة(15) يومًا متتالية دون مُبرّر مقبول و يكون ذلك بموجب قرار أو مُقرّر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعييـن"[3] .

غير أنّ مسألة تحديد مفهـوم أو مدلـول العـزل في الأمر رقم 06-03 يبدو عليها نوع من الغمـوض،وذلك راجع إلى أنّ العزل لم يتم إدراجه ضمن العقوبات التأديبيّة الواردة في المـادة 163 [4] ، بالرّغم من أن الأمر المذكور أدرج العـزل ضمن أحكام الباب السّابع المتعلّق بالتأديب تحت الفصل المتعلق بالأخطاء المهنيّـة، وهذا ما يستلزم البحـث في مسألة تكييفـه القانـوني .

---

[1] ـ رغم الإستقرار الذي شهده مصطلح العزل في ظل الأمر 06 ـ03 إلاّ أنّ المشرّع خرج عن ذلك واستعمل مصطلح العزل بمعنى التسريح وجعله عقوبة تكميليّة في القانون رقم 06ـ23 المؤرخ في 2006/12/20، المعدّل والمتمّم للأمر رقم66ـ156، المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات ج ر العـدد 84، الصادرة بتاريخ 24 /12/ 2006.
حيث نصت المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات على مايلي:" العقوبات التكميلية هي:... **2ـ الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية .....**"، في حين نصّت المـادة **9 مكرّر** من القانـون نفسـه على أنه :" يتمثل الحـرمان مـن ممـارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في .....**1ـ** العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ....."

[2] ـ قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانيّة رقم 055751 ، فهرس رقم 367 ، بتاريخ 2010/03/11 ، قضية (ع،م) ضد القطاع الصحي لبراقي (قرار غير منشور) مقتبس عن زياد عادل ، المرجع السابق ، ص ص 37 ، 38 .

[3] ـ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر06-03 ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 ، مارس 2017 ، ص 392.

4 ـ أوردت المادة 163 من الأمر رقـم 06 ـ 03 ، العقوبات التأديبيّة على سبيل الحصر إذ نصّت :
" تصنّف العقوبات التأديبيّة ـحسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى (4) درجات :
1ـ الدرجة الأولى : ـ التنبيه ، ـ الإنذار الكتابي ، ـ التوبيخ
2ـ الدرجة الثانيّة : ـ التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيّام ،ـ الشطب من قائمة التأهيل .
3ـ الدرجة الثالثـة : ـ التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام ،ـ التنزيل من درجة إلى درجتين ، ـ النقل الإجباي .
4ـ الدرجة الرابعة : ـ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، ـ التسريح .

الفـرع الثـاني : التكييـف القـانـوني للعـزل

سبقـت الإشارة الى أن العـزل في الأمر رقـم 06-03 ورد النص عـليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية ، كما أن النصوص المنظمة له لم تُشِـرْ إن كان العزل عقوبة تأديبية أم لا، وهو الأمر الذي أدّى الى إختلاف الأراء حول مسألة تكييفه، غير أنه بصدور المرسوم التنفيذي رقم 17-321 تم تكييف العزل على أنه اجراء إداري وهذا ما يطرح التساؤل حول مدى صحة تكييف النص التنظيمي للعـزل ؟

الفقـرة الأولى: إشكـاليّة تكييـف العزل في الأمـر رقـم 06-03

نصّت **المادة 184** من الأمر رقم 06-03 على أنه :" إذا تغيّب الموظف خمسة عشر(15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرّر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم."،
و أضافت **المادة 185** من الأمـر نفسه على أنّه :" لا يمكـن للموظف الذي كان محـل عقوبة التسـريح أو العـزل أن يوظف من جـديد في الوظيفـة العموميّـة ."

انطلاقا من نصوص المواد السّابقة الذكر اتجهت **بـوقرة أم الخيـر** الى أنّ " العزل وفقـا للنصين المذكورين **اجـراء وعقـوبة تأديبيّـة** في آن واحد، غيـر أنّه وبالنظر إلى الآثار التي يرّتبهـا، من إنهـاءٍ للعلاقـة الوظيفيّـة وعدم التوظيـف مجدّدا في الوظيفة العموميّة ،يرجح تكييفه بالعقـوبة خاصة وأنّ المشرّع قد جمـع بينه و بين التسريح من حيث الآثار."[1]

كما اتجه أيـضا في نفس السّياق **بوطبة مـراد** الى القول أن: " العـزل جزاء تأديبـي إستنـادًا إلى الحجـج التاليّـة :

- إستناد العـزل إلى خطأ مهني وهو هجـر الوظيفـة، وإنّ كان هذا الخطأ غير منصوص عليه في المواد التي تعرّضت لتصنيف الأخطـاء .
- إقصـاء الموظف المعزول من التوظيف مجدّدا في الوظيفة العموميّة وهو نفس الإجراء المتخـذ على الموظـف المسـرّح تأديبيّـا .
- إقرار الضّمانات التأديبيّـة للموظف المرتكب لخطأ هجر الوظيفة المرتب للعـزل "[2] .

أمّا **مقـدم سعيـد** فقد اتجه الى أنّه:" لما كان التسريح أو العزل هما من الإجراءات التأديبية الإدارية ....وأنّ المشـرّع لم يُدْرِج التخلّي عن المنصب ضمن الأخطاء المهنيّة الجسيمة من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 مكتفيًّا باعتبارها من التدابير التأديبيّة الصّـرفة ..... ".[3]

---

[1] ـ بوقرة أم الخير ،تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر ،العدد التاسع ،كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة ، (د س) ، ص83 .

[2] ـ بوطبـة مراد، المرجـع السابق ، ص395

[3] ـ مقدم سعيد ، الوظيفة العموميّة بين التطوّر والتحوّل من منظور تسييـر الموارد البشريّة وأخلاقيات المهنـة (د م ج) ، الطبعة 2010 ، ص 280 .

بخلاف ذلك تماما ذهب **وهابي بن رمضان** إلى أنّ : " العزل بخلاف التسريح ليس عقوبة تأديبيّة في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،كما أن العزل إجراء إداري بسبب التخلّي عن المنصب ويؤكد هذا المعنى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبيّة العامة المحددة حصرا في عشرة(10)عقوبات بموجب المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العموميّة رقم 06– 03." [1]

كما اتجه **بلعـرابي عبد الكريم ونعيـمي توفيـق** إلى أن:" العزل تتّخذه السلطة الإنفرادية للإدارة ولا يدخل في العقوبات التأديبية ." [2]

كما إتجهت كذلك **سيد لخضـر فـافـا** إلى أنّ :" العـزل يسري على أوضاع وحـالات لا يمكن أن تتعلّق بمسائل تأديبيّة والدليل على ذلك هو أن العزل لم يرد في العقوبات التأديبيّة الثلاثة الواردة في المادة 124 من القانون 85–59 كما لم يرد أيضا في المادة 163 من القانون الصّادر سنة 2006، لأنّ المشرّع ذكر مصطلح العزل في إطار إهمال الموظف لمنصبه وهذا ما يظهر جليا في المادة 136 من القانون 85–59 "[3] .

وفي الأخير يمكن القول، أنّ الفراغ الذي تركه الأمر رقم 06 –03 بعدم نصّه صراحة على كون العزل عقوبة تأديبيّـة أم لا، أدّى إلى تضارب الآراء حول تكييفه، إذ تكتسي هذه المسألة أهميّة بالغة في تحديد مفهومه ، إذ بمجرّد اعتباره عقوبة تأديبيّة تصبح الإدارة أمام حتميّة إخضاعه إلى كل الإجراءات المعمول بها في النظام التأديبي الذي أقرّه الأمررقم 06– 03.

الفقـرة الثانية : تكييـف العـزل في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-321

نصّت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم17–321 على أن:"العزل بسبب إهمال المنصب دون مُبـرّر مقبـول **إجراء إداري** يتخذ بموجب مُقرّر معلّل من السّلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظرعن الضّمانات التأديبيّة والقانونيّة الأساسيّة " ، و من خلال هذا النص يتّضح أن التنظيم كيّف صراحة العزل بأنه اجراء اداري تصدره السلطة المختصة بغض النظرعن الضمانة التأديبيّة ، والسؤال الذي يطرح في هذا الشـأن هـو : **ما مدى صحـة هـذا التكييـف؟**

ممّـــا لا شّك فيه هو أن فصـل الموظـف يتم بأحـد الطريقيـن إمّا عـــن طريق التأديب **(اجراء تأديبي)** أو بغير طريق التأديب **(اجراء اداري)**، و يختلف الإجراءان اختلافا جوهريا في كون **الأوّل** يهدف إلى توقيع جزاءات معينة،ترجع الى أخطاء يحاسب عليها الموظف، أمّا **الثـاني** فليس عقوبة في حدّ ذاته بل هو اجراء تدرأ به الدّولة عن جهازها الإداري ما قد يعوقه عن أداء مهمته [4] .

---

[1] ـ وهابي بن رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري ـ دراسة حالة ـ مذكرة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال ، كليّة العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، السنة الجامعية 2010 –2011 ، ص73 .

[2] ـ بلعـرابي عبد الكـريم ، نعيمي توفيـق، الحـالات القانـونيّة لإنهـاء خدمـة المـوظف العمـومي في القـانون الجـزائري ، مجلة دفاتر السّياسـة والقـانون ، العـدد 16 ، جـانفي 2017 ، ص204 .

[3] ـ زيـاد عـادل ، المرجـع السّـابق ، ص 26 . نقـلا عن
SID LAKHDAR Fafa , Le Régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires algériens, Revue du conseil d'Etat , Numéro Spécial Alger ,2007 ,p 69 .

[4] ـ يحي قـاسم علي سهـل، المرجــع السّابق ، ص126 ،127 .

هذا و قد اتجه **بوالشعير سعيد** الى أن: " الإجراء الإداري يهدف الى حسن سير المصلحة الإدارية في حين الإجراء التأديبي هدفه أوّلا و أخيرا المعاقبة على الخطأ المرتكب" [1] ، في حين يرى **عوابدي عمار** أنّ لإجراء الإداري"سلطة مقرّرة للسّلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر أوتقتنع بذلك، دون أن يكون الموظف المفصول قد ارتكب مخالفة تأديبيّة " [2].

ممّا سبق يتّضح أن الخطأ المرتكب من قبل الموظف هو أساس اتخاذ الإدارة للإجراء التأديبي ضدّه، بخلاف الإجراء الإداري الذي لا يرتكزعلى الخطأ المهني كأساس لقيام المسؤولية التأديبيّة للموظف، و لقد سبقت الإشارة الى أن العزل في ظل الأمر رقم 06-03 لا يتخذ إلاّ بسبب إهمال المنصب ، وعليه فإنّ السّؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصّدد ، **هل يعتبر اهمال المنصب خطأ وظيفيّا حتى يمكن القول أن العزل جزاء تأديبي أم لا ؟**

إنّ الإجابة عن هذا السّؤال تقتضي بالضّرورة الرجوع الى الأحكام المتعلقة بتصنيف الأخطاء المهنية الواردة في الأمر 06-03 [3] ، والتي يتضح من خلالها أنّ اهمال المنصب ليس مصنفا ضمنها ، و انّما ورد النص عليه خارج مجال هذا التصنيف، غير أنّ ذلك لا يمنع من أن يكون اهمال المنصب خطأ مهنيا، خاصة بالنظر إلى أنّه ورد في نص المادة 184 ، هذه الأخيرة جاءت تحت الفصل الثالث المتعلّق بـ **"الأخطاء المهنيّة"** من الباب السّابع المتعلق بالنّظام التأديبي كما أن الأخطاء المهنية حسب المادة 160 من الأمر رقم 06-03 وردت على سبيل المثال لا الحصر[4]، ضف الى ذلك أن وضعيّة اهمال المنصب لا تتحقق إلاّ في حالة الغياب المتتالي الذي يعتبر من الأخطاء المهنية التي تستوجب المعاقبة عليها تأديبيا [5] ،خاصّة بالنظر لما يشكّله هذا الأخير من اخلال بالواجبات الأساسيّة للموظف [6] .

تأسيسا على ما سبق تحليله يمكن القول أن اهمال المنصب خطأ مهني و الجزاء المقرّر له هو جزاء تأديبي، وقد اتجه في هذا السياق **"PLANTEY** " إلى أنّه :"من الطبيعي أن يُشّكل إهمال المنصب خطأً مهنيًّا " [7] .

مبدئيا يظهر أن هذا التكييف يتعارض مع مضمون الأمر رقم 06-03 ، الذي حدّد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، و لم يدرج العزل ضمنها، كما يتعارض أيضا مع التكييف القانوني للعزل الذي أورده المرسوم التنفيذي رقم 17-321 باعتباره اجراء اداري، خاصة وأن هذا الأخير لا يؤسس على الخطأ المهني، مثلما تم بيانه سابقا.

---

[1] ـ بوالشعير السّعيد ، المرجع السّابق ، ص 87 .

[2] ـ عوابدي عمار ، مبدأ تتدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دار هومة ، الجزائر د ط ، د س ، ص530

[3] ـ صنّف الأمر رقم 06-03 الأخطاء المهنيّة إلى أربعة درجات في نص المادة 177 منه ، ثم حدّد المخالفات التي تنتمي لكل درجة في نص المواد من 178 إلى 181 على التوالي .

[4] ـ للتفصيل أكثر حول الأخطاء المهنيّة في الأمر رقم 06ـ 03 انظر مراد بوطبة ،المرجع السابق ، ص ص352 - 353 .

[5] ـ أنظر المادة 207 من الأمر رقم 06ـ03،المرجع السابق، و للتفصيل أكثر أنظر المرسلة رقم 893 المؤرخة في 2015/01/15 تتعلق بالإعذار في حالة إهمال المنصب الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية موجهة إلى مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي .

[6] ـ أنظر بالتفصيل المطلب الثاني ، المبحث الثاني ، من هذا البحث .

7-voir: PLANTEY Alain , La fonction publique , traité général , 2 éme Edition ,Litec , PARIS , 2001, p 451.
« L'abandon de poste constitue naturellement une faute professionnelle. »

غير أن الأمر لا يبدو كذلك ، بحيث اتجـه **الشيخلي عبد القادر** إلى أنّ :" بعض الفقهاء والشّراح أيّدوا فكرة الجمع بين الجـزاء التأديبـي و الإجراء الإداري ، تأسيسا على أن الأخير ليس اجراءا تأديبيا"[1] ، و تلجأ السلطة الرئاسيّة لفصل الموظف بهذا الأسلوب، لسببيـن :

أوّلهما: أنّ القانون التأديبي لا يوّفر لها اختصاصا الا بفرض الجزاءات قليلة الشّدة .
ثانيهما: أنّ النصوص التأديبية توفر قدرا كبيرا من الضمانات للموظف المتهم، و هو الأمر الذي يدفع السلطة المذكورة بتجاوز هذه النصوص التي ستطول إجراءاتها أو لا تحقق مآرب هذه الأخيرة ، و هذا هو الأساس المقنع للجزاء .[2]

بالرجوع الى المرسوم التنفيـذي رقم 17-321 يتضـّح أنّه وبالرغم من إقراره أنّ العزل إجراء إداري يصدر دون أي ضمانة تأديبيّـة [3]، إلاّ أنّه ألزم الجهة الإدارية المختصة في حالة إلغاء قرار العزل أن تأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء[4] ، وهو ما يؤكد أن العزل جزاء تأديبي ،كون الجزاءات التأديبية وحدها هي التي تمّر على اللجنة المتساوية الأعضاء،[5]عكس الإجراء الإداري الذي تنفرد في اتخاذه السلطة الإدارية المختصة ولعّل تكييف التنظيم للعزل بأنّه إجراء إداري مرّده تفادي الإجراءات الطويلة التي يمّر بها الإجراء التأديبي وما يشكّله هذا الأخير من آثار خطيرة على حسن سير المرافق العموميّة.

أمّا بخصوص صدوره دون أي ضمانات تأديبية، فيرى أغلب الفقه الفرنسي[6] ،أنّه يمكن للإدارة أن تصدر قرار العزل بسبب تخلي العون عن وظيفته دون تطبيق الشكليات المنصوص عليها في المجال التأديبي، بما أنه يتوجب وبصفة مسبقة توجيه إعذار للمعني بالأمر من أجل الإلتحاق بمنصب عمله .

من مجمل ما تم التطرق إليه يمكن تكييف العزل بأنّه إجراء إداري من نوع خاص ، و هذا لا يتعارض مع التكييف الوارد في نص المادة 3 المرسوم التنفيذي رقم 17- 321.

---

[1] -الشيخلي عبد القادر ، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار النشر للفكر و التوزيع ، الجامعة المستنصرية ، بغداد، الجامعة الأردنية ،عمان،(د ط) ، سنة 1983 ، ص 328 .

[2] - الشيخلي عبد القادر ، المرجع نفسـه ، ص429 .

[3] - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 ، المرجع السابق .

[4] – المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17 – 321 ، المرجع نفسه .

[5] – المادة 165 من الأمر رقم 06 –03 ، المرجع السابق ،

[6] -Voir : DEFORGES JEAN Marc , Droit de la fonction publique , , 1ére édition , PARIS 1986 , p 232
« Ne constituent pas un abandon de poste ….. un refus de rejoindre son poste qui ne serait pas précédé d'une mise en demeure adressé à l'agent par lettre recommandé avec avis de réception …….. »
Voir aussi : SALON Serge , SAVIGNAC Jean-Charles , la fonction publique -notions essentielle,éditions Sirey, PARIS 1985 , p 224
«Dès lors la radiation des cadres pouvait être prononcée sans que soient observées les formalités prescrites en matière disciplinaire ; il suffisait au préalable que l'intéressé ait été mis en demeure de reprendre ses fonctions . »

المطلـب الثـاني : تمييـز العزل عن باقـي النظـم المشـابهـة لـه

تتقـارب بعض المصطلحـات القانونيّـة إلى حدّ يمكن الجزم ـ أحيـانا ـ بأنّها متـرادفـات مـن حيث المعنى من جهـة ، وتشابه آثارها و نتائجها وبعض إجراءاتها القانونيّة من جهة أخرى ، إلاّ أنّ هذا التباين أحيانا يكون بفعل المشرّع بغير قصد لعدم تمييـزه بين هذه المصطلحات ، ممّا يضع الفقه والقضاء أمـام محاولات واجتهادات من أجل رفع اللّبس والغموض عنها . وهو الأمر الذي واجه ولازال يواجه مصطلح ونظـام عـزل الموظف بسبب إهمال المنصب وما يميّـزه عن باقي الأنظمة المشابهة له، التي عالجها المشرّع في الأمر رقم 06ـ03 ، وعلى هذا الأساس سيتم التطرّق إلى تمييـز العـزل عـن النظـّم التي تـؤدي إلى إنهـاء الخدمـة **(كفـرع أوّل) و** من ثَمَ تمييـز العـزل عن بعض النظم التي لا تؤدي إلى إنهاء الخدمة **(كفـرع ثانٍ).**

الفـرع الأوّل : تمييـز العزل عـن النظـّم التي تـؤدي إلى إنهـاء الخدمـة

سوف يتم التطرّق في هذا الفرع إلى تمييز العـزل عن التسريح وعن الفسخ التأديبي و عن الإستقالة وعن الإحالة على التقاعد ، نظرا للتشابه الكبير بينها بإعتبارها مصطلحات تنتمي لحقل الشغل والعمل والوظيف .

الفقـرة الأولى : تمييـز العزل عـن التسـريح

تختلف صوّرالتسريح في مجـال الوظيفة العموميّة، فمنها التسريح التأديبي ، ومنها التسريح غير التأديبي ،رغم أنّ القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لم يفرّق بينها [1]، إلاّ أنّ التمييز في هذا الصّدد وارد بين**"العـزل"** و**"التسريح التأديبي"** كونهما يتّحدان ويتشابهان في الكثير من الجوانب، وهذا ما يصعب التفريق بينها ، لدرجة استعمال البعض لهما استعمـالا متقاربًا [2] .

وعلى هذا الأساس فإنّ التمييـزّ لا يشمل صورة **"التسريح غيرالتأديبي"** ،الذي تتّخذه الإدارة من أجل إقصاء الموظف وحرمانه من وظيفته دون ارتكابه لأي خطأ تأديبي[3]، ذلك لأن الخطأ المهني هو أساس التّـلاقي بين **"العزل"** و**"التسريح التأديبي"**خاصّة وأن الأمر 06- 03 قرن بينهما في نص المادة 185 التي نصّت على أنّه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح ــ التأديبي ــ أو العزل أن يوّظف من جديد في الوظيفة العموميّة .

---

[1] ــ أدرجت المادة 163 من الأمر رقم 06 ـ03، التسريح ضمن الجزاءات التـأديبيّة من الدرجة الرابعة ، وهذا ما يفيد أن التسريح وفقا لهذه المادة يُقصد به التسريح التأديبي، في حين نصّت المادة 85 من الأمر نفسه على إمكانيّة تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق أو تعويضات، وهذا ما يبيّن أن التسريح المقصود به هنا هو التسريح غير التأديبي.

[2] ـ على سبيل المثال: الهاشمي خرفي الذي اتجه إلى أنّ العزل عقوبة من الدرجة الرابعة بموجب المادة 163من الأمر 06-03، أنظر:هاشمي خرفي، الوظيفة العموميّة على ضوء التشريعات الجزائريّة وبعض التجارب الأجنبيّة ،دار هومة، الجزائر،2012 ، ص222 .

وكذا زياد عادل الذي اتجه إلى أنّ إهمال المنصب سبب من أسباب التسريح غير التأديبي .

ــ أنظـر : زياد عادل ، المرجع السابق ، ص124 .

[3] - voir :TAIB Essaid Droit de la fonction publique ,Editions -Distribution HOUMA, ALGER,2005 , pp183-185.

جدير بالذكر أنّ المنشور رقم 5 المؤرخ في2004/02/10[1] ، قد فرّق بين الموظف المسرّح تأديبيا والموظف المعزول بخصوص مسألة عدم التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وذلك بنصّه أنّ الموظف الذي صدر في حقّه العزل بسبب إهمال المنصب يمكنه الترشح لتوظيف جديد بعد موافقة المصالح المركزيّة للوظيفة العموميّة، أمّا الموظف الذي كان محل تسريح تأديبي فلا يمكنه الترشح مجدّدا للتوظيف في قطاع الوظيفة العموميّة .

تبعا لما تقدم يمكن القول أنّه ،على الرغم من التشابه الكبير الموجود بين التسريح التأديبي والعزل باعتبارها من أسباب إنهاء خدمة الموظف العمومي، إلاّ أنهما يختلفان من نواحٍ عدّة يمكن تلخيص بعضها فيما يلي :

- التسريح التأديبي جزاء تأديبي من الدرجة الرابعة يتم إقراره ضدّ الموظف الذي يرتكب خطأً مهنيّاً من الدرجة نفسها [2] ، في حين يُتخَّذ العزل بسبب إهمال الموظف لمنصبه نتيجة التغيّب لمدّة خمسة عشر(15) يومًا متتاليّة على الأقل دون أن يكون له مبرّرا مقبولا، وهذا ما نصّت عليه المادة 185 من الأمر رقم 06–03 وأكدّه المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 في المادة 2 منـه .
- يُتخذ التسريح التأديبي بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء [3] ، بخـلاف العزل الذي يتخذ انفـراديّاً من قِبَلِ السّلطة الإداريّة المختصة بعـد الإعـذار.[4]
- التسريح التأديبي يمكن أن يكون محل تظلم من طرف الموظف المعني أمام لجنـة الطّـعن المختصة في أجل أقصـاه شهر من تاريخ تبليغ القرار[5] ، في حين قرار العزل يمكـن أن يكون محل تظلم من طرف الموظف المعزول أمام السّلطة الإداريّة التي أصدرته في أجل شهرين من تاريخ تبليغـه .[6]

الفقـرة الثانيـة : تمييـز العزل عن فسخ العقـد بسبب إهمـال المنصب

تتكوّن الإدارة العموميّة من حيث وعائها البشري أو مواردها البشريّة من فئات كثيرة ، فإلى جانب الموظف العام هناك الأعوان المتعاقدون، إذ ليس من السّهل أن تحصل الإدارة العامة على مناصب قارة أو دائمة ، فهذا أمر يستوجب إجراءات مُعقدة ، لذا أصبح التعاقد هو الحل ا لأنسب والأسرع لشغل بعض المهام التي بينّتها النّصوص دون سـواها .[7]

---

[1] ـ المنشـور رقم05/ك خ/م ع وع /2004 الصّادرعن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 2004/02/10 **(الملحق رقم 1)**

[2] ـ أنظر المادة 163 والمادة 181 من الأمر رقم 06 ـ 03 ، المرجع السابق

[3] ـ أنظر المادة 165 الفقـرة 2 مـن الأمـر رقم 06 ـ 03 ، المرجع نفسه .

[4] ـ أنظر المادة 11 من المرسـوم التنفيـذي رقـم 17 ـ 321 ، المرجع السابق .

[5] ـ المادة 175 من الأمر رقم 06 ـ 03 ، المرجـع السّابق .

[6] ـ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 ، المرجـع السـابق .

[7] ـ بوضياف عمار، الوظيفة العامّـة في التشـريع الجـزائري ـ دراسة في ظل الأمر رقم 06 ـ 03 والقوانين الأساسيّة الخاصّة مدّعمة بإجتهـادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2015 ، ص25 .

ولقد تنـاول المشرّع الجزائري نظـام التعـاقد في (**ق أ ع و ع**) الصّادربموجب الأمر رقم 06 –03 في المواد من 19 إلى 25 تحت الفصل الرابع بعنوان **"الأنظمة القانونيّة الأخرى للعمل"**، ومن أجل تنظيم و تأطير نظـام التعـاقد صـدر المرسـوم الرئـاسـي رقـم 07–308 المـؤرخ فـي 2007/09/29 ،[1] هـذا الأخيـر حدّد في الفصل السّابع منه النّظام التأديبي الذي يخضع له العون المُتعاقد، بحيث نصّت المادة 68 من المرسوم نفسه على أنّه : " إذا تغيّب العون المتعاقد مدّة عشرة (10) أيّام متتاليّة دون مبرّرمقبول ، تتخذ السّلطة الإداريّة المُختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب ،دون إشعارمسبق أو تعويض بعد إعذاره مرتيـن."

من خـلال هذه المادة يُستخلـص أنّ فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب ، جزاء تأديبي يتعرّض له العون المتعاقد في حالة ما إذا تغيّب عن منصب عمله لمدة عشرة (10) أيّام متتاليّة دون مبرّر مقبول ، ويترتب عنه فسخ أو انحلال العقد الذي يجمع المتعاقد بالإدارة المُستخدمة ، ويصبح كأن لم يكن ، حيث يعود طرفي هذا العقد إلى ما كانا عليه قبل انعقاده.

ممّا سبق يتضح أنّه ،رغم التشابه الموجود بين إجراء الفسخ بسبب إهمال المنصب وإجراء العزل في كونهما يُؤديان إلى قطع العلاقة التي تربط الموظف أو العون المتعاقد بالإدارة دون أن تقترن إرادتهما بإرادة السّلطة الإداريّة المختصة، حيث تكفي إرادة الموظف أو العون المتعاقد لوحدها لفك العلاقة التي تربطه بالإدارة المختصة ،كما أنّ كلاهما قائم على أساس الغياب المتتالي .

إلاّ أنّهـما يختلفـان من عـدّة جوانب يمكن تلخيصها فيما يلي :

- أنّ جـزاء الفسخ يتعلّق بالعون المتعاقد الذي تربطه علاقة تعاقديّة مؤقتة مع الإدارة ، في حين إجراء العزل يتعلّق بالموظف العمومي الذي تربطه بالإدارة علاقة قانونيّة أساسيّة وتنظيميّة .[2]

- أنّ إجـراء فسخ العقد بسبب إهمال المنصب يُقرّر في حالة غياب العون المتعاقد عن منصبه لمدة عشرة (10) أيام متتاليّة دون مبرّر مقبول ، أمّا إجراء العزل فيتم اتخاذه في حالة غياب الموظف عن منصبه لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتاليّة من الغياب .

- أنّ فسخ عقد العون المتعاقد لا يترتب عليه عدم التوظيف من جديد في الوظيفة العموميّة، بخلاف العزل الذي يترتب عليه هذا الأثر .

---

[1]– مرسوم رئاسي رقم 07– 308 مؤرخ في 2007/09/29 يحدّد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بسيرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ،ج ر،العدد61 ، الصّادرة بتاريخ 2007/09/30 ، ص 24.

[2] – المادة 7 والمادة22 من الأمر رقم 06 – 03 ، المرجع السابق .

الفقـرة الثـالثة : تمييـز العـزل عـن الإستقـالة من الوظيفـة

لقد حرص المشرّع الجزائري بموجب الأمر رقم 06 ـ03 على تمكين الموظف العمومي من إنهاء العلاقة الوظيفيّة بينه وبين الإدارة المختصة عن طريق تقديم استقالته ، بإعتبارها سبب من أسباب نهاية الخدمة الواردة في المواد من 217 إلى 220 من الأمر المذكور، غير أنّ ما يمكن ملاحظته هو أنّه لم يُعْـط تعريفا للإستقالة ، وحسنـاً فعل بذلك لأنّه ترك المجال مفتوح للفقه من أجل تعريفها، حيث اتجـه **بوضيـاف عمـــار** إلى أنّ الإستقالة حسب النصوص السّـابقة الذكـر : " حق للموظف ،غيـرأنّه يُمارسها في إطار القانون، فإذا أراد التخلي نهائيّا وقطـع العلاقة الوظيفيّـة تعيّـن عليه أن يقدم طلبا مكتـوبا يفصـح صـراحة فيه عن رغبته في الإستقـالة "[1] .

كما ذهب **طيّـب السعيـد** إلى أنّ الإستقالة :"حق للموظف العمومي يُقدّمه كتابياً و بإرادته لإنهاء الرابطة الوظيفيّة التي تجمعه بالسّلطة صـاحبة التعييـن، إذ يقتضي الأمر إبداء رأيها لسريان مفعـولـها "[2].

غير أنّ هناك من اتجه إلى أنّ الإستقالة نوعان ، إمّا **صريحة** يفصح فيها الموظف عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ السّـن القانونيّة للمعاش، في شكل طلب يُقدمه إلى الجهة الإداريّة التابع لها ، فتجيبه على طلبه خلال مدّة معيّنة ومُحدّدة قانونا ، وإمّا استقالة **ضمنيّة** تتمثل في مواقف معيّنة يتخذها الموظف، ويعتبرها المُشرّع في بعض الدول قرينة على أنّه قد قصد بها ترك الوظيفة نهائيًا [3]، أمّا بالنسبة للنصـوص التشريعيّـة للوظيفة العموميّة في الجزائر فإنّه لم يتم العثور فيها على نص يشيرإلى الإستقالة الضمنيّة، التي تفيد أنّ الموظف وبمجرّد تركه للخدمة دون أن يتقدم بطلب بذلك يفصح فيه عن إرادته في مغادرة الوظيفة يعتبر في حكم المستقيل [4].

إنّ عدم معالجة التشريعات الجزائريّة المتعلقة بالوظيفة العموميّة مسألة الإستقالة الضمنيّة التي تناولتها بعض الأنظمة الوظيفيّة المقارنة [5]،لا يعني إطلاقا عدم تنظيم مسألة الترك أوالتخلي عن الوظيفة ، إذ سبقت الإشارة إلى أنّ كل من الأمر رقم 66 ـ133 والمرسوم رقم 85 ـ59 اعتبر ترك الوظيفة دون عذر مقبول سببا كافيّا لقطع العلاقة بين الموظف والإدارة المُستخدمة ، وهذا ما أكّده بشيء من التفصيل الأمر رقم 06 ـ03 والمرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 من خلال النّص على أنّ كل موظف في الخدمة يتغيّب خمسة عشرة (15) يوما متتاليّة على الأقل دون مبرّر مقبول يُعْتبر في " **وضعيّة إهمال المنصب**"والتي سيتم التفصيل فيها في المبحث الثاني .

---

[1] ـ بوضياف عمار، المرجـع السّابق ، ص 165 .

[2] -voir : TAIB Essaid , Op- cit , p181 .

[3] ـ أنظر في هذا الصّدد :

ـ بن عمران محمد الأخضر ، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبيّة في التشريع الجزائري، "دراسة مقارنة "، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم القانونيّة والإداريّة ،كليّة الحقوق قسم العلوم القانونيّة والإداريّة، جامعة الجزائر2006،ص426.

ـ بدري مباركة ، التنظيم القانوني للإستقـالة في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقيّة ، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة، جامعة سعيدة ، الجزائر، العدد الثاني ، سنة 2014 ، ص 25 .

[4] ـ بن عمران محمد الأخضر ، المرجع نفسـه ، ص428 .

[5] ـ أنظرعلى سبيل المثال المادة 81 من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنيّة الكويتي رقم 15 لسنة 1979 التي تنص على أنّه إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن لمدة 15 يوم متصلة أو ثلاثين يوما غير متصلة خلال 12 شهرا، يُعتبر مستقيلا بحكم القانون.

على ضوء الأحكام التي جاء بها الأمر رقم 06–03 ،وما انتهى إليه الفقه الجزائري في التعريفات السّابقة للإستقالة ، يُستخْلص أنّهـا حق مُعترف به للموظف ، يتخذه بإرادته من أجل قطع الرابطة الوظيفيّة التي تجمعه بالإدارة المختصة ، فهي بذلك سبب من أسباب النهاية الإراديّة أو العاديّة للعلاقة الوظيفيّة ، بحيث لا تنفرد بها الإدارة عند اتخاذها، وهذا ما يميّز الإستقالة عن العزل الذي يُعتبر **إجـراء إداري عقابي** تنفرد به هذه الأخيرة عند اتخاذه ، بالتالي فهو سبب من أسباب النّهاية اللّإراديّة للعـلاقة الوظيفيّـة .

أخيرا تجدر الإشارة إلى أنّه لا يمكن أن تكون الإستقالة إلاّ بطلب كتابي وصريح من الموظف يُعبّر فيه عن إرادته في وضع حد للرابطة الوظيفيّة التي تجمعه بإدارته ، وفي انتظار رد الإدارة، يجب عليه أن يُواصل القيام بمهامه[1] ، بالتالي فإنّ عدم احترام الموظف لإجراءات الإستقـالة وتركه لمهامه أو وظيفته وانقطاعه عنها قبل قبولها يجعله في حالة إهمال المنصب [2] ، وبذلك تتخذ إجراءات العزل ضده .

الفقـرة الرابعـة : تمييـز العـزل عـن الإحـالة على التقـاعد

تعّد الإحالة على التقاعد أو الحق في المعاش نتيجة طبيعيّة لإنتهاء خدمة الموظف ،أي من إجراءات التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة، سواء تم ذلك بناء على طلب الموظف بمحض إرادته أو بتدخل الإدارة المستخدمة لبلوغ الموظف السّن القانوني للتقاعد [3] ، وبذلك يتشابه العزل بسبب إهمال المنصب مع الإحالة على التقاعد في كونهما صورتان من صور إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر رقم 06 –03، إلاّ أنّ الإختلاف الجوهري بينهما يكمن في أنّ الإحالة على التقاعد تعتبر حق من حقوق الموظف العمومي[4] ،متى استوفت كل شروطها[5] ، وقد تقرّر في بعض الحالات بناء على طلب الموظف [6] ، في حين أنّ العزل إجراء إداري انفرادي يُتخذ أساسا بسبب إهمال الموظف لمنصب عمله ، فهو بذلك **جزاء إداري تأديبي** وليس حق يُطالب به الموظف العمومي . [7]

تأسيسا على ذلك فإنّ العزل بسبب إهمال المنصب يُعّد من أسباب النهاية غير الإراديّة للعلاقة الوظيفيّة التي تربط بين الإدارة والموظف العام ، بخلاف الإحالة على التقاعد التي تعتبر من بين أسباب النهاية الإراديّة للخدمة أو العلاقة الوظيفيّة .[8]

---

1 -Voir : DEFORGES Jean Marc, Op-cit , p 229 .

2 -Voir : TAIB Essaid ,Op.cit , p184 .

[3] ـ محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)،دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص276.

[4] ـ أنظر المادة 33 من الأمر رقم 06 –03 ، المرجع السّابق .

[5] ـ أنظر حول شروط الحق في المعاش أو التقاعد ، المواد من 6 إلى 11 من القانون رقم 83- 12 ،المؤرخ في 1983/07/03

[6] ـ أنظر المادة 61 مكـرّر من قـانون رقم 16– 15 المؤرخ في 2016/12/31 يعدل ويتمم القانون رقم 83 –12 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلّق بالتقاعد ، ج ر العدد78 صادرة بتاريخ 31 /2016/12، والتي نصت على أنّ الإستقالة من معاش التقاعد في بعض الحالات يكون بطلب من الموظف دون سواه .

[7] ـ انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17 – 321 ، المرجع السّابق

[8] ـ أنظر: جدو فاطمة الزهراء وآخرون ،النّظام القانوني للوظيفة العموميّة وفقا للأمر رقم 06 ـ 03 ، سلسلة مباحث في القانون ، دار بلقيس ، الجزائر، (د ط ، د س ن) ، ص ص 160 –162 .

جـدير بالتنبيه أنّ المشرّع الجزائري في ظل **(ق أ ع وع)** المتضمن الأمر رقم 66 – 133 أدرج الحالة التلقائيّة للتقاعد ضمن الجزاءات التأديبيّة من الدرجة الثانيّة ،[1] بخلاف ذلك المرسوم رقم85– 59 الذي لم يُدْرج الإحالة التلقائيّة للتقاعد ضمن الجزاءات التأديبيّة [2] ، أمّا الأمر رقم 06 – 03 السّاري المفعول ، فقد أقّر الإحالة على التقاعد بإعتبارها حالة من حالات انتهاء الخدمة ولم يُدْرِجها ضمن الجزاءات التأديبيّة .[3]

ولقد اتجه في هذا السّياق **زياد عادل** إلى أنّ المشرّع قد أحسن صنعا عند إلغائه الإحالة التلقائيّة للتقاعد من لائحة الجزاءات التأديبيّة المنصوص عليها في الأمر رقم 06 –03 ، لأنّه لا يُستساغ إدراج هذا الإجراء ضمن الحالات الطبيعيّة لإنهاء خدمة الموظف العمومي بناءً على وصوله الّسن القانونيّة للتقاعد أو بطلب منه ،ثم من ناحيّة أخرى ينص المشرع على إدراج الإحالة التلقائيّة على التقاعد ضمن لائحة الجزاءات التأديبيّة.[4]

الفـرع الثاني: تمييـز العـزل عـن بعض النظـم التي لا تـؤدي إلى إنهـاء الخـدمة

يقترب ويتداخل مفهـوم العـزل مع مفاهيـم واصطلاحات قانونيّة أخرى، دفعت الفقهاء والباحثين في العلوم القانونيّة للبحث في معانيها من أجل رفع اللُّبْس وإزالة الغموض عنها ، لاسيما أنّ القضاء هو الآخر وجد صعوبات في استخدامها أمام الكمّ الهائل من القضايا المعروضة عليه للفصل فيها وجوبا، لذا سيتـم التطرّق في هذا الفـرع إلى التمييـز بين العـزل والتـوقيـف التحفـظي ، ثّـم التمييز بين العـزل و الشّطـب وأخيـرا تمييـــزه عن الإستيـداع .

الفقـرة الأولى: تمييـز العـزل عـن التوقيــف التحفظي

يُعتبرالعزل بسبب إهمال المنصب ،حسب نص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم17–321 ، إجراء إداري يُتخَذ بموجب قرار معلّل من السّلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار ، أمّا بالنسبة للتوقيف فقد ذهب **بوحميدة عطاء الله** إلى أنّه:" إجراء تحفظي يتضمن إبعاد الموظف عن عمله إذا إتهم بإرتكاب جريمة تأديبيّة أو جنائية أو هو اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتا" [5] ، كما اتجه كذلك **الطيّب السعيـد** إلى أنّ التوقيف :" لا يعتبر عقوبة تأديبيّة لكنه إجراء إداري يُتخذ تحفظيًّا في مواجهة الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيما، أو أفعالا من شأنها أن

تُؤدي إلى المتابعة الجزائيّة، فهو إجراء تحفظي مؤقت يتخذ من طرف سلطة التعيين في إطار أفعال تستحق هذا الإجـراء من أجـل المثول للمساءلة التأديبيّـة أو الجـزائيّة.[6]

[1] ـ أنظر المادة 55 من الأمـر رقم 66 – 133، المرجـع السّـابق .
[2] ـ أنظر المادة 124 من المرسوم رقم 85 – 59 ،المرجع السّـابق .
[3] ـ أنظر المادة 163 والمادة 216 من الأمر 06 – 03 ، المرجـع السّابق .
[4] ـ زياد عادل ، المرجع السابق، ص 43 .
[5] ـ بوحميـدة عطاء الله ، المرجع السابق ، ص31 .
[6]- voir : TAIB Essaid , Les garanties disciplinaires dans le statut de la fonction publique ,Revue du conseil d'Etat , numéro spécial . Alger 2007 , p106 .

ولقد كرّس المشرّع الجزائري بموجب الأمر رقم 06-03 إجراء التوقيف ونظم أحكامه ، كما ميّز بين صوّره ، **فالصّورة الأولى** تتعلّق بالوقف الإحتياطي الذي يتخذ من طرف السلطة المختصة في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يُؤدي إلى جزاء من الدرجة الرابعة والذي يترتب عليه توقيف الموظف المعني عن مهامه ، إضافة إلى خصم نصف راتبه ، ويسري هذا الأثر إلى غاية الفصل في الأفعال المنسوبة إليه .[1]

أمّا **الصّورة الثانيّة** فتتعلّق بالوقف عن المهام بقوة القانون والذي يتقرّر في مواجهة الموظف الذي كان محل متابعات جزائيّة لا تسمح ببقائه في منصبه، ويترتب على توقيفه عن مهامه بالإضافة إلى خصم نصف مرتبه أو أكثر، ويسري هذا الأثر إلى غاية صدور حكم نهائي عن المتابعة الجزائية "[2] .

يُسْتخلـص ممّا سبق ، أن إجراء التوقيف يتشابه إلى حدّ كبيـر مع إجراء العزل ، بإعتبار كلاهما إجراء إداري يُؤدي إلى إنهاء خدمة أو مهام الموظف العام ، غير أنّ هناك فرق جوهري بينهما وهو أنّ التوقيف إجراء يُؤدي إلى إنهاء المهام مؤقتا ، ولا يقطع العلاقة الوظيفيّة بين الموظف والإدارة ، في حين أنّ إجراء العزل يُؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بصفة دائمة ، بالتالي تنفك الرابطة الوظيفيّة التي تجمعه بالإدارة .

