



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور - خنشلة -  
كلية الحقوق و العلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات في

قسم الحقوق  
التدرج

## تسريح و عزل الموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور

- مزيتي فاتح

إعداد الطالبتين

- بومعيزة رانيا

- مومو صبرينة

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
زياد عادل	أستاذ محاضر - ب -	جامعة خنشلة	رئيسا
مزيتي فاتح	أستاذ محاضر - أ -	جامعة خنشلة	مقررا ومشرفا
فكرة عبد العزيز	أستاذ مساعد - أ -	جامعة خنشلة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2023-2024

بسم الله الرحمن الرحيم

« قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت

السميع العليم الحكيم »

(سورة البقرة الآية 32)

# إهداء

إلى من أوصاني ربي بهما برا وإحسانا إلى والدي العزيزين وبالأخص إلى نبع العطاء والمحبة إلى أمي الغالية  
إلى أخي وأخوتي حفظهم الله ورعاهم  
إلى أصدقائي في الدراسة الذي حصرهم قلبي ولم يحصرهم قلبي  
إلى عمتي الغالية حفظها الله  
إلى أستاذي المشرف **الدكتور فاتح مزيتي** واثني على مجهوداته وإخلاصه في عمله

أهدي عملي هذا

# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين أن انعم علي من فضله فأعانتني على انجاز هذا العمل والصلاة والسلام على الرسول الكريم محمد صل الله عليه وسلم إذ قال في حديث شريف: «من أوتي معروفًا فليذكره فمن ذكره فقد شكر ومن كتمه فقد كفره» (رواه الطبراني)

لذلك أتقدم بالشكر والعرفان والتقدير إلى أستاذي الفاضل "لخذاري عبد المجيد" الذي تفضل بتحمل عبئ الإشراف والمتابعة والتصحيح، والتوجيه بالرغم من مسؤولياته ومهامه الكبيرة كما لا يفوتني تقديم الشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة اللذين تحملوا عناء قراءة وتقويم هذا البحث.

مقدمة

### تمهيد

إن صفة الموظف تعطي لأي شخص في قطاع الوظيفة العمومية بعد أن يتم ترسيمه، وأن كان من أهم شروط انطباق وصف الموظف العام هو ممارسة عمل بصفة دائمة وذلك طبقا لما جاء في قانون الوظيفة لسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للموظف، الذي تطرق إلى العلاقة الأساسية للموظف بالجهة المستخدمة والتي حدد فيها تعريف الموظف، ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا جليا أن علاقة العمل تصادفها ظروف وحالات تجعل الوظيفة تنتهي سواء بصفة دائمة أو مؤقتة قبل بلوغ موعدها القانوني.

### أولا: أهمية الموضوع

إن موضوع الدراسة يكتسي أهمية بالغة في كون قرار تسريح و عزل الموظف العام يعتبر من أخطر القرارات التي تتخذها الإدارة سواء على الموظف أو على الإدارة في حد ذاتها، وذلك لكون الموظف يفقد صفته و مركزه القانوني في الإدارة مما يؤدي إلى خسائر مادية و معنوية و فقدان ه لراتبه الشهري مما يؤثر سلبا على حياته، والإدارة بفقدانها لأحد موظفيها قد تواجه مصاريف في إعادة توظيف موظف آخر بالإضافة إلى تعطيل مصالحها والعقبات التي تواجهها في مخطط تسيير الموارد البشرية.

إن موضوع تسريح و عزل الموظف العام في التشريع الجزائري له أهمية بالغة سواء من الناحية العلمية أو من الناحية العملية هذه الأخيرة التي تكمن في ارتباط هذا الموضوع بالإجراءات التأديبية وإدارية و الضمانات الممنوحة للموظفين بمناسبة إصدار قرار التسريح و عزل على ضوء قانون الوظيفة العامة 06/03 و المرسوم التنفيذي 17/321 علاوة على السعي للبحث في الأطر القانونية التي تضبط العلاقة بين الإدارة و الموظف العام في موضوع تسريح و عزل.

### ثانيا: الأهداف

- وللبحث عدة أهداف تتمثل في ما يلي 8
- تعزيز البحوث في مجال دراسة الموارد البشرية
- الخروج بنتائج واقتراحات حول المجال القانوني الذي يحكم الموظف بوظيفته.
- التعرف على القوانين التي تحكم الوظيفة العامة.
- التعرف على الوضعيات القانونية التي تسمح للعامل توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة دون حصول خلل في مساره الوظيفي ومراعاة حياته الشخصية.

### ثالثا: الإشكالية

نظرا لخطورة عقوبة العزل و التسريح كونهما شبيهان العلاقة الوظيفية بالكامل و لا يحق للموظف المعزول أو المسرح الالتحاق مرة أخرى بالوظيفة فقد أحاطها المشرع بضمانات و عليه نطرح الإشكالية التالي:

- ما هي أهم الضمانات اللازمة لعقوبة التسريح و العزل؟

### رابعا: المنهج الدراسة

من اجل الإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا منهج التحليل، خاصة تحليل النصوص القانونية

للكشف عن الوضعيات القانونية لإنهاء علاقة الموظف بالعمل بصفة مؤقتة أو دائمة واعتمدنا المنهج الوصفي أحيانا للتعريف بالوضعيات القانونية.

### خامسا: الأسباب الموضوعية

في موضوعنا هذا الذي يمس شريحة عريضة من العمال والموظفين فإنه لنا أسباب لاختيار هذا الموضوع تمثل في كون الوضعيات القانونية لإنهاء علاقة العمل بصفة دائمة أو مؤقتة من بين أهم المواضيع التي تهتم الموظف خلال مساره الوظيفي ومن أهم مواضيع القانون الإداري وعلاقة الموظف بالمرفق العام.

### سادسا: الأسباب الذاتية

في كوني طالبة وفي طريقي للبحث عن عمل دفعني للتعلم والبحث في مجال علاقة الموظف بالجهة المستخدمة والوضعيات القانونية التي تجعله ينقطع عن عمله دون خسارته و دون الإخلال بمساره الوظيفي.

ومن خلال إنجازنا لهذا العمل وجدنا عدة صعوبات أبرزها ما يلي:

- صعوبة البحث بسبب تشعب مصادرها والقوانين المراسيم مناشير تعليمات فهو يحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد.
- كثرة القوانين وتطورها السريع من حيث التعديلات.
- صعوبة المذكورة من حيث موضوعها وذلك لكثرة مطالبها وتشعبها حيث نجد أن كل مطلب يحتاج إلى موضوع خاص به.

## سابعاً: الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة لابد أن تكون وفق مذكرات أو مقالات كونها المرشد الحقيقي لنا و الدراسة النقائص التي لم تدرس من قبل من بين هذه الدراسات نذكر منها:

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016، إلا أن هذه الدراسة عامة أما دراستنا خاصة تقتصر على عقوبات التسريح و العزل.

2- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06/03 أطروحة دكتوراه في القانون العام جامعة الجزائر 01.

## ثامناً: خطة الموضوع

للإجابة عن الإشكالية المطروحة لهذا الموضوع اعتمدنا خطة متوازنة قسمت إلى فصلين اثنين في كل فصل مبحثين.

### الفصل الأول: تسريح الموظف العام

المبحث الأول: ماهية تسريح الموظف.

المبحث الثاني: الضمانات و الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة العزل.

### الفصل الثاني: عزل الموظف العام

المبحث الأول: ماهية عزل الموظف.

المبحث الثاني: الضمانات و الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة العزل و أثارها

الفصل الأول

تسريح الموظف

العام

### الفصل الأول: تسريح الموظف العام

#### تمهيد:

إن قانون الوظيفة العامة يحكم الحياة الوظيفية ابتداء من وضع شروط الالتحاق بالوظيفة وبيان حقوق وواجبات الموظف وانتهاء ببيان الحالات وال أسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدماته الوظيفية من خلال الوسائل القانونية، من هنا فإن على الموظف العام التقيد بالنظام القانوني الوارد في قانون الوظيفة العامة وإلا عرض نفسه للعقوبات التأديبية في حال تجاوزه للحدود المحددة له في ممارسة مهام وظيفته . فعلى الموظف العام الالتزام بأوامر وتوجيهات السلطة الإدارية التي ترأسه بغية الوصول إلى غايات الإدارة في تحقيق المصلحة العامة وديمومة المرافق العامة على أكمل وجه، لذا يشكل موضوع التسريح احد المواضيع الأساسية في بنية النظام القانوني للوظيفة العامة، كونه يعد أفسى أنواع العقوبات التأديبية التي قد تفرضها السلطة الإدارية على الموظف العام ما ينتج عنه إبعاده عن السلك الوظيفي بصورة نهائية .

لذا فقد تضمن التشريع الجزائري في الأمر رقم 06/07 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

حيث أقام التسريح الإداري على توافر مجموعة من ال أسباب تؤدي في حال تحققها إلى إنهاء الع لاقاة الوظيفية بين الموظف العام وإدارة، كحالة عدم اللياقة الصحية أو الكفاءة المهنية والتخلي عن المنصب وإلغاء الوظيفة وفقدان الجنسية. وهو ما سنتطرق إليه في فصلنا هذا من خلال المبحثين التاليين:

#### المبحث الأول: ماهية تسريح الموظف العام

المبحث الثاني: الضمانات و الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة العزل و آثاره

### المبحث الأول: ماهية تسريح الموظف العام

تسعى الإدارة من خلال النظام التأديبي لتحقيق المصلحة العامة و ضمان حسن قيام الموظفين بواجباتهم, لذا يعتبر الخطأ التأديبي مبررا لمتابعة التأديبية سواء ارتكب عمدا أو من غير عمد حيث نص المشرع الجزائري على التسريح ضمن النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية فهو من أهم و أخطر الصور لانتهاء العلاقة بين الموظف و الهيئة المستخدمة نظرا لما يترتب عليه من أضرار مادية و معنوية على الموظف و قد حاولنا في هذا المبحث التطرق إلى ما يلي:

#### المطلب الأول: تعريف التسريح

المطلب الثاني: تمييز التسريح عن بعض الأنظمة المشابهة له

المطلب الثالث: أنواع التسريح

### المطلب الأول: تعريف التسريح

بالرجوع إلى قانون الوظيفة العمومية، لا نجد أي نص قانوني يعرف عقوبة التسريح باستثناء المادة 216 من الأمر 06/03<sup>1</sup> التي بينت لنا بأنه من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، بل تناول المشرع الجزائري فقط الأسباب المؤدية لهذه العقوبة من خلال نصوصه القانونية وللوصول إلى مفهوم التسريح يتعين علينا تعريفه لغة واصطلاحا ومعرفة رأي الفقه القانوني في ذلك ، ثم بعد ذلك التعريف التشريعي و القضائي له في القانون الجزائري.

#### الفرع الأول: تعريف التسريح لغة واصطلاحا وفقها

##### أولا: التسريح لغة

من سرح و سروحا: خرج بالغداة، وسرح الشيء: أرسله .  
و تسرح من المكان: ذهب و خرج وأطلق سراحه: خلى سبيله.  
وسرح المرأة: طلقها أي أخلى سبيلها و تركها و منها يقال: سرح العامل أي أخلاه من عمله<sup>2</sup>.

##### ثانيا: التسريح اصطلاحا

تعددت التعبيرات الاصطلاحية التي استخدمها المشرع للتعبير عن التسريح التأديبي أو إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل فهي مترادفات لغوية تستخدم للتعبير عن معنى واحد (التسريح التأديبي، العزل، الفصل التأديبي، الطرد)

<sup>1</sup> \_ المادة 216 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجديدة الرسمية الجزائر، العدد 46 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006.

<sup>2</sup> \_ ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، 1991، ص 250.

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

ويعرف التسريح أيضا : " بأنه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين ارتكبوا أخطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة"<sup>3</sup> .

### ثالثا: التسريح في الفقه

اتجه الفقه الجزائري إلى تعريف التسريح فهناك من عرفه بأنه : " قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سير لوظيفة العامة بانتظام واطراد دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبيا يستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه وبالتالي فإن التسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يشبتون عدم إمكانية صلاحيتهم الوظيفية العامة لسبب أو لآخر وهي سلطة مقرررة للإدارة المختصة تمارسها عندما تقدر أو تقتنع بذلك ، هذا وقد اتجه غالبية الفقه الفرنسي أيضا إلى تعريف التسريح الإداري بمفهوم واسع فهناك من عرفه بأنه "الإجراء الذي يؤدي إلى استبعاد الموظف بصورة نهائية وهو لم يبلغ السن أو الأقدمية اللازمة للتمتع بالحق في المعاش"<sup>4</sup> . وهناك من عرفه أيضا بأنه "إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية ، أو خاصة ، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة"<sup>5</sup> .

### الفرع الثاني: تعريف التسريح في التشريع

إن الأمر 06/03 فقد صنف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة ومن أخطر عقوبة وأخطرها من حيث جسامتها<sup>6</sup> كما يستعمل أيضا مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطرق غير التأديبي إجراء إداري حيث نصت عليه المادة 34 من الأمر 06/03 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 5 ٥ يوما متتالية

<sup>3</sup> \_ رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 79.

<sup>4</sup> \_ خديجة مرابط ،تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06/03 من القانون لعام الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، المجلد الأول، العدد ثامن، المركز الجامعي البيضا، الجزائر، 2017.

<sup>5</sup> \_ سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2010،ص43.

<sup>6</sup> \_ المادة 163 من الامر 06/03 ، مرجع السابق.

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

- على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كليات تحدد عن طريق التنظيم. و لأن التسريح إجراء خطير ضد الموظف فقد أحاطه المشرع الجزائري ببعض الضمانات لصالح الموظف فقد نصت المادة 8 من الأمر 06/03 على أنه يعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي<sup>8</sup>
- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة ف ي إطار ممارسة وظيفته.
  - ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل.
  - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة العمومية والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
  - تزوير أو إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
  - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

بالإضافة إلى ذلك أقر قانون الوظيفة العمومية رقم 06/03 على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني كما تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي.

### الفرع الثالث: تعريف التسريح في القضاء

إن القضاء الإداري الجزائري فانه يلجأ غالبا إلى استعمال لفظ التسريح للتعبير عن حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي ولاشك أن هذا الموقف يتفق مع ما جاء في قانون الوظيفة العامة رقم 06/03 فقد ذهب القضاء الإداري الجزائري في إحدى قراراته بأنه "ينبغي على الإدارة وهي ملزمة بإعلام الموظف

الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن وآجال رفع الطعن"<sup>8</sup> وجاء في قرار آخر أن "عقوبة التسريح بسبب الازدواجية الوظيفية ألغيت من طرف لجنة الطعون 0000"<sup>9</sup>

### المطلب الثاني: تمييز التسريح عن بعض الأنظمة المشابهة له

<sup>7</sup> \_ المادة 165 من الامر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع السابق

<sup>2</sup> \_ قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، في 2008، غير منشور

<sup>9</sup> \_ قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054548، 2010، غير منشور

لقد وردت عدة حالات مشابهة للتسريح للإلغاء خدمة الموظف العمومي في النصوص القانونية، وذلك لابد من التمييز بينهما حتى لا يقع الخلط بينهما إذ أن هناك من يخلط بين الأنظمة العادية و الغير عادية، لإنهاء خدمة و عمل الموظف المتربص في الوظيفة العمومية لهذا من أجل تسهيل دراستها لابد من تمييزها عن بعضها البعض و هذا ما سنقوم بتوضيحه.

### الفرع الأول: تمييز التسريح عن العزل

إن أسباب إنهاء الخدمة عديدة و متنوعة منها التأديبية و منها غير التأديبية ، حددها المشرع في المادة 216 من الأمر 06/03 السابق الذكر<sup>10</sup>.

إذا دققنا في العزل و التسريح نجدهما يختلفان في السبب و إجراءات توقيعهما و يتحدان في الآثار المترتبة عنهما و ذلك من خلال:

#### أولاً: من حيث السبب

إن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة حسب المادة 163 من الأمر 06/03 تسلط على الموظف عند ارتكابه أخطاء من نفس الدرجة المنصوص عليها في المادة 181 السابقة الذكر والتي تعتبر هي السبب الأساسي لتوقيع عقوبة التسريح.<sup>11</sup>

أما العزل فهو نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب فالسلطة المختصة بالتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه، و هذا حسب المادة 184 من مرسوم التنفيذي 17-321 التي تنص: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار ووفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>12</sup>.

#### ثانياً: من حيث الإجراءات

بالنسبة للتسريح يجب احترام جملة من الإجراءات التأديبية من بينها : إخطار المجلس التأديبي وإجراء مداوات بالمجلس التأديبي وأيضاً منح الموظف مجموعة من الضمانات (إعلامه بالتهم المنسوبة إليه، الاطلاع على الملف التأديبي، و منحه حق الدفاع عن نفسه...)

<sup>10</sup> \_ المادة 216 من الأمر 06/03، مرجع سابق.

<sup>11</sup> \_ المادة 181 من الأمر 06/03، نفس المرجع.

<sup>12</sup> \_ المادة 184 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321، المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة رسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12/12/2017.

وأيضاً يجب الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة حسب ما بينته المادة 165 من الأمر 06/03 و رأيها إلزامي لسلطة التعيين، فهي تعتبر ضماناً أساسية لحماية الموظف من تعسف الإدارة. أما بالنسبة للعزل فهو لا يخضع لنفس القواعد الإجرائية المعمول بها في التسريح (مثول الموظف أمام المجلس التأديبي شخصياً، الاستعانة بمدافع أو تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود ، تقديم تظلم أمام لجنة الطعن....)<sup>13</sup>.

