

النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب
The Legal Employment Dismissal System in Case of Office Neglect

د. مقيمي ريمة*

جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، mequimi.ryma@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2020/ 09 /08 * تاريخ المراجعة: اليوم / الشهر / السنة * تاريخ القبول: اليوم / الشهر / السنة

ملخص:

يعتبر عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف العام الذي أهمل منصبه، حيث يؤدي إلى حرمانه من الضمانات التأديبية من جهة و يجرمه أيضا من التوظيف من جديد من جهة أخرى، و نظرا لذلك أحاط المشرع الجزائري عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بجملة من القواعد الموضوعية و الإجرائية، التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة احترامها قبل إصدارها لقرار العزل و تعد هذه الضوابط بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف و في حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط، يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل و عديم الأثر.

الكلمات المفتاحية:

عزل الموظف؛ إهمال المنصب؛ الإعداء؛ إنهاء العلاقة الوظيفية؛ الوظيفة العامة.

Abstract:

The public employee's dismissal because of office neglect is considered the most serious taken administrative procedure through which he is deprived of disciplinary guarantees on the one hand and of being re-employed on the other hand. In view of this, the Algerian legislator has subjected the dismissal of the employee for office neglect to a set of substantive and procedural rules the competent administrative authority has to take into account before issuing the dismissal decision. These rules are considered guarantees that are granted to the employee. If the administration violates them, the issued dismissal decision will be null void.

Keywords:

Dismissal of employee; office neglect; formal notice; termination of employment relationship; public office

د. مقيمي ريمة

مقدمة:

يلعب الموظف العام دورا بالغ الأهمية، لضمان استمرارية المرفق العام، و ذلك من خلال بذل أقصى جهد، لأداء المهام الموكلة له على أكمل وجه، و إذا ما أخل بواجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها، فإن ذلك يؤثر على حسن سير المرفق العام، و قد يؤدي إلى التوقف عن تقديم الخدمة، هذا ما دفع بالمشرع الجزائري لإقرار إجراء العزل في مواجهة الموظف الذي يخل بواجباته المهنية، لاسيما إهمال منصبه نتيجة الغيابات الغير مبررة و لمدة معينة يحددها التشريع أو التنظيم المعمول بهما.

و يعتبر العزل بسبب إهمال المنصب، أخطر إجراء إداري يمكن أن يتعرض له الموظف خلال مساره المهني، مما استدعى تنظيمه عن طريق المرسوم التنفيذي 321/17 و ذلك من خلال وضع المشرع لمجموعة من الضوابط و الضمانات، التي تكفل حماية الموظف من تعسف الإدارة العامة.

لذلك، فإن أهمية هذه الدراسة، تكمن في خطورة العزل؛ كإجراء صارم يترتب عليه قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة و كذا منعه من حق التوظيف من جديد بعد عزله من الوظيفة، هذا إلى جانب الخلط بين العزل و التسريح كصورتين من صور إنهاء الخدمة.

و تهدف هذه الدراسة إلى الإحاطة بكل ما يتعلق بهذا الإجراء الخطير الذي يؤثر بصورة مباشرة في الحياة المهنية و الشخصية للموظف العام. و هذا ما يدفعنا للتساؤل عن مفهوم العزل بسبب إهمال المنصب؟ و كيف نظم المشرع الجزائري مسألة عزل الموظف بسبب إهمال المنصب؟ و ما مدى توفيره للحماية اللازمة للموظف من تعسف الإدارة عند اتخاذها لهذا الإجراء؟

و الإجابة على هذه الإشكالية تقتضي منا إتباع المنهج التحليلي، لتحليل النصوص القانونية و الآراء الفقهية و القرارات القضائية المتعلقة بموضوع الدراسة، إلى جانب توظيف المنهج الوصفي و ذلك لتوضيح و تحديد المفاهيم و الإجراءات المتعلقة بموضوع الدراسة و التي قمنا بتقسيمها على النحو الآتي:

1. مفهوم العزل بسبب إهمال المنصب:

لما كان هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة، فإن إخلاله بواجباته الوظيفية أو خروجه عن مقتضياتها يعرضه للتأديب الوظيفي، و يعتبر العزل أخطر جزاء يمكن أن يتعرض له الموظف بسبب إخلاله بواجباته المهنية، لاسيما إهماله لمنصب عمله نتيجة الغيابات الغير مبررة و ذلك بالنظر للنتائج المترتبة عنه، سنحاول من خلال ما سيأتي؛ تسليط الضوء على مفهوم العزل و كذا مفهوم إهمال المنصب، ذلك كون العزل هو النتيجة المترتبة عن إهمال الموظف لمنصب عمله.