جـدير بالتنبيه أنّ إجـراء التوقيف هو إجراء سابق عن العزل ، حيث نصّـت المراسلة رقم 893 المتعلّقة بإعذار الموظفين الموجودين في حالة إهمال المنصب على أنّه :" في حالة انعدام إمكانيّة إثبات الرفض لأي سبب كان ، سواء تم توجيه الإعذارات عن طريق البريد أو عن طريق المُحْضِر فإنّ على الإدارة توقيف الموظف المعني وانتظار مهلة خمسة عشر(15) يوما ابتداءًا من تاريخ أوّل غياب، فإنّ لم يلتحق بمنصبه أو لم يُقدّم ما يُبرّرغيابه يُعْزَل، طبقا للإجراءات التنظيميّة الساريّة المفعول، لاسيما أحكام المادة 184 من الأمر رقم06 -03 المؤرخ في 15 جويليّة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة ."

الفقـرة الثانيّـة : تمييـز العـزل عـن الشطـب

في بادئ الأمر يجب التنبيه إلى أنّ استعمال مصطلح الشطب في قطاع الوظيفة العموميّة قد ينصرف معناه إلى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل أو إجراء الشطب من قائمة المستخدمين ، فأما عن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل فتعني حذف إسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالترقيات، وبالتالي حرمانه من الترقيّة بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول نافذ المفعول، ويشترط لتوقيعه أن يكون الموظف المعني بها قد تمّ قيد اسمه في قائمة المرشحين للترقيّة وإلاّ كان توقيع هذه العقوبة ضربا من الخيال ، إذ أن عقوبة الشطب من جدول الترقيّة هي عقوبة تمّس مزايا الوظيفة المفترضة للترقيّة المشروطة بالقيد في جدول الترقيّة وحينئذ يلغى قيد الموظف من الجدول المذكور [3] .

[1] ـ أنظر المادة 173 من الأمر رقم 06 ـ 03 ، المرجع السّابق .
[2] ـ أنظر المادة 174 من الأمر رقم 06 ـ 03 ، المرجع نفسه .
[3] ـ محارب علي جمعة ، المرجع السابق ، ص ص 266 -268 .

ولقد كرّس الأمر رقم 06 –03 في نص المادة 163 الشطب من قائمة التأهيل بإعتباره جزاء تأديبيّاً من الدرجة الثانيّة ،غير أنّه يبقى على قدر من الخطورة ،كونه يحرم الموظف من الترقية ،وبما يقترن بها من آثار ماليّة ،ولو أنّ الموظف يبقى محتفظا بحقّه في التسجيل لاحقا . [1] .

فعلى هذا الأساس ، يختلف الشطب من قائمة التأهيل عن العزل بسبب إهمال المنصب في كون الأوّل لا يُؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفيّة ، بخلاف العزل الذي يُعد سببا من أسباب إنهاء خدمة الموظف العمومي ، بالتالي إنهاء الرابطة الوظيفيّة .

أمّا بخصوص إجراء الشطب من قائمة المستخدمين ،فيتم مبدئيا دون الحاجة إلى مراعاة الشكليات المنصوص في المجال التأديبي، بل إنّ الممارسة العمليّة أثبتت أن الشطب من تعداد المستخدمين يتم دون الحاجة مسبقا إلى إخطار الموظف ، بعد معاينة عدم عودة الموظف إلى عمله بعد انقضاء فترة الإجازة أوالإستيداع ، غير أنّ التسيير العادي للمسار المهني للموظف يقتضي إلتزام الإدارة بتوجيه إخطار أوّل ثم ثانٍ ، تُعذر فيه المعني بضرورة إلتحاقه بمنصب عمله تحت طائلة تطبيق القانون ، ولاسيما الحكم المطبق على المتخلين عن وظائفهم [2].

وفي هذا السّياق، نصّت المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 في فقرتها الثانية على أنّه : " يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرّض لها الموظف المعني من عزل و **"شطب"** من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله."

من خلال هذا النص يُستخلص أنّ الشطب من تعداد المستخدمين ماهو إلاّ أثر أو نتيجة مترتبة عن العزل وبذلك يعتبر الشطب من قائمة المستخدمين بمثابة الإجراء اللاحق على صدور القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .

الفقـرة الثالثـة : تمييـز العزل عـن وضعيّـة الإحالة على الإستيـداع

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفيّة قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة ، وفي مُقابِل ذلك استفادته من راتبه المقرّر قانونا وحقّه في الترقيّة ' فإنّه وخروجا عن المعتاد قد تُوّقف الرابطة الوظيفيّة مؤقتا لسبب من الأسباب التي حدّدها القانون بعنوان الإحالة على الإستيداع [3] .

فطبقا للأمر رقم 06–03 تتمثل الإحالة على الإستيداع في ايقاف مؤقت لعلاقة العمل، يترّتب عليه توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدميّة وفي الترقيّة في الدرجة وفي التقاعد [4] .

ولقد عرّف **بوحميدة عطاء الله** الإحالة على الإستيداع بأنّها:"وضعيّة من وضعيات الموظف وليست صورة من صوّر إنهاء علاقة العمل تُوّقف العمل لمدة معيّنة،غالبا ما تكون سنة قابلة للتجديد،ولايستفيد منها سوى الموظف المرّسم، أمّا المتربص والمتعاقد، فلا حق لهما فيها"[1].

[1] ـ بوقرة أم الخير ، المرجع السابق ، ص79 .
[2] ـ مقدم سعيد ، المرجع السّابق ، ص281 .
[3] ـ بوضياف عمار ، المرجع السابق ، ص 145 .
[4] ـ المادة 145 من الأمر رقم 06 ـ 03 ، المرجع السابق .

وتكون الإحالة على الإستيداع وفقا للأمر رقم 06 ــ 03 بقوة القانون في الحالات التاليّة :

- في حالة تعرّض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المُتكفّل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .
- للسّماح للزوجـة الموظفة بتربيّة طفل يُقّل عمره عن خمس سنـوات .
- للسّماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنتـه .
- لتمكيـن الموظف من ممارسة مهام عضو مسيّر لحزب سياسي .[2]

إضافة إلى الحالات السّابقة المقرّرة بقوة القانون، يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الإستيداع لأغراضٍ شخصيّة ، لاسيما للقيام بدراسات أوأعمال بحث، بطلب منه ، بعد سنتين من الخدمة الفعليّة.[3]

جدير بالذكر، أنّ الحالات التي تكون فيها الإحالة على الإستيداع بقوة القانون ، تمنح لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها سنتين خلال الحياة المهنيّة للموظف العمومي ، أمّا بالنسبة للإحالة على الإستيداع لأغراض شخصيّة فتُمْنَحْ لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنيّة للموظف ، كما أنّ الإحالة على الإستيداع وفي كل الحالات السّابقة الذكر تتخذ بموجب قرار إداري فردي من طرف السلطة الإداريّة المُخْتصة ، وتنقضي بمجرّد انتهاء المدة المُقرّرة لها قانونا ، على أن يتم إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصليّة بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد بعد انقضاء فترة الإحالة على الإستيداع [4] ، غيـرأنّ الموظف الذي لا يلتحق بمنصب عمله بعد انتهاء المدّة المُقرّرة في القرار الإداري المتضمن الإحالة على الإستيداع، تتخذ ضده إجراءات العزل بسبب إهماله لمنصبه [5] .

تأسيسا على ما سبق ، يمكن القول أنّه رغم التشابه الموجود بين الإحالة على الإستيداع والعزل في كون أنّ كلاهما يتخذ بموجب قرار إداري انفرادي من طرف السلطة الإداريّة المختصة،إلاّ أنّهما يختلفان في عدّة جوانب،ولعّل أهّم ما يميّزهما هو أنّ الإحالة على الإستيداع حق للموظف يُقرّر في حالات مُحدّدة قانونا و يترتب عنها الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل ، وبعد انقضائها يُعادُ إدماج الموظف المعني في منصبه الأصلي وبقوة القانون، حيث اتجه في هذا السّياق **بوحميدة عطاء الله** إلى أنّ:" الإحالة على الإستيداع شبيهة للطلاق الذي يقع بين الزوجين ، يفرق بينهما ،مع بقاء الأمل في العودة إلى الحياة المشتركة "[6]، في حين العزل **إجراء إداري عِقابي** يُؤسس عند إهمال الموظف لمنصبه ، ويترتب عليه قطـع العـلاقة الوظيـفيّة ، بصفة دائمة وعدم التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العموميّة .

---

[1] ــ أبو حميدة عطاء الله ، المـرجع السابق ، ص ص34 ــ 36.

[2] ــ المادة 146 من الأمر رقم 06 ــ 03 ، المرجع السابق .

[3] ــ المادة 148 من الأمر رقم 06 ــ 03 ، المرجع نفسه

[4] ــ المادة 149 والمادة 152 من الأمر رقم 06 ــ 03 ، المرجع نفســه .

[5] ــ منشور رقم 164 مؤرخ في 1999/06/01، يتعلّق بالإحــالة على الإستـيداع ،صــادر عن المدير العام للوظيفة العموميّة

[6] ــ بوحميدة عطاء الله ، المرجع السابق ، ص 38 .

المبحـث الثـاني : إهمـال المنصـب كأساس لعـزل الموظـف العمـومي

تعتبر وضعيّة إهمال المنصب نقطة الإرتكاز التي تتمحور حولها كل إجراءات العزل، كما أنّها السّبب المباشر والوحيد الذي يؤدي إلى تدخل السلطة الإداريّة المختصة لممارسة الصلاحيات المتاحة لها وفقا لمنطق الفاعليّة المخوّل لها قانونا،من أجل ضمان وكفالة حسن سير المرفق العام، غير أنّه، ونظرا لما يترّتب عن وضعية إهمال المنصب من آثار خطيرة على الوضعية القانونية للموظف،أقّر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 في إطار تكريس منطق الضمان حالات المبرّر المقبول ، والتي تنتفي بها وضعية إهمال المنصب رغم إثباتها ضد الموظف.

ولدراسة هذا السّبب الذي يؤدي إلى مسؤوليّة الموظف العمومي يستلزم الأمر التطرّق إلى مفهوم وضعيّة إهمال المنصب في **مطلب أوّل،** ثم حالات انتفاء وضعيّة إهمال المنصب في **مطلب ثـانٍ**.

المطـلب الأول : مفهـوم وضعيّة إهمـــال المنصب

يُعتبر إهمال المنصب من بين المسائل الهامّة التي أثارت جدلا واسعا من الجانب القانوني والقضائي والفقهي، وهذا لعدم الإجماع والإستقرار على موقف موّحد لهذه الوضعيّة ، ولتحديد مفهوم وضعيّة إهمال المنصب يتطلب الأمر التطرّق إلى المقصود بوضعيّة إهمال المنصب في **افرع أول** ،ومن ثم شّروط تحقق وضعيّة إهمال المنصب في **فرع ثان،** و أخيرا تحديد الطبيعة القانونية لوضعيّة إهمال المنصب في **فرع ثالث.**

الفـرع الأوّل : المقصـود بوضعيّـة إهمـال المنصب

إنّ البحث في وضعيّة إهمال المنصب كسبب لعزل الموظف يتطلب الوقوف على المعنى الحقيقي والدقيق لهذة الوضعيّة ،بإعتبارها أساس توقيع العزل والسّبب المباشر لتطبيقه ، وحتى يتم الإلمام والإحاطة بجوانب المسألة ، سيتم التطرّق في هذا الفرع إلى كل من التعريف القانوني والقضائي والفقهي لهذه الوضعيّة.

الفقـرة الأولى : التعـريف القـانـوني لوضعيّـة إهمـال المنصـب

بالرّغم من أنّ **إهمـال المنصـب** تمّت معالجته في كل من الأمر رقم66-133 والمرسوم رقم 59/85 وكذا الأمـر رقم 03/06 ، إلّا أن كل هذه النصوص القانونيّة لم تعط تعريفا صريحا **لوضعيّـة إهمـال المنصـب** ، بيد أنّـه و بصـدور المرسـوم التنفيـذي رقـم 321/17 تم تخصيص الفصل الأوّل منه لتعريف **وضعيّـة إهمـال المنصب،** بحيث نصّـت **المادة 2** منه على أنّه :

" يُعتبـر في وضعيّة إهمـال المنصـب كل موظف في الخدمة يتغيّب خمسـة عشرة (15) يوما متتاليّـة ، على الأقـل ، دون مبـرّر مقبـول...."، كما أضافت **المادة 3** من المرسوم نفسه على أنّ: " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرّر مقبول إجـراء إداري،يُتخذ بموجب قرار معلّل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضـمانات التأديبيّـة والقانونيّـة الأساسيّـة ."

باستقراء نص المادتين السّابقتين نستشف أنّ التنظيم أورد تعـريفا مركبا لإهمال المنصب يتماشى مع مضمون نص المادة 184 مـن الأمر03/06،حيث يقتضي هذا التعريف توّفر مجموعة من الشّروط ،مرتكزا في ذلك على عدد الغيابات التي يرتكبها الموظف والمحددة بخمسة عشر(15) يوما متتالية دون مبـرّر مقبول ، وبهذا يكون التشريع والتنظيم قد أقّر قرينـة قانـونيّـة لا يمكن إثبات عكسها إلاّ عن طريق المبرّر المقبول ، فبمجرد الغياب للمدة السّابقة الذكر يُعتبر الموظف في وضعيّة إهمال المنصب ، دون النظر أو الإعتداد بسبب الغياب إذا كان يُقصدُ به التخلي نهائيا عن الوظيفة أم لا ، (أي أنه لم يُميّز بين الإستقالة الضمنيّة واهمال المنصب) [1].

كما يتّضح من خلال نصّ المادة 3 السّابقة الذكر أنّ إجراء العزل لا يمكن اتخاذه من طرف السّلطة صاحبة التعيين إلاّ لسبب واحد فقط وهو إهمـــال المنصب ، الذي يُعتبر كأساس ومبرّر لإقرار العزل ، فهو النتيجة الحتميّة لإثبات وضعيّة إهمال المنصب في حق الموظف المتغيّب .

أضـف إلى ذلك ، ومن خلال القراءة القانـونيّة للنصين السّابقين يتضح أنّه تم استعمال مصطلح **" الإهمـال"** للدّلالة على الغياب الطويل والمستمر لأكثر من خمسة عشرة(15) يومًا ، وهو نفس المصطلح الوارد في الأمـر رقم 03/06 ، ومـن قبـله المرسـوم رقم 85 – 59 .

غيـر أنّ هذا المصطلح يبدو غير دقيق للتعبير عن الغياب المستمر، حتى ولو تم ربطه بمصطلح " **المنصب** "[2] ، إذ أنّ مصطلح الإهمال من الناحيّة اللغويّة لا يعني الغياب المستمـر وإنّما يعني" **التقصيـر**" ، "**عـدم العنـاية** "، " **التـرك** "....[3] ،وكان من الأفضل استعمال مصطـلح " **التـرك**" أو"**التخلي** "، فهذه المصطلحات أكثر دلالة على واقعة الغياب المتتالي[4] ، خاصة وأنّ الأمر رقم 133/66 استعمل مصطلح "**التـرك**" للدّلالة على الغيـاب الطويل والمتتالي[5].

إضافة إلى ذلك أنّه ، و بالعودة إلى المرسـوم التنفيذي رقـم321/17 والأمـر رقـم 03/06 باللغة الفرنسيّة [6] يُلاحظ أنهما أوردا مصطلـح " **Abandon**" والذي يعني باللغة العربيّة العربيّة تَـرْكُ أو تَخَـلٍ وليـس إِهْمَـالْ .[7]

---

[1] بتتبع الأحكام والقواعد التي أقرها الأمر رقم 06 – 03 يتضح أنه لم ينظم الإستقالة الضمنيّة واعتبر حسب المادة 184 كل غياب لأكثر من خمسة عشرة (15) يوما متتالية إهمالا للمنصب .

[2]– عرفت المادة 99 من القانون رقم 78-12 (الملغي) منصب العمل بأنه : **"** يعني مجموعة مهام معيّنة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل عدادها **. "**

[3]– الكتاني عبد الحق، **معجم اللغة العربيّة** (الشركة المغربيّة لتوزيع الكتاب)الدار البيضاء، المغرب، سنة2012–2013،ص534.

[4] – يعتبر مصطلح **"الترك" أو "التخلي "** من أكثر المصطلحات استعمالا في القانون العربي والمقارن على سبيل المثال المادة 169 من نظام الخدمة المدنيّة الأردني رقم 30 سنة 2007 ، وكذا الفصل 75 مكرر من ظهير شريف رقم 008– 58 –1، بتاريخ 24 فيفري 1958، بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العموميّة المغربيّة ، ج ر العدد2372 بتاريخ 11 أفريل 1958 .

[5]– المادة 67 الأمر رقم 66-133 والتي تنص :" كل انتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة مع أو دون ايقاف الحقوق في المعاش، ويُقرّرهذا العزل رغم الضمانات والإجراءات المنصوص عليها في المادتين 56 و57 أعلاه "

[6] -voir: Décret exécutif N°17- 321 du 02/11/2017 fixant les modalités de révocation du fonctionnaire pour abandon de poste , jora , N°66 du 12/11/2017.
- voir aussi : Ordonnance N°06-03 du15/07/2006 portant statut général de la fonction publique , jora N° 46, du 16/07/2006 .

[7] - Le petit LAROUSSE illustré , Librairie Larousse ,PARIS 1991 , p25 .
« ABANDON (n. m) , action d'abandonner, de quitter , de cesser d'occuper. abandon de poste .»

الفقـرة الثانيّـة : التعـريف القضـائي لوضعيّة إهمـال المنصـب

لقد استعمـل القضـاء الجزائري في العديد من قراراته مصطلح **"الترك"** أو**"التخلي"**، وذلك في إطار سعيه للإحاطة بمفهوم وضعيّة التخلي عن الوظيفة أو إهمال المنصب، غير أنه لم يستقر في ذلك ولـم يُعط تعريفا صريحا لها ، حيث ذهب المجلس الأعلى في أحد اجتهاداته القضائيّة إلى اعتبار الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه وبين الإدارة وبالتالي يفقد حقّه في الإستفادة من الضمانات المنصوص عليها في **(ق أ ع و ع)** [1] ، غير أنّه وفي اجتهاد آخر له ذهب إلى عكس ذلك حيث اعتبـر التخلي عن المنصب لا يقطع العـلاقة بين العون والمجموعة وإنما يُبرر الجزاء التأديبي .[2]

من خـلال الإجتهـادين السّـابقين يتّضـح أنّ القاضي الجـزائري متردّد بشـأن اعتبـار ترك الوظيفة قطع نهائي للعلاقـة بين المـوظف والإدارة فَيُصْبحُ حينئذٍ **ترك الوظيفة بمثابة استقالة ضمنيّـة ، أم هـو مُبـرّر لجـزاء تأديبـي لا يقطـع العـلاقة بين المـوظف والإدارة ويكـون بذلك قد ميّـز بين تـرك الوظيفـة والإستقـالة الضمنيّـة .؟**

جـديـر بالذكـر، أنّ مجلس الدولة الفرنسي ابتداءا من قضيّـة **"GIQUEL"** في حكـم له بتاريخ 21 /1950/04، اعتبـر هجـر الوظيفة غياب مستمر غير مرّخص به وهـو بمثابة استقالـة ضمنيّة، حيث كيّف حالة الموظف المتخلي عن وظيفته على أساس أنّه ينهي بمبادرته الخاصّـة العلاقة التي تربطه بالإدارة [3] ، كما ذهبت في نفس الإتجاه المحكمة الإداريّة العليا ومحكمة القضاء الإداري في مصر ،حيث اعتبرت الإنقطاع عن العمل بدون عذر أو إذن لمدة تتجاوز قدرا معينا في حكم الإستقالة [4] .

الفقـرة الثالثـة : التعـريف الفقهـي لوضعيّـة إهمـال المنصـب

هناك بعض المحاولات من الجـانب الفقهـي لإعطاء تعريف لترك الوظيفـة وتمييزها عن الإستقـالة الضمنيّة ،على غـرار الأستاذ **بوحميـدة عطـاء الله** الذي اتجـه إلى أنّه : " يُقْصَـد بتـرك الوظيفـة هنا تغيّب الموظـف مـع نيّتـه في التخلي الفـردي عنها دون تبليغ صريح ، وبذلك يتميز هذا الترك عن الهجـر الجمـاعي الـذي يتّخـذ صورة الإضراب ، وعن التغيّب الذي لا ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة ، فلا يعّد كل غياب هجـرًا للوظيفـة " .[5]

---

[1] ـ قرار المجلس الأعلى (دون رقم) مؤرخ في 1975/03/14، قضية(م.ع.م) ضد والي ولاية سطيف ، نشرة القضاة العدد1 ، 1978 ، ص 46 مقتبس عن سايس جمال ، الإجتهاد الجزائري في القضاء الجزائري، الجزء الأوّل، منشورات كليك ،الجزائر، الطبعة أولى،2013، ص44.

[2] ـ قـرار المجلس الأعلى رقم 66471 مؤرخ في 1989/02/11 ، قضية (م ش لبلدية بئر عابد و من معه) ضد (خ ع) المجلة القضائية ، العدد 3 ،1991 ، ص152 .

[3] ـ بوحميدة عطاء الله ـ المرجع السابق ،ص28 نقـلا عن :

Voir : SALON Serge et SOVIGNAC Jean Charlée , La fonction publique , Agent de l' Etat des collectivités locales et des grands services publics, DALLOZ , PARIS , 1976, p 123 .

[4] ـ وهيب عياد سلامة ،الفصل بغير الطريق التاديبي ورقابة القضاء ، دراسة مقارنة ،مكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة، مصر، د س ص ص123ـ130 .

[5] ـ بوحميدة عطاء الله ، المرجع نفسه ، ص27.

غير أنّ هناك جانب من الفقه لم يفرّق بين ترك الوظيفة ـ إهمال المنصب ـ والإستقالة الضمنيّة على غرار **زهدي يكن** الذي اتجه إلى أن ترك الوظيفة بدون إجازةّقانونية حالة من حـالات الإستقالـة [1] .

ممّـا سبق يتضّح أن إثبات نيّة الموظف العمومي وإرادته في قطع العلاقة التي تربطه بإدارته تعتبرعنصرا ضروريّا وهاما وفاصلا في تحديد مفهوم الإستقـالة الضمنيّـة وتميّزها عـن مفهـوم وضعيّـة إهمـال المنصـب ،بحيث إذا انصـرفت نيّة الموظـف إلى تـرك الوظيفة نهائيا ، ففي هذه الحالة يعتبر في وضعيّة استقالة ضمنيّة،أمّا في حالة عدم انصراف نيّة الموظف لترك الوظيفة نهائيا ففي هذه الحالة يعتبر في وضعيّة إهمال المنصب، وعلى هذا الأساس يصعب تحديد مفهوم هذه الأخيرة،التي تتطلب توافر مجموعة من الشروط مثلما سيتم التطرّق إليـه في الفرع الموالي.

الفـرع الثاني : شروط تحقّـق وضعيّـة إهمـال المنصـب

من خلال القـراءة القانونيّة للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 يتّضح أنّه لا يمكن اعتبار الموظف العمومي في وضعيّة إهمال المنصب إلّا إذا توافرت مجموعة من الشروط ، وهي كالتالي :

الفقـرة الأولى : أن يكون الموظف في وضعية خدمة [2]

نصّـت المـادة 2 مـن المرسوم رقم 321/17 صراحة على أنّه يُعتبـر في وضعيّـة إهمـال منصـب كل موظف في الخـدمة، ولقد عـرفت وضعيّـة الخدمـة بمـوجب الأمـر رقم 06 ـ03 على أنّـها : " الوضعيّة التي يمارس فيها الموظف فعليًّا المهـام المطـابقة لرتبته في المرفـق العمـومي الـذي ينتمـي إليـه " [3]، كمـا **حـدّد الأمـر نفسـه** الحالات المقرّرة لهذه الوضعيّة والتي لا يعتبـر الموظـف خلالها مهملا لمنصبه . [4]

من الملاحظ أنّ المادة 2 من المرسوم رقم17ـ321 اشترطت لتحقّق وضعيّـة إهمـال المنصـب أن يكون الموظف في الخدمة ، أي أن يعمل فعليا داخل المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، وعليه فإنّ الموظف الذي يكون في وضعيّـة قانونيّة أساسيّة أخرى (كالإستيـداع ، الخـدمة الوطنيّـة ، الإنتـداب ، خـارج الإطـار) [5] ، لا يمكن اعتباره في وضعية إهمال المنصب، بيد أنه بانتهاء المدة المقررة قانونا لهذه الحالات، يجب على الموظف أن يعود إلى وضعيّة الخدمة وإلا اعتبر في وضعية إهمال لمنصبه ، وبالتالي تتّخذ الإدارة المختصة إجراءات العزل ضده [6] .

---

[1] ـ بوحميدة عطاء الله ، المرجع السابق ، ص 27 نقلا عن : زهدي يكن ـ القانون الإداري ، الجزء الثاني ، منشورات المكتبة العصريّة للطباعة والنشر ، صيدا بيروت، لبنان 1982 ، ص403 .

[2] ـ لم يحدّد المشرع والتنظيم الحالات التي تتحقق فيها حالة إهمال المنصب ،غير أنه يمكن استخلاصها من خلال النصوص المنظمة لكل حالة على حده .

[3] ـ المادة 128 من الأمر رقم 06-03 . المرجع السـابق

[4] ـ نصّت المادة 129 من الأمر رقم 06-03 على أنّه :" ويعّد في وضعيّة الخدمة أيضا : الموجود في عطلة سنوية ، الموجود في عطلة مرضية أوحادث مهني ، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة ، المستفيد رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر ، الذي تم إستدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الإحتياط ، الذي إستدعي في إطار الإحتياط ، الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى . "

[5] ـ المادة 127 من الأمر رقم 06-03 ، المرجع السابق .

[6] ـ المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 ، المتعلّق بوضعيّة الإحالة على الإستيداع .

أمّا بالنسبة للعون المتربص الذي عين في وظيفة عمومية و أهمل منصبه فلا يمكن اعتباره موظفا عموميا مادام لم يرّسم بعد [1] ، و بذلك فإنّـه لا يمكن أن تطبّق عليه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، غير أنّه وبالرّغم من ذلك إذا تغيّب المتربص مدة خمسة عشرة (15) يوما متتاليّة على الأقل دون أن يكون له مبرّر شرعي، يعتبر في وضعيّة إهمال المنصب وتباشر السلطة المخوّلة صلاحيّة التعيين إجراء العزل ضدّه لكن بعد إعذاره مرتين [2] ، ويترتب على عزل المتربص بسبب إهمال المنصب نتيجتين أساسيتين هما :

- تسديد مصاريف التكوين في حالة استفادة المتربص من تكوين متخصّص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى .
- عدم التوظيف من جديد في الوظيفة العموميّة لمدة 3 سنوات .[3]

الفقـرة الثانيّـة : غياب الموظـف عن منصبـه

لقد خوّل كل من الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم321/17 [4] ، السّلطة الإدارية المختصة اللّجوء إلى تطبيق وضعيّة إهمال المنصب وعزل الموظف العمومي، في حال تغيّبه عن العمل لمدة خمسة عشر(15) يوما متتاليّة،ومن أجل إثبات وتطبيق **نظريّة التخلّي عن المنصب**،يجب على الإدارة صاحبة الإختصاص أن تتأكد من الغياب الجسماني للموظف، أمّا إذا كان حاضرا ويرفض ضمان القيام بالخدمة ،فلا يمكن اعتباره في حكم المتخلي عن المنصب، وفي هذه الحالة يخضع للنظام التأديبي المعمول به، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه،وعليه لا يمكن عزله من تعداد المستخدمين تطبيقا لنظرية التخلي عن المنصب [5] .

الفقـرة الثالثـة : ألاّ تقـل مـدّة الغيـاب عن خمسة عشـر(15) يوما متتاليّـة

يشترط في التغيّب المؤدي لوضعيّة إهمال المنصب أن يكون لمدة لا تقل عن خمسة عشرة (15) يوما متتالية ، كما يجب أن تكون مدّة الغياب مستمرة دون انقطاع ، ومن ثم فإنّ عدم التقيّد بمواقيت العمل أو الغياب التام والمتكرّرالذي لا يفوق خمسة عشرة (15) يوما متتاليّة ،لا يمكن اعتباره إهمالا للمنصب وإنّما خطأ مهني يعاقب عليه بخصم من الرّاتب يتناسب مع مدّة الغياب ، كما يعاقب عليه تأديبيًّا حسب جسامته [6] ، وتُحسب مدّة الإنقطاع للموظف الموجود في عطلة ابتداءا من اليوم الموالي لإنتهاء عطلته، إذا صادف هذا اليوم عطلة رسمية احتسب الإنقطاع من اليوم التالي مباشرة للعطلة [7] ، كما تُحْسَبُ مدّة الإنقطاع وبنفس الطريقة بالنسبة للموظف الموجودة في إحدى الوضعيّات القانونيّة الأساسيّة السابق ذكرها .

---

[1] ـ المادة 4 من الأمر رقم 06 ـ 03 ، المرجع السابق .

[2] ـ المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2017/11/2 ، يحدّد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ ،2017/12/12 ، ص 16.

[3] ـ المادة 30 ، من المرسوم نفسه .

[4] ـ المادة 184 من الأمر 06 ـ03 والمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 321

[5] ـ مقدم سعيد، المرجع السابق ، ص 335

[6] ـ المادة 207 ، الأمر رقم 06-03 ، المرجع السابق ، للتفصيل أكثر ، أنظر المراسلة رقم 893 الصّادرة من المديريّة العامّة للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .

[7] ـ أ بو زيد محمد عبد الحميد ، دوام المرافق العامة ، دار النشر العربية ، مصر،الطبعة الأولى 1995 ، ص 150

الفقـرة الرابعة : ألا يكـون للموظف مبـرّر مقبـول للغيـاب

أكّدت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 أن الغياب الذي يؤدي إلى وضعيّة إهمال المنصب هو الغياب الذي يتم بدون عذر مشروع ، وعليه إذا تغيّب الموظف لمدة (15) يوما متتالية أو أكثر وكان له مبرّر مقبول ، ففي هذه الحالة لا يعتبر مهمل لمنصبه ، ومن ثم لا يمكن تطبيـق وضعيّـة إهمـال المنصـب عليه ، ويعتبر المبرّر مقبولا ، حسـب نـص الفقـرة الثانيّة من المادة السالفة الذكر إذا كان متعلقا بمانع أو حالة قوة قاهرة ومثبت قانونا ، إذا بمفهوم المخالفة يعتبر المبرّر غير المقبول إذا لم يكن متعلق بالمانع أو حالة القوة القاهرة ، وفي هذه الحالة يتم إثبات وضعيّة الإهمال ويصدر قـرار العزل .

الفقـرة الخامسة : إعـذار الموظـف

يعتبر الإعذار من الإجراءات الأساسية والجوهرية التي يجب على الإدارة المختصة اتخاذها قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمـال المنصب [1] ، وقد اشترطت المادة 184 من الأمر رقم 06 /03 هذا الإجراء صراحة،وهذا ما أكدته المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، التي ألزمت الإدارة المختصة على اتخاذ إجراء الإعذار قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، وعليه فإنه لا يمكن إثبات وضعية إهمال المنصب، إذا لم يتم إعذار الموظف أصلا أو لم يتم تبليغه به وفقا للكيفيات المحدّدة في المرسوم التنفيذي المذكور، وفي حالة إصدار الإدارة لقرار العزل دون مراعاة هذه الكيفيات يعتبر قرارها باطلا وعديم الأثر .[2]

الفـرع الثالث : الطبيعـة القانونيّـة لوضعيّة إهمـال المنصب

بالرجوع إلى الأمر 06-03 يتّضح عدم إدراجه لوضعيّة إهمال المنصب ضمن تصنيفات الأخطاء المهنية ، وهذا ما يستلزم تحديد الطبيعة القانونية لهذه الوضعية من خلال تبيان أنها خطأ مهني يشكل إخلالا بالواجبات الأساسية للموظف العمومي ، ومن ثم الوقوف على الأركان أو العناصر التي يقوم عليها .

الفقـرة الأولى : إهمـال المنصـب إخـلال بالواجبـات المهنيّـة الأساسيّـة

إنّ غياب الموظف عن منصبه دون سابق إعلام ودون تعبير عن رغبته في الرجوع إلى وظيفته بعد إعذاره ، إنّما يُخِّلُ بواجبين أساسيين وهما كالتالي :

[1] - voir :Emmanuel AUBIN , Droit de la fonction publique , 4eme édition Gualino ,Lextenso 2010, p244.« L'autorité administrative ,doit d'une part , adresser au fonctionnaire concerné une mise en demeure explicite et , d'autre part , motiver sa décision . »

[2] ـ المادة 15 من المرسوم رقم17 -321 التي تنص على أنّه :" يعد باطلا وعديم الأثر، قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم ".

1ـ الإخلال بواجب القيام بالخدمة:

يُعّد القيام بتنفيذ االمهام من الواجبات الأساسية التي يخضع لها الموظف العمومي ، ذلك أن كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه[1]. وإن امتنع عن ذلك يصبح في وضع قانوني يترتب عليه عقوبات تأديبية [2] ، وبالتالي يجب على الموظف أن يؤدي عمله بنفسه و في الوقت و المكان المخصصين لذلك، وهذا هو الواجب الجوهري الأول على كل موظف يعمل في مرفق عام يمثل الدولة [3] .

وحتى يمكن إضفاء صبغة الخطأ التأديبي على وضعية إهمال المنصب يجب بالضرورة الرجوع إلى محتوى الإلتزامات التي يفرضها واجب تنفيذ الموظف المهام الموكلة إليه ، وذلك من أجل تبيان ما لوضعيّة إهمال المنصب من آثار سلبيّة على واجب القيام بالمهام .

إنّ واجب القيام بالخدمة يفرض على الموظفين جملة من الإلتزامات[4]، منها العمل والقيام بالمهام المرتبطة بالوظيفة كما هي محدّدة في القوانين الأساسية الخاصة بها ، ومن ثم فإن كل تغيّب عن العمل غير مرخص به ، يعتبر بمثابة خطأ ومن شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد ويعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل إلى حدّ العزل [5] ، حيث تعتبر المحافظة على أوقات العمل إحدى أهم هذه الإلتزامات .

وعلى هذا الأساس، نصّت الفقرة الثانية من المادة 207 من الأمـر رقم 06 ـ03 على أنّـه : " يعاقب على كل غياب غير مبرّرعن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب ، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " .

إنّ إخلال الموظف العمومي بواجب المحافظة على أوقات العمل عن طريق عدم انتظامه في الحضور كالتأخر عن العمل أو الإسراف في التغيّب عن طريق تكراره دون مبرّر شرعي يعتبر من الأخطاء والتصرفات التي تستوجب المعاقبة عليها تأديبيا [6].

تأسيسا على ما سبق ، وبما أن وضعية إهمال المنصب تتحقق عن طريق الغياب المستمر أو المتتالي فهي بذلك تشّكل إخلال بواجب القيـام بالمهام .

---

[1] - المادة 47 ، الأمر رقم 06-03 ، المرجع السابق .

2 voir :PIQUEMAL Marcel, Le fonctionnaire devoirs et obligations, BERGE. levrault, PARIS, 1963,p33.

[3] - محارب علي جمعة ، المرجع السابق ،370 .

[4] للتفصيل أكثر في الإلتزامات التي يفرضها واجب القيام بالخدمة أنظر علي جمعة محارب المرجع السابق،ص ص129ـ133

[5] ـ مقدم سعيد ، المرجع السابق ، ص 278 .

[6] - مراسلة رقم 893 مؤرخة في13 أكتوبر2015 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،المرجع السابق

2 ـ الإخـلال بواجـب الطـاعـة :

يأخذ واجب طاعة الرؤساء مفهومين ،أحدهما واسع يفرض على الموظف العمومي احترام دستور الدولة وقوانينها وحتى لوائحها ، وآخر يُؤخذ من مفهومه الضيق وهو المفهوم الذي اتجه إليه أغلب الفقه ، ويقصد به إلتزام الموظف بتنفيذ جميع الأوامر الصّادرة إليه من السلطة الأعلى[1] .

وعليه فهو لا يقتضي الخضوع للأوامر والتعليمات الصّادرة عن الرئيس المباشر فحسب ، إنّما لكل ما يصدر عن السلطة السلميّة في إطار تأديّة المهام المرتبطة بالوظيفة ، ومخالفة ذلك يعتبر خطأ من الدرجة الثالثة [2] ، إذ يُشكّل الإخلال بواجب الطّاعة خرقا للقانون وتهديدا لسير المرفق العمومي، لذلك تأتي قواعد المسؤوليّة لتعاقب الموظف المُخِّل بهذا الواجب و تـوّقع عليه الجـزاء المناسب ، فالإخلال لا تقتصر صورته على مجرّد عصيان أوامر الرئيس، إنّما يشمل صورة أخرى أهمّها ترك العمل والإنقطاع عنه ، حيث استقرت أحكام مجلس الدولة الفرنسي على أنّ الإنقطاع عن العمل يشكّل مخالفة تأديبيّة للخروج عن واجب الطاعة ممّا يستوجب الجزاء[3] .

مما سبق يتضح أن إهمال المنصب يعّد إخلالاً بواجب الطاعة، فهو خطأ تأديبي يقوم متى استوفت كل عناصره وهذا ما سوف يتم تناوله في الفروع الموالية.

الفقرة الثانية : إقـرار أركـان الخطـأ التأديبي في وضعيّة إهمـال المنصـب

إنّ الطّبيعة القانونيّة لوضعيّة إهمـال المنصب لا تقف عند مجرد اعتبار هذه الوضعيّة كخطأ تأديبي يمّس بواجبات مهنيّة أساسيّة ، إنّما تتجاوز ذلك لتتجلى وتتضح أكثر من خلال تحديد عناصر الخطأ وتطبيقاتها عليه، غير أن الأمر لا يبدو يسيرا بالنظر إلى الإختلاف الفقهي حول أركان الخطأ [4] ، وعلى العموم يمكن استخلاص هذه الأركان من خلال نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 وهي كما يلي :

1 ـ موظف ينسب إليه إهمال المنصب (الركن الشخصي)

من المعلوم أن الخطأ التأديبي لا يمكن أن يقع إلاّ إذا كان من ورائه موظف عمومي ، خاضع لقانون الوظيفة العموميّة [5] ، وهذا ما لمّحت إليه المادة 2 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 بنصها على أنّه :" يعتبر في وضعيّة إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيّب خمسة عشرة (15) يوما متتاليّة ،على الأقل ، دون مبرّر مقبول ."

---

[1] - voir :Emmanuel AUBIN, op-cit .p366 .
-concernant le devoir d'obéissant , Voir aussi :TAIB Said , Op –cit ,p 260 .
ـ أنظر ملاوي ابراهيم ، محمد دحدوح ، واجب الطاعة في الوظيفة ، طاكسيج كوم للدراسات والنشر وال توزيع ، الجزائر2005، ص 8،9 .

[2] أنظر المادة 180 ، الأمر رقم 06 – 03.

[3] ـ ملاوي ابراهيم ، دحدوح محمد ، المرجع السابق ، ص 134 ، 135 .

4ـ راجع في الأراء الفقهية حول عناصر الخطأ التأديبي ، بوالشعير سعيد ، المرجع السابق ، ص47 وما يليها

[5] ـ بوالشعير سعيد ، المرجع السابق، ص 49

ويُستفاد من هذا النّص أنّ وضعيّة إهمال المنصب لا تطبق إلا على الموظف الموجود في وضعية خدمة ، فالأساس هو ارتباط الخطأ ـ إهمال المنصب ـ بالعلاقة الوظيفيّة تقوم بين الإدارة والموظف [1] .

2 ـ الغياب المتتالي (الركن المادي)

يعتبر الجانب المادي ركنا أساسيا للخطأ التأديبي ويقصد به مادية الخطأ التأديبي أي المظهر الخارجي الذي يبرز فيه إلى العالم الخارجي، ويتمثل هذا الركن في فعل ايجابي كأن يقوم الموظف بفعل محظور عليه ، وقد يتمثل في فعل سلبي كما في حالة الإمتناع عن أداء الواجب المفروض عليه .[2]

ويتجلى الجانب المادي للخطأ التأديبي لوضعيّة إهمال المنصب في غياب الموظف عن منصبه لمدة لا تقل عن خمسة عشر(15) يوم متتاليّة دون أن يكون له مبرر شرعي مقبول، ويقع عبء إثبات غياب الموظف على الإدارة بما أنّها ملزمة بإعذاره وهذا ما أكدته المادة 2 السابقة الذكر، ومن ثم فإن الغياب المتتالي هو الواقعة التي تشكل الركن المادي لوضعيّة إهمال المنصب .

3 ــ إرادة الموظف في الغياب (الركن المعنوي) :

يعتبر الركن المعنوي أيضا ركنا أساسيا في الأخطاء التأديبية، وهوعبارة عن اتجاه إرادة الموظف إلى القيام بالفعل الإيجابي أوالسلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ الوظيفي [3] .

و بالعودة إلى المادة السابقة الذكر يستخلص أن الركن المعنوي لوضعية إهمال المنصب مفترض ، كما سبق تبيانه، فالتشريع والتنظيم لم يعتد بإرادة أوبقصد الموظف من الغياب وإنّما يفترض وجود رغبة واضحة لدى الموظف العمومي في قطع صلته بإدارته بعدم الرجوع إلى منصبه بعد إعذاره ، ومن هنا يتبيّن أن الركن المعنوي وبالرغم من أنه مفترض إلا أنه عنصر أساسي في إثبات وضعية إهمال المنصب ، وقد اتجه في هذا السياق **SALON**"سالون " إلى أنّه يجب أن يُترْجِم إهمال الوظيفة إرادة حقيقيّة في قطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة [4] .

المطلب الثاني : حالات انتفــاء وضعيّة إهمال المنصب

نصّت على هذه الحالات المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 والتي عرّفت المبرّر المقبول بأنّه كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني ، مثبتين قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعيّة والعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير و كذلك المتابعات الجزائيّة التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله.

---

[1] ـ بوالشعير سعيد ، المرجع نفسه ، ص 49

[2] ـ يحي قاسم علي سهل ، المرجع السابق ، ص 82

[3] ـ شطارة مصطفى ، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون التونسي والجزائري ، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، سنة 1974 ، ص 104 .

[4] - voir : Salon Serge , SAVIGNAC Jean-Charles ,Op-cit, p 227.

« L'abandon de fonction doit traduire une volonté certaine de rompre unilatéralement le lien unissant le fonctionnaire à l'administration . ».

