

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالب:

خدير عمر

يوم: 2020/09/15

## العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 321-17

### لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. مح ب جامعة بسكرة	شعيب محمد توفيق
مشرفا ومقررا	أ. مح أ جامعة بسكرة	دحامنية علي
مناقشا	أ. مح أ جامعة بسكرة	بوضياف عبد المالك

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالب:

خدير عمر

يوم: 2020/09/15

## العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 321-17

### لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. مح ب جامعة بسكرة	شعيب محمد توفيق
مشرفا ومقررا	أ. مح أ جامعة بسكرة	دحامنية علي
مناقشا	أ. مح أ جامعة بسكرة	بوضياف عبد المالك

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ  أُوْرِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ

وَعَلَى وَالِدَيَّ أَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي

بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ 

﴿ النمل 19 ﴾

إهداء

# الاهداء

- إلى الذي غرس حب العلم في حلي وترحالي، إلى والدي رحمة الله وجعل الجنة مأواه.
- إلى والدتي العزيزة بارك الله في عمرها وأمدّها بالصحة والعافية.
- إلى أم يونس و أبنائي وبناتي: فاطمة الزهراء ؛ يونس، طيبة، أحمد عبد الرحمان، ومحمد يمان
- إلى أخواتي وإخوتي، وكل أفراد عائلتي وأصدقائي.
- إلى هؤلاء جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضعة.

شكر و عرفان

## شكر و عرفان

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي أنعم علي بوافر النعم لإتمام هذا البحث، وأصلي وأسلم على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، المبعوث رحمة للعالمين.

أما بعد:

- أتقدم بخالص الشكر و العرفان إلى المشرف على هذا البحث الأستاذ الدكتور: دحامنية علي ، على ما قدمه من جهد وتوجيهات و تصويبات قيمة خلال فترة إشرافه، ليصل هذا البحث إلى ما هو عليه الآن.
- و أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة: رئيس و أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول المشاركة في مناقشة هذا البحث.
- كما أتوجه بالشكر إلى كل أساتذتي الذين أشرفوا على تكويني خلال كل أطوار التعليم وإلى جميع أفراد أسرة جامعة بسكرة، خاصة كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كما أوجه خالص تقديري و إمتناني إلى كل من قدم لي يد العون.
- لهؤلاء جميعا، أدعو الله أن يجازيهم خير الجزاء.

# مختصرات

# قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر	جريدة رسمية.....
ص	صفحة.....
ص.ص	من صفحة إلى صفحة.....
ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية.....
ق.أ.ع.و.ع	قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....
د.د.ن	دون دار نشر.....
د.س.ن	دون سنة نشر.....
د.ب.ن	دون بلد نشر.....
د.م.ج	ديوان المطبوعات الجامعية.....

ثانياً: باللغة الفرنسية

N°	.....Numéro.
Op.cit	..... Ouvrage Précédemment Cité.
P	..... Page.
C.A.A	.....Cour administrative d'appel

# مقدمة

## مقدمة:

يتحدد نجاح الدول و تقدمها لتحقيق تطلعاتها على قدرة مؤسساتها في انجاز المهام و الأعمال الموكلة إليها على أحسن وجه و يتوقف الوصول إلى الأهداف التي تبتغيها من وراء حسن سير و استمرار المرافق العامة بانتظام و اضطراد على نوعية العنصر البشري و مدى كفاءته و القيم التي يتصف بها، ومدى قيامه بالتزاماته القانونية، لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه لاسيما المتعلقة بتقديم الخدمة و المنفعة العامة للجمهور.

هذا و قد ازداد دور الموظفين أهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة و ازدياد تدخلها في كل المجالات مما استوجب صياغة قواعد قانونية كفيلة بتنظيم الجهاز الإداري للمرافق العامة عموما و تسيير الموظف العمومي بصفة خاصة.

لذا جاء قانون الوظيفة العمومية لكي ينظم العلاقة بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي، لاسيما تحديد بداية شروط التعيين في الوظيفة، و حقوق الموظف و واجباته، وأوضاع انتهاء خدمة.

فبعد صدور القرار الإداري بتعيين الموظف، يقع على عاتق هذا الأخير، واجب تنفيذ المهام بدقة و أمان لضمان الاستمرارية، و يكرس لوظيفته كل الجهد و الوقت اللازم و احترام ساعات العمل الرسمية، وخلال هذه الفترة الزمنية يستوجب على الموظف أن يكون خاضعاً لوصاية وسلطة الرئيس الإداري، مما يستدعي عليه إتباع أوامر و تعليمات سلطته الرئاسية في إطار تحقيق الهدف الذي تصبو إليه الإدارة العمومية، وهذا لأن استمرار الموظف العمومي في خدمته مرهون بأداء واجباته على أكمل وجه.

و نظرا لأن العلاقة الوظيفية ترتب التزامات مختلفة في ذمة الموظف العام تملئها عليه القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، فان تقصير الموظف في أداء مهامه يترتب عليه قيام مسؤولية و مساءلته و منها فكل غياب للموظف أو تخليه عن منصب عمله بصفة فجائية و مستمرة يعد إخلالا بواجباته الوظيفية قد ينتج عنه اضطرابات خطيرة ستأثر حتما على سير المرفق العام و تهدد المصلحة العامة.

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

لذلك يخول للإدارة المستخدمة إصدار قرار العزل في مواجهة الموظف العمومي المهمل لمنصب عمله على أن تراعي الضوابط والعوامل والضمانات المقررة للموظف قبل إصدار

قرار العزل إعمالاً بمبدأ سيادة القانون حتى يتّسم بالمشروعية، باعتبار أن سلطة الإدارة سواء كانت مقيدة أو تقديرية فهي ليست سوى وسيلة مسخرة لتطبيق القانون.

من هنا وحرصاً على أحداث توازن بين المصلحة الخاصة للموظف و المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة، وإضافة لجملة القوانين الخاصة بالوظيفة العامة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321<sup>1</sup> المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، و كضمانة لحماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة عند اتخاذها قرار العزل، و ذلك بإقرار نظام متميز للضمانات التأديبية يجسد مبدأ فاعلية الجزاءات و ذلك بتقوية سلطات الإدارة تحقيقاً لمصلحة حسن سير المرافق العامة، و مبدأ الضمان بتقرير مجموعة من المبادئ و الضوابط التي يتعين على الإدارة مراعاتها، في مواجهة ما قد يتعرض له الموظف من جزاءات تعسفية أو مغالاة في إقرار الجزاءات.

### • أهمية دراسة :

تظهر أهمية العزل من الوظيفة العامة بسبب إهمال المنصب، في جانبها النظري، كون إجراء العزل من الموضوعات الهامة الجديرة بالبحث و الدراسة، و بالنظر لاعتبارات الفاعلية والضمان التي يبرز صداها في كافة جوانب قرار عزل الموظف العمومي و باعتباره من أخطر القرارات التي تمس مركزه القانوني و المتمثلة في قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة.

كما أن العزل كصورة من صور إنهاء الخدمة لم ينل حظه من اهتمام الباحثين، و كذلك لحدائته على أساس الأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 17-321، كما تتجلى في غياب التمييز بين صور إنهاء الخدمة المتعددة كالعزل و التسريح و صور أخرى متشابهة و التي تدعوا للدراسة و تبين مدى الاختلاف فيما بينها.

أما في جانبها العملي، فتكمن في مدى مسايرة القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية و خصوصاً المرسوم التنفيذي من خلال تحليل الأحكام القانونية و تسليط الضوء على الإجراءات و الضوابط التي على الإدارة مراعاتها عند اتخاذها قرار العزل، و معاينة بعض النقائص التي اكتنفت المرسوم التنفيذي السالف الذكر، هذا بما يحقق الحفاظ على سيرورة المرفق العام و يضمن حقوق الموظف.

1- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66 الصادر في 12/ 12/ 2017.

## • أسباب اختيار الموضوع:

أ. الأسباب شخصية: و هي الاهتمام بالبحث و الدراسة في القانون الإداري عامة و قوانين الوظيفة العمومية خاصة، ذلك لإثراء الرصيد المعرفي الشخصي و الإسهام و لو بشكل قليل في الدراسة القانونية المتعلقة بمجال الوظيفة العامة.

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

## • أهداف الدراسة:

ترمي الدراسة إلى تسليط الضوء على الإجراءات الواجب إتباعها من طرف السلطة المختصة بغية تحقيق الضمانات المقررة للموظف العمومي بمناسبة إصدار قرار العزل على ضوء المرسوم التنفيذي 17-321، و تبيان و تبصير الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات حتى يكونوا على بينة من مقتضيات المشروعية القانونية فيما يخص مسائل التأديب.

## • صعوبات الدراسة:

واجهت إعداد هذه الدراسة صعوبات تتمثل في قلة الدراسات المتخصصة في الموضوع ، كما تكمن كذلك في تشعب البحث في المصادر القانونية و الأحكام القضائية و التعليمات بما يخدم موضوع البحث

## • الدراسات السابقة:

يعتبر هذا البحث من الإسهامات في الدراسات القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، خصوصا في موضوع عزل الموظف العام ، حيث لم ينل هذا الموضوع حقه بالكتابة والدراسة و البحث والتحليل حيث تكاد تنعدم دراسات متخصصة و مستقلة متعلقة بموضوع عزل الموظف خصوصا بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 و المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف العام، إذ أن جل الرسائل و البحوث الأكاديمية و العلمية المنجزة و التي تم الاطلاع عليها تناولت موضوع الدراسة كجزئية باعتباره حالة من حالات إنهاء خدمة الموظف العام.

## إشكالية البحث:

اعتباراً لتفعيل قرار العزل الصادر من الإدارة في مواجهة الموظف العمومي، و لكون العزل من القرارات الإدارية الهامة و الخطيرة لما يترتب من آثار، وتكريساً لمبادئ العدالة والإنصاف و تحقيقاً للضمانات المقررة للموظف العمومي ، فإن الأمر يفرض البحث في الإشكالية التالية:

### كيف عالج المرسوم التنفيذي 17-321 قرار عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب؟

#### • منهج البحث:

بغرض توضيح موضوع البحث سيتم إتباع المنهج التحليلي الوصفي أين يظهر من خلال تحليل مختلف النصوص و الأحكام القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة ، و كذلك من أجل توضيح وتحديد المفاهيم المتصلة بموضوع البحث.

#### • تقسيمات البحث:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تقتضي الدراسة تقسيم البحث إلى فصلين:

عالجنا في الفصل الأول الإطار القانوني للعزل من الوظيفة العامة، بحيث تم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تضمن ماهية العزل من الوظيفة العامة والمبحث الثاني لتبيان الأساس القانوني لعزل الموظف العام.

أما الفصل الثاني فتم تناول الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة قرار العزل و تم تقسيمه أيضا إلى مبحثين ، حيث تضمن المبحث الأول الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع العزل وفي المبحث الثاني الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.

## الفصل الأول

### الإطار القانوني لعزل الموظف العام

إن الهدف من الإجراءات العقابية التي أقرها المشرع من خلال النصوص القانونية والتي تفرضها الإدارة المستخدمة على الموظف العمومي خلال مساره المهني، تهدف إلى ضبط سلوكه في أداء واجباته الوظيفية وتوجيهه للقيام بمهامه على أكمل وجه وكذلك بهدف ضمان المصلحة العامة التي تصبو الإدارة لتحقيقها بحيث قد تصل هاته الإجراءات إلى درجة وضع حد لحياته الوظيفية عن طريق عزله.

من ذلك يعد العزل حالة من حالات إنهاء الخدمة التي تناولتها النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوظيفة العمومية و قانون العمل الجزائري، حيث وبالنظر إلى خطورة هذا الإجراء على استمرارية المرافق العامة من جهة وعلى استقرار المركز القانوني للموظف من جهة ثانية، سيتم التطرق في هذا الفصل بالدراسة والتحليل إلى:

ماهية عزل الموظف العمومي (كمبحث أول)، والأساس القانوني لعزل الموظف العمومي في ظل المرسوم التنفيذي 321/17<sup>1</sup> (كمبحث ثاني).

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 321-17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017.

## المبحث الأول: ماهية عزل الموظف العام

يعد العزل من أخطر اجراءات انهاء الخدمة جسامة من حيث الآثار المادية و المعنوية التي يرتبها تجاه الموظف العمومي و التي قد تؤدي الى عدم صلاحيته لتولي وظيفة عمومية من جديد، فالعزل اجراء يختلف عن بقية صور انهاء الخدمة و الاجراءات التحفظية التي تتخذها الادارة باعتباره وسيلة في يد السلطة المستخدمة تشرف على تقديره مع مراعاة المصلحة العامة و مصلحة الموظف على حد سواء عند مباشرة تطبيقه، ولأن الاستعمالات القانونية المختلفة لمصطلح العزل و كذلك تعدد المصطلحات المستعملة لتحديد مفهوم انهاء خدمة الموظف العمومي و تشابهها و عدم التمييز بينها حال كل ذلك دون الاستقرار على لفظ معين دال عليه، بحيث لم يحظ بتعريف في مختلف النصوص القانونية و الأحكام القضائية التي صدرت في مجال قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، هذا قبل صدور كل من الأمر رقم 03-06<sup>1</sup> و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

و عليه و استنادا الى دور العزل في مجال الوظيفة العمومية لتحقيق حسن سير المرافق العامة و ما يميزه عن بقية النظم المشابهة له، سيتم التطرق إلى مفهوم العزل ( كمطلب أول) و تمييزه عن بعض النظم المشابهة له (كمطلب ثان).

### المطلب الأول: مفهوم العزل

ان المتمعن في الاستعمالات المختلفة لمصطلح العزل سواء فيما تضمنته النصوص القانونية او الأحكام القضائية، يتضح له ان هناك عدم استقرار في تحديد مفهوم العزل او تحديد مصطلح واحد دال عليه، حيث تم استعماله لعدة اسباب و لأوجه مختلفة.

لذلك سوف يتم التطرق الى المقصود بالعزل في القانون (الفرع الأول) و موقف الفقه و القضاء في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المقصود بالعزل في القانون

العزل في اللغة من عزل، عزلا، أبعد و نحاه، عزل الشيء يعزله عزلا، و عزله فأعزل و انعزل و تعزل: نحاه جانبا فتنحى.. و اعتزلت القوم، أي فارقتهم و تنحيت عنهم<sup>2</sup> تقابلها بالفرنسية " Révocation " و هي تفيد: العزل، الإبعاد، الإزاحة، التنحي، الإزالة الانتزاع، الترك،...<sup>3</sup>

و قد تم استعماله في القانون الجزائري، بعد نقله عن القانون الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح " العزل "، " Révocation " للدلالة على " التسريح التأديبي " في المادة 66 من

<sup>1</sup> - الأمر 03-06- المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الساسي للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> - أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري ، لسان العرب ، الجزء العاشر (10) الطبعة السادسة مزيدة محققة ، دار صادر بيروت ، لبنان ، 2008 ، ص 138.

<sup>3</sup> - 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 »

القانون 84-16 ( قانون الوظيفة العمومية الفرنسي)، و إجراء التسريح " Licencement " في المادة 70 للدلالة على " التسريح الغير تأديبي " <sup>1</sup>.

و بصور الأمر رقم 66- 133 المؤرخ في 02/06/1966<sup>2</sup>، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر و الذي يتطابق لحد كبير مع الأمر 244/59 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في فرنسا، حيث بالنظر لنص المادتين 55 و 56 منه يعتبر العزل ضمن عقوبات الدرجة الثانية و المتمثلة في " العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش والعزل مع إلغاء الحقوق في المعاش، حيث كانت السلطة التأديبية تتخذ هاتين العقوبتين بعد أخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي .

أما مصطلح "التسريح" فلم يتم إدراجه ضمن العقوبات التأديبية الواردة في نص المادة 55 السالفة الذكر، وهذا ما يوضح الاختلاف الموجود بين مصطلحي "العزل" و "التسريح" فتعبير العزل ينصرف للفصل الذي تتبع فيه الإجراءات التأديبية (الفصل التأديبي) القائمة على إتيان الموظف لفعل أو امتناع مخالف لواجباته... أما تعبير التسريح فينصرف للفعل الذي لا يتم فيه إتباع الإجراءات التأديبية (فصل غير تأديبي).<sup>3</sup>

وقد نص القانون السالف ذكره في المادة 62 ، على أن: " انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: "...الاستقالة، التسريح، .. العزل"<sup>4</sup>، و هنا تم استخدام مصطلحي " العزل " و " التسريح " للدلالة على انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الادارة.

كما تم استعمال مصطلح " التسريح " بموجب المرسوم رقم 66-151<sup>5</sup> في المادة 9 فقرة (هـ)، حيث كان يقصد به العزل لأن مصطلح " التسريح " جاءت تحت الجزاءات التأديبية<sup>6</sup>. هذا بخلاف الأمر 66-133 و الذي لم يدرج التسريح ضمن الجزاءات التأديبية.

بخلاف ذلك لم يشر القانون 78-12<sup>7</sup> بتاتا لمصطلح العزل في احكامه واكتفى بالنص على مصطلح " التسريح " باعتباره من حالات انتهاء علاقة العمل الواردة في المادة 92، هذه الأخيرة نصت على التسريح ذي الطابع التأديبي والتسريح لتخفيض عدد المستخدمين ذي الطابع غير التأديبي .

<sup>1</sup> - Loi 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaire à la fonction publique de l'Etat Journal officiel, , no 10 du 12-01-1984.

<sup>2</sup> - الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966 (الملغى).  
<sup>3</sup> - يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، سنة 2005، ص 26،27.

<sup>4</sup> - المادة: 62، من الأمر رقم 66/133.  
<sup>5</sup> - مرسوم 66-151، مؤرخ في 8 يونيو 1966، يحدد الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج ر، العدد 46، بتاريخ 02/06/1966.

<sup>6</sup> - بوحميده 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، ص 02.

<sup>7</sup> - قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08/08/1978، ص 724.

إضافة لذلك صدر المرسوم رقم 85-59 بتاريخ 1985/03/23<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث ربط إجراء العزل فقط بمخالفة إهمال المنصب، حيث ورد مصطلح "العزل" في الباب الثامن المتعلق بانتهاء علاقة العمل في نص المادة 136 التي نصت على أنه: " كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه ، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".

كما استعمل كلمة العزل للدلالة على التسريح التأديبي وذلك من خلال المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 1988/07/04<sup>2</sup> المنظم للعلاقات بين الإدارة و الموظف وذلك في المادة 40 منه والتي تنص على: "يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش ... "

تزامن دخول الجزائر في سلسلة من الإصلاحات في شتى المجالات، مع صدور القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21<sup>3</sup> المتعلق بعلاقات العمل و قد تم بذلك إلغاء القانون الأساسي العام للعمال رقم 78-12، حيث تم بموجب المادة 66 من القانون رقم 90-11 توظيف مصطلح "العزل" بمعنى "التسريح التأديبي"<sup>4</sup> هذا ما تؤكد بعد ذلك باستبدال مصطلح "العزل" بمصطلح "التسريح التأديبي" في المادة 73 من القانون نفسه المعدلة بالقانون رقم 91-11<sup>5</sup>.

بخلاف ذلك أقر المرسوم التنفيذي رقم 93-54<sup>6</sup>، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية على أنه بغض النظر عن أحكام التنظيم الجاري به العمل، من خلال المادة 11 منه على أن " ... كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الأشخاص المذكورين في المادة أعلاه قصد عرقلة تطبيق القوانين والتنظيمات، أو عمل السلطات العمومية و ممارسة سلطة الدولة او الواجبات المحددة في هذا المرسوم... أن يتعرض صاحبه لما يأتي:...."العزل"...، ( دلالة للتسريح غير التأديبي).

خلافًا لما كان سائدا في تسعينيات القرن الماضي، أين كان مستخدم قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية لا يزالون يخضعون لأحكام المرسوم رقم 85-59 الذي كان قد صدر تطبيقًا للقانون رقم 78-12 الملغى، تم وضع قانون أساسي للوظيفة العمومية يتماشى والأوضاع الجديدة التي حكمت قطاع الوظيفة العمومية و الذي جاء من خلال الأمر رقم 06-03 حيث يتضح من خلال أحكامه و بخلاف النصوص القانونية السابقة، نوع من الاستقرار في استعمال مصطلح العزل، باعتباره سبب من أسباب إنهاء الخدمة و فقدان صفته

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج ر، العدد 14، الصادر في 31 مارس 1985.

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 88-131، المؤرخ في 1988/07/04، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر، العدد 27، بتاريخ 1988/07/06.

<sup>3</sup> - القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، الصادرة بتاريخ 1990/04/25.

<sup>4</sup> - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016، ص 22.

<sup>5</sup> - قانون رقم 91-11، مؤرخ في 1991/12/21، يعدل و يتم القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 68 الصادرة بتاريخ 1991/12/25، ص 2654.

<sup>6</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16 فيفري 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج ر، عدد 11، بتاريخ 17 فيفري 1993.

و جاء هذا المصطلح للدلالة على التسريح بالطريق الغير تأديبي، حيث أصبح العزل في ظلّه يتعلّق بسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب و هذا من خلال المادة 184 من الأمر نفسه، أنه " إذا تغيب الموظف خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم."، و تطبيقاً لأحكام هاته المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و الذي أعطى من خلال نص المادة 3 تعريفاً خاصاً للعزل حيث نصت على أن: " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب مقرر معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية"، كما أضافت المادة 185 من الأمر 06-03 على أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

تجدر الإشارة أن الأمر رقم 06-03 لم ينص صراحة على كون العزل عقوبة تأديبية أم عقوبة غير تأديبية، هذا مما أدى إلى تضارب الآراء حول تكييفه، حيث من الأهمية البالغة تحديد مفهومه، إذ باعتباره عقوبة تأديبية تصبح الإدارة ملزمة إخضاعه باتباع كل الإجراءات المعمول بها في النظام التأديبي الذي أقره الأمر 06-03 عند تسليط هاته العقوبة.

### الفرع الثاني: موقف الفقه و القضاء

استقر الفقه في فرنسا على استعمال مصطلح " Licenciemnt " للدلالة على " التسريح " الإداري المتبع بطريق غير تأديبي و استعمال أيضاً لفظ " العزل"، " Révocation " للدلالة على إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق التأديبي<sup>1</sup>.

أما الفقه الجزائري فلم يستقر على لفظ موحد فتارة يستعمل لفظ " العزل " و تارة يستعمل لفظ التسريح التأديبي، حيث عرّف الأستاذ كمال زمور العزل بأنه: " فصل الموظف عند تخليه عن منصب عمله مدة معينة"<sup>2</sup>، و عرفته الأستاذة بدري مباركة على أنه " إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استبعادية توقعها السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب دون تمكينه من الضمانات التأديبية."<sup>3</sup>

كما تباينت آراء الكتاب والباحثين في مجال الوظيفة العامة حول طبيعة إجراء العزل حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية وإنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر أن العزل هو عبارة عن عقوبة تأديبية.

حيث اتجه الأستاذ حباني رشيد للقول: " ... أن استعمال المشرع لمصطلح إجراء العزل بدلاً من عقوبة العزل، على أن الأمر لا يتعلّق بعقوبة تأديبية بالمفهوم الذي أشرنا إليه سابقاً

<sup>1</sup> - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 31-32.

<sup>2</sup> - زمور كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014، ص 311.

<sup>3</sup> - بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، السنة 2020، ص 131.

لأنه وببساطة في مثل هذه الحالة لا يخضع اتخاذ إجراء العزل للقواعد الإجرائية المعمول بها في حالات العقوبات التأديبية الأخرى...<sup>1</sup>.

و في هذا الصدد اتجه بو الشعير سعيد إلى " أن الموظف الذي يترك وظيفته... يمكن أن توقع عليه إحدى عقوبات العزل بسبب ترك الوظيفة، ودون إتباع أي إجراء في توقيع هذه العقوبة."<sup>2</sup>

كما اتجه سعيد مقدم الى أنه : " لما كان التسريح أو العزل هما من الإجراءات التأديبية الإدارية... و أن المشرع لجذر ج التخلي عن المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة... مكتفيا باعتبارها من التدابير التأديبية الصرفة..."<sup>3</sup>

و بما أن هناك استقرار في استعمال مصطلح العزل في المرسوم 03-06، خصوصا ما نصت عليه المواد 184 و 185 حيث ذهبت بوقرة أم الخير وفقا للنصين السابقين إلى أن " العزل إجراء وعقوبة تأديبية في آن واحد."<sup>4</sup>

و على نفس السياق اتجهت بدري مباركة الى ان العزل اجراء اداري تأديبي مستندة في ذلك الى الحجج التالية:

• تناول المشرع الجزائري إجراء العزل في المادة 184 الواردة في الباب السابع المعنون ب " النظام التأديبي " من الأمر 03-06 مما يعني أن العزل ما هو إلا عقوبة تأديبية أي إجراء إداري عقابي.

• تميز إجراء العزل بالطابع العقابي، حيث تتوفر فيه خصائص العقوبة التأديبية.

• عدم إدراج المشرع الجزائري عقوبة العزل ضمن العقوبات التأديبية المصنفة في المادة 163 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر بسبب ربط هذه العقوبة بمخالفة محددة بذاتها، وهي مخالفة إهمال المنصب كإستثناء عن القاعدة العامة المتمثلة في عدم الربط بين العقوبات التأديبية والأخطاء المهنية.

• نص المشرع الجزائري على معاقبة الموظف المتغيب تأديبيا عن الغياب الغير مبرر بغض النظر عن مدة الغياب باعتباره خطأ مهنيا.

• نستنتج بالرجوع إلى المادة 03 والمادة 06 / 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، أن المشرع قد حرم الموظف الذي يتعرض لإجراء العزل من التمتع

<sup>1</sup> - حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 132.

<sup>2</sup> - بو الشعير سعيد، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، سنة 1976، ص 92.

<sup>3</sup> - مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ( د م ج ) الطبعة 2010، ص 280.

<sup>4</sup> - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، ( د س )، ص 83.

بالضمانات التأديبية، هذه الأخيرة التي لا يمكن الحديث عنها إلا عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي<sup>1</sup>.

و بخلاف ذلك اتجهت المستشارية سيد لخضر فافا إلى أن: " العزل يسري على أوضاع وحالات لا يمكن أن تتعلق بمسائل تأديبية، والدليل على ذلك هو أن العزل لم يرد في العقوبات التأديبية الثلاثة الواردة في المادة 124 من القانون 85-59، ... إلا أن المشرع قد ذكر مصطلح "العزل" في إطار تخليه عن المنصب وهذا ما يظهر جلياً في المادة 136 من القانون 85-59<sup>2</sup>

كما ذهب وهابي بن رمضان إلى أن: " العزل بخلاف التسريح ليس عقوبة تأديبية في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما أن العزل إجراء إداري بسبب التخلي عن المنصب ويؤكد هذا المعنى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبية"<sup>3</sup>.

مما سبق يتضح أنه ليس هناك اجماع على اعتبار العزل، عقوبة تأديبية او غير تأديبية.

من ناحية أخرى صار القضاء الجزائري و عبر المراحل المتعددة لإصدار القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية و العامل، على خطى تلك القوانين و لم يفرق بين مصطلحي " العزل " و " التسريح " بحيث اتجهت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى إلى استعمال مصطلح "العزل" و هيتقصد به " التسريح " في حكمها الصادر في 28/01/1966 في قضية بلهود عمار ضد مدينة الجزائر<sup>4</sup> وكذلك في حكمها الصادر بتاريخ 07/12/1985<sup>5</sup>، و الذي اتجهت فيه للقول: " و لما كانت الأخطاء المهنية المرتكبة من الموظف كافية لتبرير عزله فإن الإدارة محقة في قرار تسليطها هذا الجزاء عليه." في حين سارت المحكمة العليا الى اعتبار العزل عقوبة تأديبية في أحد اجتهاداتها اين اعتبرت التخلي عن المنصب مبرر للجزاء التأديبي<sup>6</sup>.