1.1. مفهوم العزل

للإحاطة بمفهوم العزل سنقوم بتعريفه و تحديد طبيعته القانونية، فيما إذا كان عبارة عن إجراء إداري أو أنه عقوبة تأديبية لنصل إلى تمييزه عن مصطلح مشابه له و هو التسريح.

1.1.1/ أ تعريف العزل

يعتبر عزل الموظف من أقدم المصطلحات و أكثرها استعمالا، إلا أن مدلوله يختلف من تشريع لآخر و من بلد لآخر.

العزل في اللغة:

من عزل عزلا بمعنى أبعد و نجاه، و يقال عزله من منصبه و اعتزل الشيء بعد و تنحى و العزل التنحية و عزلته نحيتَه (ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد، 1991)

التعريف التشريعي للعزل:

لم يعرف المشرع الجزائري في الأمر 03/06 العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، و تطبق هذه الملاحظة على القوانين السابقة للوظيفة العمومية، حيث لم تعرف هي الأخرى العزل، غير أن العزل في الأمر رقم 03/06 له مفهوم خاص يتمثل في فصل الموظف نهائيا و بشكل دائم من الوظيفة العمومية بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، و يكون ذلك بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين. (مراد بوطبة، 2018، صفحة 640)

التعريف الفقهي للعزل:

العزل اصطلاحا هو قطع صلة الموظف العام بالوظيفة، سواء كان ذلك بصورة إرادية أو غير إرادية. (الجمال، 1985)

و قد عرف العزل بأنه: "انتهاء العلاقة المهنية للموظف العام و وضع حد لعلاقته بالإدارة؛ التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه." (مكي عماد، 2019، صفحة 109) هذا التعريف و إن كان قد تناول الأثر المترتب على العزل و المتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية، إلا أنه أغفل تحديد الجهة المختصة بإتخاذ قرار العزل و كذا السبب الذي يؤدي إلى عزل الموظف.

و هناك من من عرفه على أنه: " فصل الموظف عند تخليه عن منصب عمله مدة معينة." (زمور كمال، 2014، صفحة 311) هذا التعريف بدوره و إن كان قد أشار إلى سبب العزل و المتمثل في تخلي الموظف عن منصب عمله لمدة معينة -على حد قوله- إلا أنه لم يشر أيضا إلى الجهة التي لها صلاحية القيام بالعزل. و عرف أيضا أنه: "إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استيعادية توقعها السلطة المختصة بالتعيين، ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب دون تمكينه من الضمانات التأديبية، مما يؤدي إلى إنها علاقته الوظيفية و فقدان صفة الموظف، التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية." (بدري مباركة، 2020، صفحة 131) و يعتبر هذا التعريف شاملا لجميع عناصر المعرف حيث حدد بدقة طبيعة العزل و سببه و كذا الآثار المترتبة عنه.

و انطلاقا من التعريفات السابقة يمكننا تقديم التعريف الآتي للعزل: "هو قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، دون اتباع الإجراءات و الضمانات التأديبية، بمقتضاه يتم فصل الموظف العام و حرمانه نهائيا من التوظيف في الوظيفة العمومية، و ذلك بسبب إهماله لمنصب عمله دون عذر مقبول لمدة يحددها القانون."

1.1.ب/ الطبيعة القانونية لعزل الموظف

أورد المشرع الجزائري العزل ضمن المواد 184 و 185 و 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (أمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، 2006)، حيث تقع المادة 184 و المادة 185 ضمن الفصل الثالث؛ المعنون بالأخطاء المهنية؛ من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي، و جاءت المادة 216 ضمن الباب العاشر المعنون بإنهاء الخدمة، و لم يدرج المشرع الجزائري العزل ضمن العقوبات التأديبية من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي في المادة 163 و تضمن التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة.