من خلال هذه المادة يتّضح من جهة ،أنّه تم تحديد الحالات التي تنتفي بموجبها وضعيّة إهمال المنصب على سبيل المثال ممّا يوحي أن هنالك حالات أخرى ممكنة الوقوع ، ومن جهة ثانية يلاحظ إرتباط الكوارث الطبيعيّة بالقوة القاهرة باعتبارها حالة لا تتعلق بشخص الموظف، أما العجز البدني و المتابعات الجزائية فترتبط بالمانع على أساس أنّها حالات تمّس بشخص المعني، وهذا ما سيتم بيانه من خلال التطرّق إلى: حالة القوة القاهرة كمبرّر مقبـول للغيـاب **(فرع أوّل)** ثم إلى حالة المـانع كمبرّر مقبول للغياب **(فرع ثاني).**

الفـرع الأول : القـوة القاهـرة كمبرّر مقبول لإهمال المنصب

هناك أحداث غير مُتوّقعة يمكن أن يتعرّض لها الموظف أثناء مساره المهني، و قد تؤدي إلى حدّ مساءلته تأديبيًّا بما يُهدّد استقرار وظيفته و حياته المهنيّة و حتى الشخصيّة ، وهي ظروف لا دخل للإدارة أو الموظف فيها ، لكنها تنعكس سلبا حسن سير المرفق العمومي وعلى المسار المهني للموظف، ومراعاة لهذه الظروف كرّس المرسوم التنفيذي رقم17-321 السّالف الذكر حالة القوة القاهرة وجعل منها مبرّرا مقبولا لحالة إهمال المنصب، لذا سوف يتم التطرّق في هذا الفرع إلى المقصود بالقوة القاهرة ، ثم إلى شروط تحققها وبعدها إلى تصنيفاتها ، وأخيرا كيفية إثباتها.

الفقـرة الأولى : المقصـود بالقوة القـاهـرة

إعتمدت معظم التشريعات المعاصرة نظرية القوة القاهرة بما فيها التشريع الجزائري ، إذ وصفت المادة 127 من القانون المدني [1] القوة القاهرة بأنها بسبب أجنبي لا يد للشخص فيه ، غير أن هذا الوصف يحتاج إلى تحديد ، فالقوة القاهرة علاوة على عدم إمكان نسبته إلى الشخص الملتزم ، فعدم إمكانية التوقع وإستحالة الدفع هما الشرطان الواجب توفرهما في القوة القاهرة [2]،على خلاف المشرع الجزائري،عرّف المشرع المغربي القوة القاهرة في الفصل 269 من قانون الإلتزامات والعقود بأنّ : " القوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوّقعه كالظـواهر الطبيعيّـة (الفيضانات و الجفاف و العواصف و الحرائق و الجراد) و غارات العدّو و فعل السّلطة و يكون من شأنه أن يجعل الإلتزام مستحيلا "[3] .

غير أنّه ما يُلاَحظ على تعريف المشرع المغربي أنه أعطى أمثلة عن القوة القاهرة وبدأ بالظواهر الطبيعية وذكر بعضها على سبيل المثال ، كما يظهر من المرسوم التنفيذي رقـم 17-321 السالف الذكر أنه ربط القوة القاهرة بالكوارث الطبيعية وأوردها كحالة وحيدة على سبيل المثال لا الحصر.

---

[1]- القـانون رقم 07–05 ، المؤرخ في 13 ماي 2007 ، يعدل و يتمم الأمر رقم 58_75 المؤرخ في 26 سبتمبر سنـة 1975 و المتضمن القانون المدني ، ج ر العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 13 ماي 2007

[2]- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني ، النظرية العامة للإلتزامات ، مصادر الإلتزام ، المسؤولية التقصرية ، الفعل المستحق للتعويض ، دراسة مقارنة في القوانين العربية ، دار الهدى، الجزائر ، د ط ، سنة 2011 ، الجزائر ، ص 112 .
- راجع أيضا : علي فيلالي ، الإلتزامات ، الفعل المستحق للتعويض ، موفم للنشر ، الطبعة الثالثة 2015 ، ص ص 326 -327 .

[3]- الفصل 269 ، قانون الإلتزامات و العقود المغربي ، ظهير 12 أغسطس 1913 ، صيغة محينة بتاريخ 19 مارس 2015 ، الجريدة الرسمية المغربيّة ، العدد 6344 ،بتاريخ 19 مارس 2015 .

والجدير بالذكر أن المنشـور رقـم 1024 أورد حالة القوة القاهرة كمبرّر مقبول لإهمال المنصب ولم يربطها بأي ظاهرة طبيعيّة أو غيرها .[1]

وعلى هذا الأساس، يتّضح أنّ إدراج القوة القاهرة ضمن المبرّرالمقبول وربطها بصفة أوليّة وأحاديّة بالظروف الطبيعيّة ،إن دلّ على شئ ، فإنّما يدّل على كونها الحالة الغالبة على أرض الواقع هذا من جهة ، ومن جهة أخرى كونها الحالة الأكثر شيوعا و إحتجاجا بها من طرف الموظفين إتجاه الإدارة ، ومن أمثلة القوة القاهرة في مجال الوظيفة العامة تهدم الجسر الوحيد الرابط بين البلدة التي يقطن فيها الموظف و مقر عمله بسبب هطول أمطار غزيرة ما يؤدي بذلك إلى تعّطل حركة المرور و توّقف وسائل المواصلات ، أو أن تسقط الثلوج بشكل كثيف و مستمر لعدّة أيّام وتؤدي إلى غلق الطّرقات و شلّ حركة المرور، وبذلك عدم تمكّن الموظف من الإلتحاق بمنصب عمله لمدة خمسة عشرة (15)يوما متتالية على الأقل.

الفقرة الثانية : الشروط الواجب توفرها في القـوة القـاهرة

إذا حدثت قوّة قاهرة حالت دون إلتحاق الموظف بمنصب عمله لمدة خمسة عشر (15) يوما متتاليّة على الأقل ، وجب استيفائها لشروط حتى تُقبَل كمبرّرحقيقي وجدّي نوجزها كمايلي :

1 ـ عدم إمكان الموظف توقع حادث القوة القاهرة :

يجب أن تكون القوة القاهرة ممّا لا يمكن توقعه، فإذا كان من الممكن توقعه ، فيكون الشخص مُقصّرا إذا لم يتخذ الإحتياطات اللّازمة لتلافي ما يمكن أن يترّتب عليه من نتائج ، و لكن بشرط أن يكون الحادث لم يسبق وقوعه أصلا ، فالبراكين و الزلازل و الفيضانات غير العادية و الحروب كلّها حوادث سبق أن وقعت ، و مع ذلك فهي تعتبر قوة قاهرة طالما أنّها لم تكن متوّقعة في الوقت الذي حدثت فيه مرّة ثانيّة [2] .

أمّا كان بإمكان الموظف توّقع حالة القوة القاهرة خاصّة مع تطوّر وسائل الإعلام وتعدّدها من خلال بثّها لنشرات الأحوال الجوّية المرتقبة للأيّام المقبلة ،مثل هطول أمطار غزيرة أو تساقط ثلوج بكثافة وإستمرارها و كذا الرياح العاتيّة والأعاصير وغيرها وتقديم بذلك النّصـائح و الإرشادات لتجنّبها فهنا لا نكون بصدد قوة قاهرة .

1-voir circulaire N° 1024/SP/DG/DSEP/HM/93 du 21/12/1993,relative aux modalités de Mise en demeure des fonctionnaires en abandon de poste , émanant de la direction générale de la fonction publique .
حيث أنّ المنشور رقم 1024 المؤرخ في1993/09/21 ، المتعلق بكيفيات الإعذار في حالة التخلي عن المنصب، صادر المدير العام للوظيفة العموميّة ، حيث نص في إحدى فقراته فيما يتعلق بالقوة القاهرة كما يلي :
« Dans le cas où l'agent sollicite la réintégration de son après la période de suspension et sa révocation pour abandon de poste , son cas peut être soumis a commission de discipline, s'il justifie sa situation par un cas de force majeure ». (**الملحق رقم 02**)

[2]- محمد صبري السعدي ، المرجع السابق ، ص 112 .

وبخلاف ذلك ، فهناك بعض الحالات التي لم يتمكن العلم الحديث والوسائل المتطوّرة من إرصادها إلى حدّ الآن مثل الزلازل والبراكين وغيرها ، فلا يمكن توّقعها من طرف الموظف ، فهل يستطيع أن يدفع بعدم إمكانيّة توقّعـها ؟

2 ـ إستحالة دفع الموظف لحادث القوة القاهرة :

لا يكفي في الحادث لإعتباره قوة قاهرة أن يكون مستحيل التوقع ، بل يجب كذلك أن يكون الحادث مستحيل الدفع ، والمقصود بالإستحالة هنا الإستحالة المطلقة سواء كانت مادية أو معنوية، فإذا كانت الإستحالة بنسبة ، أي مقصورة على الملتزم فلا يعفى من المسؤولية ، و المعيار هنا معيار موضوعي و ليس ذاتي و هو معيار الشخص اليقظ [1] .

وما يلاحظ على هذا الشرط أن له صلة وثيقة بالشرط السابق لأن الموظف كلما تمكن من توقع الحادث الذي يحول بينه وبين إلتحاقه بمنصب عمله سهل عليه دفعه في غالب الأحيان ، أو على الأقل يتمكن من إتخاذ الإحتياطات اللازمة للتخفيف منه ، و لكي يبرّر الموظف حادث القوة القاهرة كسبب لغيابه المستمر عن منصب عمله لمدة خمسة عشر(15) يوما أو أكثر، يجب عليه إثبات عدم تمكنه من دفعها بكل الوسائل المتاحة لديه أثنائها بحيث يبذل كل ما في وسعه لتجنبها.

3 ـ أن يكون حادث القوة القاهرة خارج عن إرادة الموظف :

يقصد بخارجية حادث القوة القاهرة هو إنتفاء العلاقة السببية بين الحادث و فعل الملتزم ، أي أنه لا يمكن إسناد هذا الحادث بأي شكل من الأشكال إلى فعل الملتزم تحت أي ظرف سواء بصفة مباشرة و حتى غير مباشرة [2] .

وقد ذكرت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر خارجية القوة القاهرة حيث نصت على أنه : يقصد بعبارة مبرّر المقبول ، كل مانع أو حالة قوة قاهرة **خارجين عن إرادة المعني**''، ويستخلص من هذه العبارة عدم تدخل إرادة الموظف المتغيّب في إحداث القوة القاهرة سواء من قريب أو من بعيد ، فإذا تسّبب الموظف في وقوع الحادث أو ساعد على وقوعه فلا يعّد الحادث قوة قاهرة ، حتى ولو توّفر فيه الشرطان السّابقان ومن ثم لا يعفيه من المسؤولية و لا يستطيـع بذلك تبريـر الغياب.

وحسب نص المـادة فإنّ القوة القاهرة ترتبط على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية مع شرط أن تكون خارجة عن إرادة المعني ، فلا يمكن توّقع تدخل إرادة الموظف في هذه الحالة لأنها أصلا من فعل الطبيعة ، و بذلك يكون إحتمال توّفر إرادة المعني ضئيل، أمّا بالنسبة لحالة الإضراب فإذا دفع بها الموظف المتغيّب عن منصب عمله كقوة قاهرة فيحتمل تدخل إرادة الموظف ويتجسّد ذلك إذا كان مشاركا فيه ،أمّا إذا كان غير معني بالإضراب فلا تدخل إرادة الموظف في هذه الحالة.

[1]- محمد صبري السعدي ، المرجع السابق ، ص 113.
[2]- جدي نسيمة ، المرجع السابق ، ص 16و17-

الفقرة الثالثة : تصنيفـات القوة القاهـرة

ما يُلاحظ على نص المادة 2 أن المرسوم التنفيذي رقم 17 -321 السالف الذكر ، أنّه قد أورد القوة القاهرة وربطها على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية ،ممّا يستدعي توفر حالات أخرى على وجه العموم ، وبذلك تتعدد حالات القوة القاهرة فمنها القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية ومنها القوة القاهرة غير الناتجة عن الكوارث الطبيعية ، وسيتم التطرق إليها كالآتي :

1ـ القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية :

هي من صنع الطبيعة لا دخل لإرادة البشر فيها كالعواصف و الفيضانات ، الأعاصير ، الزلازل ، البراكين ، إرتفاع درجة الحرارة أو إنخفاضها بشكل كبير ، الأوبئة ، الجراد ، وكل الحشرات المؤذية... إلخ ، و هذه الظواهر الطبيعية لا تعد قوة قاهرة إلا إذا استحال دفعها و مقاومتها و درء نتائجها و أصبح معها التنفيذ مستحيلا ، مثال القوة القاهرة الطبيعية أيضا الحرائق التي تتسّبب فيها موجات الحرّ غير المتوقعة التي لا يمكن دفع نتائجها . [1]

وما يلاحظ أن المادة 2 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السّالف ذكره قد أدرجت الكوارث الطبيعية على سبيل المثال ، كحالة من حالات القوة القاهرة .

2: القوة القاهرة غير الناتجة عن الكوارث الطبيعية

إضافة إلى القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية هناك القوة القاهرة الناتجة عن حوادث على خلاف الطّبيعة ترجع أسبابها إلى فعل الإنسان سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، ومع ذلك تبقى معفيّة من المسؤولية متى توافرت شروط ذلك ، أهم الحالات في هذا المجال نذكر: الحرب، فعل الأمير ، الإضراب ، السّرقة ، الحريق [2] .

وبالرّجوع إلى نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السابق الذكر، يظهر أنّه ذكر الكوارث الطبيعية كحالة واحدة على سبيل المثال و لم يذكر الحالات الأخرى ، ممّا يوحي أنه ترك للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تحديدها ،وربّما تتعسف الإدارة في هذا الجانب وهذا ماقد يعود سلبا على مصلحة الموظف و يؤثر بذلك على مركزه القانوني.

الفقــرة الرابعة : إثبات القوة القاهرة

القاعدة العامة في مجال الإلتزام أن البينة على من ادعى ، أي أن من يدعي حقا على الغير أو على شيء ما يجب أن يقيم الحجة الدامغة على ادعائه ، و يبقى للمدعى عليه إثبات عكس هذا الإدعاء بالحجة أيضا ، فإذا تعذر على الملتزم تنفيذ إلتزاماته بسبب قوة قاهرة وجب عليه إثباتها حتى يتحلل من إلتزامه [3] .

---

[1]- جدي نسيمة ، المرجع نفسه ، ص 16 و17

[2]- جدي نسيمة ، المرجع نفسه ، ص 17 .

[3] محمد الكبشور، نظام التعاقد ونظريتا القوة القاهرة والظروف الطارئة ،دراسة مقارنة ، مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الأولى ، ، المغرب ،د س ، ص 25 .

إن إثبات القوة القاهرة مسألة دقيقة تطرح الكثير من المشاكل عمليا لتنوع الظواهر التي يمكن أن تعد قوة قاهرة على الرغم من تحديد الخصائص التي تميزها، وإعتمادا عليها نكيف حادثا معنيا على أنه قوة قاهرة ، ويسهل الأمر مع الحوادث الطبيعية كالزلازل والبراكين والفيضانات لمعرفة ما إذا كانت تشكل قوة قاهرة أم لا، فيثبت الملتزم وجود الحادث ثم يبين مساهمة هذا الأخير في وقف تنفيذ إلتزامه ، ولكن في بعض الحالات يصعب تكييف الحادث في حد ذاته ، نظرا لبقاء مسبباته مجهولة ،هل هي من فعل الطبيعة أم من فعل الإنسان، والذي يجب أن يتحمل في هذه الحال مسؤولية فعله ، فبعض الحوادث يطغى عليها الطابع القهري في حين أن في الحوادث الأخرى نجد مجرد قرائن يتبادل الطرفين إثباتها أو دفعها.[1]

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر يتبين أن القوة القاهرة ترتبط على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية وهي سهلة الإثبات بما أن صداها بلغ كافة أنحاء الوطن فلا لزوم على المدعي إثباتها بل إثبات تواجده في مكان الحادث وعدم تمكنه من دفعها ، أمّا بخصوص الحالات الأخرى المماثلة والمستوفية لشروط القوة القاهرة و التي لم يذكرها المرسوم و تندرج ضمن القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث غير الطّبيعية، فإنّ إثبات هذه الأخيرة يتعلق بالوقائع المادية ويتم بكافة الوسائل الممكنة قانونا ، كالقـرائن [2] ، و شهـادة الشهـود[3].

الفرع الثاني : حالة المانع كمبـرّر مقبـول لإهمال المنصب

حدّدت المادة 2 السابقة الذكر القوة القاهرة و المانع باعتبارهما حالتين تنتفي بموجبهما وضعيّة إهمال المنصب ولم تميز بينهما ، غير أنه وإستخلاصا من هذه المادة نجد أن ما يُميّز حالة المانع عن القوة القاهرة ، هو أن القوة القاهرة غيرمرتبطة بالموظف ، فهي حالة خارجية تتسبب فيها قوى خارجية مثل قوى الطبيعة أو أحداث من صنع الإنسان ، أمّا المانع فهو حالة مرتبطة بشخص الموظف مباشرة مثل العجز البدني و المتابعات الجزائية ،ورغم هذا الإختلاف بين الحالتين إلا أن هناك تداخل بينهما فيما يخص بعض الأحداث مما يصعب تمييزهما وبذلك سيتم التطرّق إليها كما يلي :

الفقـرة الأولى : العجـز البدني النـاتج عن مـرض أو حـادث خطيـر

يمكن أن يُصَاب الموظف بمرض أو يتعرض لحادث خطير يؤدي به إلى عجز بدني يمنعه من إلتحاقه بمنصب عمله وتتعدد هذه الحالات مما يستدعي التعرض إليها كالآتي :

1 ـ حالات المرض و الحادث الخطير :

ميّـز المشرّع الجزائري بين نوعين من المرض ، المرض العادي الذي لا يتصل بالوظيفة و لا بظروفها ، و إنّما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان .

---

[1]- جدي نسيمة ، المرجع السابق ، ص 39 ، 40 .

[2]- المواد من 337 إلى 340 ، من القانون رقم 07-05 ، المرجع السابق.

[3]- المواد من 333 إلى 336 من القانون رقم 07-05 ، المرجع نفسه .

و المرض المهني كونه المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني [1] ، و قد يكون المرض بنوعيه قصير المدى و الذي لا يتجاوزمدّته 6 أشهر، أوطويل المدى تتجاوز مدّته6 أشهر، ويصل إلى مدة أقصاها 3 سنوات[2]، و ينتج عن الإصابة بالمرض حق الموظف العمومي في الإنقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية [3]، و يترتب عن ذلك الإنقطاع توقيف راتبه [4]، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الإجتماعي في صورة أداء نقدي[5] ، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداءات عينية [6] .

إضافة إلى ماسبق ، فإن الموظف الذي يتعرض إلى مرض أوحادث خطيرسواء كان في إطار العمل أوخارجه ويتسبب له في عجز بدني يحول دون إلتحاقه بمنصب عمله لمدة خمسة عشر(15) يوما متتالية على الأقل ، فإن هذه الحوادث تنفي وضعية إهماله لمنصبه متى تم إثباتها ، وهذا ما يستخلص من نص المادة 2 السابقة الذكر .

وعلى هذا الأساس، فإن الموظف الذي يحوز شهادة طبية تثبت أنه كان في حالة مرضية حق له تبرير إهماله لمنصبه بسببها والطعن في قرار العزل الصادر في حقه، وهذا ما أكده مجلس الدولة في قراره رقم 7462[7] ، المؤرخ في 2003/03/25 وممّا جاء في حيثياته أن المدعي طعن بالبطلان في القرارالصادرعن مديرية التربية لولاية سطيف المتضمن عزله عن منصبه ،وأنه وبالرجوع إلى مستندات القضية وبالأخّص على الشّهادة الطبيّة المؤرخة في1999/04/07 المؤشر عليها من طرف الصّندوق الوطني للتأمينات الإجتماعيّة وكذلك بالنّظر إلى قرار لجنة العجز التابعة للصّندوق الوطني للتأمينات الإجتماعيّة والذي أشار لحق المعني في الإستفادة من عجز من الدرجة الاولى إبتداء من 1998/04/08 إلى غاية 2000/04/07.

---

[1]- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري (الجزء الأول) ،علاقات العمل الفردية ، (د م ج) ، د ط ، بن عكنون ، الجزائر، 1984 ، ص 243.

- راجع أيضا المادة 63 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 ، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983 ،المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-19 ، المؤرخ في 6 يوليو 1996 ، ج ر ، العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996 ، ص 16-18 .

[2]- المادة 201من الأمر رقم 06-03،المرجع السابق،والتي تنص على أنّه :"توقف العطلة السنويّة إثر وقوع مرض أوحادث مبرّر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضيّة ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به ."

[3]- المادة 201 من الأمر رقم 06-03 ، المرجع نفسه.

[4] -المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المرجع السابق.

[5]- المادة 3 من الأمر رقم 96-17 المورخ في 6يوليو 1996 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ،ج ر ، العدد 42 ، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996 ، ص6 .

[6] - المادة 4 من الأمر رقم 96-17 ، المرجع نفسه ، ص6 .

[7]- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية رقم 7462، صادر بتاريخ 2003/02/25 ، مجلة مجلس الدولة العدد 5 ، مقتبس عن بوضياف عمار ،المرجع السابق ، ص179

2 ـ إثبات العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطيـر :

الواجب على الموظف المريض أو المصاب أن يصرّح بحالته المرضية [1] ويقدّم تبريرا لها، و في الآجال المحدّدة قانونا أمام الجهة الإدارية المختصة، ليتجنب إصدار قرار في حقه يتضمن العزل بسبب إهمال المنصب [2]، أو يطعـن في القرار بعد صدوره [3] .

فلا يمكن للإدارة العموميّة رفض إستلام الشهادة الطبيّة مهما كانت الظروف، وبعد إستلامها يمكن للإدارة أن تعيّن طبيبا آخر لفحص الموظف في حالة شكّها في الشّهادة المقدمة،وهذا ما أكدّته المادة 203 من الأمر رقم 06ـ03 التي نصّت على أنه :" يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضيّة أن تقوم بإجراء مراقبة طبيّة إذا ما إعتبرت ذلك ضروريا ".
في هذه الحالة يتعين على الطبيب تقديم تقرير حول صحة الموظف ، فيمكن أن يكون رأيه مطابقا للشهادة المقدمة ، أو أنه يصرح أن الحالة الصحية للموظف لا تستدعي منه أي عطلة مرضية ، أو قد يقرر تعديل مدة العطلة المرضية [4] .

فإذا وقع للموظف حالة من هذه الحالات ، له الحق في تبريرها بما ينفي مسؤولية الغياب عن عاتقه ، و إذا لم تقبل الإدارة لمبرره وأصدرت قرار بعزله كان حقا له اللّجوء إلى القضاء ، وفي هذا السياق قضى المجلس الأعلى في قراره رقم 42898 الصّادر بتاريخ 01 /1986/02 [5] في قضيّة (ب، م) ضد وزير الصحة العموميّة ومن معه بإبطال القرار الإداري المؤرخ في 21 /1983/12 المتضمن عزل السيّد (ب م) .

ومما جاء في حيثياته أنّ السيّد (ب ، م) كان يعمل بمستشفى سيدي الشامي للأ مراض العقليّة بولاية وهران منذ 1964/08/20 بصفته سائق سيارة إسعاف وأنّه بتاريخ 21 /1983/02 أُصيب بمرض خطير جعله يتوقف عن العمل لمدة شهور بأمر من الطبيب المعالج .
وأنّ مديرة المستشفى قد رفضت بعد ذلك إرجاعه إلى عمله ، وأخبرته بقرار إداري على أساس أنّه كان في وضعيّة تخلٍ عن المنصب .

كما قضّت المحكمة العليا في قرارها رقم 71192 الصّادر بتاريخ 28 /07 /1990 [6]في قضيّة (ج ،م) ضد وزير الأشغال العموميّة ومن معه، ومما جاء في حيثياته أنّ السيّد (ج ،م) تقني في الأشغال العموميّة ويشتغل لصالح مصلحة الجسور والطرقات منذ 1957 وأنّه خلال سنة 1982 أُصيب بمرض عانى منه لمدة طويلة لكنه قدّم بانتظام الشهادات الطبيّة التي تثبت حالته المرضيّة وأنّه تم عزله بمقرّر صادر من والي ولاية تيارت في 28 /1982/08 .

---

[1] - المادة 13 من القانون رقم 83-13 ، المرجع السابق .
[2]- المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المرجع السابق.
[3] - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المرجع نفسه.
[4]- من المادة 16 إلى 18 من القانون رقم 83-13 ، المرجع السابق .
[5]ـ قرار رقم 42898 المؤرخ في 1986/02/01 الصادرعن المجلس الأعلى ،المجلة القضائيّة،العدد 03 سنة 1990، ص172 ، مقتبس عن : سايس جمال ، الجزء الأوّل ، المرجع السابق ، ص 258 .
[6] ـ قرار رقم 71192 المؤرخ في 1990/07/28 الصّادرعن المحكمة العليا، المجلة القضائيّة العدد 3، سنة 1992،ص154.

الفقرة الثانية :المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله

قد يتعرّض الموظف خلال مساره المهني أو حياته الشخصية إلى متابعات جزائية تمنعه من الإلتحاق بمنصب عمله ، مما يؤدي إلى إهمال منصبه فيتقرر في حقه قرار العزل وبذلك سيتم التطرق إلى الأسباب المؤدية إلى المتابعات الجزائية ثم إلى آثارها.

1 ـ الأسباب المؤديّة إلى المتابعة الجزائيّـة :

لقد نصت المادة 174 من الأمر 06 ـ 03 سالف الذكر أنه : " يوّقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه " و قد نصّت التعليمة رقم 276 بناءا على نص هذه المادة أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ، إلى السّلطة التي لها صلاحية التعيين ، ذلك بالنظر إلى طبيعة و خطورة الأفعال المنسوبة إليه ، و مدى صلتها بالوظيفة و تأثيرها عليها و تنافيها مع مهامه أو مساسها بسمعة الإدارة و مصداقيتها ، حتى و لو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل ، فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه تستدعي من المفروض بل ضرورة توقيف الموظف و هي :

- إذا كان رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه .
- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة ، او تمس بأمن الهيئة المستخدمة و ممتلكاتها ، و أعوانها كإستعمال العنف داخل أماكن العمل .
- إذا أثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة ، أو الإستعمال المتعمد للمزور منها .
- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب أو إحتيال أو إختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها [1] .

و فيها يخّص تعارض وجود الموظف في منصب عمله مع حسن سير عملية التحقيق ، فهذا الوضع لا يتصور إلا في حالة ما إذا كان وجود الموظف العام في أماكن العمل من شأنه أن يؤدي إلى تغيير الأدلة أو يؤثر على الشهود [2] .

2 ـ آثار المتابعـة الجزائيّـة :

إن المتابعة الجزائية يترتب عنها التوقيف التحفظي الذي يتم إبتداءا من تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية ، و في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك يكون من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائيّة ، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضدّ الموظف سواءا من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بإنعدام وجه المتابعة [3] .

[1]- تعليمة رقم 267 ، مؤرخة في 19 ماي 2015 ، صادرة من وزارة الداخلية ، تنظم كيفية تطبيق أحكام المادتين 174 و 175 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن (ق أ ع وع).(أنظر الملحق رقم 3.)

[2]- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ،الجزائر،2003، ص 112 .

[3]- التعليمة رقم 267 ، المرجع السابق .(الملحق رقم 3)

أما فيما يخص الإجراءات المتخذة ضد الموظف محل المتابعات الجزائية، فقد نصّت المادة 174 في فقرتها الأخيرة :" و في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا "[1] .

وهذا ما أكدّته البرقية الرسمية[2] المؤرخة في 8 جويلية 2008 الصّادرة عن المديريّة العامة للمواصلات السلكيّة و اللاسلكيّة الوطنيّة ، بخصوص الرّد على مراسلة إستفسار مرسلة من رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية باتنة ، تستفسر فيها عن كيفية إدماج و إعادة ترتيب الموظفين الموقوفين عن عملهم بسبب المتابعة القضائية بقولها :"أنهي إلى علمكم بأنه لا يمكن إتخاذ أي إجراء في حق المعنيين إلى غاية صدورحكم نهائي في حقهم ،وهذا طبقا لأحكام المـادة 174 من الأمـر 03– 06".

فعندما تتحقّق إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرّية (السجن أو الحبس) عن الأفعال المشار إليها سابقا ، والخاصة بالحالات التي تقتضي المتابعات الجزائية أو غيرها من الأفعال الخطيرة بموجب حكم قضائي، فإن العقوبة اللازمة هي التسريح التأديبي[3]، وليس العزل بسبب إهمال المنصب ، وفي حالة ما إذا كان الموظف محل متابعات جزائية ، لم تمكنه من الإلتحاق بمنصب عمله لمدة خمسة عشر (15) متتالية ولم يصل الإدارة خبره بذلك سواء من طرف النيابة العامة أو من طرف الموظف المعني ، يمكنه تبرير غيابه بعد ذلك أمام الإدارة ، وإذا لم تستجب هذه الاخيرة لطلبه ، حق له اللجوء إلى القضاء .

وقد قضى في هذا الصدد مجلس الدولة في قراره رقم10847الصّادر بتاريخ 2004/06/15 [4] بإبطال قرار العزل الصّادر في حق السيّد (خ،ع) ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه ، ومما جاء في حيثياته أنّه تبيّن أنّ المدعي كان محل متابعة جزائيّة من أجل اختلاس أموال عموميّة رفقة موظفين آخرين وبأمرمن النيابة العامة، وحيث أنّ المدعي استفاد من البراءة بموجب قرارنهائي ، وحيث أنّ المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي يوم 2000/09/02 وسُويّت وضعيته بعد صدور القرار الجزائي .

أخيرا تجدر الإشارة ، أنّ هناك حالات وموانع أخرى تعتبر كمبرّر مقبول إضافة إلى حالتي المانع المذكورتين في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكرعلى سبيل المثال قد تتحقق حالات أخرى ، ويكون بذلك للإدارة سلطة تقديرية في تحديدها ، و من أمثلتها كأن يصدر قرار بمنع المسافرين من السفر إلى بلدهم بالنسبة للقادمين من دولة إنتشر فيها وباء معد وكان من بينهم بعض الموظفين كانوا يقضون عطلتهم السنوية هناك ، فالعائق الذي يحول دون إلتحاقهم بمناصب عملهم يرجع إلى القرار الصادر بمنع دخولهم إلى البلد، ومن أمثلة حالة المانع كذلك غلق الدولة لحدودها في مواجهة مواطني بعض الدول لمدة تزيد عن خمسة عشر(15) يوما متتالية ، مما لا يتمكن معه هؤلاء من الإلتحاق بمناصب عملهم بعد إنتهاء عطلتهم ، ومن أمثلتها كذلك أن يعود سبب الغياب عن العمل إلى أمر صادر من السلطة التي تملك ذلك في الدولة التي سافر إليها، حال بينه وبين العودة إلى بلده ومباشرة عمله فيها ، كسحب جواز سفره من قبل سلطات بلده مثلا[5] .

---

[1]- المادة 174 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق .

[2]- برقية رقم 087975مؤرخة في 8 جويلية 2008صادرة من المديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكيّة الوطنيّة .

[3]- التعليمة رقم 267 ، المرجع السّـابق. **(الملحـق رقم 3)**

[4]- قرار رقم 10847 صّادرعن مجلس الدولة بتاريخ 2004/06/15 ، مجلة مجلس الدولة ،العدد 5 ، سنة 2004 ، ص147 . مقتبس عن سايس جمال ، الجزء الثاني ، المرجع السابق ، ص1263 .

- عبد العزيز سعد مانع العنزي ،النظام القانوني لإنتهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة – في الأردن والكويت رسالة ماجستير مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، قسم القانون العام، كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط سنة 2012 ، ص ص .106،105

خلاصة الفصل الأول

نخلص في نهاية هذا الفصل للقول بأنه بالرغم من اعتبار العزل حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفيّة ، إلاّ أنّه شَهِد تذبذبا من حيث استعماله التشريعي والقضائي عبر مختلف المراحل التي عرفها قطاع الوظيفة العموميّة الجزائري منذ الإستقلال إلى غاية صدور قانون رقم 90–11 المتعلّق بعلاقات العمل ، حيث اسْتُعْمِلَ تارة للدّلالة على الفصل التأديبي وتارة أخرى للدلالة على الفصل غير التأديبي ، وفي بعض الأحيان استعمِل بالمعنى الذي يُفيد التسريح، وهو الأمر الذي استحال معه تحديد مفهوم العزل أو التمييز بينه وبين الأنظمة المشابهة له خاصة التسريح .

غير أنه وبصدور الأمر رقم 06 – 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة، يمكن القول أن مصطلح العزل تميّز بالإستقـرار والثبات في ظل هذا الأخير ، بحيث أصبح يعنى بسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب والذي لا يتحقق إلاّ بالغياب المستمر لمدة خمسة عشر (15) يوما على الأقل ، وهذا ما ساعد على تحديد مفهوم العزل وتمييزه عن باقي الأنظمة المشابهة له .

وتأكيدا على هذا الإستقرار وبغيّة إزالة الغموض على إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، وكذا تقييد سلطة الإدارة في اتخاذه ، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 المحدّد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، والذي تم بموجبه إعطاء تعريف لإجراء العزل وتكييفه على أنّه إجراء إداري تتخذه السّلطة المختصة دون أي ضمانة تأديبيّة وذلك عن طريق تحديد مفهوم وضعيّة إهمال المنصب، كما تم تحديد من خلاله المقصود بالمبرّر المقبول والحالات التي يرتبط بها، وهي الحالات التي تنتفي بموجبها وضعيّة إهمال المنصب .

رغم كل هذا إلاّ أن مفهوم العزل ومفهوم إهمال المنصب لا يزال غامضا بالنظر إلى أن الأمر رقم 06 –03 لم يبيّن صراحة طبيعتهما القانونية ، وهو الأمر الذي استدعى البحث في المسألة .

الفصـــل الثـــاني
الضـــوابـط الإجـــرائيّـــة
الخـــاصة بالعـــزل
ونتـــائجـــه

الفصـــل الثـانـــي

الضّـوابط الإجرائيّــة الخاصّة بالعـزل ونتـائجــه

خـوّل الأمر رقم 06 ـ03 والمرسـوم التنفيـذي رقـم 17ـ321 للسّلطة الإداريّــة المختصة حق وضع حدّ للحياة الوظيفيّة عن طريق عزل كل موظف ثبتت في حقه وضعيّة إهمال المنصب . غير أنّه وبالنظر للآثار الخطيرة المترتبة عن إجراء العزل ، وتطبيقا للمبادئ والقواعد التي تحكم النظام التأديبي للوظيفة العموميّة ، تمّ ـ من خلال أحكام المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه ـ تقييد سلطة الإدارة باللّجوء إلى العزل ، وذلك بتكريس مقتضيات الفاعليّة والضّمان التي تتطلبها شرعيّة القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمـــال المنصب .

حيث وضع التنظيم مجموعة من الضّوابط ألزم بها الإدارة قبل إتخاذها القرار ، أن تقوم ببعض الإجراءات كإعذار الموظف المعني بعد معاينة غيابه و الحرص على تبليغه بشتى الوسائل حفاظا على مركزه القانوني و وظيفته من جهة ومن جهة أخرى حمايته من تعسّف الإدارة لما لها من إمتيازات السّلطة العامة في إصدار ما تراه مناسبا من القرارات الإداريّة .

كما ألزم النّص السّلطة الإدارية المختصة بضرورة تسبيب قراراتها وتحصينها بمبدأ المشروعيّـة الإجرائيّة من جهة ، وخوّل الموظف المعزول حق التظلم أمام الإدارة مُصْدرة قرار العزل من جهة أخرى ، دون أن يحرمه حق اللّجوء لمخاصمة القرار أمام الجهات القضائيّة التي ينعقد لديها الإختصاص للنظر في مسائل وقضايا الوظيف العمومي سواء المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة .

لذلك تقتضي الدّراسة بالضّرورة التطرّق في هذا الفصل ـ بحثـاً و تحليـلا ـ عن الجانب الإجـرائي في مسـألة العـزل وهذا لمعالجة الضوابط القانونيّة الخاصـة بالعـزل **(كمبحـث أوّل)** ومن ثم النتائج المترتبــة عن صدور وتبليـغ قرار العـزل **(كمبحث ثــان)**

المبحث الأوّل : الضّوابط القانونيّة الخاصّة بالعزل

من أجل التوفيق بين حق الإدارة في ضمان حسن سيرالمرفق العام بانتظام وإطراد ، وحق الموظف في حماية مركزه القانوني ، تمّ إلزام الإدارة بإعذار الموّظف المتغيّب عن منصبه دون مبرّر شرعي كإجراء سابق على اتخاذ قرار العزل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تم تحديد الإجراءات التي يتم بموجبها صدور قرار العزل في حالة عدم استجابة الموظف للإعذار، وكل هذا يتم وفقا لما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 17 – 321 .

تبعا لما تقدم سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الإعذار كضابط إجرائي سابق على العزل **(كمطلب أوّل)** ، ثم إلى إجراءات صدور قرار العزل **(كمطلب ثانٍ)**.

المطلب الأوّل : الإعذار كضابط إجرائي سابق على العزل

لاشك في كون الإعذار من الضّمانات والضوابط الأساسية السابقة على اتخاذ إجراء العزل ، وذلك حتى لا يتفاجأ الموظف العمومي المتغيب في حين غرّة بقرارعزله عن وظيفته دون أن يكون له فرصة لتبرير غيابه أو العودة لمنصبه ، ولأجل ذلك يقع على عاتق الإدارة المختصة الإلتزام بإعذاره وفقا للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 17- 321.

ومن أجل دراسة هذا الضابط الإجرائي وأثره في تحقيق مشروعيّة إجراء العزل، سيتم التطرق إلى تعريف الإعذار**(كفرع أوّل)** ثم إلى شروطه **(كفرع ثان)** ومن ثم الآثار المترتبة عن الإعذار **(كفرع ثالث)** .

الفرع الأوّل : تعريف الإعذار

تضمن الأمر رقم 06 –03 مصطلح الإعذارغير أنّه لم يُعْطِ تعريفا له واكتفى بالإحالة على التنظيم بشأن كيفيات اتخاذه ، والتنظيم المعمول به هنا هو المرسوم التنفيذي رقم 17– 321 الذي يُحدد كيفيّات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، هذا الأخير الذي يُلاحَظ عليه أيضا عدم تحديده لتعريف الإعذار، بل وحتى في مختلف القواعد والأحكام المتعلقة بالقانون الإداري.[1]

---

[1] – ورد مصطلح" **الإعذار**" أيضا في نص المادة 149 من قانون الصفقات الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15–247 مؤرخ في 16 سبتمبر سنة 2015 ، يتضمن تنظيم الصفقات العموميّة وتفويضات المرفق العام ، ج ر ، العدد 50 الصادرة بتاريخ 20سبتمبر سنة 2015 .....غير أنّه لم يُحدّد مفهومه . حيث تنص :

" – إذا لم يُنفذ المُتعاقد إلتزاماته، توجه له المصلحة المتعاقدة **إعذارا** ليفي بإلتزاماته التعاقديّة في أجل محدّد .

– وإذا لم يتدارك المتعاقد تقصيره في الأجل الذي حدّده **الإعذار** المنصوص عليه أعلاه ، فإنّ المصلحة المُتعاقدة يمكنها أن تقوم بفسخ الصفقة العموميّة من جانب واحد، ويمكنها كذلك القيام بفسخ جزئي للصفقة .

– يُحدّد الوزير المكلّف بالماليّة، بموجب قرار، البيانات الواجب إدراجها في **الإعذار**، وكذلك آجال نشره في شكل إعلانات قانونيّة ."

بالعودة إلى الأمر رقم 06-03 وتتبّع القواعد والأحكام التي أقرّها ، يُلاحظ أنّ مصطلح **"الإعذار"** ورد مرّة واحدة في المادة 184 التي نصّت على أنّ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب لا يمكن اتخاذه إلاّ بعد الإعذار، وما يُلاحظ على هذه المادة أنّها أوردت الإعذار تحت صيغة الأمر وهذا ما يُفْهَمُ من عبارة ".....**وتتخذ السّلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعذار**....." ، وعليه، فإذا كانت العلاقة التنظيميّة [1] التي تربط الموظف بالإدارة تستلزم أن تكون السّلطة الإداريّة حرّة في تعديل أحكام الوظيفة العامّة وبإرادتها المنفردة ، وهذا ما كان يحول دون اسباغ الصفة التعاقديّة على علاقة الموظف بالإدارة [2] ، فإنّ المسموح به للإدارة هو تعديل المركز القانوني للموظف بإجراء عام عن طريق تعديل قوانين الوظيف ، أمّا المساس بمركزه عن طريق اتخاذها لبعض الإجراءات الخطيرة ،[3] كإجراء العزل بسبب إهمال المنصب، فإنّ ذلك يستوجب إعذار الموظف المتغيّب مسبقا .

فالإعذار حسب نص المادة السّابقة الذكر يعّد **كإجراء إداري تمهيدي جوهري** لا يُمكن للإدارة الإستغناء عنه ، ولا يوجد بديلا له [4] ، لإثبات حالات الغياب التي قد تؤدي إلى وضعيّة إهمال المنصب .

وقد اتجه ـ في هذا السّياق ـ **لحسين آث ملويا** إلى أنّ إعذار الموظف المتغيّب له وظيفتين أساسيتين تتمثلان في :

- إعطاء فرصة للموظف ليُراجِع سلوكه و يُقرّر إرادياً الرجوع إلى منصب عمله ، ' يسمح للإدارة من معرفة موقف الموظف قبل اتخاذ قرار العزل .
- حتى لا يُفَاجأ الموظف بقرار العزل وحتى تتمكن الإدارة من تعويض المنصب الشاغر مؤقتا ضمانا أو حفاظا على مبدأ استمراريّة المرفق العمومي . [5]

---

[1] ـ أخذ المشرّع الجزائري في ظل الأمر رقم 06 –03 بالعلاقة القانونيّة والأساسية والتنظيميّة كأصل عام ، وهذا ما نصّت عليه المادة 7 منه، أمّا العلاقة التعاقديّة فأخذ بها كإستثناء في نصوص المواد من 9 إلى 25 من الأمر نفسه.

