الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

ميدان الحقـــوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون اداري

العنوان

الكيفيات القانونية لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون إداري

إعداد الطالبين

- سرايش علي
- بن طاطة نصر الدين

إشراف الأستاذ

د. حرزي السعيد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
د. شردود الطيب	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
د. حرزي السعيد	أستاذ محاضر قسم (أ)	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د. شتوح رياض	أستاذ محاضر قسم (أ)	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): ..... رابيث علي ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 202237729 والصادرة بتاريخ 2018/01/10

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: الكيفيات القانونية لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2025/05/22

توقيع المعني (ة)

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

* ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 2020 ماي 27 .....
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد(ة): بن طالمة نصر الدين الصفة: طالب، أستاذ، باحث .....
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 209946388 والصادرة بتاريخ 1 / 05 / 2014
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: الكيفيات القانونية لعزل إمام خلف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري.

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2025/05/20

توقيع المعني(ة)

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أهدي ثمرة مجهودي هذا إلى والدي وأخي العزيز موسى بن طاطة

والزوجة الكريمة التي وفرت لي الراحة والعمل

أخي العزيز صهيب عبد المولى و أولادي البكر لؤي المهدي و البرعم عبيدة

إلى الوالدين الكريمين رحمهما الله إلى العائلة الكبيرة صغيرها وكبيرها

إلى من عمل بكد في سبيل تعليمنا كل ما تعلمنا

إلى المحترمين زملائي سرايش علي، بوقرة الأمين، العايب الفال

وإلى كل من ساهم في هذا العمل المتواضع

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي عملي المتواضع إلى:

والدي الكريم رحمه الله

والدتي حفظها الله ورعاها وأدام لها الصحة والعافية

إلى الزوجة الكريمة والى أبنائي وبناتي : عبد الرحمن - ميسون أمة الله – هبة الرحمن

عائشة – ابتهال اية الله

والى كل من الصديقين بن طاطة نصر الدين وسرايش عبد القادر

إلى كل من أشرف على بحثنا وإلى كل من ساهم في هذا العمل

المتواضع من قريب أو بعيد

شكر وتقدير

وفي لحظات العرفان بالجميل وحسن الصنيع لا يسعنا إلا أن

نحمد الله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

ونصلي ونسلم على نور القلوب وضيائها حبيبنا

وقرة أعيننا محمد صلى الله عليه وسلم

نتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف د. حرزي السعيد

الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته التي كانت لنا خير معين في هذه الدراسة.

والشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دورا كبيرا في تقويم وتثمين هذه الدراسة

وإلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة المسيلة

وأخص بالذكر الدكتورة الفاضلة ضياف ياسمينة

قائمة المختصرات

الاختصار	الشرح
د.ب. ن	دون بلد النشر
ص	صفحة
ط	طبعة
ق . أ . م	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ق.ع. ج	قانون العقوبات الجزائري
ق.م.ج	القانون المدني الجزائري
ج. ر.ج	الجريدة الرسمية الجزائرية

مقدمة

يعد الموظف العام الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة إلى جانب المال العام، فهما بمثابة العمود الفقري الذي ينبني عليه المرفق العام، أين يشكل هذا الموظف سواء أكان رئيسا أم مرؤوسا المحرك الأساسي لعمل المرافق العامة بانتظام واطراد، فهو الحامي والساهر على حسن سير هذه الأخيرة إشباعا لحاجيات المجتمع، وتحقيقا للمصلحة العامة.

نتيجة لهذا الدور العظيم الذي يختص به الموظف، نظم المشرع الجزائري قطاع الوظيفة العامة بجملة من القوانين تحدد الحقوق و الواجبات المنوطة بالموظفين، من لحظة تعيينهم حتى زمن إحالتهم على التقاعد، من خلال أحكام قانونية ناظمة لهذه الفترة الزمنية، والتي تشكل نظاما قانونيا الهدف منه ضبط السلوك المهني للموظف، ولعل أهمها النظام التأديبي الذي يكفل انضباط الموظفين أثناء تأدية مهامهم، في أوقات تواجدهم داخل الإدارات العمومية.

ولقد أسس هذا النظام الإداري قواعد مهنية واجبة الاهتمام، يترتب عند الإخلال بها توقيع العقوبات المناسبة لجسامة الأخطاء المرتكبة، ومن بين هذه الأخطاء الغياب غير المبرر عن الخدمة لفترات محددة، تشكل في منظور هذا النظام القانوني إهمالا للمنصب يتطلب معه اتخاذ إجراء ملائم لهذا الإهمال، ألا وهو العزل من الوظيفة العامة.

كما أكد المشرع الجزائري في هذا الشأن على ضرورة إحترام الكيفيات القانونية التي يتأتى عبرها عزل الموظف دون الإخلال بحقوق هذا الأخير، أو تعريض حسن سير المرافق العامة للخطر هذا من جهة، ومن جهة ثانية، الحفاظ على صدقية القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الإداري وخلوها من العيوب التي قد تعرضها للإلغاء.

تحقيقا لهذا الهدف، نصت مختلف القوانين والتنظيمات الناظمة للوظيفة العامة على أهم الإجراءات واجبة الإتباع لمتابعة الموظف العام بخطأ إهمال المنصب، ومن خلالها إصدار قرار عزله على الصورة التي تجعل من هذا القرار بعيدا عن كل اتهام، نظرا لما

تتميز به عقوبة العزل من خصوصية وصرامة مقارنة ببقية العقوبات المحددة في هذه التشريعات، لا لشيء إلا لخطورتها ومساسها بحق من حقوق الإنسان بصفة عامة وهو الحق في العمل.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول أهم الاجراءات القانونية التي تمس بالحق في العمل كأحد أهم الحقوق وما ينجر عنه من نزاعات قضائية قد تضع الادارة العامة موضع الاتهام. كما يبين الطرق السليمة الواجبة الاتباع لفك الرابطة الوظيفية نتيجة اهمال المنصب. فضلا عن ذلك، فإن هذه الدراسة تعد بمثابة دليل عملي إجرائي للممارس الإداري في قطاع الوظيفة العامة.

أهداف البحث:

الوقوف على بعض العيوب التي قد تصيب قرار العزل فتجعله باطلا.

- تزويد الممارسين في إطار الوظيفة العامة بمعارف قانونية توضح كيفية التصرف أمام الغيابات المتكررة للموظفين بما يضمن حسن سير المرافق العامة، وبما يحمي حقوق الموظفين من تعسف الإدارة.
- تزويد المكتبة الجامعية بمرجع جديد يقدم الإضافة لطلبة القانون الإداري بصفة خاصة.

أسباب اختيار الموضوع:

تتوزع أسباب اختيار هذا الموضوع بين ماهو موضوعي، وما هو ذاتي: فأما الأولى فتتمثل في:

- تزايد القضايا المتعلقة بإنهاء العلاقة الوظيفية أمام القضاء الإداري.

- كثرة طلبات الفتوى المقدمة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، التي تطلب تفسيرا لبعض النصوص القانونية، وتستفسر عن كيفية تطبيق بعض الإجراءات المتبعة في معالجة الغيابات الطويلة للموظفين بغية إتمام قرارات العزل.

وأما الثانية فتتمثل في:

- رغبة التخصص في مجال القانون الإداري.
- مشاركة الخبرات المكتسبة في قطاع الوظيفة العامة، باعتبار معدي هذه الدراسة موظفين في مديرية التربية والتي تعرضت للكثير من مثل هذه الوضعيات في الوقت الراهن.

صعوبات الدراسة:

- كأي بحث يجد فيه الباحث صعوبات تواجهه أثناء بحثه ، وقد واجهتنا في بحثنا هذا بعض الصعوبات ، تمثلت في عدم الحصول على نماذج تطبيقية خاصة بقرارات العزل في مختلف الإدارات وذلك لسرية بعض المعلومات المتعلقة بالأشخاص عدا بعض قرارات العزل المتعلقة بمديرية التربية والتي أرفقناها كملاحق في هذه المذكرة ، والتي استطعنا الحصول عليها كوننا موظفين في هذا القطاع .

الإشكالية:

رغم الترسانة القانونية التي خص بها المشرع الجزائري ميادين الوظيفة العامة لا سيما ما تعلق منها بكيفية انهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والادارة المستخدمة نتيجة إهمال المنصب، إلا أن العديد من الإدارات العامة لا زالت تطلب المشورة في هذا الشأن الأمر الذي يدفع إلى طرح الاشكالية التالية : ماهي الضوابط القانونية السليمة واجبة الاتباع في إصدار قرار عزل الموظف ؟

المنهج المعتمد:

لمعالجة الاشكالية السابقة يظهر جليا من فحواها اتباع المنهج الوصفي باستعراض جل النصوص ذات الصلة بموضوع عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، والمنهج التحليلي في تحليل ما استشكل منها، من خلال استقراء البعض من الآراء التفسيرية المقدمة من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية.

خطة البحث:

لمعالجة موضوع الدراسة وإجابة على الإشكالية المطروحة، تطلب الأمر الإحاطة بكافة الإجراءات القانونية التي تتطلبها مجابهة وضعية إهمال المنصب، ضمن الفصل الأول المعنون ب: **المتطلبات القانونية لتحقق وضعية إهمال المنصب**، مقسما إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية عزل الموظف

المبحث الثاني: الشروط القانونية التي تستدعي عزل الموظف

وفي فصل ثان تناولنا تلك الإجراءات التي يقضي بها التشريع الجزائري بعد إصدار قرار العزل، بعنوان: **الإجراءات القانونية لعزل الموظف العمومي**، ضمن مبحثين إثنين:

المبحث الأول: الإجراءات القانونية لإصدار قرار العزل

المبحث الثاني: العيوب التي قد تشوب قرار العزل وآثاره

الفصل الأول:

المتطلبات القانونية لتحقق وضعية إهمال المنصب

يعد الغياب المستمر وغير المبرر عن الخدمة العمومية من بين الأخطاء التي تؤثر في حسن سير المرافق العامة، وتخل بمبدأ استمراريتها، الأمر الذي يتطلب تدخلا من الرئيس الإداري لمجابهة هذه الوضعية، مثلما تقتضيه قوانين وتنظيمات الوظيفة العامة، وبغية حماية المصلحة العامة، رخصت هذه التشريعات للرئيس الإداري اتخاذ العديد من الإجراءات لمعاقبة مرتكبي هذه الأخطاء، وعلى رأسها عقوبة العزل من المنصب بسبب الإهمال، بعد أن يتحقق الرئيس فعلا من توفر الشروط التي تستدعي توقيع هذه العقوبة، ولأن مفهوم العزل قد يتداخل في بعض الأحيان مع بعض المفاهيم الأخرى، وهو ما يستوقفنا لزاما للإحاطة بمفهوم العزل، وتمييزه عن غيره من المصطلحات المشابهة له ضمن المبحث الأول المتعلق بماهية العزل، وفي مبحث ثاني سوف نتناول الشروط القانونية التي تستدعي عزل الموظف على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية عزل الموظف

يعتبر العزل من أخطر الاجراءات الإدارية التي قد يتعرض لها الموظف بسبب اهمال المنصب نتيجة الغيابات غير المبررة، ونظرا لخطورته وإمكانية الخلط بينه وبين المفاهيم المشابهة له ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: يتم من خلالهما تناول مفهوم عزل الموظف في مطلب أول، وتمييز العزل عن بعض المفاهيم المشابهة له في مطلب ثان:

المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف

لم يعرف المشرع الجزائري العزل من الوظيفة بل اقتصر على الإشارة إلى حالة إخلال الموظف ببعض واجباته المهنية المحددة التي تؤدي إلى عزله. ولذلك فلئن كان المقصود من عزل الموظف هو إنهاء الحياة الوظيفية له وقطع علاقته بالإدارة التي يباشر فيها عمله، مما يؤدي إلى حرمانه من الوظيفة مجددا، فإن مفهوم هذا المصطلح يقتضي منا التدقيق أكثر في معنى الموظف في فرع أول، ثم التطرق إلى معنى العزل في فرع ثان:

الفرع الأول: مفهوم الموظف

يعتبر الموظف العام كما تمت الإشارة إليه سابقا إحدى الركيزتين الأساسيتين اللتين يقوم عليهما المرفق العام الى جانب المال العام طبعا، وهو الأمر الذي تناوله الفقه اللغوي والفقه القانوني بالتعريف، ولهذا سوف يتم بيان المقصد من لفظ موظف في اللغة، ثم بيان مقصدها في التشريع الجزائري فيما يلي:

أولا: تعريف الموظف في اللغة

جاء في معجم المعاني الجامع بأن كلمة موظف بفتح وتشديد الظاء: هو إسم المفعول من فعل "وظف"، وهو الشخص الذي يسند إليه عمل ليؤديه حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها، ومثاله: الموظف المدني، الموظف العمومي

الأجنبي، الموظف الإداري والفني، الموظف الدبلوماسي والموظف القنصلي الموظف الدولي ونحوه.

