

قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية

The Decision to Dismiss the Employee in the Public Service



الدكتور/ بلال بلغالم^{2,1}

¹ جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، (الجزائر)

² المؤلف المراسل: bilalb1986@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2019/05/14 تاريخ القبول للنشر: 2019/06/09 تاريخ النشر: 2019/09/28



ملخص:

حاول المشرع الجزائري وضع نظام قانوني ينظم المسار المهني للموظف من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006، والنصوص الأساسية الخاصة. وذلك بتحديد الحقوق التي يتمتع بها على غرار الحق في الراتب والترقية والعطل...إلخ، وفي المقابل تحديد مجموعة من الواجبات التي يجب التحلي بها على غرار واجب أداء الوظيفة بكل أمانة، وبدون تحيز، واحترام سلطة الدولة، والتحلي بسلوك لائق ومحترم...إلخ. كما ألزم السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين احترام الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء تعرضه للعقوبات التأديبية، أو بمناسبة تخليه عن الوظيفة. وعليه يكون قرار العزل بسبب خطأ تأديبي أو إهمال المنصب مشروعا، إذا احترمت السلطة الادارية التي لها صلاحيات التعيين الاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون والتنظيم الساري المفعول، نظرا للأثار القانونية التي يترتبها. وفي حالة مخالفة تلك الاجراءات يصبح عديم الأثر وغير مشروع، ويكون محل الإلغاء من طرف القاضي الإداري. الكلمات المفتاحية: قرار العزل؛ الوظيفة العمومية؛ الموظف؛ التظلم الإداري؛ مبدأ المشروعية؛ اللجنة المتساوية الأعضاء؛ الأخطاء المهنية؛ العقوبات التأديبية.

Abstract:

The Algerian legislator tried to develop a legal system that governs the employee's career through the public service act of 2006 and the special basic texts. By identifying the rights of the civil servant as the right to salary, promotion, holidays and rest, etc, and defining a set of duties that must be respected such as the performance of the job faithfully, impartially, respect of the authorities and a decent and good behavior, etc.

Also, the legislator obliged the administrative authority responsible of recruitment to respect the legal guarantees granted to the employee during disciplinary sanctions or resignation.

Consequently, The dismissal decision due to the employee's fault or negligence, is valid if the administrative authority respects the proper procedures provided by laws and the regulations currently in force. Otherwise, this decision becomes null and void because of the violation of procedures and it will be subject to cancelation by the administrative judge.

Keywords: dismissal decision; public service, employee, administrative grievance, principle of legality, disciplinary committee, professional misconducts, disciplinary sanctions.

مقدمة:

يعتبر القانون الإداري فرعاً من فروع القانون العام الداخلي، الذي يتضمن مجموعة القواعد القانونية غير المدونة، المرتبطة بالإدارة العمومية المالكة لامتيازات السلطة العامة، لذا سمي "بقانون الإدارة العمومية".

والإدارة العمومية يتم تسيرها عن طريق الوسائل الآتية:

1- الوسيلة المادية (المال العام).

2- الوسيلة القانونية (القرارات والعقود الإدارية).

3- الوسيلة البشرية (الموظف العام).

وهذا الأخير (الموظف العام) حظي باهتمام بالغ الأهمية من طرف المشرع الجزائري الذي وضع له نظاماً قانونياً ينظم المسار المهني للموظف، في إطار القانون الأساسي للتوظيف العامة لسنة 2006، (1) والمرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، (2) والمرسوم التنفيذي المحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017، (3) الذي يحدد الحقوق التي يتمتع بها، والواجبات الملقاة على عاتقه لضمان مبدأ استمرارية المرفق العام، الذي هو مبدأ دستوري.

وفي المقابل يوفر له الحماية القانونية، وذلك بإلزام السلطة الإدارية باستعمال سلطتها الرئاسية والتأديبية في إطار مبدأ المشروعية.

فمثلاً يجب أن يصدر قرار عزل الموظف من طرف السلطة الإدارية وفقاً للإجراءات المحددة في هذا القانون، وفي حالة مخالفتها يعتبر قرارها غير مشروع، وعديم الأثر، ويكون محل دعوى الإلغاء من طرف القاضي الإداري.

ومنه نطرح الإشكالية التالية:

كيف عالج المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الجديد قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية:

- 1- ما هي الضمانات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري للموظف محل قرار العزل؟
- 2- متى يكون قرار عزل الموظف مشروعاً؟
- 3- ما هي الآثار القانونية المترتبة عنه؟

وقد تمّ الاعتماد على المنهج التحليلي لمعالجة هذه الاشكالات، من خلال تحليل كل النصوص القانونية التي تعالج مسألة عزل الموظف بسبب خطأ تأديبي أو إهمال المنصب في مجال الوظيفة العمومية.