و نصت المادة 184 من الأمر 03/06 على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم."

و أضافت المادة 185 من نفس الأمر: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

من خلال نص المادتين، يتضح لنا أن العزل هو قرار إداري – بسبب احتوائه على جميع عناصر القرار الإداري، و المتمثلة في كونه؛ عمل قانوني، صادر عن سلطة إدارية، بالإرادة المنفردة و له طابع تنفيذي- تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، حيث يحق لها إصدار قرار العزل بشكل انفرادي دون استشارة أي جهة - لاسيما اللجنة المتساوية الأعضاء- غير أنه يبدو لنا أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة فيما إذا كان العزل يعتبر قرار تأديبي أو لا؟

و قد أدى هذا الفراغ – الموجود على مستوى نص المادتين أعلاه- إلى تضارب الآراء حول التكييف القانوني للعزل – إذ تكتسي هذه المسألة أهمية بالغة في تحديد مفهومه- و قد ذهب بعض الفقه إلى أن العزل – حسب نص المادتين 184 و 185- هو إجراء و عقوبة تأديبية في آن واحد و رجح تكييفه بالعقوبة خاصة و أن المشرع قد جمع بينه و بين التسريح من حيث الآثار، (بوقرة أم الخير ، دون ذكر السنة).

و في نفس السياق اتجه البعض إلى القول أن العزل جزاء تأديبي استنادا إلى أن إقصاء الموظف المعزول من التوظيف مجددا –حسب نص المادة 185- في الوظيفة العمومية هو نفس الإجراء المتخذ على الموظف المسرح تأديبيا. (بوطبة مراد، صفحة 644).

و نحن بدورنا نرجح هذا الاتجاه الذي يكيف العزل على أنه جزاء أو عقوبة تأديبية و ذلك بالنظر لتشدد المشرع حوله لاسيما من خلال إقصاء الموظف المعزول من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية. و ذهب جانب آخر من الفقه إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية و ذلك استنادا إلى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبية المحددة حصرا بموجب المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية. (وهابي بن رمضان، 2011/2010).

و قد تم وضع حد لهذا التضارب في الآراء حول مسألة التكييف القانوني للعزل بمجرد صدور المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (مرسوم تنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مؤرخة في 12 نوفمبر 2017) – لم يصدر هذا النص التنظيمي إلا في الثلاثي الأخير لسنة 2017، أي بعد أزيد من عشر سنوات على صدور الأمر 03/06 – حيث نصت المادة 03 منه: " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الاعتذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الأساسية" من خلال هذا النص يتجلى لنا، أن التنظيم كيف صراحة العزل بأنه إجراء إداري، تصدره السلطة المختصة، بغض النظر عن الضمانات التأديبية، و لعل تكييف التنظيم للعزل بأنه إجراء إداري، مرده تفادي الإجراءات الطويلة التي يمر بها الإجراء التأديبي.

و تجدر الإشارة إلى أن بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الوظائف، قد تشمل عقوبة العزل بصفقتها عقوبة تأديبية، كما هو الحال بالنسبة للقانون الأساسي للقضاة (قانون عضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06/09/2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاة، مؤرخة في 08/09/2004) حيث اعتبرت المادة 68 منه العزل من العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، و تسلط هذه العقوبة على القاضي، حسب نص المادة 63 نتيجة ارتكابه خطأ جسيم من الأخطاء المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون أو بسبب تعرضه لعقوبة جنائية أو الحبس في جنحة عمدية.

1.1.ج/ تمييز العزل عن التسريح

إن التسريح كعقوبة تأديبية؛ هو الإخراج النهائي من الخدمة و هو بذلك يشبه العزل الذي يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، و بذلك فهذان المصطلحان يتحدان و يتشابهان في الكثير من الجوانب، فكلاهما يؤدي إلى إنهاء صفة الموظف، كما أنه ينتج عنهما حرمان الموظف من التوظيف من جديد في أسلاك الوظيفة العمومية، (مكي عمام، 2019) و هو ما صعب التفريق بينهما لدرجة استعمال البعض لهما استعمالاً متقارباً.