[2] ـ بالرجوع إلى القواعد الشريعة العامة،يتضح أن نص المادة 180 من قانون رقم 07–05 مؤرخ في 13 ماي 2007، يعدّل و يتمم الأمر رقم 75– 58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة1975 والمتضمن القانون المدني ، المرجع السابق، قد عرفت الإعذار بأنّه : " قيام الدائن بإخطار المدين بطريقة رسميّة تتمثل في رسالة موصى عليها مع علم الوصول أومحضر محرّر من طرف المحضر القضائي بتنفيذ إلتزامه في الوقت المتفق عليه " .

غير أنّ ما يلاحظ على هذا التعريف أنه مبني على أساس العلاقة التعاقديّة بين الدائن والمدين في إطار النظرية العامة للإلتزامات التي تقتضي تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، وهذا ما يحول دون تطبيق هذه العلاقة على الأحكام والقواعد المعمول بها في مجال الوظيفة العموميّة ـ المجال الإداري ـ والتي غالبا ما تخوّل الإدارة لإمتيازات السلطة .

[3] ـ محارب علي جمعة ، المرجع السابق ، ص41 مأخوذ عن العميد الدكتور الطماوي،الوجيز في القانون الإداري ، طبعة 1979، ص 437 و طبعة 1989 ، ص432 .

4 ـ مراسلة رقم 893 مؤرخة في 13 /2015/10، المرجع السابق .

[5] ـ الحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثالث، دار هومة،الجزائر، الطبعة 2، 2009، ص378

ولأجل تحقيق ذلك ، يجب على الإدارة أن تلتزم ـ عند اتخاذها لإجراء الإعذار ـ بإعطاء المهلة المعقولة والمحدّدة قانونا للموظف المُهْمِل لمنصبه من أجل الرجوع إلى وظيفته أو الدّفاع عن نفسه بتبرير غيابه ، كما يجبُ عليها أن تتقيّد بالوسائل التي حدّدها القانون من أجل تبليغ الإعذار، وهذا ما يمكن استخلاصه من نص المادتين 5 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

كما أولى مجلس الدولة الجزائري أهميّةً بالغة للإعذار، بحيث اعتبر في أحد قراراته أنّ عدم استلام الموظف المعني للإعذارين يؤدي إلى القول بأنه لا يمكن أخذهما بعين الإعتبار ، بالتالي فقرار العزل غير شرعي .[1]

فالإعذار على هذا النحو يعتبر من جهة ، ركيزة أساسيّة وضابط إجرائي جوهري يرتبط ارتباطا وثيقا بالضمانات التأديبيّة المقرّرة لحماية الموظف العام ، إذ بموجبه يتم إعلام الموظف بالخطأ المنسوب إليه والجزاء المقرّر ضدّه [2]، ومن جهة أخرى يُعّد كضمانة في يد الإدارة تستند إليها لإضفاء المشروعيّة على قراراتها الصّادرة عنها في حالات إهمال المنصب ، فعلى هذا الأساس يُعتبر الإعذار من الأعمال الإداريّة التهديديّة ، وهو ما يمكن استخلاصه من المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 التي نصّت على أنّه يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبيّة ،إذا لم يلتحق بمنصب عمله .[3]

بناء على كل ما سبق،يمكن القول أنّ الإعذار وفقا للقواعد والأحكام التي تحكم إجراءالعزل بسبب إهمال المنصب ، له مفهوم خاص بإعتباره إجراء إداري تمهيدي جوهري يهدف إلى التوفيق بين مصلحة الإدارة في ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد ، وحق الموظف في ممارسة الضمانات المقرّرة له قانونا، وهذا ما يؤكد أنّ هذا الإجراء ماهو إلاّ تكريس لمبدأ المشروعيّة .

الفرع الثاني : شروط الإعـــذار

لقد أولى المرسوم التنفيذي رقم17-321 أهميّة بالغة لإجراء الإعذار، من خلال إقراره لجملة من الشروط والتي يترتب على عدم إلتزام الإدارة بها بطلان قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، وهي كمايلي :

الفقرة الأولى : إجراء معاينة الغياب

يُقصَدُ بالمعاينة:" انتقال العضو المحقّق أو الأعضاء المُحقّقين في الوقت المناسب إلى مكان عمل الموظف المتهم، من أجل الوقوف على حقيقة ما ارتكبه من مخالفات وهي إجراء من إجراءات التحقيق "[4] ، التي ترمي إلى ضبط عناصر وضعيّة ماديّة لتسهيل إثباتها لاحقا .[5]

---

[1] ـ مجلس الدولة ،قرار رقم 5587، قضيّة رقم 588، قضيّة وزير الماليّة ضد(م ف) بتاريخ2002/05/27،مجلة مجلس الدولة ، العدد 5،ص178 مأخوذ من سايس جمال، الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الثالث، المرجع السابق،ص 1293.

[2] ـ يجد الإعذار أساسه القانوني باعتباره وسيلة لتبليغ الموظف بماهو منسوب إليه في نص المادة 167 من الأمر رقم 06 -03 التي نص على أنه يحق للموظف الذي تعرّض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه .

[3] ـ تعرف الأعمال الإداريّة التهديديّة على أنّها : " نوع من المراسلات التي ترسلها الإدارة إلى الأفراد وتنذرهم ضرورة تنفيذ إلتزام معيّن وإلاّ تعرّضوا للجزاء ، ومن هذه المراسلات الإعذار والإنذار ، أنظر في هذا الصدد : بوحميدة عطاء الله ، الو جيز في القضاء الإداري ، دار هومة ،الطبعة الثالثة ، الجزائر، 2014 ، ص 205 .

[4] ـ بودربالة أمحمد ،التحقيق التأديبي في الوظيفة العموميّة ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام ، تخصص إدارة ومالية ، جامعة البليدة 2 ، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة ، سنة 2014-2015 ، ص103 .

[5] ـ ديب عبد السلام، **قانون الإجراءات المدنيّة والإداريّة الجديد** ،موفم للنشر ـ الطبعة 3 ، سنة 2012، ص 135 .

ولقد جاء النص صراحة على المعاينة في نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 التي تنص على أنّه:" يتعيّن على الإدارة **معاينة غياب الموظف** الموجود في حالة إهمال المنصب ، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري .، حيث أن النص اعترف بعدّة أحكام تخص المعاينة وهي :

1 ـ وجوب اتخاذ المعاينة من طرف جهة إداريّة :

إنّ معاينة الوقائع التي يمكن على ضوئها تحريك الإجراء التأديبي غالبا ما تكون من اختصاص الرئيس السلمي ،أو من طرف أعوان مكلفين بالمراقبة والتفتيش ، الذين على المختص منهم أن يقوم عن طريق السّلم الإداري بإخطار السلطة التي لها حق التعيين بكافة الوقائع والملابسات التي قد يترتب عليها عقوبات تأديبيّة [1].

وعليه ، فإنّ غياب الموظف عن منصبه تتم معاينته من طرف الإدارة التي يعمل بها سواء عن طريق رئيسه السلمي أو عن طريق الأعوان المكلّفين بذلك ، على أن يتم بعدها مباشرة إخطار الجهة الإداريّة المختصة بالتعيين، وذلك من أجل اتخاذ إجراء الإعذار في حالة استمرار معاينة غياب الموظف عن منصبه لأكثر من يومي (2) عمل متتاليين، وهذا ما أكدته المادة 5 من المرسوم السابق ذكره والتي نصّت على أنّه: " عندما تعاين الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتالين ، توجه له الإعذار ....."

2 ـ وجوب كتابة المعاينة:

تعتبر الكتابة سند ووسيلة إثبات الأكثر شيوعا ، وذلك استنادا للقاعدة المعروفة **" ما لم يُكْتَب لم يحصل "**، ولذلك فإن الإجراء غير المكتوب والعدم عملة واحدة لوجهين مختلفين مآلهما بطلان الإجراءات المتخذة فيهما [2] ، حيث تتم المعاينة بإعداد تقرير من طرف الرئيس السلمي تضمّن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبيًّا بذكر الفعل المرتكب من جانبه ، والذي يُشكّل خطأ مهني من درجة ما ، ومدى مسؤوليّة الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة ، والضرر الناتج عن الخطأ ،....وغيرها [3] .

ويُعدّ تدوين تقرير معاينة الغياب من بين الإجراءات الشكليّة الجوهريّة التي يجب على الإدارة المختصة الإلتزام بها ، إذ يُستخلص من عبارة **" يتعيّن "** التي أوردتها المادة 4 السابقة الذكر **" قاعدة وجوب كتابة المعاينة " .**

---

[1] ـ إلياس بن سليم ، **الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر**، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام ، فرع إدارة ومالية ، جامعة الجزائر ، كليّة الحقوق بن عكنون ، سنة 2001-2002 ، ص81 .

[2] ـ بودربالة أمحمد ، المرجع السابق ، ص 137

[3] ـ بوقرة أم الخير ،المرجع السابق ، ص80 .

وللتفصيل أكثر في مضمون تقرير المعاينة أنظر أيضا المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 أفريل 2004 المحدّد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85 -59 ، المرجع السابق .

3 ـ وجوب ايداع تقرير المعاينة في الملف الإداري للموظف:

يُعتبرتكوين الملف الإداري للموظف من الإجراءات الضرورية لبدأ العلاقة الوظيفيّة [1] ، وهذا ما جاءت به المادة 93 من الأمر06 ـ03 التي نصّت على وجوب تكوين ملف إداري لكل موظف، يتضمن مجموع الوثائق المتعلّقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنيّة والوضعيّة الإدارية للموظف ، كما أضافت المواد 172 و176 من الأمر نفسه إلى هذا المحتوى نوع آخر من الوثائق وهي القرارات المتعلقة والمتضمنة العقوبات التأديبيّة ، والتي تشكّل بدورها الملف التأديبي للموظف [2] .

وعلى هذا الأساس، يمكن تعريف الملف التأديبي بأنّه ذلك الملف الذي يحتوي على كل الوثائق أوالمستندات والقرارات المتعلّقة بالإجراءات العقابيّة التي اتخذتها الإدارة ضد الموظف .

وعليه ، بما أنّ المعاينة إجراء تمهيدي وشرط أساسي سابق على الإعذار وعلى صدور قرار العزل ، فإنّ الإدارة ملزمة بإيداع تقرير المعاينة في الملف التأديبي للموظف باعتباره أحد مكوّنات الملف الإداري [3] ، كما أنّ معاينة الإدارة لغياب الموظف يترتب عنها إعذاره ومن ثمّ يجب على الإدارة ايداع نسخة من الإعذارين المرسلين مع وصلي الإستلام في الملف التأديبي للموظف المتغيّب ، أمّا مخالفة ذلك من شأنه أن يُؤدي إلى عدم مشروعيّة قرار العزل وهذا ما يُستفاد من الحكم الصّادر عن المحكمة الإداريّة بالجزائر بتاريخ 03 جانفي 2018 [4] ، حيث ذهبت في إحدى حيثياتها للقول : " حيث أنّ عمليّة مراقبة مدى مشروعيّة المقرّر الإداري تقتضي البحث فيما أُسِّسَ عليه هذا المقرّر، لكن حيث أنّ ملف المدعى عليه خالٍ من الإعذارين السّالفي الذكر وكذلك وصلي الإستلام وعليه ومادام المدعى عليه لم يقدم لمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بإلغاء المقرّر السّالف الذكر " .

وعلى هذا الأساس ، يلعب الملف التأديبي للموظف دورا هاما في مشروعيّة قرار العزل ، إذ يستند إليه القاضي الإداري عند مراقبته لمدى مشروعيّة الإجراءات السابقة على قرار العزل .

---

[1] ـ بوطبة مراد ، المرجع السابق، ص182 ومايليها .

[2] ـ ورد النص على الملف التأديبي للموظف في نص المادة 167 من الأمر 06 ـ03 عند حديثها عن الموظف في تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه وحقّه في الإطلاع على كامل ملفه التأديبي .
حسب المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 أفريل 2004 الصادر عن المديريّة العامة للوظيفة العموميّة والمتعلّق بكيفيّة تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85 ـ 59 يتكوّن الملف التأديبي من :
- تقريرالرئيس السّلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف .
- بطاقة معلومات خاصة بوضعيّة الموظف وسوابقه التأديبية عند الإقتضاء .
- نتائج التحقيق الإداري عند الإقتضاء .
- تقرير السّلطة التي لها صلاحيّة التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة .

[3] ـ كان من الأفضل لو تضمنّت المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 عبارة " **الملف التأديبي**" لأنها أكثر دقّة ودلالة من عبارة **"الملف الإداري ".**

[4] ـ حكم في قضيّة رقم 17/02932 ، (فهرس رقم 18/00013) صادر عن المحكمة الإدارية الجزائر، الغرفة الثانية ، بتاريخ 2018/01/03 ، قضيّة السيّد (ع م أ) ضدّ المركز الثقافي الإسلامي ، حكم غير منشور (**أنظر الملحق رقم 4**)

الفقرة الثانيّة : صدور الإعذار من سلطة إداريّة مؤهلة قانونا

نصّت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 في فقرتها الأولى على أنّه : " عندما تعاين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل ، متتاليين توّجه ، له إعذارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للإلتحاق بمنصب عمله فورا . "

ما يُلاحظ على هذا النص أنّه خوّل الإدارة حق إجراء الإعذار دون أن يُحدّد بدّقة الجهة الإداريّة المختصة بذلك ، هل هي الجهة الإداريّة صاحبة التعيين أم الجهة الإداريّة التي يعمل بها الموظف وليست هي صاحبة التعيين ، غير أنه بالرّجوع إلى نص المادة 3 من المرسوم نفسه ، يتضح أنّ السلطة المؤهلة لإتخاذ إجراء الإعذار هي السّلطة التي يعود لها صلاحيّة التعيين وهي نفس السلطة التي يرجع إليها الحق في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .

بناءً على ما سبق ، لا يمكن اعتبار الأوامر المصلحيّة التي يصدرها بعض الموظفين إعذارًا ما لم تصدر أو يُصَادَق عليها من طرف جهة إداريّة مؤهلة قانونًا ، وهذا تطبيقا للقواعد العامة في القانون الإداري التي تستلزم ألاّيصدر التصرف القانوني إلاّ ممن يختص به قانونا ، ولا يجوز أن يقوم به غيره إلاّ في حالة التفويض المُصرّح به بنص قانوني .[1]

الفقرة الثالثة : ضرورة إفراغ الإعذار في شكله الكتابي

لقد أكّد المرسوم التنفيذي رقم 17–321 من خلال الأحكام التي أوردها في الفصل الثاني المتعلّق بكيفيات الإعذار،على ضرورة اتخاذ الإعذار للصيغة الكتابيّة، وهذاما يتّضح على سبيل المثال من خلال المادة 5 التي اشترطت أن يتم توجيه الإعذار إلى آخر عنوان مسجل في الملف الإداري للموظف، وهذا ما يوحي بأن الإدارة ليست على علم بمكان تواجد الموظف المتغيّب، وهو الأمر الذي يقتضي توجيه إعذار كتابي له ، كما اشترطت المادة 6 أن يبلّغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيًّا عن طريق البريد وهذا ما يُؤكد أيضا أن الإعذار يتم كتابيا .

ولقد اتجه في هذا السياق الفقيه " **بلانتي** " "**PLANTEY** " إلى أنّ : " إجراء الإعذار يُعتبر غير شرعي إذا لم تقم السلطة السلميّة المختصة بإعذار العون كتابة من أجل الرجوع إلى منصب عمله ."[2]

---

[1] ـ ضرار القزاز الضوابط السابقة على الجزاء التعاقدي في العقود الإداريّة ـ دراسة مقارنة ـ سوريا، مصر ، فرنسا ، مجلة جامعة البعث، المجلد 39 العدد 52 عام 2017 ، ص20 .
ـ للإطلاع أكثر حول فكرة التفويض أنظر: محمد رفعت عبد الوهاب ، مباديء وأحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقيّة ، بيروت ، لبنان، سنة 2005 ، ص ص 120 – 124 .

[2] -voir : PLANTEY Alain , Op- cit , p398 .
« La mesure n'est pas légale que si l'autorité hiérarchique compétente a mis , par écrit en principe l'agent en demeure de reprendre son service …….. ».

الفقرة الرّابعة : وضوح محتوى الإعذار

يستخلص من المادتين5 و6 السّابقتي الذكر، أن الإعذار يجب أن يتضمن بيان المخالفة المنسوبة للموظف مع إعلامه بضرورة الإلتحاق بمنصب عمله فورا أو تبرير غيابه، كما يجب أن يتضمن أيضا نصّا أوعبارة بموجبها يتم تنبيه الموظف بالجزاء الذي سوف تتخذه الإدارة ضده في حالة عدم إلتحاقه بمنصبه أو عدم تبرير غيابه .

وهذا الأمر له ضرورته ، ذلك أنّ الموظف قد لا يعلم أنّ الغياب من الأخطاء الُمعاقب عليها قانونا أو لا يعلم كيفيّة تصحيح مثل هذه الأخطاء ، ومن ثم فإن علمه بذلك من شأنه أن يُؤدي إلى رجوعه لمنصبه و عدوله عن الغياب مستقبلا هذا ناحيّة ومن ناحيّة أخرى فإنّه و بالإلتحاق بمنصب عمله قد يُجَنّب الإدارة أعباء التوظيف الجديد وبالتالي عدم عرقلة حسن سير المرفق العام بإنتظام وإطراد .

إضافة إلى ما سبق، يجب أن يحتوي الإعذار على إسم ولقب وموطن الموظف المعني به ، وهذا ما يُستخلص من نص المادة 5 التي نصّت على أن يوّجه الإعذار إلى آخر عنوان مسجل في الملف الإداري للموظف المعني ، وكذا نص المادة 6 التي أكدّ على أن يُبَلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيًّا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه ما إشعار بالإستيلام .

وتجدر الإشارة إلى أنّ الفقه [1] ، لم يتوانَ من جانبه في التأكيد على ضرورة أن يحتوي الإعذار على البيانات السّابقة الذكر وإلزاميتها بالنسبة للإدارة ، بحيث لا يمكن للسلطة التأديبيّة أن تقرّ أو تثبت وضعيّة إهمال المنصب ما لم تقُمْ بإجراء الإعذار بصفة مسبقة على العون ، وتنبيهه بضرورة الإلتحاق بمنصب عمله والتنصيص صراحة إلى أنّ عدم الإستجابة للإعذار يترتب عليه الفصل من الوظيفة .

الفقرة الخامسة : الآجال المحدّدة لإتخاذ إجراء الإعذار

حدّدت المادة 184 من الأمر رقم 06ـ 03 الفترة الزمنيّة التي يجب أن تلتزم بها السّلطة صاحبة التعيين قبل اتخاذها لقرار العزل بسبب إهمال المنصب، والمحددة على الأقل بخمسة عشرة (15) يومًا من الغياب المتتالي للموظف، كما ألزمت بأن يتخلّل هذه المدة إجراء الإعذار، هذا الأخير الذي فصل في آجال اتخاذه المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 .

---

[1] ـ في هذا السياق اتجه الأستاذ مقدم سعيد للقول بأنه: " عند معاينة الإدارة لحالة التخلي عن المنصب تقوم بداية بإخطار الموظف المعني برسالة مضمنة تحثه على ضرورة الإلتحاق بمنصبه تحت طائلة الشطب النهائي من قائمة المستخدمين في حالة عدم الإستجابة ."
أنظر: مقدم سعيد ، المرجع السابق ، ص281 .

ـ كما اتجه الفقيه الفرنسي روفيير ROVIERE إلى أن :

« L'autorité disciplinaire ne peut retenir l'abandon de poste que si elle a mis préalablement demeure l'intéressé de rejoindre son poste en lui précisant expressément qu'a défaut il encourt l'éviction ».

- voir :-ROVIERE Jacques, Droit pratique de la fonction publique,1ere éditions DALLOZ , PARIS,1991,p171 .

وطبقا للمادة 5 من المرسوم نفسه ، تلتزم الإدارة المختصة بإرسال إعذارين للموظف المتغيّب عن منصبه ، وفي آجال محدّدة وخاصّة بكل إعذار على حده ، بحيث يتم توجيه الإعذار الأول مباشرة بعد معاينة الإدارة لغياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين ، أمّا الإعذار الثاني فيتم إرساله من طرف الإدارة في حالة عدم إلتحاق الموظف المعني بمنصب عمله أو عدم تقديمه مبرّرا لغيابه ، بعد إنقضاء خمسة (5) أيّام عمل كاملة ابتداءا من الإعذار الأوّل ، وعليه يجب على الإدارة انتظار مدة خمسة (5) أيام عمل كاملة ابتداءا من تاريخ الإعذار الأوّل ـ وهي مدة سريان هذا الأخير ـ حتى تقوم بإرسال الإعذار الثاني ، والذي يسري بدوره إلى غاية نهاية الخمسة عشرة (15) يوما متتاليّة من الغياب ، أي لمدة ثمانيّة (8) أيّام كاملة ، وإذا لم يلتحق أيضا الموظف المعني خلال هذه المدة الأخيرة بمنصب عمله أو لم يُقدم مبررا مقبولا لغيابه ، تقوم السلطة التي لها صلاحيّة التعيين بعزله فورا .

تجدر الإشارة إلى أنّه ، وبالرغم من أن المنشور رقم 1024 المتعلق بكيفيات الإعذار ، ألزم الإدارة باتخاذ إعذارين في حالة إهمال الموظف لمنصبه ، إلاّ أنّه لم يُحدد الأجل الذي يجب على الإدارة المختصة الإلتزام به عند إرسالها للإعذار الأول ، واكتفى بالنص في الفقرة الثالثة منه على أن توّجه الإدارة الإعذار الثاني للموظف المعني بعد ثمانيّة و أربعون (48) ساعة من إرسالها للإعذار الأوّل .[1]

الفقرة السّادسة : كيفيّات تبليغ الإعذار

حتى يكون الإعذار صحيحا ومنتجا لآثاره ، حدّد المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 القواعد الخاصة التي يجب أن يستوفيها الشرط المتعلق بإعلان الإعذار، كما حدّد الحالات القانونيّة التي يعتبر فيها هذا الإعلان صحيحا وكذا قواعد إثباتها، وكل هذا سيتم تناوله كما يلي :

1 ـ القواعد الخاصة بإعلان الإعذار :

نصّت المادة 6 من المرسوم المذكورعلى مايلي: " يُبلّغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالإستلام أو بأي وسيلة قانونيّة منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما ."

من خلال القراءة القانونيّة لهذه المادة يتضح أنها جاءت بتحديد القواعد الخاصّة التي يجب أن يتم بموجبها الإعلان عن الإعذار، وهي كمايلي :

- **طريقة الإعلان،** والتي يجب أن تتم عن طريق التبليغ الشخصي للموظف المعني بالإعذار ،بحيث يتميز العلم بواسطة التبليغ أنّه علم حقيقي وثابت في حق المبلغ له [2].

---

[1] - أشار المنشور رقم 1024 المؤرخ في09/21/ 1993المتعلّق بكيفيات الإعذار في حالة التخلي عن المنصب، المرجع السابق ، حيث جاء فيه :

« Dans le cas où cette constatation ne peut s'effectuer en raison de l'absence de l'agent concerné ; les mises en demeure (première mise en demeure et rappel dans un délai de 48 heures . »

[2] ـ بوضياف عمار، المرجع في المنازعات الإدارية ،القسم الثاني (الجوانب التطبيقيّة للمنازعات الإدارية) ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ،الطبعة الأولى ، سنة 2013 ، ص204 .

- **وسيـلة التبليـغ** ، والتي يجب أن تتم عن طريق البريد ضمن ظرف موصى عليه أو بأي وسيلة قانونيّة منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما، وبالرجوع إلى المنشور رقم 1024 والمراسلة رقم 893 وكذا المراسلة255 [1] ، يتضح أنّه ، بالإضافة إلى تبليغ الإعذار عن طريق البريد ، يمكن للإدارة أن تقوم بإرسال الإعذار عن طريق المحضر القضائي أوعن طريق مصالح الأمن (الدرك أو الشرطة) .
- **كيفيّــة إثبات توجيه التبليغ عن طـريق البريد** ، والتي يجب أن تتم عن طريق الإشعار بالإستلام الذي تتحصل عليه الإدارة من مصالح البريد بعد إرسالها للإعذار .

2 ـ الحالات التي يعتبر فيها تبليغ الإعـذار قانونيا :

حسب نص المادتين7 و8 من المرسوم السابق الذكر، يعتبر تبليغ الإعذار قانونيا في الحالات التاليّة :

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلّم الإشعار بالإستلام .
- عندمــا يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه .
- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار .
- عندما لا يتم استلام الإعذار من طرف الموظف المعني لسبب يعود إلى عدم معرفة موطنه أو عدم وجوده فيه .

3 ـ قـواعد إثبات تبليـغ الإعـذار:

حدّد المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 طرق إثبات عدم استلام التبليغ من طرف الموظف المعني وهي كمايلي :

- في حـالة تبليــغ الإعذارعن طريق البريد الموصى عليه مع إشعار بالإستلام ،فإن إثبات التبليغ في هذه الحالة يتم حسب نص المادة 7 السابقة الذكـر،عن طريق الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظـرف البريدي أو الإشعــار بالإستـلام اللذين أعيدا للإدارة، وفي كل الحالات الواردة في نص المــادتين 7 و8 من المرسوم في حـالة تبليـغ الإعـذار عن طـريق المحضـر القضـائي أو مصـالح الأمن ، فإنّ اثبات التبليغ يتم بموجب محضر مُحرَّر من طرف هذه المصالح [2]، وفي كل الحالات القانونية السابقة الذكر .

---

[1] ـ مـراسلة رقم 255 صادرة بتاريخ 19 مارس 2014 متعلقة بكيفية إعذار الموظفين الذين هم في وضعيّة إهمال المنصب ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، موجهة إلى السيّد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى .

[2] ـ مراسلة رقم 672 مؤرخة في 01 جويلية2007،تتعلق بكيفية تطبيق المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر1993 صادرة عن المديريّة العامة للوظيفة العموميّة موجهة إلى السيّد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة.

الفـرع الثالث : الآثار المترتبة عن إعــذار الإدارة للموظف المتغيّب

من خلال الأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 الذي يحدّد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، يتّضح أنّ إعذار الإدارة للموظف المتغيّب يترّتب عليه عدّة آثار قانونيّة ، تختلف بحسب الحالة وتتوقف على إلتحاقه أو عدم إلتحاقه بمنصب عمله وبمدى توّفر المبرّر المقبول لديه ، وفيما يلي سيتم معالجة هذه الحالات والأثــر المترتب عن كل منها.

الفقــرة الأولى : حالة إلتحاق الموظف المعني بالإعــذار بمنصب عملـه

رتبت المادة 9 من المرسوم المذكور على هذه الحالة أثرين يرتبطان بمدى حيازة الموظف للمُبرّر المقبـول ، وهما كما يلي :

1 ـ الخصــم من الـرّاتب في حـالة تقـديم المبـرّر المقبـول :

نصّت الفقرة الأولى من المادة 9 من المرسوم السابق الذكرعلى أنّه:"إذا إلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه ، بسبب غياب الخدمة المؤداة ، بقدرعدد الأيام التي تغيّب فيها . "

ما يلاحظ على مضمون هذه الفقرة أنه جاء مشابها لمضمون الفقرة الأولى من المادة 207 من الأمر رقم 06 ـ 03،التي نصت على أنّه: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف ، مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها . "

وعليه ، فإذا كان للموظف الحق في الإستفادة من رخص التغيّبات والعطل المدفوعة الأجر ، حسب الحالات القانونية الواردة في المواد من 208 إلى 214 من الأمر المذكور، فإنّه وفي مقابل ذلك حسب المادة 207 من الأمر نفسه،لا يمكنه أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها، ما لم يحصل على ترخيص في حدود الحالات التي استثـناها الأمر رقم 06 –03 .

غير أنّ ما يثير الإنتباه ، هو أنّ الفقرة الأولى من المادة 207 من الأمر رقم 06–03 رتبّت أثر الخصم من الراتب في حالة غياب الموظف دون ربطه بإجراء الإعذار، في حين الفقرة الأولى من المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 17–321 بالرغم من أنها رتبّت نفس الأثر، إلا أنها ربطته بإجراء الإعذار، أي أن يتم الخصم من الراتب بعد أن تقوم الإدارة بإرسال الإعذارين ، وهذا من شأنه أن يُؤدي إلى القول بمفهوم المخالفة أن الموظف المتغيّب الذي يلتحق بمنصبه قبل إجراء الإعذارين، كأن يلتحق بوظيفته مثلا في الفترة الممتدة ما بين الإعذارين وبحوزته مبرّرا مقبولا، لا يتم الخصم من راتبه ، وهذا في الحقيقة ما يتعارض مع مضمون الفقرة الأولى من المادة 207 التي نصّت صراحة على أنه لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ، وتأسيسا على ما سبق ، وبالنظر إلى أن الأمر رقم 06–03 هو الأولى بالتطبيق، يمكن القول أن الموظف المتغيّب الذي يلتحق بمنصبه وبحوزته المبرّر المقبول ، يتم الخصم من راتبه مع الأخذ بعين الإعتبار الفترة التي لم يعمل بها حتى ولو التحق بمنصبه قبل إعذاره .

2 ـ الخصم من الراتب وتسليط الجزاء التأديبي في حالة عدم تقديم المبرّر المقبول :

نصّت الفقرة الثانيّة من المادة 9 السابقة الذكر:" غير أنّه، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبّرر مقبول للغياب ، فإنّ الإدارة ، زيادة على الخصم من راتبه ، تسلط عليه عقوبة تأديبيّة وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال ."

ما يلاحظ على مضمون هذه الفقرة أنّه جاء مشابها لمضمون الفقرة الثانية من المادة 207 من الأمر رقم 06-03 والتي نصّت على أنّه :"يعاقب على كل غياب غير مبرّرعن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبيّة المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " .

يتضح من خلال النصين السّابقين، أن الموظف المتغيّب الذي يلتحق بمنصبه وليس بحوزته المبررالمقبول ،يترتب عليه زيادة على الخصم من الراتب،اتخاذ جزاء تأديبي ضده ، وبالرجوع إلى المراسلة رقم 893 المؤرخة في 2015/01/15 المتعلقة بالإعذار في حالة إهمال المنصب، فنجدها حددت الجزاءات المترتبة على مختلف حالات الغياب والتي تتراوح ما بين الجزاءات من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الرابعة [1] .

الفقرة الثانية : حالة عدم إلتحاق الموظف المعني بالإعذار بمنصب عمله

بتتبع الأحكام الواردة في نص المادة 10 والمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، يمكن تلخيص الآثار المترتبة عن هذه الحالة كما يلي :

1 ـ توقيف صرف الراتب :

إنّ عدم إلتحاق الموظف المتغيب بمنصب عمله بعد الإعذارين الموجهين له من طرف الإدارة المختصة ، يترتب عليه توقيف صرف راتبه ، وهذا ما أكدته المادة 10 من المرسوم المذكور [2] .

2 ـ توقيف الموظف :

أشارت المادة 10 السابقة الذكر، إلى أن الإدارة لها الحق في اتخاذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق العام ويضمن حسن سيره، في حالة عدم التحاق الموظف المتغيب بمنصبه بعد الإعذارين الموجهين إليه، ولعل أهّم تدبير يمكن للإدارة استخدامه في هذا المجال هو توقيف الموظف المتغيب[3]، بحيث تتخذ سلطة التعيين في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المتغيّب قرارا بتوقيفه ، ويكون ذلك بعد إثبات استلام الموظف للإعذار أو رفضه له ، أوعدم استلامه بسبب غيابه عن مقر سكناه [4] ، أو كان عنوانه غير معروف [5] .

---

[1] ـ المراسلة رقم 893 ، المرجع السابق ،

[2] ـ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 321 تنص: " في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله ، بالرغم من الإعذارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره ".

[3] ـ أشارت كل من المراسلة رقم 893 والمنشور رقم 1024 إلى إجراء التوقيف

[4] ـ بوطبة مراد ، المرجع السابق ، ص394

[5] ـ أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 17 -321 ، المرجع السابق .

3 ـ إجــراء العــزل :

تطبيقا لنص المادة 11 السابقة الذكر، فإنّ عدم إلتحاق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي ، بالرغم من الإعذارين الموجهين له ، يترتب عليه قيام السلطة التي لها صلاحيّة التعيين بعزله فورا غير أنّ ما يُلاحظ على هذه المادة أنّها لم تنص على الحالة التي لا يلتحق فيها الموظف بمنصب عمله ، ويُرسل المبرّر المقبول .

ولقد سبقت الإشارة إلى أنّ المبرّر المقبول يحول دون تحقّق وضعيّة إهمال المنصب ومنه عدم صدور قرار العزل، وعلى هذا الأساس يستلزم إعادة صياغة المادة 11 بالشكل التالي:

" إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه أو **لم يقدم مبـرّرًا مقبولا** لغيابه ، في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي ، بالرغم من الإعذارين ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً ، بقرار مُعلّل يسْري ابتداء من تاريخ أوّل يوم من غيابه ."

المطلب الثاني : ضوابط صـدور قـرار العـزل بسبب إهمال المنصب

من خلال الأحكام الواردة في نص المواد 11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 ، نستشف بأنّ تحقيق التوازن المطلوب بين منطق الفاعليّة ومنطق الضمان اللذين يُجسّدان شرعيّة قرار العزل لا يقف عند مجرّد إعذار الإدارة للموظف المتغيّب عن منصبه، وإنما هناك ضوابط وإجراءات أخرى يجب على الإدارة مراعاتها عند إصدارها لقرار العزل ، وهذا ما سيتم التطرّق إليه في هذا المطلب من خلال تحديد السلطة المختصة بإصدار قرار العزل **(فـرع أوّل)** ومن ثمّ تسبيب قرارالعزل **(كفـرع ثان)** وكذا تبليغ قرار العزل **(كفـرع ثالث)** .

الفـرع الأوّل : السّلطة المختصـة بإصـدار قـرار العزل

أخذ المشرّع الجـزائري بموجب الأمر رقم 06 –03 فيما يتعلّق بالنظام المعمول به في الإختصاص التأديبي كأصل عام بالنظام الرئاسي والنظام شبه القضائي،وذلك حسب درجة الجزاءات التأديبيّة [1] ، أمّا بخصوص إجراء العزل فيبدو جليّا أنّه خوّل السلطة الرئاسيّة وحدها سلطة اتخاذه باعتباره اختصاص أصيل للسلطة صاحبة التعيين رغم تقييده لهذا الإختصـاص .

[1] ـ أخذ المشرّع الجزائري من خلال نص المادة 165من الأمر رقم 06–03، بالنظام الرئاسي في عقوبات الدرجة الأولى والثانيّة، أمّا بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فقد اتخذ بشأنها النظام شبه القضائي وذلك بالنظر إلى جسامة وخطورة هاته الأخيرة ومدى تأثيرها على الوضعيّة القانونيّة للموظف العمومي، غير أنّه لم يُطبّق ذلك على إجراء العزل بالرغم من أنّه قرن من حيث الأثر و الخطورة بينه وبين التسريح في نص المادة 185 من الأمر نفسه .

الفقـرة الأولـى : انفراد السلطة التي لها صلاحيّة التعيين باتخـاذ إجراء العزل

من المسّلم به أنّ السلطة التأديبيّة سلطة مقترنة ومرتبطة بفكرة السلطة الرئاسيّة وملازمة لها ، فلا توجد سلطة رئاسيّة بدون سلطة وولاية التأديب [1]، ففي أغلب الأحيان تتم ممارسة السلطة التأديبيّة من قِبَلِ الجهة الإداريّة وهذا ما يُسمى **بالتأديب الإداري أو الرئاسي** ، والذي يعني أنّ الإدارة تستقل ـ دون الرّجوع إلى جهة أخرى ـ في تحديد المخالفة التأديبيّة واختيار العقوبة المناسبة لها من بين العقوبات التي نص عليها القانون .

كمـا أنّ التأديب الإداري هو الذي يجعل الغلبة لمبدأ الفاعليّة في نطاق الإدارة على مبدأ الضمان، وهذا لا يعني أنّ التأديب الرئاسي يتجاهل الأسس التي يستند إليها مبدأ الضمان وإنما ينحو هذا المنحى لغرض تسيير المرافق العامة بإنتظام ودقة وهذا لا يتحقق إلا إذا تم تزويد الجهة الإداريّة بسلطة توقيع الجزاءات التأديبيّة عملا بالمبدأ الإداري الذي مفاده " **تلازم السلطـة المسـؤوليّـة** "[2] .

كما أن فاعليّة التأديب تستوجب أن يتّسم الجزاء بالحسم والسّرعة حتى يُحقق أثره بالنسبة للموظف المخطئ وغيره ، فإذا ما عُهِدَ بالتأديب إلى جهة غير الإدارة سيطول أمده ويفقد فاعليته ، ولذلك فإن السلطة الإداريّة هي الأكثر مقدرة من غيرها في التعرف على سلوك الموظف و تقدير مدى خطورة الخطأ الذي ارتكبه وأثره ، لذا فإنّها الأقدر على اتخاذ الإجـراء التأديبي[3] ، و من أجل المعالجة الفعالة والصّارمة لظاهرة الغياب التي تعرفها المرافق العموميّة أخذ التشريع والتنظيم الجزائري بفكرة النظام الرئاسي بخصوص العزل ، بحيث نصّت المادة 184 من الأمر رقم 06 ـ03 على أنّ إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحيّة التعيين، ليتم بعدها التفصيل في هذا الإجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 321، الذي أقر أنّ العزل إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا ودون أية ضمانة تأديبيّة [4]، وعليـه فإنّ إجراء العزل وفقا للنظام الرئاسي يعتبر اختصاص أصيل وحق من الحقوق التي تستأثر بها السلطة الإداريّة صاحبة التعيين بمفردها دون مشاركة أي هيئـة أو لجان متساويّة الأعضاء [5]

---

[1] ـ عـوابدي عمار ، المرجع السابق ، ص326 .

[2] ـ محارب علي جمعة ، المرجع السابق ، ص 14 .

[3] ـ بن شديد الحرفي عبد اللطيف ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الذهبيّة، القاهرة ، 2006 ، ص106

[4] ـ أنظر المواد 3 ، 6 ،11 من المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ321

[5] ـ إنّ الأخذ بالنظام الرئاسي في توقيع عقوبة العزل يجعل من السّلطة صاحبـة التعيين حكما وخصما في نفس الوقت ، وهذا ما يتنافى مع مبدأ حيدة السّلطة التأديبيّة ويُعطي الغلبة لمبدأ الفاعليّة على مبدأ الضمان ، إذًا كان من الأفضل الأخذ بالنظام شبه القضائي، هذا الأخير الذي يُعتبر حسب الأستاذ بوالشعير سعيد " رئاسيّا في جـوهره في حيث لايزال دور السلطة الرئاسيّة في توقيع العقاب قائما، إلاّ أنّ ثمة تعديـلات تدخل على هذا النّظام لا تؤثر في هيكله وإن كانت تُغيّر ملامحه، تهدف في مجموعها إلى تحقيق ضمان للموظف العمومي ومن أهّم هذه التعديلات إلزام السلطة الرئاسيّة بأخذ رأي هيئـة معيّنـة مثل توقيـع العقوبـة التأديبيّـة ." أنظر : بوالشعير سعيد ، المرجع السابق، ص100 .

الفقرة الثانية: إجراء العزل إختصاص أصيل لسلطة التعيين

لقد سبقت الإشارة إلى أن كل من الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم17-321 وفي إطار سعيهما للأخذ بالنظام الرئاسي بخصوص إجراء العزل بسبب إهمال المنصب خوّلا صراحة السّلطة التي لها صلاحيات التعيين باتخاذ هذا الإجراء ، وحسب نص المادة 95 من الأمر رقم 06 -03 تعود صلاحيّة تعيين الموظفين إلى السّلطة المخوّلة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها .

وبالرّجوع إلى التنظيم المعمول به في هذا المجال يتضّح أنّ المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990[1] ، المتعلّق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ، قد حدّد سلطة التعيين – أي السلطة الإداريّة الرئاسيّة – التي لها صلاحيّة و حق اتخاذ إجراء العزل وهي كما يلي :

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزيّة .
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية .
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية .
- مسؤول المؤسسة العموميّة ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- مسؤول المصلحة فيما يخص مستخدمي الرئيس المباشر للموظف، إذا مُنِحت له سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته .

الفقرة الثالثة :حدود السلطة التقديريّة لسلطة التعيين في اتخاذ قرار العزل

من بين امتيازات الإدارة أن القانون يمنحها أحيانا سلطة تقديرية في مباشرة بعض اختصاصاتها، فيكون لها حريّة الإختيار والتقديرعند إصدارها للقرارات الإدارية، وفي أحيان أخرى ، ينتزع ويسحب منها سلطة التقدير في مباشرة بعض الإختصاصات الأخرى، بحيث يكون إختصاصها مقيّدا أو تكون سلطتها في إصدار القرارات الإدارية مقيّدة [2] .

وفي هذا السّياق سبقت الإشارة إلى أنّ السلطة التي لها صلاحيّة التعيين تستقل وتنفرد في اتخاذ قرارات العزل باعتباره اختصاص أصيل لها دون مشاركة اللّجان المتساويّة الأعضاء ، بل أكثر من ذلك فإنّها حسب نصي المادتين 3 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، تتخذ إجراء العزل دون أي ضمانة تأديبيّة ، وهذا ما من شأنه أن يُقوي و يُوّسع من سلطتها التقديرية ويُعطي الأفضليّة لمبدأ الفاعليّة الإداريّة .

غير أنّ ذلك لا يعني أنّ سلطة التعيين تملك حريّة مطلقة في اتخاذها لقرار العزل، إنّما يجب عليها أن تتقيّد مسبقا بإتباع الإجراءات، التي حدّدها المرسوم التنفيذي رقم 17 -321 .

---

[1] – انظر المادتين 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزيّة والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر العدد 13 الصّادرة بتاريخ 28 مارس 1990 .

[2] – محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، المرجع السابق ، ص592 .

الفرع الثاني : تسبيب قرار العزل

يُعتبر تسبيب قرارعزل الموظف من الضمانات الأساسيّة والجوهريّة التي يجب على الإدارة المختصة أن تلتزم بها، لاسيما أنّ تسبيب قرار العزل يلعب دورا هاما في تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن سير مرافقها بإنتظام وإطراد ومصلحة الموظف في حماية مركزه القانوني .

الفقرة الأولى : مفهوم التسبيب

يُقْصَد بالتسبيب إفصاحُ الإدارة عن الأسباب القانونيّة والواقعيّة التي تبرّر القرار الإداري ، وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مُصْدِر القرار، فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، لذا فهو يتعلّق بالمشروعيّة الخارجيّة للقرار ، بما يعني بيان القرار للأسباب الواقعيّة والقانونيّة التي تبرّره [1] .

