وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

إجراءات عزل الموظف
في قانون الوظيف العمومي

مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: إدارة ومالية

من إعداد الطلبة:

- بن عمو بدرية
- تومي سلمى

تحت إشراف الأستاذ:

بلعربي بلقاسم

لجنة المناقشة

- أ/ قربة رضا	رئيسا
- أ/ سي موسى عبد القادر	مناقشا
- أ/ بلعربي بلقاسم	مشرفا

السنة الدراسية 2017/2016

مـقــدمــة

مقدمة

يعتبر الموظف الأداة المباشرة لتنفيذ السياسة العامة للدولة داخل ،والذي يمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا اولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري، ولهذا فإنه لا يستطيع الجهاز الإداري أن يؤدي دوره على احسن وجه الا بواسطة تسييره من قبل الدولة ، وعليه فعلى الموظف أن بنفذ إرادتها ويعبر عنها فهو يعد من أهم الوسائل التي تباشر بها الإدارة نشاطها الإداري، حيث أنه لا يمكن للإدارة أن تقوم بعملها إلا بتوفر هذه الوسائل المادية والقانونية والبشرية، ويعتبر هذا الأخير هو الأداة التي بواسطتها تستطيع الإدارة تنفيذ السياسة العامة للدولة.

بالرغم من محاولة المشرع الجزائري من إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها، فإنه مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص يبين الواجبات و الحقوق الخاصة بالموظفين كما يمكن لهذه الأخيرة قطع العلاقة الوظيفية بطرق متعددة منها ما هو راجع لسلطات إرادة الإدارة، ومنها ما هو راجع لإرادة الموظف، فهذا يوحي لنا أن علاقة الموظف بالإدارة ليست على سبيل التأبيد، فقد تصادف تلك العلاقة ظروف قانونية و حالات تجعل العلاقة الوظيفية تنتهي بصفة مؤقتة أو نهائية، قبل بلوغ موعدها القانوني فيجدر الإشارة إلى اعتبار قرار عزل الموظف من الأسباب غير العادية التي تنهي علاقة الموظف بالإدارة.

فمصطلح العزل الذي أدرج في أبجديات قانون الوظيف العمومي كونه قرار خطير يؤدي لا محال الى انهاء العلاقة الوظيفية.

فتكمن الأهمية العملية لإنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق العزل من قطاع الوظيف العمومي باعتبار هذا الأخير موضوع اجرائي بحت حيث يجب تسليط الضوء على كافة الإجراءات القانونية من طرف الهيئة المستخدمة لأجل وضع حد للعلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف، ومحاولة تأكيد الآثار الناجمة عنه هذا من جهة، وأهميته العلمية التي تظهر من خلال تحديد الأسباب التي أدت بالإدارة الى اتخاذ هذا القرار من جهة أخرى.

لقد ساعد في اختيارنا لهذا الموضوع مجموعة من الأسباب الذاتية والتي تتمثل في ميولنا الكبير لمعالجة المجال الوظيفي وخاصة فيما يتعلق بالنظام التأديبي، وباعتبار ان عزل الموظف هو اجراء حساس يمس بمركزه القانوني وأنه من المواضيع التي تمنحنا إمكانية التحليل والاقتراح.

وأسباب موضوعية تتمثل في كون هذا الموضوع إجرائي يستدعي التعمق في معالجة مثل هذه المواضيع، هذا ما يدل على قيمته العلمية والعملية لارتباطه بعنصر مهم ألا وهو الموظف.

اما عن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا بصفة محدودة وضيقة تتمثل في:

أولا: الكتب

– النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 " دراسة مقارنة" لبو الشعير سعيد الذي تناول الأساس القانوني لعزل الموظف في ظل الامر 66-133، كما حدد لنا العزل في صورتين الأولى دون الغاء الحقوق في المعاش والثانية مع الغاء الحقوق في المعاش.

– الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة لسعيد مقدم الذي بين لنا الأساس القانوني لعزل الموظف في ظل الامر 06-03.

ثانيا: المذكرات

– نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية من اعداد الطالب محمد ريقط، والذي بين فيها الإجراءات القانونية التي تتخذها الإدارة ضد الموظف المتخلي عن المنصب والمتمثلة في توجيه الاعذارات للموظف ثم توقيفه فورا.

– سلطة الإدارة في الانهاء التأديبي لخدمة الموظف من اعداد الطالبة أمينة النوى، والت أفادتنا بالطبيعة القانونية لعزل الموظف (اجراء اداري ام عقوبة تأديبية).

– النظـــام القـــانوني لانتهـــاء خدمـــة الموظـــف العـــام مـــن اعـــداد عبـــد العزيـــز ســـعد مـــانع العنـــزي، الـــذي حـــاول إعطـــاء مفهـــوم لعـــزل الموظـــف وذلـــك مـــن خـــلال التعريـــف الاصطلاحي والتعريف اللغوي.

وعليه تهدف هذه الدراسة الى:

– توضيح الإجراءات القانونية لتوقيع إجراء العزل.

–تحديد الطبيعة القانونية لإجراء العزل.

–مدى تأثير إجراء العزل على الحياة المهنية للموظف.

هـــذا مـــا دفعنـــا الـــى محاولـــة البحـــث والتعمـــق فـــي اطـــاره التنظيمـــي، واجراءاتـــه القانونية وكذا الآثار المترتبة عنه، وبهذا الصدد سنسعى لتكملة هذه الدراسات.

إن القلـــب المحـــرك لأي بحـــث هـــو إشـــكاليته، وتأسيســـا علـــى مـــا ســـبق، فـــإن إشـــكالية هذا البحث هي:

–ما هي الضمانات الاجرائية لعزل الموظف في قانون الوظيف العمومي؟

قـــد اعتمـــدنا فـــي دراســـتنا هـــذه علـــى المـــنهج التـــاريخي وذلـــك بتحديـــد الحقبـــة الزمنيـــة التـــي مـــر بهـــا اجـــراء العـــزل مـــن قـــانون 66–133 الـــى غايـــة صـــدور الامـــر 06–03، واضـــافة الـــى المـــنهج التحليلـــي بالاســـتناد الـــى تحليـــل النصـــوص القانونيـــة المتعلقـــة بـــإجراء عـــزل الموظـــف، وكـــذا اعتمادنـــا علـــى اجتهـــادات قضـــائية، وأيضـــا المـــنهج المقـــارن فـــي بعـــض الأحيـــان لإجـــراء بعـــض المقارنـــات التطبيقيـــة علـــى مـــا ذهبـــت إليـــه بعـــض القـــوانين والاجتهادات القضائية لبعض الدول في تحديد إجراء العزل.

أمـــا بخصـــوص الصـــعوبات التـــي تلقيناهـــا أثنـــاء التحضـــير لمـــذكرتنا فـــيمكن إجمالهـــا في:

- قلة المراجع المتخصصة في مجال موضوع إجراء عزل الموظف.
- قلة الدراسات الأكاديمية التي تعالج هذا الموضوع نظرا لأهميته البالغة.

تبعا لذلك قسمنا بحثنا الى فصلين، خصصنا الفصل الأول لدراسة الإطار المفاهيمي لعزل الموظف والذي قسمناه بدوره الى مبحثين، تحدثنا في المبحث الأول عن مفهوم العزل، أما المبحث الثاني، فتناولنا فيه تدابير عزل الموظف في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري

في حين خصصنا الفصل الثاني للحديث عن الأثار القانونية المترتبة عن عزل الموظف، والذي قسمناه بدوره الى مبحثين، تناولنا المبحث الأول الى الأثار المترتبة عن عزل الموظف بالنسبة للعلاقة الوظيفية من خلال إنهاء العلاقة الوظيفية، اما المبحث الثاني فخصصناه لدراسة الآثار المترتبة عن مخاصمة قرار عزل الموظف.

شكر وتقدير

بعد أن وفقنا الله سبحانه وتعالى لإتمام هذا البحث المتواضع، لا يسعنا إلا أن نتقدم له بالحمد والشكر على ما رزقنا من فضل ونعمة، وعلى ما أمدنا من صبر وقوة على إتمام هذا العمل، فهو نعم المولى ونعم النصير

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل **بلعربي بلقاسم** على ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات، وعلى تكبده عناء الاشراف، فاللهم اجزه عنا خير الجزاء وارزقه الجنة يا رب العالمين، وكذا مدير مفتشية الوظيف العمومي **فنيش** ، **وبعيليش محمد** على دعمهم القيم

كما نشكر جميع اساتذتنا الافاضل وكل أسرة كلية الحقوق خاصة **فاطمة بن قويدر** وعمال المكتبة وعلى رأسهم العون **عمر** على ما قدموه لنا لإتمام ثمرة جهدنا

اهـــــــــداء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، إلى **والدي العزيز** أطال الله في عمره

الى ملاكي في الحياة، الى معنى الحب والحنان والتفاني، الى من كان دعائها سر نجاحي، الى أغلى الحبايب **أمي العزيزة**، الله يشفيها ويطيل في عمرها

الى **زوجي** الذي قاسمني هذه الرحلة الطويلة، وحملت بين كفيه القنديل الذي أنار لي الدرب

الى أبنائي الأعزاء **عبد القادر وعائشة** الذين حملوني طيلة مدة البحث على حساب راحتهم اكراما لصبرهم اهدي هذه **الدراسة**

كما أهدي هذا المجهود الى جميع اخوتي واخواتي، والى كل عائلة **بن صالح**

الى كل زملائي بالعمل، الى من قاسمتني هذا العمل **سلمى**

الى كل من ساعدني لإنجاز واتمام هذا العمل سواء من قريب أو بعيد

مع جزيل الشكر والعرفان

بدرية

إهداء

وما توفيقي إلا بالله فله الحمد كما ينبغي لجلاله وعزته، وبعد قوله تعالى: "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما رباني صغيرا"

الى من عجز اللسان عن شكرها وحياتي فردوس بوجودها

الى صدر حنون حواني الى لسان عذب الكلام واساني

الى من علمتني الصبر والمثابرة

الى **امي** الغالية حفظها الله ورعاها

الى قرة عيني ومصدر افتخاري وإلهامي والدي الغالي حفظه الله ورعاه

الى كل افراد عائلتي وبالأخص اخي الغالي، وإخوتي الأعزاء وكل أفراد العائلة كبيرا وصغيرا

الى من قاسمتني هذا العمل وتعاونا لإنجازه بفضل الله " **بدرية**"

الى اللواتي عشت معهن أجمل اللحظات فاستولت أسمائهن عرش قلبي، الى اللواتي عجز قلبي عن بعدهن وضميري عن تركهن وباتت نسمة الشوق تتعالى اليهن

الى كل من حوتهم ذاكرتي ولم تحويهم مذكرتي

سلمى

الفصل الاول

الإطار المفاهيمي لعزل الموظف

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا لعزل الموظف، وإنما ذكره كسبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية في المادة 216 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والذي يكون من خلال تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر، حيث تصدره السلطة المختصة بالتعيين وفق إجراءات قانونية محددة تختلف عن بقية الأخطاء المهنية الأربعة المحصورة في المادة 177 من الامر المذكور أعلاه.

وبالتالي فان العزل من الأسباب النابعة من إرادة الموظف المتخلي عن منصبه والذي يترتب عنه انهاء علاقته الوظيفية، والتي من شانها أن تهدد بمركزه القانوني على المدى البعيد وعليه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مفهوم العزل أما المبحث الثاني فخصصناه لتدابير عزل الموظف في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري.

المبحث الأول

مفهوم العزل

لقد أقر المشرع الجزائري توقيع عقوبة العزل على الموظف لأسباب معينة من طرف الهيئة الإدارية المستخدمة، وذلك باتخاذها الإجراءات اللازمة، وعليه سنتطرق الى تحديد عقوبة العزل التأديبي من خلال تعريفه في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسنتناول فيه الأساس القانوني لعزل الموظف وطبيعته.

المطلب الأول: تعريف العزل

يعتبر العزل من الوظيفة من أكثر المصطلحات استعمالا، إلا أن المقصود به يختلف من تشريع لأخر ومن بلد لأخر[1] وعليه سنتطرق الى تعريف العزل لغويا في الفرع الأول، واصطلاحا في الفرع الثاني، كما حاولنا التمييز بينه وبين التسريح في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف العزل لغة

العزل في اللغة من عَزَلَ عَزْلاً: أبعدهُ ونحَّاه، ويقال عزله من منصبه واعتزل الشيء: تنحى والعَزْلُ: التَنْحِية، وعزلته نَحَيْتُهُ ومنه عَزلْتُ النائِبَ والوكيل: أخْرجتُه عمّا له من الحكم[2]

أما في معجم المعاني الجامع عَزَلَ يَعْزِلُ عَزْلاً فهو عَازِلٌ، والمفعول مَعْزُول، عزل الشيء عن غيره: فصله عن اتحاده مع آخر، أفرزه، عَزلَه: أبعده ونحاه، عزل الشخص من منصبه: نحَّاهُ وأبْعَدهُ عزل الموظف عن الخدمة/ عزل الشخص عن منصبه، عُزِلَ مريضاً عن الأصحاء: فصله وفرزه وأبعده أي أنزلهم في مكان مُنْعَزِلٍ اتقاء العدوى، عَزَلَ سِلْكاً كهربائياً: فصله وأحاطه بمادة عازلة، فمصدر عَزَلَ عَزْلٌ، أما في القانون فهو إجراء تأديبي بإنهاء خدمة الموظف قبل السن القانوني.