و على الرغم من التشابه الموجود بين التسريح (التأديبي) و العزل لاسيما كونهما يؤديان إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة العامة، إلا أنهما يختلفان من عدة جوانب. (بلال بلعالم، سبتمبر 2015)

* **من حيث التسمية:** يتعرض الموظف المتغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوماً متتالية إلى "قرار العزل" و ذلك حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321 / 17 و في المقابل يتعرض الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة إلى "عقوبة التسريح" للدلالة عن حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي و ذلك يتفق مع ما جاء في قانون الوظيفة العمومية، و قد جاء في قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري: " ...ينبغي على الإدارة و هي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن و آجال رفع الطعن... " (قرار رقم 38361، صادر عن مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، 2008، غير منشور).

* **من حيث الأسباب:** يصدر قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول، أما قرار تسريح الموظف، فيكون بسبب خطأ مهني من الدرجة الرابعة.

* **من حيث الإجراءات:** يتخذ التسريح التأديبي، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء (المادة 163 فقرة 02 من الأمر 03/06) بخلاف العزل الذي يتخذ بصفة انفرادية، من طرف السلطة الإدارية المختصة بعد الاعذار (المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17)

* **من حيث آجال الطعن:** التسريح التأديبي يمكن أن يكون محل تظلم، من طرف الموظف المعني أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار (المادة 175 من الأمر 03/06) في حين يمكن التظلم ضد قرار العزل، أمام السلطة الإدارية المصدرة له، في أجل شهرين من تاريخ التبليغ. (المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17)

* **من حيث ابطال القرار من طرف السلطة الإدارية:** يمكن للسلطة الإدارية إلغاء قرار العزل، إذا ما اقتنعت بالمبرر المقدم من طرف الموظف، و لكن ذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء (المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17) و في المقابل، يمكن للسلطة الإدارية إبطال قرار تسريح الموظف - متى كان غير مشروع و مخالف لأحكام قانون الوظيفة- دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

2.1. مفهوم إهمال المنصب

لتوضيح مفهوم إهمال المنصب يتعين علينا تحديد المقصود بإهمال المنصب، و شروط تحقق وضعية إهمال المنصب و كذا حالات انتفاءها و ذلك على النحو الآتي:

2.1.أ المقصود بإهمال المنصب

حدد المشرع الجزائري المقصود بإهمال المنصب، من خلال نص المادة 02 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي 321/17 و التي جاء فيها: " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر

(15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول. " و هو ما يتماشى مع نص المادة 184 من قانون الوظيفة العامة، و عرف مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر عنه التخلي عن المنصب بأنه: "...التخلي عن المنصب هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول و ينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإجمالي للإجراء التأديبي..." (قرار رقم 001188، صادر عن الغرفة الثانية، مجلس الدولة، بتاريخ 2001/03/12، غير منشور).

من خلال هذين التعريفين يمكن أن نستشف نقطتين أساسيتين: الأولى هي أن المشرع قد أقر قرينة قانونية لا يمكن إثبات عكسها، إلا من خلال تقديم مبرر مقبول، فبمجرد الغياب لمدة 15 يوما متتالية دون تبرير مقبول يعتبر الموظف في وضعية إهمال للمنصب. و الثانية هي أنه يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم الإهمال، كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول و منها حتى تلك التي تنتج عقب انتهاء وضعيات قانونية، يكون فيها الموظف متوقفا عن الخدمة؛ كحالة الاستيداع و الانتداب و الأمومة و العطل التي تفرض التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم، في اليوم الموالي لانتهاء كل وضعية. (مكي عمام، 2019، صفحة 113)

2.1.2 ب/ شروط تحقق وضعية إهمال المنصب:

حسب نص المادتين 184 من الأمر 03/06 و 02 من المرسوم التنفيذي 321/7، فإنه يجب لاعتبار الموظف العمومي في وضعية إهمال للمنصب، توفر جملة من الشروط تتمثل في:

* أن يكون الموظف في وضعية خدمة:

جاء في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة..." و بذلك، فإنه يشترط لتحقيق وضعية إهمال المنصب، أن يكون الموظف في الخدمة أي أن يمارس مهامه فعلياً داخل الإدارة التابع لها، و القيام بالخدمة حسب نص المادة 128 من الأمر 03/06 هي وضعية الموظف، الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام شغل منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر، و بذلك، فالموظف الذي يكون في وضعية أخرى كالانتداب، الاستيداع، الخدمة الوطنية - و هي الوضعيات المنظمة بموجب المواد من 133 إلى 155 من الأمر 03/06- لا يعتبر في وضعية إهمال للمنصب، إلا بعد انتهاء المدة القانونية المقررة للوضعية أو الحالة التي كان فيها، حيث يجب عليه الرجوع إلى وضعية الخدمة، و إلا اعتبر في وضعية إهمال للمنصب.

* غياب الموظف لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متتالية:

يتعين لتحقيق وضعية إهمال للمنصب، حصول غياب لمدة لا تقل عن 15 يوماً متتالية دون انقطاع، فإذا حدث انقطاع زال السبب، كما يجب أن يكون الغياب بإرادة الموظف لا بتدخل من الإدارة. و يتعين على الإدارة أن تتأكد من الغياب الجسماني للموظف عن مكان عمله، ذلك أن حضور الموظف و امتناعه عن ضمان القيام بالخدمة لا يمكن اعتباره إهمالاً للمنصب، بل يخضع للنظام التأديبي المعمول به، على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له. (مقدم سعيد، 2010)

* انعدام العذر المقبول:

حتى نكون بصدد إهمال للمنصب لا بد أن يكون الغياب عن مقر العمل دون عذر مقبول، و يعتبر المبرر مقبولاً، حسب نص المادة 02 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً و يرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بالمنصب عمله.

كما قد نكون بصدد عذر مقبول إذا كان الموظف مرخص له بالتغيب من طرف الإدارة المستخدمة له. (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018)

*** قيام الإدارة بمعايينة الغياب و اعدار الموظف:**

يتعين على الإدارة معايينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري(المادة 04 من المرسوم التنفيذي 321/17) و يحرر بذلك محضر أو تقرير خلال اليوم الثاني للتغيب بدون عذر مقبول، بمعنى أن يثبت التغيب ليومين متتاليين، (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 93) يجب على الإدارة توجيه إعدارين للموظف الغائب عن منصب عمله، قبل إصدار قرار بعزله، حيث لا يمكن إثبات وضعية إهمال المنصب، ما لم يتم اعدار الموظف أصلا وفقا للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي 321/17 (المادة 05 منه)

2.1 ج/ حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب

أورد المشرع الجزائري حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب ضمن نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 و قد جاءت هذه الحالات على سبيل المثال لا الحصر و تتمثل فيما يلي:

* **الكوارث الطبيعية:** مثل الزلازل، الحرائق، و العواصف الثلجية التي تتسبب في قطع الطريق... إلخ و يتم إثباتها من قبل السلطة الإدارية المعنية و عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق الموظف بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية و ذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي. (غربي أحسن، عدد 03 سبتمبر 2018)

* **العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير:** مثاله المرض الذي يصيب الموظف بالعجز البدني و يجعله لا يستطيع المشي، أو حادث مرور جسماني يستوجب الإقامة في المستشفى، (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 93) و يثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي. (غربي أحسن، عدد 03 سبتمبر 2018، صفحة 419)

* **المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بالمنصب:** كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 93) فهذه الحالة خاصة بالمتابعات الجزائية فقط و لا تتعلق بالحكم الجزائي السالب للحرية، و تثبت من خلال تقديم الوثائق، التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا. (خالد سرباح و عبد الهادي درار، 2019)

2. إجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب:

يعتبر العزل أخطر إجراء إداري، يتعرض له الموظف العام الذي أهمل منصبه، حيث يؤدي ذلك إلى حرمانه من الضمانات التأديبية من جهة و يحرمه أيضا من التوظيف مستقبلا، من جهة ثانية. (سلطاني ليلة، 2019).