وفي نفس السياق لجأت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى إلى استعمال مصطلح "العزل" و هي تعني به "التسريح"، وذلك في قرارها الصادر بتاريخ 01/12/1996 في قضية مديرية التربية لولاية سكيكدة ض د (ح، ك)، و مما جاء فيه " أن مدير التربية لولاية سكيكدة استأنف قراراً اصادراً في 09/12/1995 عن الغرفة الإدارية مجلس قضاء سكيكدة، الذي أبطل قراره المؤرخ في 15/05/1993 المتضمن عزل المدعو(ح،ك) من منصبه، مما يدفع للقول بأن

<sup>1</sup> - بدري مباركة، مرجع سابق، ص 132.

<sup>2</sup> - SID LAKHDAR Fafa, "Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaire algériens", Revue du Conseil d'Etat, N° Spécial, Alger, 2007, p 69.

<sup>3</sup> - وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011، ص 73.

<sup>4</sup> - القضية رقم 3، الصفحة رقم 3، بوحميده عطاء الله، مرجع سابق، ص 11.

<sup>5</sup> - قرار المجلس الأعلى رقم (42568)، مؤرخ في 07/12/1985، قضية (ب، م ش) ضد وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني، ملف رقم 103، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990، ص 215، مقتبس عن: سايس جمال، الإجتهد الجزائري في القضاء الجزائري، الجزء الأول، منشورات كليك، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013، ص 222.

<sup>6</sup> - قرار المجلس الأعلى رقم (66471)، مؤرخ في 11/2/1989، قضية (م ش) بلدية بئر عابد، و من معه ضد (خ، ع) المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1991، ص 152.

القضاء الجزائري بقي في هذه المرحلة ثابتا على موقفه رغم عدم إستقراره وعدم تمكنه من التفرقة بين مصطلحي "العزل" و "التسريح".

لكن و رغم الإستقرار الذي جاء به الأمر رقم 03-06 السالف الذكر في استعماله مصطلح العزل إلا أن مجلس الدولة خرج عن ذلك واستعمل مصطلح "التسريح" بدلا من "العزل" في القرار رقم 65515 المؤرخ في 2010/03/11<sup>1</sup> ، والذي اتجه فيه إلى أن : " المستأنف تم تسريحه بسبب الغيابات المتكررة غير المبررة ، ... من ثم فإن طلب المستأنف غير مؤسس".

مما سبق يتضح ان القضاء الجزائري بقي ثابتا في قراراته رغم عدم تمكنه من التفرقة بين مصطلحي "العزل" و "التسريح".

رغم التباين في الآراء و عدم الإجماع على رأي موحد فيما يخص طبيعة العزل باعتباره عقوبة تأديبية أو غير تأديبية، و بالرغم من عدم استعمال المشرع الجزائري لمصطلح العقوبة التأديبية عند النص على العزل في الأمر رقم 03-06 و المرسوم التنفيذي رقم 321-17 السالف الذكر، إلا أنه ورد في نص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 السالف الذكر على أنه إجراء إداري يتخذ دون الضمانات التأديبية، لكن ألزم الجهة الإدارية المختصة في حالة إلغاء قرار العزل أن تأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

كما يفهم من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 السالف الذكر أن الموظف الذي تغيب عن العمل ثم التحق بمنصب عمله بعد الإعدارين الموجهين له ولكن دون أن يقدم مبرر مقبول لغيابه ، ففي هذه الحالة تجري الإدارة خصما من راتبه وتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية المناسبة بسبب التغيب غير المبرر عن العمل.

كذلك بالرجوع لنص المادة 03 و المادة 6 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 السالف الذكر، نستنتج أن المشرع قد حرم الموظف الذي يتعرض لإجراء العزل من التمتع بالضمانات التأديبية ، هذه الأخيرة التي لا يمكن الحديث عنها إلا عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي .

إن تكليف العزل على أنه إجراء إداري من نوع خاص لا يتعارض مع نص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 السالف الذكر، لكن و نظرا لما سبق تبيانه، كان من باب أولى اعتبار العزل الذي يتعرض له الموظف الذي أهمل منصبه بالغياب عن العمل من دون مبرر قانوني لمدة 15 يوما متتالية، إجراء إداري تأديبي، و هذا لرفع اللبس و الغموض في هذا الخصوص و ذلك أسوة بالمشرع المغربي الذي اعتبر صراحة إجراء العزل، عقوبة تأديبية حيث نص على ذلك في الفصل 75 مكرر من النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية رقم 42212، فهرس رقم 367، بتاريخ 2010/03/11، قضية (ع،م) ضد القطاع الصحي لبراق ( قرار غير منشور ) مقتبس عن زياد عادل، مرجع سابق، ص ص 37-38.

<sup>2</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17.

### المطلب الثاني: تمييز العزل عن بعض النظم المشابهة له

تعددت الأسباب التي يترتب على تحققها انتهاء مهام الموظف في مجال الوظيفة العمومية، سواء بقوة القانون أو من جهة الإدارة، و بذلك أقر المشرع الجزائي الحالات التي تنقضي بها الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة.

فالآنظر إلى تعدد صور إنهاء الخدمة و تقارب بعض مصطلحاتها القانونية من حيث المعنى من جهة، و آثارها و نتائجها وبعض إجراءاتها القانونية من جهة أخرى إلا أن هذا التباين بسبب عدم القدرة على التمييز بين هذه المصطلحات، وضع الفقه والقضاء أمام محاولات واجتهادات من أجل رفع اللبس والغموض عنها. وهو الأمر الذي واجه ولازال يواجه مصطلح ونظام عزل الموظف وما يميزه عن باقي الأنظمة المشابهة له.

و على هذا الأساس فإن الأمر يستدعي التمييز بين العزل و بعض النظم المنهية للخدمة (الفرع الأول)، و بين العزل و بعض النظم الغير منهية للخدمة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تمييز العزل عن بعض النظم المنهية للخدمة.

#### أولاً: تمييز العزل عن التسريح:

لم يفرق القانون الاساسي للوظيفة العمومية بين التسريح التأديبي و الغير تأديبي بحسب المادة 163 من القانون العام للوظيفة العمومية 03-06<sup>1</sup> "هو عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة"، فهو انهاء للحياة المهنية للموظف ووضع حد لعلاقته مع الادارة. حيث وفقا لهذه المادة، المقصود بالتسريح هنا هو التسريح التأديبي، و بذلك فالتمييز المقصود سيكون بين "العزل" و " التسريح التأديبي" كونهما يتشابهان في الكثير من الجوانب مما يصعب التفريق بينهما لدرجة استعمال البعض لهما، استعمالا متقاربا<sup>2</sup>.

فالأول كرسته المادة 184 من الأمر 03-06 السالف الذكر و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث يتعرض للعزل كل موظف تخلى عن منصب عمله دون عذر مقبول لمدة 15 يوما متتالية على الأقل<sup>3</sup> و هو ما اصطلح عليه بترك أو إهمال منصب العمل وتطبيقا لأحكام هاته المادة صدر المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب و التغيب لفترة طويلة بشكل متواصل و ذلك بقرار إداري فردي تتخذه الإدارة ضد الموظف، و يمكن الرجوع للجنة المتساوية الأعضاء اختياريًا.

و الثاني على أساس الخطأ الجسيم من الدرجة الرابعة، و هو أكبر عقوبة تأديبية يمكن أن يتعرض لها الموظف و لا يتم إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، و رأيها في هذه الحالة ملزم للإدارة.

<sup>1</sup> - المادة 163 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> - الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر 2012، ص 222.

<sup>3</sup> - المادة 184 من الأمر 03-06.

و إجمالاً يمكن إبراز أهم نقاط التشابه و الإختلاف بين العزل و التسريح التأديبي كما يلي:

### 1- نقاط التشابه:

- يعتبر كل من العزل و التسريح التأديبي عقوبة تأديبية توقع على الموظف بسبب ارتكابه لخطأ مهني (الإخلال بواجب وظيفي).
- يعتبر كل من العزل و التسريح التأديبي إحدى حالات انتهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف طبقاً للمادة 216 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر.
- يترتب على عقوبتي العزل و التسريح منع الموظف المعني من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقاً للمادة 185 من الأمر رقم 03-06.
- لا يستفيد الموظف الذي تعرض لعقوبة العزل أو التسريح من ضمانات إعادة الاعتبار المنصوص عليها في المادة 176 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر وذلك بسبب عدم تطبيق هذا النظام على العقوبات الاستيعابية التي لا تقبل المحو بطبيعتها، والذي يستدعي وجود الموظف في الخدمة لتسهيل إعادة دمج<sup>1</sup>.
- تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبتي العزل و التسريح بموجب قرار إداري مبرر<sup>2</sup> يخضع للرقابة القضائية من خلال الطعن فيه بالإلغاء و التعويض تطبيقاً لمبدأ المشروعية.

### 2- نقاط الاختلاف:

و تتمثل أهم أوجه الاختلاف بين العزل و التسريح التأديبي فيما يلي:

- يعتبر العزل عقوبة تأديبية غير مصنفة ضمن الدرجات الأربع للعقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر ، وذلك بسبب ربطها بمخالفة محددة بذاتها و المتمثلة في مخالفة إهمال المنصب، في حين يعتبر التسريح عقوبة تأديبية مصنفة في الدرجة الرابعة توقع على الموظف بسبب ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة<sup>3</sup> تطبيقاً لمبدأ التناسب<sup>4</sup>.
- توقع السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبة التسريح بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي<sup>5</sup>. غير انه توقع عقوبة العزل بعد اعدار الموظف المعني دون استشارة المجلس التأديبي ودون مراعاة الإجراءات و الضمانات التأديبية سالف الذكر ، لأنه في حالة إهمال المنصب (ترك

<sup>1</sup> - بدري مباركة، الجانب الإجرائي للنظام التأديبي في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليايس بسيدي بلعباس (الجزائر)، 2010-2011، ص 162-166.

<sup>2</sup> - أنظر المادتين 165 و 184 من الأمر رقم 03-06، و المادتين 03 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

<sup>3</sup> - المادة 181 من الأمر رقم 03-06.

<sup>4</sup> - تنص المادة 183 من الأمر 03-06 على أنه : " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 الى 181 من هذا الأمر الى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه ."

<sup>5</sup> - المادة 2/165 من الامر 03-06.

الوظيفة) يعتبر الموظف في حكم المتخلي عن منصب عمله بصفة فجائية وبارادته ، مما يستدعي حرمانه من التمتع بالضمانات القانونية<sup>1</sup>.

• يمكن للموظف في حالة تعرضه لعقوبة العزل أن يقدم تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك في أجل شهرين ( 02 ) ابتداء من تاريخ تبليغه طبقا للمادة 1/13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر ، غير أنه في حالة ما إذا كان محل عقوبة التسريح – باعتبارها عقوبة من الدرجة الرابعة – فبإمكانه تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ تبليغه القرار التأديبي استنادا إلى المادة 175 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر.

### ثانيا: تمييز العزل عن الاستقالة:

حرص المشرع الجزائري على إعتبار الاستقالة كسبب آخر من أسباب إنهاء الخدمة ضمن الحالات الطبيعية في مجال الوظيفة العمومية، و هذا من خلال النص عليها في المواد من 217 الى 220 من الأمر 03-06 السالف الذكر، الا أنها لم تعط تعريفا للاستقالة. و بذلك فتح المجال للفقهاء الجزائريين لتعريفها، بأنها " عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا، إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة"<sup>2</sup>.

و اتجه **عمار بوضياف** الى أن الاستقالة بحسب النصوص القانونية السالفة الذكر حق للموظف: " يمارسها في إطار القانون، فإذا أراد التخلي نهائيا وقطع العلاقة الوظيفية تعين عليه أن يقدم طلبا مكتوبا يفصح صراحة فيه عن رغبته في الاستقالة "<sup>3</sup>.

و عرفها الأستاذ **بوحميذة عطاء الله** على أنها: " رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ سن التقاعد لسبب من الأسباب، وتُصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها"<sup>4</sup>.

كما ذهب الأستاذ السعيد طيب إلى أنها: " حق الموظف العمومي الذي يقدمه كتابياً وإرادياً لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بسلطة التعيين"<sup>5</sup>.

و انطلاقا مما سبق من أحكام نص عليها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية من الأمر رقم 03-06 و ما خلص إليه الفقهاء الجزائريين من تعريفات للاستقالة، يستخلص أنها حق معترف به للموظف يتخذه بإرادة منفردة على أن يرسل طلبه للسلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، فهي بذلك سبب من أسباب النهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية حيث لا تنفرد الإدارة بها عند اتخاذها و هذا ما يميز الاستقالة عن العزل الذي يعتبر

<sup>1</sup> - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص ص 279 - 280.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 208.

<sup>3</sup> - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2015، ص 165.

<sup>4</sup> - بوحميذة عطاء الله ، مرجع سابق، ص 39.

<sup>5</sup> - ESSAID Taib, **Droit de la fonction publique**, Houma, Alger, 2003, p 181.

إجراء إداري إنفرادي للإدارة تتخذه بسبب إهمال الموظف لمنصب عمله، و هو بذلك سبب من اسباب النهاية الغير إرادية للعلاقة الوظيفية.

كما يتعين على الموظف أداء الواجبات المرتبطة بمهامه لحين صدور قرار هذه السلطة، و اذا لم يحترم الموظف إجراءات الاستقالة و ترك وظيفته و أهمل مهامه و أنقطع عن العمل قبل قبولها يكون حينها في حالة إهمال المنصب و تتخذ ضده إجراءات العزل.

### ثالثا: تمييز العزل عن الإحالة عن التقاعد

تعد الإحالة على التقاعد وسيلة طبيعية لإنهاء خدمة الموظف العام أي من إجراءات التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة، سواء تم ذلك بإرادة الموظف، أو بتدخل الإدارة المستخدمة لبلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد<sup>1</sup>، و التقاعد كالعزل صورة من صور إنهاء خدمة الموظف العام، حيث نصت عليه المادة 216 من الأمر رقم 03-06 على أن: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: 6- الإحالة على التقاعد"<sup>2</sup>، بينما يختلفان في كون الإحالة على التقاعد حق من حقوق الموظف العمومي تقره الإدارة متى استوفت شروطها و قد تقرر بناء على طلب الموظف في بعض الحالات<sup>3</sup> في حين أن العزل إجراء إداري إنفرادي يتخذ أساسا بسبب إهمال الموظف لمنصب عمله، فهو بذلك جزاء إداري تأديبي وليس حق يطالب به الموظف العمومي<sup>4</sup>.

و من ذلك فالعزل بسبب إهمال المنصب يعدد سببا من أسباب النهاية الغير إرادية للعلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف العام بخلاف الإحالة على التقاعد التي تعتبر من أسباب النهاية الإرادية للخدمة.

للاشارة فإن المشرع الجزائري في ظل الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد أدرج الحالة التلقائية للتقاعد ضمن الجزاءات التأديبية من الدرجة الثانية<sup>5</sup> بخلاف المرسوم رقم 85-59 الذي لم يدرج الإحالة التلقائية للتقاعد ضمن الجزاءات التأديبية<sup>6</sup>، كما لم يدرج الأمر رقم 03-06 الساري المفعول، الإحالة على التقاعد ضمن الجزاءات التأديبية في حين أقرها كحالة من حالات انتهاء الخدمة.

و في نفس النهج إتجه زياد عادل إلى أن المشرع الجزائري قد أصاب عندما ألغى الإحالة التلقائية للتقاعد من لائحة العقوبات التأديبية في الأمر 03-06، لأنه لا يمكن إدراج هذا الإجراء ضمن الحالات الطبيعية لانتهاء خدمة الموظف العمومي بناء على وصوله السن

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 340.

<sup>2</sup> - المادة 216، من الأمر 03-06.

<sup>3</sup> - انظر المادة 61 مكرر من قانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 73، الصادرة بتاريخ 2016/12/31، والتي نصت على أن الاستفادة من معاش التقاعد في بعض الحالات يكون بطلب من الموظف دون سواه.

<sup>4</sup> - انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

<sup>5</sup> - انظر المادة 55 من الأمر 66-133.

<sup>6</sup> - انظر المادة 124 من المرسوم 85-59.

القانوني للتقاعد أو بطلب منه، ثم من ناحية أخرى ينص المشرع على إدراج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن لائحة العقوبات التأديبية.<sup>1</sup>

#### رابعاً: تمييز العزل عن الشطب:

إن استعمال مصطلح الشطب في قطاع الوظيفة العمومية قد ينصرف معناه إلى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل أو إجراء الشطب من قائمة المستخدمين، فأما عن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل فتعني حذف اسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالترقيات، وبالتالي حرمانه من الترقية.<sup>2</sup>

فبموجب المادة 163 من الأمر رقم 03-06 أعتبر الشطب من قائمة التأهيل، جزاء تأديبي من الدرجة الثانية، غير أنه يبقى على قدر من الخطورة، كونه يحرم الموظف من الترقية، و بما يقتضيه من آثار مالية، ولو أن الموظف يبقى محتفظاً بحقه في التسجيل لاحقاً.<sup>3</sup>

و بذلك فالشطب من قائمة التأهيل يختلف عن العزل، فالأول لا يؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفية، بخلاف العزل الذي يعد سبباً من أسباب إنهاء خدمة الموظف العمومي.

أما الشطب من تعداد المستخدمين فيتم دون الحاجة مسبقاً إلى إخطار الموظف، بعد معاينة عدم عودة الموظف إلى عمله بعد انقضاء فترة الإجازة أو الاستيداع، غير أن التسيير العادي للمسار المهني للموظف يقتضي التزام الإدارة بتوجيه إخطار أول ثم ثان، تعذر فيه المعنى بضرورة التحاقه بمنصب عمله تحت طائلة تطبيق القانون.<sup>4</sup>

وفي نفس السياق، نص المرسوم التنفيذي رقم 17-321 من خلال المادة 06 في فقرتها الثانية على أنه: " يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من "عزل" و "شطب" من تعداد المستخدمين..."

أخيراً يستخلص من ما سبق أن الشطب من تعداد المستخدمين ما هو إلا نتيجة مترتبة عن العزل وبذلك يعتبر الشطب من قائمة المستخدمين بمثابة الإجراء اللاحق على صدور قرار عزل الموظف العمومي.

#### الفرع الثاني: تمييز العزل عن بعض النظم غير المنهية للخدمة.

##### أولاً: تمييز العزل عن التوقيف :

تم اعتبار العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر، من خلال نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، بأنه إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلن من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار ، أما بالنسبة للتوقيف فقد ذهب الأستاذ السعيد طيب إلى أنه: " لا يؤسس عقوبة تأديبية لكونه إجراء إداري يتخذ تحفظياً في مواجهة الموظف العمومي

<sup>1</sup> - زياد عادل، مرجع سابق، ص 43.

<sup>2</sup> - محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص ص 266-268.

<sup>3</sup> - بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 79.

<sup>4</sup> - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 281.

الذي ارتكب خطأ جسيماً، أو أفعال من شأنها أن تؤدي إلى متابعة جزائية، بالتالي فهو إجراء تحفظي مؤقت يتخذ من طرف سلطة التعيين في إطار أفعال تستحق هذا الإجراء للمثول للمساءلة التأديبية أو الجزائية<sup>1</sup>. و اتجه بوحميدة عطاء الله إلى أنه: " إجراء تحفظي يتضمن إبعاد الموظف عن عمله إذا اتهم بارتكاب جريمة تأديبية أو جنائية"<sup>2</sup>، كما ذهبت المستشارة سيد لخضر فافا إلى أن التوقيف هو: " إجراء إداري يتخذ من طرف الإدارة تجاه الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ مهنياً جسيماً، أو خطأ خارج نطاق العمل، من ثم فهو إجراء يبعد الموظف عن الخدمة تتخذه سلطة التعيين إلى غاية مثول الموظف أمام المجلس التأديبي بسبب الخطأ المهني المرتكب، أو بسبب مثوله أمام القضاء الجزائي لارتكابه لفعل خارج نطاق الوظيفة"<sup>3</sup>.

و جدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد كرس من خلال الأمر 03-06 إجراء التوقيف و نظم أحكامه، حيث أقر وجوب تبرير قرار التوقيف من طرف السلطة الرئاسية بعد أخذ الرأي الملزم للمجلس التأديبي<sup>4</sup>.

و استناداً لذلك فرض مجلس الدولة الجزائري رقابته على هذا الإجراء للحد من استغلال الإدارة لسلطاتها و الغلو في مباشرة إجراء التوقيف<sup>5</sup>. حيث جاء فيه ما يلي: "أنه خلافاً لما دفع به المستأنف، فإن القرار المستأنف أساس قبول دعوى المستأنف عليها التي تم توقيفها شفويًا، وخرقت البلدية الإجراءات الشكلية والجوهرية وبدون مراقبة سبب التوقيف، وحيثاً أنه لا يوجد بالملف ما يدل على أن المستأنف عليها وظفت بصفة مؤقتة، وذلك منذ سنة 1991 وبالضبط بتاريخ 1991/11/27، وإنما وظفت في إطار القانون 59-85 المؤرخ في 1985/03/23، كما أشير عليه في ديباجة قرار التعيين، وأما عن تجاوز السلطة، فإن... الدفع فيما يتعلق بعدم وجود منصب مالي ليس مبرراً في قضية الحال التي تتعلق بإيقاف موظف بدون استصدار قرار التوقيف وسبب التوقيف، وعلى إثر ذلك تم قبول الاستئناف شكلاً، وتأييد القرار المستأنف عليه موضوعاً".

لذلك فإن علاقة الموظف بالإدارة تبقى سارية المفعول، ولا يترتب عن إجراء التوقيف إنقطاع العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، باعتبار أن التوقيف يؤدي إلى إنهاء خدمته مؤقتاً.

و إجراء التوقيف يأخذ صوراً مختلفة...

### 1- التوقيف كعقوبة تأديبية.

حيث يوقع على الموظف العمومي الذي ارتكب خطأً تأديبياً وثبتت إدانته بالخطأ المهني المنسوب إليه، بالتالي يصدر قرار الوقف من السلطة المختصة لمدة محددة كعقوبة تأديبية<sup>6</sup>

<sup>1</sup> -ESSAID Taib, "Les garanties diciplinaires dans le statut de la fonction publique", Revue du Conseil d'Etat, N° spécial, Alger, 2007, p 106.

<sup>2</sup> - بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 31.

<sup>3</sup> -SID LAKHDAR Fafa, OP.cit, p 69.

<sup>4</sup> - المادة 2/165، من الأمر رقم 03-06.

<sup>5</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 6919، بتاريخ 2003/03/18، "قضية رئيس بلدية تيارت، ضد ب.ز"، ( قرار غير منشور).

<sup>6</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 101-102.

وهذا ما أقره المشرع الجزائري وفقاً للأمر 03-06 من خلال المادة 163، من ثم فإن صورة التوقيف التأديبي لا يمكن أن تلجأ إليها الإدارة إلا في حالة الأخطاء التأديبية الجسيمة، ويمكن للإدارة في كل وقت أن تتراجع عن قرار التوقيف عن العمل وتضع حداً له إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

## 2- : التوقيف بقوة القانون.

يقع هذا النوع من التوقيف بقوة القانون في حالة المتابعة الجزائية و التي لا تسمح ببقائه في منصبه تنفيذاً لحكم القانون (حبس احتياطي)، ومدته مرتبطة ارتباطاً وطيداً بمدة الحبس المؤقت، أو مدة تنفيذ الحكم<sup>1</sup>، مع الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف و هذا ما أكدته المشرع وفقاً لنص المادة 174 من الأمر 03-06.<sup>2</sup>

## 3- : التوقيف الاحتياطي.

هو عبارة عن إجراء تحفظي و ليس بعقوبة، و القصد منه ابعاد الموظف عن الخدمة إلى أن يتم الفصل في التّهم المنسوبة إليه، فلا يوقعه إلا إذا كان ثمة تحقيق ساري المفعول مع الموظف المتهم واقتضت مصلحة التحقيق ذلك، كما نصت عليه المادة 173 من الأمر رقم 03-06<sup>3</sup>

يتبين جلياً مما سبق أن إجراء التوقيف يتشابه إلى حد كبير مع إجراء العزل، بإعتبار كلاهما إجراء إداري يؤدي إلى إنهاء خدمة أو مهام الموظف العام، غير أن هناك فرق جوهري بينهما وهو أن التوقيف إجراء يؤدي إلى إنهاء المهام مؤقتاً، ولا يقطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، في حين أن إجراء العزل يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بصفة دائمة بالتالي تنفك الرابطة الوظيفية التي تجمعها بالإدارة .

جدير بالذكر أن إجراء التوقيف هو إجراء سابق عن العزل ، حيث نصت المراسلة رقم 4893 المتعلقة بإعذار الموظفين الموجودين في حالة إهمال المنصب على أنه : " في حالة انعدام إمكانية إثبات الرفض لأي سبب كان ، سواء تم توجيه الإعذارات عن طريق البريد أو عن طريق المعذر ر فإن على الإدارة توقيف الموظف المعني وانتظار مهلة خمسة عشر ( 15 ) يوماً ابتداءً من تاريخ أول غياب، فإن لم يلتحق بمنصبه أو لم يقدم ما يبرر غيابه يعزل، طبقاً للإجراءات التنظيمية السارية المفعول، لاسيما أحكام المادة 184 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " .

## ثانياً : تمييز العزل عن وضعية الاحالة على الاستيداع

قد يتوقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، ويتم قبولها في الغالب بناء على الطلب المؤسس، وبذلك تتوقف الرابطة الوظيفية مؤقتاً

<sup>1</sup> - محمد ماجد باقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2007 ، ص 576.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 174 من الأمر 03-06 .

<sup>3</sup> - المادة 1/173 من الأمر 03-06.

<sup>4</sup> - مراسلة رقم 893 مؤرخة في 2015/01/15، تتعلق بالإعذار في حالة إهمال المنصب، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية موجهة إلى السيد مدير المدرسة العليا للإعلام الآلي.

و هذا بعنوان الإحالة على الاستيداع، و طبقاً للأمر رقم 03-06 تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، يترتب عليه توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجة وفي التقاعد<sup>1</sup>، فقد ذهب في هذا الصدد الأستاذ زكي محمد النجار إلى أن الإحالة على الاستيداع هي: " تنحية للوظيفة وإسقاط لولايتها وحرمان من مزاياها...فهي فصل مؤقت"<sup>2</sup>، كما عرفها الأستاذ عطاء الله بوحميده على أنها: " وضعية من وضعيات الموظف وليست صورة من صور إنهاء علاقة العمل، فهي توقف العمل لمدة معينة، غالباً ما تكون سنة قابلة للتجديد"<sup>3</sup>.

أن الإحالة على الاستيداع وفي كل الحالات السابقة الذكر تتخذ بموجب قرار إداري فردي من طرف السلطة الإدارية المختصة، وتتقضي بمجرد انتهاء المدة المقررة لها قانوناً على أن يتم إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع<sup>4</sup>، غير أن الموظف الذي لا يلتحق بمنصب عمله بعد انتهاء المدة المقررة في القرار الإداري المتضمن الإحالة على الاستيداع، تتخذ ضده إجراءات العزل بسبب إهماله لمنصبه<sup>5</sup>.

تأسيساً على ما سبق، يمكن القول أن الإحالة على الاستيداع والعزل يتشابهان في كون أن كلاهما يتخذ بموجب قرار إداري من طرف الإدارة المختصة، إلا أنهما يختلفان في عدة جوانب، فالإحالة على الاستيداع حق للموظف يقرر في حالات محددة قانوناً و يترتب عنها الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل و لا تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بصفة دائمة، حيث بعد انتهاء المدة المحددة للاستيداع، يعاد إدماج الموظف المعني في منصبه الأصلي وبقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد<sup>6</sup>.