---

[1]عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام" دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي والأردني" رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2012، ص63.

[2]كلاش خلود، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص62.

أما معنى عَزَلَ في قاموس المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصر فان عزل الشخص من منصبه/عزل الشخص عن منصبه، عزل موظفا عن الخدمة–وزير معزول: نحاه وأبعده ويقال عَزَلَ الزُّؤَان عن القمح وعزل من منزله القديم: نقل أثاثه منه، وتَعَازَلَ القوم: تباعد عن بعضهم البعض، والعَزْلاءُ: مصب الماء في القربة ونحوه ويقال أرسلت السماء عزاليها: انهمرت بالمطر وارخت الدنيا عزاليها: كثر نعيمها

عزل: اعْتَزَلَهُ وتَعَزلَهُ والاسم العُزْلَة يقال العُزلة عبادة وعَزَلَهُ أفرزه ويقال أنا عن هذا الأمر بِمَعْزَلٍ وعَزلَهُ عن العمل نحَّاه عنه.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للعزل

يعني العزل اصطلاحا قطع صلة الموظف العام بالوظيفة سواء أكان ذلك بصورة إرادية أم غير إرادية[1]

فيقال عزل الوكيل: إقالته وإسقاط وكالته.

أما مصطلح العزل فقها فتعني من لا سلاح معه، ويقال أعزَلْ بمعنى عيب وعزل الشيء يعزله عزلاً وعَزلَهُ فاعْتَزلَ وانْعَزلَ وتَعزل: نحاه جانبا فتنحى.

ومن الفقه الإسلامي نجد في التنزيل العزيز قوله تعالى: "وإن لَمْ تُؤْمِنُوا لِي فَاعْتَزِلُون " [2]

وإن لم تؤمنوا لي أي: إن لم تصدقوني ولم تؤمنوا بالله لأجل برهاني فاللام في لي لام أجل، وقوله فاعتزلون أي: دعوني كفاف لا لي ولا على وقيل: كونوا بمعزل مني وأنا بمعزل منكم إلى أن يحكم الله بيننا.

اما في الاصطلاح القانوني فانه لم يعط المشرع الجزائري تعريفا واضحا لمصطلح العزل (عزل الموظف)، وإنما أشار إلى الأسباب التي تؤدي إليه، والمتمثلة في تغيب الموظف لمدة (15) خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول[3] بمعنى أن الموظف الذي يقوم بالتغيب لمدة 15 يوم وبدون مبرر يعتبر متخليا عن منصبه، وبالتالي توقع عليه عقوبة العزل.

---

[1] عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص63.

[2] الآية 25 من سورة الدخان.

[3] أنظر المادة 184 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

الفرع الثالث: تمييز العزل عن التسريح

لإنهاء الخدمة أسباب عديدة ومتنوعة، منها التأديبية ومنها غير التأديبية حددها المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي، فاذا ما دققنا في العزل والتسريح نجد أنهما يختلفان في السبب وإجراءات توقيعهما، ويتحدان في بعض الأمور.

أولا: أوجه الاختلاف بين العزل والتسريح

بعدما تناولنا العزل وقبل معرفة الاختلاف بينه وبين التسريح، يجب علينا التطرق إلى معرفة هذا الأخير ولو باختصار، ففي قانون العمل يعتبر عقوبة يتخذها صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل، أما قانون الوظيفة العمومية الجزائري فإننا لا نجد أي نص قانوني يعرف عقوبة التسريح، باستثناء المادة 216 من الأمر 06-03 السابق الذكر التي تبين لنا بأنه من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، وحسب المادة 163 من نفس الأمر فإن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة[1] ، وعليه يمكننا استخلاص أوجه الاختلاف بين العزل والتسريح كما يلي:

أ-من حيث الأسباب:

باعتبار أن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة حسب المادة 163 من الامر 06-03 السابقة الذكر، فإنها تسلط على الموظف عند ارتكابه أخطاء من نفس الدرجة المنصوص عليها في المادة 181 من نفس الامر، والتي تنص على: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

1-الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2-ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل والتسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة، أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

3-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة

4 -تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية والجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك النصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر[2]

---

[1] أنظر المادة 216و163 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

[2] أنظر المادة 181 ، نفس المرجع.

وعليه تعتبر السبب الأساسي لتوقيع عقوبة التسريح[1]

أما العزل فهو اجراء نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة بالتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه، وهذا حسب المادة 184 السابقة الذكر من الامر 06-03[2]

ب-من حيث الإجراءات

باعتبار التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة حسب ما بينته المادة 165 من الامر 06-03، وعليه يجب احترام جملة من الإجراءات التأديبية من بينها إخطار المجلس التأديبي وإجراء مداولات به، وكذلك منح الموظف مجموعة من الضمانات (إخطار الموظف بالتهم المنسوبة إليه، الاطلاع على الملف التأديبي، الحق في الدفاع....) وأيضا يجب الرجوع الى اللجنة المتساوية الأعضاء التي يعتبر رأيها إلزامي لسلطة التعيين، فهي تعتبر ضمانة أساسية لحماية الموظف من تعسف الإدارة.

كما تجدر الإشارة إلى أن التسريح يكون في حالة عدم الكفاءة لأسباب صحية، والتي تتحقق إثر إصابة الموظف بمرض طويل الأمد، أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل، أو عدم الكفاءة لأسباب أخرى قبل الترسيم أو بعد الترسيم[3]

أما بالنسبة للعزل فهو لا يخضع لنفس القواعد الإجرائية المعمول بها في التسريح، وذلك لأن العزل غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية، والسلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تقوم بعزل الموظف بسبب رفضه الالتحاق بمنصبه، وذلك من خلال إرسالها للاعذارات مع وصل استلام للموظف، والملاحظ أيضا أنه لا يوجد للعزل ضمانات كالتسريح، وانما نجد ضمان واحد في حالة عدم إثبات الإدارة بوصول الاعذارات، وذلك من خلال وصل الاستلام أو وجود المحضر، وأن استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء اختياري وليس الزامي، بالإضافة الى انه في التسريح يحق للموظف ان يطعن أمام لجنة الطعن ، في حين لا يمكن للموظف المعزول أن يطعن امام هذه اللجنة.

ثانيا: أوجه الاتفاق بين العزل والتسريح

بالرغم من أن الأسباب التي تؤدي للعزل تختلف عن الأسباب التي تؤدي الى التسريح، الا أن المشرع الجزائري جمع بينهما في المادة 185 من الامر 06-03 حيث نصت أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية[4]وهذا ما يجعلنا نستشف أن

---

(1) بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه الدولة في القانون، جامعة برج باجي مختار، عنابة، 2008، ص 48.

(2) أنظر المادة 184، من الأمر 06-03، مرجع سابق.

(3) كلاش خلود، مرجع سابق، ص61.

(4) أنظر المادة 185 من الأمر 06-03، نفس المرجع.

للعزل والتسريح نفس الآثار والمتمثلة في عدم التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وانتهاء العلاقة الوظيفية، وأن كلاهما قرار من الهيئة المستخدمة.

ويتفقان أيضا في أن كلاهما من أسباب النهاية غير العادية للحياة الوظيفية، وبالتالي فقدان صفة الموظف العمومي

المطلب الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف وطبيعته

إذا ما تتبعنا الأساس القانوني لعزل الموظف، نجد أنه يختلف من إطار قانوني الى إطار قانوني اخر هذا ما سنتناوله في الفرع الأول، أما عن طبيعة العزل فهناك من يكيفه على أنه عقوبة تأديبية، وهناك من يرى بأنه إجراء إداري هذا ما سنعالجه في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأساس القانوني لعزل الموظف

حتى يمكننا معرفة الأساس القانوني لعزل الموظف، ينبغي دراسة مختلف النصوص القانونية التي حكمت الوظيفة العامة، بدءا من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 وصولا الى الامر 06-03 السابق الذكر.

<u>أولا: في ظل الأمر 66-133</u>

نلاحظ من خلال الامر 66-133 أن المشرع الجزائري قسم العقوبات الى مجموعتين:

ا-المجموعة الأولى تتمثل في عقوبات من الدرجة الأولى وتشمل:

- الإنذار والتوبيخ.

ب-المجموعة الثانية تتمثل في عقوبات من الدرجة الثانية المتمثلة في:

- الشطب من قائمة الترقية والتي تصيب الموظف في حقه في الترقية
- التنزيل من درجة واحدة الى ثلاث درجات
- النقل التلقائي
- التنزيل في الرتبة
- الإحالة في التقاعد تلقائيا
- العزل دون الغاء الحقوق في المعاش
- العزل مع الغاء الحقوق في المعاش[1]

[1] بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 " دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة النشر، ص102.

وعليه نفهم أن المشرع الجزائري صنف العزل ضمن المجموعة الثانية على أساس انه عقوبة من الدرجة الثانية في صورتين:

أ-عزل دون الغاء الحقوق في المعاش:

يفقد الموظف صفته بمجرد توقيع هذه العقوبة من خلال ارتكابه لأخطاء، ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها، غير أن هذا العزل لا يفقده الحق في المعاش، بمعنى أن السنوات التي كان يعمل أثناءها في الإدارة التي عزل منها تحسب في معاشه مع التقاعد.

ب-عزل مع الغاء الحقوق في المعاش:

تختلف هذه العقوبة عن الأولى في كونها تحرم الموظف من حقوقه في المعاش، بمعنى أنها عقوبة بمجرد توقيعها يعتبر الموظف كأن لم يكن قد تولى وظيفة في الإدارة التي عزل منها قط.

أحاط المشرع عقوبتي العزل لما لهما من أهمية وأثر على وضعية الموظف بضمانات عدة منها ضرورة مراعاة الإجراءات التأديبية، وموافقة اللجنة المتساوية الأعضاء على توقيعها، بيد أنه يجوز عزل الموظف من وظيفته حتى ولو لم يرتكب خطأ تأديبيا، وذلك إذا ما ترك عمله بإرادته المنفردة، ففي هذه الحالة لا يشترط القانون اتباع أي اجراء لتوقيع هذه العقوبة على الموظف، وقد يترتب على ذلك أيضا حرمانه من تولي الوظائف العمومية الخاضعة لأحكام قانون الوظيفة العمومية

مما تجدر الإشارة إليه أن هذه العقوبة توقع على موظفين دون غيرهم أحيانا، ولأسباب معينة يمكن إجمالها فيما يلي:

1-الإخلال بالواجبات الوظيفية:

لا يمكن توقيع هذه العقوبة إلا في أحوال معينة، لا تترك مجالا لإبقاء الموظف في وظيفته.

2-فقدان الجنسية أو الحقوق الوطنية:

هي نتيجة طبيعية لاقتصار ممارسة الوظيفة العمومية على المواطنين الجزائريين، الذين يتمتعون بكامل الحقوق الوطنية[1] وفقدان الجنسية أو الحقوق نتيجة حكم يؤدي إلى عزل المعني مباشرة، ودون اتباع الإجراءات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 56 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المفصلة في المرسوم 66-152 المتعلق بالإجراءات التأديبية[2]

---

[1] بو الشعير سعيد، نفس المرجع، ص 103.

[2] المادة 66 من الأمر 66- 133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر العدد 46 الصادرة في 8 جوان 1966.

3-ترك الوظيفة:

إذا ترك الموظف وظيفته دون إذن، أو لم يعد إليها بعد المدة التي أذن له بها، أو يترك وظيفته قبل قبول استقالته، أو لم يلتحق بالوظيفة التي نقل إليها يمكن أن توقع عليه إحدى عقوبتي العزل بسبب ترك الوظيفة، ودون إتباع أي إجراء في توقيع هذه العقوبة، غير أنه نظرا لخطورة هذه العقوبة فان الإدارة يتوجب عليها قبل اتخاذ قرار العزل، أن تخطر الموظف المعني بالإجراءات التي ستتخذ ضده إذا لم يقدم أية بيانات عن سبب هذا الترك، أو لم يلتحق بوظيفته [1]

4-الترك الجماعي للوظيفة:

ينتج عن الترك الجماعي للوظيفة اجراء العزل، دون مراعاة الإجراءات والضمانات حسب القوانين يقتصر على فئة المعاونين الدبلوماسيين والقنصليين [2] ورجال الشرطة[3] ورجال المطافئ[4]

الملاحظ أن العزل حسب هذا المرسوم له تأثير على وضعية الموظف، فهو لا يمس بمزاياه المادية فقط وإنما يتعداها إلى المساس بالوظيفة مباشرة، بل وأحيانا يصل المساس بشخص المعزول، إذا ما كانت العقوبة مقترنة بما ورد في أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 55 حيث يمكن أن ينتج عنه إذا ما صدر المرسوم المشار إليه المنع من التوظيف في الإدارات، والمصالح والجماعات المحلية، والمؤسسات والهيئات العمومية، المشار اليها في المادة الأولى من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مما يؤدي إلى حرمان الشخص من إحدى الحريات ألا وهي حرية العمل.