### ثالثاً: من حيث الأثر

إن العزل و التسريح يتفقان من حيث الأثر و هذا حسب نص المادة 185 من الأمر 06/03: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية". وأيضاً يتفقان في أن كلاهما من أسباب إنهاء الخدمة التام التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف حسب ما نصت عليه المادة 216 من الأمر 06/03. و نجد أيضاً أن للتسريح مجموعة من الآثار تتمثل في:

- عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات فيؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها على الموظف المرتكب للخطأ فلا تبقى له مكانة في الوظيفة التي كان يباشرها، إلا أن التسريح لا يترتب عنه فقدان حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب له في معاشه بعد وصول السن القانونية للتقاعد.
- عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق و من غير التعويضات و هي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش و يصبح كأنه لم يؤد أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها<sup>14</sup>.

### الفرع الثاني: تمييز التسريح التأديبي عن التسريح غير تأديبي

فالتسريح التأديبي هو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية. ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها<sup>15</sup> ○

<sup>13</sup> \_ رشيد حبانى، مرجع سابق، ص 79.

<sup>14</sup> \_ اسما عين ميزاب، الرقابة على الجزاءات التأديبية(في مجال الوظيفة العمومية)، رسالة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص 32.

<sup>15</sup> \_ المادة 181 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع السابق.

وكون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم و تنص المادة 06/06 من الأمر 05/06 على التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة .

أما التسريح الغير تأديبي يدخل في إطار السلطة التقديرية التي تملكها الإدارة وذلك لأسباب تتعلق بالموظف أو الإدارة صاحبة العمل ومن بين الأسباب التي تتعلق بالموظف كعدم الكفاءة البدنية أو العقلية أو عدم الكفاءة المهنية .16

فالموظف المتربص فقد يتعرض لعقوبة التسريح دون إشعار مسبق كما نصت عليه المادة 05 من الأمر 05/06 التي تنص على ما يلي 8 بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 17/4 8 يتم 8  
□ إما ترسيم المتربص في رتبته.  
□ إما إخضاع المتربص إلى فترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.  
□ وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق ولا تعويض.

### الفرع الثالث: تمييز التسريح عن الاستقالة

اكتفى المشرع الجزائري بأن الاستقالة هي حق للموظف يجب أن يمارس بواسطة طلب مكتوب وتوافق عليه السلطة المختصة وفق كليات وشروط معينة، ولذلك فهو لا يعاقل الاستقالة من جهة وضع مدلول لها وإنما بيان أحييتها ووسائلها وإجراءاتها وآجالها وآثارها من خلال المواد 217 و 218 و 219 و 220 من الأمر 06/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

حيث ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي يرغب في تقديم استقالته أن تتجه إرادته إلى ذلك وفق ما تنظمه الأحكام العامة لصحة الرضا المقررة في النظرية العامة للالتزام حيث يعرب عن ذلك بطلب كتابي حيث نصت المادة 218 من الأمر 06/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"<sup>18</sup>، معنى ذلك أن هـ يشترط توفر إرادة من لدن الموظف و يجب أن تكون صريحة أي لا تحمل أي دلالة على رغبة أخرى مخالفة لما يريد الموظف، كأن يعرب عن تنظم أو يحمل طلب الاستقالة ترددًا ملحوظًا، أو يكون مكرهاً وغير ذلك، كما يشترط على الموظف في حالات الإرادة غير الصريحة أن يثبت ذلك أمام القاضي بكل وسائل الإثبات من الضغط عليه.

<sup>16</sup> \_ هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للصناعة و النشر والتوزيع، الجزائر طبعة 04، ص 2016 .

<sup>17</sup> \_ انظر المادة 84 و 85 من الأمر رقم 06/03، نفس المرجع.

<sup>18</sup> \_ المؤلف مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2019، ص،

وقد عالجت المادة 19 في الفقرة 01 من نفس الأمر بأن يتم إرسال ذلك الطلب إلى الجهة المختصة ممثلة في الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وترطبه علاقة وظيفية بها وبالأخص الجهة التي تمتلك سلطة التعيين<sup>19</sup>، وللموافقة الصريحة من الإدارة المختصة يجب أن تكون مكتوبة بحيث لا يمكن أن تقول بحدوث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب، وفي هذا الشأن لا يمكن أن تخضع الإدارة العمومية لرغبة الموظف الذي يلتحق بوظيفته حيث شاء ويتركها متى شاء، بل يتعين من التسيير اللائق للمرفق العام وحتى لا يتضرر بتلك الرغبة أن تتم عبر موافقة صريحة من الإدارة المعنية ولكن ذلك لا يعد إلا شكلياً بحيث لا يفصل بين قبول الإدارة وتحقيق الاستقالة سوى الآجال المحددة قانوناً وهو ما نصت عليه المادة 20 في الفقرة 01 من الأمر 20.06/05.

و هذا هو التمييز بين التسريح و الاستقالة إذ تختلف من ناحية الإدارة و الإجراءات و يمكن تشابههما في أن كلاهما يهدف إلى إنهاء الوظيفة أي الخدمة الوظيفية .

### الفرع الرابع: تمييز التسريح عن التقاعد

التقاعد صورة من صور إنهاء علاقة العمل بصفة إرادية، وهي بلوغ العامل السن التي تفتح له الحق في معاش معين، ويخضع التقاعد إلى القانون 8-20 المتعلق بالتقاعد<sup>21</sup>، وتم إحالة العامل إلى التقاعد إما ببلوغه سن معينة أو بأدائه لفترة خدمة محددة يكون بصفة إرادية أو أسباب شخصية وتميز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي، ذلك أن هذا الأخير يجب أن يكون مسبباً أي ضرورة توفر الخطأ المهني الجسيم على خلاف الإحالة على التقاعد لا تكون مسببة وإنما يجب على المستخدم فقط احترام، شرطي سن الخدمة وإلا اعتبر إجراء تسريحاً، بمعنى تسريح تعسفي قد يلزم المستخدم على إثره بالتعويضات القانونية ومن حيث الإجراءات تتطلب الإحالة على التقاعد تكوين ملف متى استوفى الشروط القانونية وهي السن ومدة الخدمة، كما على صاحب العمل الإجابة العامل وإعطائه حقه في المعاش، بينما إجراءات التسريح طويلة و معقدة مقارنة مع إجراءات الإحالة على التقاعد.

### المطلب الثالث: أنواع التسريح

يتمثل الأساس القانوني للتسريح الإداري بالأسباب التي يقرها النظام القانوني للوظيفة العمومية والتي بموجبها أعطى الحق للإدارة في اتخاذ قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بإجراء إداري بشكل لا يمد إلى الخطأ التأديبي بأية صلة وإنما تبرره اعتبارات تحقيق المصلحة العامة. إن هذه الأسباب التي تبرر التسريح الإداري تتجسد في كل من عدم القدرة أي عدم اللياقة البدنية وعدم الكفاءة المهنية.

<sup>19</sup> المؤلف مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة، ص 48، مرجع نفسه.

<sup>20</sup> المؤلف مهدي بخدة، نفس المرجع.

<sup>21</sup> قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية رقم 18 الصادرة في جويلية

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

والتسريح الإداري بسبب التخلي عن الوظيفة والتسريح الإداري بسبب إلغاء الوظيفة وأخيرا التسريح الإداري بسبب فقدان الجنسية وهو ما تنطرق إليه في أربعة فروع مستقلة على التوالي وكما يلي:

### الفرع الأول: التسريح لعدم اللياقة البدنية

إن التسريح لعدم اللياقة الصحية يعمل به في ظل شروط خاصة و ذلك استنادا إلى تشريعات المعاشات و التأمينات الاجتماعية، حيث أن الموظف نتيجة لتعرضه لمرض و حادث فيفصل تلقائيا أو بناء على طلبه بعد أخذ رأي اللجنة الطبية واللجنة المشتركة. وفي حالة العجز الكلي يجب النظر في القضية إذا الموظف ممكن أن يستفيد من معاش التقاعد بموجب التأمينات الاجتماعية. و إن الأصل في قرار اللجان الطبية أنها تنفرد بالحكم على لياقة المعني بالأمر لكون العمل فني و لا رقابة للقضاء عليها و مع ذلك فقد بسط القضاء رقابته على الانحراف بالسلطة حتى لا تتخذ الإدارة من المرض ذريعة لإنهاء خدمة الموظف<sup>22</sup>.

### الفرع الثاني: التسريح لعدم الكفاءة المهنية

إن قياس قدرات المستخدم و طرق إنتاجيته معترف بها في كل الدول حيث يمضي المستخدم فترة التربص مقدرة بسنة كاملة خلالها يحكم على قدرته و كفاءته، ففي حال عدم القدرة و الكفاءة المهنية يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض و هو تسريح غير تأديبي<sup>23</sup>. و المقصود بعدم الكفاءة المهنية هي عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليها قياما حسنا<sup>24</sup>.

و هناك فرق بين عدم الكفاءة المهنية عن عدم الكفاءة البدنية فلا يمكن أن ينطق بعدم الكفاءة المهنية إذا كان عدم القدرة ناتجا عن عدم اللياقة البدنية للعون .

إن الكفاءة المهنية معترف بها من طرف سلطة التعيين بعد إشعار بقرار من اللجنة المشتركة.

### الفرع الثالث: التسريح لفقدان الجنسية

تعرف الجنسية بأنها " فكرة قانونية وسياسية ينتمي الفرد بمقتضاها إلى دولة معينة"<sup>25</sup> o للجنسية أهمية كبيرة سواء بالنسبة للفرد أو الدولة فهي المعيار الذي تحدد على في ضوءه التفرقة بين الوطني والأجنبي ، فالوطني يتمتع بمجموعة من الحقوق التي يطلق عليها الحقوق السياسية التي هي ممنوعة

<sup>22</sup> \_ عطاء الله أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعامل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، غير منشورة، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1990، ص64.

<sup>23</sup> \_ المادة (85 / 03) من الأمر (06-03) المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، مرجع سابق.

<sup>24</sup> \_ عطاء الله أبو حميدة، مرجع سابق، ص (54، 55).

على الأجنبي بالتمتع بها وكذلك فإن الوطني يتمتع بحقوق خاصة<sup>25</sup> ○  
إذا لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية مالم يكن يتمتع بالجنسية الجزائرية، سواء كانت أصلية أو مكتسبة، وما يهمنا في هذا الأمر هي الحالات التي حددها المشرع لفقدان الجنسية والتجريد منها نجدها في نص المواد من 18 إلى 24 من الأمر<sup>26</sup> 06/03 فالموظف العمومي يفقد الجنسية الجزائرية وتنتهي العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة في الحالات التالية:

– **الجزائري** الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية ○

□ **الجزائري** ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أصلية، وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ○

□ المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية ○

□ **الجزائري** الذي يعلن تخليه عن الجنسية **الجزائرية** في حالة تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغه سن الرشد

أما بالنسبة للتجريد من الجنسية حددها المشرع **الجزائري** في المادة 22 من الأمر<sup>27</sup> 05/11

كالتالي<sup>8</sup> كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجردها منها

– إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد خيانة أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر ○

□ إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس 05 سنوات سجنا من أجل جنائية ○

□ إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية ○

ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ○

ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس 05 سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال ○

إلا أنه يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته وله أجل شهرين للقيام بذلك وهذا ما تؤكدته المادة 23 من

الأمر<sup>28</sup> 05/01 لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني وأولاده القصر ○

غير أنه يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم حسب المادة 24 من الأمر 05/01.

### الفرع الرابع: التسريح بسبب إلغاء الوظيفة

لا شك أن أي تعديل قد يمس النطاق القانوني والمالي للوظيفة لا يمثل إلغاء يقضي إلى التسريح من الوظيفة العمومية، حيث يقتضي الأمر أن يكون قد طرأ على الوظيفة إلغاء حقيقيا حتى يمكن من خلالها تسريح الموظفين بناء على صدور تشريعات تتضمن إلغاء الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة

<sup>29</sup> ○

<sup>25</sup> محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني المتعدد الجنسيات، الطبعة الثانية، دار

هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص19

<sup>2</sup> عبد الكريم بلعربي، توفيق نعي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر

السياسة والقانون، العدد السادس عشر، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2017، ص 198

<sup>27</sup> الأمر رقم 05/01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المتمم للأمر 70/86 مؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970

المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد، 15 صادر بتاريخ 27 فيفري 2005.

<sup>28</sup> الأمر رقم 05/01 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق.

<sup>29</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

إلا أن المشرع الجزائري لم يصدر في قانون الوظيفة سواء في القانون السابق<sup>30</sup> أو القانون رقم الساري 06/03 على إلغاء الوظيفة<sup>o</sup> والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري نص على إلغاء الوظيفة العليا وهذا لأسباب واعتبارات سياسية، بحيث تشكل المعيار الأساسي الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم تسريح الإطارات العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم وقد نصت المادة 27 من المرسوم 90/226 على أنه " تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الآتيتين 8<sup>o</sup> بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين<sup>o</sup> بمطلب من المعني. 31

### العلوم، تخصص قانون عام،

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 128.  
<sup>30</sup> \_ الأمر رقم 66/133، المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.  
<sup>31</sup> \_ زياد عادل، نفس المرجع، ص 129.

## المبحث الثاني: الضمانات والإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة التسريح و آثارها

إذ لا يقوم أي تنظيم في المجال الوظيفي دون إجراءات خاصة في مجال توقيع العقوبات سواء من الدرجة الأولى أو الرابعة إذ تمثلت العقوبة في التسريح التأديبي كون الدرجة الرابعة من العقوبات التأديبية بناء على الخطأ التأديبي المرتكب و التي تطرقنا إليها كاللياقة البدنية أو فقدان الجنسية و السلطة الإدارية تأخذ إجراء التسريح لإنهاء مهام الموظفين الذين ترى فيهم عدم صلاحيتهم للقيام بأعباء الوظيفة العامة، إضافة إلي ذلك تطرقت لإجراءاتها و ضماناتها و المقررة بموجب الأمر 06/03، نظرا لمدى أهميته ناهيك عن الآثار المترتبة على التسريح في حق الموظف، و هذا ما سنتطرق له في مبحثنا هذا من خلال ما يلي:

المطلب الأول: إجراءات تأديب الموظف لتوقيع عقوبة التسريح

المطلب الثاني: الضمانات القانونية لتوقيع عقوبة التسريح

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على توقيع عقوبة العزل

## المطلب الأول : إجراءات تأديب الموظف العام لتوقيع عقوبة التسريح

تعد الإجراءات للعقوبة التأديبية أمراً لا بد منه وذلك بالرجوع إلى النصوص القانونية كون أن المشرع فرض هذه الإجراءات حتى تقوم العقوبة التأديبية وفق إجراءات صحيحة وكذلك بممارسة السلطة التأديبية وفق قواعد وإجراءات ومواعيد وتكون هناك سلطة مختصة لتوقيعها . ولاتخاذ هذا القرار الذي يعد من الدرجة الرابعة من العقوبات لهذا لا بد من التعرف على الإجراءات اللازمة للعقوبة التأديبية المسماة بالتسريح.

### الفرع الأول : تكييف العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة وإجراءاتها

#### أولاً: تكييف العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة وإجراءاتها

ففي حالة تسريح الموظف اتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملتمزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع لتأديب ولها فإن السلطة التأديبية للإدارة تتمتع بقدر كبير من حرية التقدير في تكييفها للوقائع التي ارتكبتها الموظف وتتداول اللجنة الإدارية تساوي الأعضاء المجتمع لتأديب في جلسة مغلقة ويجب إن تكون قراراتها مبررة. لتتم مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاناة الخطأ ويرسل التقرير إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ومن ثم تقوم سلطة التعيين بدراسة تقرير التحقيق الإداري والتكييف ونقدر كلا الحالتين 8 في حالة موافقة السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين بعد الدراسة على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة وعدلت معها مع الإبقاء عليها في الدرجة الرابعة ثم تحريك المتابعة التأديبية فوراً والتي بدورها تستوجب التوقيف التحفظي

- في حال لم يتم الموافقة من طرف السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين بعد الدراسة والتقدير على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة وعدلت عنها ذلك من خلال تكييفها على أساس خطأ مهني من الدرجة الثالثة يتم هنا إجراءات المتابعة التأديبية على أن يكون رأي السلطة في هكذا حالات محايداً ومبرراً ولا يقصد منه تعديل وإنهاء المتابعة التأديبية التي ثبت ارتكابها من طرف الموظف المعني بوقائع مادية وقانونية أو وثائق ثبوتية دون مسوغ قانوني<sup>32</sup>.

كما أن السلطة لا توافق على اقتراح لتكييف خطأ من الدرجة الرابعة وتكييفه درجة أولى أو ثانية شرط أن تكون للسلطة التأديبية تبريراً وأن تلتزم بالحياد كما انه هناك استثناء يمكن فيه توقيف الموظف عن العمل دون استشارة اللجنة وإحالتة لسلطة التعيين وذلك كإجراء مؤقت إلى غاية الفصل في ملفه وذلك في حالتين:

- في حال ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن إن يؤدي مباشرة إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة بصلاحياتها للتعين بتوقيفه عن مهامه فوراً ويتقاضى نصف راتبه وكذا جميع المنح ذات الطابع العائلي .