علاوة على ذلك، فإن الإحالة على الاستيداع يفقد فيها الموظف كل أجره ولا يحصل على تعويض و يفقد كذلك حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجة وفي التقاعد<sup>7</sup>، في حين أن العزل يمكن تعويضه إذا ما كان تعسفياً، و بذلك فالإحالة على الاستيداع ما هو إلا وضعية من وضعيات الموظف، وكما يقول الأستاذ بوحميده عطاء الله: " إن الإحالة للاستيداع شبيهة بالطلاق الذي يقع بين الزوجين يفرق بينهما، مع بقاء الأمل في العودة إلى الحياة المشتركة"<sup>8</sup> في حين العزل إجراء إداري عقابي يؤسس عند إهمال الموظف لمنصبه، و يترتب عليه قطع العلاقة الوظيفية، بصفة دائمة وعدم التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - المادة 145 من الأمر رقم 03-06.

<sup>2</sup> - زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 58.

<sup>3</sup> - بوحميده عطاء الله، مرجع سابق، ص ص 34-35.

<sup>4</sup> - المادة 61 والمادة 58 من الأمر رقم 03-06.

<sup>5</sup> - منشور رقم 164 مؤرخ في 1999/06/01، يتعلق بالإحالة على الاستيداع، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

<sup>6</sup> - المادة 152، من الأمر 03-06.

<sup>7</sup> - المادة 145، من الأمر 03-06.

<sup>8</sup> - بوحميده عطاء الله، مرجع سابق، ص 38.

## المبحث الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف العام

بالرجوع لنص المادة 184 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع قد جعل من وضعية إهمال المنصب بعد غياب الموظف عن عمله لمدة تفوق (15) يوما متتالية، سببا مباشرا و وحيدا لتدخل السلطة التي لها صلاحية التعيين لمباشرة الاجراءات القانونية وذلك من أجل ضمان حسن سير المرفق العام، إلا أن ما قد يترتب عن وضعية إهمال المنصب من آثار خطيرة على الوضعية القانونية للموظف، و من أجل تكريس مبدأ الضمان، صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ليقر بحالات المبرر المقبول و التي تنتفي بها وضعية إهمال المنصب رغم اثباتها ضد الموظف.

يعتبر هذا السبب "إهمال المنصب"، أساس لمسؤولية الموظف العمومي حيث يستلزم الأمر التطرق إلى مفهوم وضعية إهمال المنصب (مطلب أول)، ثم حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب (مطلب ثاني).

### المطلب الأول : مفهوم وضعية إهمال المنصب

ان عدم الاستقرار على موقف موحد ازاء وضعية إهمال المنصب، قد أثار جدلا واسعا في الجانب القانوني والقضائي والفقهي، و من أجل تحديد مفهوم وضعية إهمال المنصب يتطلب الأمر التطرق إلى المقصود بوضعية إهمال المنصب (الفرع أول)، ومن ثم شروط تحقق وضعية إهمال المنصب (فرع ثاني)، و أخيرا تحديد الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب ( فرع ثالث).

### الفرع الأول : المقصود بوضعية إهمال المنصب

للقوف على المعنى الصحيح والدقيق لهذه الوضعية، باعتبارها أساس توقيع العزل والسبب المباشر لتطبيقه، و للإحاطة بجوانب المسألة، سيتم التطرق في هذا الفرع إلى كل من التعريف القانوني والقضائي والفقهي لهذه الوضعية.

### أولا: التعريف القانوني لوضعية إهمال المنصب

تمت معالجة وضعية اهمال المنصب في العديد من النصوص القانونية كالأمر رقم 66-133 والمرسوم رقم 85-59 و كذلك الأمر 06-03، إلا أن كل هذه النصوص القانونية لم تعط تعريفا صريحا لوضعية إهمال المنصب، لكن بصدور المرسوم التنفيذي رقم 17-321 تم تخصيص الفصل الأول منه لتعريف وضعية إهمال المنصب ، بحيث نصت المادة 2 منه على أنه : " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرة ( 15 ) يوما متتالية ، على الأقل ، دون مبرر مقبول...."، كما أضافت المادة 3 من المرسوم نفسه على أن : " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية ."

يستشف من نص المادتين السابقتين أن المرسوم أورد تعريفا مركبا لإهمال المنصب يتمشى مع مضمون نص المادة 184 من الأمر 06-03، أين يستلزم توفر مجموعة من الشروط تتركز على غياب الموظف لمدة محددة بخمسة عشرة ( 15 ) يوما متتالية دون مبرر

مقبول، وبهذا يكون التشريع والتنظيم قد أقر قرينة قانونية لا يمكن إثبات عكسها إلا عن طريق المبرر المقبول.

حيث لا يمكن اتخاذه إجراء العزل حسب نص المادة 3 السابقة الذكر من طرف السلطة صاحبة التعيين إلا لسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب ، الذي يعتبر كأساس ومبرر لإقرار العزل، و الذي هو النتيجة الحتمية لإثبات هاته الوضعية في حق الموظف المتغيب.

كما استعمل مصطلح " الإهمال " للدلالة على الغياب الطويل والمستمر لأكثر من خمسة عشرة ( 15 ) يوماً، وهو نفس المصطلح الوارد في الأمر رقم 06-03.

لكن يبدو أن هذا المصطلح غير دقيق للتعبير عن الغياب المستمر، حتى ولو تم ربطه بمصطلح " المنصب "، إذ أن مصطلح الإهمال من الناحية اللغوية لا يعني الغياب المستمر و إنما يعني " التقصير "، " عدم العناية "، " الترك "....<sup>1</sup>، وكان من الأفضل استعمال مصطلح " الترك " أو " التخلي "، فهذه المصطلحات أكثر دلالة على واقعة الغياب المتتالي<sup>2</sup> خاصة وأن الأمر رقم 66-133 استعمل مصطلح " الترك " للدلالة على الغياب الطويل والمتتالي<sup>3</sup>.

يلاحظ من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و الأمر رقم 06-03 باللغة الفرنسية أنهما أوردا مصطلح " Abandon " والذي يعني باللفظ العربية ترك أو تخل وليس إهمال<sup>4</sup>.

#### ثانياً: التعريف القضائي لوضعية إهمال المنصب

رغم أن القضاء الجزائري قد أورد في العديد من قراراته مصطلح " الترك " أو " التخلي "، وذلك سعياً لإعطاء مفهوم لوضعية التخلي عن الوظيفة أو إهمال المنصب، غير أنه لم يستقر في ذلك ولم يعط تعريفاً صريحاً لها، حيث ذهب المجلس الأعلى في أحد اجتهاداته القضائية إلى اعتبار الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه وبين الإدارة وبالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>5</sup>، غير أنه وفي اجتهاد آخر له ذهب إلى عكس ذلك حيث اعتبر التخلي عن المنصب لا يقطع العلاقة بين العون والمجموعة وإنما يبرر الجزاء التأديبي<sup>6</sup>.

و عليه يتضح أن القاضي الجزائري متردد بشأن اعتبار ترك الوظيفة قطع نهائي للعلاقة بين الموظف والإدارة ( إستقالة ضمنية )، أم هو مبرر لجزء تأديبي لا يقطع العلاقة بين الموظف والإدارة ويكون بذلك قد ميز ترك الوظيفة و الاستقالة الضمنية.

<sup>1</sup> - الكتاني عبد الحق، معجم اللغة العربية، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب الدار البيضاء، المغرب، سنة 2012-2013، ص 534.

<sup>2</sup> - أطال فرحات و القرشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لإستكمال نيل شهادة الماستر في القانون، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس (الجزائر)، سنة جامعية 2017-2018، ص 29.

<sup>3</sup> - المادة 67 الأمر رقم 66-133 و التي تنص " كل انتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش، ويُقرر هذا العزل رغم الضمانات والإجراءات المنصوص عليها في المادتين 56 و 57 أعلاه."

<sup>4</sup> - Le petit LAROUSSE illustré , Librairie Larousse ,PARIS 1991 , p25 . « ABANDON (n. m) action d'abandonner, de quitter , de cesser d'occuper. abandon de poste .»

<sup>5</sup> - قرار المجلس الأعلى (دون رقم) مؤرخ في 14/03/1975، قضية (م ع م) ضد والي ولاية سطيف، نشرة القضاة العدد 1 1978، ص 46 مقتبس عن: سايس جمال، الإجتهد الجزائري في القضاء الجزائري، الجزء الأول، منشورات كليك الجزائر، الطبعة أولى، 2013، ص 44.

<sup>6</sup> - بوحميده عطاء الله، مرجع سابق، ص 28.

### ثالثاً: التعريف الفقهي لوضعية إهمال المنصب

حاول بعض الفقهاء إعطاء تعريف لترك الوظيفة وتمييزها عن الإستقالة الضمنية، على غرار الأستاذ بوحميده عطاء الله الذي اتجه إلى أنه : " يقصد بترك الوظيفة هنا تغيب الموظف مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح...، وعن التغيب الذي لا ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة ، فلا يعد كل غياب هجرًا للوظيفة " .

غير أن هناك جانب من الفقه لم يفرق بين ترك الوظيفة، إهمال المنصب، والإستقالة الضمنية على غرار زهدي يكن الذي اتجه إلى أن ترك الوظيفة بدون إجازة قانونية حالة من حالات الإستقالة<sup>1</sup>.

مما سبق يتضح أن إثبات نية الموظف العمومي و إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بإدارته تعتبر عنصراً ضرورياً وهاماً وفاصلاً في تحديد مفهوم الإستقالة الضمنية وتمييزها عن مفهوم وضعية إهمال المنصب، فإذا انصرفت نية الموظف إلى ترك الوظيفة نهائياً ، ففي هذه الحالة يعتبر في وضعية إستقالة ضمنية، أما في حالة عدم انصراف نية الموظف لترك الوظيفة نهائياً ففي هذه الحالة يعتبر في وضعية إهمال المنصب، وعلى هذا الأساس يصعب تحديد مفهوم هذه الأخيرة، التي تتطلب توافر مجموعة من الشروط مثلما سيتم التطرق إليه في الفرع الموالي.

### الفرع الثاني : شروط تحقق وضعية إهمال المنصب

يتضح من خلال نص للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 أنه لا يمكن اعتبار الموظف العمومي في وضعية إهمال المنصب إلا إذا توافرت مجموعة من الشروط، وهي كالتالي<sup>2</sup>:

#### أولاً : أن يكون الموظف في وضعية خدمة

عرفت وضعية الخدمة بموجب الأمر رقم 06-03 على أنها : " الوضعية التي يمارس فيها الموظف فعلياً المهام المطابقة لرتبته في المرفق العمومي الذي ينتمي إليه "<sup>3</sup>، و نصت المادة 2 من المرسوم رقم 17-321 صراحة على أنه يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف في وضعية الخدمة، كما حدّد الأمر نفسه الحالات المقررة لهذه الوضعية والتي لا يعتبر الموظف خلالها مهملاً لمنصبه<sup>4</sup>.

من الملاحظ أن المادة السابقة قد اشترطت لتحقيق وضعية إهمال المنصب أن يكون الموظف في الخدمة، أي أن يعمل فعلياً داخل المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، وعليه فإن الموظف الذي يكون في وضعية قانونية أساسية أخرى (كالإستيد، الخدمة الوطنية الإنتداب

<sup>1</sup> - بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص 27. نقلاً عن : زهدي يكن، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر، صيدا بيروت، لبنان، 1982، ص 403.

<sup>2</sup> - لم يحدد التشريع والتنظيم الحالات التي تتحقق فيها حالة إهمال المنصب، غير أنه يمكن استخلاصها من خلال النصوص المنظمة لكل حالة على حده.

<sup>3</sup> - المادة 128 من الأمر رقم 06-03.

<sup>4</sup> - انظر المادة 129 من الأمر 06-03.

خارج الإطار)<sup>1</sup>، لا يمكن اعتباره في وضعية إهمال المنصب، حيث أنه بانتهاء المدة المقررة قانوناً لهذه الحالات، يعود للخدمة وإلا اعتبر في وضعية إهمال لمنصبه.

### ثانياً: غياب الموظف عن منصب عمله

من خلال المادة 184 من الأمر رقم 03-06، و نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17، حول للسلطة الإدارية المختصة اللجوء إلى تطبيق وضعية إهمال المنصب وعزل الموظف العمومي، في حال تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية و دون مبرر مقبول، ومن أجل إثبات وتطبيق نظرية التخلّي عن المنصب، يجب على الإدارة صاحبة الاختصاص أن تتأكد من الغياب الجسماني للموظف، أما إذا كان حاضراً 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<sup>2</sup>.

### ثالثاً: ألا تقل مدة الغياب عن خمسة عشر (15) يوماً متتالية.

إن الغياب المؤدي لوضعية إهمال المنصب هو الغياب لمدة لا تقل عن خمسة عشرة (15) يوماً متتالية، وعليه فالغياب لمدة أقل من المدة السابقة وإن كان متتالياً لا يمكن اعتباره إهمالاً للمنصب وإنما خطأ مهني يعاقب عليه بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، كما يعاقب عليه تأديبياً حسب جسامته<sup>3</sup>.

### رابعاً: ألا يكون للموظف مبرر مقبول للغياب.

أن الغياب الذي يؤدي إلى وضعية إهمال المنصب هو الغياب الذي يتم بدون عذر مشروع، وعليه إذا تغيب الموظف لمدة (15) يوماً متتالية أو أكثر وكان له مبرر مقبول، ففي هذه الحالة لا يعتبر مهمل لمنصبه، فحسب نص الفقرة الثانية من المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 يعتبر المبرر مقبولاً إذا كان متعلقاً بمانع أو حالة قوة القاهرة ومثبت قانوناً، و يعتبر المبرر غير مقبول (بمفهوم المخالفة)، إذا لم يكن متعلقاً بالمانع أو حالة القوة القاهرة، وهنا يتم إثبات وضعية إهمال المنصب.

### خامساً: إعدار الموظف

اشتترطت المادة 184 من الأمر 03-06 صراحة على الإدارة المختصة قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب إعدار الموظف، وهذا ما أكدته المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17، التي ألزمت الإدارة المختصة على اتخاذ إجراء الإعدار قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب، وعليه فإنه لا يمكن إثبات وضعية إهمال المنصب، إذا لم يتم إعدار الموظف أصلاً أو لم يتم تبليغه به وفقاً للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي المذكور<sup>4</sup> بنص المادة 15 منه حيث أنه "يعد باطلاً وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم".

<sup>1</sup> - المادة 127 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 335.

<sup>3</sup> - المادة 207 من الأمر 03-06، انظر كذلك المراسلة رقم 893 الصادرة بتاريخ 2015/01/15، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17.

### الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب

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

#### أولاً : إهمال المنصب إخلالاً بالواجبات المهنية الأساسية.

إن غياب الموظف عن منصبه دون سابق إعلام ودون تعبير عن رغبته في الرجوع إلى وظيفته بعد إعداره، تعتبر:

#### 1- إخلال بواجب القيام بالخدمة:

حيث انه من الإلتزامات الضرورية على الموظفين واجب القيام بالخدمة و أداء المهام المرتبطة بالوظيفة كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة به، ومن ثم فإن كل تغيب عن العمل غير مرخص به، يعتبر بمثابة خطأ ومن شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد ويعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل إلى حد العزل<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس، نصت الفقرة الثانية من المادة 207 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

و على ذلك فإن وضعية إهمال المنصب تتحقق عن طريق الغياب المستمر أو المتتالي فهي بذلك تشكل إخلالاً بواجب القيام بالمهام.

#### 2- الإخلال بواجب الطاعة:

يأخذ واجب طاعة الرؤساء في مفهومه الضيق وهو المفهوم الذي اتجه إليه أغلب الفقه ويقصد به إلتزام الموظف بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة إليه من السلطة الأعلى<sup>2</sup>.

وعليه فهو لا يقتضي الخضوع للأوامر والتعليمات الصادرة عن الرئيس المباشر فحسب ، إنما لكل ما يصدر عن السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة ومخالفة ذلك يعتبر خطأ من الدرجة الثالثة<sup>3</sup>، فالإخلال لا تقتصر صورته على مجرد عصيان أوامر الرئيس، إنما يشمل صورة أخرى أهمها ترك العمل والإنقطاع عنه.

مما سبق يتضح أن إهمال المنصب يعد إخلالاً بواجب الطاعة، فهو خطأ تأديبي يقوم متى استوفت كل عناصره.

#### ثانياً : تحقق أركان الخطأ في وضعية إهمال المنصب.

إن الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب لا تقف عند مجرد اعتبار هذه الوضعية كخطأ تأديبي يمس بواجبات مهنية أساسية، إن ما تتجاوز ذلك لتتجلى وتتضح أكثر من خلال

<sup>1</sup> - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 278.

<sup>2</sup> - voir :Emmanuel AUBIN, **Droit de la fonction publique** , 4eme édition Gualino , Lextenso 2010, p366.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 180، الأمر رقم 03-06.

تحديد عناصر الخطأ وتطبيقاتها عليه<sup>1</sup>، وعلى العموم يمكن استخلاص هذه الأركان من خلال نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و هي كما يلي:

### 1- الركن الشخصي :

يرتبط الخطأ التأديبي ارتباطا وثيقا بمن صدر عنه و هو الموظف العمومي الخاضع لقانون الوظيفة العمومية، وهذا ما لمحت إليه المادة 2 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بنصها على أنه: " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة ..... " ويستفاد من هذا النص أن وضعية إهمال المنصب لا تطبق إلا على الموظف الموجود في وضعية خدمة، فالأساس هو ارتباط الخطأ " إهمال المنصب " بالعلاقة الوظيفية التي تقوم بين الإدارة والموظف<sup>2</sup>.

### 2- الركن المادي:

يبرز الجانب المادي كركن أساسي للخطأ التأديبي في المظهر الذي يصدر إلى العالم الخارجي من الموظف العمومي، ويتمثل هذا الركن في فعل ايجابي عند قيام هذا الموظف بفعل محظور عليه، وقد يكون فعلا سلبيا كما في حالة الإمتناع عن أداء الواجب المفروض عليه. ويتجلى الركن المادي للخطأ لوضعية إهمال المنصب في الغياب المتتالي للموظف عن منصبه لمدة لا تقل عن خمسة عشر ( 15 ) يوم متتالية دون أن يكون له مبرر شرعي مقبول وهذا ما أكدته المادة 2 السابقة الذكر، كما يقع عبء إثبات غياب الموظف على الإدارة بما أنها ملزمة بإعداره.

### الركن المعنوي:

يعتبر الركن المعنوي أيضا ركنا أساسيا في الأخطاء التأديبية، وهو عبارة عن اتجاه إرادة الموظف إلى القيام بالفعل الإيجابي أو السلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ الوظيفي<sup>3</sup>. حيث يستخلص من المادة السابقة الذكر أن الركن المعنوي لوضعية إهمال المنصب مفترض، كما سبق تبيانه، فالتشريع والتنظيم لم يعتد بإرادة أو بقصد الموظف من الغياب وإنما يفترض وجود رغبة واضحة لدى الموظف العمومي في قطع صلته بإدارته بعدم الرجوع إلى منصبه بعد إعداره.

### المطلب الثاني : حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب

عرفت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المبرر المقبول بأنه كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية والعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير و كذلك المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

<sup>1</sup> - بوشعير السعيد، مرجع سابق، ص 47.

<sup>2</sup> - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 82.

<sup>3</sup> - 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.

يستشف من خلال هذه المادة أنه تم تحديد الحالات التي تنتفي بموجبها وضعية إهمال المنصب على سبيل المثال مما يوحي أن هنالك حالات أخرى ممكنة الوقوع، كما يلاحظ إرتباط الكوارث الطبيعية، بالقوة القاهرة كمبرر مقبول للغياب بإعتبارها حالة لا تتعلق بشخص الموظف ( فرع أول)، أما العجز البدني و المتابعات الجزائية فترتبط بالمانع و التي تعتبر كمبرر مقبول للغياب على أساس أنها حالات تمس بشخص المعني (فرع ثاني).

### الفرع الأول: القوة القاهرة كمبرر مقبول لإهمال المنصب

قد يتعرض الموظف لأحداث أثناء مساره الوظيفي، قد تؤدي إلى تهديد حياته المهنية و حتى الشخصية، وهي ظروف خارج عن إطار الإدارة وعن إرادة الموظف، لكنها تنعكس سلبا على حسن سير المرفق العمومي وعلى المسار المهني للموظف و مراعاة لهذه الظروف كرس المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر حالة القوة القاهرة وجعل منها مبررا مقبولا لحالة إهمال المنصب، لذا سوف يتم التطرق في هذا الفرع إلى المقصود بالقوة القاهرة ، ثم إلى شروط تحققها وبعدها إلى تصنيفاتها، وأخيرا كيفية إثباتها.

#### أولاً: المقصود بالقوة القاهرة

اعتمد التشريع الجزائري على غرار معظم التشريعات المعاصرة نظرية القوة القاهرة حيث لم يعرف القوة القاهرة وإنما أشار إليها كسبب يعفي من المسؤولية كما جاء في نص المادة 127<sup>1</sup> من القانون المدني، التي وصفت 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 و إستحالة الدفع هما الشرطان الواجب توفرهما في القوة القاهرة.

في حين عرفت المادة 5 فقرة 19 من القانون رقم 05-07 المتعلق بالمحروقات حيث تنص " القوة القاهرة: كل حدث مثبت غير متوقع لا يمكن مقاومته وخارج عن ارادة الطرف الذي يثيره " <sup>2</sup>.

على خلاف المشرع الجزائري، عرف المشرع المغربي القوة القاهرة في الفصل 269 من قانون الإلتزامات والعقود على أنها: " كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه كالظواهر الطبيعية، الفيضانات، الجفاف، الحرائق، غارات العدو و فعل السلطة و يكون من شأنه أن يجعل الإلتزام مستحيلا " <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - القانون رقم 07-05، المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل و يتم الأمر رقم 58-57 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد 31، الصادرة بتاريخ 13 ماي 2007.

<sup>2</sup> - المادة رقم 5 من القانون رقم 07-05 مؤرخ في 28 افريل 2005، يتعلق بالمحروقات، ج ر، عدد 50، الصادر بتاريخ 19 يوليو 2005.

<sup>3</sup> - المادة 269 من قانون الإلتزامات والعقود المغربية، ظهير 12 أغسطس 1913، صيغة محينة بتاريخ 2016/04/18.

كما أن المنشور رقم 1024 أورد حالة القوة القاهرة كمبرر مقبول لإهمال المنصب ولم يربطها بأي ظاهرة طبيعية أو غيرها<sup>1</sup>.

كما أورد القضاء الجزائري تعريفا للقوة القاهرة من خلال القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 11 جوان 1990 والذي جاء فيه ما يلي " حيث أن التعريف القانوني للقوة القاهرة هي أنها حدث تتسبب فيه قوة تفوق قوة الإنسان، حيث لا يستطيع هذا الأخير أن يتجنبها أو أن يتحكم فيها، كما تتميز القوة القاهرة أيضا بطابع عدم قدرة الإنسان على توقعها"<sup>2</sup>.

وعلى هذا الأساس، يتضح أن إدراج القوة القاهرة ضمن المبرر المقبول وربطها بصفة أولية وأحادية بالظروف الطبيعية، إن دل على شيء، فإنما يدل على كونها الحالة الغالبة على أرض الواقع هذا من جهة، ومن جهة أخرى كونها الحالة الأكثر شيوعا و احتجاجا بها من طرف الموظفين بإتجاه الإدارة .

### ثانيا : شروط تحقق القوة القاهرة

إذا تغيب الموظف عن العمل بسبب قوة القاهرة حالت دون إلتحاقه بمنصب عمله لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، كان لزاما لاكتساب هذا الحدث وصف القوة القاهرة استيفائه لشروط، و هي أنها غير ممكنة التوقع و انها غير ممكنة الدفع و الشرط الثالث، أنها خارجة عن ارادة الأطراف:

#### 1- عدم إمكان الموظف توقع حادث القوة القاهرة:

تتميز القوة القاهرة بعدم إمكان توقعها، بمعنى أن يكون الفعل طارئا بطبيعته في حدود المعقول والمألوف، فلا وجه للتوقع مثلا في سيول أو فيضان لم تسبق و أن شهدت مثلها منطقة تنخفض فيها نسبة التساقط مثل منطقة ورقلة . او كمثل آخر في بعض نوادي الفروسية وألعاب الأطفال، فان الأخطار الناجمة عن طبيعة هذه الألعاب تعتبر متوقعة، يلتزم من ينجزها بضمان سلامة الأطفال عند استعمالها، ولا تعد تصرفات الأطفال وأخطائهم غير متوقعة في هذا المجال، بل على العكس فطيش الأولاد أثناء اللعب وما ينجر عن ذلك من إصابة أو عدم توازن أو سقوط، هو شيء متوقع تماما، وهذا ما أخذت به المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1981/07/01 و الذي اعتبرت فيه أن دوخة الصبي لا تعفي المقاول من المسؤولية لأنها شيء متوقع في ألعاب الأذواح الصبائية<sup>3</sup>.

فيجب في القوة القاهرة أن تكون مما لا يمكن توقعه، فإذا كان من الممكن توقعه فيكون الشخص مقصرا إذا لم يتخذ الإحتياطات اللازمة لتلافي ما يمكن أن يترتب عليه من نتائج و يشترط أن يكون الحادث لم يسبق وقوعه أصلا، فالبراكين و الزلازل و الفيضانات غير

<sup>1</sup> - voir circulaire No 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 أن المنشور رقم 1024، المؤرخ في 21/09/1993، المتعلق بكيفيات الإعداز في حالة التخلي عن المنصب، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية، 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 » .

<sup>2</sup>- أنظر حكم الغرفة التجارية للمحكمة العليا بتاريخ 11 جوان 1990 الملف رقم 65920، مجلة قضائية، عدد 2، لسنة 1991.

<sup>3</sup>- قرار المحكمة العليا، 1981/07/01،المجلة القضائية، 1982، عدد خاص.

العادية والحروب كلها حوادث و ان كانت سبق و أن وقعت، إلا أنها تعتبر قوة قاهرة طالما أنها لم تكن متوقعة في الوقت الذي حدثت فيه مرة ثانية<sup>1</sup>.

### 2- القوة القاهرة غير ممكنة الدفع :

يجب أن يكون الحادث غير المتوقع مستحيل الدفع لكي نكون أمام قوة قاهرة، أما إذا أمكن دفعه فلا يجوز اعتباره قوة قاهرة حتى إذا ثبتت استحالة توقعه، وامكانية الدفع تعني إما إمكانية التغلب عن الوضع الراهن أو إمكانية اجتنابه<sup>2</sup>.

وتكمن العلة في انعدام قيام مسؤولية الملتزم في حاله ثبوت تحقق شرط عدم إمكانية التوقع في أن هذا الشرط يمس مباشرة بالإرادة و يؤثر فيها تأثير كبيراً على نحو سلبي بحيث تتعدم معه قدرة الانسان على التصرف بإرادة الانسان تمثل محور شرط عدم القدرة على الدفع، ولم يكن بإمكانه دفع وقوعه والتغلب على نتائجه.

فالقوة القاهرة المستحيلة الدفع هي التي لا يمكن دفعها، فلا يكفي للملتزم إثبات أن الحادث كان غير متوقع، بل يجب أن يبين الطابع القهري لهذا الحادث الذي جعل منه عاجزا عن تنفيذ التزامه. فلو استطاع دفعه فلا يعد قوة قاهرة ولو توفر شرط عدم التوقع، مع ملاحظة وجوب قيام الملتزم بدوره كاملا واتخاذ كل الاحتياطات اللازمة التي كان من شأنها أن تكفل تنفيذ الالتزام<sup>3</sup>.