ثانيا: في ظل المرسوم التنفيذي 85-59

تناول المشرع الجزائري في المرسوم 85-59 العزل في الباب الثامن بعنوان " انتهاء علاقة العمل" فنص في المادة رقم 136 منه على أنه: " كل توقف عن الخدمة يخالف المادة من 132 الى المادة 135 يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم

---

[1] بو الشعير سعيد، مرجع سابق، ص 105.

[2] المادة 15 من المرسوم 68-204 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن تحديد الاحكام الخصوصية المشتركة المطبقة على الموظفين الدبلوماسيين والقنصليين، التي تنص على: "أي ترك جماعي للوظيفة ممنوع على الموظف الدبلوماسي والقنصلي في الخارج ويمكن أن توقع عليه عقوبة العزل دون مراعاة الضمانات التأديبية" ج ر العدد 44 الصادرة في 31 ماي 1968.

[3] المادة 27 من المرسوم 68-216 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن تحديد الاحكام المشتركة الخاصة المطبقة على موظفي الامن الوطني، التي تنص على: " أي ترك جماعي للوظيفة، وكل فعل جماعي مخالف للنظام التأديبي ممنوع ويمكن أن يكون محل عقوبات دون مراعاة الضمانات التأديبية." ج ر العدد 44 الصادرة في 31 ماي 1968.

[4] أنظر المادة 24 من المرسوم 68-225المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن تحديد الاحكام المشتركة الخاصة المطبقة على موظفي الحماية المدنية، ج ر العدد 44 الصادرة في 31 ماي، 1968.

المعمول به"[1]، حيث نصت المادة 132: انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه أحكام المادة 92 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 [2]ويقع حسب الكيفيات الواردة ، ووفق الأحكام التي يحددها هذا القانون الأساسي فيما يتعلق بالاستقالة.

أما المادة 133 فتنص على: تعد الاستقالة حقا معترفا لكل موظف، يرغب في انهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية، ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور.

في حين نجد المادة 134 تنص على أنه لا يكون للاستقالة مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتعين على هذه السلطة أن تتخذ قرارها في أجل مدته 3 أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، ويسري مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة، وقبول الاستقالة يجعلها أمرا لا رجوع فيه.

أما المادة 135 فتنص على أنه: يمكن للمعني إذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة لضرورات تفتضيها الخدمة أو التزمت الصمت مدة ثلاثة(3) أشهر بعد إيداع الطلب لديها، أن يرفع عريضة إلى لجنة الموظفين التي تبت فيها بإعطاء راي بالموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع العريضة إليها، وترسل هذا الرأي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.[3]

غير أنه لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تؤجل قبول الاستقالة الى ما بعد المدة المطابقة للإشعار المسبق القانوني، مع زيادة فترة إضافية أقصاها ستة (6) أشهر، ان اقتضى الامر عندما تسوغ ضرورات الخدمة ذلك، وحسب الشروط التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة.

ثالثا: في ظل الأمر 06-03

نجد أن المشرع الجزائري من خلال هذا الأمر تناول العزل في الفصل الثالث بعنوان الأخطاء المهنية من الباب السابع الذي يتكلم عن النظام التأديبي حيث نص في المادة 184 منه أنه: إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم[4]

---

(1) أنظر المادة 136 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

(2) أنظر المادة 92 من القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج. ر العدد 32 الصادرة في 08 أوت 1978.

(3) أنظر المواد 133و134 و135من المرسوم 85 -59، مرجع سابق.

(4) أنظر المادة 184 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

إذا كان للموظف الحق في العطل والغياب المدفوعة الاجر من خلال قيامه بالخدمة المنصوص عليها قانونا، فإنه لا يمكنه مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها، بل ان القانون ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل، بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 208 الى 214 من الامر 06-03.

باستثناء هذه الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، فان الموظف الذي يضع نفسه خارج هذا الإطار، يكون في حكم المتخلي عن منصب عمله بطريقة فجائية، وبإرادة حرة، وهي الوضعية التي غالبا ما تؤدي إلى العزل أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف

وبالتالي حرمانه من الضمانات المقررة قانونا، وبهذا الصدد جاء المشرع الجزائري بالمادة 184، وبهذا الخصوص تجدر الإشارة الى أن قانون الوظيفة العمومية الجديد لعام 2006 جاء صارما جدا اتجاه حالة العزل، فنص في المادة 185 على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة عمومية، وهو موقف قاس في اعتقادنا بالنظر الى المبدأ الدستوري الذي يضمن للمواطنين حق تولي الوظائف العمومية دون أي قيد ما عدا ما ينص عليه القانون صراحة[1]

ولما كان العزل من الإجراءات التأديبية الإدارية، التي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يرقى إلى العقوبات الجزائية السالبة لحرية المواطن، ومنها الحق في شغل وظائف عمومية من جديد طالما توافرت فيه الشروط المنصوص عليها في قانون سلك الاستقبال وبكيفيات تنظيمية محددة، وأن المشرع لم يدرج التخلي عن المنصب، ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 مكتفيا باعتبارها من التدابير التأديبية الصرفة، التي لا ينبغي أن ينجر عنها الحرمان من الحقوق الوطنية كعقوبة تبعية، بمعنى الحجر القانوني والحقوق الوطنية التي لا تتعلق إلا بعقوبة الجناية طبقا لأحكام المادة 6 من قانون العقوبات الجزائري الصادر بالأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جويلية 1966[2]

فالحرمان من الحقوق الوطنية طبقا للمادة 8 من قانون العقوبات المعدل بالقانون 04/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 هي عقوبة تبعية، يمكن أن تسلط على المحكوم عليه بعزله وطرده من جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة[3]

---

(1) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2013، ص 279.

(2) انظر الامر 66-156 المؤرخ في 8 جويلية 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج. ر العدد 49 الصادرة في 11 جويلية 1966 المعدل والمتمم.

(3) أنظر الامر 82-04 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 7 الصادرة في 16 فيفري 1982 .

غير أن هذا النوع من العقوبة طبقا لنص المادة 112 فقرة 2 من قانون العقوبات لا يمكن أن تكون أبدية، فحرمان الجناة من تولي وظيفة أو خدمة عمومية لا يتعدى على الأكثر 10 سنوات، ولذلك فان نص المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية فيه شطط ويحتاج إلى مراجعة وتدقيق.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف

يعتبر العزل من أخطر الإجراءات الإدارية وأشدها تأثيرا على الموظف، لكن التساؤل يطرح حول طبيعته القانونية هل هو اجراء إداري ام عقوبة تأديبية؟

إذا ما جمعنا بين المادة 184 والمادة 185 من الامر 06-03 السابق ذكرهما، نفهم أن العزل هو اجراء إداري وعقوبة تأديبية في آن واحد، لكن إذا ما فصلنا في طبيعته نجد رأي يكيف العزل على أنه عقوبة ورأي أخر يكيفه على أنه اجراء.

أولا: العزل كعقوبة تأديبية

بالنظر الى الاثار المترتبة عن العزل ومن بينها إنهاء العلاقة الوظيفية، وعدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية، مما يجعل تكييفه أنه عقوبة تأديبية، خاصة وأن المشرع الجزائري جمع بينه وبين التسريح في المادة 185 السابقة الذكر من حيث الاثار، فتشدد في ذلك حتى لا يستفيد الموظف الذي أهمل منصبه الوظيفي من إهماله، ولا الموظف المذنب من خطئه المهني الجسيم[1]

كما يمكن تأييد هذا التكييف بالمادة 207 في فقرتها الثانية السابقة الذكر والتي تنص على أنه: " يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون" [2]

وعليه فان كلمة يعاقب تعتبر بمثابة مؤشر يدل على أن العزل عقوبة.

أما قانون العقوبات فقد نص المشرع الجزائري في الفصل الثالث، المتمثل في العقوبات التكميلية من الباب الأول تحت عنوان: العقوبات المطبقة على الأشخاص الطبيعية في المادة 9 والتي تنص على أن العقوبات التكميلية هي:

- الحجز القانوني والحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.
- تحديد الإقامة والمنع من الإقامة.....الخ [3]

---

[1] النوي أمينة، سلطة الإدارة في الانهاء التأديبي لخدمة الموظف، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 30.
[2] أنظر المادة 207 من الامر 06-03 مرجع سابق.
[3] أنظر المادة 9 من الامر 66-156، مرجع سابق.

إن العقوبة التكميلية التي تهمنا هي الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي كانت تسميتها الحرمان من مباشرة بعض الحقوق في ظل الامر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جويلية 1966 في المرتبة الرابعة ثم عدلت بالقانون رقم 89-05 المؤرخ في 25 افريل 1989 حيث أصبحت في الدرجة الثالثة ثم بالقانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006.

في حين نصت المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري: يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

1- العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ...الخ[1]

وبالتالي فإننا نلاحظ أن المشرع الجزائري جعل من العزل عقوبة تكميلية وليست اجراء تأديبي.

ثانيا: العزل كإجراء إداري

إذا ما نظرنا إلى الباب السابع الخاص بالنظام التأديبي وبالضبط في الفصل الثاني الذي يحدد العقوبات التأديبية نجد أن المشرع قد صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء إلى أربع (4) درجات تضم عشر (10) عقوبات:

1- الدرجة الأولى:
- التنبيه
- الإنذار الكتابي
- التوبيخ

2- الدرجة الثانية:
- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

3- الدرجة الثالثة:
- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

4- الدرجة الرابعة:
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.[2]

---

[1] أنظر المادة 9 مكرر 1 من الامر 66-156 ، مرجع سابق.
[2] أنظر المادة 163 من الامر 06-03 مرجع سابق.

وعليه يمكننا القول أن المشرع الجزائري لم يقم بتصنيف، وإدراج العزل ضمن العقوبات التأديبية، ولم يعط له درجة وإنما بين أنه يكون نتيجة إهمال الموظف لمنصبه، أو تغيبه لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم، وبالتالي فإن العزل بمثابة إجراء إداري توقعه السلطة المختصة على الموظف إثر تغيبه وإهماله لمنصبه.

وكملاحظة أخرى نجد أن المشرع الجزائري أدرج العزل ضمن الأخطاء المهنية، في الفصل الثالث من الباب السابع في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لكن لم يدخل في إحدى الدرجات الأربعة المحددة في المادة 177 وإنما جعله إجراء اداري مستقل في المادة 184 من نفس الأمر، وعليه نستخلص أن العزل هو إجراء اداري وليس عقوبة، تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بسبب إهمال المنصب.

المبحث الثاني

حالات عزل الموظف في التشريعات المقارنة وتدابيره في التشريع الجزائري

عند مباشرة الادارة المستخدمة في اتخاذ قرار عزل الموظف لابد لها من التأكد من أن الموظف أهمل منصبه من جهة، وتغيب دون مبرر عن عمله من جهة ثانية، فإذا تحققت هذه الحالات تقوم الادارة هنا بإجراء عزله عن وظيفته، فهذه الحالات مرتبة ومحصورة في المنشور 1024[1]، والأمر 06 –03، بخلاف التشريعات المقارنة معتمدة في ذلك على الجانب الجنائي فيما يخص الحكم على الموظف بجنحة او جناية أو بصدور قرار التأديبي من المجلس التأديبي بعزله.

ومن هنا يطرأ الاختلاف الحاصل بين التشريع الجزائري وكافة التشريعات المقارنة.

بالرجوع الى احكام الامر 06–03 والمنشور 1024 نجد انهما حددا كيفية عزل الموظف من خلال توجيه الادارة المستخدمة إعذارات فإن لم يستجب الموظف إلى هاته الإجراءات يوقف فورا ويحرم من الراتب ما عدا المنح العائلية.

على هذا الأساس سنقوم بدراسة حالات عزل الموظف في التشريعات المقارنة في المطلب الأول، وسندرس في المطلب الثاني كيفيات عزل الموظف.

المطلب الأول: حالات عزل الموظف في التشريعات المقارنة

بعدما تطرقنا الى موقف المشرع الجزائري لعزل الموظف، ارتأينا معرفة حالات عزل الموظف في التشريعات المقارنة حيث اخترنا التشريع الأردني هذا ما سنتناوله في الفرع الأول، اما الفرع الثاني فخصصناه للتشريع الكويتي.

---

(1) أنظر المنشور 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفيات اعذار الموظفين الذين أهملوا المنصب الوظيفي الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: حالات عزل الموظف في التشريع الأردني

يعزل الموظف وفقا لنص المادة 171 من نظام الخدمة المدنية الأردني في ثلاث حالات هي:

إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة.

2-إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد عن ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها سابقا.

3-إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله.

يعتبر الموظف في أي حالة من الحالتين الأولى والثانية معزولا حكما من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية، في حين يترتب على الحكم الجنائي انهاء خدمة الموظف وذلك بتوفر شرطين هما:

أولا: أن يكون الحكم صادرا عن جهة قضائية مختصة

بمعنى أنه يعتد بالحكم بحد ذاته أيا كانت الجهة القضائية التي أصدرته، طالما كانت مختصة قانونا.