- الحالة الثانية يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح بقاءه في منصبه يبقى محتفظاً بجزء من راتبه لا يتعدى النصف خلال مدة ستة أشهر من تاريخ توقيفه مع تقاضيه للمنح العائلية ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح الحكم نهائياً، وهذا ما نصت عليه كل من المواد

<sup>32</sup> عبد الحكيم سواكر ، دليل النظام التأديبي الخاص بالموظفين والأعوان المتعاقدين ،سلسلة مواضيع الوظيفة

العامة ، مفتشية الوظيفة العمومي لولاية غليزان جويلية 2020 ،ص17

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

ومنه يعد التسريح في حالات التكليف من الدرجة الرابعة من السلطة المختصة في التعيين وذلك بعد دراسة وتقدير الملف والمتابعة التأديبية وفي حال عدم تكيف هذا درجة رابعة يتم إحالتها على أنها درجة أولى أو ثانية ولكن حسب شروط ذلك بتبرير ودون ح ياد اللجنة المختصة وفي حال ما كلفت على أنها درجة رابعة يتم السير في القيود الإجرائية وتلتزم السلطة المختصة بالتعيين بإتباعها

### ثانيا: إجراءات التسريح التأديبي

بعد تتبع الإجراءات يجب على صاحب العمل أن يباشر الإجراءات التأديبية بعد علمه بارتكاب العامل الخطأ التأديبي وكان للمشرع الجزائري مباشرة الإجراءات التأديبية إذ ترك أمرها للعمل ، تلزم صاحب العمل بالقيام بجملة من الإجراءات التأديبية ولا يمكن الاستغناء عنها وهذا ما سيتم تناوله والمتمثلة في كل من التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل ، سماع الموظف المعني بالتسريح ، إعلام العامل بإمكانية اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة لاصطحابه وهذا يكون في صالح الموظف والصالح العام كافة.

### 1: التبليغ الكتابي من طرف الموظف

إذ يستوجب إحضار الموظف بإحالتة على مجلس التأديب وذلك عن طريق توجيه استدعاء للمعني للمثول أمام المجلس على أن يتضمن هذا الاستدعاء ذكر المخالفات المنسوبة للموظف حتى يكون له الحق بتقديم أي نوع من التوضيحات أمام المجلس التأديبي سواء كانت شفوية أو كتابية إضافة إلى ذلك إمكانية الاستعانة بشهود إذا تطلب الأمر ذلك ويجب تبليغ الموظف بتاريخ مثوله والأجل قبل اجتماع المجلس.<sup>33</sup> وعليه فإن التبليغ لا بد منه حتى يكون الموظف على علم ويتم التصرف والتهيئة ل ما يواجهه من ادعاءات و ذلك بطلب الشهود والاستعانة بهم ويكون له الحق أيضا في الاطلاع على الملف ومعرفة سبب إحالتة للمجلس والأخطاء المرتكبة في حقه والمنسوبة إليه حتى لا يكون منصرما يوم الجلسة.

### 2: سماع الموظف المعني بالتسريح

أوجب المشرع في المادة 69 من الأمر 03/03 على السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي أو الإدارة سماع الموظف المذنب في إطار التحقيق وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، وان اقتضى الأمر يمكنه تقديم شهود لإثبات دفاعه وحتى يكون هناك مجالاً للموظف للدفاع عن نفسه ومواجهة الوقائع والادعاءات والأخطاء الموجهة إليه، فالمشرع نص على ذلك للأخذ بعين الاعتبار بظروف وملامسات ارتكاب الفعل أو التصرف المكيف على انه خطأ جسمي يؤثر بشكل كبير على العقوبة وتكليفها ، ومنه لا بد من سماع الموظف أثناء استدعائه وذلك لتقويله عن ما هو موجه له من تهم وأخطاء منسوبة إليه.

### 3: استعانة الموظف المعني بالتسريح بموظف تابع للهيئة المستخدمة :

بالرجوع للأمر 06/03 المتعلق بالوظيفة العمومية نجد أن المادة 69 تنص على انه "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو

<sup>33</sup> \_أنظر المادة 168 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>34</sup> \_أهمية سلمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 ص241

شفوية أو أن يستحضر شهود ويحق له أن يستغيث بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه<sup>35</sup> .  
ومنه فالمشرع سمح للموظف العام باختيار أي موظف تابع للهيئة المستخدمة للاستعانة به عند سماعه من طرف صاحب التوظيف أو العمل وهذا حتى يكون له الحق في الدفاع لأنه يفتقر إلى وسائل الإقناع وبالتالي يلجأ إلى هذا الجانب من الحل إذ يعد درعا واقيا لحمايته من تعسف الإدارة في حقه .

### المطلب الثاني: الضمانات القانونية لتوقيع عقوبة التسريح :

نظرا لأن عقوبة التسريح تمثل أعلى وأخطر العقوبات في نطاق السلطة التأديبية للمستخدم فقد أحاطها المشرع بمجموعة من التبريد لإقامة التوازن المصليحي حيث مصلحة العامل في البقاء في منصبه أو عمله أو مصلحة المستخدم في تشريع العامل الذي ارتكب خطأ تأديبي بالتشريع التأديبي ينهي علاقة العمل في الحالات والشروط التي تنص عليها الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها .  
وعلى هذا النحو اقر المشرع الجزائي بمجموعة من الضمانات لحماية الموظف في مواجهة أي قرار إداري تأديبي سواء كان هذا قبل أو بعد توقيع العقوبة التأديبية وهي خمس حقوق أساسية للموظف نفسه ولهذا لا بد من هذه الضمانات وهي بدورها ضمانات قبل توقيع عقوبة التسريح سابقة وبعد توقيع عقوبة التسريح لاحقة و هذا ما سنقوم بتوضيحه.

### الفرع الأول: الضمانات السابقة لتوقيع عقوبة التسريح

تكمن هذه الضمانات التي بدورها قبل اتخاذ إجراء التسريح وتطبيقه، إذ بمجرد وقوع الخطأ التأديبي من قبل الموظف تتحرك السلطة التأديبية بالإجراءات التي تهدف إلى توقيع عقوبة على هذا الأخير مقابل ذلك منح القانون مجموعة من الضمانات التي تكفل حماية الموظف ضد احتمالات تعف الإدارة وإفراطها في استعمال سلطتها التقديرية وهي متمثلة فيما يلي :

#### أولا : ضمانات مواجهة الموظف للأخطاء المنسوبة إليه .

إذ يعد جزءا جوهريا هدفه استقصاء الحقيقة، وذلك خلال مواجهة العامل بالوقائع والادعاءات والأخطاء الموجهة إليه إذ يقصد بالمواجهة، إخطار الموظف المتهم بارتكاب المخالفة بالوقائع الآتية وبمختلف الأدلة التي تثبت حدوث تلك الوقائع ونسبتها إليه<sup>36</sup> ويتحقق هذا الأمر بوجود عنصرين أساسيين :

□ إعلان المتهم بالوقائع المنسوبة إليه .

□ إطلاع الموظف على الملف المتضمن كافة القرائن الدالة على الفعل المنسوب إليه .

وعليه بمقتضى هذا الأمر وجب إخطار أو إعلام الموظف المتابع بالأخطاء المنسوبة إليه، والإطلاع على كامل ملفه التأديبي خلال أجل<sup>37</sup> من تاريخ تحريك الدعوة التأديبية، ومفاد هذه الضمانات أنه يجب مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، وذلك من خلال إعلامه أو تبليغه بالأخطاء

<sup>35</sup> \_ سعد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن

عكنون، الجزائر 2001، ص 67

<sup>36</sup> \_ رمضان محمد بطيح، الوسيط في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة 1997 ص 613

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

المهنية التي ارتكبها كما يجب أن يطلع على ملفه التأديبي حتى يتمكن من إعداد أوجه دفاعية وهذا ما نص عليه المشرع صراحة في الأمر 05/05/06 على وجوب تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على ملفه التأديبي من خلال المادة 07/06 وعليه فالمواجهة هي: "المقابلة بالوجه و الكلام " أي أن يكون الموظف المتهم في مقابل التهم المنسوبة إليه وجها لوجه فهي تمنع من تعرض حقوقه ومصالحه لأي تصرف من أن يحاط علما بما جرى في حقه وعلى دراسة كاملة بطرفه ، حتى يتمكن من إعداد دفاعه ، أو على الأقل تقديم وجهة نظره ، وبالتالي إحاطة الموظف المتهم بجميع الوقائع المنسوبة إليه والأدلة المؤيدة لذلك.<sup>37</sup>

ومنه يفهم على أنه لا بد من أمر المراجعة للموظف ويكون عن طريق الإبلاغ والاطلاع على الملف، والهدف من ذلك واضح حتى يتمكن الموظف العام بعد اطلاعه وإخطاره بإعداد أوجه دفاعيه للدفاع عن حقه، وعليه فالمواجهة ضرورية كون انه لا بد من وجود التبليغ حتى يكون الموظف، على دراية لما يحدث في حقه ومتهنيا لما يواجهه حتى لا يكون منصرما يوم الجلسة ومستعد للدفاع عن نفسه.

### ثانيا: ضمانات التحقيق:

يعتبر التحقيق الإجراء الذي يهدف إلى اكتشاف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه فالغرض من التحقيق هو تقرير ما إذا كانت هناك مؤشرات كافية للإدانة من ناحية ولضمان سلامة إدارة العدالة وحماية الصالحين من ناحية أخرى ومنه فان ضمانات التحقيق إجراء جوهري للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة للموظف العام المرتكب للخطأ إذ يعد التحقيق في بعض نظم الوظيفة العمومية المقارنة ضمانات أساسية سابقة على توقيع الجزاء يتم إعداده واللجوء إليه من دون طلب أي جهة كانت، بحيث ترمي من خلاله السلطة التأديبية إلى الوقوف على حقيقة الوقائع،

والتهمة المنسوبة إلى الموظف وكذلك الوقوف على الظروف والملابسات التي تمت من خلالها المخالفة.<sup>39</sup> ومن ثم فإن عملية التحقيق جدو مهمة لمعرفة حقيقة الأمر من طرف الموظف المذنب إذا كان حقا مذنبا أم العكس ، ولقد تبني المشرع الجزائري هذا الأمر في المادة 07/06 من الأمر 05/05/06، والتي اعترفت بضمانة التحقيق الإداري لقولها على أنه تستند لمن له صلاحية التعيين وحتى يكون التحقيق ساريا لا بد من مبدأ الحياد وهو كضمانة تأديبية جوهريه لصالح الموظف العام، كون الجهة المنوطة بالتحقيق هي السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وبالتالي فهي الجهة التي تتمتع بسلطة الاتهام وهذا ما يمس بمبدأ الحياد الذي يعد ضمانات تأديبية للموظف العام<sup>40</sup> من مقوماته الالتزام بتدوين إجراءات التحقيق ليكون حجة للموظف ،ناهيك عن البيانات الشكلية لتكون ذا قيمة قانونية وقوة ثبوتية وهذا لصحة التحقيق ، فلا بد من توفر جميع البيانات من اسم المحقق وبيان الوظيفة والتاريخ والمكان وساعة افتتاحه واسم الموظف المسؤول عن الخطأ وأسئلة المحقق.<sup>41</sup> ومنه فالتحقيق يساعد الموظف والقضية بكاملها ورفع اللبس والغموض، وتساعد في معرفة الحقيقة لهذا فهو يعد كضمانة لتوقيع عقوبة التسريح .

### ثالثا: ضمانات حق الدفاع

37- قيقانا مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير القانون العام ،

تخصص المؤسسات الإدارية والسياسية ، جامعة منتوري قسنطينة 2008-2009 ، ص136

38- سعد نواف العنزي النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص293

39- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق ، ص291

40- عمرواي حياة ،الضمانات المقررة للموظف العام ، خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إداري وإدارة عامة ، كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر

باتنة ، الجزائر ، ص82

41- عمرواي حياة ،المرجع نفسه، ص84

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

ولم تعرف النصوص القانونية حق الدفاع ولقد ذهب الفقهاء القانونيين على أن حق الدفاع هو تمكن الموظف من إثبات براءته ودرء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية..

وبالتالي فإن أبط ما يمكن أن يقال على هذا الحق أنه ضمانه هامة وأساسية لأي متهم، بحيث يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه برد الظلم الواقع عليه، فليس هناك في الواقع ظلم أو قهر أقصى من أن تكتم الأفواه، وتغل الأيدي، ويمنع أصحاب الحق من تنفيذ أو دفع ما قد ينسب إليهم من تهم، لذلك **أعتبر** هذا الحق من الحقوق المقدسة.<sup>43</sup>

ولهذا فحق الموظف الدفاع في حال لم يستطع الدفاع عن حقه، فله حق الاستعانة بشاهد، أو محامي ولقد ترك المشرع مجالاً مفتوحاً للموظف في اختيار مدافعه وذلك وفق المادة ٥٦/٥٦ من الأمر ٥٦/٥٦، ولهذا حول حق الدفاع عن نفسه في مواجهة ما هو ضده والتهم المنسوبة إليه ولكن عندما يكون حاضراً والاستعانة بشهود إذ من اللازم حضوره وفي حال غيابه لابد من تقديم مبرر لذلك<sup>44</sup>.

بالإضافة إلى ذلك يمكن استحضار الشهود إذ يمكن إتاحة الفرصة للموظف المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية لطلب تقديم أية بينة يراها ضرورية للدفاع عن نفسه حيث تنص المادة ٥٦ من القانون الوظيفية العامة على أنه "يمكن للموظف من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وان يستحضر شهوداً"

ومنه فإن حق الدفاع عن النفس لهذا السبب كان من العدل أن يتمكن من الاستعانة بمحام كون هذه الضمانة تعد كافلاً لحقه لأنه لا يستطيع الدفاع عن نفسه وتعد هذه الضمانة الوحيدة لذلك ينفي ما هو صادر في حقه كونه قد يجهل كيف يدافع، والنصوص القانونية والتنظيمات في المجال التأديبي لهذا يستعين بالشهود ومحام ليضمن تبرئ ذمته ونفسه مما هو منسوب له من تهم وخطأ<sup>٥</sup>

### الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع عقوبة التسريح

إذ هناك ضمانات إضافية للموظف وذلك بعد توقيع عقوبة التسريح عليه حتى ولو لم توقف تنفيذ العقوبة إلا أنها تعد جوهرية وأساسية له خاصة إذا كان يرى العقوبة المطبقة عليه فيها تعسف وإجحاف في حقه وتمثل هذه الضمانات في تظلم الموظف من القرار التأديبي الصادر بحقه أمام لجنة الطعن وكذلك حق الموظف بالطعن في القرارات الإدارية الصادرة بشأن توقيع العقوبة التأديبية

### أولاً: ضمانات التظلم الإداري أمام لجنة الطعن

يعد التظلم الإداري في مجال التأديب وسيلة كفلها القانون للمتهم يستطيع خلالها الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي أن يعبر عن رفضه القرار لاعتقاده بعدم مشروعيته أو للتحقق من العقوبة التي وقعت عليه و به يلتزم من الإدارة أن تعيد النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني إما بالإلغاء أو السحب أو التعديل أو أخيراً استبداله بأخر وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن<sup>45</sup>

<sup>42</sup> \_ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة بين قانوني الفرنسي والجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان الجزائر، 2013-2014، ص 140

<sup>43</sup> \_ براهيمى سميحة، الضمانات الإجرائية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص القانون الإداري والإدارة العامة، جامعة الحاج لخضر باتنة 2012-2013، ص 142

<sup>44</sup> \_ عمرادي حياة، المرجع السابق، ص 74

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

وبالتالي يعد التنظيم الإداري وسيلة لإبداء الاعتراض على قرار الجزاء واجبة الإلتباع قبل الطعن عليه قضائياً وبذلك يعد وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي حيث تؤدي الاستجابة له جزئياً أو كلياً نظراً للحكم الصادر بشأنه قرار الجزاء عن الطعن عليه قضائياً وقبوله يحقق مصلحة المتهم والإدارة على حد سواء فهذا القبول تكون غاية المتظلم قد تحققت حيث تلاشى الجزاء بآثاره بالنسبة له كما يحقق قبول الإدارة بالتنظيم لعدم مشروعيته قرار الجزاء مصلحة جهة الإدارة مصدره القرار ويقسم التنظيم الإداري إلى قسمين الأول: التنظيم الولائي والرئاسي والثاني: المتمثل في التنظيم لدى اللجنة خاصة.

### ثانياً: التنظيم لدى لجنة خاصة ( لجنة الطعون )

إن يقصد به أن يتقدم صاحب الشأن بتنظلمه إلى السلطة مصدره القرار بغرض إعادة النظر فيه إما بالسحب أو بالإلغاء أو بالتعديل ونظراً إلى أنه في غالب الأحيان لا يكون للتنظيم الإداري الرئاسي الولائي فعالية بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية يلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة وهذا ما منح إليه المشرع الجزائري حيث نص على إنشاء لجنة للطعن

46

ويعد التنظيم الإداري ضماناً تأديبية هامة كونها تكون من ممثلي الإدارة وممثلين موظفين حسب ما نصت عليه المادة 5/5 من الأمر 06/06 إذ بدورها تختص هذه اللجان بالنظر في العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة وتمتلك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة أو الإبقاء عليها.