### 3- خارجية حادث القوة القاهرة:

يقصد بخارجية الحادث أو إستقلال الحدث عن إرادة الملتزم ، ان يكون الحدث خارجاً عن إرادته، فلا يتسبب في حدوثه و لا يسبقه او يقترن به خطأه ، ولا ينجم جراء إهماله وتقصيره أي هو انتفاء العلاقة السببية بين الحادث وفعل الملتزم ، أي ألا يمكن إسناد هذا الحادث ولا بأي شكل من الأشكال إلى فعل الشخص تحت أي ظرف سواء بصفة مباشرة وحتى غير مباشرة، وخاصة خارجية الحادث وردت الإشارة لها في نص المادة 716 من القانون المدني بصفة غير مباشرة " ..ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه"<sup>4</sup>.

وقد ذكرت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر على أنه : يقصد بعبارة مبرر المقبول ، كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، ويستخلص من هذه العبارة عدم تدخل إرادة الموظف المتغيب في إحداث القوة القاهرة، فإذا تسبب الموظف في وقوع الحادث أو ساعد على وقوعه فلا يعد الحادث قوة قاهرة، و هذا لا يعفيه من المسؤولية و لا يستطيع بذلك تبرير الغياب.

وحسب نص المادة ترتبط القوة القاهرة على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية مع شرط أن تكون خارجة عن إرادة المعني، فلا يمكن توقع تدخل إرادة الموظف في هذه الحالة لأنها أصلا من فعل الطبيعة.

<sup>1</sup> - محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، دار الهدى (الجزائر)، طبعة 2004 ص 112.

<sup>2</sup> - محمد الزين، النظرية العامة للالتزام، الطبعة الثانية، تونس، 1997، ص 151.

<sup>3</sup> - محمد الزين، مرجع سابق، ص 152.

<sup>4</sup> - المادة 176 من القانون المدني الجزائري 05-07.

### ثالثا : انواع القوة القاهرة

ما يلاحظ على نص المادة 2 أن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، أنه قد أورد القوة القاهرة وربطها على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، مما يستدعي توفر حالات أخرى على وجه العموم، وبذلك تتعدد حالات القوة القاهرة فمنها :

#### 1- القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث الطبيعية :

ذكرت المادة 2 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الكوارث الطبيعية على سبيل المثال، كحالة من حالات القوة القاهرة.

فالكوارث الطبيعية هي الظواهر من صنع الطبيعة لا دخل لإرادة البشر فيها كالعواصف و الفيضانات، الأعاصير، الزلازل، البراكين، الحرائق، الأوبئة... إلخ، وهذه الظواهر الطبيعية لا تعد قوة القاهرة إلا إذا استحالت دفعها و مقاومتها و درء نتائجها و أصبح معها التنفيذ مستحيلا.

#### 2- القوة القاهرة غير الناتجة عن الكوارث الطبيعية:

وعلى خلاف الطبيعة هناك القوة القاهرة الناتجة عن حوادث ترجع أسبابها إلى فعل الإنسان سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ومع ذلك تبقى معفية من المسؤولية متى توافرت شروط ذلك، أهم الحالات في هذا المجال نذكر: الحرب، الإضراب، السرقة، الحريق<sup>1</sup>.

كما يظهر من نص المادة 2 السالفة الذكر، أنها ذكرت الكوارث الطبيعية كحالة واحدة على سبيل المثال و لم يذكر الحالات الأخرى، مما يوحي أنه ترك للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تحديدها.

#### رابعا : إثبات القوة القاهرة

إن إثبات القوة القاهرة مسألة دقيقة بالرغم من تحديد الخصائص التي تميزها، وكقاعدة عامة في مجال الإلتزام، البيئة 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 القاهرة و جب عليه إثباتها حتى يتحلل من إلتزامه<sup>2</sup>.

حيث يسهل الأمر مع الحوادث الطبيعية كالزلازل والبراكين والفيضانات لمعرفة ما إذا كانت تشكل قوة القاهرة 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<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - جدي نسيم، القوة القاهرة في القانون المدني الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء دفعة 2005-2008، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص 17.

<sup>2</sup> - محمد الكبشور، نظام التعاقد ونظريتنا القوة القاهرة والظروف الطارئة، دراسة مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، المغرب، دس، ص 25.

<sup>3</sup> - جدي نسيم، مرجع سابق، ص ص 39-40.

يتضح من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر 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 أما بخصوص الحالات الأخرى المماثلة والمستوفية لشروط القوة القاهرة و التي لم يذكرها المرسوم و تندرج ضمن القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث غير الطبيعية، فإن إثبات هذه الأخيرة يتعلق بالوقائع المادية ويتم بكافة الوسائل الممكنة قانونا ، كالفرائن<sup>1</sup>، و شهادة الشهود<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : حالة المانع كمبرّر مقبول لإهمال المنصب.

ذكرت المادة 2 السابقة الذكر حالة القوة القاهرة و المانع، كحالتين تنتفي بموجبهما وضعية إهمال المنصب حيث يمكن استخلاص التميز بينهما فالقوة القاهرة غير مرتبطة بالموظف، فهي حالة خارجية تتسبب فيها قوى خارجية مثل قوى الطبيعة أو أحداث من صنع الإنسان، أما المانع فهو حالة مرتبطة بشخص الموظف مباشرة مثل العجز البدني و المتابعات الجزائية.

### أولا : العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

إن إصابة الموظف بمرض أو تعرضه لحادث خطير قد يؤدي به إلى عجز بدني يمنعه من إلتحاقه بمنصب عمله وتتعدد هذه الحالات فمنها:

#### 1- حالات المرض و الحادث الخطير :

قد يكون المرض عاديا لا يتصل بالوظيفة و لا بظروفها، و إنما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان، أو مرضا مهني كونه متصل بالممارسة العادية للنشاط المهني<sup>3</sup>، كما قد يكون المرض بنوعيه قصير المدى و الذي لا يتجاوز مدته 6 أشهر، أو طويل المدى تتجاوز مدته 6 أشهر<sup>4</sup>، و قد ينتج عنه توقف ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية.

فالموظف الذي يتعرض إلى مرض أو حادث خطير سواء كان في إطار العمل أو خارجه و يتسبب 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 ذلك، 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<sup>5</sup>، المؤرخ في 25/03/2003 و مما جاء في حيثياته أن المدعي طعن بالبطلان في القرار الصادر عن مديرية التربية لولاية سطيف المتضمن عزله عن

<sup>1</sup> - المواد من 337 إلى 340، من القانون رقم 07-05.

<sup>2</sup> - المواد من 333 إلى 336، من القانون رقم 07-05.

<sup>3</sup> - جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، (د م ج)، د ط، بن عكنون الجزائر، 1984، ص 243.

<sup>4</sup> - المادة 201 من الأمر رقم 06-03، والتي تنص على أنه: "توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به."

<sup>5</sup> - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية رقم 7462، صادر بتاريخ 25/02/2003، مجلة مجلس الدولة العدد 5، مقتبس عن بوضياف عمار، مرجع سابق، ص 179.

منصبه، وأنه وبالرجوع إلى مستندات القضية وبالأخص على الشهادة الطبية المؤرخة في 1999/04/07 المؤشر عليها من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكذلك بالنظر إلى قرار لجنة العجز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية والذي أشار الى حق المعني في الإستفادة من عجز من الدرجة الاولى ابتداء من 1998/04/08 الى غاية 2000/04/07، و بذلك يكون الموظف قد قدم تبريرا لاهمال منصبه.

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

من الواجب على الموظف المريض أو المصاب أن يصرح بحالته المرضية ويقدم تبريرا لها، و في الآجال المحددة قانونا أمام الجهة الإدارية المختصة، ليتجنب إصدار قرار في حقه يتضمن العزل بسبب إهمال المنصب، أو يطعن في القرار بعد صدوره<sup>1</sup>.

و يمكن للإدارة في حالة شكها في الشهادة المقدمة أن تعين طبيبا آخر لفحص الموظف وهذا ما أكدته المادة 203 من المر 03-06 التي نصت على أنه: " يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا " بحيث 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<sup>2</sup>.

و للموظف الحق في تبريرها بما ينفي مسؤولية الغياب عن عاتقه، و إذا لم تقبل الإدارة لمبرره وأصدرت قرار بعزله كان حقا له اللجوء إلى القضاء، وفي هذا السياق قضى المجلس الأعلى في قراره رقم 42898 الصادر بتاريخ 1986/02/01<sup>3</sup> في قضية (ب، م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه بإبطال القرار الإداري المؤرخ في 1983/12/21 المتضمن عزل السيد (ب، م).

ومما جاء في حيثياته أن السيد (ب ، م) كان يعمل بمستشفى سيدي الشهمي للأمراض العقلية بولاية وهران منذ 1964/08/20 بصفته سائق سيارة إسعاف وأنه بتاريخ 1983/02/21 أصيب بمرض خطير جعله يتوقف عن العمل لمدة شهور بأمر من الطبيب المعالج، وأن مديرة المستشفى قد رفضت بعد ذلك إرجاعه إلى عمله، وأخبرته بقرار إداري على أساس أنه كان في وضعية تخل عن المنصب.

كما قضت المحكمة العليا في قرارها رقم 71192 الصادر بتاريخ 1990/07/28<sup>4</sup> في قضية (ج ، م) ضد وزير الأشغال العمومية ومن معه، ومما جاء في حيثياته أن السيد (ج ، م) تقني في الأشغال العمومية ويشغل لصالح مصلحة الجسور والطرق منذ 1957 وأنه خلال

<sup>1</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

<sup>2</sup> - من المادة 16 إلى 18 من القانون رقم 83-13، المؤرخ في 8 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ج ر، 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، بتاريخ 7 يوليو 1996، ص ص 16-18.

<sup>3</sup> - قرار رقم 42898 المؤرخ في 1986/02/01 الصادر عن المجلس الأعلى، المجلة القضائية، العدد 03 سنة 1990 ص 172، مقتبس عن: سايس جمال، الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 258.

<sup>4</sup> - قرار رقم 71192 المؤرخ في 1990/07/28، الصادر عن المحكمة العليا، المجلة القضائية العدد 3، سنة 1992 ص 154.

سنة 1982 أصيب بمرض عانى منه لمدة طويلة لكنه قدم بانتظام الشهادات الطبية التي تثبت حالته المرضية و أنه تم عزله بمقرر صادر من والي ولاية تيارت في 28/08/1982.

### ثانيا :المتابعات الجزائية التي تعيق الإلتحاق المعني بمنصب عمله.

قد يتعرض الموظف إلى متابعات جزائية تمنعه من الإلتحاق بمنصب عمله ، مما يؤدي إلى إهمال منصبه فينتقرر في حقه قرار العزل وبذلك سيتم التطرق إلى الأسباب المؤدية إلى المتابعات الجزائية ثم إلى آثارها.

### 1- الأسباب المؤدية إلى المتابعة الجزائية :

نصت المادة 174 من الأمر 03-06 أن: " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه " و قد نصت التعليمية رقم 267 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 السلطة التي لها صلاحية التعيين ذلك بالنظر إلى طبيعة و خطورة الأفعال المنسوبة إليه، و مدى صلتها بالوظيفة و تأثيرها عليها و تنافيا 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 ضرورة توقيف الموظف وهي:

- إذا كان رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.
- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو 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 بمناسبةها.

### 2- آثار المتابعة الجزائية :

يسري التوقيف التحفظي المترتب عن المتابعة الجزائية ابتداءا 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 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 بإنعدام وجه المتابعة<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 174 في فقرتها الأخيرة: " و في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا "<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - تعليمية رقم 267، مؤرخة في 19 ماي 2015، صادرة من وزارة الداخلية، تنظم كيفية تطبيق أحكام المادتين 174 و 175 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
<sup>2</sup> - المادة 174 من الأمر 03-06.

وهذا ما أكدته البرقية الرسمية<sup>1</sup> المؤرخة في 8 جويلية 2008 الصادرة عن المديرية العامة للمواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية ، بخصوص الرد على مراسلة إستفسار مرسله 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 صدور حكم نهائي في حقهم ، وهذا طبقا لأحكام المادة 174 من الأمر 03-06 ."

فعندما تتحقق الحالات التي تقتضي المتابعات الجزائية أو غيرها من الأفعال الخطيرة المشار إليها سابقا بموجب حكم قضائي يدين الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس) عن الأفعال ، فإن العقوبة اللازمة هي التسريح التأديبي، وليس العزل بسبب إهمال المنصب في حين ان لم يتمكن الموظف محل متابعات جزائية 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 الأخيرة لطلبه حق له اللجوء إلى القضاء.

وقد قضى في هذا الصدد مجلس الدولة في قراره رقم 10847<sup>2</sup> الصادر بتاريخ 2004/10/15 بإبطال قرار العزل الصادر في حق السيد (خ،ع) ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه، ومما جاء في حيثياته أنه تبين أن المدعي كان محل متابعة جزائية من أجل اختلاس أموال عمومية رفقة موظفين آخرين وبأمر من النيابة العامة، وحيث أن المدعي استفاد من البراءة بموجب قرار نهائي، وحيث أن المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي يوم 2000/09/02 وضعيته بعد صدور القرار الجزائي.

أخيرا و إضافة إلى حالتها المانع المذكورتين في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر على سبيل المثال فقد تتحقق حالات أخرى تعتبر كمبرر مقبول ، ويكون بذلك للإدارة سلطة تقديرية في تحديدها، و من أمثلتها كأن يصدر قرار بمنع المسافرين من السفر إلى بلدهم بالنسبة للقادمين من دولة انتشر فيها وباء معد كانتشار جائحة كوفيد 19 وكان من بينهم بعض الموظفين كانوا يقضون عطلتهم السنوية هناك فالعائق الذي يحول دون إلتحاقهم بمناصب عملهم يرجع إلى القرار الصادر بمنع دخولهم إلى البلاد، 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<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - برقية رقم 087975، مؤرخة في 08 جويلية 2008، صادرة من المديرية العامة للمواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية.  
<sup>2</sup> - قرار رقم 10847، صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2004/06/15، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، سنة 2004، ص 147.  
 مقتبس عن سايس جمال، الإجتهد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الثاني، ص 1263.  
<sup>3</sup> - عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام دراسة مقارنة، في الأردن والكويت رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2012، ص ص 105-106.

### خلاصة الفصل الأول

في نهاية هذا الفصل نخلص للقول بأن المشرع الجزائري قد منح للجهة الادارية المختصة، سلطة اتخاذ قرار العزل باعتباره حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الادارة، بحيث لم يحظ هذا الاجراء بتعريف موحد دال عليه، كما شهد تذبذبا من حيث استعماله أين نجده أستعمل لعدة أسباب ولأوجه مختلفة عبر كل المراحل السابقة التي عرفها قطاع الوظيفة العمومية، ومن خلال الأحكام القضائية وذلك قبل صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل، حيث كان يستعمل تارة للدلالة على الفصل التأديبي و تارة على الفصل الغير تأديبي، واستعمل تارة أخرى بمعنى التسريح، كما تباينت الآراء حول اعتباره عقوبة تأديبية او غير تأديبية، أو عدم القدرة على التمييز بينه و بين باقي الأنظمة المشابهة له خصوصا من حيث المعنى و الآثار و النتائج.

بعد صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، أصبح إجراء العزل يعنى بسبب واحد و هو إهمال المنصب و الذي لا يتحقق إلا بغياب الموظف العام لمدة خمسة عشرة 15 يوما متتاليا على الأقل دون مبرر مقبول قانونا.

تطبيقا لأحكام الأمر السابق الذكر، صدر المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب و هذا لإزالة الغموض حول تطبيق إجراء العزل، حيث تم من خلاله اعطاء تعريف خاص لإجراء العزل و تكييفه على أنه إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار وبغض النظر عن الضمانات التأديبية، و تحديد مفهوم وضعية إهمال المنصب وشروط تحققها والطبيعة القانونية لها و كذا توضيح القصد من المبرر المقبول من خلال تبيان الحالات التي تنتفي بموجبها وضعية إهمال المنصب والتي جاءت على سبيل المثال لا الحصر مما يوحي بوجود حالات أخرى ممكنة الوقوع.

**الفصل الثاني**  
**الضمانات المقررة للموظف العام**  
**في مواجهة قرار العزل**

باعتبار العزل بمثابة إنهاء للرابطة أو العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة عن طريق صدور قرار إداري من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين و دون إتباع الضمانات و الإجراءات التأديبية الممنوحة للموظف العام المتابع تأديبيا هذا ما جعل المشرع الجزائري يحدد الضوابط الموضوعية و الإجرائية التي تنظم إجراء عزل الموظف العام المهمل لمنصب عمله وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، حيث منح هذا المرسوم مجموعة من الضمانات للموظف العام في مواجهة قرار العزل، بحيث شملت ضمانات تسبق صدور قرار العزل و أثنائه ( المبحث الأول)، كإعذار الموظف المعني بعد معاينة غيابه و الحرص على تبليغه بشتى الوسائل من جهة و إلزام الإدارة بتسبيب قراراتها و تحصينها بمبدأ المشروعية من جهة أخرى، و ضمانات أخرى بعد صدور قرار العزل ( المبحث الثاني) كالحق في التظلم أمام الإدارة مصدرة قرار العزل أو الحق في اللجوء لمخاصمة هذا القرار أمام الجهات القضائية التي ينعقد لديها الاختصاص .

## المبحث الأول : الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع العزل

قد يتعرض الموظف خلال مسيرته الوظيفية للمتابعة التأديبية و ذلك بسبب إخلاله بواجباته المهنية، حيث أن الموظف المهمل لمنصب عمله مدة 15 يوما متتالية قد توقع الإدارة التي لها صلاحية التعيين في حقه عقوبة قد تصل إلى عزله من الوظيفة العامة،<sup>2</sup> و لأن الأثر المترتب على ذلك سيمس بالمركز القانوني للموظف و وقاية من أي تعسف للإدارة، ألزم المشرع الجزائري هاته الأخيرة بالتقيد بإجراءات معينة و محددة قانونا قبل مباشرة إجراء عزل الموظف بحيث تعتبر هاته الإجراءات ضمانة حقيقية لحماية الموظف، سواء السابقة لتوقيع عقوبة العزل(مطلب أول) وذلك لكي يكون على علم بالأسباب التي قد تؤدي إلى عزله من الوظيفة و بالتالي يمكنه مراجعة وضعه أو أثناء إقرار العزل ( مطلب ثاني) وذلك لضمان الحيطة و العدالة.

### المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل.

من الضمانات المقررة للموظف قبل صدور قرار العزل هي حصر المشرع السبب إقرار العقوبة في سبب واحد و هو إهمال المنصب دون غيره ( فرع أول) و كذلك أوجب على الإدارة قبل توقيع العقوبة إعدار الموظف المعني للالتحاق بمنصبه و تنبيهه إلى العقوبات التي قد يتعرض لها (فرع ثاني).

#### الفرع الأول: حصر سبب العزل في إهمال المنصب

يعتبر حصر المشرع لسبب قرار العزل في إهمال المنصب عن طريق غياب الموظف الذي هو في حالة خدمة لمدة 15 يوم متتالية، دون سبب آخر هو في حد ذاته ضمانا للموظف حيث لا يمكن للإدارة أن تتحجج بأي سبب آخر أو خطأ تأديبي من قبل الموظف و تلجأ إلى قرار العزل حتى تنهرب من الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العام.

فإذا كان لا يسمح للإدارة بعزل الموظف إستنادا إلى سبب آخر غير سبب إهمال المنصب، لأن الأسباب الأخرى تمنح للإدارة سلطة تحريك المتابعة التأديبية، كما إنه لا يمكنها أيضا أن تقوم بعزل الموظف الذي لم يرتكب أي خطأ و إلا كان قرار العزل تعسفي<sup>1</sup>.

و كما سبق توضيحه من خلال الفصل الأول، المبحث الثاني، يتعين توافر عدة شروط لتحقق وضعية إهمال الموظف العمومي لمنصب عمله:

**أولاً:** حصول غياب غير مبرر لمدة 15 يوم متتالية دون انقطاع فإذا حدث انقطاع في الغياب زال سبب توقيع قرار العزل، لأن التحاق الموظف بمنصب عمله قبل اكتمال مدة 15 يوم من الغياب يضع حدا لإتخاذ الإدارة لإجراء عزل الموظف، كما يتعين أن يكون الغياب بإرادة الموظف لا بتدخل الإدارة.

<sup>1</sup> - غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، دراسات و ابحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية و الاجتماعية، مجلد 10، عدد 3، سبتمبر 2018، ص 418.

**ثانيا :** الغياب الجسماني للموظف عن مكان العمل و لمدة 15 يوم متتالية و غير مبررة و ليس حضوره فقط و رفضه القيام بالمهام الموكلة اليه، لأن هذا المظهر الأخير ليس سببا يخول للإدارة القيام بإجراء العزل، و إن كان سببا لمتابعة الموظف تأديبيا بسبب ارتكابه خطأ تأديبيا يتمثل في إمتناعه تنفيذ المهام الموكلة اليه<sup>1</sup>.

**ثالثا :** تخلف العذر المقبول ، فإذا كان للموظف عذرا مقبولا قانونا ، زال بذلك سبب اقرار العزل، و قد نص المشرع على مفهوم العذر المقبول و هو " كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف المتغيب، مثبتين قانونا، و يرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية،

- العجز البدني الناتج عن المرض او حادث خطير،

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله<sup>2</sup>.

كما يمكن للموظف تقديم مبرر آخر غير التبريرات التي أشار اليها المشرع في المادة السابقة الذكر، و للإدارة تقدير أنها مبرر مقبول، اذ لم يحصر المشرع المبررات المقبولة و إنما ذكرها على سبيل المثال فقط.

إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق الغياب لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر مقبول هو الغياب دون علم و موافقة الادارة، فاذا كان الغياب لمدة تزيد عن 15 يوم متتالية قد تم بعلم و موافقة الادارة فلا يشكل ذلك سببا لمباشرة إجراءات العزل فهو بمثابة غياب مبرر، كأن يطلب الموظف تكويننا و توافق عليه الادارة أو الغياب لمدة شهر بسبب أداء مناسك الحج.

و لقد اعتبر مجلس الدولة في القرار رقم 011429<sup>3</sup> " و حيث انه من جهة أخرى فإن إهمال المستأنف لمنصبه غير ثابت بالنظر الى طلباته المتكررة من أجل الرجوع الى منصبه ووجوده في حالة انتداب قانوني لغاية الفصل في وضعيته من طرف المصالح العسكرية." و حيث أن وضع المستأنف يعد بمثابة مبرر لغيابه، لا يمكن معه للإدارة اللجوء الى مباشرة إجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

كما ينقطع سبب اللجوء الى إجراء العزل بالتحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء مدة 15 يوم متتالية من الغياب، استجابة للإعذارين الموجهين له من الادارة، مما يتعين على الإدارة عدم الإستمرار في إجراءات العزل، غير أن هذا لا يمنعها من الخصم من راتبه و

<sup>1</sup> - بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية تصدر عن مخبر حماية حقوق الانسان بين النصوص الدولية و الوطنية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص 25.

<sup>2</sup> - المادة 2 من المرسوم 17-321.

<sup>3</sup> - ملف رقم 011429، قضية م حسان ضد القطاع الصحي بالبلدية، صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 2003/09/16، (غير منشور).

متابعته تأديبياً إذا لم يقدم تبريراً مقبولاً لغيابه، فإذا قدم تبريراً بذلك اكتفي بالخصم من الراتب دون متابعته تأديبياً.

يقع عبء اثبات التخلي عن المنصب على الإدارة التي عاينة الغياب و ذلك بموجب وثيقة مكتوبة تحفظ في ملف الموظف المعني<sup>1</sup>، و في المقابل يثبت الموظف المعني الدليل و المبرر القانوني عن غيابه.

### الفرع الثاني: إجراء الاعذار كضمانة سابقة لقرار العزل.

تصبو الإدارة الى تحقيق حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، و ضمان حق الموظف في حماية مركزه القانوني، لذلك إلزام المشرع الإدارة بإعذار الموظف المتغيب عن منصبه دون مبرر شرعي كإجراء سابق على اتخاذ قرار العزل، حيث يعد الإعذار من الضمانات والضوابط الأساسية السابقة لهذا الاجراء، وذلك حتى لا يتفاجأ الموظف العمومي المتغيب في حين غرّة بقرار عزله عن وظيفته دون أن يكون له فرصة لتبرير غيابه أو العودة لمنصبه، ولأجل ذلك يقع على عاتق الإدارة المختصة الإلتزام بإعذاره وفقاً للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

#### أولاً : تعريف الاعذار

لم يُعط الأمر رقم 06-03 أي تعريف لمصطلح الإعذار غير أنّه اكتفى بالإحالة على التنظيم بشأن كيفيات اتخاذه، ويُلاحَظ كذلك أن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 لم يعرف الإعذار، بل و كذلك بالنسبة لمختلف القواعد والأحكام المتعلقة بالقانون الإداري.<sup>2</sup>

نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03، و كذا المادة 3 من المرسوم التنفيذي 17-321، أن إجراء العزل بسبب إهمال المنصب لا يمكن اتخاذه إلا بعد الإعذار، وما يُلاحظ على هذه المادة أنّها أوردت الإعذار تحت صيغة الأمر وهذا ما يُفهم من عبارة "..... يتخذ بموجب قرار معلل من السلّطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار.....".

و حسب نص المادة السابقة الذكر يعدّ الاعذار، إجراء إداري تمهيدي جوهري لا يُمكن للإدارة الإستغناء عنه، ولا يوجد بديلاً له<sup>3</sup>، لإثبات حالات الغياب التي قد تؤدي إلى وضعيّة إهمال المنصب. وقد اتجه في هذا السّياق لحسين آث ملوّ يال إلى أنّ إعذار الموظف المتغيب له وظيفتين أساسيتين تتمثلان في:

<sup>1</sup> - المادة 4 من المرسوم 17-321.

<sup>2</sup> - ورد مصطلح "الإعذار" أيضاً في نص المادة 149 من قانون الصفقات الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15-247 مؤرخ في 16 سبتمبر سنة 2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر، العدد 50 الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر سنة 2015 .....غير أنّه لم يُحدّد مفهومه . حيث تنص: " إذا لم ينفذ المتعاقد إلتزاماته، توجه له المصلحة المتعاقدة إعذار ليفي بإلتزامته ...".

<sup>3</sup> - مراسلة رقم 893 مؤرخة في 13/10/2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، موجهة إلى مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي.

- إعطاء فرصة للموظف ليُراجع سلوكه و يُقرّر إرادياً الرجوع إلى منصب عمله ، ويسمح للإدارة من معرفة موقف الموظف قبل اتخاذ قرار العزل .
- حتى لا يُفاجأ الموظف بقرار العزل وحتى تتمكن الإدارة من تعويض المنصب الشاغر مؤقتاً ضماناً أو حفاظاً على مبدأ استمرارية المرفق العمومي<sup>1</sup>.

و تمهل الموظف المعني بإهمال المنصب مدة معقولة ومحددة قانوناً من أجل الرجوع إلى وظيفته أو الدفاع عن نفسه بتبرير غيابه كما يجبُ عليها التقيد بالوسائل التي حددها القانون لإجراء تبليغ الإعدار، وهذا ما يمكن.

و بذلك يعتبر الإعدار ركيزة أساسية وضابط إجرائي جوهري يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالضمانات التأديبية المقررة لحماية الموظف العام، إذ بموجبه يتم إعلام الموظف بالخطأ المنسوب إليه والجزاء المقرر ضده<sup>2</sup>، كما يُعدّ ضماناً تستند إليها الإدارة لإضفاء المشروعية على قراراتها الصادرة عنها في حالات إهمال المنصب، و بذلك يُعتبر الإعدار من الأعمال الإدارية التهديدية، وهو ما يمكن استخلاصه من المادة 6 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 التي نصّت على أنّه " يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله<sup>3</sup> .