ويختلف السّبب [2]عن التسبيب إذ يُقْصد بالثاني ذكر الأسباب في صُلْب القرار الإداري، فهو على هذا النحو إجراء شكلي يدخل في ركن الشكل والإجراءات، أمّا السّبب فهو ركن من أركان القرار الإداري ودونه لا يمكن تصوّر صدور القرار، بينما التسبيب لا تُلْزَمُ الإدارة به إلاّ إذا فرضه و أقرّه نص صريح [3] .

فالأصل أنّ الإدارة ليست ملزمة بتسبيب قراراتها بحيث يُفْترض صدور القرار بناء على سبب غير أنّ القانون قد يُلْزمها أن تذكر أسباب القرار الذي اتخذته ، فبذلك عليها احترام النص القانوني في هذه الحالة وإلاّ كان قرارها معيبا بعيب الشكل، فالقرارات التأديبيّة ومنه الإجراءات الداخليّة تخضع للتسبيب [4] .

الفقرة الثانيّة : أحكام تسبيب قرار العزل

ظهرالتسبيب بداية في فرنسا وكان يُقْصَد به تضمين الأحكام القضائيّة الأسباب الضروريّة التي أدّت إلى وجودها [5] ، ثم بدأت قوانين دوّل أخرى تأخذ به في القرن التاسع عشر لأنّها أدركت أهميّته بإعتباره جزءاً جوهريا في مضمون مبدأ الشفافيّة الإداريّة [6] .

---

[1] ـ بدري مباركة، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليميّة ، العدد 8 ، الجزائر أوت 2010 ، ص110 .

[2] ـ **القرار الإداري** كعمل قانوني يجب أن يقوم على سبب صحيح يبرّره ويمثل علّة إصداره ،لأنّ القاعدة هي أن لكل عمل سبب صحيح سواء أكان هذا العمل القانوني قرارا أو عقدا ، وسبب القرار الإداري هو الحالة الواقعيّة أو القانونيّة أو الظروف والأوضاع التي تسبق إصداره وتدفع السلطة الإداريّة إلى إصدار القرار، أشار إلى ذلك : محمد رفعت عبد الوهاب ، المرجع السابق ، ص480 .

[3] ـ بوضياف عمار، المرجع السابق ، ص67 ،68

للتفصيل أكثر حول التمييز بين السبب والتسبيب أنظر : كنعان نواف ، تسبيب القرار التأديبي كضمانة أساسيّة من ضمانات التأديب الوظيفي ،الجامعة الأردنيّة ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد السابع ، العدد6، 1992 ص130، 131 .

[4] ـ قيقاية مفيدة : تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع المؤسسات الإدارية و السياسيّة ، كليّة الحقوق جامعة منتوري قسنطينة ، 2008 ـ2009 ، ص 148 ،149 . نقلا عن :
TIMSIT Gérard , le statut de la fonction publique ,RDP N° 2 ,1967 page 263 .

[5] ـ بدريّ مباركة ، المرجع السابق ، ص 112 .

6 ـ بودربالة أمحمد، المرجع السابق ، ص 160 .

وإسوةً بالتشريع المقارن،عمّم المشرع الجزائري ضمانة تسبيب القرار التأديبي على كافة الجزاءات التأديبيّة مهما كانت درجتها في قوانين الوظيفة العموميّة [1]،وهذا ما أكده الأمر رقم 06 –03 في نص المادة 165 التي يفهم من مضمونها أنّه لا يمكن للسلطة الإداريّة التي لها صلاحيّة التعيين أن تتخذ الجزاءات التأديبيّة من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الرابعة إلاّ بموجب قرار مبرّر .

غير أنّ ما يجب التنبيه إليه في هذا الصّدد هو أنّ الأمر رقم 06 – 03 لم يُدْرِج العزل بسبب إهمال المنصب ضمن تصنيف الجزاءات التأديبيّة الواردة في نص المادة 163 منه ، كما أنه لم يُشِر إلى تسبيب قرار العزل في أحكام المواد التي تضمنت مصطلح العزل.

لكن بالرّجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 يتضح أنّه نص صراحة من خلال المادة 11 على أن السّلطة التي لها صلاحيّة التعيين ملزمة بتعليل أو تسبيب قرار العزل عند اتخاذه ، وعليه فإنّ التسبيب يُعتبر من الشكليات الجوهريّة المُقرّرة لمصلحة الموظف المتغيّب ، حيث تطبق عليه إذا ما شابه تقصير أو إغفال القواعد العامة التي تحكم بطلان الشّكل في القرارات الإداريّة بصفة عامة ، وهي قاعدة بطلان القرار التأديبي . [2]

وبهذا قضى مجلس الدولة في قراره رقم 5522 بتاريخ 22 جويليّة 2002 على أنّه يتبيّن من ملف الدعوى أن المستأنف أسّس قرار عزل المستأنف عليها على إعذارين ،غير أنّه لم يستخلص من البرقيتين أنّه تم استلامها من طرف المستأنف عليها و هذا يُؤدي للقول أنّه لا يمكن أخذهما بعين الإعتبار و بالتالي فقرار العزل غير شرعي [3] .

الفقرة الثالثة : أهميّة تسبيب قرار العزل

إذا كانت الحكمة من تسبيب القرار الإداري بشكل عام ترجع إلى كونه أهم الضمانات التي تحمي الأفراد من تعسف الإدارة ، لأن ذكر أسباب القرار الإداري في صلبه يُتيح للأفراد ولأجهزة الرقابة الإدارية والقضائيّة بسط رقابتها على مشروعية القرارات الإدارية [4] ، فإنّ هذه هذه الحكمة تبدو أكثر وضوحا في تسبيب قرار العزل بسبب إهمال المنصب إذ بموجب التسبيب تلتزم السلطة التي لها صلاحيّة التعيين بذكر الأسباب التي أدّت إلى اتخاذها لقرار العزل ، وأن يتم ذكرهذه الأسباب في صلب أو متن القرار.

---

[1] – نصّت المادة 56 من الأمر رقم 66– 133 الملغى على أنّ جزاءات الدرجة الأولى والثانيّة يتم اتخاذها بموجب قرارمعلّل ،(علما أنّ الأمر نفسه قسّم الجزاءات التأديبيّة إلى درجتين فقط) ، أمّا المرسوم رقم 85 –59 فقد نص صراحة في المادة 125 و126 منه على أنّ جزاءات الدرجة الأولى والثانيّة يجب اتخاذها بمقرّر مبيّن الأسباب ، غير أنه استثنى الجزاءات الواردة في الدرجة الثالثة من تسبيبها في حالة اتخاذها وهذا يمكن استخلاصه من نص من نص المادة 127 من المرسوم المذكور التي نصّت على أنّ تقرّر السّلطة التي لها صلاحيّة التعيين جزاءات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين دون أي إشارة إلى تسبيبها .

[2] – بودربالة أمحمد ، المرجع السابق ، ص163 .

[3] – قرار مجلس الدولة رقم 5587 بتاريخ 27 ماي 2002 – المرجع السابق .

[4] – كنعان نواف ، المرجع السايق ، ص154

ومثال ذلك مُقرّر العزل الصّادر عن مديريّة المجاهدين لولاية بومرداس بتاريخ 2006/09/06، والذي نصّ صراحة في مضمونه على أنّ الإعذارات الموّجهة إلى المعني للإلتحاق بمنصب عمله وكذا توقيفه عن مهامه هي الأسباب التي أدّت إلى صدور مُقرر عزله[1].

وقد أكد مجلس الدولة في هذا الصّدد أنّ : " إهمال الموظف لمنصبه دون مبرّر مقبول وقانوني رغم إعذاره يعد تسبيبا كافيًّا ضده "[2] ،وعليه فإن التسبيب على هذا النحو يعّد ضمانة في يد الإدارة لإضفاء الشرعيّة على قرارات العزل التي تتخذها،أمّا في حالة عدم قيام الإدارة بتسبيب قرار العزل فإن ذلك يُعد مخالفا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم17 –321 التي ألزمت السلطة التي لها صلاحيّة التعيين بتعليل قرار العزل، وهذا ما يُؤدي إلى بطلان هذا الأخير حيث نصّت المادة 15 من المرسوم نفسه على أنه :"يعّد باطلا وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم "، وبهذا يُصْبِح ضمانة في يد الموظف .

إضافة إلى ما سبق فإن التسبيب أو التعليل يمكن القاضي الإداري من رقابة مدى مشروعية القرار ،وذلك عن طريق البحث فيما أسس عليه القرار، بحيث قضت المحكمة الإدارية بالجزائر بأنّه من صلاحيات المحكمة الإدارية مراقبة مدى مشروعية المقرّرالإداري المتضمن عزل الموظف عن منصب عمله، كما أنّ عمليّة مراقبة مدى مشروعيّة المقرّر الإداري تقتضي البحث فيما أُسِّسَ عليه هذا المقـرّر [3] .

وعلى هذا الأساس فإنّ التسبيب يُشكّل ضمانة في يدّ الموظف العام تكفل حقّه في مساءلة عادلة ، لاسيما أنّ لها دور بارز في تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة من خلال مساءلة الموظف والمصلحة الخاصة له في حماية مركزه الوظيفي[4] ، فلا يمكن أن يكون القرار التأديبي ـ قـرار العزل ـ صحيحا في غياب تسبيب يتضمن المخالفة التي تم من أجلها توقيع العقوبة وأسس الإدانة والأدلة التي تستوجب أن تكون مستخلصة من الوقائع [5] .

الفــرع الثالث : تبليـغ قـرار العـزل

يعتبر تبليغ القرارات بما فيها قرارالعزل وجوبياً في المواد الإداريّة وإجراءًا جوهريًّا تحت طائلة البطلان، لذا أحاطه المشرّع بمجموعة من الضوابط من أجل المحافظة على حقوق الأطراف و وضع له جملة من الشروط حتى يكون صحيحا ،لهذا سيتم التطرّق في هذا الفرع إلى الأساس القانوني للتبليغ، ثم آجال تبليغ قرار العزل، وأخيرا كيفيات تبليغ قرار العزل .

---

[1]- مُقرّر عزل رقم 06/191 صادر عن مديريّة المجاهدين لولاية بومرداس بتاريخ 06 سبتمبر 2006، في حق (ق، أ)، والذي فصل في شأنه مجلس الدولة، الغرفة الثانيّة، القسم الثاني تحت رقم فهرس 104، بقرار بتاريخ 2008/02/13.**(الملحق رقم 5)**

[2] ـ قرار مجلس الدولة،الغرفة الثانيّة،رقم 010005 بتاريخ 20 /2004/01،قضيّة(ق،م) ضد مركز التكوين المهني والتمهين، مجلة مجلس الدولة الجزء الثالث، العدد 5، ص 169، مقتبس عن: سايس جمال ، المرجع السابق ، ص1285 ،1286.

[3]ـ المحكمة الإدارية الجزائر ، الغرفة رقم 2، بتاريخ 03 /2018/01 .**(الملحق رقم 4.)**

[4]ـ زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، .المرجع السابق، ص 214

[5] ـ زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبيّة دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة مولود معمري 2011

الفقرة الأولى : الأساس القانوني للتبليغ

يُقْصَدُ بالتبليغ إخطارالمعني أو المعنيين بالقرار رسميًّا بنسخة من القرار بالكيفيّة التي حدّدها القانون أو الكيفيّة المعتمدة داخل الدولة ، وهو نفس المفهوم الذي تبنته المحكمة العليا في مصر بأنّه:" الطريقة التي تنقل بها جهة الإدارة القرار الإداري إلى فرد بعينه أو أفراد بذواتهم من الجمهور " [1] .

ويعّدُ التبليغ ـ وفقا للقواعد العامّة ـ الوسيلة الأساس لتحقيق العلم بالقرارات الفردية ، وللإدارة مطلق الحريّة في اعتماد الوسيلة الملائمة لتبليغ القرار للمخاطبين به ، شرط أن تكون مؤكدة وذلك لأنّ عبء الإثبات يقع عليها ، ولعلّ من أبرز وسائل التبليغ المعمول بها هو التبليغ عن طريق البريد المسجّل مع العلم بالوصول أو التبليغ عن طريق مُحْضِر قضائي.....إلخ [2] .

ويتميّز العلم بواسطة التبليغ أنّه علم حقيقي وثابت في حق المبلّغ إليه، بخلاف العلم بواسطة أسلوب النشر ، فهو علم على سبيل الإفتراض فيُفْترض أنّ يطّلع المعني بالقرار، ويُنفذ في حقّه بعد النشر ولو لم يطّلع عليه ، والأصل أنّ القرارات الفرديّة ينبغي تبليغها ليعلم المخاطب بمضمونها وحتى تبدأ مرحلة جديدة تتعلّق بالطعن في القرار الإداري، إمّا أمام جهة إداريّة بإعتماد أسلوب التظلم أو اللّجوء أمام جهة قضائيّة لرفع دعوى الإلغاء مثلا [3] .

كما تجد قاعدة وجوب تبليغ القرارات الإداريّة أساسها القانوني في المرسوم رقم 88ـ131 المؤرخ في 4 يوليو 1988[4] ، الذي ينّظم العلاقات بين الإدارة والمواطن ، بحيث نصّت المادة 35 منه على أنّه : " لا يُحْتج بأي قرار ذي طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلاّ إذا سبق تبليغه إليه قانونا، هذا إن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي مختلف " .

وعلى هذا الأساس يكون المشرّع الجزائري قد منح للفرد في مجال القرارات الفرديّة ضمانة التبليغ ليصير على علم بمضمون القرار الإداري المُبلّغ له ، ليتم التعرف فيما بعد عن موقفه منه، ويبدو الأمر منطقيّا إذ كيف تُلْزِمُ الإدارة شخصًا بأعباء الوظيفة العامة ولم تبلّغ له قرارالتعيين، وكيف تنّفذ عليه عقوبة تأديبيّة أو تتخذ ضده قرارا ولم يُبلّغ بمنطوق القرار التأديبي[5] .

وتظهر أهميّة التبليغ كذلك في الأمر رقم 06 ـ 03 الذي كرّس هذه الضمانة في المادة 172 منه التي نصّت على تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبيّة ، وأكّد على ذلك المرسوم رقم17 ـ321 في المادة 12 منه على أنّ يُبلّغ قرار العزل إلى الموظف المعني، ويكون هذا التبليغ تحت طائلة البطلان حسب ما نصّت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي نفسه .

---

[1] ـ بوضياف عمار، المرجع السابق ، ص204 نقلا عن : محمد السيّد عبد المجيد البيدق ، نفاذ القرارات الإداريّة وسريانها في حق الأفراد ، رسالة دكتوراه حقوق ، القاهرة 2002 ، ص112 .

[2] ـ بوعمران عادل النظريّة العامة للقرارات والعقود الإداريّة، دراسة تشريعيّة فقهيّة وقضائية،دارالهدى،الجزائر،2011 ، ص50.

[3] ـ بوضياف عمار:المرجع السابق ، ص200

[4] ـ مرسوم رقم 88- 131 مؤرخ في 1988/07/04 ينظم علاقات الإدارة بالمواطن رقم 27 الصادرة بتاريخ 1988/07/06

[5] ـ بوضياف عمار : المرجع السابق ، ص 205

الفقـرة الثانيّة : آجـال تبليـغ قـرار العـزل

إنّ أبسط قواعد العدالة في الوسط الإداري تفرض أن يُحاط الموظف المعني بالقرار علما بمضمونه إذا كان قرارا فرديا، وإنّ تمتعه بحقّه في العلم به يفرض تبليغه إليـه [1]، ولما كان القرار التأديبي ـ **قرار العزل** ـ قرارًا فرديا فإنّ دخوله حيّز التنفيذ يكون من يوم تبليغه ، والعلم به له أهميّة كبيرة في لجوء الموظف للضمانات اللاحقة كالتظلم الإداري ورفع دعوى قضائيّة ، حيث يسْهُلُ عليه حساب بدء ميعادها [2] .

ولأجل ذلك ، نصّت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 على أنّ:" يُبلّغ قرار العـزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانيّة أيام (8)، ابتداء من تاريخ توقيعه وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة أعلاه ، ويُحفظ في ملفه الإداري ."

يُلاحظ على هذه المادة أنّها ألزمت السلطة صاحبة التعيين بتبليغ القرار المتضمن العـزل بسبب إهمال المنصب إلى الموظف المعني في أجل أقصاه ثمانيّة أيّام (8) من تاريخ اتخاذ القرار وهو نفس الأجل الذي حدّدته المادة 172 من الأمر رقم 06–03 التي نصّت على أنّه :

" يُبلّغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبيّة في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيّام ابتداءا من تاريخ اتخاذ القرار ويُحْفظ في ملفه الإداري ."

إذًا فتطبيقا لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17– 321 ، لا يمكن الإحتجاج على الموظف بتاريخ اتخاذ أو توقيع القرارالمتضمن العزل بسبب إهمال المنصب وإنما بتاريخ تبليغه ، وهذا ما يُعد استثناء على قاعدة النفاذ الفوري للقرارات الفرديّة ، حيث أنّه إذا كان الأصل أنّ نفاذ القرار الفردي في مواجهة الإدارة يكون فورا ومنذ تاريخ صدوره والتوقيع عليه فإنّه قد يتقرّر على ذلك الأصل استثناءات من بينها تعليق سريان القرار الإداري على أجل زمني محدّد [3] ، وهذا ما أقرته المادة 12 السابقة الذكر وذلك بتحديدها لأجل ثمانية (8) أيّام لتبليغ قرارالعزل بسبب إهمال المنصب وعليه فإنّ بداية حساب مواعيد مخاصمة القرار المتضمن عزل الموظف تبدأ من اليوم الأوّل الذي يُبلّغ فيه الموظف المعني.

الفقـرة الثالثـة : كيفيـات تبليغ قـرار العـزل

لقد سبقت الإشارة إلى أنّ المادة 12 من المرسوم التنفيـذي رقم 17 –321 ألزمت الإدارة المختصة بتبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني ، لكن هذه المـــادة لم تحدّد الكيفيات التي يتم بها هذا التبليغ ، وإنّما أحالت إلى نص المادة 5 من المرســوم التنفيـذي المذكور .

---

[1] ـ بوضياف عمار : المرجع نفسه ، ص 205 .

[2] ـ بوطـبة مراد ، المرجع السّابق ، ص 366

[3] ـ لأكثر تفاصيل حول الإستثناءات الواردة على قاعدة النفاذ الفوري للقرارات الإداريّة أنظر بوعمران عادل ،المرجع السابق ، ص ص 42– 49 .

غير أنّ هذه الإحالة الدّاخليّة تبدو غير صحيحة ، وذلك بالنظر إلى أنّ هذه المادة بإستثناء نصّها على توجيه الإعذار إلى آخر عنوان مسّجل في الملف الإداري للموظف، تضمنت الآجال المتعلقة بالإعذار .

أمّا بالنسبة للكيفيّات التي يتم بها التبليغ فقد أوردها المرسوم التنفيذي المذكور في نص المادة 6 التي نصّت صراحة على أنّه:" يُبلّغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيًا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالإستلام، أو بأي وسيلة قانونيّة منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما " ، وعليه يجب أن يُعدّل مضمون المادة 12 بالإحالة إلى المادة 6 من المرسوم المذكور وليس إلى المادة 5 منه.

و يُستفادُ من نص المادة 6 السابقة الذكر مايلي :

- إلزام السلطة المختصة بالتعيين بتبليغ الموظف المعني شخصيًا .
- تحديد الوسيلة التي يتم بها التبليغ .
- تحديد كيفيّة إثبات التبليغ .

بالنسبة لطريقة تبليغ قرارالعزل، فيكون التبليغ شخصيًّا بنسخة من القرار الإداري المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب[1]، كما يجب أن يُشار في هذا القرار إلى أجل التظلم أمام الهيئة الإداريّة المختصة [2] ، وأجل الطعن أمام القضاء [3] ، أمّا بالنسبة للوسيلة التي يتم بها التبليغ ، فقد سبقت الإشارة إلى أنّه يتم عن طريق البريد أو المُحْضِر القضائي أو مصالح الأمن (الدرك الوطني أو الشرطة) .

أمّا بخصوص طريقة أو كيفيّة إثبات التبليغ فإنّها تتم عن طريق الإشعار بالإستلام الذي تتحصّل عليه الإدارة من البريد أو عن طريق المحضر الذي يُحرّره المحضر القضائي أو مصالح الأمن (**الدرك ، الشرطة**) ،على أن يتم إيداع التبليغ والإشعار بالإستلام أو المحضر المحرّر في الملف الإداري للموظف [4] .

غير أنّ ما يُلاحَظ على نص المادة 6 السّابقة الذكر أنّها أعطت بخصوص وسيلة التبليغ الأولويّة للتبليغ بواسطة البريد الموصى عليه وتطرحُ هذه الطريقة إشكاليّة استيلام المظروف من غير المعني أو قد يدعي أنّه خاليا وليس في محتواه قرار [5]، كما تجدر الإشارة في هذا الصّدد إلى أنّ مجلس الدولة اعتمد قاعدة وجوب تبليغ القرارات الإداريّة بمحضر رسمي موقع من طرف السلطة المعيّنة ولم يعترف بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام كوسيلة للتبليغ [6] .

---

[1] ـ المادة 829 من القانون رقم 08 ـ 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنيّة والإداريّة ، مرجع سابق .

[2] ـ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 المحدّد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،مرجع سابق.

[3] ـ المادة 831 من القانون رقم 08 ـ 09 المرجع نفسه .

[4] ـ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 321 ، المرجع السابق

[5] ـ بوضياف عمار ، المرجع السّابق ، ص205 .

[6] ـ قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانيّة ، بتاريخ 1999/12/06 قضيّة (ج م) ضد رئيس بلديّة لماين (غير منشور) فهرس رقم548 ، مقتبس عن : الحسين بن شيخ آث ملويا ،المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول ، دار هومة ، الجزائر ،2003 ، ص ص 207 ـ 211 .

المبحث الثاني : النتائج المترتبة عن صدور وتبليغ قرار العزل

إنّ الإمتثال لمبدأ الفاعليّة والضمان المعمول به في النظام التأديبي يفرض على السلطة الإداريّة المختصة اتخاذ إجراء العزل والإسراع في إصدار وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،حتى يُنْتِج هذا الأخيرآثاره في الوقت المناسب ،بما يحول دون عرقلة حسن سير المرفق العمومي بإنتظام وإطراد من جهة ، و بما يفرضه وجوب إحاطة ومنح الموظف المعزول قدرا من الضّمانات من أجل الحيلولة دون تعسّف الإدارة ضدّه من جهة أخرى .

تبعا لما تقدّم سيتم التطرّق في هذا المبحث إلى الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل ، (**كمطلب أوّل**) ومن ثم مخاصمة أو مواجهة قرار العزل (**كمطلب ثان**).

المطلب الأول : الآثار المترتبة عن صدور قرار عزل الموظف

بمجرّد قيام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإصدار وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، تترتب عليه عدّة آثار قانونيّة وماديّة لكلا الطرفين ، فبعض الآثار تؤثر على استقرار الوظيفة وديمومتها فتُفقِد الموظف منصبه الذي اكتسبه ، وقد يُحْرَمُ الترّشح لوظيفة أخرى لضياع الفرصة عليه لتعيين جديد ، كما أنّ ضمان وحظوظ إعادته تكون ضئيلة جدا ، كما تضيع بعض حقوقه بعد نهاية الخدمة ، لذا فالإدارة ملزمة من جانبها بتسوية وضعيّة الموظف الماليّة ودفع مستحقاته بعد عزله.

ولدراسة هذه الآثار بالتفصيل ،سيتم التطرّق إلى الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف (**كفرع أوّل**) ومن ثمّ الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة (**كفرع ثان**) .

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف

يترتب على صدور وتبليغ قرار عزل الموظف بسبب إهماله للمنصب عدّة آثار منها قانونيّة و أخرى ماليّة وهي كما يلي :

الفقرة الأولى : الآثار القانونيّة المترتبة عن صدور قرار العزل

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

1 ـ فقدان صفة الموظف :

بالرغم من أنّ الإستقرار في الوظيفة والثبات فيها ، من مزايا النظريّة التنظيميّة في تكييف العلاقة بين الإدارة والموظف ،إلاّ أنّ حق الموظف في الوظيفة ليس كحق الملكيّة الخاصة ، ذلك أنّ الوظيفة لم تنشأ للموظف وإنّما هي ملك للدولة ، ومرد ذلك أنّ الموظف زائل بينما الوظيفة باقيّة بقاء الدولة [1] .

[1] ـ الشيخلي عبدالقادر ، المرجع السابق ، ص219 .

ولأجل ذلك جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العموميّة لتبيّن الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفيّة التي تربط بين الموظف العام والجهة الإداريّة التي ينتمي إليها ، وهي الحالات التي تكاد تجمع معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العموميّة أنّها تفقد الموظف لصفته، وهذه نتيجة طبيعيّة لإنقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة ، فتصبح بذلك الوظيفة التي كان يشغلها خاليّة ، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقيّة .[1]

ويعتبر العزل من بين حالات إنهاء الخدمة التي تناولها التشريع والتنظيم الجزائري[2] ، والتي تؤدي إلى فقد صفة الموظف وهذا ما أكدّته المادة 216 من الأمر رقم 06 ـ 03 التي نصّت صراحة على أنّه :"ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يُؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : .....العزل ، ....." فإستنادا إلى هذا الأساس القانوني ، يترتب عن صدور القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة التي لها صلاحيّة التعيين ، فقد الموظف المعنـي به لصفته ،وهذا ما تُؤدي بالضرورة إلى تجريده من كل الوسائل أو اللّوازم التي كانت تدّل على صفته كموظف ، كتجريده من البطاقة المهنيّة [3] و كل اللوازم والوسائل التي كان يستعملها في أداء المهام الموكلة إليه .[4]

2 ـ إمكانيّة ترشح الموظف المعزول من جديد للوظيفة العموميّة :

لقد سبقت الإشارة إلى أنّ خدمة الموظف العمومي تنتهي بموجب صدور قرار العزل ، ويترتب عن ذلك فقدان الموظف العام لصفته من تاريخ تبليغه بقرار عزله ، لذا يقتضي على الموظف المعزول إخلاء المنصب الذي كان يُزاول فيه جميع الإلتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه ، كما يترتب عن هذا القرارمنعه من تولي الوظائف العموميّة مرة أخرى مهما كان نوعها [5] ، فالقاعدة العامة التي تحكم إعادة التعيين بعد انتهاء الخدمة، تعتبره بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف المعزول مستوفيّا جميع شروط الوظيفة الجديدة [6] .

---

[1] ـ يحي قاسم علي سهل ، المرجع السابق ، ص96 .

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

[3] ـ نصّت المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 17ـ347 مؤرخ في 2017/12/04 الجريدة الرسمية رقم 71 الصادرة بتاريخ 2017/12/06،الذي يحدّد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها على:" في حالة الإنهاء المؤقت أو التام لعلاقة العمل وفقا لما هو منصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول بهما أو في حالة انتهاء صلاحيّة البطاقة المهنيّة ، فإنه يجب على الموظف المعني إرجاع بطاقته المهنية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين و/ أو التسيير الإداري التي قامت بتسليمها ."

[4] ـ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 10ـ286 مؤرخ في 2010/11/14 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك ، ج ر ، العدد 71 الصّادرة بتاريخ 2010/11/14 ، ص5 .
"في حالة التوقف المؤقت أوالنهائي عن الوظيفة يتعيّن على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك أن يردوا فورا إلى إدارة الجمارك الزي الرسمي وبطاقة تفويض الوظيفة والسلاح وكل اللوازم الأخرى التي تملكها إدارة الجمارك . "

[5] ـ زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضمانته، المرجع السابق ، ص90.

2 ـ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ـ دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص129 .

ومن بين الشروط التي حدّدها الأمر رقم 06-03 لإعادة التعيين أو الترشح من جديد في الوظيفة العموميّة أن لا يكون الموظف قد تم عزله من الوظيفة بسبب إهمال المنصب،وهذا ما يمكن استخلاصه من المادة 185 من الأمر المذكور[1] التي نصّت على أنّه : " لا يمكن الموظف محل عقوبة التسريح أو العزل أن يُوظف من جديد في الوظيفة العموميّة ".

تأسيسا على نص المادة 185 السابقة الذكر يتضح أنّ صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب يترتب عليه عدم إمكانيّة ترشح الموظف المعني إلى الوظيفة العموميّة من جديد .

وما يُلاحظ على هذه المادة أنّ المشرّع الجزائري كان قاسيًّا جدا في صياغتها بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العموميّة، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور[2] ، فهذا الحكم يعد خرقا لأحكام الدستور التي أقّرت أنّ الترشح للوظيفة العموميّة حق دستوري مكفول لأي مواطن [3] ، وكان من الأجدر أن يُحْرَم الموظف لمدة معينة فقط ، على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 17 -322 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تمّ إقصاؤه 3 سنوات [4] ، و ربّما يعود تبرير قساوة هذه العقوبة وما يترتب عنها من عدم إمكانيّة التوظيف من جديد للوظيفة العمومية، أنّ الموظف المهمل لمنصبه بدون إذن مسبق أوعذر مشروع ، إن دلّ على شيء فإنّما يدّل على استهتار من جانب الموظف بمهامه الوظيفيّة عدم تقديره لما قد يترتب على هذا الإنقطاع من إخلال بسير عمل الجهة التي يتبعها، ولذلك لم يُجْعَل مثل هذا الإنقطاع سببا لمساءلته تأديبيّا ، بل جعله سببا لفقدان وظيفته وعدم تمكنه منها من جديد ، زجرا له وعبرةً لغيره [5].

3 ـ إمكانيّة إعادة إدماج الموظف المعزول :

لم يتطرّق الأمر رقم 06 -03 إلى مسألة إعادة إدماج الموظف المعزول، لكن بالرّجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يتضح أنّه نصّ صراحة في نصّ المادة 14 على أنّه: " إذا قدّم الموظف المعزول مبرّرا مقبولا، خلال الأجّل المحدّد في المادة 13 أعلاه ، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل ، بعد دراسة المبرّر و التأكد من صحّة المعلومات و صلاحيّة الوثائق المقدمة ، وبعد أخذ رأي اللّجنة المتساويّة الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما . وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف ، بدون أثر مالي رجعي ."

يتّضح من خلال مضمون المادة أنّ إعادة إدماج الموظف المعزول تتم عن طريق قيام الإدارة المختصة بإلغاء قرار عزله ، وهذا يتوقف على توافر عدّة شروط تلخيصها كمايلي :

---

[1] ـ لم ينص الأمر رقم 06 -03 صراحة على هذا الشرط ضمن الأحكام المتعلقة بشروط التوظيف التي أوردها في الفصل الأوّل من الباب الأوّل من الباب الرابع المتعلّق بتنظيم المسار المهني للموظف وإنما يُستخلص هذا الشرط من أحكام المادة 185 من الأمر المذكور .

[2] ـ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 439

[3] ـ المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة2016 التي تنص :" يتساوى جميع المواطنين في تقلّد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يُحدّدها القانون ."

[4] ـ رتبت المادة 31 من المرسوم رقم 17 – 322 على المتربص الذي صدر في حقّه قرار العزل بسبب إهمال المنصب عدم التوظيف من جديد لمدة 3 سنوات .

[5] ـ كنعان نواف : النظام التأديبي للوظيفة العامة ، إثراء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى سنة 2008، الأردن ، ص219 .

- تقديم الموظف المعزول المبرّر المقبول ، والذي يجب أن يرتبط بحالة المانع أو القوة القاهرة .
- أن يقوم الموظف المعزول بتقديم مبرّر مقبول خلال أجل شهرين.
- قيام الإدارة المختصة بدراسة المبرّر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيّة الوثائق التي تقدّم بها الموظف المعزول .
- الأخذ برأي اللجنة المتساويّة الأعضاء المختصة إزاء السّلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما الموظف المعزول .
- إعادة إدماج الموظف المعزول تتم دون أُثر مالي رجعي ، وهذا الأثر راجع لكون أنّ الإدارة تقوم بإلغاء قرار العزل وليس سحبه .

4 ـ امكانيّة استمرار الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفيّة للموظف المعزول :

بتتّبع الأحكام و القواعد التي أقرّها **(ق أع وع)** الصّادر بموجب الأمر06ـ03 ، يتم التأكيد على أنّه لا يوجد أي نص صريح يُقِّر بحقوق أو واجبات أو ضمانات للموظفين بعد نهاية الحياة الوظيفيّة ، وبالتالي يمكن القول أنّ الأمر 06 ـ 03 أقّر قاعدة عامّة مفادها أنّ الموظف الذي انتهت علاقاته الوظيفيّة لأي سبب من الأسباب الواردة في المادة 216 من الأمر المذكور[1]، يفقد كل الضمانات والحقوق التي كان يتمتع بها كموظف، كما لا يمكن في مقابل ذلك مساءلته تأديبيًّا عن إخلاله بإلتزاماته الوظيفيّة بما أنّ خدمته قد انتهت .

غير أنّ لهذه القاعدة استثناء أقّرته المادة 3 من الأمر نفسه فيما يخّص الموظفين المنتمين ببعض الأسلاك الخاصّة، وذلك بنصّها على أنّه : " .....، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسيّة الخاصة على أحكام استثنائيّة لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنيّة والإنضباط العام " .

إذ يفهم من هذه المادة أنّه يمكن للقوانين الأساسيّة الخاصة بالهيئات العموميّة أن تنص على أحكام استثنائيّة للأمر رقم 06 ـ 03، وتتعلّق بالحقوق والواجبات والضّمانات المقرّرة للموظفين بعد نهاية العلاقة الوظيفيّة مع الإدارة ، مثل حمايتهم من كل أنواع الضغط ، الإهانة ، الشتم والاعتداء [2] ، وكذا واجب المحافظة على السّر المهني [3] ،

ممّا سبق يتضح أنّ قرار العزل يمكن أن تترتب عليه حقوق وواجبات وضمانات وفقا لماهو مُقرّر في القوانين الأساسيّة الخاصّة .

---

[1] ـ حدّدت المادة 216 من الأمر رقم 06 ـ 03 أسباب نهاية الخدمة بنصها على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يُؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : 1 ـ فقدان الجنسيّة الجزائريّة أو التجريد منها ، 2 ـ فقدان الحقوق المدنيّة . 3 ـ الإستقالة المقبولة بصفة قانونيّة .4 ـ العزل . 5 ـ التسريح . 6 ـ الإحالة على التقاعد . 7 ـ الوفاة .
يتقرّر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين . "

[2] ـ أنظر المادة 38 و40 من المرسوم 10ـ322 المؤرخ في 2010/12/23 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، ج ر عدد 78 الصادرة بتاريخ 2010/12/26 ، ص7 .

[3] ـ المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11ـ 106 المؤرخ في 2011/03/06 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنيّة ، ج ر عدد رقم 15 الصادرة بتاريخ 2011/03/09 ، ص 6 .

الفقرة الثانية : الآثار ذات الطابع المالي لقرار العـزل بالنسبة للموظف

إضافة إلى الآثار القانونيّة المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف ، يترتب عليه أيضا آثار ذات طابع مالي تمّس راتبه ومعاشه وحقوقه الماليّة التي اكتسبها بموجب قرار تعيينه في الوظيفة يمكن تلخيصها فيما يلي :

1 ـ استفادة الموظف المعزول من حق المعاش :

الأصل أنّ الموظف يستحق تعويضا عن مدة خدمته التي قضاها في الوظيفة في حال تركها ، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته ، حيث يترتب على إنهاء الخدمة حرمانه من الراتب فيعوّضه القانون بما يشبه ذلك [1] .

وبخصوص العـزل بسبب إهمال المنصب فإنّه وبخـلاف الأمـر رقـم 66 ـ 133 الذي أقّر صراحة في نص المادة 67 على أنّ العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش ، فإنّ القانون الأساسي العام للوظيفة الصّادر بموجب الأمر رقم 06 ـ03 لم يُقر ضمن الأحكام المتعلّقة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الإستفادة من معاش تقاعده أو حرمانه منه ، وهذا ما يُلاحظ أيضا على المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 ، إلاّ أنّه وبالرجوع إلى القانون رقم 16ـ15[2] المؤرخ في 2016/12/31المتعلّق بالتقاعد يتضح أنّه حدّد الشروط العامة التي يجب استفائها حتى يستفيد الموظف المعزول من معاش تقاعده ، بحيث نصّت المادة 2 منه على مايلي : "تُعدّل وتتمم أحكام المادة 06 من القانون رقم 83 ـ12 المؤرخ في 2 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 المذكور أعلاه وتُحرّركما يأتي :

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

ـ بلوغ سن 60 سنة على الأقل ، غير أنّه يمكن إعادة المرأة العاملة منها ابتداءا من سن 55.

ـ قضاء مدة 15 سنة على الأقل .

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

تأسيسا على هذا النّص يمكن القول أنّه لا يمكن للموظف الذي صدر في شأنه قرار بعزله أن يحصل أو يستفيد من معاش تقاعده إلاّ ببلوغه السّن القانونيّة المحدّدة بـ 60 سنة كاملة ، فالموظف الذي تم عزله بسبب إهماله لمنصبه مثلا في سن 46 سنة عليه الإنتظار مدة 14 سنة كاملة ، حتى يُطالب بحقّه في الحصول على معاش تقاعده ، كما يُشترط أن يكون قد قضى مدة 15 سنة على الأقل في الخدمة [3] ، ويتعيّن عليه أيضا أن يكون قد قام بعمل فعلي خلال مساره المهني تساوي مدّته على الأقّل سبع (7) سنوات ونصف، مع دفع الضمان الإجتماعي .

---

[1] ـ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، **المرجع السابق** ، ص136 .

[2] ـ قانون رقم 16-15 مؤرخ في2016/12/31 يعدل و يتمم المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في1983/06/02 والمتعلق بالتقاعد،ج ر العدد 78 الصّادرة بتاريخ 2016/12/31

نصّت المادة 3 من القانون رقم 83 ـ 11: " يستفيد من أحكام هذا القانون ، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالإجراء أيّا كان الذي النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيّز التطبيق"

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

[3] ـ اشترطت المادة 2 من القانون رقم 16ـ15 على الموظف حتى يستفيد من معاش تقاعده أن يكون قد قضى 15 سنة على الأقل في الخدمة دون أن تحدّد إذا كانت هذه المدة متصلة أو منفصلة، فالعبرة إذاً تكون بالخدمة لأكثر من 15 سنة كاملة، وعليه فإن الموظف المعزول مثلا الذي لم يتم مدة 15 سنة من الخدمة على الأقل يمكنه أن يعمل خارج إطار الوظيف العمومي ليكمل هذه المدة المقرّرة وبذلك يحق له المطالبة بمعاش تقاعده متى استوفى باقي الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة الذكر .

فالموظف المعزول مثلا الذي قضى 15 سنة كاملة من الخدمة ولم يدفع هذه الإشتراكات أو استفاد من عطل مرضيّة تفوق سبعة (7) سنوات ونصف لا يمكنه أن يُطالب أو يتحصل على حقّه في المعاش .

ويمكن القول أنّ معاش الموظف المعزول لا تدفعه الإدارة أو المؤسسة العموميّة التي كان ينتمي إليها ، إنّما يتكفل به ويدفعه الصندوق الوطني للتقاعد ، ولا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش .[1]

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

2 ـ إمكانيّة الموظف المعزول من الحصول على التعويضـات والمكافآت الماليّة :

إنّ إنهاء خدمة الموظف العام لا تشكل مانعا من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونه وحقوقه المستحقة لدى جهة الإدارة التي يتبعها ، أيّاً كان مصدر هذه الحقوق، فقد تكون بصورة حقوق دوريّة كحقّه في المرتب أو العلاوات [2] .

فحسب نص المادة 120 من الأمر رقم 06 -03 يتقاضى الموظف راتبه من المؤسسة أو الإدارة العموميّة التي يُمارس فيها مهامه فعليًّا ، وبالتالي فإنّ الموظف المعزول له حق مطالبتها بتسديد راتبه أو رواتبه التي لم تُمنح له قبل أن يتم عزله ، كما نصّت أيضاً المادة 124 و125 من الأمر نفسه على أنّه يُمْكن للموظف أن يستفيد من التعويضات والمِنَح ، وبالتالي إذا تخلّفت الإدارة والمؤسسة العموميّة في منحها للموظف أثناء خدمته ، يجوز له المُطالبة بها بعد صدور قـرار عزله .

وعلى العموم فإنّ الوضعيّة الماليّة للموظف المُهْمِل لمنصبه تُسوى قبل إنهاء علاقته الوظيفيّة،أي قبل عزله ،فإلى جانب صرف الراتب أوالرواتب المُستحقة له،يتحصّل على المُكافـآت والعلاوات المُقرّرة في النظام التعويضي للقانون الأساسي الخاص الذي يتبعه، أمّا بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف أو العامل الذي انتهت خدمته كمساعدة ماديّة تحفيزيّة، وعرفانا بالخدمة التي قدّمها، فإنّ الأمر رقم 06-03، وكذا مختلف القوانين الأساسيّة الخاصّة لم تنّص عليها [3] ، رغم أنّ هذه المكافأة تأخذ بها العديد من قوانين الوظيفة العموميّة المقارنة . [4]

---

[1] ـ أنظر المادة 10 من القانون رقم 16 ـ 15 ، المعدّل والمتمم ، المرجع السابق .

[2] ـ عبد العزيز سعد مانع العنـزي ، المرجع السابق ، ص138 .

[3] ـ بوطبــة مراد ، المرجع السـابق ، ص410 .

[4] ـ على سبيل المثال المادة177 من نظام الخدمة المدنيّة الأردني،المرجع السابق ،والتي نصّت على أن تدفع للموظف حقوقه الماليّة إذا انهيت خدمته ، ومن ضمن هذه الحقوق مكافأة نهاية الخدمة .

الفـرع الثاني: الآثـار المترتبـة عن صدور قـرار العزل بالنسبـة للإدارة

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

الفقرة الأولى : الآثار القانونية لقرار العزل بالنسبة للإدارة

إنّ صدور قرار العزل ينتج عنه عدّة آثار قانونيّة بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العموميّة التي يتبعها الموظف ، ويمكن تلخيصها فيمايلي :

1 ـ مدى قابليّة قـرار العـزل للإلغـاء :

الأصل أنّ قرار إنهاء الخدمة بمجرّد صدوره يُصْبِح نافذا غير قابلٍ للرجوع فيه[1]، إلاّ أنّ عدم مشروعيّته يعّدُ سببًا كافيًا لمراجعته سواء أكان ذلك بواسطة الإدارة عن طريق السحب أو الإلغاء، أوبناءاًعلى حكم القاضي الإداري بالإلغاء في المنازعة الوظيفيّة بين الموظف والإدارة [2].