ولمحاولة الاجابة على هذه الاشكالات، ارتأينا اتباع الخطة الآتية:

المبحث الأول

مشروعية قرار العزل

يعتبر قرار عزل الموظف قراراً إدارياً، بسبب احتوائه على جميع عناصر القرار الإداري، والمتمثلة على وجه الخصوص:

- عمل قانوني،
- صادرة عن سلطة إدارية،
- وله الطابع التنفيذي .

وحتى يكون قرار العزل مشروعاً لا بد على السلطة الإدارية احترام جميع أركانه، والمتمثلة في الأركان الخارجية، والأركان الداخلية.

وهذا ما سيتم التعرض له في هذا المبحث من خلال المطالبين:

المطلب الأول: قرار العزل (قرار إداري)

حاول المشرع الجزائري، وأساتذة القانون الإداري الإجابة على الاشكالية الآتية: متى نكون بصدد قرار إداري، وهل كل القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية هي قرارات إدارية. وعليه؛ سنقوم من خلال هذا المطلب بتعريف القرار الإداري في الفرع الأول، ثم تحديد عناصره في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف القرار الإداري

حاول المشرع الجزائري، وأساتذة القانون الإداري تحديد معنى القرار الإداري.

أولاً- التعريف التشريعي:

نصت المادة 161 من التعديل الدستوري لسنة 2016⁽⁴⁾ ما يلي:

"ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية."

كما نصت المادة 09 من القانون العضوي المتعلق بمجلس الدولة لسنة 1998 المعدل والمتمم⁽⁵⁾ ما يلي: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء، والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية...".

أما المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008⁽⁶⁾ نصت ما يلي:
"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية،
- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية،
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية..."

كما نصت المادة 901 من ذات القانون ما يلي "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية..."

بمقتضى المواد المذكورة أعلاه، نستنتج:

- 1- يعتبر قرارا إداريا في نظر المشرع إذا صدر عن سلطة إدارية.
- 2- عرف المشرع القرار الإداري من زاوية المعيار العضوي، أي: بالنظر إلى الجهة الإدارية التي أصدرته.

ثانياً- تعريف القرار الإداري في نظر أساتذة القانون الإداري:

عرف "أحمد محيو" القرار الإداري بأنه "عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية، وله الطابع التنفيذي"⁽⁷⁾.

كما عرف "خلوفي رشيد" القرار الإداري بأنه "العمل القانوني الصادر عن السلطة الإدارية بإرادتها المنفردة وله طابع تنفيذي"⁽⁸⁾.

أما "محمد مهنا فؤاد" عرف القرار الإداري بأنه "عمل قانوني من جانب واحد، يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة، ويحدث آثار قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم"⁽⁹⁾.

ولقد لقي هذا التعريف تأييدا واسعا من أساتذة القانون الإداري على غرار "عمار عوابدي" و"ناصر لباد" و"عمار بوضياف" بسبب احتوائه على جميع عناصر القرار الإداري⁽¹⁰⁾.

وعليه يتم تعريف القرار الإداري من منظور المشرع وأساتذة القانون الإداري بأنه:

"هو عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية بإرادتها المنفردة، من أجل صيرورة المرفق العام أو تحقيق المصلحة العامة أو المحافظة على النظام العام، قصد إحداث تغيير في النظام القانوني لمراكز الأشخاص، وله الطابع التنفيذي".

الفرع الثاني: عناصر القرار الإداري

بمقتضى تلك التعاريف المقدمة من طرف المشرع وأساتذة القانون الإداري، والمذكورة أعلاه

نستنتج عناصر القرار الإداري:

1- قرار إداري هو عمل قانوني،

2- قرار إداري صادر عن سلطة إدارية،

3- يتمتع القرار الإداري بالطابع التنفيذي.

ومنه يعتبر قرار العزل في مجال الوظيفة العامة قرارا إداريا لأنه:

1- قرار العزل صادر عن سلطة إدارية:

نصت المادة 184 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 ما يلي:

"إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها

صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب...".

كما تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال

المنصب لسنة 2017 ما يلي: "إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من

الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا بقرار مععل...".

وتنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات

والإدارات العمومية لسنة 2017 ما يلي:

"تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا

للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

ومنه يصدر قرار العزل من شخص متمتع بصفة التمثيل القانوني، ومالك للسلطة الإدارية، فمثلا

يكون قرار عزل موظف في البلدية من طرف "رئيس المجلس الشعبي البلدي" وليس من طرف "الأمين العام

للبلدية"، بمقتضى المادة 78 من قانون البلدية لسنة 2011⁽¹¹⁾ والتي تنص:

"يمثل رئيس المجلس الشعبي البلدي البلدية في كل أعمال الحياة المدنية والإدارية وفق الشروط والأشكال

المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

وتنص المادة 82 ما يلي: "...التقاضي باسم البلدية ولحسابها..."