ثانيا: أن يكون الحكم الجنائي نهائيا واجب التنفيذ

يلزم في الحكم الجنائي أن يكون نهائيا واجب التنفيذ، ويعتبر الحكم نهائيا إذا كان غير قابل للطعن بالطرق العادية أصلا، أو كان قابلا للطعن وانتهى ميعاده، أو طعن فيه فعلا ورفض الطعن [1]

أما الطعن في الحكم أو قابليته للطعن فيه بطريق غير عادي فليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الحكم، سواء كانت العقوبات أصلية أو تبعية، إلا إذا كان الحكم صادرا بالإعدام فانه يوقف تنفيذ العقوبة الاصلية فقط، ولا يتعدى الى العقوبة التبعية، ويعود السبب في ذلك إلى أنه إذا نقضت المحكمة الحكم الجنائي، فانه يمكن إعادة الموظف المعزول الذي يعاقب بعقوبة غير عقوبة الإعدام إلى عمله، أما إذا أعدم فإنه لا يمكن تدارك ما يترتب على تنفيذ الحكم، لأنه يكون قد فارق الحياة، ويعتبر الحكم مكتسبا للدرجة القطعية عندما يصبح باتا مبرما ويحوز قوة الشيء المحكوم فيه، وذلك بحسمه النزاع حول مدى حق الدولة في العقاب، وهو الحكم الفاصل في موضوع الدعوى الجزائية، والذي وصل بها إلى نهايتها، وكان سببا من أسباب انقضائها، وذلك في الوقت الذي يصبح فيه هذا الحكم غير قابل للطعن بطرق الطعن العادية وغير العادية[2]

---

[1] عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص65.

[2] الطماوي سليمان محمد، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دون دار نشر ودون طبعة،1979، ص 254.

الفرع الثاني: حالات عزل الموظف في التشريع الكويتي

تتقارب حالات عزل الموظف في التشريع الكويتي مع التشريع الأردني السابق الذكر والتي يمكن حصرها في أربع حالات:

أولا :الحكم على الموظف بجناية

بالنسبة لهذه الحالة نلاحظ أن المشرع الكويتي قد جاء بلفظ الجناية مطلقا، بحيث يشمل كل جناية يشملها قانون العقوبات، وما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، بغض النظر عن مقدار العقوبة التي ينطق بها القاضي، إضافة إلى الوصف القانوني الذي يعتد به للجريمة، هو الوصف الذي تسبغه المحكمة المختصة لا الوصف الذي ترفع فيه النيابة العامة الدعوى.

ثانيا :الحكم على الموظف بجنحة مخلة بالشرف

هنا المشرع الكويتي أيضا استخدم لفظ الجنحة مقيدا بنوع محدد منها، وهو كونها مما يخل بالشرف دون أي اعتبار لمقدار أو نوع العقوبة المقررة لها، فالمهم أن تكون جنحة حتى لو ارتفع القاضي بالعقوبة المقررة لها إلى مصاف عقوبة الجناية أخذا بالظروف المشددة التي أحاطت بها.

ثالثا :الحكم على الموظف بجريمة مخلة بالأخلاق العامة

لقد اقتصر المشرع الكويتي على جرائم الشرف أو الأمانة، وعليه فثبوت ارتكاب الموظف لأي جريمة سواء كانت جناية أو جنحة فان خدمة الموظف تعتبر منتهية بالعزل[1]

رابعا :**الحكم على الموظف بالحبس لمدة تزيد عن ستة(6) أشهر**

نجد أن المشرع الكويتي قصر هذه الحالة على الحبس في الجناية فقط.

المطلب الثاني: تدابير عزل الموظف في التشريع الجزائري

بالرجوع الى نص المادة 184 من الامر 06-03 السابق الذكر، والمنشور رقم 1024المتعلق بكيفيات إعذار الموظفين الذين أهملوا المنصب الوظيفي[2] نجد أن قرار عزل الموظف لا يقوم إلا بالمرور بإجراءين الأول يتمثل في إعذار الموظف هذا ما سنراه في الفرع الأول، والإجراء الثاني توقيف الموظف فورا هذا ما سنتطرق اليه في الفرع الثاني (انظر الملحق الأول).

(1) عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام" دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي والأردني" مرجع سابق، ص66و67و68.
(2) أنظر المنشور 1024، مرجع سابق.

الفرع الأول: إعذار الموظف

يعتبر الاعذار اجراء قانوني جوهري (تنبيه) لا يمكن الاستغناء عنه، ولا يوجد بديل له تقوم به الإدارة المستخدمة كفرصة وكأول مرحلة، وذلك بعد تغيب الموظف عن عمله لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول من أجل التحاقه بمنصب عمله لأنه يعتبر متخلي عن المنصب.

تقوم الإدارة من خلال هذا الاجراء بتوجيه إعذار أول إلى الموظف المتغيب فإن لم يقدم أي مبرر عن غيابه، تعيد إرسال إعذار ثاني خلال مدة 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به، والمؤشر عليه من طرف مصالح البريد، يتم إرسال هذا الإعذار عبر البريد، أو عن طريق مصالح الأمن (الدرك الوطني أو الشرطة) مع الإشعار بالاستلام.

نذكر في حالة رفض الموظف المعني تسلم الاعتذارات الموجهة إليه عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، فإن على مصالح البريد أن تدون الملاحظات فوق الإشعار بالاستلام، لأنها كافية لإثبات الرفض.

من ناحية أخرى في حالة توجيه الاعذارات عن طريق مصالح الأمن، فإن إثبات الرفض يتم بمحضر محرر من طرف هذه المصالح لأنه وثيقة إثبات رسمية (انظر الملحق الثاني).

الفرع الثاني: توقيف الموظف فورا

إذا استلم الموظف الإعذارات بعد 48 ساعة ولم يستجب فإن على السلطة المختصة القيام بتوقيفه الفوري، حيث لا يتقاضى أي راتب ما عدى المنح العائلية[1]

– في حالة رفض الموظف المعني تسلم الاعذارات الموجهة إليه عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، وكانت ملاحظات مصالح البريد مدونة فوق الاشعار بالاستلام، فهنا يستلزم توقيفه عن العمل بمقرر، أو قرار حسب الحالة ثم الشروع في إجراءات العزل.

– في حالة توجيه الإعذارات عن طريق مصالح الامن، وكان هناك محضر محرر من طرف هذه المصالح يثبت الرفض، ففي هذه الحالة يجب توقيف الموظف ثم الشروع في إجراء العزل.

– في حالة انعدام إمكانية إثبات الرفض، لأي سبب كان سواء تم توجيه الاعذارات عن طريق البريد أو عن طريق مصالح الأمن، فإن على الإدارة توقيف الموظف المعني وانتظار مهلة شهرين ابتداء من تاريخ التوقيف، فإذا لم يلتحق بمنصبه، أو لم يقدم ما يبرر غيابه يعزل طبقا للإجراءات التنظيمية السارية المفعول لا سيما المادة 136 من المرسوم رقم 85–59 السابق الذكر

[1] أنظر المادة 130 من المرسوم 85-59 ، مرجع سابق.

– في حالة ما إذا تقدم الموظف المعني أثناء فترة التوقيف، أي قبل انتهاء مهلة الشهرين بطلب إعادة إدماجه في منصبه، فإن على الإدارة إعادة إدماجه عند انتهاء فترة التوقيف، واستدعاء المجلس التأديبي للنظر في قضيته طبقا للإجراءات المحددة في المادة 130 من المرسوم 85–59 السالف الذكر[1]

أما إذا قدم طلب الرجوع إلى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل، أو العزل للتخلي عن المنصب فان وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة، وفي هذه الحالة على الإدارة واللجنة التأديبية التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها الموظف، وذلك إما لتأكيد قرار العزل (انظر الملحق الثالث) المتخذ من طرف الإدارة، أو لتأجيلها، وتعتبر فترة الغياب غير مؤداة[2]

[1] نظر المنشور 1024، نفس المرجع.

[2] محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015 ص 31.

خلاصة الفصل الأول

ما يمكننا الإشارة إليه أن عزل الموظف هو إجراء إداري وليس عقوبة تأديبية، في حين نجد أن المشرع الجزائري جاء صارما جدا اتجاه المادة 185 من الامر 06-03 السابق الذكر، لأنه موقف قاس بالنظر إلى المبدأ الدستوري الذي يضمن للمواطنين حق تولي الوظائف العمومية دون قيد ما عدا ما ينص عليه القانون صراحة

هناك العديد من يخلط بينه وبين التسريح هذا الامر ناتج لما يترتب عنهما، أو للشبه الحاصل بالنسبة لأثارهما لانهما يشتركان في الأثر وهما انتهاء العلاقة الوظيفية وعدم الالتحاق مجددا.

نظرا لخطورة هذا الاجراء فقد خصه المشرع بجملة من الإجراءات تختلف عن عقوبة التسريح، التي حصرت في توجيه الاعذارت مع شرط وصل الاستلام أو تحرير محضر لأنه بمثابة وسيلة اثبات على وصول الاعذار وكذلك توقيف الموظف فورا. حيث لا يتقاضى من خلاله الموظف أي راتب ما عدى المنح العائلية، وإذا برر الغياب فانه على الإدارة ان تعيد ادماجه لمنصبه، أما إذا لم يبرر ذلك فيعتبر متخليا عن منصبه وبالتالي فما على الإدارة الا عزله.

وعليه فلابد على المشرع الجزائري أن يعيد النظر في فحوى المادة 185 من الامر 06-03 لأنها تؤثر بصفة كبيرة على المسار المهني للموظف.

الفصل الثاني

الآثار القانونية المترتبة عن عزل الموظف

يترتب عن عزل الموظف آثارا بالنسبة لعلاقته الوظيفية، وبالنسبة لمخاصمة قرار عزله، فتجدر الإشارة إلا أن المسار المهني للموظف لا يتوقف إلا لمقتضيات الخدمة العمومية وبقوة القانون إضافة إلى الحالات الاستثنائية التي تقطع العلاقة الوظيفية للموظف بواسطة التسريح أو العزل وهذا الأخير يعد من أخطر الإجراءات الإدارية التي تتخذها الإدارة في حق الموظف المخل بواجباته المهنية، إهمال منصبه والتغيب دون مبرر هذا من شأنه يمس بمركزه القانوني ويرتب عدة نتائج وهذا بعدما تتخذ الادارة المستخدمة جملة من الإجراءات، فإن لم يستجب الموظف إلى تطبيق تلك الاجراءات تقوم الادارة المستخدمة في هذا الإطار بإنهاء العلاقة الوظيفية، وعدم ادماجه مجددا في سلك الوظيف العمومي، اي لا يمكنه المشاركة في التوظيف العمومي الا إذا صادفته ظروف قاهرة ، يمكن في هذه الحالة ان يترشح مجددا في الوظيف العمومي لكن قد يسقط حقه في الطعن امام لجان الطعن اذا عزل تماما من منصبه لكن هذا لا يمنعه من الطعن القضائي وفق اجراءات القانونية لرفع الدعوى القضائية.

بناء على ما تقدم سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، سنتناول الآثار المترتبة عن عزل الموظف بالنسبة للعلاقة الوظيفية في المبحث الأول، وسنتطرق إلى الآثار المترتبة عن مخاصمة قرار عزل الموظف في المبحث الثاني.

المبحث الأول

الآثار المترتبة عن عزل الموظف بالنسبة للعلاقة الوظيفية

الأمر الذي سنبين من خلاله قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بين الموظف والإدارة المستخدمة، هذا ما يجعله يفقد صفة الموظف، وعدم إمكانية مشاركة الموظف في المسابقات التي تنظمها مصالح الوظيفة العمومية سواء كانت عن طريق الشهادة أو الاختبار، مما يؤكد لنا أنه لا يجوز للموظف الذي اتخذ بحقه إجراء العزل أن يترشح من جديد في قطاع الوظيفة العمومية هذا كأصل، اما استثناءا فيمكن له المشاركة في مسابقات التي تخص المؤسسات العمومية ذات طابع صناعي وتجاري والمنظمة بنصوص خاصة والتي تكون تحت اشراف الدولة مثل OPGI–ONA.

وعليه سنتناول في هذا المبحث من إنهاء العلاقة الوظيفية في المطلب الأول أما المطلب الثاني فسنتطرق الى الضمانات القانونية لصدور قرار عزل الموظف.

المطلب الاول: إنهاء العلاقة الوظيفية

يعتبر إجراء العزل كنهاية استثنائية للمسار الوظيفي، لأي موظف في حالة غيابه غير المبرر أو إهماله للمنصب وهذا يؤدي بالموظف الذي صدر بحقه قرار العزل قطع العلاقة الوظيفية بينه وبين الادارة التي كان يعمل بها.

وهذا الانهاء يسمح بعدم إمكانية تقاضي اي راتب باستثناء المنح العائلية، وكذا يفقد حقه في معاش التقاعد لكن ليس في كل الأحوال التي يفقد فيها حقوق المعاش، وإضافة إلى ذلك يفقد حقه في العطل سواء ما تعلقت بالمدة القصيرة أو ذات المدة الطويلة،

وهذا الإنهاء قد يؤثر بصفة كبيرة على المسار الوظيفي للموظف من الجانب المادي هذا من جهة، والجانب المعنوي من جهة ثانية.