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 يتّضح أنّه نص صراحة في المادة 14 منه على أنّه إذا قدّم الموظف المعزول مبرّرا مقبـولا لغيابه في أجل شهرين تقوم الإدارة بإلغاء قرارعزله ، أضف إلى ذلك ما نصّت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي نفسه والتي أشارت إلى إمكانيّة الموظف المعني بالتظلم لدى السلطة الإداريّة التي أصدرته ، ولهذا الإجراء أهميّته في إلغاء قرار العزل ، غير أنّ ما يُلاحظ على المرسوم التنفيذي المذكور هو عدم نصّه على إمكانيّة الطّعن القضائي ، والتي يسعى من خلالها الموظف المعزول إلى إلغاء القرار .

2 ـ تحـرير منصب عمل الموظف المعزول :

لقد سبقت الإشارة إلى أنّ صدور قرار العزل يترتب عليه شطب الموظف المعني من قائمة المستخدمين [3]، وهذا ما يُؤدي إلى تحرير منصب العمل الذي كان يشغله ، فيُصبح حينئذ منصبه شاغرا قابلا للإستغلال ، حيث يُدْرَج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشريّة قصد استغلاله في التوظيف ، وتُعّد طريقة الإستخلاف عن طريق تحرير منصب العم واستغلاله من أساسيات التسيير التقديري للموارد البشريّة التي تُشدّد السّلطة المُكلّفة بالوظيفة العموميّة على ضرورة احترامها من طرف المؤسسات والإدارات العموميّة . [4]

---

[1] ـ خرفي هاشمي ، المرجع السابق ، ص227

[2] ـ بوطبـة مـراد ، المرجع السّـابق ، ص 410 .

[3] ـ المادة 6 الفقرة الثانيّة من المرسوم التنفيذي رقم 17 – 321 ، المرجع السابق .

[4] ـ بوطبــة مراد، المرجع السابق ، ص 410 .

جدير بالتنبيه أنّ **المادة 13** في فقرتها الثانيّة من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 أشارت إلى أنّه لا يمكن شُغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل الموظف المعني خلال أجل شهرين (2) من تبليغه ، وهذا الأجل يُعْتبر ضمانة هامة في يد الموظف المعزول من أجل الدفاع عن نفسه ، سواء بتبرير غيابه أو التظلم ضد قرار عزله ، إلاّ أنّه يُعْتبر في الوقت ذاته مدّة طويلة تزيد من تعطيل وعرقلة حسن سير المرفق العام .

3 ـ مساءلة الموظف المعزول تأديبيًا :

من خلال التّفحص والتمّعن في القواعد والأحكام التي أقرّها (ق ا ع و ع) الصّادر بموجب الأمر رقم 06 ـ 03 ، يمكن القول أنّه لا يوجد أي نص صريح يُجيز متابعة ومساءلة الموظف تأديبيًا بعد انتهاء علاقته الوظيفيّة ، سواء عن طريق التسريح أو العزل أو أي سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، حتى ولو تم ارتكاب المخالفات أثناء خدمته وتم اكتشافها بعد انهاء الخدمة .

وبالرّجوع إلى مختلف القوانين الأساسيّة الخاصة يُلاحظ غياب نص يُجيز مساءلة الموظف تأديبيًّا بعد انتهاء العلاقة الوظيفيّة ، بالرغم من تقرير استمرار بعض الواجبات القانونيّة كالإلتزام بالسّر المهني، وحظر ممارسة النشاط المُرْبِح لدى بعض المؤسسات إلاّ بعد إذن مُسْبَق .[1]

إنّ ما أقرّه المُشرّع من عدم جواز مُتابعة ومساءلة الموظف تأديبيًا بعد نهاية خدمته ، يُعّد تطبيقا للقاعدة العامة في مجال التأديب التي تقضي بأنّ مناط السُلطة التأديبيّة هو قيام الرابطة الوظيفيّة ، وحيث انقضت هذه الرابطة فلم يعد للتأديب مجال [2] ، إذ لا يُتَصوّرأن تنسب مخالفات تأديبيّة بعد فقد الموظف لصفته .[3]

بناءا على ما تم ذكره فإنّ الموظف المعزول لا يمكن مُتابعته تأديبيًا من طرف السلطة التأديبيّة بما أنّ صفة الموظف قد نُزعت منه بمجرّد صدور القرار عزله من الوظيفة .

إنّ عدم مساءلة الموظف تأديبيًّا بعد صدور قرار بعزله ، لايعني أنّه يتحلّل من أي مسؤوليّة أخرى ،وإنّما يمكن مساءلته كما في حالة إفشائه أسرار المهنة التي اطلّع عليها بحكم وظيفته ،ففي هذه الحالة يُسْأَلُ مدنيًّا إذا ترتب على إفشاء هذه الأسرار ضررا للغير، كما يمكن أن يُسْأل جنائيا عن الأفعال التي تنطوي على جريمة جنائيّة يُعاقب عليها القانون [4] .

---

[1] ـ بوطبة مراد ، المرجع نفسه ، ص411 .
[2] ـ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع السابق ، ص133 .
وفي السياق نفسه نظر خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص19 .
[3] ـ علي قاسم علي سهل ، المرجع السّابق، ص 133 .
[4] ـ علي قاسم علي سهل ، المرجع نفسه ، ص 103 .

الفقرة الثانية : الآثار ذات الطابع المالي لقـرار العزل بالنسبة للإدارة

زيادة على الآثار القانونيّة التي تترتب على صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة توجد كذلك آثار ماليّة ، ترتبـط على وجـه الخصوص كمـايلي :

1 ـ توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول :

الأصل في الجزاء التأديبي أنّ يُنْتج أثره من تاريخ صدوره ، إلاّ انّه في حال توقيف الموظف عن العمل، فإنّ خدمته تنتهي بأثر رجعي من تاريخ توقيفه ، ممّا يجعل الحرمان من المُرّتب يبدأ من هذا التاريخ [1] ، فلا تتحمّل مصلحة الميزانيّة للإدارة أو المؤسسة العموميّة التي كان ينتمي إليها الموظف عبء دفع راتبه ، ويتم تجسيد هذا الأثر من الناحيّة العمليّة بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح الماليّة ، ويبدأ سريان هذا الأثر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفيّة .[2]

غير أنّه وبخصوص توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول فإنّه وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 نستشف أنّه نصّ صراحة في المادة 10 على أنّه في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله ، بالرغم من الإعذارين توّقف الإدارة صرف راتبه، وبهذا يكون توقيف صرف الرّاتب بمثابة إجراء إداري مؤقت سابق على صدور قرار العزل ، فلا يُصبح نهائيا إلاّ بصدور هذا الأخير ، الذي تسري آثاره حسب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي نفسه ابتداءًا من أوّل يوم تغيّب فيه الموظف المعزول.

وعلى هذا الأساس يكون التنظيم قد أكّد ما جاء به الأمر رقم 06ـ 03 في نص 207 التي نصّت على أنّ الموظف مهما كانت رتبته لا يمكن أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

استنـادا إلى كل ما سبق يمكن قول أن توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول لا يكون بشكل نهائي إلاّ بعد صدور وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .

2 ـ إلتـزام الإدارة بأداء الحقـوق الماليّـة المستحقـة للموظـف المعزول :

لقد سبقت الإشارة إلى أنّ الإدارة أو المؤسسة العموميّة التي يتبعها أو ينتمي إليها الموظف المعزول ، ملزمة بأداء كل الرواتب والتعويضات وكذا المكافآت والعلاوات التي نشأت في ذمتها أثناء قيام العلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف ، أي قبل انهاء خدمته ، أمّا بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة التي كرّستها بعض الأنظمة الوظيفيّة المقارنة كنظام الخدمة المدنيّة الأردني [3].
فالأصل عدم إلتزام الإدارة أو المؤسسة العموميّة بها بما أنّ الأمر رقم 06 ـ 03 والقوانين الأساسيّة الخاصة لا تعترف بها .

---

[1] ـ علي قاسم علي سهل ، المرجع السابق ، ص 106 .
[2] ـ بتصرف بوطبـة مراد ، المرجـع السّـابق ، ص 411 .
[3] ـ أنظر المادة 177 من نظام الخدمة المدنيّة الأردني ، المرجع السابق

المطلب الثـاني : مخاصمـة قـرار العـزل

بعد صدور قـرارالعزل يمكن للموظف الصادر في حقّه القـرار مخاصمته ، وذلك عن طريق الطّعن الإداري الذي يُعتبر كمرحلة ضمان أوليّة للموظف في إطار رقابة الملائمة ، وفي حالة الرد السلبي أو سكوت الإدارة ، يمكن للمتظلم أن يلجأ إلى القضاء كمرحلة ضمان ثانيّة في إطار رقابة المشروعيّة، عن طريق رفـع دعـوى قضائيّة أمام المحاكم الإداريّة أو مجلس الدولة ويكون ذلك في الآجــال المحـدّدة قانونا .

الفـرع الأوّل : المخاصمـة الإداريّة لقـرار العـزل

تخضع القرارات الإداريّة الصّادرة عن الهيئات الإداريّة المركزيّة أو اللامركزيّة إلى مبدأ الرقابة الإداريّة على أعمال الإدارة ، ويُعتبر ذلك تطبيقا لمبدأ ضمان حقوق الموظف ، والذي يمكنه أن يتظلم في قرار العزل .

الفقرة الأولى : المقصود بالتظلـم الإداري

يُعّد التظلم الإداري وسيلة من وسائل الرقابة الإداريّة الذاتيّة التي منحها التشريع والتنظيم للموظف من أجل الطعن في القرار الإداري، ومنها قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .
والهدف من التظلم هو تخفيف العبء عن المحاكم، وإتاحة الفرصة للتسويّة الوديّة للنزاع ، وبذلك مُنِحَ الشخص الصّادر في حقّه القرار الفرصة في إجراء أولي يوّفر الكثير من الوقت والجهد، وينأى بالإدارة عن الدخول في خصومة لا طائل من ورائها ويُغني المتهم من اللّجوء إلى القضاء [1] ،فلم يعّد التظلم، كما كان سابقا في قانون الإجراءات المدنيّة شرطا إلزاميّاً لقبول دعوى الإلغاء ، وإنّما أصبح جوازيّا واختياريّا [2].

حيث نصّت المادة 830 من القانون رقم 08 ـ 09 المتعلّق بالإجراءات المدنيّة والإداريّة على أنّه: " يجوز للخصم المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإداريّة مُصْدرة القرار في الأجل المنصوص عليـه في المادة 829 أعلاه "

يُسْتَنْتَج من هذه المادة أن كلمة قرار إداري جـاءت عامّة دون تمييز بين ماهو مركزي ولامركزي، كما أنّه لم يتم التمييز من خلال مضمونها بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي، و جاء النص صراحة على أن التظلم الإداري ، إذا تم إختياره يُرفع إلى الجهة الإداريّة مُصْدِرة القرار، يُصبح ولائيّـا [3].

---

[1] ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 246 .
[2] ـ ـمحمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط ،سنة 2012،الجزائر، ص124
[3] ـ بوحميدة عطاء الله ، الوجيز في القضاء الإداري ، المرجع السابق ، ص221 .

وقد نصّت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –321 السالف الذكر، على أنّ التظلم يمكن أن يكون لدى السلطة الإداريّة التي أصدرته وذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغه .

وعليه يتضح من المادتين السابقتين أنّ التظلم يكون ولائيا متى تم تقديمه من قِبَلِ الموظف أمام الجهة الإداريّة مُصْدرِة القـرار محل الطّعن وفي الآجال المحدّدة لذلك .

للإشارة فإن المادة 830 السالفة الذكر نصّت على أن التظلم أمام الجهة الإداريّة يُثْبَت بكل الوسائل المكتوبة ، ويُرْفق مع العريضة .

الفقـرة الثانيّة : أنـواع التظلم الإداري

يتنوّع التظلم الإداري، وفقا لما هو متعارف عليه في الفقه والقضاء والتشريع، إلى عدّة صوّر وبذلك سيتم التطرق إلى التظلم الولائي ثم التظلم الرئاسي وأخيرا التظلم أمام لجان الطعن.

1- التظلـم الولائي

يُقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مُصْدِر القرار ذاته بشكوى ، يطلب فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله، حسب الصّلاحيات التي يملكها الرئيس الإداري مُصْدِر القرار[1] ،فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئيّة أو كليّة وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف ، ومنه يعد سكوته رفضا ضمنيا للتظلّم .[2]

و يعتبر الطّعن الولائي من أضعف أنواع الطّعون والتظلمات الإداريّة لأسباب كثيرة، من أهمها وأبرزها عدم توافر وصف الحيدة واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى الطعن ، وهو يضعف القيمة العمليّة للطعن كثيرا ، فمصدر القرار قد تأخذه العزة بالإثم ويرفض إعادة النظر في قراراه ، على الرغم من معرفته بالمثالب التي اتسم بها قراره [3].

وعلى خلاف ذلك، فإنّ الفوائد التي تنجم عن التظلم الولائي هي أكبر بكثير من إلغائه ، فهو يعكس حالة مؤداها تفضيل تسويّة الأمر داخل المرفق العام بعيدا عن الخصومة القضائيّة ، وليس صحيحا أن الإدارة تتمسك دوما بمواقفها ، فهذا أمر افتراضي من الممكن حدوثه ، عكس ذلك أن تفضل الإدارة التراجع عن قرار خاطئ صدر عنها بدلا من نشر الأمر وإعلانه على الكافة عبر منازعة قضائية ، وفي المستقبل فإن الرئيس الإداري سيعمل على استصدار قراراته بعقلانيّة أكبر ، لأن هناك من يراجعها ويتظلم منها ، بل يمكن كذلك أن يُنازعه في مدى مشروعيتها [4].

---

[1] ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص248 .

[2] ـ تدرانت نرجس ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري ، في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السادسة عشر ،2005 –2008 ،ص39 .

[3] ـ فاروق خلف ، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العموميّة ، رسالة من أجل الحصول على شها دة دكتوراه في القانون العام ، جامعة الجزائر ، كليّة الحقوق ، د س ، ص261 .

[4] ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 248 .

وجدير بالذكر أن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السابق الذكر نص في المادة 13على أن التظلم في قرار العزل الصادر في شأن الموظف يكون بصفة جوازية وأمام الجهة الإدارية مصدرة القرار.

2 - التظلم الرئاسي :

يُقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن بشكوى إلى السلطة الرئاسيّة لمُصْدِر القرار[1]، انطلاقا من مبدأ إحترام السلّم الإداري الذي يُعد من صميم الواجبات المفروضة على الموظف ، و الذي يتعيّن عليه الإلتزام به حتى في حالة الطعن ، يلتمس منه سحب القرار ، أو إلغائه أو تعديله باقتراح عقوبة أحق درجة من العقوبة الأولى ، بما يجعله مطابقا للقانون [2].

يرى الكثير من المؤلفين والباحثين والدارسين للموضوع، بأنّ الطعن الإداري إلى الجهة الرئاسيّة يكون أكثر نفعا من تقديمه إلى الجهة الإداريّة مُصْدِرَة القرار، نظرا لتوافر الحيدة في هذا الجانب ، وهو ما يُحقق فاعليّة للطعن الإداري، بعكس ماهو عليه الوضع في حالة الطعن الولائي لإجتماع صفة الخصم والحكم، وهو ما يُعتبر أقل التظلمات الإداريّة والطعون فائدة في تحقيق الحماية للموظف [3].

وعليه تتضح أهميّة التظلم الإداري الرئاسي بالمقارنة مع التظلم الإداري الولائي في أنه يمثل أداة رقابيّة على نشاطات المرؤوسين، وقد يُساعد على كشف أوجه الخلل والقصور لدى الجهة الإداريّة التي يُشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى فضلا عن تزايد احتمالات توافر ضمانات الحيدة والموضوعيّة في نظر التظلم والفصل فيه من قبل الرئيس الإداري ، وهو أمر قد لا يتوفر في التظلم الولائي [4].

غير أنّ التشريع لم ينص وكذا التنظيم على الطعن الإداري الرئاسي ، إلاّ أنّه وبالرجوع إلى الأحكام والقواعد العامة التي تحكم الإدارة العمومية، فإن الطعن الرئاسي مقرّر لمصلحة الموظف حتى في غياب نص يقرّر ذلك، كما هو الحال في التظلم الولائي ، وبذلك يبدو من الأفضل، نظرا للمزايا التي يتمتع بها هذا النظام، لو نص القانون و التنظيم على التظلم الرئاسي حتى يستطيع الموظف الصادر في حقه قرار العزل تقديم الطعن أمام الجهة التي تعلو الجهة مُصْدرة القرار إن وُجِـدَت .

---

[1] ـ محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ـ دراسة مقارنة ـ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة ، جامعة تلمسان ، السنة الجامعيّة 2015 – 2016، ص227 .

[2] ـ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي،دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ،جامعة أبوبكر بلقايد، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2013-2014،ص316.

[3] ـ فاروق خلف ، المرجع السابق ، ص261 .

[4] ـ عبد الله محمد محمود الأحكام الجزائيّة والموضوعيّة للتظلم الإداري، رسالة ماجستير ،جامعة طنطا،سنة 1994،ص 42. نقـلا عـن محمد الأحسـن ، المرجع السابق ، ص227 .

3- التظلم أمام لجان الطّعن

منح المشرّع الجزائري للموظف الذي صدر في حقّه قرار إداري إمكانيّة رفع تظلم أمام لجنة خاصة وذلك بعد عدم جدوى التظلمات السّابقة (التظلم الولائي أو الرئاسي) وتنحصر مهمتها في أغلب الأحيان بإعادة النظر في قرارات الإدارة ، وقد أقّر أيضا إنشاء لجنة الطّعن على مستوى الوزارات والمنشآت العامة بغرض النظر في قرارات التأديب، بناء على طلب الموظف المخالف أو السّلطة الرئاسيّة [1] .

وقد نصّت المادة 175 من الأمر رقم 06 ـ03على أنّ الطّعن أمام هذه اللّجنة يكون في حالة ارتكاب الموظف لخطأ من الدرجة الثالثة أوالرابعة، وتعني بذلك الخطأ الجسيم، غيرأن المشرّع الجزائري لم يُدْرِج عقوبة العزل ضمن العقوبات من الدرجة الثالثة ولا الرابعة المترتبة عن الأخطاء السابقة ، في حين عقوبة العزل تعتبر أشّد من العقوبتين السابقتين، وهذا ما أكده النص المتعلّق بعرض الأسباب للأمر رقم 06 ـ 03 [2] ، الذي صنّف التوبيخ البسيط كأدنى عقوبة والعزل كأقصى عقوبة، زيادة إلى وضع المشرّع عقوبة العزل والتسريح في نفس المرتبة من حيث النتيجة بحرمان الموظف الصّادر في حقّه إحدى هاتين العقوبتين ، من التوظيف من جديد في الوظيفة العموميّة ،أضف إلى ذلك غياب نص صريح يمنع الموظف الذي كان محل عقوبة العزل من التظلم أمام هذه اللّجنة ، ممّا يطرح تساؤلا **حول مدى إمكانيّة الموظف الصّادر في حقّه قرار العزل الطعن أمام هذه اللّجان؟** وهذا ما سيكشفه الجانب العملي.

الفقرة الثالثة :آجال التظلّم الإداري في قرار العزل

يترتب على صدور قرار العزل آجال تمنح للموظف الصّادر في شأنه القرار من أجل رفع التظلم أمام الجهات الإداريّة ، و الأجل هو الفترة الزمنيّة المحدّدة قانونا لرفع الدعوى الإدارية ، و يُقْصَدُ بها المدّة الواجب مراعاتها حمايةً للمراكز القانونيّة واستقراراً للأوضاع وهو من النظام العام . وهذا ما يستخلص من المادة 829 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية إنطلاقا من أول كلمة "يُحدّد" التي تفيد القطع ، كما تعني ضبط الأجل وتقييده وتماشيا مع نص المادتين 69 و322 منه ، فذلك هو الأصل [3].

كما نصّت المادة 830 من القانون رقم 08 ـ09 على أنّه يجوز للشخص المعني بالقرار، تقديم تظلم إلى الجهة الإداريّة مُصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 229 ، وبالرجوع إلى هذه الأخيرة نجد أن أجل التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار يكون خلال أربعة أشهر من تبليغه أو نشره.

---

[1] ـ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 162 و163 .

[2] ـعرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06 ـ03 ، المرجع السابق ، ص 12

[3] ـ بوحميدة عطاء الله ،الوجيز في القضاء الإداري ، المرجع السابق ، ص ص 225-227 .

أمّا بالنسبة لحساب الآجال ، فقد نصّت المادة 405 من القانون السّالف الذكر أنّه : " تُحْسَبُ الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ،ولا يُحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل ،و يُعتد بأيام العطل الداخلة ضمن الآجال عند حسابها ،و تعتبر أيام عطلة ، بمفهوم هذا القانون ، الأعياد الرسميّة وأيّام الراحة الأسبوعية طبقا للنصوص الجاري بها العمل ،وإذا كان اليوم الأخير من هذا الأجل ليس يوم عمل كليّا أو جزئيا ، يُمدد الأجل إلى أوّل يوم عمل موالي ."

نستخلص مما سبق، أن **بداية الميعاد** تنطلق من اليوم الموالي لإعلان القرار (التبليغ أو النشر ، إذا كان القرار فرديا يبدأ الميعاد من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه، أما إذا كان القرار تنظيميا فيبدأ الميعاد من تاريخ نشر القرار المطعون فيه .

أما **نهاية الميعاد** فطبقا لمبدأ حساب المدة كاملة ، تكون نهاية مدة الميعاد أيضا في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد [1].

وبالرجوع إلى نصّ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ321 السابق الذكر ، فإنّ الطعن أمام الجهة مصدرة القرار يكون في أجل شهرين ، كما نصّت المادة 175 من الأمر 06 ـ03 على أنّ الطعن أمام لجان الطعن يكون في أجل شهر واحد ابتداءا من تاريخ تبليغه ، إلاّ أنّ القانون رقم 08 ـ09 المتعلّق بالإجراءات المدنيّة والإداريّة ، نص على أنّ الطعن يكون في أجل 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار، وذلك في نص المادة 329 منه، إلا أن المرسوم السالف الذكر هو الأولى بالتطبيق وفقا لقاعدة الخاص يقيد العام .

الفقرة الرابعة : الآثار المترتبة عن التظلم الإداري ضد قرار العزل

يترتب عن إيداع الموظف المتظلم طعنه الإداري ضد قرار العزل الصادر في حقه، عدة آثار تختلف حسب الحالة وهي كما يلي :

1ـ **حالة الرد الصريح** ، فيأخذ رد الإدارة المتظلم أمامها موقفين إما **حالة قبول التظلم** فمنطقيا ليس للطاعن الحق في رفع دعوى الإلغاء ، مادامت الإدارة العامة (المدعى عليها) قد استجابت لطلباته ، حيث ينتفي شرط المصلحة ،أما في **حالة رفض التظلم** فيُطْرَحُ التساؤل حول أجل الرفض ، حيث يمكن للإدارة المتظلم أمامها أن ترد بالرفض ـ كليا أو جزئياً ـ خلال شهرين من تاريخ تقديم التظلم ، وعندئذ يمكن للطاعن أن يرفع دعوى الإلغاء خلال شهرين من تاريخ تقديم التظلم .[2]

[1] محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 118 .
[2] ـ محمد الصغير بعلي ، المرجع نفسه ، ص125 .

2ـ حالة الرد الضمني:

حسب نص المادة 830 من القانون رقم 08 -09 المتعلّق بالإجراءات المدنيّة والإداريّة، فإن سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (2)، يعد بمثابة قرار بالرفض، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم "، وعليه فإنّ أجل الإنتظار من المتظلم ، في حالة اختياره اتباع هذا الإجراء محدّد بشهرين لا يمكنه خلالها رفع دعواه [1]، ويُعتبر سكوت الإدارة عن الرد على التظلم بمثابة قرارا سلبيّاً .[2]

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، يلا حظ عدم تنظيمه لهذه الحالة ، وهو ما يستدعي تطبيق القواعد العامة في القانون الإداري ، وبالتالي فإن عدم رد الإدارة على تظلم الموظف الصادر في حقه قرار العزل خلال أجل شهرين من رفع تظلمه يعد بمثابة قرار سلبي .

الفـرع الثانـي : المخـاصمة القضائيّـة لقـرار العـزل

لم ينص المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ321 على الطعن أمام الجهات القضائيّة ، إلاّ أنّه وبالرجوع إلى الأحكام والقواعد العامة نجد أنّ التعديل الدستوري لـ 2016 نص في المادة 161 على أنّه :" ينظـر القضـاء في الطـعن في قـرارات السّلطـات الإداريّة "، ومن هذا المنطلق سيتم معالجة المخاصمة القضائية لقرار العزل وفقا للآتي :

الفقرة الأولى :اختصاص المحاكم الإداريّة بالطعن في قرار العزل

يقوم اختصاص المحاكم الإداريّة على إلغاء القرارات الإداريّة ومنها قرار عزل الموظف ، كما تختص كذلك بالنظر في الدعاوى الراميّة إلى التعويض عن الضرر الذي أصاب الموظف نتيجة إصدار هذا القرار في حقّه .

1- اختصـاص المحاكم الإداريّة بإلغـاء قـرار العزل :

يعود الأساس القانوني لإختصاص المحاكم الإداريّة إلى نص المادة الأولى من القانون رقم 98 ـ02 التي تنّص على أنّه : " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائيّة للقانون العام في المادة الإداريّة يُحدّد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم "[3].

حيث كانت الغرف الإداريّة على مستوى المجالس القضائيّة هي صاحبة الولاية في النظرفي الطعن في القرارات الإداريّة ومنها قرار العزل ، إلاّ أنّه بعد استحداث المحاكم الإداريّة في ظل نظام إزدواجيّة القضاء ، أصبحت المحاكم الإداريّة هي المختصة بالنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها ، سواء تعلّق الأمر بالإلغاء أوالتعويض ، أم فحص المشروعيّة إلاّ ما استثنيّ بنص قانوني [4].

---

[1] ـبوحميدة عطاء الله ، الوجيز في القضاء الإداري، المرجع السابق ، ص229 .

[2] ـ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص125 .

[3] ـ القانون رقم 98 ـ 02 ، مؤرخ في 30ماي 1998 يتعلق بالمحاكم الإداريّة ، الجريدة الرسميّة العدد 37 ، الصادرة بتاريخ 01 /06/ 1998 .

[4] ـ بوادي مصطفى ، المرجع السابق، ص349 .

وتبعا لذلك، جاء القانون رقم 08ـ09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإداريّة لينص على في المادة 800 منه على أنّ :" المحاكم الإداريّة هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإداريّة ."

علاوة على ذلك، تختص المحاكم الإداريّة بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العموميّة ذات الصبغة الإداريّة طرفا فيها ، وهذا ما أكدته المادة 801 من القانون نفسه حين حدّدت الإختصاص النوعي للمحكمة الإداريّة، حيث تفصل في :

ـ دعاوى إلغـاء القرارات الإداريّة والدعاوى التفسيريّة ودعاوى فحص المشروعيّة للقرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح غيـر الممـركزة للدولة على مستـوى الولايـة .
- البلديـة والمصالح الإداريّـة الأخـرى للبلديّـة .
- المؤسـسات العموميّـة المحليّـة ذات الصبغـة الإداريّـة .

أمّا بالنسبة للإختصاص الإقليمي فقد أحالت المادة 803 من القانون نفسه إلى المادتين37 و38 .

وخلافا للقاعدة العامة التي توجب على المدعي مخاصمة المدعى عليه أمام المحكمة الإداريّة المختصة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن هذا الأخير، فقد نصّت المادة 804 من القانون نفسه على بعض الإستثناءات فيما يخص المحكمة الإداريّة المختصة اقليميّاً ، والتي من بينها مادة المنـازعات المتعلّقـة بالموظفين وأعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العموميّة الإداريّة فيؤول الإختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

إلا أن ما يجب الإشارة إليه، هو كون الدعاوى التي تُرفعُ أمام المحاكم الإداريّة تُرفعُ وجوبا بعريضة موّقعة من طرف محام ، وذلك طبقا لنص المادة 815 من القانون رقم 08-09 السالف الذكر ، فضلا عن ذلك يستوجب مراعاة أحكام المادة 827 التي تُعفي الدولة والأشخاص المعنويّة المذكورة في المادة 800 من القانون نفسه من التمثيل بمحام، وعلى أن تحمل بيانات ضروريّة ينبغي أن تتضمنها العريضة

أمّا بالنسبة لشروط قبول الدعوى فقد نصّت المادة 13 من القانون نفسه ، على شرط الصفة والمصلحة ، زيادة على الأهليّة طبقا للمادة 65 منه .

إضافة إلى ذلك، فقد حددت المادتين 14 و15 من القانون نفسه الشروط الشكليّة الواجب توفرها في عريضة افتتاح الدعوى، وهي بيانات يُشار إليها وجوبا تحت طائلة البطلان .

وجـدير بالذكر، أنّ العريضة الإفتتاحيّة للدعوى تودع بأمانة ضبط المحكمة الإداريّة مقابل دفع الرسم القضائي، مالم ينص القانون على خلاف ذلك، وهذا على أساس نص المادة 821 من القانون رقم 08 ـ 09 من القانون نفسه .

ومن تطبيقات المحكمة الإداريّة فيما يخص قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، حكم المحكمة الإداريّة لولاية الجزائر الصادر بتاريخ 2018/01/03 [1] في قضية (ع ،م أ) ضد مدير المركز الثقافي الإسلامي ، وبناءا على ما جاء في حيثياته أنّ عمليّة مراقبة مدى مشروعيّة القرار الإداري تقتضي البحث فيما أُسِّسَ عليه هذا القرار، فقضت المحكمة بإلغاء قرار العزل الصّادر عن مدير المركز الثقافي الإسلامي لعدم مشروعيته.

2- اختصاص المحاكم الإداريّة بالتعويض عن قرار العزل :

حسب نصّ المادة 801 من القانون رقم 08 ـ 09 يتبين أنّ الجهة القضائيّة التي يجب أن يرفع أمامها الموظف دعوى التعويض هي المحاكم الإداريّة، حيث نصّت على أن المحاكم الإدارية تختص بالفصل في دعاوى القضاء الكامل ، وتندرج دعوى التعويض ضمن دعاوى القضاء الكامل [2].

ومن التطبيقات في هذا المجال القرار الصادر عن الغرفة الإداريّة لمجلس الشلف الصادر بتاريخ 1997/01/19 [3] القاضي بإبطال قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، الصادر في شأن السيّد (ج ، م) ضد رئيس بلديّة الماين (الشلف)، وإلزام البلديّة بأن تدفع للمدعي مبلغا قدره 6200 دج ابتداءا من تاريخ 04 /1995/09 إلى غاية تسويّة وضعيته طبقا للقانون .

حيث يبدو من هذا القرار أنّ الغرفة الإداريّة وبإصدارها لقرار واحد يتضمن الإلغاء والتعويض ، أرادت أن تجنّب الموظف مشقة رفع دعويين منفصلتين الأولى ينظر فيها قاضي تجاوز السّلطة ، ويقتصر فيها على إلغاء قرار العزل والثانيّة ينظر فيها القضاء الكامل لتقدير قيمة الضرر .

الفقرة الثانيّة : اختصاص مجلس الدولة بالطعن في قرار العزل

حل مجلس الدولة محل الغرفة الإداريّة بالمحكمة العليا بموجب المادة 152 من التعديل الدستوري لسنة 1996،باعتباره الهيئة المقوّمة لأعمال الجهات القضائيّة الإداريّة [4] . وبذلك أصبح مجلس الدولة يختص بالنّظر في الطّعون المتعلّقة بإلغاء القرارات الصّادرة عن الهيئات المركزيّة،، وبعدها صدر القانون العضوي رقم 98 ـ 01[5] المتعلق بإختصاصاته ، وهذا ما سيتم التطرق إليه كالآتي :

[1] **ـ حكم** رقم 02932 صادر عن المحكمة الإداريّة لولاية الجزائر، الصّادر بتاريخ 2018/01/03، (حكم غير منشور) .

[2] -بوحميدة عطاء الله ، الوجيز في القضاء الإداري ، المرجع السابق ، ص150

[3] ـ قرار رقم 180399 ، الصّادر عن الغرفة الإداريّة لمجلس قضاء الشلف ، بتاريخ 1997/01/19 (قرارغير منشور) .

[4] ـ أنظر المادة 152 من التعديل الدستوري لسنة 1996

[5] ـ القانون العضوي رقم 98 ـ01 ، الصادر بتاريخ 30 ماي 1998 ، يتعلّق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج ر العدد37 سنة 1998،المعدل و المتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 الصادر بتاريخ 26 يوليو2011، ج ر،العدد 43، ص8.

1- اختصاص مجلس الدولة كقاضي أول وآخر درجة :

ينظر مجلس الدولة في الطعون المتعلقة بالموظفين التابعين للهيئات والإدارات المركزيّة كأوّل وآخر درجة، حسب نص المـادة 901 من القانون رقم 08 ـ 09 التي تنّص على أنّـه : " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء .....في القرارات الإداريّة الصّادرة عن السلطات الإداريّة المركزيّة ."

كما نصّت المادة 9 من القانون العضوي رقم 98 ـ 01 المعدّلة والمتممة بالقانون العضوي رقم 11 ـ 13 على أنّه :" يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعيّة في القرارات الإداريّة الصادرة عن السلطات الإداريّة المركزيّة والهيئات العموميّة الوطنيّة والمنظمات المهنيّة الوطنيّة ."

تأكيد على ذلك، فإنّ اختصاص مجلس الدولة القضائي كأوّل وآخر درجة يقتصر أساسا على دعوى الإلغاء دون التعويض التي تندرج ضمن دعاوى القضاء الكامل التي ترفع أمام المحاكم الإداريّة كأصل عام .[1]

تأسيسا على ماسبق، فإن قرار العزل قابل للطعن أمام مجلس الدولة كقاضي أول وآخر درجة إذا صدر في حق الموظفين المنتمين إلى الإدارات المركزية، حيث يصدر من سلطة إدارية مركزية.

2 ـ اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف:

يختص مجلس الدولة كذلك بالفصل في الاستئناف المرفوع ضد الأحكام القضائية الصادرة ابتدائيا عن المحاكم الإداريّة، في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وهذا تأسيسا على نص المادة 10 من القانون العضوي رقم 98 ـ 01 [2] والتي يُقابلها في القانون رقم 08 ـ 09 المادة02 التي نصت على :"يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإداريّة، كما يختص أيضا كجهة استئناف بالقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة ، وهي نفس صياغة المادة 10 من القانون العضوي رقم 11 ـ13 [3]، المعدل للقانون العضوي رقم 98 ـ01 السالف الذكر."

ويكون بذلك، الحق مرّة أخرى للموظف الصّادر في حقّه قرار العزل من طرف الإدارة والذي رفع دعواه أمام المحكمة الإداريّة و لم يصدر القرار لصالحه، أن يستأنف دعواه أمام مجلس الدولة وذلك من أجل المطالبة بإلغاء القرار، أو حتى رفع قيمة التعويض.

---

[1] ـ بوحميدة عطاء الله ،الوجيز في القضاء الإداري ، المرجع السابق،ص 150.

[2] ـ نصت المادة 10 من القانون العضوي رقم 98 ـ01 على :"يفصل مجلس الدولة في إستئناف القرارات الصادرة إبتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات مالم ينص القانون على خلاف ذلك" ، المرجع السابق .

[3] ـ القانون رقم 11ـ 13 ، المرجع السابق .

وفي هذا السياق قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر في 1994/06/26 [1] في قضيّة (م،أ) ضد مدير التربيّة لولاية المسيلة بقبول الطعن شكلا، وفي الموضوع بأنه مؤسس وإلغاء قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء المسيلة الصّادر في 16 /12/ 1991، والفصل بأن قرار إنهاء المهام المتعلّق بالعزل المؤرخ في 26 /1991/03 غير قانوني وهو باطل وكأن لم يكن .

كما قضى مجلس الدولة أيضا، في قراره الصادر في2003/02/25 [2] بقبول الإستئناف في الشكل ، وفي الموضوع بإلغـــاء القرار الصادرعن الغرفة الإداريّة لمجلس قضاء سطيف في 26 /2000/06، وفصلا من جديد القضاء بإبطال قرارالعزل المؤرخ في 09 /1999/11 الصادر في شأن السيّد (س، ر)، ضد مديريّة التربية لولاية سطيف .

3 ـ اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض :

عملا بنص المادة 903 من القانون رقم 08 ـ09 المتعلّق بالإجراءات المدنية والإدارية التي تقابلها المادة 11 من القانون العضوي رقم 98 ـــ01 يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية وفي الطعون بالنقض المخوّلة له بموجب نصوص خاصة .

ومن بين القرارات القابلة للطعن بالنقض أمام مجلس الدولة،القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبيّة ، ليس بموجب نصوص قانونيّة ، ولكن وفقا لإجتهادات قضائيّة لمجلس الدولة، فما كان مستقرا عليه في قضاء مجلس الدولةإلى غاية2005 هو أنّ القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء هي قرارات ذات طبيعة إداريّة قابلة للطعن فيها بالإلغاء أمام مجلس الدولة كقاضي أوّل وآخر درجة، إلاّ أنّه وفقا لإجتهادات مجلس الدولة تم تكريس مبدأ جديد مفاده أنّ قرارات المجلس الأعلى للقضاء التأديبيّة تكتسي طابعا قضائيا إذ وبهذه الصفة لا يمكن الطعن فيها بالبطلان وإنما الطعن بالنقض ،[3] فيمكن بذلك للقاضي الذي صدر في حقّه قرار العزل أنّ يطعن بالنقض أمام مجلس الدولة في هذا القرار[4].

---

[1]ـ قرار رقم 103951 ، صادر عن المحكمة العليا بتاريخ: 1994/06/26 ، المجلة القضائيّة،العدد الأوّل، سنة1996، ص167

[2]ـ قرار رقم 7462 ،الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ:2003/02/25،مجلة مجلس الدولة،العدد5،سنة2004،ص166 نقلا عن بوضياف عمار،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دارجسور، الجزائر ، الطبعة 2015 ، ص174 .

[3] ـ بن عيشة عبد الحميد ، طرق الطعن في المواد الإداريّة وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08ـ09 ، المجلة الجزائريّة للعلوم القانونيّة ، الإقتصادية والسياسيّة ، العدد 4 ، سنة 2016 ، ص 355 .

[4] ـ نصّت المادة 86 من القانون العضوي رقم 04 ـ11 ، مؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 ، يتضمن القانون الأساسي للقضاء ج ر العدد 57 ، الصادرة بتاريخ 2004/09/08 على أنه : " يترتب على كل تخل عن المهام ، خلافا لأحكام المادة 85 من هذا القانون العضوي ، التسريح بسبب إهمال المنصب الذي تقرّره السلطة التي لها الحق في التعيين ، بعد مداولة المجلس الأعلى للقضاء " (ويُقصد بالتسريح هنا العزل).

خـــلاصـــة الفصـــل الثاني

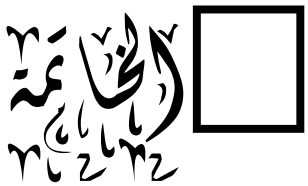
تأسيسا على ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، نستخلص أنّ المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 المحدّد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، و رغم تكييفه للعزل بأنّه إجراء إداري يُتخذ بغض النّظر عن الضمانات التأديبيّة ،إلاّ أنّه في نفس الوقت أحاطه بجملة من الضّمانات والضّوابط الخاصّة التي تهدف من جهة إلى تحقيق الموازنة بين مبدأ الفاعليّة والضمان، ومن جهة أخرى تحقيق مبدأ شرعيّة القرارات الإداريّة ، بحيث جعل من الإعذار إجراء **جوهري** سابق على صدور قرار العزل، وذلك من أجل التوفيق بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة في كفالة مبدأ حسن سير المرفق العام بإنتظام وإطراد ، وبين المصلحة الخاصة للموظف المهمل لمنصبه في الدفاع عن نفسه والمحافظة على وظيفته .

كما حدّد السّلطة المختصة بإتخاذ إجراء العزل وأخذ بالنظام الرئاسي في توقيع العقوبات التأديبيّة ، غير أنّه ضيّق من السلطة التقديريّة للإدارة المختصة بإصدار قرار العزل من خلال إلزامها بتسبيب وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، كما خوّل أيضا الموظف المهمل لمنصبه ضمانة مخاصمة قرار العزل أمام السلطة الإداريّة التي أصدرته .

إلاّ أنّه وبالنّظر إلى الآثار الخطيرة المترتبة عن صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب يُلاحظ أن بعض الضمانات يحتاج إلى إعادة نظر كإقرار النظام الرئاسي في توقيع العقوبة التأديبية ، عدم استشارة اللجنة الإداريّة المتساويّة الأعضاء عند اتخاذ السلطة الإداريّة المختصة لقرار العزل ، إذ كان من الأفضل الأخذ **بالنظام شبه القضائي**، كون المرسوم التنفيذي رقم 17 – 321 نص على أنّه في حالة إلغاء قرار العزل يتم إعادة إدماج الموظف بعد أخذ رأي اللّجنة الإداريّة المتساويّة الأعضاء وعليه ينبغي تفعيل قاعدة توازي الأشكال .

كما يلاحظ أيضا أن المرسوم التنفيذي نفسه لم يُشِر إلى إمكانيّة الطعن القضائي ضد قرار العزل بإعتباره إحدى الضّمانات التي تكفل مبدأ شرعيّة هذا القرار(حماية الموظف من تعسف الإدارة)، وهذا ما يستوجب الرّجوع إلى الأحكام العامة الواردة في القانون رقم 08 – 09 المتعلّق بقانون الإجراءات المدنيّة والإداريّة ، من أجل تحديد الآجال والإجراءات التي يقوم عليها الطعن القضائي ضد قرار العزل بسبب إهمال المنصب .

الخاتمة



وفي الختام يمكن القول أنّ العـزل بسبب إهمال المنصب جزء لا يتجزأ من النظام التأديبي الذي أقرّه وكرسه الأمر رقم 06 ـ 03 المتضمن**(ق أ ع و ع)** ، ولذلك فمن الأهميّة البالغة إحاطته وضبطه قانونا بما يتلاءم ويحقّق التوازن بين فاعليّة الإدارة في كفالة حسن سير مرافقها العامة، وبين ضمان حماية الموظف العام المهمل لمنصبه من تعسّف الإدارة المختصة في اتخاذ قرار عزله . فبناء دولة القانون يقتضي بالضّرورة الإعتناء والمحافظة على الموظف العمومي الذي يُعّد بمثابة يد الدولة التي تدير وتسيّر مرافقها العموميّة ، لذا فإنّ جنوح الإدارة المختصة لإنهاء خدمة الموظف العمومي عن طريق اتخاذ قرار أو مقرّر بعزله يستلزم ويتطلب أوّلا اتباع هذه الأخيرة جملة من الضّوابط والمقتضيات المحدّدة قانونا حتى يكون قراراتـها بعزل الموظف مشروعة .