ويكون قرار عزل موظف في الولاية أو الدائرة من طرف "الوالي" وليس من طرف "رئيس المجلس

الشعبي الولائي" أو "رئيس الدائرة" بمقتضى المادة 105 من قانون الولاية لسنة 2012⁽¹²⁾ والتي تنص:

"يمثل الوالي الولاية في جميع أعمال الحياة المدنية والإدارية حسب الأشكال والشروط المنصوص

عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها."

وتنص المادة 106 من هذا القانون ما يلي: "يمثل الوالي الولاية أمام القضاء".

ويكون قرار عزل أستاذ جامعي من طرف "مدير الجامعة" وليس من طرف "عميد الكلية"،

بمقتضى المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 ما يلي:

"عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا في

الدعوى بصفة مدعي أو مدعى عليه، تمثل بواسطة الوزير المعني، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي

على التوالي، والممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة ذات الصبغة الإدارية."

2- قرار العزل ذو طابع قانوني:

يرتب قرار العزل آثارا قانونية، وتمثل:

- إلغاء مركز قانوني ويترتب عنه حرمان المعني من الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها، أو عدم التحمل الواجبات الملقاة على عاتقه.

- مركز قانوني فردي تقوم السلطة الإدارية بإصدار قرار إداري فردي، والذي يخاطب الشخص بذاته، لا بصفاته، ويدخل حيز النفاذ من تاريخ التبليغ.

3- قرار العزل له الطابع التنفيذي:

يتم تنفيذ قرار العزل بصفة تلقائية من طرف المعني بمجرد دخوله حيز النفاذ، لاقتراجه بقريئة المشروعية والسلامة، استنادا إلى امتياز الأسبقية، لأنه صدر في إطار القانون ما لم يقض القاضي الإداري خلاف ذلك.

ويعتبر الطابع التنفيذي من مظاهر امتيازات السلطة العامة، مما يعطي للسلطة الإدارية امتياز غير المألوف في القانون العام.

وبالتالي تعتبر القرارات الإدارية سندات تنفيذية بحكم القانون بمقتضى المادة 601 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008.

وعليه منذ صدور قرار العزل يفقد الموظف جميع حقوقه المالية، أي: لا يتقاضى راتبه الشهري.

المطلب الثاني: أركان قرار العزل

يجب على السلطة الادارية التي لها صلاحيات التعيين، احترام أركان القرار الإداري قبل اصداره، وتمثل هذه الأركان في الأركان الخارجية، والأركان الداخلية؛

فالأركان الخارجية تتجسد في ركن الاختصاص، والشكل، والاجراءات.

أما الأركان الداخلية تتجلى في ركن السبب، وركن المحل، وأخيرا ركن الغاية.

وهذا ما سيتم التعرض له في هذا المطلب من خلال الفرعين:

الفرع الأول: الأركان الخارجية

تمثل الأركان الخارجية في:

الركن الأول: الاختصاص

مصادر عنصر الاختصاص محدد في الدستور والقوانين والتنظيمات تطبيقا لمبدأ التسلسل الهرمي للقاعدة القانونية، فمثلا حدد الدستور صلاحيات رئيس الجمهورية والوزير الأول، وقانون الولاية لسنة 2012 حدد صلاحيات الوالي، وقانون البلدية لسنة 2011 حدد صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي، والمرسوم التنفيذي المنشئ للجامعة يحدد صلاحيات مديرها.

ومنه يكون قرار عزل موظف أو أستاذ في الجامعة من طرف مدير الجامعة، ولا يكون من طرف نائبه أو عميد الكلية.

ولا يجوز لمدير الجامعة أن يفوض هذه الصلاحية إلى هؤلاء باعتبارها من الاختصاصات الجوهرية.

وفي حالة المخالفة يعتبر قرار العزل غير مشروع، لعب الاختصاص الشخصي والموضوعي. ويترتب عن الاختصاص مجموعة من الآثار:
- يتعلق عنصر الاختصاص بالنظام العام، وعليه يجوز إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه.

- تتمتع السلطة الإدارية في عنصر الاختصاص بالسلطة المقيدة.
- لا يجوز للإدارة التحلل من قواعد الاختصاص ولو في حالات الضرورة أو الاستعجال.
- يتمتع القاضي الإداري برقابة المشروعية في عنصر الاختصاص، وليس برقابة الملائمة.

الركن الثاني: الشكل

يحدد القانون والاجتهاد القضائي الأشكال الجوهرية في إعداد قرار إداري منها:
أولاً- التسبيب:

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ما يلي:

"العزل بسبب إهمال دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار...".

وتنص المادة 11 من نفس المرسوم ما يلي:

"إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلل...".

فالتسبيب يعطي ضماناً قوية للموظف، وفي المقابل يسهل من مهمة القاضي بمناسبة النظر في قرار العزل⁽¹³⁾.

وجدير بالذكر لا يشترط التسبيب في قرار عزل الموظف المترص، طبقاً للمادة 29 من المرسوم

التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والادارات العمومية لسنة 2017.