وأما الموظف العمومي فيقصد به أي شخص يشغل وظيفة عمومية أو من يعتبر في حكم الموظف العمومي وفقا لقانون الدولة الطرف في المجالات ال.....[1]

ثانيا: تعريف الموظف في القانون

لقد خص القانون الجزائري الموظف بالتعريف صراحة في عدة محطات قانونية تنوعت بين القوانين والأوامر والمراسيم:

حيث عرفت المادة الثانية من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته[2] المقصود بكلمة "موظف عمومي" بقولها: يقصد بموظف عمومي في مفهوم هذا القانون:

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أ قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معنيا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة او وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

[1] باسل زيدان، المعجم الجامع، دار النجاح الوطنية، فلسطين، على الموقع http://almaany.com (22/05/2025-22hoo) .

[2] القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، العدد 14، بتاريخ 08 مارس 2006.

كما لم تكتف ذات المادة ببيان المقصود بالموظف العمومي فحسب، بل تعدته إلى المراد بلفظ "الموظف العمومي الأجنبي" أيضا بقولها: كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي، سواء كان معينا أو منتخبا، وكل شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي، بما في ذلك لصالح هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية.

كما وضحت المادة الأولى من القانون الأساسي للوظيفة العمومية القديم[1] مدلول كلمة موظف بقولها: " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة في التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الادارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم". وهو ذات المدلول تقريبا الذي أخذت به المادة الرابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2] حيث نصت على أنه:" يعتبر موظفا كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري".

وقبل هذا نصت المادة الثانية من ذات الأمر على مجال تطبيقه بقولها: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والادارات العمومية".

وبالرجوع إلى نص هاتين المادتين أن الموظف هو الذي تتوفر فيه الشروط التالية:

- التعيين في الوظيفة من السلطة العامة.
- ديمومة الوظيفة.
- الخدمة في مرفق عام.
- الترسيم.

[1] الأمر 66-133، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966.

[2] الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

كما أن مقارنة تعريف المادة الرابعة من الأمر 06-03 بالتعريف الوارد في المادة الثانية من القانون 06-01 يستخلص منها بأن المشرع الجزائري قد وسع من مفهوم الموظف العام ليشمل فئة جديدة غير تلك الفئة التي وردت في نص المادة 04 من الأمر06-03، ويمكن أن يكون ذلك بغرض حماية المال العام، إذ يلاحظ أن صفة الموظف العام امتدت لتشمل حتى القضاة ونواب المجلس الشعبي الوطني، وأعضاء مجلس الأمة وأعضاء المجلس الشعبي البلدي والولائي دون مراعاة أدوات التوظيف سواء أكان عن طريق التعيين أو الانتخاب[1].

غير أن المادة الخامسة من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية[2] جاء بتعريف مقتضب لمصطلح موظف مفاده:" يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف".

الفرع الثاني: مفهوم العزل

للوقوف على المعنى المراد من لفظ العزل المقصود بهذه الدراسة، يقتضي الأمر التعرض إلى مدلوله لغة، ثم اصطلاحا فقهيا وقانونيا على النحو التالي:

أولا- تعريف العزل لغة:

جاء في لسان العرب لفظ عزل الشيء يعزله عزلا، وعزله فاعتزل وانعزل وتعزل: أي نحاه جانبا فتنحى، واعتزل الشيء وتعزله أي تنحى عنه، ومنه تعازل القوم أي انعزل بعضهم عن بعض[3].

---

[1] العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد 04، العدد 02، صادرة في جوان 2018، ص ص 240-241.

[2] المرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985، ص 334.

[3] محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين بن منظور الأنصاري الإفريقي، لسان العرب، الجزء العاشر حرف العين، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان،1999 ص138.

العزل لغة نحى، أبعد، أي أبعد الشيء عزلا وعزله فاعتزل وانعزل بمعنى نحاه جانبا فتنحى[1].

ثانيا: تعريف العزل فقها:

يقصد بكلمة عزل عند بعض الفقهاء ذلك الإجراء الإداري الذي تتخذه الإدارة بغرض إبعاد عامل إبعادا نهائيا لا بسبب الاخلال بالالتزام الوظيفي، وإنما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه لها أو لعجزها الاقتصادي، وذلك مع عدم توافر شروط إحالته على التقاعد[2]. وعرف العزل أيضا بأنه:" سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية[3]. كما أشير إلى تعريف العزل بأنه:" إنهاء العلاقة المهنية للموظف العام ووضع حد لعلاقته بالإدارة، التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه[4].

في حين عرفه البعض الآخر على أنه:" فصل الموظف نهائيا بشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة خمسة عشر(15) يوما متتالية، دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين"[5].

يتضح مما سبق أن كل الفقهاء متفقون على أن العزل هو إنهاء قطعي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، غير أن التعريف الأخير يضيف

---

[1] عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016، ص 18.

[2] أبو حميدة عطا الله، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجيستير، معهد العلوم والقانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1989، ص 16.

[3] عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، د س، ص 368.

[4] عصام مكي، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، سنة 2019، ص 109.

[5] مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، سنة 2018، ص 640.

صراحة وبدقة متناهية أسباب هذا العزل والمتمثلة في الغياب المستمر لمدة 15 يوما دون عذر مقبول.

ثالثا: تعريف العزل قانونا:

لم يتناول المشرع الجزائري مصطلح العزل بالتعريف صراحة، غير أنه أشار في العديد من النصوص القانونية إلى هذا المصطلح سواء كعقوبة من حيث ماهيته، أو كإجراء تتخذه الإدارة كوظيفة:

إذ جاءت ضمن أحكام القانون الأساسي القديم للوظيفة العامة[1] على ذكر العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش أثناء تعديدها لعقوبات الدرجة الثانية. كما نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية [2] على أنه:" يتعرض للعزل كل موظف تخلى عن منصب عمله دون مبرر مقبول لمدة 15 يوما متتالية ويكون بسبب اهمال المنصب والتغيب لفترة طويلة وبشكل متواصل"، وهو نفس الأمر الذي أخذ به المرسوم التنفيذي رقم:17-321[3] في مادته الثانية، والتي تنص على أنه:" يعتبر في وضعية اهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر(15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، وأضافت المادة الثالثة من ذات المرسوم بقولها:" العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار...".

وتجدر الإشارة إلى أن المقصود بمصطلح العزل في القانون هو ذاته في اللغة والفقه، وهو المدلول الذي يرمي إلى الإبعاد والتنحية، والذي من حلاله يمكن القول بأن عزل الموظف هو ذلك الإجراء الإداري العقابي الذي يرمي إلى إبعاد الموظف عن الإدارة

[1] المادة 55 من الأمر 66-133، مرجع سابق.

[2] المادة 184 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[3] المرسوم التنفيذي 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج ر، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

المستخدمة، وتنحيته من منصب عمله، المترتب عن إهماله لمنصبه المتولد عن غيابه المستمر لمدة تساوي أو تزيد عن خمسة عشر يوما دون مبرر مقبول، تتخذه الإدارة وفقا للشروط والإجراءات التي تحددها قوانين الوظيفة العامة في الدولة.

المطلب الثاني: تمييز العزل عن بعض المفاهيم المتشابهة

مهام الموظف في مجال الوظيفة العمومية ليست أبدية فلا بد من انتهائها سواء كانت بقوة القانون كالوفاة أو التقاعد أو بالاتفاق بين الموظف والإدارة كالاستقالة أو من جهة الإدارة باستخدام سلطتها التقديرية لإنهاء مهام الموظف كالعزل والتسريح، ومن أجل تمييز العزل عن بقية المفاهيم المتشابهة له وجب تمييز العزل عن الاستقالة **كفرع أول،** والتمييز بين العزل والإحالة على التقاعد، **كفرع ثان،** والتمييز بين العزل والتسريح كفرع ثالث.

الفرع الأول: تمييز العزل عن الاستقالة

تُعد الاستقالة، وفقًا لما تنص عليه المادة 217 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من الحقوق المكفولة للموظف، يمارسها في إطار احترام الضوابط القانونية والتنظيمية. ويترتب على الموظف الذي يعتزم التخلي نهائيًا عن منصبه وإنهاء العلاقة الوظيفية، أن يتقدم بطلب مكتوب يعبّر فيه صراحة عن رغبته في الاستقالة، دون غموض أو تردد، حتى يُمكن للإدارة المعنية اتخاذ الإجراءات المناسبة بخصوصها.

كما تعرف الاستقالة أيضا بأنها حق للموظف العمومي يقدمه كتابيا وبإرادته لإنهاء الرابطة الوظيفية التي تجمعه بالسلطة صاحبة التعيين، إذ يقتضي الأمر ابداء رأيها لسريان مفعولها[1].

[1] Taib said, droit de la fonction publique, éditions ; distribution houma,2005, P181.

وقد يعبر الموظف عن طلب الاستقالة صراحة وذلك بتقديم طلب كتابي وأحيانا أخرى ضمنيا، بتخليه عن منصبه دون تقديم طلب خطي، ومن هنا نميز نوعين من الاستقالة:

الاستقالة الصريحة:

وهي الحالة التي يفصح فيها الموظف عن إرادته في ترك الوظيفة بطلب كتابي يقدمه إلى الإدارة المستخدمة التي ينتمي إليها، فتجيبه على طلبه خلال مدة معينة ومحددة قانونيا.[1]

الاستقالة الضمنية:

تتمثل في تخلي الموظف عن وظيفته دون أن يقدم أي طلب يفصح به عن إرادته بترك الوظيفة ويعتبرها البعض على ان قصده ترك الوظيفة نهائيا.

فالاستقالة تصرف إرادي، يترتب عن ممارسة حق من حقوق الموظف يتمثل في التخلي عن المنصب بإرادته الحرة، تتدخل الإدارة بإبداء رأيها فيها، وهي تختلف عن العزل الذي يشكل إجراء إداري عقابي تتخذه الإدارة بإرادتها المنفردة دون تدخل من الموظف، وبدون أخذ رأيه فيه، نتيجة الغياب المستمر غير المبرر.[2]

الفرع الثاني: تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد

الاحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعة للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، وذلك بعد استكمال مدته القانونية في الوظيفة والتي تبدأ من يوم تعينيه الى يوم خروجه الى التقاعد، وبما أن كل من العزل والإحالة على التقاعد صورتان من صور إنهاء الخدمة، فإننا نميز بينهما في النقاط التالية:

[1] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر .ج ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، المادة 217.

[2] لأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- كلاهما يتشبهان في انهما صورتان من صور انهاء الخدمة غير ان الاحالة على التقاعد هو حق من حقوق الموظف ،فللموظف الحق في طلب الاحالة على التقاعد متى امضى مدة محددة من الخدمة[1].

حيث جاء ضمن الأمر 06-03 في المادة 216" ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف... الإحالة على التقاعد"[2].

كما نصت المادة 33 من نفس الامر على ان "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

أما العزل فهو إجراء إداري تتخذه الإدارة كإجراء تأديبي للموظف الذي أهمل منصبه بسبب الغياب المستمر لمدة معينة قانونا حسب ما جاء في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321.

كما يمكن أن تأخذ حالة الإحالة على التقاعد صورة اجراء تأديبي في بعض التشريعات السابقة ،أين يسمح بإدراجه ضمن العقوبات التأديبية وهو ما يمنح للسطلة التأديبية توقيعه بإرادتها المنفردة لأسباب تأديبية [3] مثلما نصت عليه أحكام القانون الاساسي للوظيفة العامة القديم في قانون الوظيفة العمومية القديم

غير ان المشرع الجزائري قام بإلغاء الاحالة علي التقاعد من لائحة العقوبات التأديبية وهذا ما جاء في الامر 06-03 لأنه لا يستساغ ادراج هذا الاجراء ضمن الحالات الطبيعية لإنهاء خدمة الموظف العمومي بناءً علي وصوله السن القانونية للتقاعد

[1] عبد الكريم بلعرابي، توفيق نعيمي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، 2017، ص 200.

[2] "تنتهي علاقة العمل التي تربط الموظف بالإدارة في الحالات الآتية: الاستقالة، العزل، الإحالة على التقاعد، العجز النهائي، الوفاة"

[3] الهاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

ومن ناحية اخرى نص المشرع علي ادراج الاحالة التلقائية علي التقاعد ضمن العقوبات التأديبية.[1]

2- الإحالة على التقاعد تكون لسببين هما:

إما أن يكون الموظف قد استكمل الحد الأقصى من السن القانونية التي يتعذر معها مواصلة مساره المهني، وتمثل قاعدة عامة يخضع لها جميع الموظفين.