ولأجل ذلك تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 المحدّد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، والذي تم بموجبه تحديد الطّبيعة القانونيّة لإجراء العزل بأنّه إجراء إداري من خلال إعطاء أو تحديد تعريف لوضعيّة إهمال المنصب ، والتي لا تتحقق إلاّ بتوّفر جملة من الشّروط ، كما كرّس المرسوم التنفيذي المذكور وفي إطار سعيه إلى تحقيق التوازن بين المصلحة العامة للإدارة والمصلحة الخاصّة للموظف العمومي وتجسيدا للشرعيّة اللاّزمة للقرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، جملة من الضوابط والإجراءات التي يجب على السلطة الإداريّة المختصة الإلتزام بها ، كما أقّـر النتائج المترتبة عن صدور قرار العزل من خلال تحديد بعض آثـاره القانونية والمالية، وكذا إمكانيّة مخاصمته أمام الجهة التي أصدرته .

تأسيسا على ما تم دراستـه في هذه المذكـرة ، يمكـن استخـلاص العـديد من النتائج :

1ـ استقـرار مصطـلح العزل من حيث أسباب استعماله بعد صدور الأمر رقم 06ـ03 ، بحيث أصبح العـزل يُعْنى بسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب (غيــاب الموظف عن منصبه خمسة عشرة (15) يوم متتاليّة على الأقل وهو ما أدّى إلى سهولة التمييز بين العزل وباقي الأنظمـة المشابهـة له .

2 ـ استعمل الأمر رقـم 06 ـ03 مصطلح **"إجراء"** العزل ووضعه تحت الباب السابع المتعلّق بـ **"النظام التأديبي"** في المادة 184 منه ، لكن لم يُدْرجه ضمن **"العقوبات التأديبيّة "** الواردة على سبيل الحصر في نص المادة 163 ، ليأتي بعدها المرسوم التنفيذي رقـم 17ـ321 ويُؤكد في نص المادة 3 أنّ العزل بسبب إهمال المنصب ، دون مبرّر مقبول **إجــراء إداري** ، وهذا ما يحول دون معرفة الطّبيعـة القانونيّة لهـذا الإجـراء ، هل هو عقوبة تأديبيّـة أم لا .

غير أنّه وأيّاً كان التعبير المسْتخدم للدلالـة على طبيعـة العـزل، فإنّ تكييفه القانوني يتحدّد ويتأكد وفقا للسبب المؤدي إليه ، أي أنّ سبب العزل هو المُعوَّلْ عليه في معرفة ما إذا كان العزل عقوبة تأديبيّة أم لا ، ولما كان سبب العزل هو إهمــال المنصب نتيجة الغياب المستمر لأكثـر من خمسة عشرة (15) يوما والذي يعّد من الأخطاء المهنيّة التي تمّس بالواجبات الأساسيّة للموظف العمومي ، فإنّ العزل **عقــوبة تأديبيّـة** تتخـذ **بإجـراء إداري** .

3 ـ استعمـل المرسوم التنفيـذي رقـم 17 ـ321 مصطلح " **إهمـال** " وهـو نفس المصطلح المستعمـل في الأمـر رقم 06 ـ03 و قبلــه المرسوم رقــم 85 ـ59 ، وتخــلى عن مصطلـح " **ترك الوظيفـة**" الذي استعمله في الأمر رقم 66 ـ 133 ، وهذا راجع ربّما إلى إرادة المشرّع والتنظيم (المنظم) في تمييز إهمـال المنصب عن الإستقالة الضمنيّة،غير أنّ استعمال مصطلح " **الإهمـال** " للتعبيـرعن الغياب الطـويل والمستمر يبدو غير صحيح ، إذا كان من الأولى استعمال مصطلح "**الترك**" أو"**التخـلي**" لأنّهـا أكثر دلالة على الغياب الطويل والمستمر.

4 ـ لم يضع الأمــر رقم 06 ـ 03 " **إهمال المنصب**" ضمن تصنيف الأخطاء المهنيّة ، إلاّ أنّ ذلك لا يمنع من اعتبار إهمال المنصب **خطأ مهنيًّـا**، وذلك بالنظر لما يُشكله إهمال المنصب من إخلال بالواجبات الأساسيّة للموظف ، كما أنّ الأمر المذكور أعلاه حدّد الأخطاء المهنيّة على سبيل المثال لا الحصـر .

5 ـ أخــذ المرسوم التنفيـذي رقم 17ـ321 **بالمفهوم المرّكب في تعريف وضعيّة إهمال المنصب** ، حيث إعتبر بموجب المـادة 2 في وضعيّة إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيّب خمسة عشرة (15) يوما متتاليّة على الأقل دون مبرّر مقبول ، وهذا التعريف يتّفق مع مضمون المادة 184 من الأمر 06 ـ 03 الذي أقّـر قرينـة قـانونيّة مفادها أنّ مجرّد غياب الموظف عن منصبه لمدة تفوق 15 يوما متتالية دون مبرّر مقبول يعّد كافيّا لجعله في وضعيّة إهمال المنصب ، وهـو ما يؤكد عدم أخـذ المشـرّع بالإستقالة الضمنيّـة .

6 ـ من الجديد الذي أتى به المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 تحديده **لحالات المبرّر المقبول** ، وهي الحالات التي تنتفي بموجبها وضعيّة إهمال المنصب ، وهذا من شأنه أن يحّد من تعسف الإدارة في عدم قبول المبرّرات التي يتقدم بها الموظف المتغيّب عن منصبه ، كما يسمح للموظف بمعرفة كيفيّة تبرير غيابه، ولو أنّ حالات المبرّر المقبول جاءت على سبيل المثال وليس الحصر.

7ـ أقـرّ المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ321 جملة من الضمانات الخاصة التي تهدف من جهة إلى تجسيد مشروعيّة قرار العـزل ومن جهة أخرى ضمان حماية الموظف المهمل لمنصبه من تعسف الإدارة .

8 ـ أخلط المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 في الآثار المترتبة عن حالة عدم إلتحاق الموظف بمنصبه بعد الإعذارين ، حيث خوّل الإدارة الحق في توقيف صرف راتبه واتخاذ كل تدبير من شأنه أنّ يصون مصلحة المرفق ، وكان من الأفضل النّص على توقيف الموظف وليس توقيف الراتب ، لأنّ هذا الأخير (الراتب) يُعتبر كنتيجة حتميّة عن توقيف الموظف ، كما لم يُحدّد الأثر المترتب عن الحالة التي لا يلتحق فيها الموظف بمنصبه بعد الإعذارين ولكن يرسل المبرّر المقبول بمختلف الوسائل المتاحة أمامه ، ضف إلى ذلك أنّ المرسوم التنفيذي المذكور أخلط في الإحالة من المادة 12 إلى المادة 05 .

9 ـ اعترف المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ321 للجهة الإداريّة التي لها صلاحيّة التعيين بسلطة اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بإعتباره حق أصيل لها وتستـأثـر به لوحدها دون استشارة اللجان الإداريّة المتساوية الأعضاء ، غير أنّه ألزمها بأخذ رأي هذه اللّجان في حالة إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج الموظف ، وهذا ما يُخِّل بقاعدة توازي الأشكال ، إذ كان يُسْتحسن الأخذ برأي اللّجان المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ السلطة الإداريّة المختصة لإجراء العزل في إطار تكريس مبدأ الحيدة، وهذا ما كان معمول به في ظل المرسوم رقم 85 ـ59 والمنشور رقم 1024 ويكرّس بذلك ضمانة أخرى للموظف المهمل لمنصبه .

10 ـ حدّد المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 آجـال تبليغ قرار العزل بـ 8 أيّام ابتداء من تاريخ توقيفه وأجل شهرين لعدم شغل المنصب المالي بعد صدور قرار العـزل .

11 ـ قصور المرسوم التنفيذي رقم 17 ـ 321 في تحديد الضمانات اللاحقة على صدور قرار العزل ، حيث جعل من التظلم الإداري مسألة جوازيّة ، وأن يتم أمام الجهة المصدرة لقرار العزل ـ التظلم الولائي ـ وهذا ما يجرّد هذا الإجراء من الغاية والفائدة التي وجد لأجلها هذا الإجراء ذو الأهميّة البالغة في مجال المنازعات الإداريّة .
ـ كما لم ينص المرسوم المذكور عن إمكانيّة التظلم أمام لجان الطعن الولائيّة وكذا عدم نصه على الطعن القضائي ، خاصة وأنّ الطعن القضائي يُعتبر من أهم الضمانات التي تحقّق التوازن المطلوب بين الإدارة والموظف من خلال مراقبة مدى مشروعيّة القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .

12 ـ أقصى الأمر رقم 06 ـ03 الموظف المعزول من التوظيف مجدّدا في الوظيفة العموميّة ويُعْتبر هذا الحكم أشّــد و أخطر أثر مترتب عن قرار العزل ، كما أنّه يمّس بحق من الحقوق المكفولة دستوريا وهو حق الموظف في تولي الوظائف العموميّة ، إلاّ أنّه ورغم خطورة هذا الأثر إلاّ أنّ المرسوم التنفيذي رقـم 17 ـ321 أغفل الإشـارة إليه .

بنــاءا على ما تمّـت دراستـه في هذه المذكرة والنتائج المُتوصل إليها يمكن تقديم بعض التوصيـّات والإقتراحـات :

1 ـ إعــادة النّظر في إجراء العزل بوضع قـواعد قانونيّة واضحة تزيل الغموض الذي يكتنفه بخصوص كونه عقوبة تأديبيّــة أم لا. (بخصـوص تكييفــه) .

2ـ ضرورة إعادة النظر في وضعيّة إهمال المنصب بإدراجها ضمن الأخطاء المهنيّة الجسيمة.

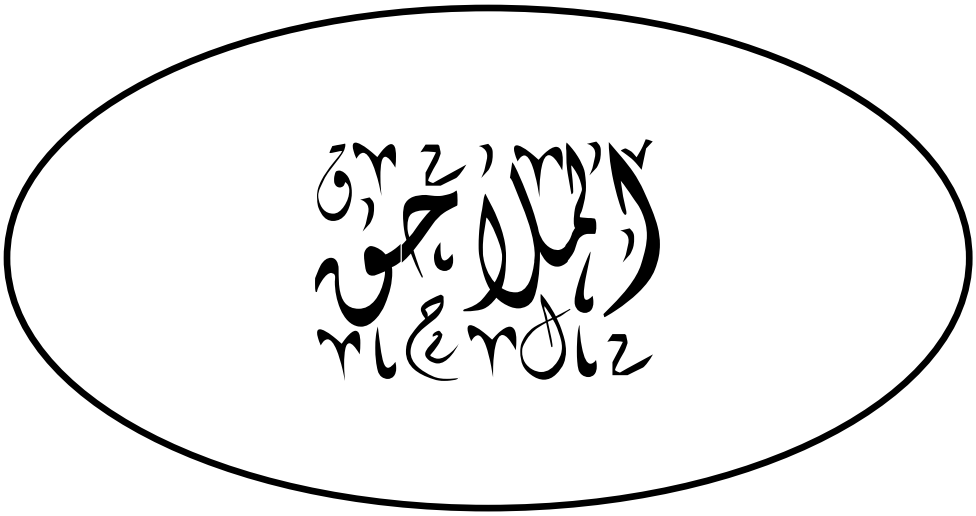
3 ـ ضرورة إرساء النظام شبــه القضائي في اتخــاذ إجراء العزل ، عن طريق منح ، اللّجان المتساويّة الأعضاء حق النظر في عقوبة العزل بإعتبارها عقوبة جسيمـة .

4ـ مراجعة قاعدة إقصاء الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب مدى الحياة من التوظيف في الوظيفة العموميّة (أو التخفيف منها أو تحديدها بمدة معقولة مثلا 5 سنوات) ، فهذه القاعدة تشكّـل خرقا واضحا لأحكام الدستور الذي أقّر أحقيّة العمل لكل مواطن جزائري ، إذ يُستحْسن تطبيق الإستبعاد المؤقت مثلما هو معمول به بالنسبة للعون المتربص ، الذي يُستبعد لمدة 3 سنوات في حالة صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب ضدّه .

5 ـ ضبط آجال تبليغ قرار العزل والأجل المتعلّق بعدم شغل المنصب المالي ، عن طريق تقليص هذه الآجــال وفقا لما يتوافق مع عدم الإخلال بالسير الحسن للمرفق العمومي ، كما أنّ فاعليّة التأديب تستوجب أن يتسم الجزاء بالحسم والسرعة حتى يُحقق أثره بالنسبة للموظف.

6 ـ تعديل المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17ـ321 بما يتوافق مع الإحالة إلى المـادة 06 وليس المادة 5 .

7 ـ ضـرورة النص صراحة على إمكانيّة الطعن في قرار العزل أمام لجان الطعن الولائيّة ، خاصة وأن الأمــر رقم 06 ـ 03 قرن بين العزل والتسريح من حيث الأثر المترتب عن كليهما تعدّل المادة 12 بالإحالة إلى المادة 6 من المرسوم المذكور وليس إلى المادة 5 منه .



فهرس الملاحق

رقم الملحق	طبيعة الوثيقة الإدارية
الملحق رقم 01	**منشور** رقم 05 /ك خ/م ع وع/ 2004 مؤرخ في 10 فيفري 200
الملحق رقم 02	**circulaire** N° 1024/SP/DG/DSEP/HM/93 du 21/12/1993,relative aux modalités de Mise en demeure des fonctionnaires en abandon de poste , émanant de la direction générale de la fonction publique .
الملحق رقم 03	**تعليمة** رقم 267 ، مؤرخة في 19 ماي 2015 ، صادرة من وزارة الداخلية ، تنظم كيفيّة تطبيق أحكام المادتين 174 و 175 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن (ق أ ع وع)
الملحق رقم 04	**حكـم** في قضيّة رقم 17/02932 صادر عن المحكمة الإدارية الجزائر، الغرفة رقم 2 بتاريخ 2018/01/03 ، رقم الفهرس 18/00013، قضيّة السيّد (ع م أ) ضدّ (م ث إ) ، غير منشور
الملحق رقم 05	**قـرار** صادر عن مجلس الدولة ، الغرفة الثانيّة ، القسم الثاني بتاريخ 2008/02/13 . رقم الفهرس 104 ، قضيّة السيد (ق ،أ) ضد وزارة المجاهدين .

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

LES SERVICES DU CHEF
DU GOUVERNEMENT

DIRECTION GENERALE DE
LA FONCTION PUBLIQUE

N°1024/SP/DG/DSEP/HM/93

ALGER LE 21 DECEMBRE 1993

-°0°- C I R C U L A I R E -°0°-

RELATIVE AUX MODALITES DE MISE EN
DEMEURE DES FONCTIONNAIRES EN
ABANDON DE POSTE

---o---

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

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

Dans le cas où cette constatation ne peut s'effectuer en raison de l'absence de l'agent concerné, les mises en demeure (première mise en demeure et rappel dans un délai de 48 heures) adressées à la dernière adresse exacte connue de l'agent et retournées à l'administration avec mention des services des PTT entrainent la suspension immédiate de l'intéressé.

Pendant la durée de la suspension, l'intéressé ne perçoit aucune rémunération, à l'exception des indemnités à caractère familial, conformément aux dispositions de l'article 130 du décret n°85.59 du 23 Mars 1985.

X Aprés un délai de deux (02) mois à compter du jour où la décision de suspension est intervenue, l'agent concerné qui ne rejoint pas son poste est révoqué en application des dispositions de l'article 136 du décret n°85.59 du 23 Mars 1985.

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

../..

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

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

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

LE DIRECTEUR GENERAL DE LA
FONCTION PUBLIQUE

N. KASDALI

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مصالح رئيس الحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم 05/ ك خ / م ع و ع/ 2004 **الجزائر في 10 فيفري 2004**

السيدة والسادة رؤساء مفتشيات
الوظيفة العمومية

الموضوع: الإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

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

غالبا ما تتلقى مصالحي طلبات من الإدارات أو موظفين سابقين مستقيلين، أو مسرحين بسبب أخطاء تأديبية جسيمة أو معزولين بسبب إهمال المنصب وذلك قصد إلتحاقهم من جديد بالوظائف العمومية.

بهذا الصدد، وقصد ضمان تطبيق منسجم للإجراءات الواجب إتباعها بهذا الشأن، يهدف هذا المنشور إلى تحديد الشروط والكيفيات الواجب إتباعها.

1 - حالة إستقالة الموظف :

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

ينجر عن قبول الإستقالة قطع نهائي لعلاقة العمل.

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

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

كما يطبق هذا الشرط على الموظفين المستقيلين الذين تابعوا تكوينا متخصصا أو خريجي مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص في إطار توظيفهم الأول.

في هذا السياق، لا يمكن للموظفين الستقلين المشاركين في المسابقات على أساس الشهادات المطالبة بإحتساب الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف من معايير الإنتقاء.

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

2 ـ حالة عزل الموظفين :

لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية.

حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب، من حيث المبدأ، قطعا لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق.

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

3 - حالة تسريح الموظفين :

إن الموظفين الذين كانو محل تسريح لا يمكنهم الترشح مجدداً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية.

بالنظر لما سبق، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لهذا المنشور وضمان النشر الواسع له.

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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المجاهدين

مديرية المجاهدين لولاية بومرداس

الرقم : 191 /م م /وب/2006

06 سبتمبر 2006

قرار عزل

المراقب المالي

04 SEPT. 2006

عبد الحليم مساد

إن وزير المجاهدين لولاية بومرداس ،

- بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 224/89 المؤرخ في 1989/12/05 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المعين بالأسلاك المشتركة ، المعدل بالمرسوم رقم 79/91 المؤرخ في 23 مارس 1991 .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري لموظفي و أعوان الإدارات المركزية ، الولايات و البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- بموجب المقرر رقم 2003/87 المؤرخ في 2003/12/03 والمتضمن تثبيت السيد/ ق ، أ في رتبة عون إداري ابتداءا من 2003/05/09.
- بناءا على تعليمة المديرية العامة للوظيف العمومي 1024 بتاريخ 93/12/21 المتضمنة كيفية إعذار الموظفين في حالة إهمال المنصب
- نظرا للإعذارات الموجهة إلى المعني للإلتحاق بمنصب عمله و المتمثلة في :
  - الإعذار رقم 2006/867 المؤرخ في 2006/07/04
  - الإعذار رقم 2006/904 المؤرخ في 08/ 2006/07 .
- بناءا على المقرر رقم 155 بتاريخ 2006/07/29 المتضمن توقيف مهام السيد / ق ، أ ابتداءا من 2006/07/03.
- باقتراح من السيد / مدير المجاهدين لولاية بومرداس.

يقرر

- المادة الأولى : يعزل السيد / ق ، أ الرتبة عون إداري، ابتداء من 2006/07/03 بسبب إهمال منصب عمله.
- المادة الأولى : يكلف السيد مدير المجاهدين لولاية بومرداس بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية .

وزارة المجاهدين

ع/ وزير المجاهدين و بتفويض منه

المدير الولائي للمجاهدين

عبد القادر قاسمي

مجلس الدولة

الغرفة الثانية

القسم الثاني

– ملف رقم:
040667

– فهرس رقم:
104

– قرار بتاريخ:
2008/02/13

– قضية:
–

– ضد:
– وزارة المجاهدين
(ومن معها)

(الوظيف العمومي)
1500 دج

– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية –

– باسم الشعب الجزائري –

19 جانفي 2014

نسخة طبق الأصل

– قرار –

– فصلا في الدعوى المرفوعة:

– بين:

– ق، أ، المقيم حي بن تركية بودواو، القائم في حقه الأستاذ تشتيوي أحمد المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا، والكائن مقره بشارع الإخوة صحراوي بودواو، بومرداس .

– من جهة

– وبين:

– وزارة المجاهدين، ممثلة في شخص الوزير، القائم في حقها الأستاذ محمود العباسي المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـ09 شارع فرحات عبد القادر الطابق الثاني اسطاوالي، الجزائر .

– بحضور:

– مديرية المجاهدين لولاية بومرداس، الممثلة بمديرها .

– من جهة أخرى

– إن مجلس الدولة:

– في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: الثالث عشر من شهر فيفري سنة ألفين و ثمانية .

– بمقتضى القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق لـ 30 ماي1998 والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

– بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم لا سيما المواد 7 و274 إلى 289 منه.

– بعد الاستماع إلى السيدة سيد لخضر فافا مستشارة الدولة المقررة في تلاوة تقريرها المكتوب .

– وإلى السيدة درار دليلة محافظ الدولة في تقديم طلباتها .

– و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي :

.../...

ـ الوقائـــع والإجـــراءات:

حيث أنه وبموجب عريضة مودعة بتاريخ25 أفريل 2007 وضع قـ ـأ عريضة يلتمس من خلالها إلغاء مقرر العزل المؤرخ في2006/09/06 تحت رقم 06/191 الصادر عن المدعى عليه مع إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي وإلزام المدعى عليها بدفع له كافة أجوره من تاريخ عزله الموافق لـــ2006/07/03 إلى غاية رجوعه الفعلي على أساس مبلغ 11.124,60 دج ودفع تعويض قدره 500.000 دج .

حيث أنه يزعم كونه وظّف لدى مديرية المجاهدين لولاية بومرداس كعون مكتب وذلك منذ 1988/06/11 تم وبموجب محضر تنصيب مؤرخ في2002/11/09 نصب كعون إداري .

حيث أنه وبتاريخ2006/04/19 قدم طلب من أجل استفادته من العطلة السنوية لسنة 2006 الشيء الذي استفاد منه فعلا بموجب مقرر عطلة سنوية مؤرخ في2006/06/03 .

حيث أنه وقبيل ذلك قدم طلب الإستيداع ليتكفل بمرض والده وكذا التكفل بزوجته التي كانت مضطرة لإجراء عملية قيصرية إذ تقدم بهذا الطلب في2006/05/29 من أجل الإستفادة لمدة عام أي من2006/07/03 إلى 2007/07/03 .

حيث أنه وبحكم أن طلب الإحالة على الإستيداع تكون بقوة القانون في حالة تعرّض أحد أصول الموظف لمرض خطير طبقا للمادة 146 من الأمر 03/06 المؤرخ في2006/07/15 فقد تم قبول إحالته على الإستيداع من قبل اللجنة المختصة وذلك بتاريخ2006/06/04 بموجب محضر رقم114 .

حيث أنه وأثناء فترة عطلته السنوية تفاجأ باستدعاء له من مديره من أجل الإلتحاق بمنصب عمله رغم أنه كان في فترة عطلة وفي حالة الإستيداع الشيء المخالف للمادة 146 المذكورة أعلاه وهو ما جعله يرد برسالة يعتذر فيها عن عدم إمكانه الإلتحاق بمنصب عمله حيث أنه ومن غير المنتظر تلقى بتاريخ2006/10/15 تبليغ عن قرار عزله وذلك ابتداء من2006/07/03 بواسطة محضر قضائي .

حيث أنه قام بالطعن في هذا القرار أمام لجنة الطعون لولاية بومرداس وفق ما نصّ عليه القانون .

.../...

حيث أن قرار العزل جاء مخالفا للمادة 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في2006/07/15 التي تنص صراحة على أن تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة بمجلس التأديب كما أن المادة 166 من الأمر تذكر على أن يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدّى 45 يوما ابتداء من معاينة الخطأ ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل .

حيث أنه لم يخطر بالأخطاء المنسوبة له كما تنص على ذلك المادة 167 من الأمر المذكور أعلاه .

حيث أن ظروف عدم التحاقه بمنصب عمله كان بناء على أساس قانوني وهو استفادته من حالة الإستيداع بقوة القانون عملا بأحكام المادة 146 من الأمر المذكور أعلاه وكذلك لكونه كان في عطلة سنوية وبالتالي لا تعد من الحالات التي تستوجب الفصل بهذه الطريقة المبينة على سبيل الحصر بالمادة 181 من الأمر 03/06 المؤرخ في2006/07/15 .

حيث أجابت وزارة المجاهدين بمذكرو مودعة بتاريخ23 جويلية 2007 تلتمس من خلالها بأن هذه الدعوى مشوبة بسوء التوجيه لأن قرار العزل صادر عن مدير المجاهدين للولاية وأن دعوى الإلغاء لا تكون في هذا الإختصاص عملا بالمادة 274 من قانون الإجراءات المدنية .

حيث أن شروط قبول دعوى الإلغاء غير متوفرة وخاصة منها التظلم التدرجي تم احترام شرط الآجال والمواعيد القانونية المنصوص عليها لرفع الدعوى .

وأن العريضة تكون لهذا السبب مرفوضة .

حيث انه وفي الموضوع فالمدعي يخلط بين الذي يكون بسبب تأديبي مع استفادته من كل ضمانات الدعوى التأديبية وبين التسريح كإنهاء لعلاقة العمل بسبب التخلي عن منصب العمل رغم إعذاره حيث أن المدعي لم يلتحق بمنصب عمله رغم الإعذار المرسل إليه مرتين .

حيث أن مقرر التسريح اتخذ طبقا للقانون بسبب التخلي من منصب عمله .

.../...

حيث أن علاقة العمل تنتهي بالتسريح في صور ثلاث التخلي عن منصب عمله، عدم الكفاية البدنية وعدم الكفاية المهنية وهي الحالات التي لا تحتاج فيها إلى خطأ مهني يستدعي تواجد دعوى تأديبية بكل ضماناتها القانونية حيث أنه وفي دعوى الحال فلأنها اتخذت هذا المقرر بصفة قانونية إذ أن وجه للمستأنف إعذارين وبعد شهرين من عدم الإلتحاق وتطبيقا للتعليمة رقم1024 المؤرخة في1993/12/21 الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي تم اتخاذ مقرر التسريح للتخلي عن منصب عمله وأن هذا المقرر جاء صحيحا ومستندا على القانون ومسببا وأن كل ما يقدمه المدعي من عيوب القرار جاءت غير متوافقة ومن غير تأسيس ولذا يلتمس رفض الدعوى شكلا لعدم الإختصاص ولعدم استيفاء دعوى الإلغاء لشروط قبولها واحتياطيا في الموضوع رفض الدعوى لعدم التأسيس .

وعليـــه فـــإن مجلـــس الدولـــة

ـــ من حيث الشكـــل:

– في شأن الدفع المثار تلقائيا والمتعلق بعدم قبول هذا الطعن :

حيث أن المدعي قام بهذا الطعن بالإلغاء مقرر عزله المؤرخ في2006/09/06 تحت رقم 06/191 الصادر عن وزير المجاهدين .

حيث أنه رفع طعن إداري تدريجي بتاريخ2006/11/08 بخصوص هـذا القـرار رقـم 2006/191 لرئيس لجنة الطعن لموظفي ولاية بومرداس الذي توصل به بتاريخ2006/11/25.

حيث أن المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية تنص علـى أن: "لا تكـون الطعـون بالبطلان مقبولة ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريجي الذي يرفع أمام السلطة الإداريـة التـي تعلو مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فإن لم توجد فأمام من أصدرت القرار نفسه ".

حيث أن رئيس لجنة الطعن لموظفي بومرداس لم يكن سلطة إدارية تعلو وزير المجاهدين حيث كان على المدعي أن يرفع طعنه الإداري التدريجي إما أمام وزير المجاهدين الـذي هـو صاحب المقرر المطلوب إلغاءه أو إما أمام الوزير الأول الذي هو سلطة إدارية تعلـو وزيـر المجاهدين .

.../...

نسخة طبق الأصل

19 جانفي 2014

حيث أنه وكون أن هذا الطعن الإداري التدريجي رفع لهيئة غير مختصة للنظر فيه فيصبح هذا الطعن غير مقبول شكلا رغم أنه رفع في الميعاد القانوني، مما يتعين القضاء بعدم قبول الطعن شكلا .

حيث أنه وعملا بالمادتين 270 و285 من قانون الإجراءات المدنية و40 من القانون العضوي فالمصاريف على عاتق المدعي .

لهـــــذه الأسبـــــــــاب

ـ **قرر مجلس الدولة:** علانيا حضوريا نهائيا وفي الطعن بالبطلان :

ـ **في الشكل** : عدم قبول الطعن .

ـ وتحميل المدعي المصاريف القضائية .

– بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثالث عشر من شهر فيفري سنة ألفين وثمانية من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:

فرقاني عتيقة	الرئيسة
سيد لخضر فافا	مستشارة الدولة المقررة
عدة جلول أمحمد	مستشار الدولة
غانم فاروق	مستشار الدولة
بوعروج فريدة	مستشارة الدولة

– بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة وبمساعدة الأستاذة نجار زهية أمينة الضبط

– الرئيسة – مستشارة الدولة المقررة – أمينة الضبط

مجلس الدولة
أمانة الضبط الفرعية
19، شارع مصطفى الوالي السيد
مصلحة تبليغ القرارات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: ... /م ت ق ا ع و/ 2015

الجزائر في: 19 ديسمبر 2015

267

السيد المدير العام للأمن الوطني

الموضوع: في كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المرجع: مراسلتكم رقم 118552 المؤرخة في 16 ديسمبر 2015.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، بطلب توضيحات حول كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلقتين على التوالي بالمتابعات والجزائية التي قد يتعرض لها الموظف.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

أولا: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 173:

- **التوقيف التحفظي:**

لقد نصت هذه المادة (173) على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا".

لذا، فلا يكون التوقيف التحفظي إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة لا تستدعي التوقيف.

- **آجال الإخطار والبت في القضية:**

لقد حددت المادة 165 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15، سالف الذكر، أجل 45 يوما لإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، ويبدأ حساب ذلك الأجل من تاريخ معاينة الخطأ، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل، دون إخطار اللجنة المذكورة.

http://mouwazaf.blogspot.com/ www.mouwazaf-dz.net

كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوما للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض.

يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكرس الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية، إذ يبدأ حساب أجل 45 يوما المحدد في المادة 166 سالفة الذكر، من تاريخ التوقيف.

❖- حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 سالفة الذكر، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي". إن هذه الفقرة تفيد الوجوب، إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علما أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

❖- استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا ثبت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

لذا، وبموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة، في الحالات الثلاثة المذكورة، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق...)، بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه.

❖- حق الطعن وتعليق العقوبة:

للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة الحق في الطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بالعقوبة. وفي هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

وفي الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجباري، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، وكذا قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للهيئة المستخدمة، باعتبارها سلطة التعيين والتسيير، فإن لم تكن لها مصالح خارجية أو مؤسسات تابعة لها، فإنه يمكن تجسيد قرار النقل إلى إدارة أو مؤسسة تابعة لنفس القطاع، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، بقرار من الوزير، باعتباره السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير المركزة أو الخارجية، المعين والمفوض

http://mouwazaf.blogspot.com/ www.mouwazaf-dz.net

بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 27 فبراير 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

يجدر التنبيه هنا إلى أنه في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين إخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06- 03، سالف الذكر، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، أو تأجيل البت في قضيته إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، وبالتالي يتوقف الأجل المبين أعلاه (45 يوما)، المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية التأديبية.

فإذا ما قررت تأجيل البت في القضية التأديبية إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا، وكانت الأفعال المتابع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، فإنه يتعين عليها عندئذ، توقيف الموظف المعني تحفظيا بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية، مع وجوب إخطاره بذلك كتابيا.

ويتعين على الإدارة في هذه الحالة، مراعاة الترتيبات المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03، سالف الذكر، كما هي مبينة في الصفحة 4 أدناه، المتضمنة لكيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

ثانيا: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:

- **التوقيف التحفظي:**

لقد نصت المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15، سالف الذكر، على أنه: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه، تستدعي من المفروض بل بالضرورة، توقيف الموظف:

1- إذا كان رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛

2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛

3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها؛

4- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

http://mouwazaf.blogspot.com/ www.mouwazaf-dz.net

و يجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.

- الآثار المترتبة على التوقيف:

إن أول الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي في إطار المادة 174، سالفة الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه ووقف راتبه الشهري حفاظا على مصلحة الهيئة المستخدمة.

غير أن الفقرة الثانية من هذه المادة 174، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة المؤهلة (التي لها صلاحيات التعيين) تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في حينه، على أن يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف، كما تم تبيانه أعلاه في الفقرة الخاصة بالمادة 173، سالفة الذكر.

كما تجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر في كل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.

- التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 174 السالفة الذكر على أنه: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06- 03 المذكور أعلاه، و لا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه ، بعد استنفاذه كل طرق الطعن القانونية.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، في الحالات المبينة أدناه، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل نقض أمام المحكمة العليا، وذلك اعتبارا لطول المدة التي قد يستغرقها الفصل في هذه القضية قضائيا، وتتم معالجة هذه الحالات على النحو التالي:

http://mouwazaf.blogspot.com/ www.mouwazaf-dz.net

- إذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، علما أن البراءة لا تعني بالضرورة عدم وجود خطأ مهني، إذ يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية على أساس الخطأ المهني، رغم تبرئته جزائيا، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية أو المهنية عن المسؤولية الجزائية.

- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، لكن مع وقف التنفيذ، من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيا، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها على أساس هذا الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.

- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن تفصل في وضعيته، وذلك بالتأكد من مدى وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وفقا لأحكام المادتين 42 و160 من الأمر رقم 06- 03 ، سالف الذكر.

و في كل هذه الحالات الثلاثة المذكورة أعلاه، فإن التسوية النهائية لوضعية المعني، لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تنعقد لهذا الغرض كمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا، وذلك إما بتأكيد العقوبة التي أقرتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل أو تعديلها أو إلغائها.

مع الإشارة بهذا الصدد، إلى أنه في حالة بلوغ المعني السن القانونية للتقاعد فإنه يمكن إحالته على التقاعد مباشرة بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، دون الإخلال بالمتابعة الجزائية.

ويهدف هذا الإجراء أساسا إلى السماح للموظف المعني من الاستفادة من منحة التقاعد، من جهة، وإلى تحرير المنصب المالي، من جهة أخرى، وذلك بالنظر إلى طول المدة التي قد تستغرقها المتابعات القضائية، والفصل النهائي في قضيته.

- إذا تمت إدانة الموظف المعني ومعاقبته بعقوبة الحبس النافذ عن أفعال تعد أخطاء مهنية، وتم الطعن بالنقض في القرار الجزائي، وجب إرجاء الفصل في قضيته إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا، مهما كانت المدة التي يستغرقها الفصل في قضيته، وفي هذه الحالة، لا يمكن إحالة المعني على التقاعد المسبق بناء على طلبه.

أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس)، عن الأفعال المشار إليها أعلاه، على سبيل المثال ، من 1 إلى 4 في الفقرة السابقة الخاصة بالحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي، أو في غيرها من الأفعال الخطيرة، بموجب حكم نهائي، فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

غير أن تسريح الموظف المدان جزائيا لا يمكن أن يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، إذ يعتبر ذلك إجراء جوهريا وإلزاميا يترتب عن عدم مراعاته بطلان الإجراءات التأديبية المتخذة إزاء الموظف، و بالتالي إمكانية إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه.

http://mouwazaf.blogspot.com/ www.mouwazaf-dz.net

ومن المفيد في هذا الشأن، لفت الانتباه إلى أن تقدير العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06- 03، المذكور أعلاه، التي تنص على أنه: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"، علما ينبغي أن تتم الإشارة إليها في محضر المجلس التأديبي.

ومهما كان الأمر، وبالرغم من استقلالية المسئولية المهنية أو الإدارية عن المسئولية الجزائية، فإنه لا يمكن إعادة إدماج الموظف المدان جزائيا، دون تسليط عقوبة تأديبية عليه ، وذلك مراعاة لأخلاقيات الوظيفة العمومية عامة، ولأحكام المادة 42 من الأمر رقم 06- 03، سالف الذكر، التي تلزم الموظف بـ: "تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة"، خاصة.

مع التذكير في هذا الشأن، بأنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريح الموظف المتابع جزائيا، فإن إعادة إدماجه تكون ابتداء من تاريخ العقادها، وفي حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإنه يتعين على الإدارة إحالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته.

أخيرا، وبخصوص الأعوان المتعاقدين الخاضعين لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07- 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الذين كانوا محل متابعات جزائية، فإن معالجة وتسوية وضعيتهم الإدارية تتم طبقا لأحكام المواد من 59 إلى 67 من هذا المرسوم، وفقا للنقاط الخاصة بالموظفين المذكورة أعلاه.

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

ب. بوشمال

نسخة إلى:

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات.

http://mouwazaf.blogspot.com/ www.mouwazaf-dz.net

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

المحكمة الادارية: الجزائر
الغرفة رقم: 02

رقم القضية: 17/02932
رقم الفهرس: 18/00013
جلسة يوم: 18/01/03

مبلغ الرسم/ 1500 دج

المدعي:

المدعي عليه:

حكم

إن المحكمة الادارية الجزائر بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة في الثالث من شهر جانفي سنة ألفين و ثمانية عشر

برئاسة السيد (ة): دحمان محمد
بعضوية السيد (ة): بوبريت مليكة
و بعضوية السيد(ة): معزوز احمد
و بعضوية السيد(ة): لعرين جهيدة
وبمحضر السيد (ة): بوشارب طه
وبمساعدة السيد (ة): باجي الهاشمي

رئيسا
مستشارا
مستشارا
مستشارا
محافظ الدول
أمين الضبط

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم:17/02932

بين:

1 ع .م .أ

المدعي

من جهة

وبين

1 المركز الإسلامي الأعلى
الجزائر العاصمة ممثلا بمديره

المدعي عليه

من جهة

إن المحكمة الإدارية بالجزائر

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2018/01/03

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المو 876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) معزوز احمد المقرر في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) بوشارب طه محافظ الدول والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة افتتاحية مودعة و مسجلة بتاريخ 2017/09/05 بامانة ضبط المحكمة الادارية بالجزائر العاصمة قام المدعي برفع دعوى ادارية مباشرا الخصام بواسطة محاميه الاستاذ عربية بوجليطة عبد القادر و ذلك ضد المدعى عليه المركز الثقافي الاسلامي بالجزائر العاصمة ممثلا في شخص مديره.
و مما ورد في عريضة المدعي اعلاه ان المدعى عليه قد اصدر في حقه مقرر عزل بتاريخ 2016/08/28 تحت رقم 311 يتضمن عزله بسبب اهمال منصب عمله لدى المدعى عليه من دون ان يرتكب اي خطا يقتضي تسليط هذه العقوبة عليه و انه و لذلك فان المدعي عليه
و بواسطة محاميه يلتمس من محكمة الحال في الشكل :قبول الدعوى شكلا و في الموضوع : الغاء مقرر العزل السالف الذكر مع الزام المدعى عليه بان يدفع للمدعي مبلغ 900.000.00 دج كتعويض عن الضرر .
و بموجب مذكرة رد مودعة و مسجلة بتاريخ 2017/11/08 بامانة ضبط محكمة الحال اجاب المدعى عليه المركز الاسلامي بالعاصمة ممثلا بمديره بالنيابة و مباشرا الخصام بواسطة

و مما ورد في مذكرة رد المدعى عليه اعلاه سرد الوقائع و تقديم اوجه الدفاع و التي لا طائل من اعادة ذكرها بالنظر الى مال الدعوى كما تضمنت هذه المذكرة طلب المدعى عليه من محكمة الحال الرامي الى رفض الدعوى .
و بعد اختتام التحقيق و تقديم التماس محافظ الدولة جدولت القضية لجلسة المرافعات ليوم 2017/12/13 .
و بعد المرافعات وضعت القضية في المداولة لجلسة 2018/01/03 للفصل فيها وفقا للقانون .

** وعليه فإن المحكمة **

في الشكل :
حيث ان الدعوى قد وردت وفقا للاجراءات القانونية و يتعين لذلك قبولها شكلا.
في الموضوع :
حيث ان النزاع بين الطرفين ينصب على طلب المدعي الغاء المقرر الصادر عن المدعى عليه بتاريخ 2016/08/28 تحت رقم 311 و المتضمن عزله عن منصب عمله .
حيث ان من صلاحيات المحكمة الادارية مراقبة مدى مشروعية المقرر الاداري السالف الذكر .
حيث يستخلص من تاشيرات المقرر السالف الذكر انه مؤسس على اعذارين موجهين للمدعي و على وصلي استلام .
حيث ان عملية مراقبة مدى مشروعية المقرر الاداري تقتضي البحث فيما اسس عليه هذا المقرر.
لكن حيث ان ملف المدعى عليه خال من الاعذارين السالفي الذكر و كذلك من وصلي الاستلام و عليه و مادام المدعى عليه لم يقدم لمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بالغاء المقرر السالف الذكر .
حيث ان فيما يخص طلب المدعي التعويض و في غياب الوثائق المؤسس عليها مقرر العزل فلا يمكن الاستجابة لطلب المدعي .

** لهذه الأسباب **

رقم الجدول:
رقم الفهرس.

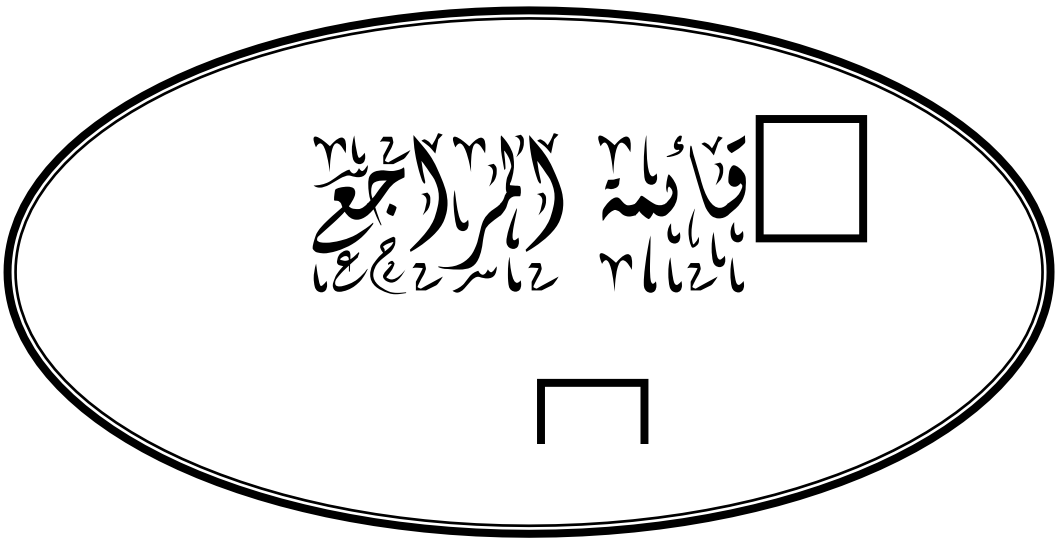
- تقرر المحكمة علنيا حضوريا ابتدائيا :
في الشكل : قبول الدعوى .
في الموضوع : بالغاء مقرر العزل رقم 311 المؤرخ في 2016/08/28 الصادر عن مدير [redacted] لعدم مشروعيته و رفض باقي الطلبات لعدم التاسيس و بدون مصاريف قضائية

بذا صدر الحكم و افصح به في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور اعلاه و وقع اصله كل من الرئيس المقرر و امينة الضبط .