ثانياً- قرار العزل مكتوب باللغة العربية:

تنص المادة 04 من نفس المرسوم ما يلي:

"يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري".

وهذا المعنى ضرورة افرغ قرار العزل في وثيقة محررة باللغة العربية. باعتبارها لغة وطنية،

ورسمية للدولة. وهذا ما نصت عليه المادة 3 من التعديل الدستوري لسنة 2016 بقولها:

"اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية.

تظل العربية اللغة الرسمية للدولة.

يحدث لدى رئيس الجمهورية مجلس أعلى للغة العربية.

يكلف المجلس الأعلى للغة العربية على الخصوص بالعمل على ازدهار اللغة العربية وتعميم استعمالها في الميادين العلمية والتكنولوجية والتشجيع على الترجمة إليها لهذه الغاية".
ونص القانون رقم 91-05 كذلك على ضرورة تعميم اللغة العربية عبر كامل الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري⁽¹⁴⁾.

وتدعيما لهذه الفكرة يلاحظ أنه كل العرائض المقدمة أمام القضاء تكون تحت طائلة البطلان إذا كانت غير محررة باللغة العربية، طبقا لأحكام المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص:

"يجب أن تتم الإجراءات والعقود القضائية من عرائض ومذكرات باللغة العربية، تحت طائلة عدم القبول.

يجب أن تقدم الوثائق والمستندات باللغة العربية أو مصحوبة بترجمة رسمية إلى هذه اللغة، تحت طائلة عدم القبول.

تتم المناقشات والمرافعات باللغة العربية.

تصدر الأحكام القضائية باللغة العربية، تحت طائلة البطلان المثار تلقائيا من القاضي...."

ثالثاً- احترام قرار العزل قواعد التبليغ:

يعتبر التبليغ شكلا من الأشكال الجوهرية. حيث أكدت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها:
"يبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام".

وكذلك أحكام المادة 07 من هذا المرسوم والتي تنص:

"تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق ظرف البريد أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ".

والمادة 12 من نفس المرسوم والتي تنص:

"يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكفاءات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري".

ومنه يكون تبليغ قرار العزل عبر الطرق التالية:

- الطريقة الأولى: يتم التبليغ عن طريق الرسالة العادية.

- الطريقة الثانية: يتم التبليغ عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.

- الثالثة: الطريقة: يتم التبليغ عن طريق المحضر القضائي.

وتبعاً لذلك لا يعتد بالتبليغ الحاصل عن طريق الوسائل التكنولوجية على وجه الخصوص البريد الإلكتروني أو التواصل الاجتماعي أو عن طريق فاكس.

ومنه نلاحظ أنه في حالة تخلف "التبليغ" تبقى آجال الطعن أمام السلطة الإدارية أو أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة مفتوحا. وهذا ما نصت عليه المادة 831 من قانون الاجراءات المدنية والادارية لسنة 2008 ما يلي:

"لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أُشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه."

رابعاً- احترام قرار العزل قاعدة توازي الأشكال:

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

وهذا المعنى تم إصدار قرار تعيين موظف بمقتضى مقرر إدارية من مدير الجامعة، فيتم عزله بمقتضى مقرر إدارية من مدير الجامعة، وليس بقرار وزاري أو قرار من عميد الكلية.

يترب عن مخالفة الأشكال الجوهرية في قرار العزل ما يلي:

1- قرار العزل غير مشروع.

2- تتمتع الإدارة العمومية بالسلطة المقيدة في إعداد قرار العزل.

3- يلغي القاضي الإداري قرار العزل في حالة الطعن فيه، ويتمتع القاضي الإداري برقابة مشروعية.

الركن الثالث: الإجراءات

يجب على الإدارة العمومية احترام الإجراءات التي نص عليها المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 من خلال المواد 11 و12 و13 منه. وكذا أحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية لسنة 2017.

فمن خلال المواد المشار إليها أعلاه، يتمثل ركن الاجراءات في قرار العزل في:

1- اتخاذ الإجراء السابق (الاعذار):

تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي المحدد لكفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ما يلي:

"العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية."

وتنص المادة 05 من نفس المرسوم ما يلي:

"إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 05 أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعذار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعذارا ثانيا."

وتنص المادة 07 من هذا المرسوم ما يلي:

- "يعتبر الإعذار قانونياً:

- 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،...".

كما تنص أيضاً على الاعذار المادة 29 المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترين

في المؤسسات والادارات العمومية لسنة 2017 بقولها:

"إذا تغيب المترين مدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر

السلطة المخولة بصلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين (2)."

وهنا يتميز الإعذار بخصائص:

1- يعتبر قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بدون إعذار غير مشروع، وعديم الأثر، بحيث

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة

2017 ما يلي:

"يعد باطلاً وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم".