لذلك فرض المشرع الجزائري بعض الضوابط الإجرائية الضرورية، قبل توقيع قرار العزل من قبل السلطة الإدارية المختصة و هذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف المهمل لمنصب عمله، في مواجهة تعسف الإدارة، إذ في حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط، يعتبر قرار العزل الصادر عنها

باطل و عديم الأثر، مما يمنح للمعني ضمانة أخرى و هي طلب إبطال قرار العزل. (غربي أحسن، عدد 03 سبتمبر 2018، صفحة 417)

1.2. معاينة غياب الموظف و اعداره

أولى المرسوم التنفيذي رقم 321/17، أهمية بالغة لإجراء الاعذار و لكن قبل القيام بالاعذار، فرض على الإدارة المستخدمة للموظف ضرورة القيام بمعاينة غياب الموظف، و سنوضح ذلك من خلال ما يأتي:

1.2.أ/ معاينة غياب الموظف

يقصد بالمعاينة " انتقال العضو المحقق أو الأعضاء المحققين في الوقت المناسب إلى مكان عمل الموظف المتهم، من أجل الوقوف على حقيقة ما ارتكبه من مخالفات و هي إجراء من إجراءات التحقيق." (بودربالة أمحمد، 2014/2015)

و أكد المشرع الجزائري على ضرورة إجراء المعاينة، في نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 321/17 و بذلك، فغياب الموظف عن منصبه تتم معاينته من طرف الإدارة المستخدمة للموظف، سواء عن طريق رئيسه السلمي أو عن طريق الأعيان المكلفين بذلك، على أن يتم بعدها مباشرة، إخطار الجهة الإدارية المختصة بالتعيين و ذلك لاتخاذ إجراء الاعذار في حالة استمرار معاينة غياب الموظف عن منصبه، لأكثر من يومي (02) عمل متتاليين و هذا حسب ما جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي 321/17، و من بين الإجراءات الشكلية الجوهرية التي يجب على الإدارة المختصة الالتزام بها؛ هي تحرير تقرير معاينة الغياب كتابة، و يستخلص ذلك من عبارة "... بوثيقة مكتوبة..." الواردة في المادة 04، كما أن الإدارة ملزمة بإيداع تقرير المعاينة في الملف التأديبي للموظف، باعتباره أحد مكونات الملف الإداري.

1.2.ب/ اعدار الموظف

يمكن الاعذار من إعطاء فرصة للموظف، ليراجع سلوكه و يقرر إراديا الرجوع إلى منصب عمله، كما يمكن الإدارة من معرفة موقف الموظف، قبل اتخاذ قرار العزل. (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2009)

* **شروط الاعذار:** تضمن المرسوم التنفيذي 321/17 جملة من الشروط المتعلقة بالاعذار و تتعلق هذه الشروط بما يلي:

✓ **الجهة المختصة بالاعذار:** بالرجوع لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 يتضح أن السلطة المؤهلة لاتخاذ إجراء الاعذار هي السلطة التي يعود لها صلاحية التعيين و هي نفس السلطة التي يعود لها حق عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

✓ **شكل الاعذار:** يكون الاعذار في شكل رسالة مكتوبة، موجهة للموظف المتغيب من طرف الجهة التي لها سلطة التعيين، مما يعني استبعاد الاعذار الشفوي، و يجب أن يتضمن الاعذار بيان المخالفة المنسوبة للموظف، مع إعلامه بضرورة الالتحاق بمنصب عمله فوراً أو تبرير غيابه، كما يتعين الإشارة إلى العواقب التي قد يتعرض لها الموظف، في حال تعرضه لإجراء العزل و المتمثلة في فقدانه للضمانات التأديبية و كذا عدم إمكانية توظيفه من جديد (غربي أحسن، عدد 03 سبتمبر 2018، صفحة 421) و يستخلص ذلك من نص المادتين 06 و 07 من المرسوم التنفيذي 321/17.