### ثانياً: ضمانات الطعن القضائي:

إذ يعد الطعن القضائي ضماناً أخرى للموظف للحد من التعسف الإداري في المجال التأديبي وخاصة عند صدور القرار التأديبي حيث أن الموظف يكون حراً في اللجوء إلى التنظيم سواء الولائي أو الرئاسي منه أو التنظيم الإداري أمام لجنة الطعن المختصة إذ تعد هذه الضمانة الطريق الأخير الذي بوسع الموظف الطعن فيه على القرار التأديبي الصادر ضده أمام الجهة المختصة وتمثل الرقابة القضائية على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة بالنسبة للموظف عندما لا تمكنه الضمانات الأخرى من تحقيق ما يصبوا إليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، حسب المادة 000

000، من القانون 22-23 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية<sup>47</sup>

وهذه الأخيرة هي الحل الأخير المتبقي لتبديل القرار الصادر في حقه ولابد من توافر الشروط ففي حال تخلف أحدها يكون سبباً في الإلغاء من الناحية الشكلية وعليه لابد من اتخاذ الإجراءات اللازمة والشروط ل يتم تنفيذ ما يريده في تغيير القرار الصادر والمنسوب إليه.

### المطلب الثالث: الآثار المترتبة على توقيع عقوبة التسريح.

<sup>45</sup> عبد العزيز منعم خليفة، الإثبات أمام القضاء الإداري، الإثبات المباشر، الإسكندرية، دار الفكر، 2008، ص 248

<sup>46</sup> سعد نواف العنزي، المرجع السابق ص 324 .

<sup>47</sup> المادة 800، 800 من قانون رقم 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 12 يوليو

2022، يعدل و يتم القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

بعد ما تبين لنا أسباب إنهاء الموظف من منصبه في قانون الوظيفة العمومية الجزائري نظرا لما اخذ به المشرع إذ قرر لصاحب العمل بصور في حق الموظف أثناء ارتكابه للخطأ الجسيم عقوبة التسريح كون أن طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف في الدولة تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية لأن الدولة في تعيينها للأقوى و الأكفأ تسعى دوما على تحضير أكبر قدر من الفائدة والمنفعة للمجتمع وهذا لا يتم إلا ببذل أقصى طاقات الجهد وهذا ما يسمى بالكفاءة المهنية ويترتب ذلك الإنهاء الذي تم عن طريق التسريح آثار مختلفة بالنسبة لجميع الحالات نظرا لنوعي التسريح التأديبي والغير التأديبي مما يترتب عن هذه الأنواع آثار عديدة إذ بعد إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح يترتب عليه مجموعة من الآثار وهذا ما سنوضحه في كلا لفرعين.

### الفرع الأول : الآثار القانونية للتسريح التأديبي

#### أولا : عدم تعيين الموظف العمومي :

بما أن خدمة الموظف تنتهي عند القرار التأديبي الذي هو قرار التسريح ويترتب عنه خروجه من وظيفة ولا يكون موظفا وعدم تقاضيه راتبه الشهري لذا تقتضي على الموظف تطبيق ما هو مقرر على عاقته من العقوبة التأديبية وعليه فلا يمكن أن يوظف ثانية أو إعادة الاعتبار للموظف الذي تم تسريحه أو إمكانية تنصيبه من جديد لذا يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاقته مما يترتب عن هذا القرار منعه من التعيين مره أخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها<sup>48</sup>. وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري في نص المادة 05/05 من الأمر 05/05 الذي نص على انه "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية" ويفهم من هذا النص انه ليس هناك فرصة في إعادة تعيينه أو توظيفه كونه في محل العقوبة وتأسيسا على ذلك يتضح أن المشرع الجزائري قد كان قاسيا نوعا ما على الموظف العمومي الذي تم تسريحه وهذا من شأنه ترك أثر معنوي على الموظف المسرح<sup>49</sup> ومن هذا المنطلق فانه من حق الموظف الذي هو معاقب تأديبيا أن تكون له فرصة في التوظيف حتى وان كان ليس على مستوى نفس المؤسسة وهذا حتى لا يكون تعسفا في حقه كون هذا القرار جاحفا في حقه ولا يتضمن له مراعاة ولا فرصة عمل أخرى وهذا ما يحطم أيضا من معنوياته .

#### ثانيا :مدى مسائلة الموظف تأديبيا :

الأصل العام يعتبر التأديب أو المسائلة التأديبية الضمانة الفاعلة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية<sup>50</sup> أي أن النظام التأديبي يسعى لردع وسد الموظف المخطئ وغيره من الموظفين الذين يفكرون في ارتكاب الأخطاء التأديبية أو الخروج على مقتضى الوظيفة بصفه عامه وبالتالي السلطة المختصة بالتأديب لها حق تأدية العقوبات التي تراها مناسبة للأخطاء المرتكبة وذلك بعد تكيفها كون الإخلال بواجبات الوظيفة العامة بعد مساسا بالانضباط ، وكل الأخطاء من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه يعتبر خطأ مهنيا يعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية الغرض منها هو تقويم الموظف المهمل ضمانا لسير المرفق العام بانتظام بذلك فهو يخضع للمسائلة التأديبية لأنه إذا كان الموظف المجرد يكافئ على جهده واجتهاده بالجوائز المادية والغير المادية فانه من الضرورية أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبات المناسبة .

48\_ زياد عادل ،تسريح الموظف العمومي وضماناته،ص90 ،مرجع السابق .

49\_ زياد عادل المرجع نفسه ،ص90

50\_ سليمان طماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص 25

51\_ محمد أنس قاسم ،مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

ومنه فإن التأديب لابد منه إذ يعتبر إنذاراً وتنبهاً لبقية الموظفين الآخرين فهو ضمان فعلي لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية فالمجدي كدافئ والمخل للالتزاماته في العمل يعاقب كون هذه الأمر الذي يساعد الجهة الإدارية على سيرها وسير المرفق العام وحتى وإن كان هناك تعسفا فهذا الأمر لابد منه ضمنا لمصالح العامة

### الفرع الثاني: الآثار المادية للتسريح التأديبي:

بعد ارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم تقوم السلطة التأديبية باتخاذ إجراءات الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام وإثراء وما يترتب عنه مجموعه من الآثار التي تمس الموظف من مركزه المادي والمتمثلة في تحديد انقطاع المرتب (أولا) والمقابل نقدي مقابل إجازات لم يستفيد منها الموظف أثناء خدمته (ثانيا) الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو في المعاش التقاعدي (ثالثا) وهذا ما سنوضحه:

### أولا : تحديد انقطاع المرتب :

للسلطة المخولة أي التأديبية حق استعمال إجراء التوقيف وبالتالي يترتب عن الآثار المادية تجاه الموظف ومنه يكون حرمانه من المعاش والموظف بدوره يستحق مرتبه من اليوم الذي تنتهي منه خدمته لأحد أسباب انتهاء الخدمة وهناك حالتان لتحديد تاريخ الحرمان من المرتب وهما:

□ / الحالة التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه من تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء خدمته حيث يقع الإنهاء بقوه القانون وتكون في حاله إعفاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية وسبب حكم الجاني على الموظف.

□ / الحالة التي يربط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك وتكون في حالة فقدان الخدمة بسبب اللياقة البدنية وسبب الإحالة على التقاعد أو بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش وهذا ما صرح به المشرع الجزائري حيال حقوقه المالية في حال إنهاء خدمته وذلك وفق الأسباب: "المذكورة فيحرم من حقوقه المالية بمجرد تحقق هذه الحالات 52 ○ وبالآتي ينقطع مرتبه في الحالات السابق ذكرها ويحرم من معاشه حتى يكون عبرة لغيره من الموظفين ويكون نظام الإدارة وفق سير حسن .

### ثانيا: المقابل النقدي على إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته:

إن المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العمومي هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حاله تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حال ضرورة المصلحة أو سمحت به كما جاء في المادة 215 و المادة 206 من الأمر 07 / 07 والتي تنص على انه: "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب كما تنص المادة 206 على أنه: "يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها وجزء منها من سنة إلى أخرى 53 ○

52\_ عبد العزيز سعد مانع العززي ، النظام القانوني ،انتهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونين

أردني ،كويتي ، مذكرة لنيل ماجستير ،قانون عام ،كلية الحقوق الأردن ،2012 ، ص 134- 134

53\_ محمد ريقط ،نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ،مذكرة مكملة لنيل الماستر تخصص قانون إداري

، كلية الحقوق جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2014- 2015 ،ص57

## الفصل الأول:.....تسريح الموظف العام

ومنها فإن المقابل يقي على إجازات لا يستفاد منها بل هي حالة استثناء فقط بتأجيل العطل في سنوات وفي حالة ضرورة المصلحة وعليه يمكن أن يأخذها في وقت آخر ولا يمكن أن يعرض عليها براتب بل يمكن أن تؤجل ويعرض عليها بسنوات ولا يرتب عنها أي مقابل تقدي.

### ثالثاً: الحق في مكافأة نهاية الخدمة:

إن الموظف بعد جهده وعمله والمدة التي قضاها في الوظيفة وإنهائه فيها بغض النظر عن سبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة فإن الموظف يستحق تعويضات عن مده خدمته التي قضاها في الخدمة في حال ترك هذه الوظيفة حيث أنه يترك الخدمة ويتم الحرمان من راتب الوظيفة فيعوضه القانون بما يبينه ذلك أما في صورته مبلغ يدفع الموظف مده واحده وعند إذ تسمى مكافأة أو في شكل مبلغ شهري يستحقه الموظف مدى الحياة يؤول فيما بعد للورثة ويسمى بالراتب وعليه تدفع مكافأة نهاية الخدمة للموظف تماماً لاستمرار الصرف بدل مرتبه في حال انقطاعه، سواء بصفه مؤقتة أو مستدامة، بسبب خارج عن إرادته و الخدمة التي قام بها يستحق المكافأة والمعاش عليها لذلك لا بد من اخذ هذه المكافأة أو من حقه نظراً لسبب جهده والتعب طوال الفترة التي كان جاهداً وعاملاً عليها في الوظيفة العمومية داخل المؤسسة التي يقوم عليها.

### خلاصة الفصل الأول:

وفي ختام هذا الفصل يمكن استخلاص أن الأمر 06/03 هذا الاعتبار للوظيفة العمومية مع القوانين السابقة وذلك بوضع حد للخطأ المهني وذلك عن طريق عقوبة التسريح الموظف وهذا يبين مدى علاقة الموظفين بالإدارة وفي صالح العام إذ كرس فكره القوانين الأساسية في مجال التقديم واخذ بالدرجة الرابعة ربطها بجسامه الخطأ المهني المرتكب بما يؤسس ذلك لمبدأ الشرعية في مجال التأديب كما وفر الكثير من الضمانات في مواجهه سلطة التأديب تسريح ناهيك على أن التسريح يتم في حال توفرت أسبابه إذ في حال ارتكاب الموظف الخطأ أو الأسباب المذكورة كقتدان الجنسية أو لعدم اللياقة البدنية والكفاءة المهنية مما اتخذ إجراء التصريح الذي يعد عقوبة توقع على الموظف المعني الذي ارتكب خطأ جسيماً ونتيجة للتمتع المستخدم بالسلطة التأديبية المخولة له قانون وذلك في حال توفر الأركان كاملة وصدر عن الإرادة المنفردة لصاحب العمل، و الواجب على صاحب العمل إتباعها مراعاتها وعليه فان عقوبة التسريح اشد العقوبات وأخطارها التي قد يوقعها صاحب العمل وذلك حماية لمصالح المؤسسة وضمان الانضباط والاستقرار على مستواها وكذا تفعيل نظام داخل المؤسسة ونهيك على الآثار التي يربتها عقوبة التسريح التي من شأنها بيان الراتب والمقابل الذي يتم اتخاذه بعد تنفيذ عقوبة التسريح والتعويضات المالية التي من شأنها أن يعرض عليها بعد الخدمة التي قام عليها في المؤسسة خاصة بالوظيفة العمومي.

# الفصل الثاني عزل الموظف العام

## الفصل الثاني: عزل الموظف العام

### تمهيد:

لقد أجاز المشرع الجزائري للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ قرار بعزل الموظف الذي أخطأ في أداء واجباته، وذلك للحفاظ على العمليات الفعالة للمرافق العامة وضمان عدم انقطاع الخدمات العامة، طبقاً للمادة 27 من المرسوم الرئاسي 20/442 الذي نص على "تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي في الحصول على الخدمات، وبدون تمييز. تقوم المرافق العمومية على مبادئ الاستمرارية، والتكيف المستمر، والتغطية المنصفة للتراب الوطني، وعند الاقتضاء، ضمان حد أدنى من الخدمة<sup>55</sup> كما نصت المادة 07 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مايلي<sup>56</sup>: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية"، فعلاقة الموظف بالإدارة لائحة تنظيمية تترتب عنها آثار قانونية تتمثل في جملة من الحقوق والواجبات لكلا طرفي العلاقة وهذه العلاقة وظيفية ليست دائمة، فقد تنتهي إذا ما توفرت إحدى الحالات التي نصت عليه المادة 06 من الأمر 06/03 والتي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف ومن بين هذه الحالات وضعية العزل. وهو ما سنتطرق إليه في فصلنا هذا من خلال المبحثين التاليين:

### المبحث الأول: ماهية عزل الموظف العام.

### المبحث الثاني: الضمانات القانونية والآثار المترتبة لتوقيع عقوبة العزل.

<sup>55</sup> \_ المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 20/442 المتعلق بالتعديل الدستوري الجديد، الموقع في 15 جمادى

الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82.

<sup>56</sup> \_ الأمر 06/03 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع السابق .

### المبحث الأول: ماهية عزل الموظف العام

إن للموظف العام مسؤوليات معينة يتحملها و يجب عليه الوفاء بها، يتضمن ذلك الذهاب للعمل والقيام بالمهام الموكلة إليه، لضمان حسن سير المرافق العامة بسلاسة ولكن إذا تغيب الموظف لفترة طويلة دون سبب وجيه، فمن الممكن أن يتم عزله من وظيفته، وقد حاولنا في هذا المبحث التطرق إلى مايلي:

**المطلب الأول: تعريف عزل الموظف العام**

**المطلب الثاني: مشروعية عقوبة العزل**

**المطلب الثالث: الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة العزل**

### المطلب الأول: تعريف عزل الموظف العام

تعد عقوبة العزل من الوظائف من عقوبات الدرجة الرابعة والأكثر خطورة، لما يترتب عليها آثار مادية ومعنوية على الموظف وللوصول إلى مفهوم العزل يتعين علينا تعريفه لغة واصطلاحاً ومعرفة رأي الفقه القانوني في ذلك ، ثم بعد ذلك التعريف التشريعي له في القانون الجزائري.

### الفرع الأول: تعريف العزل لغة و اصطلاحاً و فقها

**أولاً: العزل لغة:** من عزل عزلاً بمعنى أبعدته و نحاه، ويقال عزله من منصبه واعتزل الشيء بعد و تنحى و العزل التنحية و عزلته نحيته. 57

**ثانياً: تعريف العزل اصطلاحاً:** يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية. 58

فالعزل إذن هو إنهاء الحياة المهنية للموظف العام، وضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه.

### ثالثاً: تعريف العزل فقها

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته و يكون ذلك نتيجة لتخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانوناً، أو لعدم التحاقه بمنصب عمله بعد استنفاد فترة الإحالة على الاستيداع والانتداب. كما أن العزل هو جزء الموظف المخل بالتزاماته الوظيفية وعدم احترامه لإدارته المستخدمة وللمرفق العام الذي يشتغل فيه ٥ عرفه الدكتور عمار عوايدي بأنه: "سلطة مقررّة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية...". 59.

<sup>1</sup> ابن المنظور، أبو الفضل جمال الدين محمد، لسان العرب، الجزء 11، مرجع السابق.

<sup>58</sup> مكي عماد، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مقال منشور لمجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص109.

<sup>59</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، ص18 مرجع السابق.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

كما يعرف بأنه: " إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا بسبب الإخلال بالالتزام الوظيفي وإنما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه لها أو لعجزها الاقتصادي وذلك مع عدم توافر شروط إحالته إلى التقاعد"<sup>60</sup>.

### الفرع الثاني: تعريف العزل في التشريع

لقد تمت معالجة مصطلح العزل في أول تشريع الذي صدر في سنة 1966 لتنظيم الوظيفة العمومية وهو الأمر رقم 166/133 و استعمل مصطلح العزل في المادة 55/1 التي تنص على: "العقوبات التأديبية هي: الإنذار، التوبيخ، عقوبات من الدرجة الثانية: الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش، العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش"<sup>61</sup>، فالمشروع الجزائري في هذا الأمر اعتبر العزل عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية تقرر مع حقوق المعاش أو مع إلغائها .

إن المشروع الجزائري تناول العزل أيضا في المرسوم رقم 85/59 في نص المادة 136 منه على أنه: "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 62 إلى 65 أعلاه، يترتب عليهِ العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"<sup>62</sup>، فقد نجده قد ربط إجراء العزل فقط بمخالفة إهمال المنصب .

أما بالنسبة للعزل فهو عبارة عن: "عقوبة تأديبية استنباعية" تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المعاقب بالإدارة المستخدمة، بالتالي يفقد صفة الموظف التي اكتسبها منذ ترسيمه في رتبة الوظيفة العمومية .

فحين أكد الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في نص المادة 184 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، فنجد من خلاله المشروع منع الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل في الوظيفة العمومية التوظيف من جديد وذلك بسبب جسامه الخطأ المرتكب، وهذا ما يؤكد بأن إجراء العزل يعد من أخطر العقوبات التأديبية بسبب الآثار الضارة المترتبة عنه، والمتمثلة في إنهاء المسار المهني للموظف وحرمانه من حق التوظيف مستقبلا حيث نصت المادة 185 من الأمر 06/03 على أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>63</sup>.