بمجرد صدور هذا القرار الذي يعد قرار اداري فردي صادر عن جهة إدارية يخلف آثار قانونية تمس بالمركز القانوني للموظف، والتي تجعله يفقد صفة الموظف.[1]

(1) الرابط: Raiahem.Ahlamontada.net بتاريخ: 2 ماي 2017 على الساعة 10:30 صباحا.

الفرع الأول: إنهاء العلاقة الوظيفية مع إلغاء الحقوق في المعاش

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة ليست علاقة أبدية، لأن الدولة دوما تسعى إلى تحصيل أكبر قدر من الفائدة للمجتمع لتصل به إلى أعلى درجات الرقي والاستقرار، لذا فإن الموظف إذا ما بلغ سنا متقدمة، فإن جهوده تصبح أقل بكثير مما كانت عليه، وهذا يؤثر سلبا على سير المرفق العمومي، لذلك لابد من تنحيته عن عمله، وإحالته على التقاعد لكن هذا ليس بالمبدأ المطلق، قد يفقد الموظف هذا الحق المعترف له جراء قطع العلاقة الوظيفية، أي بمجرد صدور قرار العزل يفقد الموظف الحقوق المالية من بينها حق التقاعد.

نصت المادة 55 فقرة 6 من الأمر 66-133، على اعتبار أن عزل الموظف هو عقوبة تأديبية ينتج عنها فقدان الحق في معاش التقاعد[1].

على خلاف الامر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيف العمومي الذي جاء بقرار العزل دون ادراج الحقوق في المعاش.

الفرع الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية دون إلغاء الحقوق في المعاش

يفقد الموظف المخطئ صفة الموظف، ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها، غير أن هذا العزل لا يفقده الحق في المعاش[2]، بمعنى أن السنوات التي كان يعمل أثناءها في الإدارة التي عزل منها تحسب في معاشه مع التقاعد[3]، قد أصدر مجلس الدولة في هذا المجال حكم بإبطال قرار العزل، في قضية (ع.م)، ضد (م.ض)، لولاية البيض المؤرخ في 2000/01/31 فقد قضى بإلغاء قرار عزل و إرجاع الموظف إلى منصب عمله، و صرف مرتباته من تاريخ العزل إلى غاية التسوية النهائية و الاحتفاظ بحقوق الأقدمية، و بالتالي إلغاء قرار مجلس قضاء المؤرخ في 1996/03/17، و إبطال قرار العزل المؤرخ في 1996/12/12، الصادر عن والي ولاية البيض[4].

(1) أنظر المادة 55 فقرة 6، من الامر 66-133، مرجع سابق.
(2) أنظر المادة 55 فقرة 7، نفس المرجع.
(3) بو الشعير سعيد،، مرجع سابق، ص 103.
(4) قرار رقم432، الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/01/31، فهرس25 (غير منشور).

الفرع الثالث: عدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية

يتعرض الموظف الذي اتخذ بحقه إجراء العزل إلى الشطب من الوظيفة العمومية وعدم إمكانية إدراجه مرة أخرى في سلك الوظيف العمومي أي يفقد صفة الموظف.

أولا: عدم إمكانية تعيين الموظف مجددا

إضافة إلى إنهاء مهام الموظف فإجراء العزل يحرم الموظف من التوظيف من جديد في قطاع الوظيف العمومي بمعنى جميع الوظائف والمناصب العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من الامر 66-133 في فقرته العاشرة على أنه:" ينتج على عقوبة العزل المنع من التوظف في الإدارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية"[(1)]، و نلاحظ من خلال هذه المادة أنه الموظف الذي اتخذ بحقه اجراء العزل مصيره عدم التوظيف مجددا و نفس الشيء تناولته المادة 185 من الامر 06-03 على أنه:" لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد، و يستشف من هذه المادة على أن المشرع أكد لنا استحالة توظيف الموظف من جديد و بالتالي يفقد صفته كموظف عمومي وفي الاخير يلاحظ أن كل من الامر 66-133 و 06-03 تشدد في إجراء عزل الموظف.

ثانيا: مدى إمكانية تعيين الموظف

قد يتعرض الموظف لظروف تمنعه من الالتحاق بمنصب عمله، فنظرا لما أقره المشرع الجزائري في نص المادة 185 بعبارة: ".....لا يمكن للموظف أن يوظف من جديد...."، فلعله يراجع أحكام هذه المادة [(2)].

كما ذكرنا سابقا انه على الإدارة توجيه اعذارت للموظف المتخلي عن المنصب فاذا لم يكن لديها اثبات يدل على وصول هذه الاعذارات فإنها تمنح للموظف مدة شهرين من اجل تبرير سبب التغيب فاذا برر غيابه فعلى الإدارة ان تقوم بإدماجه بعد فوات هذه المدة مباشرة.

كذلك في حالة عدم استطاعة الموظف من تبرير غيابه بسبب ظروف قاهرة مثلا كان يتعرض لحادث يؤدي به الى غيبوبة لمدة طويلة أو كان محل خطف.

(1) أنظر المادة 55 من الامر 66-133، مرجع سابق.
(2) أنظر المادة 185 من الامر 06-03، مرجع سابق.

المطلب الثاني: الضمانات القانونية لصدور قرار عزل الموظف

تندرج قاعدة توازي الاشكال ضمن الشكل والإجراءات فعلى الإدارة المستخدمة احترام هذا المبدأ الذي يضمن للموظف حماية لمراكزهم القانونية، لذلك سندرس في الفرع الأول تعريف قاعدة توازي الأشكال، وسنتناول أهميتها في الفرع الأول.

الفرع الاول: قاعدة توازي الأشكال

تعد طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة ذات طابع تنظيمي(لائحي)، وهذا ما نصت عليه المادة 7 من الأمر 06-03[1]، أي يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، وهذا المركز التنظيمي يجوز تغييره في أي وقت مما يترتب على ذلك صدور قرارات تعيين الموظفين وتطبيقا لقاعدة توازي الأشكال لا تنتهي إلا بنفس الشكل الذي بدأت به، أي السلطة التي عينته هي التي تنهي مهامه طبقا لنفس الأشكال والإجراءات القانونية المقررة.

أولا: تعريف قاعدة توازي الأشكال

يكون إلغاء قرار إداري أو تعديله بقرار إداري آخر صادر من ذات السلطة التي أصدرت القرار الأول، وباتباع ذات الأشكال و الإجراءات التي اتبعت عند إصداره، تلتزم الإدارة عند إصدارها قرار العزل مراعاة الأشكال و الإجراءات التي لها صفة ملزمة بالنسبة إلى القرار الأصلي(قرار التعيين)، أي أن القرار الذي يضع نهاية، بصفة كلية او جزئية، لآثار القرار الأصلي(بالنسبة للمستقبل فقط)، يجب أن يخضع لذات الشكل و الإجراءات الملزمة في القرار الاصلي، يعتبر هذا المبدأ من بين الضمانات التي تكفل حماية تلك المراكز القانونية من تعسف الإدارة.[2]

ثانيا: أهمية قاعدة توازي الأشكال

تعد هذه القاعدة من أهم المبادئ العامة والقواعد غير المكتوبة التي استخلصها القضاء الإداري، حيث يعتبر هذا المبدأ من بين الضمانات التي تكفل حماية المراكز القانونية من عدم تعسف الإدارة، فالدور الرئيسي لهذا المبدأ هو الإبقاء على نوع من النظام داخل الحياة الإدارية، فهو يهدف إلى حماية المصلحة العامة، ومصلحة الموظفين على حد سواء.

---

(1) أنظر المادة 7، نفس المرجع.

(2)الموقع: www.ejabet.com بتاريخ 03 ماي 2017، على الساعة 11 صباحا.

الفرع الثاني: تسبيب القرار الإداري(العزل)

يعد تسبيب القرارات من الضمانات الجوهرية التي أقرها القضاء لحماية الموظفين من تعسف الإدارة المستخدمة، والتي من خلالها يمكن لذوي الشأن معرفة أسباب القرار في وقت اطلاعهم عليه فتتشكل بذلك قناعتهم الشخصية، إما بالاطمئنان الى القرار الذي توصل له أو الطعن فيه في حالة ما إذا كانت الأسباب المستندة إليها مشوبة بعدم المشروعية.

عليه سنتناول في هذا الفرع تعريف تسبيب القرار الإداري ومعرفة أهميته.

أولا: تعريف تسبيب القرار الإداري

يقصد بالتسبيب الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة، ويعني هذا المبدأ أن الإدارة تلتزم حين إصدارها القرار أن يتضمن هذا القرار الأسباب التي دعت لاتخاذه.

من هنا نستخلص أن التسبيب يهدف إلى توضيح مبررات صدور القرار الإداري على الشكل الذي صدر به، وذلك من خلال بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنت عليها الإدارة قرارها

ثانيا: أهمية تسبيب القرار الإداري

يكتسي إجراء القرار أهمية بالغة في مجال التأديب، وذلك بالنظر للنتائج التي تترتب عنه سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف أو القضاء، مما يجعل أهميته ذات أوجه متعددة وهي كما يلي:

أ) –بالنسبة للإدارة:

يؤدي التسبيب إلى معرفة الوقائع التي أدت الى توقيع الجزاء، فإنه يعد بمثابة المرجع الذي يشكل من خلاله رجل الإدارة الرجوع إلى معرفة الاسلوب المتبع في مواجهة الظروف والملابسات المعروضة أمامه ويحدد من خلاله موقفه من اتخاذ القرار أو العدول عنه كما يعمل على ديمقراطية النشاط الإداري من خلال تسبيب لكل قراراتها، وعليه فضمانة تسبيب القرار ليست فقط ضمانة شكلية وإنما موضوعية أيضا بدليل الأثر الذي تتركه على مضمون التصرف نفسه [1]

[1] بلطرش فايزة ومليكة سليمة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي بالنسبة للموظف، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، جامعة الدكتور يحي فارس، كلية الحقوق، المدية، 2015، ص40.

ب) –بالنسبة للموظف:

يؤدي التسبيب لإحاطة الموظف بدوافع إصدار القرار فهو ينقل له عن صورة عن ظروف وملابسات القرار المخاطب به، فيستطيع بها ضبط موقفه اتجاه القرار، إما مخاصمة القرار امام القضاء أو عدم مخاصمته والقبول به، كما يعمل على تسهيل مهمة الموظف لكي يدافع على حقوقه من خلال معرفة الوقائع والأسباب التي سوف يتنازع فيها.

كذلك تكمن أهمية التسبيب بالنسبة للموظف من خلال تأكده من الأخطاء التي استندت إليها الإدارة في إصدارها قرار العزل، وذلك بخلق نوع من الرقابة على تصرفاتها.

ج) –بالنسبة للقضاء:

يشكل التسبيب دعامة أساسية في دعوى الإلغاء و يسهل عمل القاضي في بسط رقابته على أسباب اتخاذ قرار العزل، وهذا الأخير إذا كان غير مسببا يصعب على القاضي مراقبة مشروعية الأسباب القانونية و الواقعية التي قام عليها، و هذا ما عبر عنه مفوض مجلس الدولة **le tourneur** في تقريره المقدم للمجلس في قضية **barel** بقوله" أن الرقابة التي يمارسها القضاء الاداري على اسباب القرار ستكون نظرية مجردة من كل قيمة عملية، و القول أن القاضي تجاوز حدود السلطة فهو يراقب الوجود المادي و القانوني لأسباب القرارات المطروحة عليه سيصبح نوعا من التظاهر و النفاق، عندما تكون الإدارة بوسعها الإفصاح عن سبب قرارها، فمثل هذا الحل لا يمكن قبوله، لأنه إذا سلمنا بوجود رقابة فيجب ان تكون فعالة[1].

وعليه فتسبيب القرارات الادارية أمر وجوبي سواء كان مصدر القرار سلطة تأديبية أو مجالس تأديبية وهذا ما أكدته المادة 165 من الامر 06–03 السالف الذكر التي تنص على" تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ..."[2] كما قام المشرع بتقييد اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بتسبيب رأيها وفقا للمادة 170 الفقرة الثانية من نفس الأمر المتضمنة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي جاء فيها: " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"[3].

(1) بلطرش فايزة ومليكة سليمة، مرجع سابق، ص 42و43.
(2) أنظر المادة 165، من الأمر 06-03، مرجع سابق.
(3) أنظر المادة 170 الفقرة الثانية، نفس المرجع.

المبحث الثاني

الآثار المترتبة عن مخاصمة قرار عزل الموظف

إن أي قرار إداري صادر عن جهة إدارية، يدخل حيز التنفيذ من يوم التبليغ، فاذا كان هذا القرار يضر بمصلحة الموظف فبإمكانه اللجوء إلى مخاصمة الإدارة إذا كان منافيا لمبدأ المشروعية وفي إطار مشاركة الموظفين في سير حياتهم المهنية والدفاع عن حقوقهم المعترفة لهم بحكم القانون، تنشأ في كل وزارة وكل ولاية ومؤسسة وطنية عمومية لجان موظفين ولجان الطعن، وقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء هذه اللجان تحقيقا لمبدأ الديموقراطية وحق الموظفين في تنظيم أمورهم، و ما يصدر في شأنهم من قرارات[1] كعزل الموظف والذي يعتبر إجراء خطير توقعه الادارة المستخدمة على موظفيها بسبب إهمال المنصب أو التغيب دون مبرر بغرض توفير الضمانات الممكنة للموظفين وحمايتهم من تعسف الإدارة و على هذا الاساس أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 84\10 المؤرخ في 14 جانفي 1984الخاص بتحديد الصلاحيات وتشكيل وسير هذه اللجان الطعن[2].