أو بطلب من الموظف أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن القانونية إذا توافرت الشروط التي نص عليها القانون الخاص بالتقاعد[2]. أما العزل فقلنا سابقا هو نتيجة غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول فهو اجراء تأديبي وليس حقا من حقوق الموظف.

3- يتشابهان كون انه لا يمكن للموظف في كليهما الحصول على عمل في الوظيفة العمومية غير ان الموظف يمكنه الحصول على منحة التقاعد ويمنع عنه أي مردود أو عائد مالي في حالة العزل، كون هذا الإجراء الأخير يمثل عقوبة إهمال تنتفي معها كل تعويضات مالية حفاظا على المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام وإطراد.

ويجدر الاشارة الى ان الادارة تقوم بتحرير منصبيهما من اجل التوظيف من جديد.

الفرع الثالث: تمييز العزل عن التسريح

يعتبر التسريح حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03 عقوبة من الدرجة الرابعة حيث يعتبر من اشد العقوبات لأنه يؤدي الى حرمان الموظف العام من وظيفته بصورة نهائية ويمكن أن يعرف على انه عقوبة تأديبية استبعادية من الدرجة الرابعة توقعها

[1] عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية العلوم القانونية والسياسية، تيزي وزو، 2016، ص 43.

[2] القانون رقم 16-15 المؤرخ في: 31ديسمبر2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في:2جويلية1983 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر. العدد 78 بتاريخ 31ديسمبر2016.

السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف المرتكب لخطأ مهني من الدرجة الرابعة تطبيقا لمبدا التناسب ودلك بعد اخد الراي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة مجتمعة كمجلس تأديبي، وفي ظل احترام مجموعة من الاجراءات والضمانات التأديبية مما يؤدي الى انهاء علاقته الوظيفية وبالتالي فقدانه لصفة الموظف التي لا يمكن ان يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفية العمومية[1].

نستخلص مما تقدم ان كلا من العزل والتسريح يتشابهان فيما يلي:

1- لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

2- يعتبر كل منهما إحدى حالات إنهاء الخدمة ويترتب عليهما فقدان صفة الموظف طبقا لنص المادة 216 الأمر 06-03.

3- يترتب عنهما منع الموظف من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية طبقا لنص المادة 185 الأمر 06-03 باستثناء الموظف المتربص والذي يمنع لمدة 3 سنوات من التوظيف من جديد طبقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-321[2]. وفي حالة تعرضه لعقوبة العزل يلزم بتسديد جميع مصاريف التكوين وهدا ما نصت عليه المادة 29-02 من المرسوم التنفيذي 17-322.

4- لا يستفيد الموظف الذي تعرض لإحدى العقوبتين العزل او التسريح من ضمانة اعادة الاعتبار المنصوص عليها في المادة 176 الامر 06-03 رغم التشابه الكبير بين العزل والتسريح الا انهما يختلفان في عدة حالات أهمها:

[1] بدري مباركة عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الأول، سنة 2020، الجزائر، ص 135.

[2] المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322 لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي او العزل بسبب إهمال المنصب ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاثة 3 سنوات

أ. التسريح جزاء تأديبي من الدرجة الرابعة يتم اقراره ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا من الدرجة نفسها[1]. في حين ان العزل بسبب إهمال المنصب نتيجة غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول وهدا ما نصت عليه المادة 185 من الامر 06-03 وأكدته المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321.

ب. رأي اللجنة المتساوية الاعضاء ملزم في عقوبة التسريح بخلاف العزل الذي يتخذ بصفة انفرادية من قبل السلطة الادارية المختصة بعد اعذار الموظف المعني دون استشارة المجلس التأديبي ودون مراعاة الاجراءات التأديبية لأنه في حالة اهمال المنصب وهو ما نصت عليه المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 بغض النظر على الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية. كما نصت أيضا المادة 06 المطة 02 من نفس المرسوم التنفيذي "دون أي ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله ".

ج.التسريح يمكن أن يكون محل تظلم من طرف الموظف المعني امام لجنة الطعن المختصة في أجل اقصاه شهر من تاريخ تبليغه القرار[2]. في حين ان قرار العزل يمكن ان يكون محل طعن من طرف الموظف المعني امام السلطة الادارية التي اصدرته في اجل شهرين من تاريخ تبليغه.[3]

[1] ارجع للملحق رقم 01: المنشور رقم 05 ك خ المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية 10-02-2004

[2] المادة 175 من الامر 06-03 . مرجع سابق

[3] المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق

المبحث الثاني: الشروط التي تستدعي عزل الموظف

نصت المادة 184 من الأمر 06-03 على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم[1]، حيث يعد الغياب وعدم وجود مبرر للغياب أهم شرطين يجب مراعاتهما للقول بتحقق وضعية إهمال المنصب التي تستدعي عزل الموظف، مما يحتم تناول هذين الشرطين ضمن المطلبين التاليين:

المطلب الأول: اثبات الغياب

نجد أن المشروع من خلال النصوص سابقة الذكر نص على ضرورة غياب الموظف وهذا لثبوت صحة التخلي عن المنصب أي الغياب الجسماني للموظف أما العون الحاضر الذي يرفض ضمان القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به لهذا الصدد، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر 06-03 ولا يمكن بالتالي شطبه من تعداد المستخدمين[2].

ولكي يعتد بالغياب قانونا كمبرر لعزل الموظف، يجب التمييز بين الغياب المتواصل لمدة 15 يوما، والغياب غير المتواصل لأكثر من 15 يوما في الفرعين التاليين:

[1] المادة 184 من الأمر 06-03 . مرجع سابق

[2] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 335.

الفرع الأول: الغياب المتواصل لمدة 15 يوما

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالكيفيات القانونية لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب فانه:" يعتبر في وضعية اهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر(15) متتالية على الأقل دون مبرر مقبول[1].

كما نصت المادة 184 من الأمر 06-03 السالفة الذكر أيضا على ذلك. وهو ما يحتم على الرئيس الإداري أن يثبت غياب الموظف وبصفة مستمرة غير متقطعة لمدة لا تقل عن 15 يوم عمل فعلية، وأن يكون هذا الإثبات موثقا في الملف الإداري للموظف، بوثيقة رسمية تودع في ملف المعني[2]، على شكل استفسارات لم يتم الرد عليها، أو بأي وثيقة أخرى تفيد الغياب المستمر لهذا الموظف.

الفرع الثاني: الغياب غير المتواصل لمدة 15 يوما

المقصود بالغياب هنا الغياب الجسماني، فإذا تغيب الموظف لمدة 05 أيام ثم التحق بمنصب عمله ثم تغيب لمدة عشرة أيام أخرى لا يمكن اعتبار ذلك غيابا يؤدي إلى العزل[3]، فالغياب المتقطع لمدة أقل من 15 يوما لا يؤدي إلى العزل ولكنه يخضع الموظف المتغيب إلى عقوبات تأديبية أخرى، نتيجة إخلاله بواجب تأدية المهام الموكلة إليه مع الخصم من الراتب عن الأيام المتغيب فيها عن العمل دون مبرر[4].

أما الموظف الحاضر الذي يرفض ممارسة مهامه فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به فيتابع على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له[5].

---

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321. مرجع سابق

[2] المديرية العامة للوظيفة العمومية، الاستفسار رقم 255 المؤرخ في 19مارس2014، موجه إلى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي، المتعلق بكيفية إعذار الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب.

[3] مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 393.

[4] المادة 207 من الأمر 06-03.

[5] سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 355.

كما حدث في شهر مارس 2025 عندما امتنع الأساتذة عن تأدية مهامهم وخاصة صب نقاط الامتحان على مستوى الرقمنة، فلجأت الإدارة إلى توجيه الإعذار الأول لهم تمهيدا لعزلهم لكن سرعان ما تم التراجع عن هذا الإجراء نتيجة مخالفته لنص المادة 47 من الأمر 06-03.

المطلب الثاني: انعدام مبرر الغياب

عرف مجلس الدولة الجزائري وضعية التخلي عن المنصب وهو حالة التخلي عن الخدمة دون سبب مقبول، وينتج عنها قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الاجباري للإجراء التأديبي.

ويندرج هذا التعريف ضمن وضعيات التخلي المنضوية تحت مفهوم إهمال المنصب، المبينة في عبارة "كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول"[1].

وسنتطرق في هذا المطلب الى الغياب بدون مبرر في الفرع الأول عدم وجود مبرر وعدم مقبولية المبرر في الفرع الثاني

الفرع الأول: عدم وجود مبرر

يفهم صراحة من المادة 184 من الامر 06-03 سالف الذكر ان الغياب الذي يكون سببا في عزل الموظف هو الغياب المستمر دون وجود مبرر مقبول[2] حيث أنه إذا كان الغياب مبرر مقبول قانونا فإنه لا يتم عزل الموظف لأنه لم يتخلى عن منصب عمله وانما انقطع لأسباب قاهرة، أو مانع قانوني.

[1] مكي عامر ضمانات عزل الموظف نتيجة اهمال المنصب بموجب القانون الجزائري مجلة القانون العام الجزائري والمقارن المجلد الخامس العدد الاول جامعة الجلالي اليابس سيدي بلعباس الجزائر 2019 ص 111.

[2] يقصد بعبارة مبرر مقبول "كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن المرض أو حادث خطير، المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله"

وقد أشارت المادة 09-01 من المرسوم التنفيذي 17-321 إلى أن الموظف الذي التحق بمنصبه واستأنف عمله بعد الاعذارين مع تقديم مبرر مقبول لمدة غيابه لا يطبق عليه اجراءات العزل وإنما يخصم من راتبه بقدر عدد أيام الغياب.

فضلا عن ذلك، فإن المادة 09 المطة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 أضافت بأنه: إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال"

الفرع الثاني: عدم مقبولية المبرر

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالكيفيات القانونية لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب فان: "العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية والأساسية[1].

يتضح من نص المادة أن الموظف المتغيب يتوجب عليه تقديم مبررا مقبولا حتى لا يعتبر مهملا لمنصبه، فإذا لم يقم بذلك، قامت الإدارة المستخدمة بعد الإعذار باتخاذ قرار عزل الموظف بسبب اهمال المنصب دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء، ونفرق هنا بين المبرر المقبول طبيا والمرفوض إداريا وبين المبرر غير المقبول لا طبيا ولا إداريا، وبخاصة في حالة تقديم الموظف لشهادة طبية.

"لقد عالجت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري حيث اعتبرت أن الشهادة الطبية المقدمة من طرف الموظف تعتبرا مبررا مقبولا مبدئيا طبقا لنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 17-321.

[1] المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق.

غير أنه تبين أن العطل المرضية غير مقبولة من طرف مصالح صندوق الضمان الاجتماعي لكونها غير مبررة طبيا، أي عطلة مرضية للمجاملة، فإنه يتعين على الإدارة، في هذه الحالة، تطبيق أحكام المادة 9 من ذات المرسوم التنفيذي، وذلك بإحالة المعني على المجلس التأديبي لإخلاله بواجباته المهنية، وتقديم معلومات غير صادقة.

أما في حالة كون العطلة المرضية مبررة طبيا ومرفوضة إداريا من مصالح صندوق الضمان الاجتماعي لكونها مودعة لديه خارج الأجل القانوني أو لأي سبب آخر، فتلك مسألة تخص المعني في علاقته مع هذه المصالح ولا يستدعي ذلك مساءلة الموظف تأديبيا، ونفس الموقف يجب اعتماده في حالة وجود نزاع بين الموظف المعني ومصالح الضمان الاجتماعي في حالة رفض دفع التعويضات للمعني كليا أو جزئيا لسبب من الأسباب التي ترتبط بشروط الاستفادة في إطار التشريع المتعلق بالتأمين على المرض أو حوادث العمل"[1].

[1] المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الرأي القانوني رقم 3567 المؤرخ في 09أفريل 2025 الموجه للسيد المدير العام للميزانية.

خلاصة الفصل الأول:

ختامًا، يبرز هذا الفصل أهمية الإطار القانوني الذي ينظم وضعية إهمال المنصب باعتبارها من الأسباب الجدية التي قد تؤدي إلى عزل الموظف العمومي من وظيفته. فقد تم التطرق إلى مفهوم العزل من حيث تعريفه وتمييزه عن مفاهيم أخرى قريبة منه كالاستقالة، والتسريح، والإحالة على التقاعد، مما سمح بتوضيح طبيعته كإجراء إداري تأديبي يُتخذ بإرادة منفردة من طرف الإدارة عند إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية.