الرئيس(ة) المستشار المقرر أمين الضبط

رقم الجدول: 17/02932
رقم الفهرس: 18/00013

-


قائمة المراجع

قائمة المراجع

أوّلا : النّصوص القانونيـّة

﴿ باللغــة العربيّــة

أ ـ الدساتيــر

1ـ مرسوم رئاسي رقم 96ـ438 مؤرخ في1996/12/07،يتعلّـق بإصدار **نص تعديل الدستــور،** المصادق عليه في استفتاء1996/11/28،ج ر،العدد 76الصّادرة بتاريخ 1996/12/08.

2ـ قانون رقم 16ـ01 مؤرخ في 2016/03/06 ، **يتضمن التعديل الدستوري** ، ج ر ، العدد 14 ، الصّادرة بتاريخ 2016/03/07 .

ب ـ القوانـين والأوامــر

1ـ قانون عضـوي رقم 98 ـ01 مؤرخ في 1998/05/30 ، **يتعلّـق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله** ، ج ر ، العدد 37 الصّادرة بتاريخ 1998/06/01 .

2ـ قانون عضوي رقم 04 ـ11 ، مؤرخ في2004/09/06 ، **يتضمن القانون الأساسي للقضاء** ، ج ر ، العدد 57 ، الصادرة بتاريخ 2004/09/08 .

3 ـ قانون عضوي رقم 11ـ 13المؤرخ في 2011/07/26 ، يعدّل ويتمّم القانون العضوي رقم 98 ـ01 المؤرخ في 1998/05/30 **والمتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله** ، ج ر العدد 43 الصّادرة بتاريخ 2011/08/03 .

4 ـ أمـر رقم 66-133 مؤرخ في1966/06/02،يتضمن **القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية** ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 1966/06/08 .

5 ـ أمـر رقم 66-156 المؤرخ في 03 /06/ 1966 ، يتضمن **قانون العقوبات** المعدّل والمتمّم ، ج ر ، العدد 49 الصّادرة بتاريخ 1966/06/11 **.**

6 ـ قانون رقم 78-12 مـؤرخ في 1978/08/05 يتضمــن **القانون الأساســي العــام للعــامل** ، ج ر، العدد 32 ، الصّادرة بتاريخ 1978/08/08 .

7 **ـ** قانون رقم 83-11مؤرخ في 1983/07/02، **يتعلق بالتأمينات الإجتماعيّة** ،ج ر، العدد 28، الصّادرة بتاريخ1983/07/05.

8 ـ قانون رقم 83-12 مؤرخ في 1983/07/02 ،**يتعلق بالتقاعد** ،ج ر، العدد 28 ، الصّادرة بتاريخ 1983/07/05.

9- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 1983/07/02، **يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنيّة** ،ج ر، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 5 /07/ 1983 .

10- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، **يتعلق بعلاقات العمل،** ج ر،العدد 17، الصّادرة بتاريخ 1990/04/25 .

11ـ قانون رقم 91-29، مؤرخ في 1991/12/21 ، يعدّل ويتمّم القانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 1990/04/21 ، **يتعلق بعلاقات العمل** ، ج ر العدد 68 الصّادرة بتاريخ 1991/12/25.

12ـ قانون رقم 98ـ02 ،مؤرخ في 1998/05/30 **يتعلق بالمحاكم الإداريّة** ،ج ر العدد 37 ، الصّادرة بتاريخ 1998/06/01 .

13ـ أمـر رقم 06 ـ03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، **يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة** ، ج ر ، العدد 46 ، الصّادرة بتاريخ 16 /2006/07 .

14 ـ قانون رقم 06ـ23 مؤرخ في 2006/12/20، المعـدّل والمتمّم للأمر رقم66ـ156،المؤرخ في1966/06/08 والمتضمن **قانون العقوبات** ، ج ر العدد 84، الصّادرة بتاريخ 2006/12/24.

15ـ قانون رقم 07ـ05 مؤرخ في 2007/05/13، يعدّل و يتمّم الأمر رقم 75ـ58 مؤرخ في 1975/09/26 ،والمتضمن **القانون المدني** ،ج ر، العدد 31 الصّادرة بتاريخ 13 /2007/05 .

16 ـ قانون رقم 16-15 مؤرخ في 2016/12/31 يعدّل و يتمّم المادة 6 من القانون رقم 83ـ12 المؤرخ في1983/07/02و**المتعلق بالتقـاعد** ،ج ر، العدد78، الصّادرة بتاريخ2016/12/31.

17 ـ أمر رقم 96-17 مؤرخ في1996/07/06 ،المعدّل و المتمّم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلّق **بالتأمينات الإجتماعية** ،ج ر،العدد42 ، الصّادرةبتاريخ 1996/07/07.

18ـ ظهير شريف رقم 008ـ 58 ـ1، بتاريخ 24 فيفري 1958 م ، **بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العموميّة المغربيّة** ، ج ر العدد 2372 بتاريخ 11 /04/ 1958.

19ـ ظهير شريف صادر بتاريخ 12 أغسطس 1913 ، **قانون الإلتزامات والعقود المغربي** ، صيغة مُحيّنة بتاريخ 19 مارس 2015 ، ج ر ، عدد 6344 ،بتاريخ 19 /2015/03 .

20 ـ **نظـام الخدمة المدنيّة الكويتي** رقم 15 لسنـة 1979.

21 ـ **نظـام الخدمة المدنيّة الأردني** رقم 30 لسنـة 2007.

22 -Loi n° :62-157 du 31 /12/ 1962 **tendant a la reconduction , jusqu' a nouvel ordre , de la législation en vigueur au 31 décembre 1962** ; jora n° 2 du 11 /01/ 1963 ,(**abrogé**).

23-Ordonnance n° 06 -03 du 15 /07/2006 **portant statut général de la fonction publique** ; jora n°46 du 16 /07/2006 .

ج ـ النصــوص التنظيميّة

I ـ المــراسيــم :

1ـ مرسوم رقم66-151مؤرخ في1966/06/02،**يُحدّد الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين** ، ج ر العدد 46 ، الصّادرة بتاريخ 1966/06/03.

2ـ مرســوم رقم 85-59، مؤرخ في 1985/03/23 **يتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية** ، ج ر العدد 13 ، الصّادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

3ـ مرســوم رقم 88-131، مـؤرخ في 1988/07/04، **ينّظم العلاقــات بيـن الإدارة والمـواطن** ، ج ر العدد 27 ، بتاريخ 06 يوليو 1988 .

II ـ المراسيم الرئاسيــّة

1ـ مرسوم رئاسي رقم07ـ308مؤرخ في 2007/09/29 **يحدّد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بسيرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم** ،ج ر العدد61 ، الصّادرة بتاريخ 2007/09/30 .

2ـ مرسوم رئاسي رقم 15ـ247 مؤرخ في 2015/ 09/16 ، **يتضمن تنظيم الصفقات العموميّة وتفويضــات المـرفق العـام** ،ج ر ، عدد 50 الصّادرة بتاريخ 2015/09/20 .

III ـ المراسيم التنفيذيــّة :

1ـ مرسوم تنفيذي رقم 90ـ99 مؤرخ في1990/03/27 **يتعلّق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزيّة والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطّابع الإداري** ج ر رقـم 13، الصّـادرة بتـاريخ 1990/03/28 .

2-مرسوم تنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 1993/02/16، **يحدّد بعض الواجبات الخاصّة المطّبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العموميّة**،ج ر العدد 11 ، الصّادرة بتاريخ 1993/02/17 (ملغــى) بالمرسوم الرئاسي رقم 06- 124 المؤرخ في 2006/03/27 المحدّد **لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إداريّة للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنيّة**،ج رالعدد 19 الصادرة بتاريخ 2006/03/29 .

3ـ مرسوم تنفيذي رقم 10ـ322مؤرخ في2010/12/22 **يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني** ،ج رالعدد 78الصّادرة بتاريخ2010/12/26 .

4 ـ مرسوم تنفيذي رقم 11ـ106 المؤرخ في 2011/03/06 **المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصّة بالحماية المدنيّة** ،ج ر العدد 15 ، الصّادرة بتاريخ 2011/03/09 .

5ـ مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 2017/11/2 ، **يُحدّد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب** ، ج ر، العدد 66 ،الصّادرة بتاريخ 2017/12/12 .

6ـ مرسوم تنفيـذي رقم 17-322 مؤرخ في 2017/11/2 ، **يحدّد الأحكام المطّبقة على المتربّص في المؤسسات والإدارات العمومية** ، ج ر، العدد 66 ،الصّـادرة بتاريخ 2017/12/12 .

7 ـ مرسوم تنفيـذي رقم17ـ347 مؤرخ في 4/ 12 /2017، **يُحدّد خصـائص البطـاقة المهنيّـة للموظف وشـروط استعمــالها،** ج ر العدد 71 الصّادرة بتاريخ 2017/12/6 .

8-Décret exécutif N° 17- 321 du 02/11/2017 fixant **les modalités de révocation du fonctionnaire pour abandon de poste** , jora N°66 du 12/11/2017.
de l'Etat , publié sur le site **: www. Legifrance .gouv .fr.**

ثانيّا ـ الأحكــام والقــرارات القضائيّــة

1ـ قرار المجلس الأعلى (دون رقم) مؤرخ في 1975/03/14 ،قضيّة (م .ع.م) ضد والي ولاية سطيف نشرة القضاة ، 1978 ـ العدد 1 ، مقتبس عن : سايس جمال، **الإجتهاد الجزائري في القضاء الجزائري ، الجزء الأوّل** ، منشورات كليك ، الجزائر ،الطّبعة الأولى ، سنة 2013 .

2- قضيّـة (ب، م ش) ضد وزير الداخلية ، المدير العام للأمن الوطني ، ملــف رقم 103 ، قرار (42568)، بتاريخ1985/12/07، **المجلة القضائية، الجزء الأوّل** ، العدد الأول ، سنة 1990.

3ـ قرار رقم 42898 المؤرخ في 1986/02/01 الصادرعن المجلس الأعلى ،المجلة القضائيّة، العدد 03 سنة 1990، مقتبس عن : سايس جمال ، **الإجتهاد الجزائري في القضاء الجـزائري ، الجزء الأوّل** ، منشورات كليك ، الجزائر، الطبعـة الأولى ، سنة 2013 .

4ـ قـرار المجلس الأعلى رقم 66471 ، مؤرخ في 1989/02/11 ، قضية (م ش) بلدية بئر عابد ، و ص معه ضد: (خ،ع) ، **المجلة القضائية** ، العدد 3 ، سنــة 1991 .

5ـ قـرار رقـم 103951، صّادر عن المحكمة العليا بتاريخ: 1994/06/26، **المجلة القضائيّة** ، <العدد الأوّل ، سنـة 1996

6ـ قـرار رقم 158459،قضية مديرية التربية لولاية سكيكدة ضد (ح.ك)، بتاريخ 1996/12/01، **نشرة القضاة** ،سنة 1998 ،العدد 53 ، مقتبس عن : سايس جمال ، **الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري ،الجزء الثاني** ، منشورات كليك ، الجزائر ، الطبعة الأولى، سنة 2013 .

7 ـ قرار رقم 180399، صّادرعن الغرفة الإداريّة لمجلس قضاء الشلف ، بتاريخ 1997/01/19 **(قرارغيــر منشور).**

8 ـ قـرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانيّة ، بتاريخ 1999/12/06 قضيّة (ج م) ضد رئيس بلديّة لماين **(غير منشور**) فهرس رقم 548، مقتبس عن:الحسين بن شيخ آث ملويا ،**المنتقى في قضاء مجلس الدولة**، الجزء الأول ، دار هومة ، الجزائر ،2003.

9 ـ قـرارمجلس الدولةرقـم5587، قضيّة رقم 588، وزير الماليّة ضّد(م.ف)بتاريخ2002/05/27 ، **مجلة مجلس الدولة** ، العدد 5 ، سنة 2004 ، مقتبس عن : سايس جمال، **الإجتهـاد الجـزائري في القضـاء الإداري، الجـزء الثــالث** ، منشورات كليك ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، سنة 2013.

10 ـ قرار مجلس الدولة رقم 7462 ، صادر بتاريخ 2003/02/25 ، مجلة مجلس الدولة ،العدد5، سنة2004، ص166 نقلا عن بوضياف عمار،**الوظيفة العامة في التشريع الجزائري** ، دارجسور، الجزائر ، 2015 .

11ـ قرار رقم 10847 صّادرعن مجلس الدولة بتاريخ 2004/06/15 ، **مجلة مجلس الدولة** ،العدد 5 ، سنة 2004 ، ص147 . مقتبس عن سايس جمال ،**الإجتهـاد الجـزائري في القضـاء الإداري الجزء الثاني** ، منشورات كليك ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2013.

12 ـ قرار مجلس الدولة رقم الملف (040667) الصادر بتاريخ 2008/02/13، الغرفة الثانية ، القضية (ق، أ) ضد وزير المجاهدين ، **(قـرار غيـر منشـور)** .

13ـ قرار مجلس الدولة ،الغرفة الثانيّة رقم 055751 ، فهرس رقم 367 ، بتاريخ 2010/03/11 ، قضية (ع ، م) ضد القطاع الصحي لبراقي (**قـرار غير منشـور**) ، مقتبس عن: زياد عادل ، **تسريح الموظف العمومي وضماناتــه**، أطروحة نيل شهادة دكتوراه ، تيزي وزو مـاي 2016 .

14ـ حكم رقم 17/02932 صادر عن المحكمة الإدارية الجزائر، الغرفة الثانية، بتاريخ 2018/01/03، قضيّة السيّد (ع م أ) ضد (المركز الثقافي الإسلامي) ، **(حكم غير منشــور)**.

ثالثا ـ الوثائق البرلمانيّـة

ـ عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06ـ 03، المتعلق بـ (ق أ ع وع)، ج ر، لمداولات المجلس الشعبي الوطني، العدد 204 ،الصّادرة في 2006/11/06 .

رابعا ـ الوثائـق الإداريّــة

أ ـ التعليمـات :

ـ تعليمة رقم 267 المؤرخة في05/19 /2015،الصّادرة من وزارة الداخلية والجماعات المحلية تنظم كيفيّة تطبيق أحكام المادتين 174 و175 من الأمر رقم 06ـ 03 المتضمن (ق أ ع وع) .

ب ـ **المناشيـر**

1 ـ منشـور رقم 164 مؤرخ في 1999/06/01 يتعلّق بالإحالة على الإستيداع ، صادر عن المدير العام للوظيفة العموميّة .

2 ـ منشور رقم05/ ك خ/ م ع وع/2004 الصّادر عن المديرية العامّة للوظيفة العامّة بتاريخ 2004/02/10 .

3 ـ منشـور رقم 5 مؤرخ في 2004/04/12 المحدّد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85 ـ 59 .

4- circulaire N° 1024/SP/DG/DSEP/HM/93 du 21/12/1993,**relative aux modalités de Mise en demeure des fonctionnaires en abandon de poste** , émanant de la direction générale de la fonction publique .

ج ـ البرقيّــات والمراســلات الإداريّـة

1 ـ برقية رقم 087975،المؤرخة في 2008/07/08، الصّادرة من المديرية العامة للمواصلات السلكية و اللاسلكيّة الوطنيّة .

2 ـ مراسلة رقم 672 مؤرخة في 2007/07/01 ، **تتعلق بكيفية تطبيق المنشور رقم 1024** المؤرخ في 1993/09/21، صادرة عن المديريّة العامّة للوظيفة العموميّة موّجهة إلى السيّد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة **.**

3 ـ مراسلة رقم 255 صادرة بتاريخ 19 مارس 2014 **متعلقة بكيفيّة إعذار الموظفين الذين هم في وضعيّة إهمال المنصب ،** صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، موّجهة إلى السيّد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى .

4ـ مراسلة رقم 893 مؤرخة في2015/01/15 **تتعلق بالإعذارفي حالة إهمال المنصب ،** الصّادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية موّجهة إلى مدير المدرسة الوطنيّة العليا للإعلام الآلي .

خــامسا ـ المراجع باللّغـة العربيّــة

1ـ أبو زيد محمد عبد الحميد ، **دوام المرافق العامة** ، دار النشر العربية ، الطبعة الأولى ، مصر، 1995 .

2ـ الكبشورمحمد ، **نظام التعاقد و نظريتا القوة القاهرة و الظروف الطارئة** ، دراسة مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الأولى ، د س .

3ـ السعدي محمد مصري ، **الواضع في شرح القانون المدني ، النظرية العامة للإلتزامات ،** مصادر الإلتزام ، المسؤولية التقصرية ، الفعل المستحق للتعويض ، دراسة مقارنة في القوانين العربية ، دار الهدى الجزائر، 2011.

4 ـ الشيخلي عبد القادر ، **النظام القانوني للجزاء التأديبي،** دار النشر للفكر والتوزيع، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، الجامعة الأردنية ،عمان ، د ط ، سنة 1983 .

5 ـ السعدي محمد مصري ، **الواضع في شرح القانون المدني ، النظرية العامة للإلتزامات ،** مصادر الإلتزام ، المسؤولية التقصيريّة ، الفعل المستحق للتعويض ، دراسة مقارنة في القوانين العربية ، دار الهدى الجزائر، 2011.

6 ـ القريشي جلال مصطفى،**شرح قانون العمل الجزائري**(الجزء الأول) ،علاقات العمل الفردية ، (د م ج) ، د ط ، بن عكنون ، الجزائر، 1984 .

7 ـ بعلي محمد الصغير ، **القضاء الإداري،** دعوى الإلغاء، دارالعلوم للنشر والتوزيع،الجزائر ، د ط ، سنة 2012.

8 ـ بن شديد الحرفي عبد اللطيف ، **ضمانات التأديب في الوظيفة العامة** ، مطابع الدار الذهبيّة، القاهـرة ، 2006 .
9ـ بن شيخ آث ملويا الحسين ، **المنتقى في قضاء مجلس الدولة**، الجزء الأول ، دار هومة ، الجزائر، 2003 .
10 ـ بن شيخ آث ملويا الحسين ،**المنتقى في قضاء مجلس الدولة**، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، الطبعة 2 ، 2009 .
11ـ بوحميدة عطاء الله ، **الوجيز في القضاء الإداري ، تنظيم ، عمل واختصاص** ، دار هومة ، الجزائر الطبعة الثالثة 2014 .
12ـ بوعمران عادل،**النظريّة العامة للقرارات والعقود الإداريّة**ن دراسة تشريعيّة فقهيّة وقضائية وقضائية ، دار الهدى ، الجزائر 2011 ، الجزائر .

13ـ بوضياف عمار، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائر** ، دراسة في ظل الأمر رقم 06ـ03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، دار جسور للنشـر والتـوزيع ، الجزائر، الطبعة الأولى ، 2015 .

14ـ بوضياف عمار، **المرجع في المنازعات الإدارية** ،القسم الثاني (الجوانب التطبيقيّة للمنازعات الإدارية) ، جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر الطبعة الأولى 2013.

15 ـ جدو فاطمة الزهراء وآخرون،**النّظام القانوني للوظيفة العموميّة وفقا للأمر رقم 06ـ 03** ، سلسلة مباحث في القانون ، دار بلقيس ،الجزائر ،(د ط ، د س ن)

16 ـ ديب عبد السلام ، **قانون الإجراءات المدنيّة والإداريّة الجديد** ، موفم للنشر ـ طبعة 3 ، سنة 2012 .
17ـ هاشمي خرفي،**الوظيفة العموميّة على ضوء التشريعات الجزائريّةوبعض التجارب الأجنبيّة**، دار هومة ، الجزائر، الطبعة 2012 .

18ـ كنعان نواف ، **النظام التأديبي في الوظيفة العامة** ، إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، الطبعة 2003 .
19 ـ مقدم سعيـد، **الوظيفة العموميّة بين التطوّر والتحوّل من منظور تسييـر الموارد البشريّة وأخلاقيات المهنـة** (د م ج) ، الطبعة 2010 .

20ـ محارب علي جمعة، **التأديب الإداري في الوظيفة العامة** (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعيّة ، مصر الطبعة 2004 .

21 ـ محمد رفعت عبد الوهاب ، **مباديء وأحكام القانون الإداري** ، منشورات الحلبي الحقوقيّة ، بيروت ، لبنان، سنة 2005 .

22ـ محمد الكبشور ، **نظام التعاقد و نظريتا القوة القاهرة و الظروف الطارئة** ، دراسة مقارنة ، مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الأولى ، د س .

23ـ ملاوي ابراهيم ، دحدوح محمد ، **واجب الطاعة في الوظيفة** ، طاكسيج كوم للدراسات والنشر والتوزيع ، الجزائر 2005 .

24ـ سايس جمال ،**الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري** ، منشورات كليك ، الجزء الأوّل، الجزائر ، الطبعة الأولى 2013 .

25ـ سايس جمال ، **الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري** ، منشورات كليك ، الجزء الثاني ، الجزائر ، الطبعة الأولى 2013 .

26ـ سايس جمال ، **الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري** ، منشورات كليك ، الجزء الثالث ، الجزائر ، الطبعة الأولى، 2013 .

27 ـ عبد الحكيم فودة ، **آثار الظروف الطارئة و القوة القاهرة على الأعمال القانونية** ، نشأة المعارف ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2003 .

28- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة** ، منشأة المعارف، الطبعة الأولى، مصر الطبعة 2003 .

29ـ عوابدي عمـار، **مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية** ، دار هومة ، الجزائر ، د ط د س

30ـ عياد سلامة وهيب ، **الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء** ، دراسة مقارنة ، مكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة مصر د س .

31 ـ فيلالي علي ، **الإلتزامات ، الفعل المستحق للتعويض** ، موفم للنشر، الطبعة الثالثة 2015 .

32 ـ رحماوي كمال، **تأديب الموظف العام في القانون الجزائري** ، دار هومة ، الجزائر،2003 .

33ـ خليفي عبد الرحمان ، **قانون العمل الجزائري**، الدار العثمانية ، د ط ،الجزائر 2016 .

سـادسا ـ المقالات العلميّـة

1ـ بدري مباركة ، **التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري**، مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة العدد الثاني ،الجزائر ، 2014 .

2ـ بدري مباركـة، **ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة**، مجلة دراسات قانونيّة، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليميّة،العدد 8 ،الجزائر، أوت 2010.

3 ـ بلعـرابي عبد الكريم ، نعيمي توفيـق ، **الحالات القانونية لإنهاء خدمـة الموظف العمومي في القانون الجزائري**، مجلة دفاتر السياسة والقانون العدد 16 ، جانفي 2017 .

4 ـ بن عيشـة عبـد الحميد ، **طـرق الطعن فـي المـواد الإداريّة وفقـا لأحكـام قـانون الإجــراءات المدنيّة والإدارية 08ـ09** ، المجلة الجزائريّة للعلوم القانونيّة ، الإقتصادية والسياسيّة ، العـدد 4 ، سنة 2016 ، ص 355 .

5 ـ بوقـرة أم الخيــر، **تأديـب الموظـف وفقـا لأحكام القانون الأساسي العـام للوظيفـة العموميّـة** ، مجلة الفكر ،العدد التاسع كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة.

6 ـ مصطفى حسن ، **فصل الموظفين بغيرالطريق التأديبي**،الإتجاهات الحديثة في التشريع والقضاء " دراسة مقارنة "، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، العدد 3 السنة 19 يوليو1975 .

7 ـ ضـرار القـزاز: **الضوابط السّابقة على الجزاء التعـاقدي في العقود الإداريّة** ،دراسة مقارنة ، سوريا، مصــر، فرنسـا ، مجلـة جامعـة البحث ، المجلد 39 ، العدد 52، السنة 2017 .

8ـ كنعان نواف، **تسبيـب القــرارالتأديبي كضمـانة أساسيّة من ضمانات التأديب الوظيفي**، الجامعة الأردنيّة ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد السابع ، العدد 6 ، السنة 1992.

سـابعا ـ الرسـائل الجامعيّـة والمذكــرات

أ ـ رسـائل الدكتــوراه

1ـ أبو زيد محمد عبد الحميد ، **دوام سيــر المرافق العامة** ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة سنة 1975 .

2ـ بوادي مصطفى ، **ضمانات الموظف العام في المجــال التأديبي** ـ دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ـ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة، السنة الجامعيّة 2013 ـ2014.

3ـ بوطبة مراد ، **نظام الموظفين من خلال الأمر06-03** ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الجزائر-1- يوسف بن خدة ، سنة 2017 .

4 ـ سهل يحي قاسم علي ، **فصل الموظف العام "دراسة مقارنة "**،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، تخصص إدارة وماليّة ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، سنة 2005 .

5ـ الأحسن محمد ،**النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العموميّة** ـ دراسة مقارنة ـ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة تلمسان ، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة ، السنة الجامعيّة 2015 – 2016 .

6- زياد عادل ، **تسريح الموظف العمومي وضماناته**، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة2016 .

7ـ خلف فاروق ، **آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العموميّة** ، أطروحة لنيل شها دة دكتوراه في القانون العام ، كليّة الحقوق ، جامعة الجزائر، 2010 .

ب ـ مذكرات الماجستيـر

1ـ إلياس بن سليم ،**الفصل التـأديبي للموظـف العام في الجزائر**،مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام ،فرع إدارة ومالية ، جامعة الجزائر ،كليّة الحقوق بن عكنون ، سنـة 2001 – 2002 .

2ـ بوالشعير سعيد ، **تأديب الموظف العمومي في الجزائر**، بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام ، جامعة الجزائر ،كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة والإداريّة ، سنة 1976 .

3ـ بودربالة أمحمد ، **التحقيق التأديبي في الوظيفة العموميّة** ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تخصّص إدارة ومـاليّة ، جامعــة البليـدة 2، كليّــة الحقـوق والعلوم السياسيّة ، سنــة 2014–2015 .

4ـ بوحميدة عطاء الله ، **الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام ،** " دراسة مقارنة " ، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1989.

5 ـ تـدرانت نرجس، **النظام التأديبي في التشريع الجزائري ، في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي** ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السادسة عشر ،2005 –2008 ، ص39 **.**

6ـ زيــاد عادل ، **الطّعن في العقوبة التأديبيّة دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري،** مذكرة ماجستير كليّة الحقوق ، جـامعة مـولود معمـري ، 2011 .

7ـ قيقــاية مفيـدة : **تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع المؤسسات الإدارية و السياسيّة ، كليّة الحقوق جامعة منتـوري قسنطينة ، 2008 –2009

8ـ شطارة مصطفى ، **المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون التونسي والجزائري** ، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 1974 .

9ـ وهابي بن رمضان ، **التسييرالتأديبي في قطاع الوظيفـة العمومية الجزائري** (دراســة حالة) مذكرة لنيل شهادة الماجستيـرعلوم التسيير تخصص إدارة الأعمـال، كليّة العلــوم الإقتصادية والتجاريّـة وعـلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، السنة الجامعيّة 2010 –2011 .

10ـ مليــاني بوبكـر وليـد ، **منـازعات الوظيفـة العامـة في مجـال التـأديب** ، مذكـرة لنيل شهــادة الماجستير في إطارمدرسة الدكتوراه دولة و مؤسسات عموميّة، جامعة الجزائر1،كليّة الحقوق الحقوق ، السنة الجامعيّـة 2014 – 2015.

11ـ عبد العزيز سعد مانع العنزي، **النظـام القانـوني لإنتهاء خدمـة الموظـف العام ـ** دراسة مقارنـة ـ في الأردن والكويت رسالة ماجستير مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام قسم القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط سنة 2012 .

المراجع باللغة الفرنسية

A – Les ouvrages

1 - Ayoub ELIANE **, La fonction publique en vingt principes** 2eme éditions fraison - Rocher , Paris ,1998 .

2 -DEFORGES JEAN Marc, **Droit de la fonction publique** ,1ére édition , PARIS , 1986 .

3- Emmanuel AUBIN , **Droit de la fonction publique** , 4eme édition Gualino , Lextenso, éditions 2010 .

4 -Essaid TAIB , **Droit de la fonction publique, éditions** –distribution HOUMA , ALGER, 2005.

5 - PIQUEMAL Marcel ; **Le fonctionnaire devoirs et obligations** , BERGE levrault , PARIS .1963 .

6-PLANTEY Alain **, La fonction publique ;**traite général**,** 2éme édition, LITEC ; PARIS. 2001.

7-ROVIERE Jacques, **Droit pratique de la fonction publique**,1ere éditions DALLOZ ,PARIS,1991,

8-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles , **la fonction publique - notions essentielle**, éditions Sirey, PARIS 1985 .

B- Les articles

1-Essaid TAIB **, Les garanties disciplinaires dans le statut de la fonction publique** ,Revue du conseil d'Etat , numéro spécial . Alger 2007 , p106 .

2-SID LAKHDAR Fafa, **Le Régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires d'État , Revue du conseil d'Etat**, Numéro Spécial Alger ,2007 ,p 69

القواميــس والمعـاجــم

1 ـ أبي الفضل جمـال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري ، **لسـان العـرب** ، الجزء العـاشر(10) الطبعة السادسة مزيدة محقّقــة ، دار صـادر بيروت ، لبنان ، 2008.

2ـ عبد الحق الكتاني، **معجم اللغة العربيّة** ، (الشركة المغربيّة لتوزيع الكتاب) ، الدار البيضاء ، المغرب سن 2012ـ 2013 .

3 ـ د/ سهيل إدريس، **المنهـل**، قاموس فرنسي ـ عربي ،دار الآداب ، بيروت ، الطبعة الخمسة والعشرون، 1999 .

4- Daniel REIG ,dictionnaire **LAROUSSE ASSABIL ALWASIT,** arabe-Français , Éditions LAROUSSE , PARIS ,1987.

5-Le petit LAROUSSE illustré , Librairie LAROUSSE ,PARIS 1991 .

6-LAROUSSE ,dictionnaire de français, FRANCE 1997.

الفهارس

المحتويـــات	الصفحة
مقدمـــة	**01**
الفصـل الأول : الإطـار المفاهـيـمي لعـزل الموظـف بسبب إهمـال المنصب	**07**
المبحث الأول :ما هيـّة عـزل الموظف بسبب إهمـال المنصـب	**08**
المطلب الأول: مفهـوم العـزل	**08**
الفرع الأوّل: الإستعمـالات القانونيّـة المختلفـة لمصطلـح العـزل	**08**
الفقـرة الأولى : المعالجة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتدة من 1962إلى 1978	**09**
الفقـرة الثانيـة : المعالجة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتدة من 1978 إلى 1990	**11**
الفقـرة الثالثـة : المعالجة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتدة من 1990 إلى 2006	**12**
الفقـرة الرابعة : المعالجة القانونيّة للعزل في المرحلة الممتدة من 2006 إلى يومنـا	**13**
الفرع الثاني : التكييـف القـانوني للعـزل	**15**
الفقرة الأولى: إشكاليّة تكييـف العزل في ظل الأمـر رقـم 06-03	**15**
الفقرة الثانية: تكييـف العزل في المرسـوم التنفيذي رقـم 17-321	**16**
المطلب الثاني : تمييز العـزل عن باقي النظـم المشابهـة لـه	**19**
الفرع الأوّل : تمييـز العـزل عـن النظـم التي تؤدي إلى إنهـاء الخدمـة	**20**
الفقرة الأولى: تمييـز العـزل عـن التسـريـح	**19**
الفقرة الثانية : تمييـز العـزل عـن الفسـخ بسبب إهمـــال المنصب	**20**
الفقرة الثالثـة : تمييـز العـزل عـن الإستقالة من الوظيفـة	**22**
الفقرة الرابعة: تمييـز العـزل عـن الإحـالة على التقاعـد	**23**
الفرع الثاني: تمييـز العـزل عـن بعـض النظم التي لا تؤدي إلى إنهاء الخدمة	**24**
الفقرة الأولى: تمييـز العـزل عـن التوقيـف التحفـظي	**24**
الفقرة الثانيّـة: تمييـز العـزل عـن الشطـب	**25**
الفقرة الثالثـة: تمييـز العـزل عـن وضعيّـة الإحالة على الإستيـداع	**26**
المبحث الثاني : إهمـال المنصـب كأسـاس لعـزل الموظـف العمـومي	**28**
المطلب الأول : مفهوم وضعيّة إهمـــال المنصب	**28**
الفـرع الأوّل : المقصود بوضعيّة إهمـــال المنصب	**28**
الفقرة الأولى: التعريف القانوني لوضعيـّة إهمـال المنصب	**28**
الفقرة الثانيّة : التعريف القضائي لوضعيّـة إهمـال المنصب	**30**
الفقرة الثالثة : التعريف الفقهي لوضعيّـة إهمـال المنصب	**30**

الفرع الثاني : شروط تحقـق وضعية إهمال المنصب	30
الفقرة الأولى : أن يكون الموظف في وضعيّة خدمة	31
الفقرة الثانية : غياب الموظف عن منصبه	32
الفقرة الثالثة : ألاّ تقل مدة الغياب عن خمسة عشرة 15 يوما متتالية	32
الفقرة الرابعة : ألا يكون للموظف مبرر مقبول للغياب	33
الفقرة الخامسة : إعذار الموظف	33
الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لوضعيّة إهمال المنصب	33
الفقرة الأولى : إهمال المنصب إخلال بالواجبات المهنية الأساسيّة	33
1 ـ الإخلال بواجب القيام بالخدمة	34
2 ـ الإخلال بواجب الطاعـة	35
الفقرة الثانية : إقرار أركان الخطأ التأديبي في وضعية إهمال المنصب	35
1ـ موظف ينسب إليه إهمال المنصب (الركن الشخصي)	35
2 ـ الغياب المتتالي (الركن المادي)	36
3 ـ إرادة الموظف في الغياب (الركن المعنوي)	36
المطلب الثاني : حـالات انتفـاء وضعية إهمال المنصب	36
الفرع الأول : القوة القاهرة كمبرّر مقبول لإهمال المنصب	37
الفقرة الأولى : المقصود بالقوة القاهرة	37
الفقرة الثانيّـة : الشروط الواجب توفرها في القوة القاهرة	37
1ـ عدم إمكان الموظف توقع حادث القوة القاهرة	38
2 ـ إستحالة دفع الموظف لحادث القوة القاهرة	39
3 ـ أن يكون حادث القوة القاهرة خارج عن إرادة الموظف	39
الفقرة الثالثـة : تصنيفـات القـوة القاهـرة	40
1ـ القوة القاهرة الناتجة عن الكـوارث الطبيعيّة	40
2 ـ القوة القاهرة غير الناتجـة عن الكوارث الطبيعيّة	40
الفقرة الرابعة : إثبات القـوة القاهـرة	40
الفرع الثاني : حالة المـانع كمبـرّر مقبول لإهمال المنصب	41
الفقـرة الأولى : العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطيـر	41
1 ـ حالات المرض و الحادث الخطير	41
2 ـ إثبات العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير	43
الفقرة الثانيّة : المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله	44
1ـ الأسباب المؤدية إلى المتابعة الجزائيّـة	44
2 ـ آثار المتابعـة الجزائيّـة	44
خلاصـــة الفصـــل الأول	47

الفصل الثـاني : الضوابط الإجرائيّة الخاصـّة بالعزل و نتائجه	**49**
المبحث الأوّل : الضـّوابـط القانونيّة الخاصـّة بالعـزل	**50**
المطلب الأوّل : الإعذار كضـابط إجـرائي سـابق على العزل	**50**
الفـرع الأوّل : تعـريف الإعــذار	**50**
الفـرع الثاني: شـروط الإعــذار	**52**
الفقرة الأولى : إجـراء معـاينة الغيـاب	**52**
1 ــ وجوب اتخاذ المعاينة من طرف جهة إدارية	**53**
2 ــ وجوب كتابة المعاينة	**53**
3 ــ وجوب ايداع تقرير المعاينة في الملف الإداري للموظف	**54**
الفقرة الثانيّــة :صدور الإعذار من سلطة إدارية مؤهلة قانونا	**55**
الفقرة الثالثــة : ضــرورة إفـراغ الإعـذار في شكلـه الكتابي	**55**
الفقرة الرّابعـة : وضوح محتوى الإعـذار	**56**
الفقرة الخامسة : الآجال المحدّدة لإتخـاذ إجـراء الإعذار	**57**
الفقرة السادسة : كيفيات تبليـغ الإعذار	**57**
1 ـ القواعد الخاصّة بإعـلان الإعــذار	**57**
أ ـ طريقة الإعـلان	**57**
ب ـ وسيلة التبليــغ	**58**
ج ـ كيفيّـة إثبات توجيه التبليغ عن طريق البريـد	**58**
2 ـ الحالات التي يعتبر فيها تبليغ الإعـذار قانونيّـًا	**58**
3ـ قـواعد إثبات تبليــغ الإعــذار	**58**
الفـرع الثالث : الآثار المترتبة عن إعــذار الإدارة للموظف المتغيّب	**59**
الفقـرة الأولـى : حالة إلتحاق الموظف المعني بالإعذار بمنصب عمله	**59**
1 ـ الخصـم من الراتب في حالة تقديم المُبرّر المقبول	**59**
2 ـ الخصـم من الراتب و تسليط الجزاء التأديبي في حالة عدم تقديم المُبرّرالمقبول	**60**
الفقـرة الثانيّــة : حالة عدم إلتحـاق الموظـف المعني بالإعذار بمنصب عمله	**60**
1 ـ توقيـف صــرف الـراتب	**60**
2 ـ توقيــف الموظــف	**60**
3 ـ إجــراء العــزل	**61**

المطلب الثاني : ضوابط صدور قـرار العـزل بسبب إهمال المنصب	**61**
الفـرع الأوّل : السّلطة المختصـة بإصـدار قـرار العـزل	**61**
الفقرة الأولى : الأخـذ بالنظام الرئاسي في اتخاذ اجـراء العـزل	**61**
الفقـرة الثانية: إجـراء العـزل إختصـاص أصيـل لسلطة التعيين	**62**
الفقرة الثالثـة :حدود السلطة التقديريّة لسلطة التعيين في اتخاذ قرار العـزل	**63**
الفـرع الثاني : تسبيب قـرار العـزل	**63**
الفقرةالأولى:مفهـوم التسبيـب	**64**
الفقرة الثانية :أحكام تسبيب قـرار العزل	**64**
الفقرة الثالثة : أهميّـة تسبيـب قـرار العـزل	**65**
الفـرع الثالث : تبليـغ قـرار العـزل	**65**
الفقـرة الأولـى : الأساس القانـوني للتبليغ	**66**
الفقـرة الثانيّة : آجـال تبليغ قـرار العـزل	**68**
الفقـرة الثالثـة : كيفيـات تبليـغ قـرار العـزل	**68**
المبحث الثاني : النتائج المترتبة عن صدور وتبليغ قـرار العـزل	**70**
المطلب الأول : الآثار المترتبة عن صدور قـرار عزل الموظف	**70**
الفرع الأول: الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبـة للموظف	**70**
الفقرة الأولى : الآثار القانونيّة المترتبة عن صدور قرار العزل	**70**
1 : فقـدان صفـة المـوظف	**70**
2 : مـدى إمكانيّة ترشح الموظف المعزول من جديد للوظيفة العموميّة	**71**
3 : مدى إمكانيّة إعادة إدماج الموظف المعزول	**72**
4 : مدى استمراريّة الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفيّة للموظف المعزول	**73**
الفقرة الثانية : الآثار ذات الطابع المالي للعـزل بالنسبة للموظف	**74**
1 ـ استفادة الموظف المعزول من حق المعاش	**74**
2 ـ إمكانيّة الموظف المعزول من الحصول على التعويضات والمكافآت الماديّة	**75**
الفـرع الثاني: الآثـار المترتبـة عن صـدور قـرار العـزل بالنسبـة للإدارة	**76**
الفقرة الأولى : الآثار القانونية لقرار العزل بالنسبة للإدارة	**76**
1 : مدى قابليـّة قـرار العـزل للإلغـاء	**76**
2 : تحـرير منصب عمل الموظف المعزول	**77**
3: مسـاءلة الموظـف المعـزول تأديبيًا	**77**
الفقرة الثانية : الآثار ذات الطابع المالي لقرار العزل بالنسبة للإدارة	**78**
1 ـ توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول	**78**
2 ـ إلتـزام الإدارة بأداء الحقـوق الماليّـة المستحقـة للموظـف المعـزول	**79**

المطلب الثاني :مخاصمـة قـرار العـزل	**79**
الفرع الأوّل : المخاصمـة الإداريّة لقرار العـزل	**79**
الفقرة الأولى : المقصود التظلـم الإداري	**79**
الفقـرة الثانيّة : أنـواع التظلم الإداري	**80**
1ـ التظـلـم الولائي	**80**
2 ـ التظلم الرئاسي	**81**
3 ـ التظلــم أمـام لجـان الطّعـن	**82**
الفقـرة الثالثــة :آجــال التظلّم الإداري	**82**
الفقرة الرابعة : الآثار المترتبة عن التظلم.الإداري ضد قرار العزل	**83**
1ـ حالة الرد الصريح	**83**
أ ـ حالة قبـول التظلم	**83**
ب حالة رفض التظلم	**84**
2 ـ حالة الرد الضمني	**84**
الفـرع الثانـي : المخـاصمة القضائيّـة لقرار العـزل	**84**
الفقرة الأولى :اختصاص المحاكم الإداريّة بالطعن في قرار العزل	**84**
1ـ اختصـاص المحاكم الإداريّة بإلغاء قـرار العـزل	**84**
2 ـ اختصـاص المحـاكم الإداريّة بالتعـويض عـن قـرار العـزل	**86**
الفقـرة الثانيّة :اختصاص مجلس الدولة بالطعن في قرار العـزل	**87**
1ـ اختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة	**87**
2 ـ اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف	**87**
3 ـ اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض	**88**
خلاصة الفصل الثاني	**88**
خــاتمــة	**90**
الملاحق	**95**
المراجع	**115**
الفهرس	**129**