ولكن الاشكال الذي يثار في هذا الصدد هل يحق للموظف الذي اتخذ بشأنه اجراء العزل من الوظيفة العمومية اللجوء الى هذه اللجان؟

باعتبار أن العزل إجراء إداري لا عقوبة تأديبية، فإنه لا يجوز للموظف الذي اتخذ بحقه قرار العزل أن يطعن فيه أمام لجان الطعن كون أن هذا الاجراء لا يندرج ضمن اختصاصاتها المحددة على سبيل الحصر في المرسوم 84-10 المذكور أعلاه.

لذا سنتطرق في المطلب الاول عدم إمكانية اللجوء إلى لجان الطعن، أما المطلب الثاني سنعالج فيه حق الطعن القضائي.

---

(1) بلخلفة عائشة وسامية بابا علي، سياسة التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، المركز الجامعي بالمدية، تخصص إدارة أعمال، 2004، ص31.

(2) أنظر المرسوم التنفيذي رقم 84-10، المؤرخ في 14 جانفي 1984، الخاص بتحديد صلاحيات وتشكيل اللجان المتساوية الاعضاء، ج. ر العدد3 ، الصادرة في 17 جانفي 1984.

المطلب الاول: عدم إمكانية اللجوء إلى لجان الطعن

للموظف المتضرر من قرار الإدارة الحق في الطعن أمام لجان الطعن ولكن ليس في كل الحالات التي ذكر منها "العزل" حيث لا يمكن للموظف الذي اتخذ بحقه اجراء العزل اللجوء إليها بمعنى سقوط حقه في الطعن الإداري ولهذا حاولنا من خلال هذا المطلب تعريف هذه اللجان وتحديد تشكيلتها في الفرع الأول ومعرفة اختصاصاتها في الفرع الثاني.

الفرع الاول: تعريف وتشكيلة لجنة الطعن

لابد من التذكير أن لجان الطعن تختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف الموظفين الذين تعرضوا لعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة كالتسريح أو التنزيل او النقل الاجباري.

أولا: تعريف لجنة الطعن

لقد أكدت المادة 65 من الامر 06-03 على ضرورة إنشاء لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية[1] وتختص بدراسة الطعون المقدمة بخصوص القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، من طرف أعوان المصالح الولائية البلدية، مؤسسات عمومية ذات طابع إداري والأعوان التابعين للمصالح غير ممركزة.[2]

ثانيا: تشكيلة لجان الطعن

تعتبر لجان الطعن هيئات متساوية الأعضاء تنشأ طبقا لنص المادة 28 من المرسوم (10/84) وتتكون من ممثلين عن الإدارة يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون الى أحد الأسلاك المصنفة في رتبة متصرف، وممثلين عن الموظفين يعينون من بين المنتخبين في لجان متساوية الأعضاء تتشكل من 5 أعضاء ممثلي الإدارة، و5 أعضاء يمثلون الموظفون على المستوى المحلي، و7 أعضاء من ممثلي الإدارة، و 7 أعضاء من ممثلي الموظفين على المستوى المركزي، ويتم تعيينهم من بين الأعضاء الدائمين في لجان الموظفين عن طريق انتخابات شاركوا وبالتالي يشترط وجود عدد متساوي بين ممثلي الادارة مع ممثلي المنتخبين المستخدمين، ويتعين

(1) أنظر المادة 65 من الامر 06-03، مرجع سابق.
(2) أنظر المادة 67، نفس المرجع.

تجديد لجان الطعن وجوبا بعد تجديد اللجنة المتساوية الأعضاء وفي كل الحالات في أجل لا يتعدى شهرا واحدا بعد تنصيب لجنة متساوية الأعضاء[1].

وفي حالة عدم تجديد لجان الطعن تقع القرارات التي تتخذها هذه اللجان تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها[2].

الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن

بعد ما تطرقنا إلى التعريف بهذه اللجان وقمنا بدراسة تشكيلتها، إذن سنبين اختصاصاتها كما يلي:

أولا: القرارات التأديبية ذات الدرجة الثالثة والرابعة التي تصدرها الإدارة أمام لجان الطعن

من هنا تدرس اللجنة الملف التأديبي والقرار المتخذ، وسلامة الإجراءات القانونية، حتى يتمكن كل موظف تمت إحالته أمام المجلس التأديبي أن يقدم الطعن إلى رئيس لجنة الطعن خلال مدة شهر من تاريخ إشعاره بقرار المتخذ حسب نص المادة 175 من الامر 06-03[3]

هذا ما أشارت اليه المادة 67 من الامر 06-03 السابق الذكر، يلاحظ من خلالها أن المشرع الجزائري قد خص المشرع الجزائري بهذا النوع من القرارات نظرا لما يترتب عن تلك العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من خطورة على المسار المهني للموظف.

ثانيا: إجراءات الطعن في القرار التأديبي من الدرجة 3و4 الصادر بتوقيع عقوبة تأديبية

عند تقديم الطعن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية إلى غاية الفصل فيها، وهنا يحدث الإشكال باعتبار أن قرار العزل ليس عقوبة تأديبية بل هو إجراء إداري تتخذه الإدارة بإرادتها المنفردة لمقتضيات المصلحة العامة، وهو في هذه الأحوال لا يخضع لهذه الإجراءات القانونية ولا تتوافق هذه الأخيرة مع نص المادة 163 من الأمر 06-03 التي تحدد العقوبات التأديبية وبالتالي لا يندرج العزل ضمن الأخطاء المهنية المحددة بنص المادة 180 من نفس الامر[4]

(1) أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي 84-10، مرجع سابق.
(2) أنظر المنشور رقم 99-67 المؤرخ في 09 فيفري 1999، المتعلق بإنشاء وتحديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
(3) أنظر المادة 175، من الامر 06-03، مرجع سابق.
(4) أنظر المادة 163-180، نفس المرجع.

وبالتالي فالدور الفعال الذي تلعبه هذه اللجان يكمن في مواجهة القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة وفي الأخير فإن الموظف الذي اتخذ بحقه قرار العزل ليس من حقه الطعن أمام هذه اللجان بحجة أن قرار العزل إجراء إداري لا عقوبة تأديبية، وإضافة إلى ذلك لا تختص لجان الطعن إلا في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا الذي يؤكد لنا أن صلاحياتها محددة على سبيل الحصر وغير مؤهلة بدراسة الطعون المرفوعة من قبل الموظفين الذين صدر بحقهم إجراء العزل، وما عليه إلا الطعن أمام القضاء بواسطة رفعه لدعوى إلغاء قرار إداري (العزل) بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع، والمطالبة بكافة بالتعويضات الناجمة عن الأضرار التي لحقت به إزاء ذلك القرار الخطير الذي مس بمركزه القانوني هذا من جهة، وبجانبه النفسي من جهة ثانية، وما عليه الا اللجوء الى القضاء الكامل ورفع دعوى التعويض والتي سوف يتم تناولها لاحقا.

المطلب الثاني: حق الطعن القضائي

إذا كان ليس من حق الموظف الطعن أمام لجان الطعن، فهذا لا يمنع الموظف من اتخاذ مسلك آخر يقرر به حقه من تعسف الإدارة، وعليه سنتطرق إلى دراسة دعوى إلغاء قرار عزل الموظف في الفرع الاول، ودعوى التعويض في الفرع الثاني.

الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار العزل

باعتبار أن قرار عزل الموظف التي تباشره الإدارة المستخدمة في حق الموظف هو قرار إداري يخضع للقواعد العامة للقرار الإدارية، من حيث الإجراءات والشروط والآثار القانونية.

أولا: تعريف دعوى الإلغاء

هي دعوى قضائية مرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (محاكم إدارية ومجلس الدولة) التي تستهدف إلى إلغاء قرار بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوبوه من عيوب [1]

أ) ولقد عرفها الفقه الفرنسي delaubadaire بانها: " دعوى تجاوز السلطة أو الإلغاء بأنها طعن قضائي، يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري

ب) كما يعرفها: الطعن الذي يطلبه بمقتضاه المدعي من القاضي لإبطال القرار الإداري لعدم مشروعيته" [2]

(1) د/شيحة إبراهيم عبد العزيز، القضاء الإداري ولاية القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية سنة 2002، ص 290.

[2] محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر، بدون طبعة،2007، ص 31.

فعليه فإن مختلف التعريفات الفقهية بدعوى الإلغاء أنها ترتكز على عنصرين أساسيين: عدم مشروعية القرار الإداري، اختصاص القضاء الإداري.

ثانيا: خصائص دعوى الإلغاء

تتمتع دعوى الإلغاء بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن بقية دعاوي القضائية والتي يمكن إجمالها كالتالي:

أ) دعوى قضائية:

ترفع أمام جهة قضائية مختصة (محاكم إدارية أو مجلس دولة) التي تهدف الى إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته.

ب) دعوى عينية (موضوعية):

تتميز بالطابع الموضوعي والعيني لأنها تنصب على الطعن في قرار إداري أي مخاصمة القرار الإداري((1))

ويترتب على هذه الخاصية ما يلي:

1-إضفاء المرونة والسهولة في إثبات شرط الصفة والمصلحة ضمانا لتسهيل الرقابة على أعمال الإدارة بغرض احترام مبدأ المشروعية خلافا لمل هو سائد في الدعاوى المدنية ولقضاء الكامل الإدارية التي تستلزم إثبات المساس بالحق.

2-اعتبارها من التظلم العام أي رفع الدعوى ضد جميع القرارات الإدارية (إلا ما استثنتها القوانين) وعدم الاتفاق على تحريكها والتنازل عنها لأنها دعوى مشروعية.

3-اكتساب القرار المترتب عن الفصل فيها الحجية المطلقة، تمتد أثارها الى الكافة وليس الى أطراف الخصومة.

ج) دعوى مشروعية:

بالنظر الى هدفها، فإن دعوى الإلغاء تسعى الى ضمان احترام مبدأ المشروعية بموجب إلغاء قرارات إدارية غير المشروعة أي مخالفة النظام القانوني السائد في الدولة، فهي إذن دعوى

(1) د/محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص31.

مشروعية القرار الإداري المطعون فيه: فإذا ما تأكد أن ركنا أو أكثر من أركانه غير مشروع يحكم بإلغاء ذلك القرار وبخلافه يرفض الدعوى[1]

ثالثا :شروط رفع دعوى الإلغاء

لمباشرة رفع دعوى الإلغاء لابد من توفر الشروط القانونية وإلا كانت تحت طائلة عدم القبول، وعليه يمكن تعداد هاته الشروط كما يلي:

أ) وجود قرار إداري:

هو عمل قانوني انفرادي صادر عن جهة إدارية مختصة، والذي من شأنه إحداث أثر قانوني من أجل تحقيق المصلحة العامة

ب) الطاعن:

نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة، محتملة يقرها القانون"[2]

ج) الميعاد:

خلافا للدعوى المدنية التي لم يحدد القانون كأصل عام مدة معينة لرفعها ما دام الحق دائما، ولم يسقط بالتقادم، فإن دعوى الإلغاء مقيدة على استقرار الأوضاع الإدارية ومن هنا يشترط لقبولها أن ترفع خلال المدة التي حددها القانون، يعد شرط الميعاد من النظام العام لا يجوز مخالفته، يمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه، كما يمكن إثارته في أي مرحلة كانت عليه الدعوى، فاستنادا إلى قانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، نجده قد ميز في الآجال بين الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية، و الدعوى المرفوعة امام مجلس الدولة.[3]

---

(1) (محمد الصغير بعلي، نفس المرجع، ص37-ص38.

(2) أنظر المادة 13 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر العدد21، الصادرة في 25 أفريل 2008.

(3) العالية خافي، بركان زهرة، الرقابة القضائية على اعمال الادارة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس تخصص ادارة ومالية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، كلية الحقوق، 2012، ص36.