كما تم الوقوف على الشروط القانونية التي تضبط مسطرة العزل، خاصة ما يتعلق بإثبات الغياب لمدة محددة، سواء كان متواصلاً أو متقطعًا، إلى جانب شرط غياب المبرر المقبول هذه الشروط تبين أن العزل لا يتم إلا ضمن ضوابط دقيقة تكفل حماية حقوق الموظف وفي الوقت ذاته تحافظ على استمرارية وفعالية المرفق العام وسيرة.

الفصل الثاني:

الإجراءات القانونية لعزل الموظف العمومي

أقر المشرع الجزائري جملة من الاجراءات التي يتعين على الادارة اتباعها عند عزل الموظف العام، وذلك ضمن أحكام المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وكذا أحكام الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، وبين في طي التنظيم كيفيات تطبيق هذه الأحكام، أوردها بالتحديد في صلب المرسوم التنفيذي رقم: 17-321 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب. مرتبا آثار قانونية تقضي بإلغاء كل قرار عزل صدر بالمخالفة لهذه الكيفيات، إذ يعد عدم احترامها من قبل السلطة صاحبة التعيين أثناء إصدارها قرارات العزل بمثابة عيوب جوهرية يتولد عليها البطلان.

وحتى يتم الإلمام بكافة الإجراءات واجبة الإتباع في مثل هذه الحالات، يتحتم على الدارس استقراء كافة النصوص القانونية المحددة لهذه الإجراءات ضمن مبحث أول معنون بالإجراءات القانونية لعزل الموظف، وكذا استعراض كافة العيوب التي قد تطرأ أثناء إصدار هذا القرار أو على محتواه، تجعل منه قرارا معيبا، يستلزم الإلغاء، مما ينعكس بالسلب على الأداء الإداري والوظيفي للسلطة صاحبة التعيين من جهة، ويسيء إلى سمعة الإدارة المستخدمة من جهة أخرى، في مبحث ثان.

المبحث الأول: الإجراءات القانونية لإصدار قرار العزل

بعد تحقق وضعية إهمال المنصب، وتطبيقا لأحكام المادة 184 من الامر 06-03 واحكام المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المبين لجملة الإجراءات القانونية واجبة الاتباع، وصولا لإصدار قرار العزل وخضوعه للرقابة من طرف الهيئات المخول لها قانونا بمراقبته. يتطلب الأمر التطرق إلى الإجراءات السابقة واللاحقة لإصدار قرار العزل في المطلب الأول وإلى الجهات المخولة لمراقبة قرار العزل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الإجراءات السابقة واللاحقة لقرار العزل

إن إهمال المنصب كما هو مقرر في مختلف قوانين الوظيفة العامة ناتج عن الغياب المتواصل للموظف لمدة 15 يوما عن منصب عمله بدون مبرر مقبول، وحتى يتم اقرار هذه الوضعية والاتجاه نحو عزل الموظف المعني يتعين على سلطة التعيين المرور بمجموعة من الإجراءات الجوهرية، يتم تناولها ضمن ثلاثة فروع: معاينة الغياب، الإعذار وعدم الالتحاق بعد الإعذار ثم إصدار قرار العزل مع تبليغه.

الفرع الاول: معاينة الغياب

يقصد بالمعاينة انتقال العضو المحقق أو الأعضاء المحققين في الوقت المناسب إلى مكان عمل الموظف المتهم من أجل الوقوف على حقيقة ما ارتكبه من مخالفات. وهي إحدى إجراءات التحقيق التأديبي التي تهدف إلى جمع الأدلة المادية والمعاينات المباشرة التي من شأنها إثبات أو نفي التهمة المنسوبة إلى الموظف، وذلك لضمان الموضوعية والدقة في سير التحقيق، وتمكين السلطة التأديبية من اتخاذ القرار المناسب بناءً على معطيات واقعية ملموسة [1].

[1] بودربالة محمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة البليدة 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015، ص 103.

جاء في نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي 17-321 أنه يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الاداري ولا يشترط أن تكون محررة من سلطة التعيين، إذ يمكن أن تحرر من مسؤول آخر بالإدارة التي يتبع لها الموظف.

الفرع الثاني: الإعذار وعدم الالتحاق

بمرور يومي عمل متتالين من معاينة الغياب توجه الإدارة للموظف المتغيب الإعذار الأول إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الاداري تلزمه بالالتحاق بمنصب عمله تطبيقا لأحكام القانون الخاص بالكيفيات القانونية لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب [1].

وبعد انقضاء خمسة أيام من تاريخ الإعذار الأول ما لم يلتحق الموظف بمنصب عمله وعدم تقديم مبرر لغيابه يوجه له الإعذار الثاني امتثالا لأحكام الفقرة الثانية من المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

يبلغ الإعذار للموظف المعني شخصيا عن طريق البريد المضمون، ضمن ظرف موصى عليه مع الإشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما[2] وهذا ما نصت عليه المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 17-321 السالف الذكر.

ويعتبر الإعذاران قانونيين حسب المادتين 07 و08 من المرسوم التنفيذي 17-321 في الحالات التالية:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسليم الإشعار باستلام الإعذار؛
- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار؛
- عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.

[1] المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي17-321. مرجع سابق

[2] خديجة يحياوي، ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة القانون والتنمية، العدد 03، جامعة طاهري محمد بشار، سنة 2020، ص97.

- عندما لا يتم استلام الإعذار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة مثل: لا يقيم في العنوان المذكور أو عنوان غير معروف أو نحو ذلك.

غير أنه وفي حالة تعذر الحصول على الإشعار باستلام الإعذار لسبب من الأسباب، يمكن اللجوء إلى محضر القضائي لتبليغ الإعذارين إلى عنوان مقر إقامته المسجل في ملفه الإداري أو عن طريق مصالح الأمن(الشرطة والدرك)[1]، وفي كل الأحوال فإن المحضر المحرر من طرف المحضر القضائي أو مصالح الأمن، يعتبر وثيقة إثبات رسمية كما تعتبر تلك الملاحظة المسجلة على الوصولات مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات التبليغ.

بعد إعذار الموظف المعني وفقا للمتطلبات القانونية، تشرع الإدارة في اتخاذ الإجراء المناسب حسب كل حالة من الحالات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-321، ومي كالتالي:

- في حالة عودة الموظف إلى منصبه بعد الإعذارين الموجهين له واستأنف عمله مع تقديمه مبرر مقبول، تقوم الإدارة بحسم أيام الغياب من راتبه وفقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة التاسعة من ذات المرسوم.
- في حالة عودة الموظف إلى منصبه بعد الإعذارين الموجهين له دون تقديم مبرر مقبول لفترة غيابه، تقوم الإدارة بحسم أيام الغياب من راتبه، دون أن يثني هذا الحسم الإدارة من توقيع عقوبة تأديبية أخرى تتناسب وحجم الخطأ المهني المرتكب[2]، عملا بمقتضيات الفقرة الثانية من المادة التاسعة.
- في حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين الموجهين بالوجه المطلوب قانونا، تقوم الإدارة بوقف صرف راتب الشهري للموظف المتغيب، وتباشر في اتخاذ التدابير المناسبة في مثل هذا الشأن مثلما تنص عليه المادة العاشرة من

[1] المديرية العامة للوظيفة العمومية، الاستفسار رقم:255 الصادر بتاريخ: 2014/03/19، المتضمن كيفية إعذار الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب.

[2] مباركة بدري، مرجع سابق، ص 141.

المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، صونا للمصلحة العامة وحفظا للسير الحسن للمرفق العام.

الفرع الثالث: إصدار قرار العزل وتبليغه

إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد مرور خمسة عشر(15) يوما متتالية من الغياب وبعد توجيه الإعذارين ورجوع وصولات استلامها أو تعذر تسليمها، تقوم الإدارة صاحبة سلطة التعيين بتحرير مشروع قرار العزل الذي يسري مفعوله من أول يوم غياب للموظف، ثم يودع لدى مصالح الرقابة المالية المختصة للتأشير عليه وفق التنظيم المعمول به، وبعدها يوقع من طرف سلطة التعيين، وهذا تنفيذا للإجراءات المنصوص عليها في المادة الحادية عشرة من المرسوم التنفيذي 17-321.

يبلغ قرار العزل للموظف في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه تطبيقا لأحكام المادة 12 من ذات المرسوم، والمادة 172 من الأمر 06-03، شريطة أن يتضمن قرار العزل في طيه وجوبا إعلام الموظف المعزول بإمكانية تقديم تظلم أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار في أجل شهرين بداية من تاريخ تبليغه طبقا لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321.

وتتم عملية تبليغ قرار العزل للموظف المعني بالكيفية التي حددها القانون، تاركا للإدارة حرية اختيار الوسيلة مثلما تراه مناسبا، إما عن طريق البريد المسجل مع العلم بالوصول أو عن طريق المحضر القضائي، أو بأية وسيلة أخرى[1].

المطلب الثاني: الجهات المخولة بمراقبة قرارات العزل

رغم أن السلطة الإدارية صاحبة التعيين هي التي لها صلاحية إصدار قرار العزل بصفة منفردة، إلا أن هناك جهات أخرى خولها القانون مراقبة قرار العزل بعد إصداره ممثلة

[1] فرحات أطال، قريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماجيستير في القانون، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص66.

في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن، ومن ثمة الحكم بإلغائه أو تثبيته. ولذلك يقتضي الأمر الإحاطة بهذه اللجان ضمن الفرعين التاليين:

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية[1] استحدثها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية، والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دور هام في تسيير حياة الموظف العمومي[2].

سنتناول في هذا الفرع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أولا وتشكيلتها ثانيا ثم اختصاصاتها في مجال قرار العزل ثالثا.

أولا: نشأة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء:

لقد أشارت العديد من المراسيم والأوامر إلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تنص على كيفية إنشائها وتشكيلها واختصاصاتها من بينها:

- المرسوم 66-143 الذي يحدد اختصاصها وتشكيلها وتنظيم سيرها[3].
- المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها[4].
- المرسوم 84-11 الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء[1].

---

[1] أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، سنة 1989، ص 03.

[2] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 354.

[3] المرسوم 66-143 المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 46 الصادر بتاريخ 08-06-1966.

[4] المرسوم 84-10 المؤرخ في 04-01-1984 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية العدد 03-الصادر في 17-01-1984.

- الأمر 06-03 الذي ينظم تعيين اللجان الادارية المتساوية الاعضاء حيث اشار في المادتين 62-63 الى انشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجآن الإدارية متساوية الأعضاء. فهي تنشأ بموجب المادة 13 من الأمر 66-133 [2].

ثانيا: تشكيلها:

باستقراء نص المادة 63 من الأمر 06-03 فانه تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن الموظف، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

يعين ممثلو الادارة لدى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من السلطة التي لها سلطة التعيين، بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعين خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج الانتخاب[3] وهو ما نصت عليه المادة 72 من الامر 06-03.

بينما ممثلو الموظفين يتم اختيارهم عن طريق الانتخابات وفق شروط نصت عليها المادتين 68- 69 من نفس الأمر ويتم اختيار المرشحين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، ولغياب نص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين يبقى العمل ساري المفعول بنص المرسومين 84-10 و 84-11.

ثالثا: اختصاصاتها في مجال قرار العزل:

إذا قام الموظف المعزول بتقديم مبرر مقبول لغيابه وفق ما جاء في المرسوم التنفيذي 17-321 في المادة الثانية منه لاسيما الحالتين الأولى والثانية المتعلقتين بالكوارث الطبيعية أو العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، وتقوم الإدارة بإحالة ملفه الإداري مع

---

[1] المرسوم 84-11 المؤرخ في 04-01-1984 يحدد اختصاص اللجان المساوية الاعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 03 الصادر بتاريخ 17-01-1984.

[2] الأمر 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08-06-1996.

[3] سلوى تيشات أثر الوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية مذكرة ماجستير تخصص تسيير منظمات جامعة محمد بوقرة بومرداس 2010، ص 120.

مبرر مقبول إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة، فإن وجدت مبررات الموظف مقنعة فصلت هذه الأخيرة بإلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه دون أثر مالي رجعي تطبيقا لأحكام المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

أما بالنسبة للحالة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة والمتعلقة بالمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف الالتحاق بمنصب عمله، فإنه يتعين على الإدارة المستخدمة توقيف الموظف المعني تحفظيا إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا، وذلك بعد الاتصال بالمصالح القضائية المختصة قصد التأكد من كون المعني متابع قضائيا فعلا[1]، وذلك تطبيقا لأحكام المادة 174 من الأمر 06-03، ثم تنظر الإدارة في طبيعة الفعل الذي توبع به الموظف فإن كان يمس بالوظيفة العمومية فإنها تحيل ملفه الإداري على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي لاتخاذ العقوبة التي تناسب طبيعة الخطأ المرتكب وغالبا ما تكون التسريح.