✓ **آجال الاعذار:** لا بد من توجيه اعداريين للموظف الغائب عن منصبه، و يخضع الاعذارين لوجوب احترام مدة زمنية معينة، على النحو الآتي: (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 94)

- **الاعذار الأول:** عندما يتغيب الموظف دون عذر مقبول؛ لمدة يومين متتاليين و تعالين الإدارة ذلك، فلا بد من أن توجه له اعدار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري و هذا ما ورد في الفقرة الأولى من المادة 05 من المرسوم التنفيذي 321/17.
- **الاعذار الثاني:** لابد من توجيه اعدار ثاني للموظف المتغيب دون عذر مقبول و ذلك بعد انقضاء خمسة (05) أيام عمل، ابتداءً من تاريخ الاعذار و عدم التحاق الموظف بمنصب عمله و عدم تقديمه لمبرر لغيابه، بعد انقضاء هذه المدة و ذلك حسب الفقرة 02 من المادة 05 سابقة الذكر.

و بذلك، فإنه يجب على الإدارة احترام آجال توجيه الاعذار، كما أنه إذا حدث انقطاع في الغياب، فلا يمكن أن يكون هناك اعدارين متتاليين و إنما تبدأ الإجراءات من جديد، كما أنه إذا قدم الموظف مبرر مقبول بعد الاعذار الأول، فهنا لا يمكن للإدارة القيام باعدار ثاني، ذلك أن غياب الموظف في هذه الحالة أصبح معلوم ومبرر لدى الإدارة، مما يؤدي إلى توقيف إجراءات العزل. (غربي أحسن، عدد 03 سبتمبر 2018، صفحة 422)

✓ **تبليغ الاعذار:** يشترط في الاعذار التبليغ الصحيح، و يعتبر التبليغ صحيحاً متى تم للمعني شخصياً، إما عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأية وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما (المادة 06 من المرسوم التنفيذي 321/17) كأن يتم بواسطة المحضر القضائي، الشرطة الإدارية أو بواسطة أحد الموظفين... إلخ و حسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي 321/17 فإن الاعذار يعد قانونياً في الحالات الآتية:

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

كما تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام؛ الذين أعيدوا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة تبليغ و بالمقابل، فإنه في حالة عدم استلام المعني للاعدار و إعادة الظرف إلى الإدارة حاملاً ملاحظة؛ مثل لا يقيم في العنوان المذكور أو عنوان غير معروف أو نحو ذلك، فتعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ، و هذا ما جاء في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 321/17.

و قد قضى مجلس الدولة في أحد قراراته بأن عدم استلام الموظف المعني للاعدارين يؤدي إلى القول بأنه لا يمكن أخذها بعين الاعتبار و بالتالي فقرار العزل غير شرعي. (مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004)

* **آثار الاعذار:** يترتب على إجراء الاعذار إحدى الوضعيات التالية:

- ✓ **التحاق الموظف بمنصبه بعد الاعذارين مع تقديمه لمبرر مقبول:** في هذه الحالة، تجري الإدارة خصماً من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها (المادة 09 من المرسوم التنفيذي 321/17) غير أنه، لابد من أن لا يستمر الغياب لمدة 15 يوماً متتالية، ذلك أن الالتحاق بمنصب العمل بعد انقضائها و بالرغم من تقديم المبرر المقبول، فإن الإدارة تصدر مقرر العزل، لكون التغيب خلال تلك المدة يقطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة. (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 96)

✓ **التحاق الموظف بمنصب عمله بعد الاعذارين دون تقديم مبرر مقبول:** في هذه الحالة، تجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة و الذي يساوي عدد الأيام التي تغيب فيها، اضافة إلى ذلك توقع عليه الإدارة عقوبة تأديبية، طبقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال (المادة 09 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي) و نكون هنا بصدد خطأ مهني من الدرجة الثانية طبقا للمادة 179 فقرة 02 من الأمر 03/06 و المتمثل في الإخلال بواجب أداء الخدمة و يكون محلا للعقوبة من الدرجة الثانية (المادة 163 من الأمر 03/06) و المتمثلة في:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

✓ **عدم التحاق الموظف بمنصبه بعد الاعذارين و قبل انقضاء مدة 15 يوما:** في هذه الحالة؛ توقف الإدارة صرف راتبه و تتخذ كل التدابير التي من شأنها صون مصلحة المرفق و ضمان حسن سيره (المادة 10 من المرسوم التنفيذي).