1) أمام المحكمة الإدارية:

طبقا لنص المادة 829 من القانون المذكور أعلاه التي تنص على أنه: "يحدد آجال الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي[1]

2) أمام مجلس الدولة:

طبقا لنص المادة 902 من قانون الإجراءات المدنية والادارية التي تنص على أنه:"يختص مجلس الدولة بالفصل باستئناف الأحكام او الأوامر الصادرة عن محاكم إدارية، كما يختص أيضا كجهة استئناف بالقضايا المخولة له"

تنص المادة 905 من نفس القانون على أنه: "يجب أن تقدم العرائض والطعون ومذكرات الخصوم تحت طائلة عدم القبول من طرف محامي معتمد لدى مجلس الدولة باستثناء الأشخاص المذكورة في المادة أعلاه"

تنص المادة 908 من نفس القانون على أنه:" الاستئناف امام مجلس الدولة ليس أثره موقف"، إضافة الى ذلك نصت المادة 913 من نفس القانون المذكور اعلاه على انه:" يجوز لمجلس الدولة أن يأمر بوقف تنفيذ الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية كان تنفيذه من شأنه ان يعرض المستأنف لخسارة مالية مؤكدة لا يمكن تداركها وعندما تبدو الأوجه المشارة في الاستئناف من شأنها تبرير إلغاء القرار المستأنف"، وبالرجوع لنص المادة 914 من نفس القانون المذكور أعلاه التي تنص على السلطة يجوز لمجلس الدولة بناء على جدية ومنان الحكم المطعون فيه الى رفض الطلبات الرامية الى الإلغاء من أجل تجاوز السلطة الذي قضى به الحكم[2].

رابعا: إجراءات رفع دعوى الإلغاء

لا تقبل الدعوى إلا بعد القيام بالإجراءات التالية:

إيداع عريضة مكتوبة لدى كاتب ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الحالة وتشترك دعوى الإلغاء مع باقي الدعاوى عموما فيما يخص هذا الشرط وتختلف عن باقي الدعاوى المدنية الأخرى خاصة من حيث وجوبية

(1) أنظر المادة 829 من قانون 08-09، مرجع سابق.
(2) أنظر المواد 902-905-908-913، نفس المرجع.

تمثيل بواسطة محامي، ويجب أن تتضمن العريضة تحت طائلة عدم قبولها شكلا وفقا لنص المادة 14 من القانون 09/08 [1]التي تنص على ما يلي:

أ-الجهة القضائية المختصة

ب-اسم ولقب المدعي وموطنه

ج-اسم ولقب وموطن المدعى عليه

د-تسمية وظيفة الشخص المعني، مقره الاجتماعي، صفة ممثله القانوني أو الاتفاقي

هـ-الإشارة الى الوثائق المؤدية الى الدعوى"

وينبغي أن تكون العريضة موقعة من قبل محامي لدى المجلس القضائي المادة 826 من القانون السابق الذكر، يجب أن ترفع مع العريضة الرامية الى إلغاء القرار إداري نسخة من القرار[2]

وإذا ثبت ان الإدارة رفضت تسليم المعني نسخة من القرار اجاز له رفع الدعوى دون قرار إداري وعندها يلزم القاضي الجهة الإدارية المعنية تقديم القرار في أول العرائض في السجل، وترقم حسب الترتيب وهذا طبقا لنص المادة 824 من القانون 08-09 المذكور اعلاه[3]

خامسا :آثار رفع دعوى الإلغاء

يترتب عن دعوى الإلغاء جملة من الآثار القانونية يمكن إجمالها كما يلي:

مبدئيا مخاصمة قرار إداري لتجاوز السلطة لا يؤدي الى وقف تنفيذه ومرد ذلك للطابع التنفيذي الذي يتمتع به القرار الإداري وما ينتج عن ذلك من مبدأ الأسبقية وقرينة المشروعية المفترضة فيه وهذا ما نصت عليه المادة 833 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه:" لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية تنفيذ القرار المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

(1) أنظر المادة 14، من القانون 08-09، مرجع سابق.
(2) أنظر المادة 826، نفس المرجع.
(3) أنظر المادة 824 ، نفس المرجع.

غير أنه يمكن للمحكمة إدارية أن تأمر، بناء على طلب الطرف المعني بوقف تنفيذ القرار الإداري"[1]

وعليه إذا تحقق القاضي الإداري من أن القرار المطعون فيه غير مشروع ومخالف للقانون فعليه ان يحكم بإلغائه، إذا كان القرار غير مشروع، واستثناءا على ذلك لا يمكنه أن يوجه للإدارة أوامر بفعل شيء او الامتناع عن فعل شيء، كامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية فهنا يخول للقاضي الإداري من توجيه أوامر للتنفيذ، فإذا امتنعت الهيئة المستخدمة عن التنفيذ فيوقع عليها الجزاء المالي وهو الغرامة التهديدية.

فقد قضى مجلس الدولة في قضية (ق.م) ضد مركز التكوين المهني، في قراره الصادر في 20 جانفي 2004، برفض إلغاء مقرر العزل الصادر عن الهيئة المستخدمة لمركز التكوين المهني في حق الموظف مؤسس في ذلك أن واقعة غياب هذا الغياب عن وظيفته، دون علم الإدارة ودون عذر مقبول، كافية لتكون سببا لوجود عقوبة المتخذة في شأنه"[2]

آثار المقررات القضائية الصادرة عن دعوى الإلغاء حسب انواعها يمكن تقسيمها كما يلي:

تترتب آثار المقررات القضائية بعد قبول دعوى الإلغاء اتجاه المدعي الذي لا يستطيع ان يعود مرة أخرى امام قاضي الإلغاء خاصة إذا تعلق الأمر بعدم توفر شرط الآجال، كما لا يمكنه ان يعود مرة ثانية الى القضاء إذا اثبت أن القرار إداري محل دعوى الإلغاء هو قرار منعدم او أن الظروف القانونية الذي تأسس عليها القرار قد تغيرت.

تشبه آثار المقررات القضائية برفض دعوى الإلغاء أثار المقررات القضائية الرامية الى رفض دعوى الإلغاء أثار عدم قبول نفس الدعوى وتختلف عنها بحيث يعود سبب الرفض الى عدم تأسيس طلبات المدعي وليس لعدم استيفاء شرط من شروط عوى الإلغاء، وبالتالي على هذه الأخيرة استحالة اللجوء مرة ثانية الى قاضي الإلغاء، لكن إستثناءا يمكن للمدعي الذي رفضت دعواه، أن يعود مرة ثانية إلغاء القرار إذا ما تغيرت الظروف القانونية التي صدرت فيها.

---

(1) أنظر المادة 833 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(2) قرار رقم 010005، الصادر عن مجلس الدولة المؤرخ في 20 جانفي 2004، قضية (ق.م)، ضد مركز التكوين المهني، العدد الخامس، الجزائر.

تتميز آثار المقررات القضائية بإلغاء دعوى الإلغاء بأثرين الأول رجعي والثاني بأثر مطلق، فيما يخص الأول فإن الحكم الصادر بإلغاء فأما الثاني فإن الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري شأنها شأن الأحكام الصادرة عن القضاء العادي، بحيث يحوز قوة الشيء المحكوم به، وبالتالي فإن الحكم الصادر بإلغاء القرار يكتسب الحجية المطلقة وينتج أثره في حق المدعي في ذلك ان قضاء الإلغاء هو قضاء موضوعي يترتب عليه زوال القرار الإداري من الوجود وبالنسبة للكافة[1] وفي هذا الصدد فصل مجلس الدولة في قضية (ك.ج)، ضد وزير العدل الصادر في 3أفريل2002، استنادا إلى خرق حق الدفاع المضمون دستوريا قضى الفصل في الموضوع في قضايا وقف التنفيذ المتخذ في حقه طبقا لأحكام المادة 283 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات المدنية الإدارية.[2]

الفرع الثاني: دعوى التعويض

تعد دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل يرفعها المتضرر ضد قرار العزل التي اتخذته الإدارة بحقه أمام القضاء للمطالبة بحقوقه التي مست بصفة كبيرة مركزه القانوني، فسلطات القاضي في هذه الحالة واسعة وكاملة لذلك تعتبر دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل.

أولا: تعريف دعوى التعويض

هي دعوى يرفعها صاحب الشأن (الموظف) الذي اتخذ بحقه إجراء العزل الذي هو شخصي اتجاه الإدارة ويرتب القضاء (الكامل) فيكون له الحق في طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت وتقويم أو تعديل قرار إداري غير المشروع الصادر عن الإدارة المستخدمة.[3]

ثانيا: خصائص دعوى التعويض

تتميز دعوى التعويض بجملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من الدعاوى والتي تتمثل فيمل يلي:

(1) حسين عثمان محمد عثمان، قانون القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، سنة2003، ص514-515.
(2) القرار رقم 9889 الصادر عن مجلس الدولة، في30 أفريل 2002، في قضية ك.ج، ضد وزير العدل، مجلس الدولة، العدد02.
(3) العالية خافي وبركان زهرة، مرجع سابق، ص36.

أ)-دعوى قضائية:

ترفع أمام الجهات القضائية المختصة ويتم قبولها او رفضها والفصل فيها من طرف المحاكم الإدارية ابتدائيا كأصل أو امام مجلس الدولة عن طريق الارتباط وذلك في إطار الشكليات والإجراءات المقررة قانونا، أما الطعون توجه أمام الجهات الإدارية للسلطة التنفيذية.

ب)- دعوى ذاتية(شخصية):

يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة امام جهات قضائية المختصة للمطالبة بحقوق شخصية ومكتسبة وحمايتها قضائيا عن طريق الحكم الكامل لإصلاح الأضرار المادية التي تسببها بفعل النشاط الإداري الضار.[1]

ج) -دعوى من دعاوى القضاء الكامل:

لأي أن سلطات القاضي الإداري في دعوى التعويض الإدارية واسعة وكاملة، مقارنة مع دعاوى المشروعية، حيث تتعدد سلطاته من البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع الدعوى الى البحث عن الضرر الذي أصابه من النشاط الإداري الضار، وهنا يقدر نسبة هذا الضرر وكذا تقدير التعويض تقديرا كاملا وعادلا بما يكفل إصلاح الأضرار.

د) -دعوى من قضاء الحقوق:

أي تستهدف الدفاع عن حقوق وحريات الأفراد قضائيا، وذلك في مواجهة أنشطة الإدارة العامة الضارة بما فيها الأعمال المادية غير المشروعة[2]

---

[1] بلحاج محمد علي، خان عدنان، فكرة التعويض في القانون الإداري، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة ماستر، تخصص إدارة ومالية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، كلية الحقوق،2015، ص10.

[2]عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، (نظرية الدعوى الإدارية)، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2004 ، ص566.

ثالثا :آجال رفع دعوى التعويض

فيما يخص قاعدة الآجال طبقا لتقادم الحقوق مدة 15 سنة تكسب بالتقادم، ويمكن أن تسقط الحقوق المتنازع فيها بالتقادم، استنادا إلى اعتبار أن دعوى التعويض من دعاوى الحقوق الشخصية

ولكن قد اثارت المادة829 من قانون 08-09 جملة من الملاحظات التالية:

أ) -لابد من العمل بها في حالة عدم وجود أجل منصوص عليه في القوانين خاصة.

ب) -دعوى القضاء الكامل الرامية الى قيام مسؤولية السلطات الإدارية بسبب عمل ماديا ألحق بالمدعي أضرار لا يخضع لأي اجل لأن المادة 829 من نفس القانون تنص على الآجل وانطلاقه بعد التبليغ (أي الإشعارات التي توجهها الإدارة). ومهما يكن فإن شرط ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام (يشترط القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز الاتفاق على مخالفته)، كما يخضع من جهة أخرى مبدئيا الى نفس القواعد والأحكام متعلقة بكيفية حسابه وامتداده في دعوى الإلغاء[1]

رابعا: طرق التعويض

تختلف طرق التعويض حسب الظروف المحيطة بوقوع الضرر، إما أن يكون التعويض عيني أو التعويض بمقابل

أ) -التعويض العيني:

هو من أنجع الطرق لتعويض المضرور وذلك من خلال آثار القرار، وطبعا إذا كان ممكنا، أو إرجاع الى ما كانت عليه وهو ما نصت عليه الشريعة الإسلامية حيث أنه إذا كان الشيء المتلف مثليا وجب تعويضه بمثله.

ويعرف التعويض العيني بأنه الحكم بإعادة الحالة الى ما كانت عليه قبل أن يرتكب السؤول الخطأ الذي أدى الى وقوع الضرر، أي يحق للمتضرر تحصيل التعويض العيني متى كان ذلك ممكنا الى أنه في كثير من الأحوال ولا سيما حالة نشأ عن أعمال الإدارة، لذا وجب على القاضي الاتجاه الى نوع أخر من التعويض وهو التعويض بمقابل[2].

---

[1] أنظر المادة 829 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.
[2] بلحاج محمد علي، خان عدنان، مرجع سابق، ص 18.

ب) –التعويض بمقابل:

هو إدخال قيمة نقدية في ذمة المضرور، بحيث تعادل القيمة التي فقدها، قد يكون هذا التعويض بمقابل يهدف الى إصلاح الضرر او إزالته وقد يكون نقدي او غير نقدي.

فهنا يجب على القاضي الإداري الالتزام بما يلي في تقدير التعويض:

– أن يكون التعويض كاملا أي ما لحقه من خسارة وما فاته من كسب.

– أن يتقيد القاضي بطلبات المضرور، لا يقضي إلا في حدود ما طلبه المضرور.

– أن يكون التعويض شاملا أي يشمل الضرر المادي والمعنوي الذي اصابه

– ان يكون التعويض بقدر الضرر أي الا يفوق الضرر حتى لا يتحول الى إثراء بلا سبب.