2- يعتبر الإعذار عملاً تهديدياً، وليس قراراً إدارياً لافتقاده لعنصر الطابع التنفيذي، ومنه لا يخضع

إلى رقابة القاضي الإداري عليه.

وجدير بالملاحظة، لا يمكن إحالة الموظف الذي يكون في وضعية إهمال المنصب على اللجنة

المتساوية الأعضاء. على خلاف الموظف الذي يكون محل عقوبة التسريح لسبب خطأ تأديبي على ضرورة

اخضاعه إلى اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ هذه العقوبة. وهذا ما نصت عليه المادة 165 من

القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 ما يلي:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار

مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، والتي يجب

أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها".

الفرع الثاني: الأركان الداخلية

وتتمثل في:

الركن الأول: السبب

تتخذ السلطة الادارية قرار عزل الموظف، في حالة إذا كان في وضعية إهمال المنصب من خلال

تغيبه عن الخدمة لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون عذر مقبول.

حيث نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال

المنصب لسنة 2017 ما يلي:

"يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول."

كما نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والادارات العمومية لسنة 2017 بقولها:

"إذا تغيب المترص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول."

وحتى تصدر السلطة الادارية قرار عزل الموظف لابد من توافر شرطين:

الشرط الأول: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون انقطاع.

الشرط الثاني: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة دون مبرر مقبول. وقامت المادة 2 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بشرح عبارة "عذر مقبول" بقولها:

"يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية،

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله".

جدير بالملاحظة يختلف قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، عن عقوبة تسريح الموظف لخطأ تأديبي من حيث السبب، من خلال أن قرار عزل الموظف بسبب الغياب لمدة خمسة عشر (15) متتالية دون عذر مقبول كما اسلفنا سابقا.

في المقابل تكون عقوبة تسريح الموظف بمناسبة ارتكابه خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة. حيث

نصت المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 ما يلي:

"تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

1- الدرجة الأولى....

2- الدرجة الثانية....

3- الدرجة الثالثة....

4- الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح."

الركن الثاني: المحل

يترتب عن قرار عزل الموظف من منصبه أثر قانوني متمثل في إلغاء المركز القانوني أي "إلغاء صفة

الموظف".

ومنه حرمان المعني من الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها، أو عدم التحمل الواجبات الملقاة على عاتقه.

ثالثاً- ركن الغاية:

يفرض المشرع من السلطة الإدارية بمناسبة اتخاذ قرار العزل تحقيق إما المصلحة العامة أو ضمان استمرارية المرفق العام.

وهذا لابتعادها عن "تعسف استعمال السلطة".

فقرار التعيين هو ضمان استمرارية المرافق العامة.

وقرار عزل الموظف من منصبه هو المحافظة على المصلحة العامة أو نزاهة ومصداقية السلطة

الإدارية أو المحافظة على مبدأ استمرارية المرفق العام.

ومنه يتميز ركن الغاية بخصائص:

1- يتمتع القاضي الإداري برقابة ملائمة لإثبات قرار عزل الموظف معيب بعيب الغاية.

2- يجب على القاضي الإداري التأكد أن قرار العزل خالٍ من عيب الاختصاص أو الشكل أو المحل

أو الإجراءات أو السبب، لأن عيب الغاية هو عيب احتياطي.

3- يفترض في القرار الإداري أنه جاء لتحقيق المصلحة العامة أو المحافظة على النظام العام أو

ضمان استمرارية المرفق العام، ومن يدعي خلاف ذلك عليه تقديم أدلة وحجج كافية ومبررة ومقنعة،

تقنع القاضي أن القرار المطعون فيه يهدف إلى تحقيق المصلحة الخاصة أو يخالف قاعدة تخصيص

الأهداف أو ينحرف في استعمال الإجراءات.

المبحث الثاني

آثار قرار العزل

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017،

والمرسوم التنفيذي المحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017،

على مجموعة من الآثار القانونية التي يرتبها قرار العزل بسبب إهمال المنصب.

وقد تتعلق هذه الآثار في مجال التسوية الودية والقضائية (المطلب الأول)، وقد تتعلق بالجانب

المالي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار المرتبطة بالتسوية الودية والقضائية

سنحاول من خلال هذا المطلب معرفة الآثار القانونية التي يرتبها قرار العزل في مجال التسوية

الودية في الفرع الأول، ومعرفة الآثار القانونية التي يرتبها في مجال التسوية القضائية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الآثار القانونية المرتبطة بالتسوية الودية (التظلم)

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 على

هذه الآثار، وتتمثل في:

أولاً- طبيعة التظلم:

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 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها:

"ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبًا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته".

وهذا المعنى سائر هذا المرسوم القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جوازيًا، وليس وجوبيًا. بمقتضى المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 بقولها:

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه."