أما المرسوم التنفيذي رقم 17/321 نص على أنه: "إجراء إداري يتخذ في شكل قرار إداري معلل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعدار حيث أنه ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معللا أو مبينا.

كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانونا ومرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل، الفيضانات العجز البدني الناتج عن مرض وحادوث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله"<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، مرجع السابق، ص16.

<sup>61</sup> المادة 55 الفقرة 01 من الأمر رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع السابق.

<sup>62</sup> المادة 136 من المرسوم رقم 85/59، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

يعتبر إجراء العزل عقوبة تأديبية، لذلك من الضروري النص صراحة على ذلك باستخدام عبارة "عقوبة تأديبية" عند الحديث عن العزل وعدم الاكتفاء باستعمال "إجراء إداري" التي تشمل الإجراء التأديبي أيضا بهدف رفع اللبس والغموض بهذا الخصوص<sup>63</sup>

### الفرع الثالث: تعريف العزل في القضاء

لقد عرف مجلس الدولة الجزائري التخلي عن المنصب، وهو "نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإيجابي للإجراء التأديبي"<sup>64</sup>

أورد المشرع الجزائري العزل ضمن المواد 184 و185 و216 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث تقع المادة 04<sup>1</sup> والمادة 05<sup>1</sup> ضمن الفصل الثالث، المعنون بالأخطاء المهنية، من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي، وجاءت المادة ضمن الباب العاشر المعنون بإهلاء الخدمة، و لم يدرج المشرع الجزائري العزل ضمن العقوبات التأديبية من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي في المادة و تضمن التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة.

ونصت المادة 04<sup>1</sup> من الأمر 06/03 على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة 05<sup>1</sup> يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>65</sup> وأضافت المادة 05<sup>1</sup> من نفس الأمر: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>66</sup> من خلال نص المادتين، يتضح لنا أن العزل هو قرار إداري بسبب احتوائه على جميع عناصر القرار الإداري، و المتمثلة في كونه عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية، بالإرادة المنفردة و له طابع تنفيذي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين<sup>66</sup>، حيث يحق لها إصدار قرار العزل بشكل انفرادي دون استشارة أي جهة لاسيما اللجنة المتساوية الأعضاء غير أنه يبدو لنا أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة فيما إذا كان العزل يعتبر قرار تأديبي أو لا؟

و قد أدى هذا الفراغ الموجود على مستوى نص المادتين أعلاه إلى تضارب الآراء حول التكييف القانوني للعزل إذ تكسب هذه المسألة أهمية بالغة في تحديد مفهومه و قد ذهب بعض الفقه إلى أن العزل حسب نص المادتين 04<sup>1</sup> و 05<sup>1</sup> هو إجراء و عقوبة تأديبية في آن واحد و رجح تكييفه بالعقوبة خاصة و أن المشرع قد جمع بينه و بين التسريح من حيث الآثار<sup>67</sup>، و في نفس السياق اتجه البعض إلى القول أن العزل جزء إداري استنادا إلى أن إقصاء الموظف المعزول من التوظيف مجددا حسب نص المادة 05<sup>1</sup> في الوظيفة العمومية هو نفس الإجراء المتخذ على الموظف المسرح تأديبيا<sup>68</sup>.

<sup>63</sup> \_ صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2021، ص12.

<sup>64</sup> \_ غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة،

2018، ص418.

<sup>65</sup> \_ أنظر المادة 184، 185 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع السابق.

<sup>66</sup> \_ مقيمي، ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، الجزائر، 2021، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، ص154.

<sup>67</sup> \_ بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع.

<sup>68</sup> \_ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 01.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

و نحن بدورنا نرجح هذا الاتجاه الذي يكيّف العزل على أنه جزء أو عقوبة إدارية و ذلك بالنظر لتشدد المشرع حوله لاسيما من خلال إقصاء الموظف المعزول من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية<sup>69</sup>، وذهب جانب آخر من الفقه إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية و ذلك استنادا إلى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبية المحددة حصرا بموجب المادة 65 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>70</sup>.

و قد تم وضع حد لهذا التضارب في الآراء حول مسألة التكييف القانوني للعزل بمجرد صدور المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لم يصدر هذا النص التنظيمي إلا في الثلاثي الأخير لسنة 2017، أي بعد أزيد من عشر سنوات على صدور الأمر 06/03 حيث نصت المادة 03 منه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الاعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الأساسية".

من خلال هذا النص يتجلى لنا، أن التنظيم كيف صراحة العزل بأنه إجراء إداري تصدره السلطة المختصة، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و لعل تكييف التنظيم للعزل بأنه إجراء إداري، مرده تفادي الإجراءات الطويلة التي يمر بها الإجراء التأديبي. وتجدر الإشارة إلى أن بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الوظائف، قد تشمل عقوبة العزل بصفها عقوبة تأديبية، كما هو الحال بالنسبة للقانون الأساسي للقضاة<sup>71</sup> حيث اعتبرت المادة 68 منه العزل من العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، و تسلط هذه العقوبة على القاضي، حسب نص المادة 63 نتيجة ارتكابه خطأ جسيم من الأخطاء المنصوص عليها في المادة من نفس القانون أو بسبب تعرضه لعقوبة جنائية أو الحبس في جنحة عمدية<sup>72</sup>.

### المطلب الثاني: مشروعية عقوبة العزل

يعتبر العزل من أخطر العقوبات ونظرا لجسامة هذا الإجراء، استحدث المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 17-321 تضمن عزل الموظف والذي يحدد حيثيات وشروط هذا الأخير والإجراءات المتبعة لتطبيق قرار العزل كي يكون مشروعاً وهو ما سيتم تناوله في هذا المطلب.

### الفرع الأول: إهمال الموظف للمنصب

حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، أن حالة إهمال المنصب هي التغيب مدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

<sup>69</sup> \_ وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري. مذكرة ماجستير علوم تسيير، كلية العلوم

الاقتصادية و علوم التسيير جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان، 2010/2011.

<sup>70</sup> \_ مقيمي ريمة، نفس المرجع، ص154

\_ قانون عضوي رقم 04/11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية

71

عدد 57، مؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

<sup>72</sup> \_ أنظر المادة 63، 68 من القانون العضوي رقم 04/11، نفس المرجع

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

وبهذا التعريف يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم إهمال المنصب كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول، ومنها حتى تلك التي تنتج عقب انتهاء وضعيات قانونية يكون فيها الموظف متوقفا عن الخدمة كحالة الاستيداع والانتداب والأمومة والعطل، والتي تفرض التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم في اليوم الموالي لانتهاء كل وضعية، والأمر كذلك في حالة الاستقالة من المنصب والتي لا تكون مقبولة إلا بعد التأشير على طلب الاستقالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعمين<sup>73</sup>، وعليه أي توقف عن العمل بعد إيداع طلب الاستقالة ودون الحصول على قرار بقبولها من السلطة المختصة يعتبر بمثابة تخلي عن الخدمة دون سبب مقبول، مما يجعل الموظف المعني في حالة إهمال المنصب إذا استمر التخلي عن المنصب لمدة 15 يوما.

لإقرار حالة إهمال المنصب، لا بد أن يكون التغيب لمدة 15 يوما وتكون الأيام متتالية، وهما شرطان أساسيان فاستمرارية التغيب مهمة حتى تكون أمام قطع العلاقة الوظيفية، ولم يعتبر المشرع الجزائري التغيب لمدة 15 يوما متتالية بمثابة استقالة ضمنية. أما عن كيفية إقرار وضعية إهمال المنصب كما هو مقرر ينتج عن الغياب المتتالي للموظف عن منصب عمله بدون مبرر مقبول أو بدون رخصة مسبقة وعليه حتى يتم إقرار هذه الوضعية والاتجاه نحو عزل الموظف المعني، يجب على الإدارة المرور بمجموعة من الإجراءات أو الخطوات والمتمثلة في:

- معاينة غياب الموظف بعد مرور يومين متتاليين من التغيب وتوجيه إعداره له في عنوانه المسجل في ملفه الإداري.
- تكون هنا أمام حالتين الأولى التحاق المعني بمنصب عمله وتقديم مبرر مقبول أول غير مقبول، والحالة الثانية هي استمرار الغياب بعد اقتضاء خمسة أيام عمل، وكلمة "عمل" الواردة في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 مهمة، ومعناه لا يمكن حساب أيام العطلة الأسبوعية ضمن أيام التغيب، كما أن صفة الاستمرارية لا تنتفي بها كونها أيام مدفوعة الأجر، حيث أنه وطبقا لمراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 2243/الصادرة في 09/01/2011<sup>74</sup> فإن عدم الرجوع إلى العمل يوم الأحد بعد إجازة مرضية في الأسبوع السابق يكون سببا في اقتطاع العطلة الأسبوعية كتمديد للعطلة المرضية<sup>75</sup>.
- في حالة لم يلتحق الموظف بعد تبليغه بالإعذار الثاني مع استمرار الغياب، يوقف راتبه وإذا كان الغياب لمدة 15 يوما متتالية يتم عزله ابتداء من تاريخ أول يوم غياب<sup>76</sup>.

### الفرع الثاني: غياب الموظف بدون عذر

نجد أن المشرع من خلال النصوص سابقة الذكر، نص على ضرورة غياب الموظف وهذا لثبوت صحة التخلي على المنصب أي الغياب الجسماني للموظف، أما العون الحاضر الذي يرفض القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر رقم 06/03 ولا يمكن بالتالي شطبه من تعداد المستخدمين تطبيقا لهذه النظرية ويحدث كثيرا في الحياة العملية، أن يلغي القاضي القرارات المتعلقة بالتخلي عن المنصب غير المؤسسة<sup>77</sup>.

<sup>73</sup> \_ المواد 219، 220 من الأمر رقم 06/03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

<sup>74</sup> \_ مكي عام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مرجع السابق، ص 114.

<sup>75</sup> \_ مكي عام، نفس المرجع، ص 114.

<sup>76</sup> \_ المادة 10، 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال

المنصب المرجع السابق.

\_ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد

البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع السابق، ص 335.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

و بالنسبة لمدة الغياب التي تؤدي إلى وضعية إهمال المنصب يجب أن يكون 15 يوما متتالية فما أكثر و الغياب المتقطع لا يؤدي إلى العزل، فالشروط المتعلقة بالغياب المؤدي للعزل هي:

- غياب الموظف عن العمل غيابا فعلياً.
  - أن يكون الغياب لمدة لا تقل عن 15 يوماً متتالية.
  - أن لا يكون للموظف المتغيب عذراً مقبولاً.
- ومنه نتوصل أنه من دون هذه الشروط يعتبر الغياب خطأ مهني يعاقب عليه بالخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب فإن وضعية إهمال المنصب تشترك بالمدة المحددة قانوناً للموظف، وإخلاله بها أثناء أدائه لعمله<sup>78</sup>

### الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على عزل الموظف

نصت المادة 34 من الأمر رقم 06/03 صراحة على أن الغياب المعتبر كسبب لعزل الموظف هو الغياب غير المبرر، فإذا تغيب الموظف للمدة المذكورة بمبرر مقبول قانوناً، فلا يتم عزله، لأنه لم يهمل المنصب.

فسرت المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتعلق بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إدارة المعني، بشرط إثباتهما بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي<sup>79</sup>:

### أولاً: الكوارث الطبيعية

القوة القاهرة هي الحالة أو مانع خارج عن إرادة الشخص، وغير متوقعة وقد ذكرها المشرع الجزائري في نص المادة 127 من القانون المدني أنها: "إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة، أو خطأ صادر من المضرور أو خطأ من الغير كان ملزم بتعويض ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك<sup>80</sup>".

وقد جاءت هذه الحالات على سبيل المثال لا الحصر ضمن نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي 7-321 والمتمثلة في:

الزلازل، الحرائق، البراكين، الأعاصير والعواصف الثلجية التي تتسبب في قطع الطريق... إلخ و يتم إثباتها من قبل السلطة الإدارية المعنية و عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق الموظف بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية و ذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي<sup>81</sup>.

1\_ أنظر المادة 207 من الأمر رقم 06/03، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مرجع السابق

2\_ صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، ص25، المرجع السابق

80\_ نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 17-321، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المرجع السابق.

4\_ خالد سرباح و عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائر و المقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 تبين 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 وجودها في مكان الحادث وعدم تمكنه من دفعها، أما بخصوص الحالات المماثلة والمستوفية شروط القوة القاهرة والتي لم يذكرها المرسوم وتدرج ضمن القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث غير الطبيعية فإن إثبات هذه الأخيرة يتعلق بالوقائع المادية وتتم بكافة الوسائل الممكنة قانونا كالفرائن وشهادة الشهود<sup>82</sup>.

### ثانيا: العجز البدني

هو المرض الذي يصيب الموظف بالعجز البدني ويجعله لا يستطيع المشي، أو حادث مرور جسماني يستوجب الإقامة في المستشفى<sup>83</sup> ما يؤدي به إلى انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية ويترتب عن ذلك توقيف راتبه على أن يتم بعريضة، ويثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي، فإن فشل الموظف في إثبات المبرر فإن قرار العزل يكون قانوني حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له بأنه: "حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما ثبت للمستأنف عليه قدم الشهادات الطبية المدعى بها كما أنه لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله".

### ثالثا: الأمراض الوبائية (جائحة كورونا)

تعتبر جائحة كورونا من الأمراض الوبائية و من ضمن حالات القوة القاهرة التي أصابت العالم بأسره سنة 2020 وممر العالم بظروف استثنائية جراء هذا الوباء، حيث تغيرت معه حياة الإنسان العادية ونظام العمل العادي، واتخذ العالم عدة تدابير للحجر الصحي ومن بينها الجزائر للتخفيف من انتشار الوباء وهذا ما أثر على سير الحياة المهنية للموظفين بشكل عادي. وبهذا الصدد أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية أن مبرر غياب الموظف يمكن اعتباره بمثابة قوة القاهرة عملا بأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07/2020 تسمح باستفادة المعنيين من العطل المتأخرة والعطلة السنوية بعنوان 2020 طبقا لأحكام تعليمة الوزير الأول رقم 02 المؤرخة في 03 جوان 2020 المتضمنة التدابير التكميلية بعنوان المرحلة الثانية من خريطة الطريق للخروج التدريجي من الحجر واستئناف بعض النشاطات التجارية والاقتصادية والاجتماعية. وأضاف التعليم أنه على إثر هذه العطل وفي حالة عدم التحاقهم بمناصب عملهم، يعود للإدارة تقدير وضعيات الموظفين حالة بحالة، حسب ظروف كل منهم، واتخاذ التدابير التي يراها مناسبة، وذلك بالانقطاع من راتبهم الشهري، بقدر مدة الغياب<sup>84</sup>.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 09/20 تم النص على مجموعة من التدابير الاستثنائية التي يمكن من خلالها الوقاية من انتشار فيروس كورونا ومكافحته، وعلى اعتباره فيروس مستجد ينقل عن طريق العدوى، فقد كان الحرص الشديد من الدولة على سن قواعد تساعد على احترام التباعد الاجتماعي، ومنع احتكاك الحسدي بين المواطنين في المؤسسات والأماكن

<sup>82</sup> - أنظر المواد 334\_333 من القانون 07/05 المؤرخ في 13/05/2007 المعدل والمتمم للأمر رقم 11/10 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31 الصادرة بتاريخ 13/05/2007.

<sup>83</sup> - لحسن بن شيخ أث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، المجلد الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 93.

<sup>84</sup> - تعليمة رقم 02 مؤرخة في 13 جوان 2020، تتضمن التدابير التكميلية بعنوان المرحلة الثانية من خريطة الطريق للخروج من الحجر واستئناف بعض النشاطات التجارية والاقتصادية والاجتماعية، الصادرة عن الوزير الأول، أنظر الحق رقم 01.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

العمومية ذات التجمعات البشرية الكبرى، وهو ما دفع بها إلى الترخيص لمستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية للاستفادة من عطلة استثنائية مدفوعة الأجر بنسبة 50% في كل مؤسسة حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 20/69 "يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال المدة المنصوص عليها في المادة 02 أعلاه 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة و إدارة عمومية".<sup>85</sup>

وحددت أيضا المديرية العامة للوظيف العمومي الإجراءات القانونية الواجب اتخاذها لإزاء موظفين ثبتت إصابتهم بفيروس "كورونا"، حيث تم استشفائهم بالمصالح الاستشفائية المخصصة لمكافحة هذا الوباء، وبعدها خضعوا لإجراءات الحجر الصحي المنزلي بناء على شهادة طبية مسلمة من قبل طبيب العمل التابع للمؤسسة، والمحددة غالبا بـ 14 يوما، علما أنهم تعرضوا للإصابة أثناء تأدية مهامهم بمكان العمل.

وورد في رد المديرية المؤرخ بتاريخ 23/04/2020 أنه في حالة تقديم الموظف لشهادة طبية مسلمة من الطبيب المعالج، أو تقديم بيان استشفاء، يستفيد المعني من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة

بها، أما في حالة استفادته من الحجر المنزلي، وباعتباره إجراء يندرج ضمن تدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا، ومكافحته يعتبر في حكم العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر بالنسبة للموظف<sup>86</sup>، بالإضافة إلى القرار الذي أصدرته الدولة الجزائرية، بمنع السفر مع الدول التي انتشر فيها الوباء مما أدى إلى عدم قدرة بعض الموظفين العالقين بالخارج من الالتحاق بمناصب عملهم.