يتعين على الإدارة التأكد من نية الموظف في التخلي عن منصبه و يتم ذلك عن طريق إعداره و تعلمه بالنتائج المترتبة عن رفضه العودة لمنصب عمله و هذا ما أكدته مجلس الدولة الجزائي في قرار له جاء فيه " و لكن حيث أنه على الإدارة التأكد من نية العون في التخلي عن منصبه عن طريق ارسال إنذار يعلمه من جهة أخرى بالنتائج التي تترتب عن رفضه<sup>4</sup>.

لذلك و وفقاً للقواعد والأحكام التي تحكم إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، فإن الإعدار له مفهوم خاص بإعتباره إجراء إداري تمهيدي جوهري يهدف إلى التوفيق بين مصلحة الإدارة في ضمان حسن سير المرفق العام ، وحق الموظف في ممارسة الضمانات المقررة له قانوناً، وهذا ما يؤكد أنّ هذا الإجراء ما هو إلا تكريس لمبدأ المشروعية.

### ثانياً : شروط الإعدار

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و نظراً للأهمية البالغة لإجراء الإعدار، تم إقرار جملة من الشروط بحيث تعد ضماناً أساسية لحماية الموظف والتي يترتب على عدم إلتزام الإدارة بها بطلان قرار العزل بسبب إهمال المنصب وهي:

<sup>1</sup> - الحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، الطبعة 2009، ص 378.

<sup>2</sup> - يجد الإعدار أساسه القانوني باعتباره وسيلة لتبليغ الموظف بما هو منسوب إليه في نص المادة 167 من الأمر رقم 03-06 التي نص على أنه يحق للموظف الذي تعرّض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه.

<sup>3</sup> - المادة 6، المرسوم التنفيذي 17-321.

<sup>4</sup> - ملف رقم 001188، قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد اية و ن د صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 2001/03/12، غير منشور.

1- الوقوف على غياب الموظف أو معاينة الغياب: حيث يُقصدُ بالمعاينة: " انتقال العضو المحقق 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"<sup>1</sup>، التي ترمي إلى ضبط عناصر وضعيّة ماديّة لتسهيل إثباتها لاحقاً.<sup>2</sup>

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 :

تتم معاينته غياب الموظف من طرف الإدارة التي يعمل بها سواء عن طريق رئيسه السلمي أو عن طريق الأعوان المُدّفين بذلك، على أن يتم بعدها مباشرة إخطار الجهة الإداريّة التي لها صلاحية التعيين، 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 17-321 السابق ذكره والتي نصّت على أنّه: " عندما تعالين الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين ، توجه له الإعذار الى آخر عنوان مسجل في ملفه الاداري، للإلتحاق بمنصب عمله فوراً."

تتم المعاينة بإعداد تقرير من طرف الرئيس السلمي تضمّن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبيّاً 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.<sup>3</sup>

يعد تقرير معاينة الغياب من بين الإجراءات الشكلية الجوهرية التي يجب على الإدارة المختصة الإلتزام بها، إذ يُستخلص من عبارة " يتعين " التي أوردتها المادة 4 السابقة الذكر قاعدة وجوب كتابة المعاينة " .

وبما 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 مكونات الملف الإداري، ( كان من الأفضل لو تضمّنت هاته المادة عبارة " الملف التأديبي" بدل عبارة "الملف الإداري". لأنها أكثر دقة ودلالة).

ولأن 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 يؤدي إلى عدم مشروعية قرار العزل وهذا ما يُستفاد من الحكم

<sup>1</sup> - بودريالة أمجد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العموميّة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة البليدة 7، كلية الحقوق والعلوم السياسيّة، سنة 2014-2015، ص 103.

<sup>2</sup> - ديب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، موفم للنشر، الطبعة 3، سنة 2012، ص 135.

<sup>3</sup> - بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 80.

الصادر عن المحكمة الإدارية بالجزائر بتاريخ 03 جانفي 2018<sup>1</sup>، حيث ذهبت في إحدى حثياتها للقول: "حيث أن عملية مراقبة مدى مشروعية المقرر الإداري تقتضي البحث فيما أُسِّسَ عليه ذلك المقرر، لكن حيث أن ملف المدعى عليه خالٍ من الإعدارين السالفين الذكر وكذلك وصلي الإستلام وعليه ومادام المدعى عليه لم يقدم لمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بإلغاء المقرر السالف الذكر".

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

**2- صدور الأعدار من سلطة إدارية مخولة قانونا: نصّ المرسوم التنفيذي رقم 321-17 من خلال المادة 5 في فقرتها الأولى على أنه:** "عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل، متتاليين توّجه، له إعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للاتحاق بمنصب عمله فوراً." وبالرجوع إلى نص المادة 3 من المرسوم نفسه، يتضح أن السلطة المؤهلة لاتخاذ إجراء الإعدار هي السلطة التي يعود لها صلاحية التعيين وهي نفس السلطة التي يرجع إليها الحق في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

وبذلك لا يمكن اعتبار الأوامر المصلحية التي يصدرها بعض الموظفين إعدارا ما لم تصدر أو يُصدّق عليها من طرف جهة إدارية مؤهلة قانونا.

**3- إجراء الإعدار إجراء كتابي:** كما اشترطت المادة 5 السالفة الذكر أن يتم توجيه الإعدار 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 إعدار كتابي له، كما اشترطت المادة 6 أن يبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد " يبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام...". وهذا ما يؤكد أيضا أن الإعدار يتم كتابيا.

يستخلص من المادتين 5 و 6 السابقتين، أن الإعدار يجب أن يتضمن بيان المخالفة المنسوبة للموظف مع تنبيهه بضرورة الإلتحاق بمنصب عمله فوراً أو تبرير غيابه كما يجب أن يتضمن أيضا نصّا أو عبارة بموجبها يتم تذكير الموظف بالجزاءات و العواقب التي سيتعرض لها كفقدها للضمانات التأديبية، لأن الموظف قد لا يعلم أن الغياب من الأخطاء المُعاقب عليها قانونا أو لا يعلم كيفية تصحيح مثل هذه الأخطاء، ومن ثم فإن علمه بذلك من شأنه أن يؤدي إلى رجوعه لمنصبه و عدوله عن الغياب مستقبلا هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإنّه و بالتحاقه بمنصب عمله قد يُجَدِّب الإدارة أعباء التوظيف الجديد وبالتالي عدم عرقلة حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد.

<sup>1</sup> - حكم في قضية رقم 17/ 02932، ( فهرس رقم 18/00013) صادر عن المحكمة الإدارية الجزائرية، الغرفة الثانية بتاريخ 2018/01/03، قضية السيد (ع م ا) ضدّ المركز الثقافي الإسلامي، حكم غير منشور.

4- إحترام أجال توجيه الاعذار: طبقا لنص المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17، تلتزم الإدارة المختصة بإرسال إعدارين للموظف المتغيّب عن منصبه، وفي أجال محدّدة، بحيث يتم توجيه الإعدار الأول مباشرة بعد معاينة الإدارة لغياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين، أمّا الإعدار الثاني فيتم إرساله من طرف الإدارة في حالة عدم إلتحاق الموظف المعني بمنصب عمله أو عدم تقديمه مبررًا لغيابه، بعد إنقضاء خمسة (5) أيام عمل كاملة ابتداءً من الإعدار الأوّل، وعليه يجب على الإدارة انتظار مدة خمسة (5) أيام عمل كاملة ابتداءً من تاريخ الإعدار الأوّل وهي مدة سريان هذا الأخير حتى تقوم بإرسال الإعدار الثاني والذي يسري بدوره إلى غاية نهاية الخامسة عشرة (15) يوما متتاليّة من الغياب، أي لمدة ثمانية (8) أيام كاملة، وإذا لم يلتحق أيضا الموظف المعني خلال هذه المدة الأخيرة بمنصب عمله أو لم يُقدم مبررا مقبولا لغيابه، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بمباشرة إجراء العزل فورا.

5- تبليغ الاعذار: نصّت المادة 6 المرسوم التنفيذي رقم 321-17 على أنه: "يُبلّغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موسى عليه مع إشعار بالإستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما." يتضح من هاتاه المادة أن الإعلان عن الإعدار يتم عن طريق التبليغ الشخصي للموظف المعني بالإعدار، بحيث يتميز العلم بواسطة التبليغ أنّه علم حقيقي وثابت في حق المبلّغ له<sup>1</sup> و بواسطة البريد ضمن ظرف موسى عليه أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما.

وبالرجوع إلى المنشور رقم 1024 و المراسلة رقم 893 و كذا المراسلة رقم 255<sup>2</sup> يتضح أنّه، بالإضافة إلى تبليغ الإعدار عن طريق البريد، يمكن للإدارة أن تقوم بإرسال الإعدار عن طريق المحضر القضائي أو عن طريق مصالح الأمن (الدرك أو الشرطة)، و يثبت التبليغ عن طريق البريد الموصى عليه مع الإشعار بالاستلام حسب الفقرة الثانية من المادة 7 من المرسوم السابق الذكر "تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ"، وفي كل الحالات الواردة في نص المادتين 7 و 8 من المرسوم السالف الذكر في حالة تبليغ الإعدار عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن، فإنّ اثبات التبليغ يتم بموجب محضرمُحرّر من طرف هذه المصالح<sup>3</sup>، وفي كل الحالات القانونية السابقة الذكر.

كما يعتبر تبليغ الاعذار قانونيا بحسب نص المادتين السابقتين، في الحالات التالية:

<sup>1</sup> - بوضيف عمار، المرجع في المنازعات الإداري، القسم الثاني ( الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية )، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2013، ص204.

<sup>2</sup> - مراسلة رقم 255 صادرة بتاريخ 19 مارس 2014، متعلقة بكيفية إعدار الموظفين الذين هم في وضعية إهمال المنصب صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، موجهة إلى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى.

<sup>3</sup> - مراسلة رقم 672 مؤرخة في 01 جويلية 2007، تتعلق بكيفية تطبيق المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية موجهة إلى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبية.

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

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإجراءات السابقة لصدور قرار العزل

تختلف الآثار القانونية المترتبة عن إجراء إعدار الإدارة للموظف، بحسب الحالة وتتوقف على إلتحاقه أو عدم إلتحاقه بمنصب عمله ومدى توفر المبرر المقبول لديه كما جاء من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 17-321 وهي كما يلي:

#### 1- حالة إلتحاق الموظف المعني بمنصب عمله:

حيث رتبت المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، على هذه الحالة أثرين يرتبطان بمدى حياز لموظف للمبرر المقبول ، وهما كما يلي :

##### أ- حالة تقديم الموظف لمبرر المقبول :

نصت الفقرة الأولى من المادة 9 من المرسوم السابق الذكر على أنّه: " إذا إلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعدارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه تجري الإدارة خصما من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها. "

يلاحظ أن مضمون هذه الفقرة جاء مشابها لمضمون الفقرة الأولى من المادة 207 من الأمر رقم 06-03 ، فإذا كان للموظف الحق في الإستفادة من رخص التغيبات والعطل المدفوعة الأجر، حسب الحالات القانونية الواردة في المواد من 208 إلى 214 من الأمر رقم 06-03، فإنّه وفي مقابل ذلك لا يمكنه أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها، ما لم يحصل على ترخيص في حدود الحالات التي استثنىها الأمر رقم 06-03، حيث نصت المادة 207 " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف، مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها. "

##### ب- حالة عدم تقديم الموظف لمبرر المقبول :

كما نصّت الفقرة الثانية من المادة 9 السابقة الذكر: " غير أنّه، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب ، فإنّ الإدارة ، زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية 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 03-06<sup>1</sup>.

يتضح من خلال النصين السابقين، أن الموظف المتغيّب الذي يلتحق بمنصبه وليس بحوزته المبرر المقبول، يترتب عليه زيادة على الخصم من الراتب، اتخاذ جزاء تأديبي ضده وبالرجوع إلى المراسلة رقم 893 المؤرخة في 2015/01/15 السالفة الذكر والمتعلقة بالأعذار في حالة إهمال المنصب، فنجدها حددت الجزاءات المترتبة على مختلف حالات الغياب والتي تتراوح ما بين الجزاءات من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الرابعة.

## 2- حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله:

نصت المادة 10 من المرسوم 321-17 " 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 ". و عليه فلإدارة الحق توقيف صرف راتب الموظف المتغيّب و اتخاذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق العام ويضمن حسن سيره، ولعل أهم تدبير يمكن للإدارة استخدامه في هذا المجال هو توقيف الموظف المتغيّب<sup>2</sup> 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، أو عدم استلامه بسبب غيابه عن مقر سكنه<sup>3</sup>، أو كان عنوانه غير معروف<sup>4</sup>.

كما نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321-17 السالف الذكر " اذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر ( 15 ) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين الموجهين له، يترتب عليه قيام السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله فورا بقرار معلّس<sup>5</sup>ري ابتداء من تاريخ أوّل يوم من غيابه"، غير أنّ ما يلاحظ على هذه المادة أنّها لم تنص على الحالة التي لا يلتحق فيها الموظف بمنصب عمله، ويُرسل المبرر المقبول. ولقد سبقت الإشارة إلى أنّ المبرر المقبول يحول دون تحقّق وضعية 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 مبرراً مقبولاً لغيابه، في نهاية اليوم الخامس عشر ( 15 ) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين فوراً، بقرار معلّس<sup>5</sup>ري ابتداء من تاريخ أوّل يوم من غيابه."

<sup>1</sup> - نصت المادة 207 من الأمر 03-06 على انه: " يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي ".

<sup>2</sup> - أشارت كل من المراسلة رقم 893 والمنشور رقم 1024 إلى إجراء التوقيف.

<sup>3</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1- يوسف بن خدة، سنة 2017، ص 394.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17.

### المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لاجراء العزل.

جاء في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على ان " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار..." و عليه فقرار العزل هو قرار إداري، حيث يعتبر عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية بإرادتها المنفردة، من أجل صيرورة المرفق العام أو تحقيق المصلحة العامة أو المحافظة على النظام العام، قصد إحداث تغيير في النظام القانوني لمراكز الأشخاص، كما له الطابع التنفيذي.

و ليكون هذا القرار صحيحا، خصه المشرع الجزائري بجملة من الخصائص و الضوابط، أن يصدر عن سلطة لها صلاحية إصداره (فرع أول) وتسبب هذا القرار (فرع ثاني):

#### الفرع الأول: السلطة صاحبة الاختصاص بإصدار قرار العزل:

أخذ المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 06-03 فيما يتعلق بالنظام المعمول به في الاختصاص التأديبي كأصل عام بالنظام الرئاسي والنظام شبه القضائي، وذلك حسب درجة الجزاءات التأديبية، أمّا بخصوص إجراء العزل فيبدو جلياً أنّه خوّل السلطة الرئاسية وحدها سلطة اتخاذه باعتباره اختصاص أصيل للسلطة صاحبة التعيين رغم تقييده لهذا الاختصاص.

حيث نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على أنّ إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، ليتم بعدها التفصيل في هذا الإجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-321، الذي أقر أنّ العزل إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً ودون أية ضمانات تأديبية<sup>1</sup> وعليه فإنّ إجراء العزل وفقاً للنظام الرئاسي يعتبر اختصاص أصيل وحق من الحقوق التي تستأثر بها السلطة الإدارية صاحبة التعيين بمفردها دون مشاركة أي هيئة أو لجان متساوية الأعضاء. وهلذا من شأنه أن يقوي و يوسع من سلطتها التقديرية ويُعطي الأفضلية لمبدأ الفاعلية الإدارية .

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

و قد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، سلطة التعيين أي السلطة الإدارية الرئاسية التي لها صلاحية و حق اتخاذ إجراء العزل وهي كما يلي :

<sup>1</sup> -أخذ المشرع الجزائري من خلال نص المادة 165 من الأمر رقم 06-03، بالنظام الرئاسي في عقوبات الدرجة الأولى والثانية، 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 .

<sup>2</sup> - المادة 3، المرسوم التنفيذي 17-321.

- 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 من حت له سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته .

### الفرع الثاني: تسبب قرار العزل.

يلعب تسبب قرار العزل دورا هاما في تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن سير مرافقها ومصلحة الموظف في حماية مركزه القانوني، لذلك يُعتبر تسبب قرار عزل الموظف من الضمانات الأساسيّة والجوهريّة التي يجب على الإدارة المختصة أن تلتزم بها

ويُقصد بالتسبب إفصاحُ الإدارة عن الأسباب القانونيّة والواقعيّة التي تبرّر القرار الإداري، وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مُصدر القرار، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، لذا فهو يتعلّق بالمشروعيّة الخارجيّة للقرار، بما يعني بيان القرار للأسباب الواقعيّة والقانونيّة التي تبرّره.<sup>1</sup>

حيث عمّم المشرع الجزائري ضمانات تسبب القرار التأديبي على كافة الجزاءات التأديبيّة مهما كانت درجتها في قوانين الوظيفة العموميّة<sup>2</sup>، وهذا ما أكدّه الأمر رقم 03-06 في نص المادة 165 التي يفهم من مضمونها أنّه لا يمكن للسلطة الإداريّة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ الجزاءات التأديبيّة من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الرابعة إلا بموجب قرار مبرّر.

غير أنّ الأمر رقم 03-06 لم يُدرج العزل بسبب إهمال المنصب ضمن تصنيف الجزاءات التأديبيّة الواردة في نص المادة 163 منه، كما أنه لم يُشر إلى تسبب قرار العزل في أحكام المواد التي تضمنت مصطلح العزل.

يتضح من خلال المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السلّطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بتعليل أو تسبب قرار العزل عند اتخاذه، وعليه فإنّ التسبب يُعتبر من الشكليات الجوهريّة المُقرّرة لمصلحة الموظف المتغيّب حيث تطبق عليه إذا ما شابه تقصير أو إغفال القواعد العامة التي تحكم بطلان الشكّل في القرارات الإداريّة بصفة عامة.<sup>3</sup>

وبهذا قضى مجلس الدولة في قراره رقم 5522 بتاريخ 22 جويلية 2002 على أنّه يتبيّن من ملف الدعوى أن المستأنف أسس قرار عزل المستأنف عليها على إعدارين، غير أنّه لم

<sup>1</sup> - بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليميّة، العدد 8، الجزائر اوت 2010، ص 110.

<sup>2</sup> - انظر المادة 56 من الأمر رقم 66-133 (الملغى) و المادة 125 و 126 من المرسوم رقم 85-59 .

<sup>3</sup> - بودربالة أمجد، مرجع سابق، ص 163.

يستخلص من البرقيتين أنه تم استلامها من طرف المستأنف عليها و هذا يؤدي للقول أنه لا يمكن أخذهما بعين الإعتبار و بالتالي فقرار العزل غير شرعي.<sup>1</sup>

و بشكل عام ترجع الحكمة من تسبب القرار الإداري الى كونه أهم الضمانات التي تحمي الأفراد من تعسف الإدارة ، لأن ذكر أسباب القرار الإداري في صلبه يُتيح للأفراد ولأجهزة الرقابة الإدارية والقضائية بسط رقابتها على مشروعية القرارات الإدارية.<sup>2</sup> و بذلك فهي تبدو أكثر وضوحاً في تسبب قرار العزل بسبب اهمال المنصب.

### الفرع الثالث: تبليغ قرار العزل.

أحاط المشرّع الجزائري القرارات الإدارية بمجموعة من الضوابط من أجل المحافظة على حقوق الأطراف، لذلك يعتبر تبليغ القرارات بما فيها قرار العزل وجوبياً في المواد الإدارية وإجراءاً جوهرياً تحت طائلة البطلان.

فالتبليغ وفقاً للقواعد العامة، يعد الوسيلة الأساس لتحقيق العلم بالقرارات الفردية، و للإدارة مطلق الحرية 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 مُدْخِر قضائي..... إلخ.<sup>3</sup>

ويتميّز العلم بواسطة التبليغ أنّه علم حقيقي وثابت في حق المبلّغ إليه، بخلاف العلم بواسطة أسلوب النشر ، فهو علم على سبيل الإفتراض، والأصل أنّ القرارات الفردية ينبغي تبليغها ليعلم المخاطب بمضمونها وحتى تبدأ مرحلة جديدة تتعلّق بالطعن في القرار الإداري إمّا أمام جهة إدارية بإعتماد أسلوب التظلم أو اللجوء أمام جهة قضائية لرفع دعوى الإلغاء مثلاً.<sup>4</sup>

فمن ضمانات صدور القرار الإداري تبليغه للموظف المعني بالقرار ليحاط علماً بمضمونه كونه قراراً فردياً. ولما كان القرار التأديبي قراراً فردياً فإنّ دخوله حيّز التنفيذ يكون من يوم تبليغه، والعلم به له أهمية كبيرة في لجوء الموظف للضمانات اللاحقة كالتظلم الإداري ورفع دعوى قضائية، حيث يسهّل عليه حساب بدء ميعادها.<sup>5</sup>

كما تظهر أهمية ضمانة التبليغ من خلال المادة 172 من الأمر رقم 06-03 الذي والتي نصّت على تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، وأكّدت على ذلك المرسوم

<sup>1</sup> - قرار مجلس الدولة رقم 5587، قضية رقم 588، قضية وزير المالية ضد (م ف ) بتاريخ 27 ماي 2002، مجلة مجلس الدولة، العدد 5.

<sup>2</sup> - كنعان نواف، النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2008، ص 154.

<sup>3</sup> - بو عمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية فقهيّة وقضائية، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص 50.

<sup>4</sup> - بوضياف عمار، المرجع في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 200.

<sup>5</sup> - بوطبة مراد ، مرجع سابق ، ص 366.

رقم 17-321 في المادة 12 منه على أن يُبلّغ قرار العزل إلى الموظف المعني ويكون هذا التبليغ تحت طائلة البطلان حسب ما نصّت عليه المادة 5 من المرسوم التنفيذي نفسه .

وعلى ذلك، نصّت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أن: "يُبلّغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام (8)، ابتداء من تاريخ توقيعه وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة أعلاه، ويُحفظ في ملفه الإداري ."

و منه فإن هذه المادة تكون قد ألزمت السلطة صاحبة التعيين بتبليغ القرار المتضمن العزل بسبب إهمال المنصب إلى الموظف المعني في أجل أقصاه ثمانية أيام (8) من تاريخ اتخاذ القرار وهو نفس الأجل الذي حدّدته المادة 172 من الأمر رقم 06-03.

و عليه فلا يمكن الإحتجاج على الموظف بتاريخ اتخاذ أو توقيع القرار المتضمن العزل بسبب إهمال المنصب وإنما بتاريخ تبليغه، تطبيق لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، وهذا ما يُعد استثناء على قاعدة النفاذ الفوري للقرارات الفرديّة، حيث أنّه إذا كان الأصل أن نفاذ القرار الفردي في مواجهة الإدارة يكون فوراً ومنذ تاريخ صدوره والتوقيع عليه فإنّه قد يتقرّر على ذلك الأصل استثناءات من بينها تعليق سريان القرار الإداري على أجل زمني محدّد<sup>1</sup>، وهذا ما أقرته المادة 12 السابقة الذكر وعليه فإنّ بداية حساب مواعيد مخصصة القرار المتضمن عزل الموظف تبدأ من اليوم الأوّل الذي يُبلّغ فيه الموظف المعني.

#### الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل

بمجرّد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين وتبليغه للموظف ، تترتب عليه عدّة آثار قانونيّة وماديّة وهي كما يلي:

#### أولاً: فقدان صفة الموظف و عدم امكانية التوظيف من جديد

يعتبر العزل من بين حالات إنهاء الخدمة التي تناولها التشريع والتنظيم الجزائري والتي تؤدي إلى فقد صفة الموظف وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر رقم 06-03 التي نصّت صراحة على أنّه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : .....العزل، ..... " فاستناداً إلى هذا الأساس القانوني، يترتب عن صدور القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، منعه من تولي الوظائف العموميّة مرة أخرى مهما كان نوعها<sup>2</sup>، فالقاعدة العامة التي تحكم إعادة التعيين بعد انتهاء الخدمة، تعتبره بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف المعزول مستوفياً لجميع شروط الوظيفة الجديدة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - لأكثر تفاصيل حول الإستثناءات الواردة على قاعدة النفاذ الفوري للقرارات الإداريّة، أنظر بوعمران عادل، مرجع سابق صص 42-49.

<sup>2</sup> - زياد عادل، مرجع سابق، ص 90.

<sup>3</sup> - عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 129.

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.

وما يُلاحظ على هذه المادة أنّ المشرّع الجزائري قد منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العموميّة، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقاً لأحكام الدستور<sup>1</sup> فهذا الحكم يعد خرقاً لأحكام الدستور التي أقرت أنّ الترشح للوظيفة العموميّة حق دستوري مكفول لأي مواطن؟ وكان من الأجدر أن يُدرّم الموظف لمدة معينة فقط، على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تمّ إقصاؤه 3 سنوات<sup>3</sup>.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-21 يوضح أنّه نصّ صراحة في نصّ المادة 14 على أنّه: "إذا قدّم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدّد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحّة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية 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 نلخصها كما يلي:

- تقديم الموظف المعزول المبرر المقبول خلال أجل شهرين، والذي يجب أن يرتبط بحالة المانع أو القوة القاهرة.
- قيام الإدارة المختصة بدراسة المبرر والتأكد من صحّة المعلومات وصلاحية الوثائق التي تقدّم بها الموظف المعزول.
- الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما الموظف المعزول.
- إعادة إدماج الموظف المعزول تتم دون أثر مالي رجعي، وهذا الأثر راجع لكون أنّ الإدارة تقوم بإلغاء قرار العزل وليس سحبه.

بنتدبج الأحكام و القواعد التي أقرّها الأمر 06-03، يتم التأكيد على أنّه لا يوجد أي نص صريح يُقر بحقوق أو واجبات أو ضمانات للموظفين بعد نهاية الحياة الوظيفيّة، بالنظر لأي

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 439.

<sup>2</sup> - المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي تنص: "يتساوى جميع المواطنين في تقلّد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يُحددها القانون."

<sup>3</sup> - رتبّت المادة 18 من المرسوم رقم 17-322، المؤرخ في 2017/11/02، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/12/12 "على المتربص الذي صدر في حقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب عدم التوظيف من جديد لمدة 3 سنوات."

سبب من الأسباب الواردة في المادة 216 من الأمر المذكور<sup>1</sup> غير أنّ لهذه القاعدة استثناء أقرته المادة 3 من الأمر نفسه فيما يخصّ الموظفين المنتمين ببعض الأسلاك الخاصّة، وذلك بنصّها على أنّه : ".....، يمكن أن تنصّ قوانينهم الأساسيّة الخاصة على أحكام استثنائيّة لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنيّة والإنضباط العام".

ممّا سبق يتضح أنّ قرار العزل يمكن أن تترتب عليه حقوق وواجبات و ضمانات وفقاً لمهوّ مقررّ في القوانين الأساسيّة الخاصّة

### استفادة الموظف المعزول من حق المعاش :

كأصل عام يستحق الموظف تعويضاً عن مدة خدمته التي قضاهها في الوظيفة في حال تركها ، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته، حيث يترتب على إنهاء الخدمة حرمانه من الراتب فيعوّضه القانون بما يشبه ذلك<sup>2</sup>.

فبخصوص العزل بسبب إهمال المنصب فإنّه وبخلاف الأمر رقم 66-133 الذي أقرّ 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 06-03 و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 17-321 لم يُقرّ ضمن الأحكام المتعلّقة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش تقاعده أو حرمانه منه، إلا أنّه وبالرجوع إلى القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المتعلق بالتقاعد يتضح أنّه حدّد الشروط العامة التي يجب استيفائها حتى يستفيد الموظف المعزول من معاش تقاعده، بحيث نصّت المادة 2 منه على مايلي : "تُعدّل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المذكور أعلاه وتُحررّ ركماً يأتي :

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

- بلوغ سن 60 سنة على الأقل ، غير أنّه يمكن إعادة المرأة العاملة منها ابتداءً من سن 55

- قضاء مدة 15 سنة على الأقل .