أما إذا اكان الجرم المرتكب من طرف الموظف لا يمس بالوظيفة العمومية فإن الإدارة تحيل ملفه الإداري إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي لتتخذ عقوبة تتناسب مع الجرم المرتكب مع إلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه دون أثر مالي رجعي.[2]

الفرع الثاني: لجان الطعن

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الإدارية المختصة وذلك من أجل دراسة مشروعيتها، ممثلة في لجنة الطعن التي

[1] المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، رأي استشاري رقم 750، مؤرخ في: 2017/07/27، موجه لرئيس مجلس شعبي بلدي، يتعلق بالمتابعات القضائية للموظف.

[2] المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، رأي استشاري رقم 750، مؤرخ في: 2017/07/27، موجه لرئيس مجلس شعبي بلدي، يتعلق بالمتابعات القضائية للموظف.

تعتبر ضمانة للموظف الذي كان محل مساءلة وطبقت عليه إحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وللإيضاح أكثر، سنتطرق أولا إلى تعريفها وقواعد تنظيمها وثانيا إلى اختصاصاتها وثالثا إلى الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عنها.

أولا: تعريف لجان الطعن وقواعد تنظيمها

لجنة الطعن هي هيئة استئناف للقرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الإدارية نتيجة ارتكاب الأخطاء الأكثر جسامة، حيث تنشأ على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199[1] المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: اختصاصاتها

تختص لجان الطعن في تدعيم حماية الموظف العمومي في مواجهة القرارات العقابية الأكثر جسامة والخطيرة، والتي قد تكون تعسفية، فهي تنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة حيث تصدر قرارات برأي معلل قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية، وذلك ما جاء في الأمر 06-03 في نص المادة 175[2].

فلا يعتبر لجوء الموظف العمومي إلى لجان الطعن إجباريا أو إلزاميا فله الخيار إما اللجوء إلى هذه اللجان أو اللجوء مباشرة إلى القضاء المختص للمطالبة بإلغاء القرار الصادر في حقه.

[1] المرسوم التنفيذي 20-199، مؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44، بتاريخ 30 جويلية 2020، ص 06.

[2] " **يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ العقوبة**".

ثالثا: الطبيعة القانونية لقراراتها

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على إلزامية قرارات لجان الطعن ضمن أحكام المرسوم 84-10 غير أنه يستخلص من نص المادة الخامسة والعشرين من ذات المرسوم عند قولها" قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها" أن قراراتها استشارية ولكنها ذات طبيعة ملزمة للموظف والإدارة على حد سواء، وكذلك الشأن بالنسبة للأمر 06-03، أين سكت المشرع فيه أيضا على تحديد مدى إلزامية قراراتها، وظل محافظا على الغموض في هذا الشأن.

الفرع الثالث: المديرية العامة للوظيفة العمومية

تلعب المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري دورا بارزا في ضبط وتسيير الموارد البشرية في القطاع العمومي، وخاصة دورها الرقابي على الاجراءات التأديبية الخطيرة ومنها قرار العزل بسبب إهمال المنصب، إذ بدورها توفر الحماية للموظف وتضمن له احترام الاجراءات القانونية والتنظيمية في اتخاذ العقوبات التأديبية الخطيرة.

وسنتطرق في هذا الفرع الى تعريف المديرية العامة للوظيفة العمومية أولا ثم إلى دورها في مراقبة قرار العزل بسبب إهمال المنصب ثانيا:

أولا: تعريف المديرية العامة للوظيفة العمومية

المديرية العامة للوظيفة العمومية هي هيئة ادارية تابعة لرئاسة الجمهورية تسهر على تطبيق السياسة العامة للوظيفة العمومية ومراقبة مدى مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن مختلف الإدارات العمومية[1].

ثانيا: دورها في الرقابة على قرارات العزل

يكمن دور المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراقبة قرار العزل بسبب اهمال المنصب في النقاط التالية:

1- التحقق من احترام الإجراءات القانونية:

تقوم المديرية العامة للوظيفة العمومية بمراجعة الملفات والتأكد من مدى احترام الادارة للإجراءات المنصوص عليها مثل التدرج في العقوبات وحق الدفاع[2]، كما تتأكد المديرية العامة للوظيفة العمومية من سلامة كل الإجراءات القانونية المتبعة لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ولعل خير دليل على ذلك:

- المراسلة رقم :1192 المؤرخة في 19 أكتوبر 2020 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري والمتضمنة اعادة ادماج استاذة في المدرسة الابتدائية بعد قرار عزلها بسبب اهمال المنصب وذلك نتيجة خطأ في الاجراءات وهو عدم تلقي الاستاذة للإعذارين.
- المراسلة رقم: 820 المؤرخة في 13 جويلية 2020 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتضمنة الغاء قرار العزل وإعادة ادماج ممرضة في الصحة العمومية وذلك نتيجة عدم انتظار رجوع وصولات استلام الإعذارات، فضلا عن عدم ذكر عنوان إقامة الممرضة الكامل في قرار العزل.

[1] القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46 السنة 2006

[2] المديرية العامة للوظيفة العمومية، دليل الاجراءات التأديبية، الجزائر، سنة 2018، ص12.

2- ابداء الرأي المسبق في القرارات التأديبية النهائية:

يشترط على الادارات العمومية في بعض الحالات رفع ملفات العزل الى المديرية العامة للوظيفة العمومية للحصول على تأشيرة قانونية قبل تنفيذ القرار[1]، وهذا ما نجده ضمن المراسلة رقم: 1321 المؤرخة في 18 نوفمبر 2018 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتضمنة التماس اعادة النظر في رخص التأشيرة على قرار العزل.

بالإضافة إلى أن الإدارة قد تلجأ إلى استشارة المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد الاستفسار عن كيفية القيام ببعض الإجراءات القانونية اللازمة لاتخاذ قرار العزل، وهذا ما نجده ضمن المراسلة رقم: 255 المؤرخة في 12 مارس 2014 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتضمنة استفسار عن كيفية ارسال الإعذارات للموظفين المتخلين عن مناصبهم أو عدم التحاقهم بها.

وكذا المراسلة رقم: 581 المؤرخة في 14 جويلية 2014 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتضمنة استفسار عن الصعوبات التي تواجه الادارة في الحصول على وصل استلام الاعذار من طرف المعني نظرا لغيابه.

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المنشور الدوري رقم 10 / و.ع. و،ض. سنة 2010

المبحث الثاني: العيوب التي قد تشوب قرار العزل والآثار القانونية المترتبة عنه

قرار العزل هو قرار انفرادي تصدره السلطة المختصة وهي السلطة صاحبة التعيين بإرادتها المنفردة، وفقا للسلطة المخولة لها للحفاظ على المصلحة العامة، لا سيما فيما يتعلق بالنظام التأديبي للموظفين، وما يترتب عنه من نزاعات قضائية، ولكثرة مثل هذه الحالات، قد تتسرع الإدارة في إصدار بعض القرارات بما يجانب الصواب، ومن دون مراعات للمتطلبات القانونية لإصدارها، مما يعرض قراراتها للإبطال.

يعد قرار عزل الموظف من بين هذه القرارات التي يكثر النزاع حولها، نتيجة ما يكتسيه من خطورة على الوضعية الاجتماعية للموظف، وما يترتب عنه من آثار قانونية، مالية ووظيفية، الأمر الذي يحتم علينا واجب الإعتناء بتبيان العيوب التي قد تشوب قرار العزل في المطلب الأول والآثار القانونية المترتبة عن قرار العزل في المطلب الثاني:

المطلب الاول: العيوب التي قد تشوب قرار العزل

يحق لمن صدر في حقه قرار بالعزل بسبب إهمال المنصب، يقدر أنه تعرض بموجبه للظلم وأن هذا القرار صدر بما يخالف الشروط القانونية المطلوبة، أن يقدم تظلما إداريا أمام الجهة مصدرة القرار ذاتها، أو تظلما قضائيا أمام الجهة القضائية المختصة إقليميا ونوعيا، ومن ثمة تقدر هذه الهيئات ما إذا كان القرار قد صدر فعلا مخالفا للنصوص القانونية سواء من حيث الشكل أو الموضوع مما يقتضي الحكم ببطلانه، أو أنه روعي فيه إحترام كافة الإجراءات القانونية، مما يجعله منزه من كل عيب قد يصيب مثل هكذا قرارات. وبذلك الحكم بتثبيته، ومن بين هذه العيوب ما سوف يتم تناوله في الفرعين التاليين:

الفرع الاول: العيوب الشكلية التي قد تشوب قرار العزل

العيوب الشكلية التي تطرأ على قرارات العزل هي تلك العيوب الخارجية التي لا يراعى فيها إحترام الإجراءات الشكلية لصدور القرارات الإدارية عامة، وبعض القرارات

الخاصة كقرار العزل، يترتب عنها الحكم بإلغاء القرار وإفراغه من محتواه، ومن بين هذه العيوب: عيب الاختصاص أولا، ثم عيب الشكل ثانيا، وبعدها عيب الإجراءات ثالثا:

أولا: عيب الاختصاص

الاختصاص هو القدرة او الصلاحية او المكنة المخولة لشخص أو جهة إدارية ما على القيام بعمل معين على الوجه القانوني[1]. ويقصد به أيضا القدرة قانونا على مباشرة عمل إداري معين، فالقانون وحده من يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه في إطار عمله، وبذلك تكون قواعد الاختصاص من صميم عمل المشرع فقط[2].

فالقرار الذي يصدر عن السلطة غير المختصة لا يمكن بأي حال من الأحوال المصادقة عليه أو إجازته، إذ تعد قواعد الاختصاص من النظام العام لا يجوز مخالفتها وعلى القاضي إثارتها من تلقاء نفسه[3]. والسلطة المختصة هي صاحبة سلطة التعيين وهذا ما جاء في الامر 06-03- في المادة 184 منه وكذا المرسوم التنفيذي 17-321 في المادتين 03-11 .

كما بين المرسوم التنفيذي 90-99 [4] المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، أن السلطة التي لها صلاحية التعيين والمخولة بإصدار قرار العزل هي: - الوزير فيما يخص مستخدمي الادارة المركزية.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلديات.

---

[1] غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم، جامعة خنشلة، العدد 08، 2017، ص 213.

[2] عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني الجوانب التطبيقية في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2013، ص 36.

[3] حكمة ناجي سعاد عمير، السلطة التقديرية للإدارة في اصدار قرار العزل للموظف من خلال المرسوم التنفيذي 17-321، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 15، العدد 02، 2021، ص 127.

[4] المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 -03-1999 المتعلق بسطلة التسيير والتعيين الاداري بالنسبة للموظف واعوان الادارة المركزية والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الاداري ج ر رقم 13 بتاريخ :28-03-1999

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- مسؤول المصلحة فيما يخص مستخدمي الرئيس المباشر للموظف إذا منحت له سلطة التعيين والتسيير الاداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

وبذلك يتضح أن كل قرار عزل يصدر عن سلطة غير مختصة قانونا يعد باطلا، مما يستوجب إلغاؤه.

ثانيا: عيب الشكل

الشكل هو المظهر الخارجي للقرار الاداري بمعنى القالب المادي الذي يفرغ فيه والذي بدونه يصبح القرار عرضة للإلغاء بسبب عيب الشكل، ولقد حديد القانون والاجتهاد القضائي الاشكال الجوهرية التي تدخل في إعداد القرار الإداري ومنها:

أ- **التسبيب:** نصت المادة 03- من المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب على ان " العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول اجراء اداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الاعذار كما جاء في نص المادة 11-من نفس المرسوم التنفيذي "

"إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي من الاعذارين تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله فورا بقرار معلل " نستخلص من هاتين المادتين ان التسبيب شرط جوهري في قرار عزل الموظف في حين أنه لا يشترط في قرار عزل الموظف المتربص وهذا طبقا لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية.