ثانياً- مجال التظلم:

يكون تظلم ولائياً وليس تظلماً رئاسياً، بحيث يجب على المعني أن يقدم تظلمه لدى السلطة التي أصدرت قرار العزل (هذا معنى التظلم الولائي)، وليس لدى السلطة الإدارية التي تعلوها (هذا معنى التظلم الرئاسي)، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي المحدد لكفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها:

"...بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته...".

ونفس الأمر بالنسبة للقواعد العامة التي تكرر "التظلم الولائي"، وليس "التظلم الرئاسي" طبقاً للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 بقولها:

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه."

ثالثاً- آجال التظلم:

تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها:

"ينبغي أن يتضمن قرار تبليغ قرار العزل وجوبًا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداءً من تاريخ تبليغه."

وهذا يعني أن المخاطب بقرار العزل له أجل شهرين من تاريخ تبليغه تقديم تظلمه لدى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.

مع مراعاة أحكام المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 في بداية احتساب أجل شهرين، حيث تنص ما يلي:

"نحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل.

يعتد أيام عطلة بمفهوم هذا القانون، أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بها العمل.

إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي." و جدير بالملاحظة أن المادة 13 من المرسوم المذكور أعلاه، تشكل استثناء على أحكام المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 التي تجعل من آجال التظلم أربعة (04) أشهر، وليس أجل شهرين (02).

وهذا المعنى يتم العمل بأحكام المادة 13 تطبيقاً للقاعدة: "الخاص يقيد العام".

الفرع الثاني: الآثار القانونية المرتبطة بالتسوية القضائية

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ، وقانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 على هذه الآثار، وتتمثل في:

أولاً- في مجال الطعن القضائي:

تكون المحكمة الإدارية هي المختصة في قرار عزل الموظف، إذا كان صادراً عن الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، بمقتضى المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008، وقانون المحاكم الإدارية لسنة 1998.

ويكون مجلس الدولة هو المختص في قرار عزل الموظف من المنصب، إذا كان صادراً عن السلطات الإدارية المركزية، بمقتضى المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008، وقانون مجلس الدولة لسنة 1998 المعدل والمتمم.

وهذا المعنى كل القرارات الإدارية اللامركزية تكون من اختصاص المحاكم الإدارية، وتكون القرارات الإدارية المركزية من اختصاص مجلس الدولة.

ثانياً- نوع الدعوى القضائية:

ترفع دعوى الإلغاء ضد قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، بمقتضى المادتين 801، 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008. وتجدر الإشارة إلى أنه:

- 1- لا يمكن تصور رفع دعوى التفسير بشأن قرار العزل، لأن هذا القرار لا يكتنفه الغموض أو التأويل، بل يعتبر قراراً واضحاً في مضمونه، والمتمثل في إلغاء المركز القانوني للموظف.
- 2- يمكن رفع دعوى القضاء الكامل للمطالبة بالتعويض عن العزل التعسفي.

ثالثاً- آجال الطعن القضائي:

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 عن آجال التظلم فقط. دون النص عن الأجل الممنوح للسلطة الإدارية للرد على التظلم المقدم من طرف المعني، وعن أجل رفع الدعوى القضائية. مما يفتح المجال إلى تطبيق الفقرة الثانية والثالثة والرابعة من المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص:

"يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه.

وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض".

المطلب الثاني: الآثار المتعلقة بالجانب المالي

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ، على الآثار المالية الناجمة عن هذا القرار، والتي تنقسم إلى:

1- قبل صدور قرار العزل.

2- بعد صدور قرار العزل.

الفرع الأول: الآثار المالية قبل صدور قرار العزل وتتمثل في:

- يخصم من الراتب المعني بقدر الأيام التي تغيب فيها إذا قدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 09 من هذا المرسوم.

- إذا التحق المعني بمنصبه ولم يقدم مبررا مقبولا للسلطة الإدارية، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها، وتسقط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 09 من هذا المرسوم.

- إذا لم يلتحق المعني إلى منصبه رغم صحة تبليغ الإعدارين، فإنه يفقد حقه في الراتب بمقتضى المادة 10 من هذا المرسوم.

- يبقى منصب المعني شاغلا خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل، بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 13 من هذا المرسوم، والتي تنص:

"لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة".

الفرع الثاني: الآثار المالية بعد صدور قرار العزل وتتمثل في:

- يمكن شغل منصب الموظف المعزول بعد فوات أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل، بمقتضى المادة 13 من هذا المرسوم.

- يفقد الموظف المعزول حق الراتب.

- قيام السلطة الإدارية ب:

1- إبطال قرار العزل خلال أجل شهرين من تاريخ تبليغه، إذا قدم المعني مبرراً مقبولاً واقتنعت

السلطة الإدارية به، مع أخذ رأي لجنة المتساوية الأعضاء، وفي هذه الحالة يترتب عنها:

- يعاد إدماج المعني إلى منصبه.