تأسيساً على هذا النصّ يمكن القول أنّه لا يمكن للموظف الذي صدر في شأنه قرار بعزله أن يحصل أو يستفيد من معاش تقاعده إلاّ باستيفائه للشروط الواردة في نص المادة السابقة.

<sup>1</sup> - حدّدت المادة 216 من الأمر رقم 06-03 أسباب نهاية الخدمة بنصها على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : 1\_ فقدان الجنسيّة الجزائيّة أو التجريد منها، 2\_ فقدان الحقوق المدنيّة، 3\_ الإستقالة المقبولة بصفة قانونيّة، 4\_ العزل ، 5\_ التسريح، 6\_ الإحالة على التقاعد، 7\_ الوفاة .

<sup>2</sup> - عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق ، ص 136.

## المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.

علاوة على الضمانات المقررة للموظف خلال الأطوار السابق ذكرها بحيث لا يعني إصدار قرار العزل، توقيع هذا الجزاء مباشرة، حيث خصه المشرع الجزائري بمجموعة من الضمانات والحقوق الأخرى جوهرية لاحقة، والتي تتجلى بطريق الطعن الإداري الذي يُعتبر كمرحلة أولى ضمانة أولية للموظف في إطار رقابة الملائمة، وفي حالة الرد السلبي أو سكوت الإدارة، يمكن للمتظلم أن يلجأ إلى القضاء كمرحلة ضمان ثانية في إطار رقابة المشروعية، عن طريق رفع دعوى قضائية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة ويكون ذلك في الآجال المحددة قانوناً.

## المطلب الأول: التظلم الإداري.

تخضع أعمال الإدارة الصادرة عن الهيئات الإدارية المركزية أو اللامركزية إلى مبدأ الرقابة الإدارية على القرارات الإدارية، حيث تعد صمام أمان للتأكد من سلامة قرار العزل المتخذ من جانب الإدارة، فبواسطة هذه الضمانات المكفولة قانوناً تقوم الإدارة بمراجعة قراراتها لتجسيد التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة و حقوق الموظف، وبالنظر للأهمية البالغة التي تُمثلها الضمانات الإدارية اللاحقة تُجاه الموظف العمومي و المتمثلة في التظلم الإداري، سيتم التطرق إلى تعريف التظلم الإداري (فرع أول) و أنواع التظلم الإداري (فرع ثاني) و شروط التظلم الإداري (فرع ثالث) و الآثار المترتبة عن التظلم الإداري (فرع رابع).

## الفرع الأول : تعريف التظلم الإداري

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفاً للتظلم الإداري مما فسح المجال للفقهاء للإجتهد وإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره إذ من بين أهم التعاريف نجد تعريف عمار عوابدي الذي عرفه بأنه " طلب أو شكوى يتقدم به صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس بمركزه القانوني ويطلب من السلطات الإدارية المختصة أن تراجع القرار وتعيد النظر فيه وذلك إما بسحبه أو إلغائه أو تصحيحه حتى تجعله أكثر تطابقاً مع أحكام القانون والقرارات الإدارية"<sup>1</sup>.

و هناك من أتجه الى " أن التظلم الإداري هو إجراء من الإجراءات الغير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي إلا في حالة الفشل فالإجراءات القضائية تدخل في الميدان"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عوابدي عمار، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982، ص 30.

<sup>2</sup> - ماحيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق و خالد بيوض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1983، ص

كما ذهب خلف فاروق على أنه: " طلب أو شكوى يتقدم به صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس مركزه القانوني، ويطلب من السلطات الإدارية المختصة أن تراجع القرار وتعيد النظر فيه، وذلك إما بسحبه أو إلغائه أو بتصحيحه حتى يجعله متطابق مع أحكام القانون والقرارات الإدارية"<sup>1</sup>

من خلال التعريفات السابقة يُعدّ التظلم الإداري وسيلة للرقابة الإدارية الذاتية، حيث تُمارس الإدارة العمومية رقابتها الإدارية بناء على التظلم الذي يقدمه الموظف العمومي خصوصا قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، عن طريق فتح المجال لإعادة النظر في قراراتها ما إذا كانت سليمة أو يكتنفها عيب يستحق المراجعة، إما بالتعديل، أو الإلغاء، أو السحب، و من ثم يكتسي التظلم الإداري دورا مهماً في تقليص منازعات الإدارة و أصحاب الثلأن، فضلاً على أنه يضيف الفاعلية للقرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظف العمومي وذلك من خلال دراس أسباب التظلم وتأسيسها القانوني قبل اللجوء للقضاء<sup>2</sup>

فالهدف من التظلم هو اتاحة الفرصة أمام المتخاصمين للتسوية الودية للنزاع ، حيث يفح الشخص الصّادر في حقّه القرار الفرصة في إجراء أولي سابقيوّ فر الكثير من الوقت والجهد، وينأى بالإدارة عن الدخول في خصومة لا طائل من ورائها ويغني المتهم من اللجوء إلى القضاء<sup>3</sup>، فلم يعدّ التظلم، كما كان سابقا في قانون الإجراءات المدنية شرطا إلزامياً لقبول دعوى الإلغاء، وإنما أصبح جوازيًا واختيارياً<sup>4</sup>.

يكون التظلم جوازيًا وليس وجوبيا، بحيث يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون رفع تظلم أمام السلطة الادارية التي أصدرت قرار العزل، وهذا ما يستشف من كلمة "يمكن" الواردة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر بقولها: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته".

وبهذا المعنى يكون المرسوم قد ساير القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جوازيًا، وليس وجوبيا. مطابقا لما جاء في نص المادة 830 من قانون الاجراءات المدنية

<sup>1</sup> - خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، دس، ص 259.

<sup>2</sup> - الشتيوي سعد، المسألة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 135.

<sup>3</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة د.س.ن، ص 246.

<sup>4</sup> - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط، سنة 2012، الجزائر، ص 124.

والإدارية لسنة 2008<sup>1</sup> بقولها: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه."

يُستنتج من هذه المادة أن كلمة قرار إداري جاءت عامّة دون تمييز بين ماهو مركزي ولا مركزي، كما أنّه لم يتم التمييز من خلال مضمونها بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي، وجاء النص صراحة على أن التظلم الإداري، إذا تم إختياره يُرفع إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار، يُصبح ولائياً<sup>2</sup>.

و بالرجوع المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، نجدها قد نصت على أن التظلم يمكن أن يكون لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغه .

وعليه يتضح مما سبق أنّ التظلم يكون ولائياً متى تم تقديمه من قِبَل الموظف أمام الجهة الإدارية مُصدرة القرار محل الطعن وفي الأجل المحددة قانوناً، و يثبت بكل الوسائل المكتوبة و يرفق بعريضة كما جاء في المادة 830 السالفة الذكر.

### الفرع الثاني : أنواع التظلم الإداري

تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة<sup>3</sup>

#### أولاً: التظلم الولائي:

هو التظلم الذي يقوم به صاحب الشأن، يرفع شكوى إلى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار ذاته طالبا منها أن تعيد النظر في القرار إما بالقيام بسحبه أو تعديله أو إلغائه وذلك حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر<sup>4</sup>، فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف، ومنه يعد سكوتها رفضاً ضمناً للتظلم<sup>5</sup>.

رغما كونه من أضعف أنواع الطّعون والتظلمات الإدارية وذلك بسبب عدم توافر مبدأ الحيادة باجتماع صفة الخصم والحكم في من يتلقى تظلم الموظف حيث لا يستساغ أن تكون السلطة التي أصدرت قرار عزل الموظف هي نفسها السلطة التي يقدم لها التظلم من هذا القرار

<sup>1</sup> - قانون 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

<sup>2</sup> - بوحميذة عطاء الله، مرجع سابق، ص 221.

<sup>3</sup> - عوابدي عمار، النظرية العامة للمناعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 366.

<sup>4</sup> - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011، ص 72.

<sup>5</sup> - تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، في ضوء تشريع العمل و الوظيفة العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، 2005-2008، ص 39.

لمراجعتها، فحين أن الفائدة التي قد تنجم عن التظلم الولائي هي إمكانية تسوية الأمر داخل المرفق العام بعيدا عن الخصومة القضائية.

وكما سبق الإشارة إليه من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السابق الذكر الذي نص في المادة 13 على أن التظلم في قرار العزل الصادر في حق الموظف يكون بصفة جوازية وأمام الجهة الإدارية مصدرة القرار.

### ثانيا: التظلم الرئاسي :

يُقصد به أن يتقدم الموظف المعني الشأن بشكوى إلى السلطة الرئاسية لمُصدر القرار<sup>1</sup> طالب منها التدخل لمراقبة مدى شرعية الأعمال والقرارات الصادرة عن السلطة الإدارية وذلك لضمان الشرعية فيها، كما أن لها سلطة الرقابة على الأعمال وقرارات المرؤوسين وذلك بالنظر والفصل في تلك التظلمات المقدمة اتجاهها<sup>2</sup>.

الكثير من المؤلفين والباحثين والدارسين للموضوع يرون، بأنّ الطعن الإداري إلى الجهة الرئاسية يكون أكثر نفعاً من تقديمه إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار، نظراً لتوافر الحيطة في هذا الجانب، وهو ما يُحقق فاعلية للطعن الإداري،<sup>3</sup>.

لم يتم الإشارة للتظلم الرئاسي في التشريع أو المرسوم التنفيذي رقم 17-321 لكن طبقاً لأحكام والقواعد العامة التي تحكم الإدارة العمومية، فإن الطعن الرئاسي مقرر لمصلحة الموظف حتى في غياب نص يقر ذلك.

### ثالثا: التظلم أمام لجان الطّعن:

أقر المشرّع الجزائري إنشاء لجنة الطّعن على مستوى الوزارات والمنشآت العامة بغرض النظر في قرارات التأديب، بناء على طلب الموظف المخالف أو السلطة الرئاسية<sup>4</sup>. كما أقر أيضا لموظف الذي صدر في حقه قرار إداري، التظلم أمام لجنة خاصة وذلك بعد عدم جدوى التظلم الولائي أو التظلم الرئاسي وتتنحصر مهمتها في أغلب الأحيان بإعادة النظر في قرارات الإدارة.

حيث أنّ الطعن أمام هذه اللّجنة يكون في حالة ارتكاب الموظف لخطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وتعني بذلك الخطأ الجسيم، كما جاء في نص المادة 175 من الأمر رقم 06-03 لكن الملاحظ أنّ المشرّع الجزائري لم يُدرج عقوبة العزل ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة

<sup>1</sup> - محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2015-2016، ص 227.

<sup>2</sup> - عوابدي عمار، النظرية العامة للمناعات الإدارية في القضاء الجزائري، مرجع سابق، ص 368.

<sup>3</sup> - فاروق خلف، مرجع سابق ، ص 261.

<sup>4</sup> - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص ص 162- 163.

الثالثة ولا الرابعة المترتبة عن الأخطاء السابقة، في حين أن عقوبة العزل تعتبر أشد من العقوبتين السابقتين، وهذا ما أكدته النص المتعلق بعرض الأسباب للأمر رقم 03-06<sup>1</sup>.

مما سبق و رغم تعدد صور و طرق التظلم، لكن بالرجوع للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 321-17 السالف الذكر التي نصت "...بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته..."<sup>2</sup>، و منها يتضح ان المعني بقرار العزل يقدم تظلمه لدى السلطة التي أصدرته (التظلم الولائي)، وليس لدى السلطة الإدارية التي تعلوها (التظلم الرئاسي).

### الفرع الثالث: شروط التظلم الإداري

عند رفع التظلم يجب على الموظف أن يقوم باحترام مجموعة من الشروط والتمثلة في:

#### أولاً: أن يقدم التظلم باسم المتظلم:

أي يجب أن يكون التظلم صادراً من صاحب الحق، أو من يمثله قانوناً<sup>3</sup>.  
ثانياً: أن يكون التظلم من قرار نهائي:  
أي يجب أن يكون التظلم بعد صدور القرار، لأنه لا يمكن تقديم التظلم أمام قرار لم يصدر بعد أو ضد عمل تحضيرى صادراً من الإدارة، أو ضد قرار إداري نهائي غير منشور وذلك من أجل أن يترتب اثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء<sup>4</sup>.  
ثانياً: أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة:  
و هي السلطة الادارية مصدرة القرار كما جاء في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321-17، السالف الذكر.

#### ثالثاً: أن يكون التظلم صريحاً:

أي يجب أن يكون التظلم واضحاً<sup>5</sup>، ومحدداً لهدف سواء من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري، وذلك من خلال العبارات والمعاني الدالة على ذلك.  
لا يترتب على التظلم أثره في قطع سريان ميعاد الدعوى إذا كان مقتصرًا على معرفة الأسباب فقط التي دفعت إلى إصدار القرار<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر 03-06، المتعلق بـ (ق أ ع و ع)، ج ر، مداوات المجلس الشعبي الوطني، العدد 204، الصادرة في 2006/11/06، ص 12.

<sup>2</sup> - المادة 13، المرسوم التنفيذي 321-17.

<sup>3</sup> - الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 231.

<sup>4</sup> - نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، 2013، ص ص 25-26.

<sup>5</sup> - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، مرجع سابق، ص 228.

<sup>6</sup> - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 369.

#### رابعاً: تقديم التظلم في الآجال القانونية:

يعتبر هذا الشرط أساسياً لأن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن بالإلغاء وبعدها تتحصن القرارات، وتكون الإدارة غير مجبرة على إعادة النظر في القرار الذي أصدرته.<sup>1</sup>

و يُقصدُ بالآجال المدّة الواجب مراعاتها حمايةً للمراكز القانونيّة واستقراراً للأوضاع وهو من النظام العام، حيث خول المشرع الجزائري للموظف إمكانية التظلم الإداري، خلال ميعاد محدد، و يتضح ذلك في نص المادة 830 من القانون من ق إ م إ على أنه " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين ( 2 ) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين ( 2 ) المشار إليه في الفقرة أعلاه..<sup>2</sup>

يستخلص من أول كلمة "يُحدّد" التي تفيد القطع، كما تعني ضبط الأجل وتقييده وتماشيا مع نص المادة 329 السالفة الذكر نجد أن أجل التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار يكون خلال أربعة أشهر من تبليغه أو نشره.

نصّت المادة 461 من القانون السالف الذكر أنّه: "تُدسبُ 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 وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بها العمل، وإذا كان اليوم الأخير من هذا الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يُمدد الأجل إلى أوّل يوم عمل موالي".

نستخلص من المادة السابقة، أن بداية الميعاد تنطلق من اليوم الموالي لتبليغ القرار الفردي الى المعني، وطبقاً لمبدأ حساب المدة كاملة، تكون نهاية مدة الميعاد أيضاً في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد.<sup>3</sup>

لكن بالرجوع إلى نصّ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السابق الذكر فإنّ الطعن أمام الجهة مصدرة القرار يكون في أجل شهرين، على خلاف ما نصّت عليه المادة 175 من الأمر 06-03 حيث يكون التظلم أمام لجان الطعن في أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغه، في حين أن القانون رقم 08-09 المتعلّق بالإجراءات المدنيّة والإداريّة، نص على أنّ الطعن يكون في أجل 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار، وذلك في نص المادة 329 منه لكن يكون المرسوم السالف الذكر هو الأولي بالتطبيق وفقاً لقاعدة الخاص يقيد العام .

<sup>1</sup> - يحي قاسم علي سهل، المرجع نفسه، ص 368.

<sup>2</sup> - المادة 830 من القانون 08-09.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 118.

### الفرع الرابع : النتائج المترتبة عن التظلم الإداري ضد قرار العزل.

يترتب عن تظلم الموظف الطاعن في قرار العزل الصادر في حقه، عدة آثار تختلف حسب الحالة وهي كما يلي :

#### أولاً: رد الإدارة الصريح على التظلم الإداري:

إذا ما كان رد الإدارة قبول التظلم فهنا لا جدوى من رفع دعوى الإلغاء، مادامت الإدارة ( المدعى عليها) قد استجابت لطلباته، حيث ينتفي شرط المصلحة، أما في حالة ردها برفض التظلم سواء كان الرفض كلياً أو جزئياً خلال مدة شهرين من تاريخ تقديم التظلم، هنا يمكن للطاعن أن يرفع دعوى الإلغاء خلال شهرين من تاريخ تقديم التظلم<sup>1</sup>.

#### ثانياً: سكوت الإدارة عن الرد على التظلم الإداري:

حسب نص المادة 830 من القانون رقم 08-09، فإن سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين، يعد بمثابة قرار بالرفض (رد ضمني)، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم ، وعليه فإنَّ أجل الإنتظار من المتظلم، في حالة اختياره اتباع هذا الإجراء محدد بشهرين لا يمكنه خلالها رفع دعواه<sup>2</sup>، ويُعتبر سكوت الإدارة عن الرد على التظلم بمثابة قراراً سلبياً<sup>3</sup>.

لم ينظم المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر، حالة عدم رد الإدارة على تظلم الموظف الصادر في حقه قرار العزل و هذا ما يستدعي تطبيق القواعد العامة في القانون الإداري ، و عليه فعدم الرد خلال أجل شهرين من رفع تظلمه يعد بمثابة قرار سلبي.

#### ثالثاً: تحديد القضاء المختص اقليمياً:

إن رفع التظلم إلى إحدى الهيئات الإدارية هو الذي يحدد الجهة القضائية المختصة و الذي يختلف بحسب الجهة الإدارية التي أصدرته نجد(الجهة الإدارية المركزية واللامركزية)، كما نصت عليه المادة 830 من القانون 08-09 السالف الذكر، حيث أقرت بأن يقدم التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، وبالتالي إذا صدر القرار عن إدارة مركزية فالتظلم يقدم على مستوى الإدارة المركزية، وأما إذا صدر القرار عن جهة إدارية لامركزية، فالتظلم يقدم إلى الإدارة اللامركزية

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 125.

<sup>2</sup> - بوحميذة عطاء الله، مرجع سابق، ص 229.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 125.

بالتالي على المتظلم أن يوضح في طلباته عناصر الخلاف القائم بينه وبين الإدارة وأن يحدد طلباته (إلغاء أو تعويض أو الإثنيين معا) وهذا ما يساعد إلى تحديد مجال النزاع ونوع الدعوى القضائية، فلما أن يكون النزاع متعلق بالإلغاء أو يندرج ضمن القضاء الكامل<sup>1</sup>.

إن دعوى الإلغاء ودعوى القضاء الكامل تخضع لقواعد قانونية وقضائية خاصة بها وأن للتظلم الإداري تأثير على تحديد تلك القواعد الواجب تطبيقها بحيث و بالرجوع إلى محتوى التظلم الإداري يمكن معرفة القواعد القانونية والقضائية، أي أن موضوع النزاع وطرح الطلبات في التظلم الإداري، تسمح بمعرفة وتحديد القواعد التي تطبق على القضية، هذا جهة ومن جهة أخرى فإن الطلبات المطروحة في التظلم الإداري، هي نفس الطلبات التي يجب طرحها من المدعي في الدعوى القضائية أي أنه لا يقبل من المدعي أن يطرح أمام القاضي الفاصل في المواد الإدارية طلبات لم يثرها في تظلمه الإداري.

وهكذا يتبين لنا بوضوح أن مضمون التظلم الإداري هو المعيار في تحديد القضاء المختص إقليميا بمعنى أنه يترتب عن التظلم الإداري أثر إيجابي فيما يخص القضاء المختص.

### المطلب الثاني: الضمانات القضائية على قرار عزل الموظف العام.

من بين الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العزل إلى جانب التظلم الإداري، نجد حقه في رفع الطعن القضائي، وبالتالي إذا لم تُحقق الضمانات الإدارية مقتضيات المشروعية التي تُمارسها الإدارة تُجاه الموظف العمومي في إصدار قرار العزل، فليس لهذا الأخير سوى اللجوء إلى وسيلة الطعن القضائي باعتبارها من الوسائل المتاحة لفرض الرقابة على عناصر قرار العزل، لذا تُمثل دعوى الإلغاء ضماناً قضائياً تُجاه الموظف العمومي لتكريس مبادئ العدالة والإنصاف و كفالة الحياد المطلوب بينه وبين الإدارة المستخدمة.

حيث لا يمكن تصور رفع دعوة التفسير بشأن قرار العزل، لأن هذا القرار لا يكتنفه الغموض أو التأويل، بل يعتبر قرار واضح في مضمونه، والمتمثل في إلغاء المركز القانوني للموظف.<sup>2</sup>

حيث نجد أن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 لم ينص على الطعن أمام الجهات القضائية، لكن وبالرجوع إلى الأحكام والقواعد العامة نجد أن التعديل الدستوري لسنة 2016 نص في المادة 161 على أنه: " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"، ومن

1 - خلوفي رشيد، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995، ص 70.

2 - بلغالم بلال، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مجلد 10، العدد 2، جامعة الجيلاني بونعامة، خميس مليانة (الجزائر)، سبتمبر 2019، ص 679.

هذا المنطلق يقتضي الأمر التعرض لشروط تحريك دعوى الإلغاء (الفقرة الأولى) و أسباب الطعن بالإلغاء (فرع ثاني).....

### الفرع الأول: شروط رفع دعوى الإلغاء

تُمثل دعوى الإلغاء تلك الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذوو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بالإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة<sup>1</sup>، و لإقامة الدعوى يجب مراعاة العديد من الشُّروط حتّى يتم قبولها أمام القضاء الإداري.

#### أولاً: شرط أن تكون دعوى الإلغاء منسبة على قرار إداري نهائي:

كشروط أساسي شكلي لقبول دعوى الإلغاء، لا بد أن يكون محل رفع دعوى الإلغاء منصب على قرار إداري نهائي وصادر عن سلطة إدارية مختصة و بإرادتها المنفردة، وذلك بقصد إحداث آثار قانونية عن طريق إنشاء أو تعديل أو إلغاء حقوق وواجبات قانونية، حيث أنه إذا لم يوجد قرار، فلا يمكن أن تكون هناك دعوى<sup>2</sup>، كما يشترط أن يكون القرار الإداري ذو طابع تنفيذي ويلحق أثر، فالأعمال التحضيرية الصادرة عن الإدارات العمومية قبل إصدار القرار كالآراء والاقتراحات فهي تخرج عن نطاق القرارات الإدارية، باعتبارها لا تتمتع بالطابع التنفيذي النهائي.

علاوة على ذلك استقر القضاء الإداري الجزائري أن يترتب على القرارات النهائية آثار تتمثل في الحقوق المكتسبة وقد جاء فيه: " أن منطوق هذا القرار النهائي أعطى للمستأنف عليه حقوقاً مكتسبة للفترة ما بين 2002/10/01، الى غاية 2003/12/31، أي ما يناسب خمسة عشر شهراً تؤدي إلى المنح له تعويضاً"<sup>3</sup>.

#### ثانياً: شرط الصفة والمصلحة:

**1- الصفة:** باعتبار أن دعوى الإلغاء دعوى قضائية فإنه لا يمكن قبول النظر والفصل من طرف جهة القضاء المختص بها إلا إذا توفرت في الموظف العمومي رافع الدعوى الذي صدر ضده قرار العزل، الصفة، والمصلحة، والأهلية طبقاً لمبدأ "لا دعوى بدون مصلحة وصفة قانونية".

<sup>1</sup> - بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 30.

<sup>2</sup> - C.A.A, Nancy, N°09NC01876, 06/01/2011, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre -Décembre, 2011, p 368.

<sup>3</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 044358، بتاريخ 2008/07/16، "قضية مديرية التربية لولاية غرداية، ضد السيد ب. أ"، (قرار غير منشور)، ص 39.

يقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، بالتالي تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق و حصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي<sup>1</sup>.

يمكن للموظف العمومي الحائز للصفة أن يقوم بالاستعانة بمحامي لتمثيله عن طريق وكالة خاصة.

فشرط الصفة يعتبر شرطا شكليا في رفع دعوى الإلغاء، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون إ م إ السالف الذكر على أنه " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة.." ولا بد من توفر هذا الشرط الأساسي وإذا تخلف فإن الدعوى ستكون مرفوضة شكلا<sup>2</sup>.

**2- المصلحة:** لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة حيث يقتضي أن يحوز صاحب الدعوى لمصلحة فردية ولا يكتفها أي غموض، حيث لا مصلحة فلا دعوى<sup>3</sup> و من ثم يعتبر شرط المصلحة شرطا أساسيا من شروط قبول الدعوى أمام جهات القضاء الإداري.

يتسم شرط المصلحة بعدة خصائص من أهمها:

- المصلحة شخصية ومباشرة: القرار الصادر من طرف الإدارة تُجاه الموظف العمومي لا بد أن يكون قد مس مركزه القانوني.
- المصلحة المحتملة: لا تشترط دعوى الإلغاء أن يستند رافعها إلى حق معتدى عليه وإنما يكفي أن تكون المصلحة محتملة، أي أن يكون الحق المعتدى عليه من المقدر له أن يتواجد، وهذا ما جسده المشرع حين نص في قانون إ م إ على أن: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له... مصلحة قائمة ومحتملة يقرها القانون"<sup>4</sup>

أخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المادة 64 و 65 من قانون إ م إ رقم 09-08، حيث يعد شرط الأهلية شرطا موضوعيا من بين شروط صحة الإجراءات فإذا انعدمت بالنسبة للخصوم أو ممثل الشخص الطبيعي والمعنوي، فإن ذلك سيعرض الدعوى للدفع بالبطلان، ونعني بها قدرة الشخص على مباشرة تصرفاته أمام القضاء<sup>5</sup>، تثبت للشخص منذ ولادته وتنتهي بموته طبقا لنص المادة 25 من القانون المدني<sup>6</sup> من ثم لا يمكن لأي شخص اللجوء إلى القضاء الإداري إلا إذا توافرت لديه الأهلية لرفع الدعوى.

<sup>1</sup> - شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص ص 271-272.

<sup>2</sup> - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، مرجع سابق، ص ص 258-259.

<sup>3</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1996، ص 483.

<sup>4</sup> - المادة 13 ، من القانون رقم 09-08.

<sup>5</sup> - خلوفي رشيد، مرجع سابق، ص 242.

<sup>6</sup> - أمر رقم 75-87، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78، مؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

و بالتالي يقصد بأهلية التقاضي للموظف، هو صلاحيته للقيام بأعمال الخصومة على النحو الذي يتطلبه القانون، أو ما يسمى بأهلية الأداء (أهلية التصرف).

### ثالثاً: شرط الميعاد في رفع دعوى الإلغاء.

لصحة الإجراءات في إقامة دعوى الإلغاء يشترط أن يتم الطعن في القرار خلال الأجل الساري المفعول والمحدد قانوناً، حيث أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع الدعوى أمام القضاء الإداري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري، بأربعة أشهر تسري على الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، حيث نص في هذا الصدد على أن: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"<sup>1</sup>، كما يسري نفس الأجل على مجلس الدولة حينما يفصل في الدعوى المعروضة عليه كدرجة أولى وأخيرة.<sup>2</sup>

يخضع شرط الميعاد إلى قاعدتين أساسيتين والمتمثلة في أنه يعد من النظام العام أي بإمكان القاضي أن يثيره من تلقاء نفسه، أو إثارته من طرف الخصوم.

يبدأ الميعاد من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو الإعلان عنه من طرف الإدارة، فإذا انقضى الميعاد السالف ذكره يتحصن قرار التسريح ولا يستطيع الموظف العمومي بأي حال من الأحوال أن يطعن بالإلغاء أمام جهات القضاء الإداري، باعتبار أن المشرع الجزائري قيد رفع دعوى الإلغاء بميعاد قدره 4 اربعة أشهر والتالي وحد آجال الطعن القضائي أمام جهات القضاء الإداري للمحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وهذا حفاظاً على استقرار الأوضاع الإدارية والقانونية، حيث يستوجب على الإدارة أن تُشرف على عملية التبليغ القانوني في مواجهة الموظف العمومي وإلا بطل إجراء التبليغ.