2- كتابة قرار العزل باللغة العربية:

نصت المادة 03- من التعديل الدستوري لسنة 2020 [1] على ان "اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية "

كما نص الأمر 96 -30 [2] كذلك على تعميم اللغة العربية على كافة المؤسسات والإدارات العمومية، فضلا عن ذلك فإن كل العرائض المقدمة أمام القضاء تكون محررة باللغة العربية تحت طائلة البطلان، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والادارية لسنة 2008[3]، والتي جاء فيها "يجب ان تتم الاجراءات والعقود القضائية من عرائض ومذكرات باللغة العربية تحت طائلة عدم القبول، كما يجب ان تقدم الوثائق والمستندات باللغة العربية أو مصحوبة بترجمة رسمية إلى هذه اللغة تحت طائلة عدم القبول، وتتم المناقشات والمرافعات باللغة العربية، كما تصدر الأحكام باللغة العربية تحت طائلة البطلان المثار تلقائيا من القاضي "

من خلال ما سبق يستخلص بأن كتابة قرار العزل يجب أن يكون محررا باللغة العربية تحت طائلة البطلان.

3- احترام قرار العزل لقواعد التبليغ:

جاء في نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ما يلي: " يبلغ الإعذار للموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة مضمونة، ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام". كما جاء في نص المادة 07 من نفس المرسوم "تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف

[1] المادة 3 من التعديل الدستوري 2020 المؤرخ في 30-12-2020 ج ر الصادرة بتاريخ 30-12-2020 العدد 82.

[2] الامر 96-30 المؤرخ في 21-12-1996 يعدل ويتمم القانون رقم 91-05 المتضمن تعميم استخدام اللغة العربية ج ر الصادرة بتاريخ 22-12-1996 العدد 81

[3] القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 -02-2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ج ر الصادرة في 23-04-2008 العدد 21

البريدي أو الإشعار بالاستلام الذي أعيد إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه بمثابة التبليغ".

ونصت المادة 12 من نفس المرسوم على أنه " يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه ويحفظ في ملفه الإداري".

يستنتج مما سبق أن تبليغ قرار العزل في الأجل المحدد شرط جوهري وإلا عد القرار باطلا.

4- احترام قرار العزل لقاعدة توازي الأشكال:

تتعلق قاعدة توازي الأشكال بالعمل الإداري الذي يتدخل ليلغي أو يعدل قرارا إداريا سابقا، ويجب أن يصدر هذا القرار الإداري المخالف عن نفس السلطة وأن يكون له نفس الطبيعة القانونية للقرار الإداري الأصلي[1].

ومن هنا يتضح أنه إذا تم إصدار قرار تعيين الموظف بمقتضى قرارا إداري من مدير التربية فلا يتم قرار عزله إلا بمقتضى قرار إداري من مدير التربية نفسه وليس بقرار وزاري وعند مخالفة قاعدة توازي الأشكال الجوهرية في قرار العزل يترتب عليه ما يلي:

- عدم مشروعية قرار العزل.
- تتمتع الإدارة العمومية بالسلطة المقيدة في إعداد قرار العزل
- يلغي القاضي الإداري قرار العزل في حالة الطعن فيه حيث أنه يتمتع برقابة المشروعية.

ثالثا: عيب الإجراءات:

عند اتخاذ الإدارة قرار العزل في حق الموظف الذي أهمل منصبه نتيجة الغياب لمدة 15 يوما متتالية دون عذر مقبول، يتعين عليها احترام الإجراءات التي نص عليها المرسوم

[1] أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية ترجمة محمد عرب صاصيلا، الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 292.

التنفيذي 17-321 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب وهذا من خلال تطبيق نصوص المواد 11-12-13 منه وكذا تطبيق احكام المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على الموظف المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال تطبيق نص المادة 29 منه.

1-اتخاذ الإجراء السابق لقرار العزل (الإعذار):

قبل توجيه قرار العزل للموظف المهمل لمنصبه بسبب الغياب المتواصل لمدة 15 يوما متتالية دون عذر مقبول، فعلى الإدارة توجيه الإعذارين في الآجال المحددة قانونا، أي خلال 48ساعة من معاينة الغياب، حيث نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 على أن (العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية).

كما جاء أيضا في نص المادة 05 من نفس المرسوم أنه: " إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول ولم يقدم مبررا لغيابه توجه له الإدارة إعذارا ثانيا بالإضافة إلى نص المادة 07 من نفس المرسوم يعتبر الإعذار قانونيا إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسليم الإشعار باستلام الإعذار، إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار، عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.

نستخلص مما سبق أن الإعذار من الاجراءات القانونية لاتخاذ قرار العزل فبدونه يصبح القرار غير مشروع ومعرض للإلغاء.

الفرع الثاني: العيوب الموضوعية التي قد تشوب قرار العزل

العيوب الموضوعية هي العيوب الداخلية ذات الصلة بموضوع القرار والتي قد تمس قرار العزل وتجعل منه غير مشروع والتي بدورها قد تعرضه للإلغاء. وسنتناول عيب السبب أولا ثم عيب الغاية ثانيا:

أولا: عيب السبب: المقصود بالسبب هو الحالة القانونية او الواقعية التي تكون سابقة على اتخاذ القرار الإداري[1]، حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب على انه "يعتبر في وضعية اهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول "، كما نصت أيضا المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على أنه "إذا تغيب المتربص مدة 15 يوما متاليا على الأقل دون مبرر مقبول".

من خلال نص هاتين المادتين يتبين أنه على الادارة المختصة عند اصدارها لقرار العزل يجب توفر شرطين أساسين هما:

الشرط الأول: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة لمدة 15 يوما متاليا.

الشرط الثاني: ثبوت حالة الموظف عن الوظيفة دون مبرر مقبول.

ويجدر الحديث هنا عن المبرر المقبول والمقصود به هو كل مانع او حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا ويرتبطان بما يلي.

- الكوارث الطبيعية.
- العجز البدني الناتج عن مرض او حادث خطير.
- المتابعات الجزائية التي تحول بين الموظف للالتحاق بمنصب عمله.

وهذا ما نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[1] محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم والنشر والتوزيع، عنابة الجزائر، 2005، ص 158.

ثانيا- عيب الغاية: يقصد بالغاية هو الهدف او النتيجة النهائية التي تسعى الادارة العامة لتحقيها من وراء اصدارها لقرار العزل وعليه فانه يختلف عن ركني السبب والمحل.[1]

حيث أن المشرع يفرض عن الادارة اتخاذ قرار العزل من أجل تحقيق المصلحة العامة او ضمان استمرارية المرفق العام وهذا من أجل ابعادها عن التعسف في استعمال السلطة. كما يفترض أن القرار الاداري جاء لتحقيق المصلحة العامة او المحافظة على النظام العام او ضمان استمرارية المرفق العام.[2]

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل

ينتج عن صدور قرار العزل في حق الموظف قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية صاحبة الوظيفة مما يترتب على ذلك عدة آثار قانونية لكل من الإدارة والموظف.

وسوف نتطرق إلى هذه الاثار في ثلاثة فروع، الفرع الأول نتناول فيه الآثار القانونية المتعلقة بالموظف، والفرع الثاني نتناول فيه الآثار القانونية المتعلقة بالإدارة ثم في الفرع الثالث نتحدث عن الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل.

الفرع الأول: الآثار القانونية المتعلقة بالموظف

يترتب عن عزل الموظف عدة آثار قانونية متعلقة به كونه السبب الرئيسي في عزله وهو الغياب عن النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتالية بدون عذر مقبول وسنتطرق إلى هذه الآثار القانونية في:

[1] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 170.

[2] بلال بلغانم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية العلوم القانونية والسياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، المجلد العاشر، العدد الثاني، 2019، ص 677.

أولا: فقدان صفة الموظف

يترتب عن صدور قرار العزل في حق الموظف المعزول فقدان صفة الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 216 من الأمر 06-03 على أنه " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... العزل ..."

وبفقدانه لهذه الصفة فإنه يصبح خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد كل حقوقه الوظيفية باستثناء الذي اكتسبها قبل العزل كما أنه يتحلل من القيام بجميع واجباته التي كانت على عاتقه قبل عزله واستثني من ذلك استمرار القيام ببعض الواجبات لبعض أسلاك الموظفين حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية ومثال ذلك القانون المتعلق بموظفي الحماية المدنية فهم ملزمون بالسر المهني وهذا ما نصت عليه المادة 17 من المرسوم التنفيذي 11-106.

"دون المساس بأحكام قانون العقوبات الذي يلزم الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بالسر المهني، سواء تعلق الأمر بالوقائع أو المعلومات أو الوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبتها، حيث يستمر التزام موظفي الحماية المدنية بهذا الواجب بعد انتهاء الخدمة".

ثانيا: عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية

بصدور قرار العزل في حق الموظف فإنه يترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف وبذلك لا يمكنه التوظيف مجددا في الوظائف العمومية مهما كان نوعها[1] وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الامر 06-03 في نصها " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " واستثني من هذا النص الموظف المتربص حيث أنه يقصى من الوظيفة لمدة ثلاث سنوات (03) فقط.

[1] عادل زياد، تسريح الموظف العمومية وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية العلوم القانونية والسياسية، تيزي وزو، 2016، ص 90.

وهذا ما جاء في أحكام القانون الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص "لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبيي أو العزل بسبب اهمال المنصب أن يوظف من جديد في الوظيفية العمومية لمدة ثلاث (03)سنوات"[1].

وقد كان المشرع قاسيا في حكمه حينما قضى على حق الفرد في تقلد الوظائف العمومية المكفولة دستوريا[2] .

غير أن الموظف المعزول يمكنه اعادة ادماجه في الوظيفة اذا قدم مبررا مقبولا وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321 " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه ،تقوم الادارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة وبعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة ازاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي اليهما، في هذه الحالة يعاد ادماج الموظف بدون أثر مالي رجعي".

وهذا ما أقره أيضا المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ: 10-02-2004 الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة أو العزل أو التسريح حيث أنه اذا كان التخلي ناتج عن القوة القاهرة يمكن للموظف المعزول الترشح من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية[3].

[1] المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ في 02-11-2017 الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية الجريدة الرسمية الجزائرية الصادرة بتاريخ: 02-11-2017 العدد 62

[2] سعيد مقدم ،الوظيفية العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية 2010 ص 439 .

[3] ارجع للمحلق رقم المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ: 10-02-2004 الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة او العزل او التسريح

الفرع الثاني: الاثار القانونية المتعلقة بالإدارة

عند قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة المستخدمة فانه يترتب عن ذلك عدة اثار قانونية متعلقة بالإدارة وهذا ما سنتناولها في ثلاث نقاط هي:

اولا: مدي قابلية قرار انهاء الخدمة(العزل) للإلغاء؛

ثانيا: تحرير منصب عمل الموظف المعزول؛

ثالثا: مدي متابعة الموظف المعزول تأديبيا؛

اولا: مدي قابلية قرار انهاء الخدمة(العزل) للإلغاء

بعد صدور قرار العزل أو قرار انهاء الخدمة في حق الموظف فانه يكون غير قابل للإلغاء اذا كان مستوفيا لجميع الشروط القانونية فقرار احالة الموظف علي التقاعد أو استقالته أو تسريحه أو عزله غير قابل للرجوع فيه. [1]

غير أنه يمكن أن يكون محل مراجعة بسبب عدم مشروعيته من طرف الادارة بالسحب أو الالغاء أو من طرف القضاء عن طريق حكم قضائي بالإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف والإدارة. [2]

أيضا اذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا لغيابه في أجل شهرين (02) من صدور قرار العزل فان الادارة تقوم بإلغاء قرار العزل وهذا ما نصت عليه المادتين 13و14 من المرسوم التنفيذي 17-321.

[1] هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ،دار هومة ،الجزائر ،2010 ،ص272 .

[2] بوطبة مراد ،مرجع سابق ، ص 410 .

ثانيا :تحرير منصب عمل الموظف المعزول

تقوم الادارة بتحرير منصب عمل الموظف المعزول ويصبح شاغرا بحيث يمكن استغلاله مجددا حيث يدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف وهذا ما جاء في نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-321 .

ثالثا: مدى متابعة الموظف المعزول تأديبيا

بموجب الأمر 06-03 فانه لا يوجد فيه أي نص صريح يجيز متابعة الموظف الذي تم عزله بسبب اهمال المنصب تأديبيا عما ارتكبه من اخطاء اثناء ممارسته للوظيفة أو التي تم اكتشافها بعد تركه للوظيفة.