- لا يسري ابطال بأثر رجعي، بمقتضى الفقرة الأولى والثانية من المادة 14 من هذا المرسوم والتي

تنص:

"إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة

بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيات الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي

اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما.

وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي."

2- سحب قرار العزل خلال أجل شهرين من تاريخ تبليغه، إذا رأت السلطة الإدارية أنه صدر

مخالفاً لأحكام هذا المرسوم، وفي هذه الحالة يترتب عنها:

- يعاد إدماج المعني إلى منصبه.

- يسري السحب بأثر رجعي.

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

بمقتضى المادة 185 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006.

وجدير بالملاحظة تطبق نفس الأحكام والآثار على الموظف المتربص المعزول بسبب خطأ تأديبي أو

إهمال المنصب، المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006، والمرسوم التنفيذي

الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017.

ومع وجود بعض آثار أخرى منصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام

المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، بحكم مركزه القانوني⁽¹⁵⁾، وتمثل:

- ضرورة تمديد فترة التربص بمدة التوقيف بمقتضى الفقرة الثانية المادة 28 من هذا المرسوم.

- يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها بمقتضى الفقرة الأولى المادة 25 من هذا

المرسوم.

- يجب على المتربص المستفيد من دورة تكوين، أن يسدد جميع مصاريف التكوين في حالة عزله

بسبب إهمال المنصب أو خطأ تأديبي بمقتضى الفقرة الثانية المادة 30 من هذا المرسوم.

- يسرح الموظف المعزول دون إشعار سابق أو تعويض بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 25 من هذا

المرسوم.

- لا يمكن للموظف المتربص المعزول أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية في مدة 03

سنوات بمقتضى المادة 30 من نفس المرسوم.

وفي الأخير لاحظنا أن قرار عزل الموظف يختلف عن قرار تسريح الموظف من عدة جوانب وهي:
أولاً- من حيث التسمية:

يتعرض الموظف المتغيب عن الوظيفة لمدة خمسة عشر (15) متتالية، إلى "قرار العزل". في المقابل يتعرض الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، إلى "عقوبة التسريح".

ثانياً- من حيث الأسباب:

يكون قرار عزل الموظف بسبب "إهمال المنصب" لمدة خمسة عشر يوماً (15) متتالية. في المقابل يكون قرار تسريح الموظف "بسبب خطأ مهني من الدرجة الرابعة".

ثالثاً- من حيث الاجراءات:

يجب على السلطة الإدارية قبل اصدار قرار تسريح الموظف احترام الاجراءات التالية:

1- الإجراء الاستشاري: ضرورة إحالة الموظف على "اللجنة المتساوية الأعضاء".

2- حقوق الدفاع:

نصت على هذه الحقوق المادة 169 من التعديل الدستوري لسنة 2016 بقولها:

"الحق في الدفاع معترف به".

ومنه لاحظنا أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 حاول تكريس حقوق الدفاع في

قرار تسريح الموظف في العديد من مواده.

بحيث تنص المادة 165 من هذا القانون ما يلي

"تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".

وتنص المادة 167 ما يلي:

"يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل

ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

وتنص المادة 168 ما يلي:

"يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء

المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه".

وتنص المادة 169 ما يلي:

"يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً".

وتتمثل حقوق الدفاع من هذه المواد فيما يلي:

1- طلب توضيحات كتابية من طرف المعني.

2- يطلع المعني على ملفه والأخطاء التأديبية المنسوبة إليه.

3- اختيار محام يمثله في حالة الغياب المبرر.

4- تقديم المعني ملاحظات كتابية أو شفوية واستحضر الشهود.

أما فيما يخص قرار عزل الموظف فإنه يجب على السلطة الإدارية ضرورة توجيه اعدارين، وفي هذه الحالة نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ما يلي:

"إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإصدار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه له الإدارة إعدارا ثانياً."
رابعاً- من حيث الآثار:

1- من حيث أجال الطعن:

يمكن للموظف محل قرار العزل تقديم تظلمه لدى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغه. وفي المقابل يمكن للموظف محل عقوبة التسريح تقديم تظلمه لدى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال أجل أربعة أشهر (04) من تاريخ تبليغه.

2- من حيث الآثار المالية:

نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 على مجموعة من الآثار المالية، تختلف تماماً عن الآثار المالية التي يرتبها قرار العزل والمشار إليها أعلاه، وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:
- يفقد الموظف نصف راتبه الرئيسي والمنح العائلية، إذا كان موقوفاً بسبب عقوبة من الدرجة الرابعة بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 173 من هذا القانون.

- يفقد الموظف نصف راتبه الرئيسي فقط، دون المنح ذات الطابع العائلي خلال مدة 06 أشهر من تاريخ توقيفه، إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه على غرار الحبس المؤقت بمقتضى الفقرة الأولى والثانية من المادة 174 من هذا القانون.