أما بالنسبة لحساب الميعاد في رفع الدعوى نميز بين حالتين، حالة وجود التظلم الإداري السابق على رفع الدعوى وحالة رفع الدعوى مباشرة أمام القضاء الإداري.

### 1- حساب ميعاد رفع دعوى الإلغاء في حالة التظلم الإداري المسبق:

جعل المشرع الجزائري في قانون إ م إ رقم 08-09، التظلم الإداري جوازي عند رفع الدعوى، وعدم إلزامه بشرط التظلم في إطار رفعه للدعوى ويحق للموظف أن يقدم تظلمه أمام الجهة التي قامت بإصدار قرار العزل في أجل 4 أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار.

1 - المادة 829، من القانون رقم 08-09.

2 - المادة 907، من القانون رقم 08-09.

لكن بالرجوع إلى نصّ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السابق الذكر فإنّ الطعن الإداري أمام الجهة مصدرة القرار يكون في أجل شهرين، و هو الأولى بالتطبيق وفقاً لقاعدة الخاص يقيد العام، ففي حالة استجابة الإدارة للتظلم فإن النزاع القائم بينهما ينتهي، أما إذا كان موقفها سلبياً ولم يرد على التظلم في أجل شهرين فيعتبر رفض ضمني، ويبدأ سريان تاريخ الطعن القضائي بانتهاء أجل الشهرين ( 2 ) التي منحت للإدارة للرد على الموظف، فضلاً عن ذلك قد ترفض الإدارة خلال أجل شهرين تظلم الموظف صراحة، مما يفسح المجال للموظف في أن يطعن بالإلغاء خلال شهرين من تاريخ تبليغ التظلم<sup>1</sup>.

## 2- حساب ميعاد دعوى الإلغاء في حالة رفع الدعوى مباشرة:

يمكن للموظف أن يرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري مباشرة بدون تقديم التظلم إلى الإدارة، حيث يبدأ سريان الميعاد من اليوم الموالي لإعلان قرار العزل، أي من تاريخ التبليغ الفردي أو الشخصي للموظف المعني أو من تاريخ إعلان القرار، أما فيما يتعلق بنهاية الميعاد فبإعمال حساب المدة تكون نهايته في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد<sup>2</sup>.

كما نصّ المشرع على تمديد ميعاد الطعن، من خلال عدة حالات تتمثل في: الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة، وحالة طلب المساعدة القضائية أو وفاة المدعى أو تغيير أهليته أو في حالة القوة القاهرة أو الحادث الفجائي، أو بسبب بعد المتقاضين عن الاقليم أو بسبب العطلة الرسمية، وبالتالي فإذا تحققت إحدى هذه الأسباب فإنه يجوز تمديد الميعاد<sup>3</sup>.

## رابعاً- شرط التظلم الإداري المسبق:

لقد سبق التطرق إلى أن التظلم الإداري أصبح جوازي حيث ترك المشرع الجزائري من خلال قانون إ م إ م 08-09 الحالي الحرية المطلقة للشخص، في أن يقدم تظلمه أو أن يلجأ إلى القضاء مباشرة، ويرجع السبب في عدم إلزامية التظلم الإداري للموظف العام يكمن في تخفيف العبء على الموظف أو المتقاضين، وتبسيط إجراءات دعوى الإلغاء التي يشكل التظلم أحد مظاهرها<sup>4</sup>.

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

2 - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم لنشر والتوزيع، عنابة(الجزائر)، 2009، ص 166.

3 - المادة 404 و 405، قانون رقم 08-09.

4 - بربار عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، الطبعة الأولى، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009 ، ص 432.

### الفرع الثاني: أسباب الطعن بالإلغاء لقرار عزل الموظف العام.

إذا أُصيب قرار العزل بعيب في أحد أركانه ومقوماته فيكون بذلك قسماً بعدم المشروعية، مما يعرضه للطعن بالإلغاء أمام القاضي الإداري، وتتمثل أوجه إلغاء القرار في:

#### أولاً: عيب عدم الاختصاص:

يعرف الإختصاص بأدّه الفُدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معين، و يعتبر عدم الإختصاص من العيوب التي تصيب القرارات الإدارية وذلك لإصدارها ممن لا ولاية له، أي عدم صلاحية الموظف قانوناً لإصدار القرار<sup>1</sup>.

لذلك تُعتبر قاعدة الاختصاص تطبيقاً لمبدأ تقسيم العمل الذي يتضمن إناطة عمل معين لدى موظف يتدلى بصلاحيته العمل المخول له، ولعيب الاختصاص صور تتمثل في:

**1- عدم الاختصاص الجسيم:** و يسمى أيضاً باغتصاب السلطة إذ يعتبر من أشد العيوب جسامة، حيث لا يمكن أن يكون العمل تصرفاً إدارياً لأن الشّخص الذي باشره ليست له أي صفة في مباشرة الوظيفة العمومية، أو بالأحرى اعتداء صلاحيات أحد موظفي السلطات الإدارية على اختصاص يعود في الاصل للسلطة التشريعية أو القضائية و العكس صحيح<sup>2</sup>.

ويظهر ذلك في قضية يونن بنك ضد محافظ بنك الجزائر، والذي تتلخص أحداثه في أن اختصاص بنك الجزائر هو من عمل المشرع و أن إصدار مجلس النقد والقرض قراراً تنظيمياً يضيف إلى البنك صلاحية سحب صفة الوسيط المعتمد للعمليات هي في الحقيقة من صلاحيات اللجنة المصرفية، مما يجعل هذا القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص الجسيم، فهو اعتداء على اختصاص السلطة التشريعية<sup>3</sup>.

**2- عيب عدم الاختصاص البسيط:** يعد عيب عدم الاختصاص البسيط، الأكثر شيوعاً حيث يقع هذا العيب داخل نطاق السلطة التنفيذية في حد ذاتها أي بين إدارتها وهيئاتها وموظفيها، وذلك نظراً لتشابه وتداخل الصلاحيات المخولة داخل الجهاز. يتخذ هذا العيب صورة عيب عدم الاختصاص الموضوعي، حينما يصدر القرار من طرف سلطة إدارية أو موظف عمومي لا يملك سلطة اتخاذ القرار، أو لا يدخل ضمن المواضيع والصلاحيات المناطة إليه.

حيث اتّجهت الغرفة الإدارية في هذا الصدد إلى أن: "القرار المطعون فيه الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر، متّخذ من طرف سلطة إدارية غير مختصة"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - أمجد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة، د س ن.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة د س ، ص 49.

<sup>3</sup> - قرار مجلس الدولة، 8 مايو 2000، "قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر"، مجلة مجلس الدولة، عدد 6، 2005، ص 75.

<sup>4</sup> - الغرفة الإدارية، جلسة 10 ديسمبر 1984، -المشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية دار هومة، الجزائر، 2006، ص ص 121-122.

كما يمكن أن يتخذ عيب عدم الاختصاص البسيط صورة عدم الاختصاص الزمني حينما يقتضي سلامة قرار التسريح أن يصدر من طرف موظف مختص يتمتع بالصلاحية القانونية وقت إصداره<sup>1</sup> مؤكداً لرقابة القاضي الإداري في عيب عدم الاختصاص الزمني اتجه مجلس الدولة الجزائري إلى: "إلغاء قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية وذلك لأن قرار العزل قد جاء مخالفاً لأحكام المادة 136 من المرسوم 85-59، باعتبار أن القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف قد صدر خلال فترة كان فيها المستأنف في عطلة مرضية...، لذا يعتبر قرار العزل المتخذ خلال عطلة شرعية مخالفاً للقانون<sup>2</sup>.

كما يتخذ عيب عدم الاختصاص البسيط حالة عدم الاختصاص المكاني، حيث يقتضي على رجل الإدارة أن يمارس صلاحيته وفقاً للدائرة المكانية للسلطة الإدارية<sup>3</sup>، بالتالي يخول الاختصاص في مساءلة الموظف على حسب المكان الذي ارتكب فيه الخطأ التأديبي.

### ثانياً: عيب الشكل و الإجراءات:

يكون قرار العزل معيباً بالشكل والإجراءات إذا لم تحترم فيه القواعد الشكلية والإجرائية المقررة في القوانين أو اللوائح لإصداره، لذا يستدعي ذلك اتخاذ كل التدابير اللازمة من طرف الإدارة لإصدار قرار العزل، و حيث يبحث القاضي الإداري ما إذا كان القرار يتطلب شكلاً معيماً أو لا، فإذا اكتشف عيب في الشكل والإجراءات، فإنه يلغيه نتيجة عدم احترام القواعد تلك القواعد في إصداره.

مما سبق التطرق إليه و بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 17-321 يتضح أنه نص صراحة من خلال المادة 11 على الزامية تعليل أو تسبيب قرار العزل عند اتخاذه ، وعليه فإنّ التسبيب يُعتبر من الشكليات الجوهرية المُقرّرة لمصلحة الموظف المتغيّب، فأى قصور في ذلك يعرض هذا القرار للإلغاء، بحيث ان ذكر أسباب القرار الإداري في صلبه يُتيح للأفراد ولأجهزة الرقابة الإدارية والقضائية بسط رقابتها على مشروعية القرارات الإدارية.

حيث يستوجب أن يتضمن القرار في طياته نوع الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف وتصنيفه<sup>4</sup>، تجسيداً لذلك ذهب مجلس الدولة الجزائري إلى أن: " قرار العزل المطعون فيه لم يبين نوع الخطأ المهني المرتكب...، وعليه تم قبول الاستئناف شكلاً وإلغاء قرار عزل المستأنف موضوعاً " <sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 516.

<sup>2</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، جلسة 2003/02/25، " قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف"، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص ص 166-167.

<sup>3</sup> - عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 121.

<sup>4</sup> - المادة 177، من الأمر رقم 03-06.

<sup>5</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 1138، بتاريخ 2010/10/23، " قضية ب.م، ضد والي ولاية تيزي وزو"، (قرار غير منشور).

كما ان تخلف اي اجراء من الإجراءات القانونية التي نص عليها المرسوم التنفيذي السالف الذكر لإصدار قرار العزل، خصوصا ما ورد في المواد 11 و 12 و 13 منه يصبح هذا القرار باطلا و من غير أثر، حيث جاء في المادة 15 من هذا المرسوم انه "يعد باطلا و عديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"

و من ذلك يتبين جليا ان اتباع الشكل و الاجراءات من مقتضيات المشروعية، باعتبار تخلفها يؤدي إلى إلغاء قرار العزل.

### ثالثا: عيب السبب.

هي تلك الدوافع سواء كانت قانونية أو واقعية التي يستند إليها القرار الإداري، وتدفع الإدارة على إصداره، ولكن سلطة الإدارة محدودة في اختيار الأسباب، وذلك لأن المشرع قام بتحديد<sup>1</sup>ها، فمن الضروري ان يتأسس قرار العزل على أسباب صحيحة و كافية، كما يتطلب ان يتضمن في طياته الحالة القانونية التي ارتكبها الموظف و التي استدعت توقيع هذا الجزاء من طرف الادارة.

و على ذلك يفرض القاضي الاداري رقابته على الوجود المادي للوقائع التي استندت اليها الادارة في ادانة الموظف العمومي.

فبالرجوع للأمر 03-06 و للمرسوم التنفيذي 17-321 السالفي الذكر نجد ان المشرع قد حدد السبب المباشر و الوحيد في توقيع عزل الموظف العام في وضعية إهمال المنصب و من دون عذر قانوني بحيث جعل منها أساس و مبرر لإقرار العزل بحيث لا يمكن تصور سببا آخر قد تتحجج الادارة لإقراره .

تبعا لذلك اتجه مجلس الدولة الجزائري على أنه: "بمن الثابت من الملف وأن المستأنف عليه قد أخبر مدير المؤسسة الاستشفائية بحادث العمل، وذلك بإرسال إليه تقريراً عن الحادث مسجل بالمؤسسة تحت رقم 849 نفس التاريخ، إلا أن المدير لم يقم بالتصريح بالحادث لدى صندوق الضمان الاجتماعي..، بل اعتبر المستأنف عليه في غياب غير مبرر و اتبع الإجراءات التأديبية لينتهي بقرار العزل...، لذا فقد أصاب قضاة الدرجة الأولى حينما قضوا بإعادة المستأنف عليه في منصب عمله، مما يتعين تأييد القرار المستأنف<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص ص 99-100.

<sup>2</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055901، بتاريخ 2010/04/08، " قضية المؤسسة الإستشفائية المختصة في الأمراض العقلية، ضد ق.ن"، (قرار غير منشور).

#### رابعاً: عيب محل قرار العزل:

يتحقق عيب محل قرار العزل عندما يتجه صاحب السلطة الادارية الى عدم احترام قواعد القانون في اصدار هذا القرار، سواء تضمن القيام بعمل يخالف النص القانوني، أو الامتناع عن عمل يحضره القانون، حيث تتجه الإدارة الى مخالفة هاته القواعد بشكل كلي أو جزئي مما يعرض هاته القرارات للإلغاء.

حيث صدر عن مجلس الدولة في قرارها رقم 7462 السالف الذكر بأن "قرار العزل المتخذ خلال عطلة شرعية، هو قرار مخالف للقانون بمقتضى المادة 136 من المرسوم 85-59..."<sup>1</sup>

لذلك يستشف أنه إذا حادت الإدارة عن الالتزام بالقواعد القانونية عند تطبيق قرار عزل الموظف العمومي، فإن قرارها مشوب بعدم المشروعية لعيب في جوهره مما يعرضه للإلغاء من طرف القاضي الإداري.

#### خامساً: عيب الانحراف في استعمال السلطة:

يقصد بعيب الإنحراف في استعمال السلطة، استخدام جهة إدارية سلطتها من أجل تحقيق غرض غير معترف به، أو غرض غير الذي منحها القانون لأجله تلك السلطة، كما عرفه عبد العزيز عبد المنعم خليفة على أنه: "العيب الذي يصيب الغاية التي استهدفها القرار الإداري، والغاية من القرار الإداري هي المصلحة العامة"<sup>2</sup>.

"وركن الغاية في القرار الإداري يتمثل في النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصدار القرار"<sup>3</sup>

ويتحقق عيب الإنحراف بالسلطة في حالة ما إذا حاد رجل الإدارة عن الهدف الذي ابتغاه القانون من إصدار القرار الإداري، و يأخذ عيب الإنحراف في استعمال السلطة عدة صور:

<sup>1</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، بتاريخ 2003/02/25، " قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 166.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2009 ص 23.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 204.

### 1- مجانية المصلحة العامة:

و هي ان القرار الإداري لا يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة و تأخذ هاته الصورة عدة اوضاع: كاستعمال السلطة بقصد الانتقام، أو استعمال السلطة لتحقيق غرض شخصي أو لغرض سياسي.

### 2- مجانية قاعدة تخصيص الأهداف:

بالإضافة الى كون القرار الإداري يهدف دائما لتحقيق المصلحة العامة، يهدف كذلك الى تحقيق ذات الهدف الذي حدده القانون. فقد يصدر صاحب السلطة قرارا يهدف من خلاله الى تحقيق المصلحة العامة لكن قد يكون معيبا لأنه قام بتحقيق غرض لا يدخل في اختصاصه.

### الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بالنظر في إلغاء قرار عزل الموظف العام.

تختلف الجهة الادارية المختصة بالنظر في الغاء قرار عزل الموظف العام باختلاف الجهة الادارية التي اصدرت هذا القرار ، فإن صدر من طرف سلطة إدارية لامركزية فتكون الجهة القضائية المختصة، المحاكم الادارية، و ان كان صدر من طرف سلطة مركزية فيؤول الاختصاص القضائي لمجلس الدولة.

### أولاً: المحاكم الإدارية:

يعود إختصاص المحاكم الادارية في النظر الى كافة المنازعات التي تثور في الاقليم التابع لها، حيث تختص لفحص الطعون بالإلغاء في قرارات العزل الصادرة عن السلطة الادارية اللامركزية و هذا ما أكدته المادة 800 من القانون ق إ م إ رقم 08- 09 حيث نصت على أن " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية ، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها " <sup>1</sup>.

كما حدد المشرع الاختصاص الإقليمي من خلال نص المادة 804 من ق إ م إ السالف الذكر حيث من اختصاصات المحاكم الإدارية المنازعات المتعلقة بالموظفين، أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التّعيين <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 800 ، من القانون رقم 08- 09.

<sup>2</sup> - المادة 4/804 ، من القانون رقم 08- 09 .

و تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف، حيث كرس المشرع مبدأ التقاضي على درجتين من خلال المادة 2 من القانون رقم 02-98<sup>1</sup>

و يكمن اختصاصها النوعي بالفصل في :

• دعاوي إلغاء القرار الإداري والدعاوي التفسيرية ودعاوي فحص مشروعية القرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

• دعاوي القضاء الكامل.

• القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة

بالرجوع لنص المادة 800 من قانون ق إ م إ رقم 09-08 السالفة الذكر نجد أنها استثنت المؤسسات ذات الطابع المهني و العلمي و الثقافي و التكنولوجي، مما يفسح المجال أمام القاضي الإداري الى الاجتهاد في مدى اختصاص القضاء الإداري بالفصل في هذه المنازعات.

### ثانيا: مجلس الدولة:

نص المشرع الجزائري من خلال المادة 901 من القانون 09-08 على أنه: " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء..في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية "

كما جاء في القانون العضوي رقم 01-98، المتضمن اختصاص مجلس الدولة، المعدل بموجب القانون العضوي رقم 13-11 المؤرخ في 26 يوليو 2011، على الجهة القضائية المختصة بالفصل في القرارات الصادرة عن الهيئات الادارية المركزية ، وفقا لنص المادة 9 منه على:

يفصل مجلس الدولة ابتدائياً ونهائياً في:

- الطُّعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التَّنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية والمركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية.

<sup>1</sup> - المادة 2، من القانون رقم 02-98، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، عدد 37، بتاريخ 1 جوان 1998.

الطُّعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة<sup>1</sup>.

حيث حل مجلس الدولة محل الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بموجب المادة 152 من التعديل الدستوري لسنة 1996، " يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية تضمن المحكمة الإدارية ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام القانون"<sup>2</sup>.

كما نصّت المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01 السالفة الذكر، المعدّلة والمتممة بالقانون العضوي رقم 11-13<sup>3</sup> على أنّه: " يفصل مجلس الدولة ابتدائياً ونهائياً بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ".

تجدر الإشارة الى اختصاص مجلس الدولة كأول درجة و آخر درجة يقتصر على دعاوى الالغاء دون التعويض، بحيث ان هاته الاخيرة من اختصاص القضاء الكامل، ترفع أمام المحاكم الادارية.

كما يختص مجلس الدولة بالاستئناف في أحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية في جميع الحالات و ذلك تأسيساً على نص المادة 10 من القانون رقم 98-01 السالف الذكر، التي نصت " :.. أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف، أمام مجلس الدولة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>4</sup>. و التي أكدتها كذلك المادة 902 من القانون 09-09 السالف الذكر.

مما سبق تجدر الإشارة ان للموظف الذي صدر في غير صالحه قرار المحكمة الادارية، أن يلجأ بالاستئناف أمام مجلس الدولة، للمطالبة بإلغاء قرار العزل.

كما يختص مجلس الدولة كجهة نقض، حيث أقرت المادة 11 من القانون العضوي 11-13 انه يختص مجلس الدولة بالنظر في الطُّعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية، و في الطُّعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة، و هو ما جاءت به المادة 903 من القانون 08-09، ضد الأحكام الصادرة نهائياً عن

<sup>1</sup> - المادة 9، من القانون رقم 98-01، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، بتاريخ 01 جوان 1998.

<sup>2</sup> - المادة 152، مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر، رقم 76، مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

<sup>3</sup> - المادة 9، المادة 10، من القانون العضوي رقم 11-13، المؤرخ في 26 جويلية 2011، المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 98-01، مؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر، عدد 43، بتاريخ 3 أوت 2011.

<sup>4</sup> - المادة 10، القانون 98-01.

المحاكم الإدارية ومجلس المحاسبة والقرارات الصادرة عن بعض الجهات المتخصصة المفتوح ضدها الطعن بالنقض أمامه بموجب نصوص خاصة.

أما فيما يخص القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء التأديبية ووفقا لإجتهادات مجلس الدولة، أنها تكتسي طابعا قضائيا إذ وبهذه الصفة لا يمكن الطعن فيها بالبطلان وإنما الطعن بالنقض<sup>1</sup>، في حين أن القرارات الصادرة عن مجلس الدولة كجهة عليا للقضاء الإداري ووجهة الاستئناف الوحيدة المقومة لأعمال جميع المحاكم الإدارية موضوعاً وقانوناً تكتسي طابع نهائي مطلق لا يجوز الطعن فيها عن طريق النقض، لأنه من المقرر قانوناً أن الطعن في القرار بالنقض يكون أمام جهة قضائية تعلو الجهة التي أصدرته، لذلك يمكن الطعن أمامه بطريق التماس إعادة النظر، أو إعتراض الغير الخارج عن الخصومة، أو بتصحيح خطأ مادي...<sup>2</sup>.

نستنتج مما سبق أن مجلس الدولة هو تلك الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري الجزائري، يقابله في النظام القضائي العادي المحكمة العليا، حيث أن النظام القضائي الجزائري قد بني على الازدواجية القضائية التي كرسها دستور سنة 1996 من خلال المادة 152 السالفة الذكر.

#### الفرع الرابع: إجراءات رفع دعوى إلغاء قرار العزل.

تتميز دعوى الإلغاء بإجراءات خاصة بحيث تتسم بالبساطة و قلة التكاليف و شبه السرية، حيث جاء في المادة 815 من القانون<sup>3</sup> إم إم رقم 08-09، لا تنعقد الخصومة بين الأطراف في دعوى الإلغاء<sup>3</sup>، إلا بإيداع عريضة موقعة من طرف محام لدى كتابة الضبط، بالجهة القضائية المختصة، سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، تودع العريضة مع نسخة منها بملف القضية، على أن تُعفى كُُل من الدولة والأشخاص المعنوية المتمثلة في الدولة أو الولاية، أو البلدية، أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية من التمثيل الوجوبي بمحام<sup>4</sup>.

تشتمل عريضة افتتاح الدعوى على البيانات الشكلية والموضوعية الواجب توافرها كتبيان أسماء الأطراف أي الموظف العمومي والجهة الإدارية مصدرة قرار العزل محل الطعن، وبيان موقف كُُل من الإدارة والموظف، والوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس

<sup>1</sup> - بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، العدد 4، سنة 2016، ص 355.

<sup>2</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 007304، بتاريخ 2002/09/23، المشار إليه لدى، بعلي محمد الصغير، مجلس الدولة مرجع سابق، ص 166.

<sup>3</sup> - المادة 815 من القانون 08-09.

<sup>4</sup> - المادة 827 من القانون 08-09.

الدعوى<sup>1</sup>. كما يجوز للمدعي تصحيح العريضة، وذلك بإيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع الدعوى<sup>2</sup>، و يمكن أن يرفق الخُصوم مستندات تدعيها لعرائضهم ومذكراتهم، بعد إعداد جرد مفصل عنها، حيث يؤشر أمين الضبط على الجرد<sup>3</sup>. كما يجب أن يرفق مع العريضة تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه، ما لم يوجد مانع مبرر، فإذا ثبت أن هذا المانع كان بسبب إمتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة ويستخلص النتائج القانونية المترتبة عن هذا الامتناع<sup>4</sup>، بعد ذلك تفيد العريضة بسجل خاص لدى أمانة ضبط المحكمة الادارية<sup>5</sup>.

بعد ذلك يتم التبليغ الرسمي لعريضة افتتاح الدعوى عن طريق محضر قضائي، ويتم تبليغ المذكرات ومذكرات الرد مع الوثائق المرفقة بها إلى الخُصوم عن طريق أمانة الضبط تحت إشراف القاضي المقرر<sup>6</sup>، للقاضي الإداري خلال مرحلة التحقيق أن يطلب من الإدارة ويأمرها بتقديم المستندات التي يراها لازمة للتحقيق في القضية<sup>7</sup>.

تبلغ كل الاجراءات و تدابير التحقيق إلى الخُصوم برسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق محضر قضائي عند الاقتضاء، ويتم أيضاً تبليغ طلبات التسوية والإعذارات و أوامر الاختتام وتاريخ الجلسة بنفس الأشكال<sup>8</sup>.

يخطر جميع الخُصوم بتاريخ الجلسة من طرف أمانة الضبط عشرة أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة وفي حالة الاستعجال يجوز تقليص هذا الأجل إلى يومين بأمر من رئيس تشكيلة الحكم<sup>9</sup>.

مما سبق يتضح أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال مخالفة القواعد الإجرائية التي تضمنها قانون إ م إ لأن مخالفتها ستؤدي إلى عدم قبول الدعوى.

### الفرع الخامس: النتائج المترتبة على صدور حكم إلغاء قرار العزل:

يختلف الحكم الصادر عن الجهة القضائية الإدارية بحسب ما تضمنته طلبات الخُصوم في الدعوى المعروضة على القاضي الإداري،

1 - المادة 816 ، من القانون رقم 09-08.

2 - المادة 817 ، من القانون رقم 09-08.

3 - المادة 820 ، من القانون رقم 09-08.

4 - المادة 819، من القانون رقم 09-08.

5 - المادة 823 ، من القانون رقم 09-08.

6 - المادة 838 ، من القانون رقم 09-08.

7 - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 131

8 - المادة 840 ، من القانون رقم 09-08.

9 - المادة 876 ، من القانون رقم 09-08.

لا يمكن للقاضي الإداري أن يفصل في دعوى الإلغاء، إلا بتوافر الشدروط الشكلية المقررة قانوناً للفصل في الدعوى، بالتالي إذا تخلف شرط من الشدروط الشكلية، فإن القاضي الإداري يتجه مباشرة إلى رفض الدعوى شكلاً دون أن يتطرق لموضوعها، أما بالنسبة لرفض الدعوى من ناحية الموضوع، فلا بد للقاضي الإداري أن يتجه إلى تحديد الأوجه التي استند إليها في رفضه للدعوى، أي حالات عدم التأسيس القانوني في طلبات المدعي ودفعه، لكن إذا قبل الدفوع الشكلية و الموضوعية فإن القاضي يقضي بإلغاء قرار العزل ويعدم هذا القرار الإداري وكأنه لم يكن وتزول آثاره، ويكون لهذا الحكم الصادر بإلغاء القرار الحجية المطلقة على الكافة<sup>1</sup>، كما يلزم الإدارة بإدماج الموظف العمومي المعني بحكم الإلغاء في رتبته ودرجته الأصلية.

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

لطلب وقف تنفيذ قرار عزل الموظف، يقتضي تقديم طلبات بذلك بموجب عريضة مستقلة، إما أمام قاضي الموضوع الذي قدم أمامه الطعن بالإلغاء، أو تُقدم العريضة أمام قاضي الاستعجال الذي يختص بوقف تنفيذ القرار إذا توافرت أحوال الاستعجال<sup>2</sup>.

و عليه تجدر الإشارة إلى القول أن على الإدارة بعد صدور حكم إلغاء قرار عزل الموظف العام تلتزم و تُبأشر بإلغاء قرار التسريح الذي أصدرته تجاه الموظف العمومي و تُدمج في منصبه الأصلي، و يترتب على هذا الالتزام إزالة الآثار المترتبة على القرار الملغي و هدم الأعمال القانونية التي اعتمدها عليه<sup>3</sup>، كما قد يترتب عن تنفيذ حكم الإلغاء تعويض الموظف العمومي وهذا يقتضي جبر الأضرار التي تسببت به الإدارة نظير قرار العزل الذي صدر عنها.

<sup>1</sup> - بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 286.

<sup>2</sup> - المواد 919، 912، 834، 833، قانون 09-08.

<sup>3</sup> - شرون حسينة، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص ص 35-36.