وبالرجوع الي مختلف القوانين الأساسية الخاصة فانه يلاحظ عدم وجود أي نص يقر المتابعة التأديبية للموظف المعزول رغم استمرار بعض الواجبات القانونية كحظر ممارسة أي نشاط مربح لدي بعض المؤسسات دون اذن مسبق أو كالالتزام بالسر المهني. [1]

كما يمكن متابعة الموظف المعزول قضائيا عن بعض الأخطاء المهنية التي ارتكبها اثناء تأدية مهامه والتي تحمل صفة الجنائية كالرشوة واختلاس المال العام وافشاء السر المهني مالم تتقادم الدعوى العمومية وهنا تكون المتابعة جنائية لا تأديبية. [2]

[1] مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص410

[2] مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص 411

الفرع الثالث: الاثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل

لقرار العزل اثار مالية ذات صلة بالموظف والادارة على حد سواء وهذه الاثار تمس راتب الموظف وحقوقه المالية التي اكتسبها بموجب قرار تعيينه وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولا: الاثار المالية المتعلقة بالموظف والمتربص

تتمثل هذه الاثار المالية في الاثار التي تمس الحقوق المالية للموظف والخاصة بالراتب ويمكن ايجازها فيما يلي:

1- استعادة الموظف المعزول لحق معاش التقاعد

لم يتطرق الأمر 06-03 صراحة الي حق الموظف المعزول من معاش التقاعد أو حرمانه منه ونفس الأمر بالنسبة للمرسوم التنفيذي 17-321 بينما بالرجوع الي نص المادة 02 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد التي تعدل وتتمم احكام المادة 06 من القانون 82-12 نجد انه حدد شروطا عامة تسمح للموظف الذي تتوفر فيه من الاستفادة من منحة التقاعد وتتمثل فيما يلي:

- بلوغ سن الستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن احالة المرأة العاملة علي التقاعد بطلب منها ابتداء من سن (55) سنة كاملة.
- قضاء مدة (15) سنة على الأقل في العمل حيث يتعين على العامل الاستفادة من معاش التقاعد شريطة أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف مع دفع الضمان الاجتماعي.

ومن هنا نستنتج أن معاش الموظف المعزول يكون من صندوق الضمان الاجتماعي ،و الادارة غير ملزمة بدفعه.

ومن خلال نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17 فان قرار العزل يسري بأثر رجعي من تاريخ أول يوم غياب للموظف وليس من تاريخ صدور قرار العزل.

2- تمكين الموظف المعزول من الحصول على التعويضات والمكافئات المالية

نصت المادتين 124 و125 من الأمر 06-03 على أن للموظف الحق في الاستفادة من المنح والتعويضات حتى وان تخلفت الادارة العمومية عن دفعها قبل صدور قرار العزل في حقه فيحق للموظف المطالبة بها بعد عزله.

أما بالنسبة لمكافئة نهاية الخدمة فالقانون لم ينص عليها حتى يستفيد منها الموظف المعزول. [1]

أما بالنسبة للموظف المتربص المعزول فانه يخضع لنفس الاحكام والاثار المذكورة في الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-321 مع وجود أثار أخرى نص عليها المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية وتتمثل هذه الاثار فيما يلي:

أ- ضرورة تمديد فترة التربص مرة واحدة للمدة نفسها بمقتضى المادة 28-02 من المرسوم التنفيذي 17-322.

ب- يسرح الموظف المعزول دون اشعار سابق أو تعويض بمقتضى المادة 25 فقرة 01 من نفس المرسوم السابق الذكر.

ت- الموظف المتربص المعزول لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية في مدة 03 سنوات طبقا لأحكام المادة 30 من نفس المرسوم.

ث- وفقا لأحكام المادة 26 من المرسوم التنفيذي 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم تلزمهم بالخدمة لدى الادارة العمومية لمدة معينة وفي حالة اخلالهم بهذا الالتزام سواء بالاستقالة أو إهمالهم لمناصبهم هنا يتعين عليهم تعويض

[1] أطال فرحات قرشي عبد القادر مرجع سابق ص 70

الادارة عن كل مصاريف التكوين المتخصص[1] حيث نصت المادة 29 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أنه "يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي في المرة الأولى الذي تم عزله بسبب اهمال المنصب أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به".

ثانيا :الاثار المالية المتعلقة بالإدارة

نظرا لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة العمومية فانه ينتج عن ذلك مجموعة من الاثار المالية والتي نوجزها فيما يلي:

1- التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الادارة العمومية

توقف الادارة العمومية دفع راتب الموظف المعزول من ميزانيتها خلال اصدار شهادة توقيف الراتب من طرف المصالح المالية لها ويبدأ سريانه من تاريخ انهاء العلاقة الوظيفية وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الامر 06-03 والتي تنص على انه "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب "

كما نصت أيضا المادة 207 من نفس الأمر على أنه "...لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها... "

من خلال هاتين المادتين نستخلص أن الموظف المعزول لا يمكنه تقاضي راتبا بعد انتهاء علاقته الوظيفية.

2- التزام الادارة بدفع المستحقات المالية للموظف المعزول

استنادا الى المادتين 124 و125 من الأمر 06-03 السالف الذكر فان الادارة العمومية المستخدمة ملزمة بأداء كل الرواتب والتعويضات والمكافئات والعلاوات المستحقة للموظف قبل انتهاء علاقة الوظيفة بها.

[1] طاهر بوشيبة العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري مجلة افاق العلمية جامعة اب بكر بالقايد تلمسان العدد 13 سنة 2021 ص 454 .

خلاصة الفصل:

ختامًا يُبرز هذا الفصل أهمية احترام الإجراءات القانونية في مسطرة عزل الموظف العمومي، بدءًا من معاينة الغياب وتوجيه الإعذار، وصولًا إلى إصدار القرار وتبليغه بشكل قانوني. كما يوضح الدور الرقابي للهيئات المختصة كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والمديرية العامة للوظيفة العمومية، في ضمان مشروعية القرار وحماية حقوق الموظف.

إضافة إلى ذلك تناول الفصل العيوب الشكلية والموضوعية التي قد تشوب قرار العزل، والتي قد تؤدي إلى إلغائه وما يترتب عن ذلك من آثار قانونية، مما يعكس ضرورة الالتزام الصارم بالإجراءات القانونية لتفادي أي بطلان أو تعسف.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية [redacted]
مصلحة المستخدمين

الرقم : 45 /2024

مدير التربية
إلى
السيد(ة) : [redacted]
الرتبة : متصرف
العنوان : حي 147مسكن [redacted]
الولاية : [redacted]

الموضوع : الإعذار الأول بالالتحاق

المرجع : - المرسوم التنفيذي رقم:17-321 المؤرخ في : 02-11-2017

بناء على ما ورد ذكره في المرجع أعلاه، أنهي إلى علمكم أنكم لم تلتحقوا بمنصب عملكم بمديرية التربية لولاية [redacted] منذ: 2024/01/11.
وعليه المطلوب منكم الالتحاق بمنصب عملكم فورا ابتداء من تاريخ استلامكم لهذا الاعذار، وفي حالة عدم امتثالكم ستطبق عليكم الإجراءات القانونية المتعلقة بإهمال المنصب .

[redacted] في : 2024-01-15

الأمين العام
[redacted]

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية [redacted]
مصلحة المستخدمين

رقم : 69 / 2024

مدير التربية
إلى
السيد(ة) : [redacted]
الرتبة : متصرف
العنوان : حي147مسكن [redacted]
الولاية : [redacted]

الموضوع : الإعذار الثاني بالالتحاق

المرجع : - المرسوم التنفيذي رقم:17-321 المؤرخ في: 02-11-2017
- الاعذار الأول رقم: 45 المؤرخ في : 15-01-2024

بناء على ما ورد ذكره في المرجع أعلاه، أنهي إلي علمكم أنكم لم تلتحقوا بمنصب عملكم بمديرية التربية لولاية [redacted] منذ:11-01-2024 وعليه المطلوب منكم الالتحاق بمنصب عملكم فورا ابتداء من تاريخ استلامكم لهذا الاعذار، وفي حالة عدم امتثالكم ستطبق عليكم الإجراءات القانونية المتعلقة بإهمال المنصب .

[redacted] في 21 جانفي 2024

الأمين العام
[redacted]

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية [redacted]

مصلحـــة المستخدمـــين

رقم: 84

مـقـــرر عـــزل

- إن مديـــر التربيـــة لولايـــة المســـيلة .

- بمقتضى الأمر رقم : 03- 06 المؤرخ في: 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم لا سيما 184منه
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم:304-07 المؤرخ في:2007/07/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 90- 99 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 174- 90 المؤرخ في 09 /07/ 1990يحدد كيفيات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 08- 04المؤرخ في :2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم:16-280 المؤرخ في 02-11-2016
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في: 04-10-2011المتضمن سلطة التعيين والتسيير الاداري الى مديري التربية في الولايات .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم :17-321 المؤرخ في :2017/11/02الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
- بناء على معاينة وجود المعني في وضعية اهمال المنصب ابتداء من: 11-01-2024
- بناء على الأعذار الأول رقم 45 المؤرخ في : 2024-01-15 الموجه للمعني (ة)
- بناء على الأعذار الثاني رقم 62 المؤرخ في : 2024-01-21 الموجه للمعني (ة)

باقتراح من السيد رئيس مصلحة المستخدمين

يقـــرر

المادة الأولى : يعزل السيد (ة) : [redacted]

السلك : متصرف ابتداء من : 2024-01-11 بسبب إهمال المنصب

وأن عزلكم يكون ساري المفعول إداريا وماليا ابتداء من التاريخ المذكور أعلاه .

المادة الثانية: للمعني حق الطعن لدى السلطة الإدارية التي اصدرت هذا المقرر في أجل لا يتجاوز شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ مع تقديم مبرر مقبول.

المادة الثالثة : يكلف كل من السيد رئيس مصلحة المستخدمين ومدير المؤسسة بتنفيذ هذا المقرر.

[redacted] في : 28 جانفي 2024

مدير التربية

[redacted]

نسخة موجه الى:

. المعني بالأمر

. الملف

. مصلحة تسيير نفقات المستخدمين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

رقم 537 م ع و ع إ/م ف ت و م ت م ك ع

الجزائر، 09 افريل 2025

3564

السيد المدير العام للميزانية

الموضوع : ف/ي طلب رأي قانوني.

المرجع: مراسلتكم رقم 1752 م ع م/ق ت م ر ص ع/م أ ر ت أ/م ف ق أ ت المؤرخة في 19 مارس 2025.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه، وتبعا للإستفسار الذي تلقيتموه من طرف المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ولاية حول الوضعية الإدارية للسيد في الصحة العمومية لديها، التي اتخذت في حقها إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب، غير أن مصالح الرقابة الميزانياتية رفضت التأشير على مشروع مقرر العزل، بحجة أن الإجراءات المتخذة ضد المعنية غير مطابقة للتنظيم المعمول به، بحيث أن المعنية قدمت شهادات مرضية مقبولة إداريا تثبت وضعيتها الصحية، من طرف طبيب مختص.

وتشيرون إلى أن المعنية أودعت عطلتين مرضيتين، الأولى لمدة ثلاثين (30) يوما و الثانية لمدة ستين (60) يوما، ومن أجل التحقيق في الشهادات المرضية المودعة من طرفها، قامت الإدارة بمراسلة مصالح الضمان الإجتماعي لولاية الأغواط، وتلقت ردا مضمونه رفض العطلة المرضية للمعنية، وعلى إثر ذلك تم توجيه إعذارين لها الأول تحت رقم 04 بتاريخ 18 جويلية 2024، والثاني تحت رقم 03 المؤرخة في 25 جويلية 2025.

وتضيفون بأنه، ومن جهة نظركم، واستنادا إلى أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، أنه يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، ويقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن المرض أو حادث خطير، المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

لذا، وقصد توحيد موقف مصالحنا، ويتسنى لكم دراسة هذا الانشغال والإجابة عليه، تطلبون إفادتكم برأي مصالحي في هذا الشأن.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن الشهادات أو العطل المرضية تعتبر وطبقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17- 321، سالف الذكر، وثيقة إثبات لحالة العجز البدني الناتج عن المرض كمبرر مقبول بمفهوم هذه المادة، ومن ثمة تكون من الناحية الإدارية مقبولة مبدئيا لتبرير الغياب، سواء قبل الشروع في إجراءات العزل أو بعد تلقي التظلم من طرف الموظف المعني في قرار العزل.

غير أنه إذا تبين أن العطل المرضية غير مقبولة من طرف مصالح صندوق الضمان الإجتماعي لكونها غير مبررة طبيا، أي عطلة مرضية للمجاملة، فإنه يتعين على الإدارة، في هذه الحالة، تطبيق أحكام المادة 09 من ذات المرسوم التنفيذي، وذلك بإحالة المعني على المجلس التأديبي لاخلاله بواجباته المهنية، وتقديم معلومات غير صادقة.