خامساً- من حيث إبطال القرار من طرف السلطة الإدارية:

إذا اقتنعت السلطة الإدارية أن قرار العزل غير مشروع، أي جاء مخالفاً لأحكام المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، ففي هذه الحالة تقوم بإبطاله لكن "بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء".

ويعتبر هذا الإجراء جديد بحيث قد يعتبر ضماناً بالنسبة للموظفين. لكن يبقى إشكال مطروح: لماذا يتخذ قرار عزل الموظف دون أخذ رأي أو استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء. وفي وقت نفسه لا يتخذ قرار الإبطال إلا بعد أخذ رأي تلك اللجنة.

وفي المقابل إذا اقتنعت السلطة الإدارية أن قرار تسريح الموظف غير مشروع، أي جاء مخالفاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006. ففي هذه الحالة تقوم بإبطاله "دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء".

الخاتمة:

نظم المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، والمرسوم التنفيذي المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017 بدقة الإجراءات الواجب إتباعها لإصدار قرار العزل، واحترام جميع أركانه، مع تحديد الآثار المترتبة عنه سواء تعلق الأمر بالطعن الإداري، أو الطعن القضائي، أو تعلق الأمر بالجانب المالي. حتى لا تتعسف الإدارة في استعمال سلطتها، وضمان مبدأ المشروعية، وتوفير الضمانات القانونية للموظف.

ومنه يعتبر قرار العزل باطلاً وعديم الأثر، إذا تم بصفة مخالفة لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 أو المرسوم التنفيذي لسنة 2017 السالف الذكر، ويكون عرضة للإلغاء من طرف القاضي الإداري، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بأثر مالي رجعي.

إلا أنه يبقى القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006، والمرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 يعتريه بعض النقائص والعيوب، مما دفعنا إلى تقديم بعض التوصيات من أجل توفير "ضمانات قانونية أكثر للموظف محل قرار العزل بسبب إهمال المنصب، وتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

1- إعطاء استقلالية كاملة للجنة المتساوية الأعضاء بمناسبة النظر في ملف الموظف محل قرار العزل.

2- تحديد بدقة بداية سريان مدة 15 يوماً بالنسبة للموظف المتغيب عن الوظيفة.

3- وضع آليات قانونية في حالة رفض الإدارة تنفيذ الحكم القضائي المتضمن إعادة إدماج الموظف، وتعويضه.

4- إعادة النظر في الآثار المالية التي يرتها قرار العزل، ولاسيما عدم توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية.

5- إعادة النظر في النظام التأديبي للموظف من خلال منح ضمانات قانونية له.

6- إعطاء سلطة مقيدة بالنسبة للإدارة في مجال إصدار قرار العزل.

الهوامش:

- (1) أمر رقم 03-06، مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، مؤرخة في 16 يوليو 2008، العدد 46، ص 2.
- (2) مرسوم تنفيذي رقم 321-17، مؤرخ في 12 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، جريدة رسمية، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017، العدد 66، ص 11.
- (3) مرسوم تنفيذي رقم 322-17، مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترين في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017، عدد 66، ص 12.
- (4) قانون رقم 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية، العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016، ص 03.
- (5) قانون عضوي رقم 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية، العدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998، ص 3.
- (6) المعدل والمتمم، بموجب قانون عضوي رقم 02/18، المؤرخ في 04 مارس 2018، جريدة رسمية، العدد 15، المؤرخة في 07 مارس 2018، ص 06.
- (7) قانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية، العدد 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008، ص 02.
- (8) أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 292.
- (9) رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الدعاوى وطرق الطعن الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 54.
- (10) محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري في جمهورية مصر العربية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1973، ص 670.
- (11) عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، دراسة مدعمة بالاجتهادات القضائية للمحكمة العليا ومجلس الدولة ومحكمة التنازع، الطبعة الأولى، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 19.
- (12) وكذلك عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 357.
- (13) قانون رقم 10/11، المؤرخ في 22 يونيو 2011، المتعلق بالبلدية، جريدة رسمية، العدد 37، المؤرخة في 03 يوليو 2011، ص 04.
- (14) قانون رقم 07/12، المؤرخ في 21 فبراير 2012، المتعلق بالولاية، جريدة رسمية، العدد 12، المؤرخة في 29 فبراير 2012، ص 05.
- (15) للمزيد أنظر أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، ص 83.
- (16) قانون رقم 05-91، المؤرخ في 16 يناير 1991، يتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، جريدة رسمية، رقم 03، مؤرخة في 16 يناير 1991، ص 44، المعدل والمتمم بأمر رقم 30-96، مؤرخ في 21 ديسمبر 1996، جريدة رسمية، المؤرخة في 22 ديسمبر 1996، عدد 81، ص 5.
- (17) للمزيد أنظر جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، المركز القانوني للمترين في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322-17، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018، ص 50 وما بعدها.