## خلاصة الفصل الثاني:

يعد قرار عزل الموظف العمومي واحدا من تلك القرارات الإدارية الخطيرة لما يترتب عنها من إنهاء للعلاقة و الرابطة التي تحكم الموظف بالإدارة .

ولكون إجراء العزل إجراء إداري يتخذ دون إتباع الضمانات التأديبية، أقر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجموعة من الضمانات لتمكين الموظف العام من مواجهة قرار العزل، تمثلت في ضمانات تسبق صدور القرار وأثنائه، حيث حصر المشرع السبب الذي تلجأ من خلاله الإدارة إلى اتخاذ إجراء العزل، في إهمال المنصب دون غيره وبين الشروط التي تتحقق من خلالها هاته الوضعية، كما ألزم السلطة المختصة و التي لها صلاحيات التعيين بإتباع إجراء الإعذار كإجراء سابق على اتخاذ قرار العزل و حسب الكيفيات و الشروط التي أقرها المرسوم السالف الذكر، ليتمكن الموظف المتغيب من تبرير غيابه أو الالتحاق بمنصب عمله قبل فوات الأجل.

ليكون قرار العزل صحيحا، خصه المشرع الجزائي كذلك بضوابط أساسية كضمانة جوهرية حيث تكفل حق الموظف في مسائلة عادلة، أين أشترط أن يصدر القرار من سلطة التي لها صلاحيات التعيين، كما ألزمها بتسبب قرارها لضمان المصلحة الخاصة للموظف و المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة.

كما جعل المشرع من تبليغ قرار العزل للموظف و بكل الطرق القانونية كضمانة أساسية ليحاط هذا الأخير علما به كونه قرارا فرديا، و ليسمح له عند اللجوء إلى الضمانات اللاحقة أثناء مخاصمة القرار من حساب بدء ميعادها.

زيادة على الضمانات السابقة و المعاصرة لإصدار قرار العزل، اقر المشرع كذلك ضمانات لاحقة لصدوره تعد صمام أمان للتأكد من سلامة هذا القرار بحيث تقوم الإدارة بمراجعة، قراراتها بناء على تظلم الموظف المعني بالقرار في حين انه إذا لم تحقق الضمانات الإدارية مقتضيات المشروعية في ممارسة الإدارة في مواجهة الموظف عند إصدار قرار العزل كفل القانون لهذا الأخير اللجوء إلى وسيلة الطعن القضائي لفرض رقابة القضاء الإداري على عناصر قرار العزل من خلال دعوى الإلغاء تكريسا لمبدأ سيادة القانون و مبادئ العدالة.

إلا انه و رغم هاته الضمانات و بالنظر لخطورة الآثار المترتبة عن قرار العزل بسبب إهمال المنصب، هناك ضمانات تستوجب إعادة النظر خصوصا عند إقرار العزل دون الرجوع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما أن ضمانة المخاصمة القضائية لقرار العزل لم يتم الإشارة إليها في المرسوم السالف الذكر مما استوجب الرجوع إلى الأحكام العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية و الأجل الواجب إتباعها للطعن في قرار العزل و هذا ما يستدعي تدارك ذلك في نص المرسوم بإقرار ذلك.

خاتمة

حرص المشرع الجزائري على ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اظطراد وذلك بتحديد مدة و مواعيد العمل في المؤسسات العمومية، فضلا عن تنظيم حالات العطل والغيابات المبررة قانونا.

و عليه اعتبر كل انقطاع عن العمل أو غياب غير مبرر بمثابة خطأ مهني يعرض صاحبه للمساءلة و حسب الحالة، وذلك إما بالجمع بين عقوبتي الخصم من الراتب و إحدى العقوبات التأديبية أو بتوقيع العزل عليه بسبب إهمال المنصب، حيث يترتب على توقيع عقوبة العزل انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي فقدان الصفة المهنية التي يكتسبها الموظف المعاقب، فضلا على حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، و عليه ونظرا لقساوة وخطورة الآثار المترتبة عن هذا الإجراء التي ستؤثر و تضر بالمركز القانوني للموظف، ألزم المشرع الإدارة قبل اتخاذ قرارها إتباع جملة من الضوابط و المقترحات المحددة قانونا و التي تعتبر كضمانات هامة بالنسبة للموظف وذلك لتفادي تعسف الإدارة في استعمال سلطتها ، مبينة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتضمن كفايات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب التي كانت محل دراستنا من خلال هذا البحث.

و لقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها:

1. بالرغم من اعتبار المرسوم التنفيذي رقم 17-321 العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري، إلا انه بالرجوع للنصوص القانونية في تكيف العزل، نجد أساسه القانوني يكمن في السبب و هو إهمال المنصب الذي يعد خطأ مهنيا في عدم الالتحاق بمنصب العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، و منه فإن العزل إجراء إداري تأديبي.

2. لم يصنف القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 17-321، وضعية إهمال المنصب المترتبة عن الغياب عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية و دون مبرر مقبول قانونا، ضمن الأخطاء المهنية، إلا أن ذلك لا يمنع من إعتبارها خطأ مهنيا بالنظر لما يشكله إهمال المنصب من إخلال بالواجبات الأساسية للموظف.

3. حصر المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سبب العزل في إهمال المنصب، حيث يعد هذا السبب ضمان أساسية للموظف و عليه لا يمكن للإدارة أن تتحجج بسبب آخر لتوقيع العزل، و ذلك تكريسا لمبدأ سيادة القانون وتجسيدها لقاعدة التوازن المطلوب في ضمان مصلحة الموظف والإدارة معا.

4. كما أوضح المرسوم التنفيذي رقم 17-321 حالات المبرر المقبول لانتفاء وضعية إهمال المنصب وذلك على سبيل المثال لا الحصر، فقد تتحقق حالات أخرى ويكون بذلك للإدارة سلطة تقديرية لتحديد جديتها.

5. تقيد المشرع الإدارة بضرورة الالتزام بإجراء الإعذار كضمانة هامة بالنسبة للموظف قبل توقيع العزل عليه وذلك بعد معاينة غيابه حسب الكيفيات التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 17-321، وتبليغه شخصيا عن طريق الرسالة المتضمنة الإعذار، ذلك ليحاط الموظف علما بالعواقب والإجراءات التي يتعرض لها في حالة عدم التحاقه بمنصب عمله.

6. لم يحدد المرسوم الأثر المترتب عن عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين و إرساله للمبرر المقبول وكذلك بالنسبة للإحالة من المادة 12 إلى المادة 5 بدل الإحالة إلى المادة 6

7. حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الجهة الإدارية المختصة بتوقيع العزل حيث منح للسلطة التي لها صلاحية التعيين، سلطة إصدار قرار العزل ودون تقيدها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع حرمان الموظف المتخلي من التمتع بالضمانات التأديبية في حين نجده قد نص على انه في حالة إلغاء قرار العزل يتم إعادة إدماج الموظف بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما يخل بقاعدة توازي الأشكال و يستدعي مراجعة ذلك و فسخ المجال لرأي هاته اللجان تحقيقا للعدالة و تجنبنا لتسلط الإدارة.

8. أصاب المشرع الجزائري من خلال المرسوم السالف الذكر حينما ألزم الإدارة بتسبيب قرارها، حيث أن القاعدة العامة في نظرية القرارات الإدارية لا تلزم الإدارة بالتسبيب و ذلك لكي تتجلى أهمية التسبيب في الكشف على مدى اتفاق الإدارة مع الحالة القانونية والواقعية التي استمد منها قرار العزل سببه، وكذا السماح للقضاء الإداري من ممارسة رقابته على مدى مشروعية هاته القرارات وتسهيلا على الموظف المعزول من الدفاع عن حقوقه.

9. منح المشرع للموظف إمكانية اللجوء إلى التظلم الإداري أمام السلطة التي أصدرت والتي لها صلاحية التعيين، حيث يعد التظلم إجراء سابق على اللجوء للقضاء ويوفر عليه الجهد والمال ويخفف على القضاء المنازعات التي تتطلب إجراءات طويلة معقدة.

و عليه فإن تقديم التظلم للسلطة التي أصدرت قرار العزل و التي هي على علم مسبق بالآثار الخطيرة التي ستتجر عن هذا القرار من قطع للعلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف مع عدم إمكانية توظيفه من جديد ، يجرده من الفائدة المرجوة منه، فمن غير المعقول أن يكون التظلم لدى السلطة مصدرة القرار وكان من الواجب أن يكون أمام السلطة التي تعلوها أو أمام لجان الطعن لضمان الحيطة والعدالة في مراجعة هذا القرار.

10. على عكس قاعدة النفاذ الفوري للقرارات الإدارية بمجرد صدورها، منح المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321، أجل 8 (ثمانية) أيام للتبليغ الشخصي لقرار العزل و كذلك مدة شهرين من صدور القرار بعدم شغل المنصب المالي للموظف المعزول، و هي نفس المدة التي يستفيد منها هذا الأخير لتبرير غيابه أو توجيه تظلمه من قرار العزل.

11. لم ينص المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على الطعن القضائي و الذي يعتبر من أهم الضمانات اللاحقة على صدور قرار العزل من أجل تحقيق التوازن المطلوب بين مصلحة الدارة و الموظف من خلال مراقبة مدى مشروعية هذا القرار.

12. يترتب على توقيع العزل انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وبالتالي فقدان صفته المهنية، فضلا عن حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية خلافا لما قرره المشرع للموظف المتربص حيث يمنع من التوظيف بصفة مؤقتة (03 سنوات) فحين يمنع الموظف بصفة نهائية مما يعد إعداما لحياته الوظيفية، لذلك كان من الضروري إعادة النظر بهذا الخصوص وجعل المنع مؤقتا تكريسا لمبدأ المساواة والحق في التوظيف.

بناء على ما تم التطرق إليه من خلال هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها يمكن تقديم بعض التوصيات والاقتراحات:

1. إعادة النظر في الوضعية القانونية لإجراء العزل بصفة واضحة تزيل الغموض التي يكتنفه بخصوص تكييفه

2. إدراج وضعية إهمال المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة.

3. إلزام الإدارة التي لها صلاحية التعيين بالرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل إقرار إجراء العزل و ذلك بإعطائها الحق بالنظر في عقوبة العزل باعتبارها عقوبة جسيمة لها بالغ الأثر.

4. إعادة صياغة المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بالإحالة منها على المادة 6.

5. إقرار توجيه التظلم الإداري كوسيلة من وسائل التسوية الودية بين الموظف المعزول و الإدارة إلى سلطة تعلو السلطة الإدارية التي أصدرته، أو أمام لجان الطعن وذلك لكي لا تكون السلطة التي تصدره هي الخصم و الحكم في آن واحد وضمانا للحيدة و العدالة في مراجعة قرار العزل.

6. مراجعة إمكانية إيقاف تنفيذ قرار العزل خلال مدة التظلم إلى غاية البت في هذا الأخير، مع تقليص مدة التظلم بما يتناسب واستمرارية المرفق العام ومصلحة الموظف.

7. ضرورة النص صراحة على إمكانية الطعن القضائي في قرار العزل و تنظيم شروطه و إجراءاته، باعتباره من أهم الضمانات التي تكفل حق الموظف في مواجهة قرار العزل

8. مراجعة حالة الإقصاء النهائي للموظف العمومي الذي صدر في حقه قرار العزل وذلك بتحديد مدة الإقصاء لتكون من 4 إلى 5 سنوات، كما هو معمول به بالنسبة للموظف المتربص (إقصائه لمدة 3 سنوات) و ذلك لأن العمل حق دستوري مكفول وكذلك إعمالا بمبدأ توازي الأشكال.

# المصادر والمراجع

أولاً: القواميس والمعاجم

1. أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب الجزء العاشر، الطبعة السادسة، مزيدة محققة، دار صادر بيروت، لبنان، 2008.
2. الكتاني عبد الحق، معجم اللغة العربية، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب (الدار البيضاء)، المغرب، سنة 2012-2013.
3. Daniel Reig, dictionnaire, arabe -Français, ASSABIL ALWASIT, collection MARS Editions, Larousse ,PARIS, 1987.
4. Le petit LAROUSSE illustré , Librairie Larousse ,PARIS 1991.

ثانياً: قائمة المصادر

1. مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07/12/1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، ج ر، العدد 76، الصادر بتاريخ 08/12/1996.
2. قانون رقم 01-16، المؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14، الصادر بتاريخ 07/03/2016.
3. قانون عضوي رقم 01-98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، بتاريخ 01 جوان 1998.
4. القانون العضوي رقم 11-13، المؤرخ في 26 جويلية 2011، المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 01-98، مؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر عدد 43، بتاريخ 3 أوت 2011.
5. الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 بتاريخ 08 جوان 1966.
6. أمر رقم 75-87، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78، مؤرخة في 30 سبتمبر 175.
7. قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08/08/1978.
8. القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983.
9. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25/04/1990.
10. قانون رقم 91-27، مؤرخ في 21/12/1991، يعدل و يتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 68، الصادرة بتاريخ 25/12/1991.
11. القانون رقم 98-02، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، عدد 37، بتاريخ 1 جوان 1998.
12. الأمر-06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الساسي للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.
13. القانون رقم 07-05، المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل و يتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد 31، الصادرة بتاريخ 13 ماي 2007.
14. قانون 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.
15. قانون رقم 16-15، المؤرخ في 31/12/2016، يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31/12/2016.
16. قانون الالتزامات والعقود المغربية، ظهير 12 أغسطس 1913، صيغة محينة بتاريخ 18/02/2016.

17. Loi 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaire à la fonction publique de l'Etat Journal officiel, , no 10 du 12-01-1984
18. مرسوم 66-151، مؤرخ في 02 يونيو 1966، يحدد الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج ر، العدد 46، بتاريخ 1966/06/03.
19. مرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.
20. مرسوم رقم 88-131، المؤرخ في 04/07/1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر، العدد 27، بتاريخ 1988/07/06.
21. مرسوم رئاسي رقم 15-247، مؤرخ في 16/09/2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر، العدد 50، الصادرة بتاريخ 20/09/2015.
22. المرسوم التنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16/02/1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج.ر، عدد 11، بتاريخ 17/02/1993.
23. المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66 الصادر في 12/12/2017.
24. المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02/11/2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12/12/2017.
25. تعليمية رقم 267، مؤرخة في 19 ماي 2015، صادرة من وزارة الداخلية، تنظم كيفية تطبيق أحكام المادتين 174 و 175 من الامر 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.
26. منشور رقم 164، مؤرخ في 01/06/1999، يتعلق بالإحالة على الإستيداع، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.
27. voir circulaire No 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 .
28. برقية رقم 087975، مؤرخة في 08 جويلية 2008، صادرة من المديرية العامة للمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية.
29. مراسلة رقم 672، مؤرخة في 01 جويلية 2007، تتعلق بكيفية تطبيق المنشور رقم 1024، المؤرخ في 21 سبتمبر 1993، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية موجهة إلى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبية.
30. مراسلة رقم 255، صادرة بتاريخ 19 مارس 2014، متعلقة بكيفية إعدار الموظفين الذين هم في وضعية إهمال المنصب، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، موجهة إلى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى .
31. مراسلة رقم 893، مؤرخة في 13/10/2015، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، موجهة إلى مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي.
32. قرار المجلس الأعلى (دون رقم)، مؤرخ في 14/03/1975، قضية (م ع م) ضد والي ولاية سطيف، نشرة القضاة العدد 1، 1978، ص 46، مقتبس عن: سايس جمال الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، منشورات كلينك الجزائر الطبعة أولى، 2013.
33. قرار رقم 42898، المؤرخ في 01/02/1986، الصادر عن المجلس الأعلى، المجلة القضائية، العدد 03، سنة 1990، مقتبس عن: سايس جمال، الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، منشورات كلينك الجزائر، الطبعة أولى، 2013.
34. قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، جلسة 25/02/2003 قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 الجزائر، 2004

35. قرار رقم 10847، صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2004/06/15، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، سنة 2004، ص 147. مقتبس عن سايس جمال، الإجتهد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الثاني.
36. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية رقم 7462، صادر بتاريخ 2003/02/25، مجلة مجلس الدولة العدد 5، مقتبس عن بوضياف عمار.
37. قرار رقم 71192 المؤرخ في 1990/07/28، الصادر عن المحكمة العليا، المجلة القضائية العدد 3، سنة 1992.
38. قرار مجلس الدولة، 8 مايو 2000، "قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر" مجلة مجلس الدولة، عدد 6، 2005.
39. قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 1138، بتاريخ 2010/10/23 " قضية ب.م، ضد والي ولاية تيزي وزو"، (قرار غير منشور).
40. قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055901، بتاريخ 2010/04/08 " قضية المؤسسة الإستشفائية المختصة في الأمراض العقلية، ضد ق.ن"، (قرار غير منشور).
41. قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، بتاريخ 2003/02/25 " قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004.
42. حكم في قضية رقم 02932 /17، ( فهرس رقم 18/00013)، صادر عن المحكمة الإدارية الجزائر، الغرفة الثانية، بتاريخ 2018/01/03، قضية السيد (ع م ا) ضد المركز الثقافي الإسلامي.
43. حكم الغرفة التجارية للمحكمة العليا، بتاريخ 11 جوان 1990، الملف رقم 65920 مجلة قضائية، عدد 2، لسنة 1991.
44. قرار المحكمة العليا، 1981/07/01، المجلة القضائية، 1982، عدد خاص.
45. قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 007304، بتاريخ 2002/09/23، المشار إليه لدى، بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2004.
46. ملف رقم 011429، قضية م حسان ضد القطاع الصحي بالبلدية، صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة، بتاريخ 2003/09/16، (غير منشور).
47. ملف رقم 001188، قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد اية و ن د، صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة، بتاريخ 2001/03/12، غير منشور.
48. C.A.A(Cour administrative d'appel), Nancy, N°09NC01876, 06/01/2011, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre -Décembre, 2011, p 368.
49. قرار المجلس الأعلى رقم (66471)، مؤرخ في 1989/2/11، قضية (م ش) بلدية بئر عابد، و من معه ضد (خ،ع)، المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1991.
50. قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 6919، بتاريخ 2003/03/18، "قضية رئيس بلدية تيارت، ضد ب.ز"، (قرار غير منشور).
51. قرار مجلس الدولة رقم 5587، قضية رقم 588، قضية وزير المالية ضد (م ف) بتاريخ 27 ماي 2002، مجلة مجلس الدولة، العدد 5.
- ثالثا: قائمة المراجع باللغة العربية**
1. محمد الكبشور، نظام التعاقد ونظريتنا القوة القاهرة والظروف الطارئة، دراسة مقارنة مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، المغرب، د س.
2. السعدي محمد صبري، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزام، دار الهدى، الجزائر، طبعة 2004، الجزء الأول.
3. القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، (الجزء الأول)، علاقات العمل الفردية، (د م ج)، د ط، بن عكنون، الجزائر، 1984.

4. بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط ،سنة2012،الجزائر.
5. بن شيخ آث ملويا لحسين، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة،الجزائر، الطبعة 2009.
6. بوحميده عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم، عمل و اختصاص، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2014.
7. بو عمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية فقهية وقضائية، دارالهدى،الجزائر،2011.
8. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2015.
9. بوضياف عمار، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني (الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2013.
10. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2009.
11. الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.
12. كنعان نواف، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الأولى، 2003.
13. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، (دم ج)، الطبعة 2010.
14. محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2004.
15. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، د.س.ن.
16. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري منشأة المعارف بالإسكندرية، 2009.
17. عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
18. عوابدي عمار، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982.
19. عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
20. بربار عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، الطبعة الأولى، منشورات بغدادي،الجزائر 2009 .
1. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2003.
21. زمور كمال، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014.
22. حباني رشيد ، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

23. محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر و التوزيع عنابة، 2004.
24. أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
25. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
26. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
27. زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
28. شطارة مصطفى، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون التونسي والجزائري، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 1974.
29. محمد الزين، النظرية العامة للإلتزام، الطبعة الثانية، تونس، 1997.
30. ديب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، موفم للنشر، الطبعة 3، سنة 2012.
31. ماحيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وخالد بيوض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1983.
32. الشتيوي سعد، المسألة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة 2008.
33. خلوفي رشيد، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995.
34. شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
35. بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم لنشر والتوزيع عنابة(الجزائر)، 2009.
36. أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
37. لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر 2006.
38. زهدي يكن، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر، صيدا بيروت، لبنان، 1982.

### Les Ouvrages

39. ESSAID Taib, **Droit de la fonction publique**, Houma, Alger, 2003.
40. Emmanuel AUBIN, **Droit de la fonction publique** , 4eme édition Gualino , Lextenso, 2010.

### رابعاً: الأطروحات العلمية :

1. سهل يحيى قاسم علي ، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة " ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2005
2. الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة تلمسان ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2015-2016.

3. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016.
4. خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
5. يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2005.
6. بدري مباركة، الجانب الإجرائي للنظام التأديبي في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليايس بسيدي بلعباس (الجزائر)، 2010-2011.
7. بوالشعير سعيد، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، سنة 1976.
8. بودربالة أمجد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة البليدة 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2014-2015.
9. بوحميده 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.
10. تدرانت 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.
11. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2011.
12. وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري دراسة حالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011.
13. أطال فرحات و القرشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب مذكرة مقدمة لإستكمال نيل شهادة الماستر في القانون، جامعة أمجد بوقرة بومرداس (الجزائر)، سنة 2017-2018.
14. جدي نسيم، القوة القاهرة في القانون المدني الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 2005-2008.
15. عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة في الأردن والكويت رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط سنة، 2012.

#### خامسا: المقالات العلمية:

1. بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة مولاي الطاه، العدد الثاني، سعيدة، الجزائر، ديسمبر 2014.

2. مباركة بدري، ضمانات تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 10، مجلة فصلية، تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2010.
3. بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، السنة 2020.
4. شرون حسينة، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
5. بلغانم بلال، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، مجلد 10، العدد 02 سبتمبر 2019.
6. بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية العدد 4، سنة 2016 .
7. 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 .
1. نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، 2013.
2. غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية و الاجتماعية، مجلد 10، عدد 3، سبتمبر 2018.
3. أمجد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني العدد الخامس، بسكرة، د س ن.
4. SID LAKHDAR Fafa, "Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires algériens", Revue du Conseil d'Etat, N° Spécial, Alger, 2007.
5. ESSAID Taib, "Les garanties diciplinaires dans le statut de la fonction publique", Revue du Conseil d'Etat, N° spécial, Alger, 2007\_.

# الفهرس

إهداء شكر و عرفان المختصرات	
أ-د	..... مقدمة
07	الإطار القانوني لعزل الموظف العام..... الفصل الأول
08	ماهية عزل الموظف العام..... المبحث الأول
08	مفهوم العزل..... المطلب الأول
08	المقصود بالعزل في القانون..... الفرع الأول
11	موقف الفقه و القضاء..... الفرع الثاني
15	تمييز العزل عن بعض النظم المشابهة له..... المطلب الثاني
15	تمييز العزل عن بعض النظم المنهية للخدمة..... الفرع الأول
19	تمييز العزل عن بعض النظم غير المنهية للخدمة..... الفرع الثاني
23	الأساس القانوني لعزل الموظف العام..... المبحث الثاني
23	مفهوم وضعيية إهمال المنصب..... المطلب الأول
23	المقصود بوضعيية إهمال المنصب..... الفرع الأول
25	شروط تحقق وضعيية إهمال المنصب..... الفرع الثاني
27	الطبيعة القانونية لوضعيية إهمال المنصب..... الفرع الثالث
28	حالات انتفاء وضعيية إهمال المنصب..... المطلب الثاني
29	القوة القاهرة تكمبرر مقبول لإهمال المنصب..... الفرع الأول
33	حالة المانع كمبرر مقبول لإهمال المنصب..... الفرع الثاني
37	..... خلاصة الفصل الأول

39	الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة قرار العزل.....	الفصل الثاني
40	الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع العزل.....	المبحث الأول
40	الضمانات السابقة لصدور قرار العزل.....	المطلب الأول
40	حصر سبب العزل في إهمال المنصب.....	الفرع الأول
42	إجراء الإعذار كضمانة سابقة لقرار العزل.....	الفرع الثاني
47	الآثار المترتبة عن الإجراءات السابقة لصدور قرار العزل....	الفرع الثالث
49	الضمانات المعاصرة لإجراء العزل.....	المطلب الثاني
49	السلطة صاحبة الاختصاص بإصدار قرار العزل.....	الفرع الأول
50	تسبيب القرار.....	الفرع الثاني
51	تبليغ قرار العزل.....	الفرع الثالث
52	الآثار المترتبة عن صدور قرار العزل.....	الفرع الرابع
55	الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.....	المبحث الثاني
55	التظلم الإداري.....	المطلب الأول
55	تعريف التظلم الإداري.....	الفرع الأول
57	أنواع التظلم الإداري.....	الفرع الثاني
59	شروط التظلم الإداري.....	الفرع الثالث
61	الآثار المترتبة عن التظلم الإداري ضد قرار العزل.....	الفرع الرابع
62	الضمانات القضائية على قرار عزل الموظف العام.....	المطلب الثاني
63	شروط رفع دعوى الإلغاء.....	الفرع الأول
67	أسباب الطعن بالإلغاء لقرار عزل الموظف العام.....	الفرع الثاني

# الفهرس

71	الجهة القضائية المختصة بالنظر في إلغاء قرار عزل الموظف العام.....	الفرع الثالث
74	إجراءات رفع دعوى إلغاء قرار العزل.....	الفرع الرابع
75	الآثار المترتبة على صدور حكم إلغاء قرار العزل.....	الفرع الخامس
77	.....	خلاصة الفصل الثاني.....
79	.....	الخاتمة.....
84	.....	قائمة المصادر والمراجع.....
92	.....	الفهرس.....

## ملخص:

إن العزل بسبب إهمال المنصب بإعتباره حالة من حالات إنهاء الخدمة يتعرض لها الموظف العام خلال مساره المهني و ما يترتب عنه من انقطاع للعلاقة الوظيفية التي تربط الإدارة بالموظف بغض النظر عن الضمانات التأديبية وحرمان هذا الأخير من التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية، ونظرا لخطورة الآثار المترتبة عن هذا الإجراء، أقر المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتضمن كفيات عزل الموظف العام، جملة من الضمانات الهامة بما يحقق التوازن بين المصلحة الشخصية للفرد في حمايته من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها والمصلحة العامة التي تبتغيها لحسن سير المرفق العام بانتظام وإضطراد، لكن بالرغم من إقرار هته الضمانات إلا أنها تبقى غير كافية لتحقيق حماية فعالة للموظف العام مما يتطلب تكريس ضمانات أخرى.

**الكلمات المفتاحية:** العزل- إهمال المنصب- الموظف العام- التظلم الإداري- الوظيفة العمومية.

## Résumé:

La révocation pour abandon de poste, du fait que c'est l'un des cas de fin de service, dont le fonctionnaire encourt durant son parcours professionnelle et par conséquent la rupture de la relation fonctionnelle que lie l'administration avec le fonctionnaire sans égard aux garanties disciplinaires et de priver ce fonctionnaire d'un nouveau recrutement dans le secteur de la fonction publique, et considérant les effets de cette procédure, le législateur algérien prévoit, dans le décret exécutif N°17-321 fixant les modalités de révocation du fonctionnaire pour abandon de poste, un ensemble de garanties importantes qui assurent l'équilibre entre l'intérêt personnel de l'individu en vue de le protéger contre l'abus de l'administration lors de l'usage de son autorité et l'intérêt public visant le bon déroulement du service public, cependant et nonobstant la mise en place de ces garanties, ces dernières restent insuffisantes pour réaliser une protection efficace du fonctionnaire publique ce qui exige la concrétisation d'autres garanties.

**Mots clés:** Révocation – Abandon de poste – Fonctionnaire publique – Recours Administratif – Fonction Publique