### رابعا: المتابعات الجزائية

كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة، فهذه الحالة خاصة بالمتابعات الجزائية فقط و لا تتعلق بالحكم الجزائي السالب للحرية، و تثبت من خلال تقديم الوثائق، التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا<sup>87</sup>.

ونصت المادة 174/01 من الأمر 03/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".  
ووقف الموظف المتابع جزائيا هو 8

- إجراء إداري فوري تتخذه السلطة الإدارية التي تملك حق التأديب

- يتخذ إجراء الوقف عند تحريك متابعة جزائية ضد الموظف لا تسمح ببقائه في منصبه

والحالات التي تفرض توقيف الموظف هي 8

- إذا كان رهن الحبس، أو الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة وظيفته

- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة أو تمس بأمن الهيئة

المستخدمة أو بممتلكاتها.

- إذا ثبت تزويره لوثائق توظيفية أو إتلافه أو تزويره لوثائق إدارية، تخص الهيئة المستخدمة

<sup>85</sup> \_ المرسوم التنفيذي رقم 20/69، المؤرخ في 26 رجب 1441، الموافق لـ 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة في 21 مارس 2020.

<sup>86</sup> \_ www.akhersaa-dz.com, vu le 14/04/2021, à 10:55

<sup>87</sup> \_ لحسن بن شيخ أث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، ص 93، مرجع السابق.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

### أو الاستعمال المعتمد للمزور منها.

والمتابعات الجزائية هي وسيلة إثبات استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي حيث يقدم المعني الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حقه. يمكن للموظف تقديم تبرير آخر غير التبريرات التي حددها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 وتقدر الإدارة أنها مبرر مقبول إذا لم يحصر المشرع المبررات المقبولة، إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر هو الغياب دون علم وموافق الإدارة.

وقد نصت التعليمات 276 التي تنظم كيفية تطبيق المادتين 74=75 من الأمر 03=03 حيث يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك بالنظر إلى طبيعته وخطورة الأفعال المنسوبة إليه<sup>88</sup>

### المطلب الثالث: الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة العزل

يعتبر العزل أخطر إجراء إداري، يتعرض له الموظف العام الذي أهمل منصبه، حيث يؤدي ذلك إلى حرمانه من الضمانات التأديبية من جهة و يحرمه أيضا من التوظيف مستقبلا، من جهة ثانية. لذلك فرض المشرع الجزائي بعض الضوابط الإجرائية الضرورية، قبل توقيع قرار العزل من قبل السلطة الإدارية المختصة و هذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف المهمل لمنصب عمله، في مواجهة تعسف الإدارة، إذ في حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط، يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل وعديم الأثر، مما يمنح للمعني ضمانة أخرى و هي طلب إبطال قرار العزل، و هو مل سنتطرق إليه في مطلبنا هذا.

### الفرع الأول: معاينة الغياب

نصت المادة 05 من المرسوم 17-321 على معاينة الغياب من طرف الإدارة والمقصود بها هو أن الإدارة هي الهيئة المستخدمة للموظف الغائب عن منصبه، بحيث يجب على الإدارة المختصة معاينة الغياب من طرف الرئيس الحر السلمي المباشر للموظف المتغيب وتحرر ذلك في تقرير مكتوب بعد اليوم الثاني للغياب يكون مبرر مقبول، وبعد إعداره الأول والثاني تودع مقرر المعاينة في ملفه الإداري<sup>89</sup>

كما نصت المادة 03 من نفس المرسوم على أنه "في حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 03 أيام عمل ابتداء من تاريخ الإصدار الأول ولم يقدم أي مبرر مقبول لغيابه<sup>90</sup> بمعنى أنه بعد انقضاء فترة الخمسة أيام وفي حالة أن المعني لم يستقيم لكون التحاق الموظف بمنصب عمله مباشرة بعد انقضاء تلك المدة المباشرة وقبل أن توجب له إعدار ثاني فإنه لا حاجة إلى إعدار ثاني (كون الموظف قد التحق بمنصبه)). يتعين على الإدارة في حالة غياب الموظف دون مبرر إعداره بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري وتكون مسجلة في آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصبه فوراً، فإذا لم يلتحق الموظف بعد إعداره الأول توجه له لإدارة الإعدار الثاني. تبلغ الإدارة الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية<sup>89</sup> يجب أن تتضمن رسالة الإعدار العقوبات التي يتعرض لها الموظف في حالة عدم تبريره للغياب وشطبته من قائمة المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية له، يعتبر الإعدار قانونيا عندما يرفض الموظف بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعدار .

<sup>88</sup> \_ التعليمات 276 مؤرخة في 19 ماي 2015، صادرة من وزارة الداخلية تنظيم كيفية تطبيق أحكام المادتين

174، 175 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، أنظر الملحق رقم 02.

<sup>89</sup> \_ المواد 06-07 من المرسوم التنفيذي 17-321 نفس المرجع.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

إذا تعتبر مسألة إثبات التخلي عن المنصب من المسائل المهمة التي يقع عبء الإثبات فيها على الإدارة التي عاينت الغياب، وذلك بموجب وثيقة مكتوبة تحفظ في ملف الموظف المعني، وقرار العزل ومرفقاته له أهمية كبيرة لأن القاضي الإداري يستند إليه عند مراقبته مشروعية إجراءات العزل ومنه مراقبة مشروعية قرار العزل.

### الفرع الثاني: الإعذار و شروطه

يمكن الإعذار من إعطاء فرصة للموظف، ليراجع سلوكه و يقرر إراديا الرجوع إلى منصب عمله، كما يمكن الإدارة من معرفة موقف الموظف، قبل اتخاذ قرار العزل.

ففي حالة غياب الموظف الذي هو في وضعية إهمال للمنصب تقوم الإدارة بتوجيه إعذار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه من أجل الالتحاق بمنصب عمله فوراً وإذا لم يلتحق بعد انقضاء 05 أيام ابتداء من تاريخ الإعذار الأول ودون تقديم مبرر تقوم الإدارة بتوجيه إعذار ثان له وهذا ما نص عليه المرسوم 7/2007 في المادة 05.

وهو ما نصت عليه مادة 07 من الأمر 03-06 حيث تنص "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 5 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية" وهو نفس الأمر الذي نص عليه المرسوم التنفيذي 2007 في المادة 7 من مادته 11 " إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم 15 من الغياب بالرغم من الإعذار والمنصوص عليه في المادة 2007 في المرسوم تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه 90"

يكون الإعذار في شكل رسالة مكتوبة، موجهة للموظف المتغيب من طرف الجهة التي لها سلطة التعيين، مما يعني استبعاد الإعذار الشفوي، و يجب أن يتضمن الإعذار بيان المخالفة المنسوبة للموظف، مع إعلامه بضرورة الالتحاق بمنصب عمله فوراً أو تبرير غيابه، كما يتعين الإشارة إلى العواقب التي قد يتعرض لها الموظف، في حال تعرضه لإجراء العزل و المتمثلة في فقدانه للضمانات التأديبية وكذا عدم إمكانية توظيفه من جدي. من خلال ما سبق نستخلص أن الإعذار هو إجراء إداري تتخذه الإدارة من أجل إثبات حالة إهمال المنصب قبل اتخاذها لقرار العزل لأن إخطار الموظف وإعلامه بخطئه المهني المتمثل في الغياب غير المبرر هو من الضمانات الأساسية المقدمة له في إجراء العزل وقد نص المشرع صراحة على ضرورة إعلام الموظف في المرسوم 7-2007 وكي يكون الإعذار قانونياً يجب توفر عدة شروط<sup>91</sup>

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار.
  - إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار.
  - عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه
- وتعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ، وعندما لا يتم استلام الإعذار من طرف المعني وبعاد الظرف إلى الإدارة حاملاً ملاحظة، مثل "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ<sup>92</sup>.

وإذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصماً من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها، غير أن إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة، زيادة

<sup>90</sup> \_ المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-321، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المرجع السابق.

<sup>1</sup> \_ أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المرجع السابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نفس المرجع

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

على الخصم من راتبه تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقاً للإجراءات المعمول بها في هذا المجال<sup>93</sup>. وفي حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعدارين توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره<sup>94</sup>. و قد قضى مجلس الدولة في أحد قراراته بأن عدم استلام الموظف المعني للإعدارين يؤدي إلى القول بأنه لا يمكن أخذها بعين الاعتبار و بالتالي فقرار العزل غير شرعي<sup>95</sup>.

بالرجوع لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 يتضح أن السلطة المؤهلة لاتخاذ إجراء الاعذار هي السلطة التي يعود لها صلاحية التعيين و هي نفس السلطة التي يعود لها حق عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. إذا فإعلام الموظف وإخطاره بما هو منسوب إليه يعتبر من الضمانات الجوهرية في إجراء العزل، فعدم إخطار وإعلام الموظف يعد تعسفا من الإدارة ما يؤدي إلى بطلان قرار العزل.

### الفرع الثالث: إصدار قرار العزل

#### أولاً: السلطة المختصة بإصدار قرار العزل

أخذ المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 06/05 فيما يتعلق بالنظام المعمول به في الاختصاص التأديبي كأصل عام بالنظام الرئاسي والنظام شبه القضائي، وذلك حسب درجة الجزاءات التأديبية<sup>96</sup>، أما بخصوص إجراء العزل فيبدو جلياً أنه خول السلطة الرئاسية وحدها سلطة اتخاذ باعتباره اختصاص أصيل للسلطة صاحبة التعيين رغم تقييده لهذا الاختصاص.

حيث نصت المادة 04 من الأمر رقم 06/05 على أن إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، ليتم بعدها التفصيل في هذا الإجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-07 الذي أقر أن العزل إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً ودون أية ضمانة تأديبية<sup>97</sup>، وعليه فإن 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، وهذا ما من شأنه أن يقوي و يوسع من سلطاتها التقديرية ويعطي الأفضلية لمبدأ الفاعلية الإدارية.

غير أن ذلك لا يعني أن سلطة التعيين تملك حرية مطلقة في اتخاذها لقرار العزل، إنما يجب عليها أن تتقيد مسبقاً بإتباع الإجراءات، التي حددها المرسوم التنفيذي رقم 07-07.

و قد حدد المرسوم التنفيذي رقم 07-07 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، سلطة التعيين أي

<sup>93</sup> \_ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نفس المرجع.

<sup>4</sup> \_ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نفس المرجع.

<sup>5</sup> \_ مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة الجزائري، العدد 05، 2004.

<sup>96</sup> \_ أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06/03، مرجع السابق.

<sup>97</sup> \_ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، مرجع السابق.

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة
- مسؤول المصلحة فيما يخص مستخدمي الرئيس المباشر للموظف، إذا منحت لها سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطتها.

### ثانيا: تسبب العزل

تقتضي القاعدة العامة في نظرية القرارات الإدارية عدم إلزام الإدارة بتسبب قراراتها إلا إذا قيدها القانون بذلك ، كما هو عليه الحال بالنسبة للقرارات التأديبية<sup>98</sup> ، حيث يسري مبدأ تبرير أو تسبب هذه الأخيرة على سائر العقوبات التأديبية سواء التي تتخذ بعد استشارة المجلس التأديبي أو بدون استشارته ، باعتباره ضمانة أساسية تسمح للموظف المعني من التعرف على المبررات الشكلية و الموضوعية للعقوبة بمجرد الإطلاع على القرار الذي يتضمنها.<sup>99</sup>

ويقصد بتسبب القرار التأديبي : " التزام السلطة التأديبية المختصة ببيان الوقائع الجدية المبررة للعقوبة التأديبية بصفة واضحة وكافية وتكييفها من الناحية القانونية، وذكر الأسس والأسانيد القانونية المعتمد عليها في إصدار القرار التأديبي ."<sup>100</sup>

وتتجلى أهمية هذا التسبب لاسيما في الكشف على مدى اتفاق نية الإدارة مع الحالة القانونية والواقعية التي استمد منها القرار التأديبي سببه، وكذا تسهيل عمل القضاء الإداري في ممارسة الرقابة على ذلك ، فضلا على تسهيل مهمة الموظف المعني في الدفاع عن حقوقه.<sup>101</sup>

وعليه فقد أُلزم المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتسبب قرار العزل الذي يتضمن عقوبة تأديبية استبعادية تؤثر على المسار المنهجي للموظف، وتمنعه من التوظيف مجددا في قطاع الوظيفة العمومية ، ولقد ورد النص على ضابط التسبب في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 7/82 سالف الذكر : "... يتخذ بموجب قرار معلل..." ، وكذا المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي : "... بعزله فورا، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".<sup>102</sup>

<sup>98</sup> \_ عمار بوضياف ،القرار الإداري، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر، 2007، ص،159.

<sup>2</sup> \_ خرفي هاشمي،ص342،مرجع سابق.

\_ بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مقال منشور، مجلة 100 الأستاذ الباحث

للدراستات القانونية و السياسية،العدد01،2020،ص384.

<sup>101</sup> \_ بدري مباركة ، نفس المرجع،ص143.

### ثالثاً: تبليغ قرار العزل

يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (6) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 المذكورة سابقاً ويحفظ في ملفه الإداري<sup>102</sup>، وينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2) ابتداء من تاريخ تبليغه، ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفترة السابقة.

إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد التي نصت عليها المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم

17-321 "على أنه يتعين لصحة التبليغ أن يتضمن وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى

السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغه للموظف"<sup>103</sup>.

وقد يتم أيضاً التبليغ عن طريق المحضر القضائي، ولا ي عند التبليغ عن طريق البريد الإلكتروني، أو عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي أو عن طريق الفاكس<sup>104</sup>.

تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليها، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.

كما أنه يعد باطلاً وعدم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم،

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>105</sup>.

### المبحث الثاني: الضمانات القانونية والآثار المترتبة لتوقيع عقوبة العزل

كأصل عام أن قرار العزل يتخذ بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية، إلا أن هذا لا يمنع من

وجود بعض الضمانات المقررة للموظف الموجود في حالة إهمال المنصب والصادر ضد قرار العزل

سواء كان قبل أو أثناء أو بعد صدوره، حيث جاء في نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بأنه: "يعد

باطلاً وعدم الأثر كل قرار عزل يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"، وهو ما لا ينفي توافر بعض الضمانات المقررة من خلال إجراءات عملية

العزل.

وهو ما سنتطرق إليه في هذا المبحث من خلال ما يلي:

**المطلب الأول: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع عقوبة العزل.**

**المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع عقوبة العزل.**

<sup>102</sup> - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، مرجع سابق.

<sup>103</sup> - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، نفس المرجع.

- بلال بلغالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد 10

<sup>104</sup>،

العدد 02، سبتمبر 2019، ص 673.

<sup>105</sup> - المادة 185 من الأمر رقم 06/03، مرجع سابق.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على عقوبة العزل.

### المطلب الأول: الضمانات الممنوحة للموظف قبل عقوبة العزل

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات لحماية الموظف في مواجهة أي قرار إداري تأديبي سواء كان هذا قبل أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، وهي تعتبر كحقوق أساسية للموظف نفسه.

### الفرع الأول: إثبات تبليغ قرار العزل

نص المشرع في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: "يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام)، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 30 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري". كما نص في ذات المرسوم على أنه يتعين لصحة التبليغ أن يتضمن وجوباً إعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولائي للجهة المختصة التي أصدرت قرار العزل خلال أجل لا يتجاوز شهرين من تاريخ تبليغ القرار، فإذا كان التبليغ يخلو من هذه الملاحظة اعتبر تبليغ غير قانوني.

حيث قضى مجلس الدولة الجزائري بأنه يتعين على الإدارة إثبات التبليغ بصفة قانونية وذلك بواسطة وصل استلام موقع عليه من قبل الموظف المعني أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف الموظف المعني وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء موجه للموظف دون إثبات استلامه من قبل موظف غير كافي للإثبات واستدعاء بصفة قانونية وخاصة في المسائل التأديبية حيث جاء في إحدى قراراته ما يلي: "حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف بتاريخ 08 جوان 1999 لمثوله أمام لجنة التأديب لكن حيث أن الاستدعاء القانوني والرسمي للمعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصول استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعائه بصفة قانونية. واعتبر مجلس الدولة الجزائري أن تبليغ قرار عزل للموظف يجعله مشروع إذا احترمت باقي الإجراءات القانونية الأخرى" 106.

### الفرع الثاني: حق التحاق الموظف بمنصبه بعد استلام الإعدارين

لم يبين المشرع في المادة 34 من قانون الوظيفة العمومية كيفية احتساب غياب الموظف 5 يوم متتالية وإنما أحال على التنظيم، إذ بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 17-321 نجد أنه تبدأ إجراءات متابعة إهمال الموظف لمنصب عمله بمعاينة غيابه ليومين متتالين وعليه فإن مدة 5 يوم غياب وليس من آخر يوم عمله فيه الموظف وأول يوم غاب فيه بينهما فارق زمني يشكل عطل قانونية كأن يكون آخر يوم عمل الموظف.

ينقطع سبب اللجوء إلى إجراء العزل التحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء أجل 15 يوم متتالية من الغياب استجابة للإعدارين الموجهين إليه من الإدارة عدم الاستمرار في إجراءات العزل، غير أن هذا لا يمنعها من الخصم من الراتب ومتابعة الموظف تأديباً إذا لم يقدم تبرير مقبول أما إذا قدم تبرير مقبول فيخصم من رتبته دون متابعة تأديبياً 107.

### المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع عقوبة العزل

قد يترتب عن صدور قرار العزل إشكالات بين سلطة التعيين مصدره القرار وبين الموظف ما أدى المشرع إلى إعطاء ضمانات لحماية حقوق الموظف من تعسف الإدارة من أهم الضمانات، الضمانات الإدارية والقضائية وهو ما سنتناوله في مطلبنا هذا، الضمانات الإدارية (فرع أول)، الضمانات القضائية (فرع ثاني).

106 \_ صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع السابق، ص 31.

107 \_ غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ص 419، مرجع سابق.

### الفرع الأول: الضمانات الإدارية

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 لتجسيب د التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة و حقوق الموظف، وبالنظر للأهمية البالغة التي تمثلها الضمانات الإدارية اللاحقة تجاه الموظف العمومي و المتمثلة في التظلم الإداري.

### أولاً: التظلم الإداري

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفاً للتظلم الإداري مما فسح المجال للفقهاء للاجتهاد وإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره إذ من بين أهم التعاريف نجد تعريف عمار عوابدي الذي عرفها بأنها " طلب أو شكوى يتقدم بها صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس بمركزه القانوني ويطلب من السلطات الإدارية المختصة أن تراجع القرار وتعيد النظر فيه وذلك إما بسحبها أو إلغائها أو تصحيحها حتى تجعلها أكثر تطابقاً مع أحكام القانون والقرارات الإدارية"<sup>108</sup>

يعد التظلم الإداري وسيلة للرقابة الإدارية الذاتية، حيث تمارس الإدارة العمومية رقابتها الإدارية بناء على التظلم الذي يقدمه الموظف العمومي خصوصاً قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، عن طريق فتح المجال لإعادة النظر في قراراتها ما إذا كانت سليمة أو يكتن فيها عيب يستحق المراجعة، إما بالتعديل، أو الإلغاء، أو السحب، و من ثم يكتسي التظلم الإداري دوراً مهماً في تقليص منازعات الإدارة و أصحاب الشأن، فضلاً على أنها يضيفي الفاعلية للقرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظف العمومي وذلك من خلال دراسة أسباب التظلم وتأسيسها القانوني قبل اللجوء للقضاء<sup>109</sup>.

فألهدف من التظلم هو إتاحة الفرصة أمام المتخاصمين للتسوية الودية للنزاع، حيث يمنح الشخص الصادر في حقه القرار الفرصة في إجراء أولي سابق يوفر الكثير من الوقت والجهد و يمنع الإدارة من الدخول في صراعات غير ضرورية ويغني الم تهم من اللجوء إلى القضاء، فلم يعد التظلم كما كان سابقاً في قانون الإجراءات المدنية شرطاً إلزامياً لقبول دعوى الإلغاء، وإنما أصبح جوازيًا واختيارياً<sup>110</sup>.

يكون التظلم جوازيًا وليس وجوبيًا، بحيث يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون رفع تظلم أمام السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، وهذا ما يستشف من كلمة "يمكن" الواردة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 7/2017 السالف الذكر بقولها: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته"<sup>111</sup>.

<sup>108</sup> \_ عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982، ص30

<sup>109</sup> \_ خيذر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2019/2020، ص65.

<sup>110</sup> \_ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط، 2012، الجزائر، ص124.

<sup>111</sup> \_ خيذر عمر، ص66، نفس المرجع.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

وبهذا يكون المرسوم قد ساير القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جوازيًا، وليس وجوبًا مطابقًا لما جاء في نص المادة 330 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008<sup>112</sup> بقولها 8<sup>113</sup> يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليها في المادة 227<sup>114</sup> أعلاه.

نستنتج من هذه المادة أن كلمة قرار إداري جاءت عامة دون تمييز بين ما هو مركزي ولا مركزي، كما أنها لم يتم التمييز من خلال مضمونها بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي، وجاء النص صراحة على أن التظلم الإداري، إذا تم اختياره يرفع إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، ي صيح ولائياً<sup>113</sup>.

و بالرجوع المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، 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 أن التظلم يكون ولائياً متى تم تقديمه من قبل الموظف أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار محل الطعن وفي الأجل المحددة قانوناً، و يثبت بكل الوسائل المكتوبة ويرفق بعريضة كما جاء في المادة 330 السالفة الذكر<sup>114</sup>.

### ثانياً: أنواع التظلم

#### 1. التظلم الولائي:

وهو تقدم الموظف المعني بشكوى إلى مصدر القرار بذاته يطلب منه فيها إعادة النظر في القرار الذي أصدره ضده وذلك بسحبه أو إلغاءه أو تعديله.

فحين أن الفائدة التي قد تنجم عن التظلم الولائي هي إمكانية تسوية الأمر داخل المرفق العام بعيداً عن الخصومة القضائية، وكما سبق الإشارة إليه من خلال المرسوم التنفيذي رقم 7<sup>115</sup> السابق الذكر الذي نص في المادة 33 على أن التظلم في قرار العزل الصادر في حق الموظف يكون بصفة جوازيه وأمام لجنة متساوية الأعضاء وهي الجهة الإدارية مصدرة القرار.

#### 2. التظلم الرئاسي

يقصد به أن يتقدم الموظف المعني الشأن بشكوى إلى السلطة الرئاسية لم صدر القرار<sup>115</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 المسؤولين وذلك بالنظر والفصل في تلك التظلمات المقدمة اتجاهها، الكثير من المؤلفين والباحثين والدارسين للموضوع يرون، بأن الطعن الإداري إلى الجهة الرئاسية

<sup>112</sup> قانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة

الرسمية، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

<sup>113</sup> خيدر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، ص 57، مرجع السابق.

<sup>114</sup> خيدر عمر، نفس المرجع

<sup>1</sup> عوايدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 368.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

يكون أكثر نفعاً من تقديمه إلى الجهة الإدارية مصدره القرار، نظراً لتوافر الحيطة في هذا الجانب، وهو ما يحقق فاعلية للطعن الإداري<sup>116</sup> لم يتم الإشارة للتظلم الرئاسي في التشريع أو المرسوم التنفيذي رقم 7/2007 لكن طبقاً للأحكام والقواعد العامة التي تحكم الإدارة العمومية، فإن الطعن الرئاسي مقرر لمصلحة الموظف حتى في غياب نص يقرر ذلك.

### الفرع الثاني: الطعن القضائي في قرار العزل (الضمانات القضائية)

تعتبر عملية الطعن القضائي من أقوى وأكثر أنواع الضمانات في دولة القانون حيث يترتب عليها حماية حقوق وحرية الإنسان بصفة عامة وحماية الموظفين حيث أنه يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل أن يطعن فيه قضائياً من خلال رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً أو مجلس الدولة وذلك وحسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.

حيث أن الطعن القضائي هو أسلوب لتحقيق الرقابة القضائية على الأعمال الإدارية وعلى نشاط الهيئات الاستشارية المتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وهي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الشأن من الموظفين العموميين أمام الجهات القضائية وذلك بهدف المطالبة بإلغاء أو إبطال قرار إداري أو تأديبي غير مشروع<sup>117</sup>.

يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل، الطعن فيه عن طريق رفع دعوى الإلغاء، أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة إما في المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة وذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار حسب قواعد الاختصاص المحددة بموجب المادتين 809 و 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

معنى تكون المحكمة الإدارية هي المختصة في قرار عزل الموظف، إذا كان صادراً عن الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، بمقتضى المادة 100 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويكون مجلس الدولة هو المختص في قرار عزل الموظف من المنصب، إذا كان صادراً عن السلطات الإدارية المركزية، بمقتضى المادة 20 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2003 وبهذا المعنى كل القرارات الإدارية اللامركزية تكون من اختصاص المحاكم الإدارية، وتكون القرارات الإدارية المركزية من اختصاص مجلس الدولة. وشدد المشرع الجزائري بموجب المادة 807 من القانون 09/03 ضرورة احترام الاختصاص النوعي والمحلي واعتبرهما من النظام العام يجب التقيد بهما.

يجب على الموظف الذي صدر قرار العزل ضده رفع دعوى الإلغاء في الآجال القانونية المحددة مع إرفاق نسخة من قرار العزل مع عريضة افتتاح الدعوى التي يجب أن يوقع عليها محام معتمد، يجب أن يكون الطعن المتقدم به الموظف مؤسس على وجود عيب من عيوب المشروعية كعيب عدم الاختصاص حيث اعتبرته محكمة القضاء الإداري المصري متعلقاً بالنظام العام وهذا بقولها: "هذا العيب لا يزال حتى اليوم هو الوجه الوحيد من أوجه الإلغاء الذي يتعلق بالنظام العام"<sup>118</sup>.

<sup>116</sup> - خيذر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، ص 58، مرجع السابق.

<sup>117</sup> - صيتي محمد، ص 38، مرجع سابق.

<sup>1</sup> - رغيص نبيلة، عزل الموظف في ظل الأمر 06/03 والمرسوم التنفيذي 17-321، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2020-2021، ص 49.

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

أما عن آجال رفع الطعن القضائي فقد نصت المادة 321-17 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن آجال التظلم فقط، دون النص عن الأجل الممنوح للسلطة الإدارية للرد على التظلم المقدم من طرف المعني، وعن أجل رفع الدعوى القضائية<sup>119</sup>.

مما يفتح المجال إلى تطبيق الفقرة الثانية والثالثة والرابعة من المادة 321-17 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص على أنه: "يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض"، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم<sup>120</sup> وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه.

أما في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض<sup>121</sup>، هذا ويتعين على المدعي تأسيس دعواه على وجود عيب من عيوب المشروعية<sup>119</sup>.

فقد يصدر قرار العزل عن سلطة إدارية غير مختصة (السلطة التي لها صلاحية التعيين هي صاحبة الاختصاص)، أو أن يكون معيب بعيب انعدام السبب كأن يكون غياب الموظف غير متتالي ومنتقطع أو مدة الغياب تقل عن 5<sup>122</sup> يوماً، فركن السبب هو الحالة الواقعية والقانونية التي تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين وهو محل القرار، والحالة القانونية أو الواقعية هي التي تبرر تدخل الإدارة لمواجهتها بقرار<sup>120</sup>، فإذا لم يكن هناك حالة إهمال منصب كما عرفها المرسوم 7/2007 فالقرار هنا معيب بعيب انعدام السبب وللموظف الحق في الطعن فيه بالإلغاء.

ومن بين التطبيقات القضائية في هذا الشأن نجد القرار الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 0/2007/3 تحت رقم

(3/07/0600 قضية ب، ع ضد المديرية العامة للجمارك) والذي جاء فيه<sup>118</sup>... حيث يعتمد المدعي في تبرير دعوى الإلغاء على أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية ولم تتخذ في وقتها المحدد قانوناً حيث أن ترك المنصب وعدم الالتحاق إليه رغم الأعدار المبلغ للموظف، قانوناً لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي، بل يستوجب العزل التلقائي لكن مع ذلك، فإن المدعي عليها أحالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ 27/11/2007 والتي قررت عزله<sup>121</sup>، وحيث أن قرار العزل اتخذ طبقاً للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس...<sup>121</sup>.

وأكدت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بأن قرار العزل يعد باطلاً وعدم الأثر متى خالف أي مقتضى من مقتضيات ذلك المرسوم وذلك دون تمييز بين نوعية تلك المخالفة جسيمة كانت أو بسيطة، ولعل ذلك جاء بغية حث الإدارة توخي الحذر وعدم التسرع في إصدار قرار العزل، خاصة وأن هذا الأخير يتخذ دون مراعاة الإجراءات والضمانات التأديبية.

لذلك يتعين على القاضي التأكد من الأخطاء المنسوبة للموظف بالرجوع إلى ملفه وأسباب قرار العزل وكل ما من شأنه أن يظهر الحقيقة<sup>120</sup> إذا ثبت عدم مشروعية قرار العزل في حق الموظف، وأنه أصيب بأضرار جراء هذا القرار، فيحق له أن يحصل عن طريق القاضي على تعويض عن طريق رفع دعوى تعويض وقد عرفها الدكتور عمار بوضياف بأنها: "دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بمبلغ من المال تلزم إدارة ما بدفعه نتيجة ضرر أصابه<sup>122</sup>"، ويمكن أن ترتبط هنا دعوى التعويض بدعوى الإلغاء إذ غالباً ما

<sup>2</sup> المادة 807 من القانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> رغييس نبيلة، نفس المرجع.

<sup>121</sup> مجلة مجلس الدولة، عدد 11، 2013، ص 113.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة شرعية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2009

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

يطلب المدعي بإلغاء القرار المطعون فيه والحكم له بتعويض عن الأضرار الناتجة عن تنفيذ قرار العزل، وقد تستجيب جهة القضاء لطلبه o أو يمكنه رفع دعوى تعويض بعد صدور الحكم بإلغاء قرار العزل من أجل المطالبة بالتعويض عن العزل التعسفي .

### المطلب الثالث: الآثار المترتبة على عقوبة العزل

إن تأثير العزل يكون بشكل كبير وبارز على الموظف لأنه هو الطرف الضعيف في العلاقة ما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، وعدم إمكانية التحاقه من جديد بالوظيفة العمومية، وهو ما سنتطرق إليه في مطلبنا هذا

### الفرع الأول: فقدان صفة الموظف

يعتبر العزل من بين حالات إنهاء الخدمة التي تناولها التشريع والتنظيم الجزائري والتي تؤدي إلى فقد صفة الموظف وهذا ما أكدتها المادة 228 من الأمر رقم 06/03 التي نصت صراحة على أن هـا 8 "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :.....العزل، .....". فاستنادا إلى هذا الأساس القانوني، يترتب عن صدور القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، من عه من تولي الوظائف العمومية مرة أخرى مه ما كان نوعها، فالقاعدة العامة التي تحكم إعادة التعيين بعد إنهاء الخدمة، تعتبره بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف المعزول مستوفيا لجميع شروط الوظيفة الجديدة<sup>123</sup>.

ومن بين الشروط التي حددها الأمر رقم 06/03 لإعادة التعيين أو الترشح من جديد في الوظيفة العمومية أن لا يكون الموظف قد تم عزله من الوظيفة بسبب إهمال المنصب، وهذا ما يمكن استخلاصه من المادة 235 من الأمر المذكور.

**وما** يلاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري قد منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقاً لأحكام الدستور<sup>124</sup> فهذا الحكم يعد خرقاً لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن<sup>125</sup>، وكان من الأجدر أن يحرم الموظف لمدة معينة فقط، على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 7-2007 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تم إقصاؤه 2 سنوات<sup>126</sup>.

### الفرع الثاني: الحرمان من التوظيف من جديد

نصت المادة 235 من الأمر 06/03 على عدم إمكانية توظيف الموظف المعزول من جديد حيث نصت على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في وظيفة عمومية<sup>127</sup> وتعتبر هذه أقصى عقوبة تلحق بالموظف جراء عزله وهذا بسبب استهتاره بمهام وظيفته وعدم تقديره لما قد يرتبه انقطاعه عن أداء مهامه من تعطيل مصالح الأفراد والإخلال بسير المرفق العام، لذلك جعل المشرع هذا الانتطاع سبباً لفقدانه وظيفته وعدم تمكنه من الترشح فيها من جديد ردعاً له وعبرة لغيره<sup>127</sup> o

1\_ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائاته، مرجع السابق.

124\_ سعيد مقدم، ص 439، مرجع سابق.

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

126\_ خيذر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، ص 53، مرجع سابق.

127\_ ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 161

## الفصل الثاني:..... عزل الموظف العام

أما إذا كان التخلي عن المنصب راجع للقوة القاهرة يمكن للموظف الذي صدر بحقه قرار العزل الترشح من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية، وهذا ما جاء به المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 01 فيفري 2004<sup>128</sup>هـ

### الفرع الثالث: استفادة الموظف المعزول من حق المعاش

كأصل عام يستحق الموظف تعويضا عن مدة خدمته التي قضاها في الوظيفة في حال تركه لها، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته، حيث يترتب على إنهاء الخدمة حرمانه من الراتب فيعوضه القانون بما يشبه ذلك.<sup>129</sup>

فبخصوص العزل بسبب إهمال المنصب فإنه وبخلاف الأمر رقم 06-06 الذي أقر صراحة في نص المادة 07 على أن العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة الصادر بموجب الأمر رقم 06/06 وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 07-07 لم يقر ضمن الأحكام المتعلقة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش تقاعده أو حرمانها منه.

إلا أنه وبالرجوع إلى القانون رقم 06-05 المؤرخ في 20/06/2006 المتعلق بالتقاعد يتضح أنه حدد الشروط العامة التي يجب استيفائها حتى يستفيد الموظف المعزول من معاش تقاعده، بحيث نصت المادة 02 منه على مايلي: "تعدل وتتم أحكام المادة 06 من القانون رقم 06-05 المؤرخ في 02 يوليو سنة 2006 المذكور أعلاها وتحرر كما يأتي:

المادة 06: تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء العامل الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن 06 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إعادة المرأة العاملة منه ابتداء من سن 05.
- قضاء مدة 05 سنة على الأقل.

تأسيسا على هذا النص يمكن القول أنه لا يمكن للموظف الذي صدر في شأنه قرار بعزله أن يحصل أو يستفيد من معاش تقاعده إلا باستيفائه للشروط الواردة في نص المادة السابقة.