أما في حالة كون العطلة المرضية مبررة طبيا ومرفوضة إداريا من طرف مصالح صندوق الضمان الإجتماعي لكونها مودعة لديه خارج الأجل القانوني أو لأي سبب آخر، فتلك مسألة تخص المعني في علاقته مع هذه المصالح ولا يستدعي ذلك مساءلة الموظف تأديبيا، ونفس الموقف يجب إعتماده في حالة وجود نزاع بين الموظف المعني ومصالح الضمان الإجتماعي في حالة رفض دفع التعويضات للمعني كليا أو جزئيا لسبب من الأسباب التي ترتبط بشروط الاستفادة في إطار التشريع المتعلق بالتأمين على المرض أو حوادث العمل.

ذإلكم هو رأي مصالحي إزاء الموضوع المستفسر عنه، نأمل أن يكون قد أزال اللبس بشأن العطل المرضية وإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب، الذي أدى في كثير من الحالات إلى إصدار قرارات خاطئة أضرت بمصالح الموظفين وشكلت مصدرا للنزاعات بين الموظفين وإداراتهم المستخدمة.

تقبلوا، السيد المدير العام، بقبول فائق التقدير والإحترام.

عن الوزير الأول و بتفويض منه
المكلف بتسيير المديرية العامة
للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

أ.ع. لعويسي

نسخة للإعلام إلى :
السيدة والسادة رؤساء منتخبيات الوظيفة العمومية للولايات ((58)

الخاتمة

الخاتمة:

ختامًا، يتضح من خلال هذه الدراسة أنّ عزل الموظف في التشريع الجزائري يخضع لإطار قانوني دقيق، يوازن بين متطلبات الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام وفعالية، وبين ضمان حقوق الموظف في مواجهة الإجراءات التأديبية التي قد تؤدي إلى إنهاء خدمته. لقد بيّنا من خلال هذه المذكرة أن المشرّع الجزائري وضع مجموعة من الضمانات القانونية والإجرائية تكفل تحقيق العدالة، من خلال تنظيم دقيق لمراحل العزل، بدءًا من معاينة الغياب وصولاً إلى اتخاذ قرار العزل النهائي.

كما أن تطور المنظومة القانونية في الجزائر يعكس التوجه نحو تعزيز مبادئ الشفافية، العدالة الإدارية، واحترام حقوق الإنسان في مجال الوظيفة العمومية غير أنّ الممارسة العملية تكشف في بعض الأحيان عن وجود ثغرات أو صعوبات في التطبيق تستدعي المزيد من الإصلاحات والتعديلات، سواء على مستوى النصوص القانونية أو من خلال تحسين أداء الهيئات المكلفة بتطبيقها.

من خلال هذه الدراسة، توصّلنا إلى جملة من النتائج التي تعكس مدى تنظيم المشرّع الجزائري لموضوع عزل الموظف في إطار قانوني يهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحقوق الموظف، ومن أبرز هذه النتائج ما يلي:

1- إنّ العزل كإجراء تأديبي يُعد من أخطر العقوبات التي يمكن أن تُسلّط على الموظف العمومي، لما له من تأثير مباشر على مستقبل الموظف المهني والاجتماعي.

2- حدّد التشريع الجزائري، لاسيما من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القانون 06-03 والمرسوم التنفيذي 321/17 الخاص بعزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مجموعة من الشروط والضوابط التي تُؤطّر عملية العزل، وتفرض التدرّج في العقوبات، والتي يتعين على سلطة التعيين ضرورة التقيد بها تحت طائلة البطلان.

3- رغم وضوح النصوص القانونية، إلا أن التطبيق العملي في بعض الحالات يشهد تجاوزات إدارية قد تمس بمبدأ الشرعية والحق في الدفاع، ما يستدعي تعزيز الرقابة الإدارية.

4- يفتقر بعض الموظفين والإدارات إلى المعرفة الكافية بالإجراءات القانونية المتعلقة بالعقوبات التأديبية، مما قد يؤدي إلى وقوع أخطاء إجرائية تُبطل قرارات العزل أو تثير النزاعات

وعليه، تقترح الدراسة مجموعة من **الاقتراحات**، من أبرزها:

1- ضرورة تعزيز التكوين القانوني للمسيرين الإداريين.

2- تكثيف الرقابة الإدارية والقضائية على قرارات العزل، بما يضمن احترام مبدأ المشروعية ويكرّس حماية الموظف العمومي من التعسف.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المصادر

أ- المعاجم

1-باسل زيدان، المعجم الجامع، دار النجاح الوطنية، ط1، فلسطين، على الموقع http://www.almaany.com .

2-محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين بن منظور الأنصاري الإفريقي، لسان العرب، الجزء العاشر حرف العين، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان،1999.

ب- النصوص القانونية:

أ- الدساتير

- التعديل الدستوري 2020 المؤرخ في 30-12-2020 ج ر الصادرة بتاريخ 30-12-2020 العدد 82.

أ. القوانين:

1. القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، العدد 14، بتاريخ 08 مارس 2006.
2. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 -02-2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ج ر الصادرة في 23-04-2008 العدد 21.

ب. الأوامر:

1. الأمر 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة الاساسية الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08-06-1996.
2. الأمر 96-30 المؤرخ في 21-12-1996 يعدل ويتمم القانون رقم 91-05 المتضمن تعميم استخدام اللغة العربية ج ر الصادرة بتاريخ 22-12-1996 العدد 81.

3. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46 السنة 2006.

د. المراسيم:

1. المرسوم 66-143 المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وسيرها الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 46 الصادر بتاريخ 08-06-1966.
2. المرسوم 84-10 المؤرخ في 04-01-1984 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية العدد 03-الصادر في 17-01-1984.
3. المرسوم 84-11 المؤرخ في 04-01-1984 يحدد اختصاص اللجان المساوية الاعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 03 الصادر بتاريخ 17-01-1984.
4. المرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985.
5. المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 -03-1999 المتعلق بسطلة التسيير والتعيين الاداري بالنسبة للموظف واعوان الادارة المركزية والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الاداري ج ر رقم 13 بتاريخ :28-03-1999.
6. المرسوم التنفيذي 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
7. المرسوم التنفيذي 20-199، مؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44، بتاريخ 30 جويلية 2020.

8. المرسوم التنفيذي 17-322 لا يمكن للمتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاثة 3 سنوات.

ثالثا: الكتب

1. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، سنة 1989.
2. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية ترجمة محمد عرب صاصيلا، الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
4. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
5. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني الجوانب التطبيقية في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2013.
6. عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر والتوزيع، سنة 2015.
7. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، د س.
8. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم والنشر والتوزيع، عنابة الجزائر، 2005.
9. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، سنة 2018.

رابعا: الأطاريح والمذكرات الجامعية

1. أبو حميدة عطا الله، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجيستير، معهد العلوم والقانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1989.
2. بودربالة محمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص ادارة ومالية، جامعة البليدة 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015.
3. سلوى تيشات، أثر الوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير منظمات، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2010.
4. عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
5. عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولود معمري، كلية العلوم القانونية والسياسية، تيزي وزو، 2016.
6. فرحات أطال، قريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مذكرة ماجيستير في القانون، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017.

خامسا: المقالات والدراسات

1. بدري مباركة عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، 2020.
2. بلال بلغانم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، المجلد العاشر، العدد الثاني، 2019.

3. حكمة ناجي سعاد عمير، السلطة التقديرية للإدارة في اصدار قرار العزل للموظف من خلال المرسوم التنفيذي 17-321، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، المجلد 15، العدد 02، 2021.
4. خديجة يحياوي، ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة القانون والتنمية، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، العدد 03، 2020.
5. عبد الكريم بلعرابي، توفيق نعيمي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، الجزائر، العدد 16، 2017.
6. عصام مكي، ضمانات عزل الموظف نتيجة اهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019.
7. العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، 2018.
8. غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، الجزائر، العدد 08، 2017.
9. مكي عامر ضمانات عزل الموظف نتيجة اهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019.

خامسا: المواقع الالكترونية

1. المديرية العامة للوظيفة العمومية، دليل الاجراءات التأديبية، الجزائر، سنة 2018.

2. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المنشور الدوري رقم 10 / و. ع. و، ض. سنة 2010.

3. باسل زيدان .المعجم الجامع . دار النجاح الوطنية .فلسطين .على الموقع http://almaany.com(22/05/2025-22hoo)

سادسا: الكتب الأجنبية

1. Taib said, droit de la fonction publique, éditions ; distribution Houma, Algeria,2005.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	–
شكر وعرفان	–
قائمة المختصرات	–
مقدمة	01
الفصل الأول: المتطلبات القانونية لتحقيق وضعية اهمال المنصب	
المبحث الأول: ماهية عزل الموظف	07
المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف	07
الفرع الأول: مفهوم الموظف	07
الفرع الثاني: مفهوم العزل	10
المطلب الثاني: تمييز العزل عن بعض المفاهيم المتشابهة	13
الفرع الأول: تمييز العزل عن الاستقالة	13
الفرع الثاني: تمييز العزل عن الإحالة على التقاعد	14
الفرع الثالث: تمييز العزل عن التسريح	16
المبحث الثاني: الشروط التي تستدعي عزل الموظف	19
المطلب الأول: اثبات الغياب	19
الفرع الأول: الغياب المتواصل لمدة 15 يوما	20
الفرع الثاني: الغياب غير المتواصل لمدة 15 يوما	20
المطلب الثاني: انعدام مبرر الغياب	21
الفرع الأول: عدم وجود مبرر	21
الفرع الثاني: عدم مقبولية المبرر	22
خلاصة الفصل الأول	24
الفصل الثاني: الإجراءات القانونية لعزل الموظف العمومي	
المبحث الأول: الإجراءات القانونية لإصدار قرار العزل	27
المطلب الأول: الإجراءات السابقة واللاحقة لقرار العزل	27

الفرع الاول: معاينة الغياب	27
الفرع الثاني: الإعذار وعدم الالتحاق	28
الفرع الثالث: إصدار قرار العزل وتبليغه	30
المطلب الثاني: الجهات المخولة بمراقبة قرارات العزل	31
الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	31
الفرع الثاني: لجان الطعن	34
الفرع الثالث: المديرية العامة للوظيفة العمومية	35
المبحث الثاني: العيوب التي قد تشوب قرار العزل والآثار القانونية المترتبة عنه	38
المطلب الاول: العيوب التي قد تشوب قرار العزل	38
الفرع الاول: العيوب الشكلية التي قد تشوب قرار العزل	38
الفرع الثاني: العيوب الموضوعية التي قد تشوب قرار العزل	44
المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل	45
الفرع الأول: الآثار القانونية المتعلقة بالموظف	45
الفرع الثاني: الاثار القانونية المتعلقة بالإدارة	48
الفرع الثالث: الاثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل	50
خلاصة الفصل الثاني	53
الملاحق	55
الخاتمة	61
قائمة المراجع	64
فهرس المحتويات	70
الملخص	–

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الإطار القانوني لعزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، من خلال تحليل الشروط القانونية والإجراءات الإدارية المرتبطة به تناول الفصل الأول مفهوم العزل وتمييزه عن مفاهيم مشابهة كالإسقالة والتسريح، مع التركيز على شروطه الأساسية، خاصة الغياب غير المبرر لمدة 15 يوما.

أما الفصل الثاني، فركز على المسطرة القانونية لعزل الموظف، بداية من معاينة الغياب إلى تبليغ القرار، مع إبراز دور الهيئات الرقابية في مراقبة مدى مشروعية هذا الإجراء، والتطرق إلى العيوب الشكلية والموضوعية التي قد تؤدي إلى إلغائه. وتبين من ذلك أن العزل إجراء دقيق يتطلب احترامًا صارمًا للقانون حفاظًا على التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات المرفق العام.

الكلمات المفتاحية: عزل الموظف، الغياب، الهيئات الرقابية، المرفق العام.

Abstract:

This study aims to clarify the legal framework governing the dismissal of public employees due to abandonment of position, by analyzing the legal conditions and administrative procedures related to it. The first chapter addresses the concept of dismissal and distinguishes it from similar notions such as resignation and termination, with a focus on its key condition—namely, unjustified absence for a period of 15 days.

The second chapter focuses on the legal procedure for dismissal, starting from the verification of absence to the notification of the decision, highlighting the role of oversight bodies in ensuring the legality of this measure. It also discusses both procedural and substantive flaws that may lead to the annulment of the dismissal decision. The study shows that dismissal is a sensitive process that requires strict compliance with the law to maintain a balance between employee rights and the needs of public service.

Keywords: Employee dismissal, absence, oversight bodies, public service.