– ان يكون التعويض بتاريخ الحكم به، اي ان العبرة في تاريخ صدور الحكم بتعويض وليس بتاريخ وقوع الضرر حتى لا يتأثر المتضرر في الفصل في الدعوى نظرا لتغيير الأوضاع الاقتصادية (كارتفاع الأسعار في فترة ما بين وقوع الضرر والفصل في الدعوى.

يجب ان يكون التعويض جابر للضرر، اي يتناسب بين قيمة التعويض وقيمة الضرر يوم النطق بالحكم الذي يتضمنه قرار التعويض من طرف القاضي الإداري.[1]

(1) بلحاج محمد علي، خان عدنان، فكرة التعويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص19.

خلاصة الفصل الثاني

أكدت لنا هذه الدراسة أن إجراء عزل الموظف يؤدي به إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بواسطة حرمانه من التوظيف مجددا في قطاع الوظيفة العمومية.

غير أنه من خلال أحكام الامر 66-133 نجد أن المشرع الجزائري قد أقر بأن قرار عزل الموظف هو عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية ومن هنا الاعتماد على الراي الالزامي للجنة المتساوية الاعضاء الذي ينعقد كمجلس تأديبي، وبالتالي فتح المجال للموظف للطعن في قرارها امام لجان الطعن في الآجال المحددة قانونا، ولكن هذا الاجراء ألغي بموجب الامر 06-03 وأصبح اجراء اداري

وعليه أقر المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 185 أن قرار العزل هو إجراء إداري لم يتم ادراجه ضمن العقوبات التأديبية، وهذا يوحي لنا ان قرار العزل ليس بعقوبة تأديبية بحجة انه غير مصنف ضمن الأخطاء المهنية المحددة في أحكام المادة 163 من الامر 06-03 المذكور أعلاه.

بما ان قرار العزل ليس بعقوبة تأديبية فلا يدخل ضمن اختصاصات لجان الطعن، من خلال تقديم الطعون إلى هذه الأخيرة بخصوص هذا الإجراء الإداري، وعليه لا يحق للموظف الذي اتخذ بحقه إجراء العزل أن يطعن أمام هذه لجان.

بالتالي فإجراء العزل الذي أتخذ بحق الموظف يسمح له بالدفاع عن حقوقه امام القضاء الإداري، طبقا للقواعد العامة للقرار الإداري وكيفية رفع دعوى الإلغاء، والمطالبة بالتعويض على الاضرار التي أصابته في فترة غيابه عن التوظيف.

الخـــاتـــمـــة

المـــلاحـــق

الملاحق

الملحق الأول: الخاص بكيفية تطبيق محتوى المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993 بالنسبة لبلدية القصبة.

الملحق الثاني: المتضمن المنشور 1024 باللغة الفرنسية.

الملحق الثالث: المتعلق بمقرر عزل الموظف بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية.

الملحق الاول

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية
الرقم 672 /م ع و ع / م ف ت و م / ب ح/ع ف
2007 جويلية 01

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي
لبلدية القصبة

الموضوع: ع/ي استفسار
المرجع: إرسالكم رقم 912 المؤرخ في 2007/04/09

تفضلتم بموجب إرسالكم المشار في المرجع، بالإستفسار عن كيفية تطبيق محتوى المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/09/21 .

حيث تشير إلى أنه بعد إهمال أحد موظفي البلدية لمنصبه تم توقيفه عن العمل بتاريخ 2007/02/11 و بتاريخ 2007/02/18 تقدم المعني لاستئناف عمله غير أنكم تتساءلون عن الوقت الذي يمكن فيه إعادة إدماج المعني، هل فور إعادة إيداعه أو بعد إنقضاء مدة التوقيف عن العمل .

إجابة عن ذلك، يشرفني أن ألفت إنتباهكم أولا أن المنشور رقم 1024 موضوع الإستفسار يتضمن الإجابة عن انشغالكم إذ يبين كيفية إعذار الموظفين في وضعية إهمال المناصب و كيفية التعامل مع الحالة المعروضة، و مع ذلك نوافيكم بالتوضيحات الآتية:

- في حالة رفض الموظف المعني تسلم الإعذارات الموجهة إليه عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة فوق الإشعار بالاستلام كافية لإثبات الرفض و يستلزم حينئذ توقيفه عن العمل بمقرر أو قرار حسب الحالة، ثم الشروع في إجراءات العزل .

- في حالة تزويد الإعذارات عن طريق مصالح الأمن (الدرك أو الشرطة) فإن إثبات الرفض يتم بمحضر محرر من طرف هذه المصالح، و في هذه الحالة و بناء على محضر الإثبات يجب توقيف الموظف ثم الشروع في إجراء العزل .

– في حالة إنعدام إمكانية إثبات الرفض لأي سبب كان، سواء تم توجيه الإعذارات عن ق البريد أو عن طريق مصالح الأمن، فإن على الإدارة توقيف الموظف المعني و إنتظار شهرين إبتداء من تاريخ التوقيف، فإذا لم يلتحق بمنصبه أو لم يقدم ما يبرر غيابه يعزل للإجراءات التنظيمية السارية المفعول لا سيما أحكام المادة 136 من المرسوم رقم 85-59 رخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات ومية .

– أما في حالة ما إذا تقدم الموظف المعني أثناء فترة التوقيف أي قبل إنتهاء مهلة الشهرين ب إعادة إدماجه في منصبه، فإن على الإدارة إعادة إدماجه عند إنتهاء فترة التوقيف، واستدعاء لس التأديبي للنظر في قضيته، طبقا للإجراءات المحددة في المادة 130 من المرسوم 85-59 ف الذكر و المنشور رقم 5 المؤرخ في 2004/04/12 السالف الذكر المتعلق بكيفية تطبيق تين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59

تقبلوا السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي فائق عبارات التقدير .

نسخة للإعلام إلى السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية

الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
ج. خوشي

LES SERVICES DU CHEF DU
GOUVERNEMENT
DIRECTION GENERALE DE LA
FONCTION PUBLIQUE

N° 1024/SP/DG/DSEP/HM/93.

ALGER LE 21 Décembre 1993

الملحق الثاني

C I R C U L A I R E
RELATIVE AUX MODALITES DE MISE EN
DEMEURE DES FONCTIONNAIRES EN
ABANDON DE POSTE

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

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

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

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

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

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

../..

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

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

Dans le cas où la décision de révocation est rapportée, la période d'absence de l'intéressé est considérée comme service non fait et ne donne lieu à aucune rémunération.

LE DIRECTEUR GENERAL DE LA
FONCTION PUBLIQUE

H. KASDALI

الملحق الثالث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة.....

المديرية.....

مصلحة.....

رقم:...../.....

مقرر عزل

إن مدير.....،

– **بمقتضى** الامر رقم:06–03 المؤرخ في: 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

– **بمقتضى** المرسوم الرئاسي رقم: 07–304 المؤرخ في: 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

– **بمقتضى** المرسوم التنفيذي رقم: 90–99 المؤرخ في:27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين، أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

– **بمقتضى** المرسوم التنفيذي رقم 08–04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

– **بناء** على المقرر رقم:...المؤرخ في ../../.... المتضمن ترسيم السيد(ة): ..... في رتبة.....ابتداء من../../....

– بناء على محضر تبليغ المحضر القضائي المؤرخ في ../../.... الصادر عن الأستاذ: .....

باقتراح من السيد/.....

يقرر

المادة الأولى: يعزل السيد: .....، بسبب اهمال المنصب ابتداء من ../../.....

المادة 2: يكلف السيد.....بتنفيذ هذا المقرر.

حرر بالمدية في:

المـــــراجـــــــع

قائمة المراجع

أولا: الكتب

ا) الكتب العامة:

1-سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دون طبعة ودون دار النشر، سنة 1979.

2-حسين عثمان محمد عثمان، قانون القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، سنة 2003.

3-إبراهيم عبد العزيز شيحة، القضاء الإداري، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2003.

4-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية) الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.

ب) الكتب المتخصصة:

1-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية،2013.

2-سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون ذكر عدد ولا سنة الطبع.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

ا-رسائل الدكتوراه:

1- بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه الدولة في القانون، برج باجي مختار، عنابة، 2008.

ب- رسائل ماجيستر:

1- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي والأردني"، رسالة ماجيستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

ج- مذكرات الماستر:

1-أمينة النوي، سلطة الإدارة في الانهاء التأديبي لخدمة الموظف، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2013.

2-خلود كلاش، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر بسكرة،2015.

3-محمد علي بلحاج، عدنان خان، فكرة التعويض في القانون الإداري، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية،2015.

4-محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2015.

5- بلطرش فايزة ومليكة سليمة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي بالنسبة للموظف، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، جامعة الدكتور يحي فارس، كلية الحقوق، المدية،2015.

د- مذكرات ليسانس:

1- عائشة بلخلفة وسامية بابا علي، سياسة التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق، المركز الجامعي بالمدية، 2004.

2-العالية خافي، زهرة بركان، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية،2012.

ثالثا: النصوص القانونية

ا- القوانين:

1- القانون 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل ج.ر العدد 32 الصادرة في 8 اوت 1978.

2-القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 افريل 2008.

ب-الأوامر:

1- الامر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

2- الامر 66-156 المؤرخ في 8 جويلية 1966 المتضمن قانون العقوبات ج.ر العدد 49 الصادرة في 11 جويلية 1966 المعدل والمتمم.

3- الامر 82-04 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات ج.ر العدد 7 الصادرة في 16 فيفري 1982.

4-الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

ج- المراسيم:

1-المرسوم 68-204 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن تجديد الاحكام الخصوصية المشتركة المطبقة على الموظفين الدبلوماسيين والقنصليين، الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 31 ماي 1968.

2 -المرسوم 68-216 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن تحديد الاحكام المشتركة الخاصة المطبقة على موظفي الامن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 31 ماي 1968.

3-المرسوم 68-225 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن تحديد الاحكام المشتركة الخاصة المطبقة على موظفي الحماية المدنية، الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 31 ماي 1968.

4-المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الخاص بتحديد صلاحيات وتشكيل اللجان متساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية العدد 3 الصادرة في 17 جانفي 1984.

5-المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

د-القرارات والمناشير:

1-القرار رقم 432 الصادر عن مجلس الدولة في 31 جانفي 2000.

2-القرار رقم 9889 الصادر عن مجلس الدولة في 30 أفريل 2002.

3-القرار رقم 010005 الصادر عن مجلس الدولة المؤرخ في 20 جانفي 2004.

4-المنشور 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفيات اعذار الموظفين الذين أهملوا المنصب الوظيفي الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

5-المنشور 99-67 المؤرخ في 9 فيفري 1999 المتعلق بإنشاء وتحديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

المواقع الإلكترونية:

1- haiahem.ahlemontada.net .

2-www.ejabet.com .

3- منديات الموظف العمومي الجزائري، قصم الموظفين، http://wwwmowadaf.dz.com

الفـــــهــرس

الفهرس

العنوان	الصفحة
مقدمة	01
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف	06
المبحث الأول: مفهوم العزل	08
المطلب الأول: تعريف العزل	08
الفرع الأول: تعريف العزل لغة	08
الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للعزل	09
الفرع الثالث: تمييز العزل عن التسريح	10
المطلب الثاني: الأساس القانوني لعزل الموظف وطبيعته	12
الفرع الأول: الأساس القانوني لعزل الموظف	12
الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعزل الموظف	17
المبحث الثاني: حالات عزل الموظف في التشريعات المقارنة وتدابيره في التشريع الجزائري	20
المطلب الأول: حالات عزل الموظف في التشريعات المقارنة	20
الفرع الأول: حالات عزل الموظف في التشريع الأردني	21
الفرع الثاني: حالات عزل الموظف في التشريع الكويتي	22
المطلب الثاني: تدابير عزل الموظف في التشريع الجزائري	22
الفرع الأول: إعذار الموظف	23
الفرع الثاني: توقيف الموظف فورا	23
خلاصة الفصل الأول	25
الفصل الثاني: الاثار القانونية المترتبة عن عزل الموظف	26
المبحث الأول: الاثار القانونية المترتبة عن عزل الموظف بالنسبة للعلاقة الوظيفية	28
المطلب الأول: انهاء العلاقة الوظيفية	28
الفرع الأول: إنهاء العلاقة الوظيفية مع إلغاء الحقوق في المعاش	29
الفرع الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية دون إلغاء الحقوق في المعاش	29

الفرع الثالث: عدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية	30
المطلب الثاني: الضمانات القانونية لصدور قرار عزل الموظف	31
الفرع الأول: قاعدة توازي الأشكال	31
الفرع الثاني: تسبيب القرار الاداري	32
المبحث الثاني: الاثار المترتبة عن مخاصمة قرار عزل الموظف	34
المطلب الأول: عدم إمكانية اللجوء الى لجان الطعن	35
الفرع الأول: تعريف وتشكيلة لجنة الطعن	35
الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن	36
المطلب الثاني: حق الطعن القضائي	37
الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار العزل	37
الفرع الثاني: دعوى التعويض	43
خلاصة الفصل الثاني	47
الخاتمة	48