## خلاصة الفصل الثاني:

<sup>2</sup> \_ المنشور رقم 05 المؤرخ 10 فيفري 2004 الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة

والعزل والتسريح الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

<sup>3</sup> \_ خيذر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، ص 54، مرجع سابق.

<sup>130</sup> \_ خيذر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 17-321، ص 54، مرجع سابق.

تناولنا من خلال هذا الفصل تحديد المقصود بالعزل من الوظيفة والذي يقصد به طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 على أنه: "إجراء إداري يتخذ في شكل قرار إداري معلل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعداء حيث أنه ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معللاً أو مبيناً". كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانوناً والمرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل والفيضانات وكذا العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله.

هذا و قد بينا أيضاً الجانب الإجرائي للعزل وتناولنا الضمانات التي منحها المشرع التي تتعلق بالشكل والإجراءات، إذ يتعين على الإدارة قبل إصدار قرار العزل أن تقوم بإرسال اعداريين متتاليين في الآجال المحددة قانوناً، ومنح المشرع أيضاً ضمانات للموظف بعد صدور قرار العزل، وذلك بتمكينه من تقديم مبررات لغيبه وتقديره تظلم إداري ضد قرار العزل خلال شهريين، ويبقى منصبه شاغراً خلال هذه الفترة إلى غاية الفصل في التظلم المقدم، وبإمكان الموظف أيضاً اللجوء للقضاء الإداري المختص إذا لم تحترم الإدارة الضمانات التي منحها إياه المشرع إذ ييعد قرارها باطلاً يمكن الطعن فيهِ وفي الأحكام الواردة في القانون 03=07=08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

الخاتمة

بعد دارسنا لموضوع تسريح و عزل الموظف العام، الذي يعتبر من المواضيع الهامة التي تتصل اتصال مباشرة بالوظيفة العمومية ، وقفنا على حالات الانتهاء التام للخدمة التي وضعها المشرع الجزائري لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالإدارة ، المستخدمة التي ينتمي إليها ، كون الرابطة القانونية التي تجمع الطرفين ليست أبدية بل تنتهي بتوفر أحد الحالات . قد تكون حالات عادية مرتبطة بإرادة الموظف كإحالة على التقاعد والاستقالة المقبولة بصفة قانونية أو الوفاة التي تعتبر نهاية حتمية، وقد تكون حالات غير عادية تتم بموجب قرار تصدره الإدارة لا دخل لإرادة الموظف فيه كالتسريح والعزل وفقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها أو سبب فقدان الحقوق المدنية.

ومن خلال تعرضنا لمختلف حالات انتهاء النشاط الوظيفي نجد أن الموظف العمومي قد يتعرض لإجراءات وعقوبات إدارية تأديبية تساهم في إنهاء نشاطه الوظيفي.

وعليه فقد تبين من خلال دراسة موضوعنا وإجابة على الإشكالية توصلنا إلى جملة من النتائج نذكرها في ما يلي 8

- عقوبة العزل و التسريح تؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي.
- يلزم الموظف المعزول أو المسرح بالحفاظ على السر المهني حتى بعد تركه الخدمة.
- لا يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في وظيفة عمومية لأن علاقته لا تنقطع بالإدارة المستخدمة فحسب وإنما من الوظيفة العمومية ككل.
- أن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل لا يمكنه المشاركة في مسابقة التوظيف التابعة لأي إدارة عمومية مستخدمة أو غيرها.

### الاقتراحات:

- تعديل المادة 185 بحيث يمكن الموظف المعزول أو المسرح من الالتحاق بالوظيفة العمومية بعد رد الاعتبار.
- إعادة النظر في إجراء العزل بوضع قواعد قانونية واضحة تزيل الغموض الذي يكتنفه بخصوص كونه عقوبة تأديبية أم لا.
- ضرورة تجسيد ضوابط صارمة في تقنين الأخطاء التأديبية ،حتى لا تستغل الإدارة سلطتها التقديرية و امتيازات السلطة العامة في إصدار قرار العزل وتسريح الموظف العمومي.
- يأمل أن يستبعد المشرع الجزائري لجنة التي تمثل الإدارة و تعوض بلجنة تابعة لمفتشية الوظيفة العمومية لإضفاء مبدأ الحياد و تحقق متطلبات مبدأ المشروعية.

- لو يتم تحديد بعض الجرائم التي تتنافى مع شرف الوظيفة حتى لا تبادر الإدارة بتسريح و عزل الموظف بعد إدانته بجرائم لا تتنافى لشرف الوظيفة، أو ترك السلطة التقديرية للإدارة في الاحتفاظ بالموظف الذب ارتكب جريمة لا تخل بشرف و نزاهة الوظيفة.

# المراجع و المصادر

أولاً: المصادر

I. النصوص القانونية

أ- القوانين

1. القانون رقم 12=13 المؤرخ بتاريخ 02 يولي و 03 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 05-07-1983.
2. القانون العضوي رقم 04/11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية عدد 57، المؤرخة في 08 سبتمبر 2004.
3. القانون 07/05 المؤرخ في 13/05/2007 المعدل و المتمم لأمر رقم 10/11 المؤرخ بتاريخ 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31، الصادرة بتاريخ 13/05/2007.
4. القانون 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

ب- الأوامر

1. الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية الجزائر، العدد 46، الصادرة بتاريخ 15 جويلية 2006.
2. الأمر رقم 05/01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المتمم للأمر 70/86 المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 15، بتاريخ 27 فيفري 2005.
3. الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.

II. النصوص التنظيمية

أ- المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02/11/2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12/12/2017.
2. قرار صادر عن مجلس دولة جزائري، غرفة الثانية، رقم 98361 في 2008، غير منشور.
3. قرار صادر عن مجلس دولة جزائري، غرفة الثانية، رقم 054548 في 2010، غير منشور.

4. المرسوم رقم 85/59، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.
5. المرسوم التنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 26 رجب 1441، الموافق لـ 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقائية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة في 21 مارس 2020.
6. مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27/03/1990، يتعلق بسلطة تعيين، التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية رقم 13، المؤرخة في 28 مارس 1990.
7. المرسوم الرئاسي رقم 20/442 المتعلق بالتعديل الدستوري الجديد، الموقع في 5 جمادى الأولى عام 442 الموافق لـ 5 ديسمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82.

### ب- التعليمات

1. تعليمة رقم 02 مؤرخة في 13 جوان 2020، تتضمن التدابير التكميلية بعنوان المرحلة الثانية من خريطة الطريق للخروج من الحجر و استئناف بعض النشاطات التجارية و الاقتصادية و الاجتماعية، الصادرة عن الوزير الأول، أنظر الحق رقم 01.
2. التعليمة 276 مؤرخة في 19 ماي 2015، صادرة من وزارة الداخلية تنظيم كيفية تطبيق أحكام المادتين 175، 174 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، أنظر الملحق رقم 02.

### ج- المناشير

1. المنشور رقم 05 المؤرخ 0 فيفري 2004 الموضح لكيفيات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة بعد الاستقالة والعزل والتسريح الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

### د- المراسلات

1. عبد الحكيم سواكر ، دليل النظام التأديبي الخاص بالموظفين والأعوان المتعاقدين ، سلسلة مواضيع الوظيفة العامة ، مفتشية الوظيفة العمومي لولاية غليزان جويلية 2020.

### ثانيا: المراجع

### II. الكتب

1. رشيد حباي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
2. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
3. هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للصناعة و النشر و التوزيع، الجزائر طبعة 04.
4. محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني المتعدد الجنسيات، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
5. أحمية سلمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
6. سعد طريريت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2000.
7. رمضان محمد بطيخ، الوسيط في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة 1997.
8. سعد نواف العززي النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
9. عبد العزيز منعم خليفة، الإثبات أمام القضاء الإداري، الإثبات المباشر، الإسكندرية، دار الفكر، 2008.
10. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر، 2003.
11. سليمان طماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة.
12. محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
13. لحسن بن شيخ أث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، المجلد جزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2018.
14. عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
15. عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
16. محمد الصغير بعلي، قضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم لنشر والتوزيع، طبعة 2012، الجزائر.
17. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية دعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
18. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في القانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة شرعية فقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.

### III. أبحاث جامعية

### 1- مذكرات و مطبوعات

1. زوية عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة (75) من القانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل، رسالة ماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون و العلوم السياسية، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2011.
2. خديجة مرابط، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 05/03 من القانون لعام الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، المجلد الأول، العدد ثامن، المركز الجامعي البيض، الجزائر، 2017.
3. اسما عين ميزاب، الرقابة على الجزاءات التأديبية(في مجال الوظيفة العمومية)، رسالة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012.
4. عطاء الله أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعامل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، غير منشورة، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1990.
5. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
6. عبد الكريم بلعراي، توفيق نعمي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاثر السياسة و القانون، العدد السادس عشر، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2017.
7. بشته دليلة ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 03 ماي 1945 قالمة 2013-2014.
8. فيقانا مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير القانون العام ، تخصص المؤسسات الإدارية و السياسية ، جامعة منتوري قسنطينة 2008-2009.
9. عمرواي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام ، خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إداري و إدارة عامة ، كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر
10. بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب ، دراسة مقارنة بين قانوني الفرنسي و الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابوبكر بلقايد ، تلمسان الجزائر، 2013-2014.
11. براهيم سميحة ، الضمانات الإجرائية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص القانون الإداري و الإدارة العامة ، جامعة الحاج لخضر باتنة 2012-2014.
12. عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني ، انتهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونين أردني ، كويتي ، مذكرة لنيل ماجستير ، قانون عام ، كلية الحقوق الأردن ، 2012.
13. محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل الماستر تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2014-2015.
14. صيتي محمد ، أحكام عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2021، ص 2.
15. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 05/03، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 0.

16. وهاي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري. مذكرة ماجستير علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان، 2010/2011.
17. خيذر عمر، العزل من الوظيفة العامة في ظل المرسوم التنفيذي 77-2011، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2020/2019.
18. رغيث نبيلة، عزل الموظف في ظل الأمر 06/03 والمرسوم التنفيذي 77-2011، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2020-2021.
- ب- مقالات**
1. مكي عماد، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مقال منشور لمجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019.
2. غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 أوت 1956، سكيكدة، 2018.
3. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع.
4. مقيمي، ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 3.
- العدد 0، الجزائر، 2021، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
5. خالد سرباح و عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائر و المقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019.
6. بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مقال منشور، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 0، 2020.
7. مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة الجزائري، العدد 05، 2004.
8. بلال بلغالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد 0، العدد 0، سبتمبر 2019.
9. مجلة مجلس الدولة، عدد 0، 2013.
10. المؤلف مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 0، العدد 0، جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2019.

### - معاجم

1. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، 199.

### - موقع الكتروني

www.akhersaa-dz.com, vu le 14/04/2021, à 10:55

الفهرس

## الفهرس

أ	المقدمة
	<b>الفصل الأول : تسريح الموظف العام</b>
05	تمهيد
06	المبحث الأول: ماهية تسريح الموظف العام
06	المطلب الأول: تعرف التسريح
06	الفرع الأول: تعريف التسريح لغة و اصطلاحا و فقها
06	أولا: التعريف اللغوي
07	ثانيا 8ل تعريف الاصطلاحي
07	ثالثا: التعريف الفقهي
08	الفرع الثاني: تعريف التسريح في التشريع
08	الفرع الثالث 8تعريف التسريح في القضاء
09	المطلب الثاني: تمييز التسريح عن بعض الأنظمة المشابهة له
09	الفرع الأول: تمييز التسريح عن العزل
09	أولا 8من حيث السبب
10	ثانيا: من حيث الإجراء
10	ثالثا: من حيث الأثر
11	الفرع الثاني: تمييز التسريح التأديب عن غير التأديبي
11	الفرع الثالث: تمييز التسريح عن الاستقالة
13	الفرع الرابع: تمييز التسريح عن التقاعد
13	المطلب الثالث: 8أنواع التسريح
13	الفرع الأول: التسريح لعدم اللياقة البدنية
14	الفرع الثاني: التسريح لعدم الكفاءة المهنية
14	الفرع الثالث: التسريح لفقدان الجنسية
16	الفرع الرابع: التسريح بسبب إلغاء الوظيفة
17	المبحث الثاني: الضمانات و الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة التسريح و آثارها
18	المطلب الأول: إجراءات تأديب الموظف لتوقيع عقوبة التسريح
18	الفرع الأول: تكييف العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة و إجراءاتها
18	أولا: في حالة موافقة و عدم موافقة السلطة الإدارية

19	ثانيا: إجراءات التسريح
20	المطلب الثاني: الضمانات القانونية لتوقيع عقوبة التسريح
21	الفرع الأول: الضمانات السابقة لتوقيع عقوبة التسريح
21	أولا: ضمانات مواجهة الموظف للأخطاء المنسوبة إليه
22	ثانيا: ضمانات التحقيق
23	ثالثا: ضمانات حق الدفاع
24	الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع عقوبة التسريح
24	أولا: ضمانات التظلم الإداري أمام لجنة الطعن
24	ثانيا: التظلم لدى لجنة خاصة (لجنة الطعون)
25	ثالثا: ضمانات الطن القضائي
25	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على توقيع عقوبة التسريح
26	الفرع الأول: الآثار القانونية لتسريح التأديبي
26	أولا: عدم تعيين الموظف العمومي
26	ثانيا: مدى مسائلة الموظف تأديبيا
27	الفرع الثاني: الآثار المادية لتسريح التأديبي
27	أولا: تحديد انقطاع المرتب
28	ثانيا: المقابل النقدي على إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته
28	ثالثا: الحق في مكافأة نهاية الخدمة
29	خلاصة الفصل الأول
	<b>الفصل الثاني: عزل الموظف العام</b>
31	تمهيد
32	المبحث الأول: ماهية عزل الموظف العام
32	المطلب الأول: تعريف عزل الموظف العام
32	الفرع الأول: تعريف العزل لغة و اصطلاحا و فقها
32	أولا: العزل لغة
32	ثانيا: تعريف العزل اصطلاحا
32	ثالثا: تعريف العزل فقها
33	الفرع الثاني: تعريف العزل في التشريع
34	الفرع الثالث: تعريف العزل في القضاء

36	المطلب الثاني: مشروع عقوبة العزل
36	الفرع الأول: إهمال الموظف للمنصب
38	الفرع الثاني: غياب الموظف بدون عذر
38	الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على عزل الموظف
39	أولاً: الكوارث الطبيعية
39	ثانياً: العجز البدني
40	ثالثاً: الأمراض الوبائية ((جائحة كورونا))
41	رابعاً: المتابعات الجزائية
42	المطلب الثالث: الإجراءات القانونية لتوقيع عقوبة العزل
42	الفرع الأول: معاينة الغياب
43	الفرع الثاني: الإعذار و شروطه
45	الفرع الثالث: إصدار قرار العزل
45	أولاً: السلطة المختصة بإصدار قرار العزل
46	ثانياً: تسبيب العزل
47	ثالثاً: تبليغ قرار العزل
48	المبحث الثاني: الضمانات القانونية والآثار المترتبة لتوقيع عقوبة العزل
49	المطلب الأول: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع عقوبة العزل
49	الفرع الأول: إثبات تبليغ قرار العزل
49	الفرع الثاني: حق التحاق الموظف بمنصبه بعد استلام الإعذارين
50	المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع عقوبة العزل
50	الفرع الأول: الضمانات الإدارية
50	أولاً: التظلم الإداري
52	ثانياً: أنواع التظلم
53	الفرع الثاني: الطعن القضائي في قرار العزل ((الضمانات القضائية))
55	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على عقوبة العزل
55	الفرع الأول: فقدان صفة الموظف
56	الفرع الثاني: الحرمان من التوظيف من جديد
56	الفرع الثالث: استفادة الموظف المعزول من حق المعاش
58	خلاصة الفصل الثاني

60	الخاتمة
▣	قائمة المصادر والمراجع
▣	الفهرس
▣	الملخص

المُلخَص

## الملخص:

تتمتع الوظيفة العامة بأهمية كبيرة نتيجة الدور الفعال الذي تضطلع به في تسيير المرفق العام تحت إشراف الإدارة العامة التي تنشط بغية تحقيق المصلحة العامة. ونظرا لخطورة عقوبة العزل و التسريح فقد أحاطها المشرع بضمانات و قوانين حددها في قانون الوظيفة العمومية 06/03 و المرسوم التنفيذي 17-321 من تعسف الإدارة كون أن هذه العقوبات تنهي العلاقة الوظيفية نهائيا ولا يمكن للموظف المسرح أو المعزول الالتحاق مرة أخرى بالوظيفة العمومية وعلى المشرع أن يستدرك الأمر برد الاعتبار للموظف المسرح أو المعزول أو حرمانه لمدة معينة من الوظيفة و العودة من جديد بع استقائها.

## Résumé :

La fonction publique a une grande importance en raison de son rôle et de l'efficacité qu'elle joue dans la gestion de l'installation sous la supervision de l'administration publique, qui est active pour atteindre l'intérêt public.

Étant donné la gravité des sanctions de révocation et de licenciement, le législateur les a entourées de garanties et de lois définies dans la loi sur la fonction publique 06/03 et le décret exécutif 17-321 afin de protéger les employés contre les abus de l'administration. Étant donné que ces deux sanctions mettent fin définitivement à la relation d'emploi et que l'employé révoqué ou licencié ne peut plus réintégrer la fonction publique, le législateur devrait envisager de rétablir l'employé révoqué ou licencié, ou de le priver de la fonction publique pour une durée déterminée et de lui permettre de revenir après cette période.