2.2. إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب

أحاط المشرع الجزائري إصدار قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، بشروط و ضمانات تتعلق بـ:

- * **الجهة المختصة بإصدار قرار العزل:** وفقا لنص المادتين 184 من الأمر 03/06 و 03 من المرسوم التنفيذي 321/17، فإن إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، حيث يحق لها إصدار قرار العزل بشكل إنفرادي، فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة - لاسيما للجنة المتساوية الأعضاء- ذلك أن العزل ليس إجراء تأديبي.

- * **تسبب قرار العزل:** يعتبر تسبب قرار عزل الموظف من الضمانات الأساسية و الجوهرية، التي يجب على الإدارة المختصة بالالتزام بها، ذلك للدور الهام الذي يلعبه في تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن سير مرافقها بانتظام و اطراد و مصلحة الموظف في حماية مركزه القانوني.

و قد أكد المرسوم التنفيذي 321/17 في المادتين 03 و 11 منه على ضرورة تعليل قرار العزل، كما قضى مجلس الدولة في هذا الشأن بأن: "...إهمال الموظف لمنصبه دون مبرر مقبول يعد تسببا كافيا ضده..." (مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004)

و في حالة عدم قيام الإدارة بتسبب قرار العزل، فإن ذلك يؤدي إلى بطلانه، بسبب مخالفته لأحكام المادتين 11 و 03 سالفتي الذكر، و هذا ما أكدته المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 و التي جاء فيها: " يعد باطلا و عديم الأثر كل قرار عزب لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم."

3.2/3 تبليغ قرار العزل

يعتبر تبليغ القرارات - بما فيها قرار العزل - إجراء و جوبيا في المواد الإدارية و إجراء جوهريا تحت طائلة البطلان، و قد أوجبت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17 على الإدارة المصدرة لقرار العزل، تبليغ الموظف المعني بهذا القرار في أجل لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه - و هو نفس الأجل الذي حددته المادة 172 من الأمر 03/06 و المتعلقة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية- و فق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه و يحفظ في ملفه الإداري.

و نلاحظ هنا أن المشرع أحال إلى تطبيق المادة 05 من نفس المرسوم بشأن كفيات التبليغ، في حين كان يجدر به الإحالة إلى نص المادة 06، فهي التي تتعلق بكيفية تبليغ الاعذار في حين تتحدث المادة 05 عن الاعذارين و آجالهما فقط.

لذا يبدو أن هناك خطأ مادي في نص المادة 12 فيما يخص الإحالة إلى كفيات التبليغ، و بذلك فالتبليغ يتم إما بالبريد، برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع الإشعار بالاستلام أو بأية وسيلة قانونية، منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما.

و تبعا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي، يجب أن يتضمن قرار العزل ملاحظة، تعلم الموظف المعني بكون القرار، يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية المصدرة له، و ذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغه، مع الإشارة بأنه لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر، بعد عزل المعني خلال مدة الشهرين المقررة لرفع التظلم و هذا تحسبا لإبطال الإدارة لقرار العزل و إعادة الموظف لمنصبه.

3 الآثار المترتبة عن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

يترتب على إصدار و تبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجموعة من الآثار القانونية تتمثل فيما يلي:

1.3. إنهاء العلاقة الوظيفية

يؤدي العزل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة و يترتب على ذلك ما يلي: (سلطاني ليلة، 2019، صفحة 72)

1.3.أ/ فقدان صفة الموظف العام

نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن...العزل... " و بفقدان الموظف المعزول لصفته الوظيفية، فإنه يصبح خارج عن إطار سلكه الوظيفي، و بالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية، كما يجرد من كل الوسائل أو اللوازم التي كانت تدل على صفته الوظيفية، كتجريده من البطاقة المهنية و كل اللوازم و الوسائل التي كان يستعملها في أداء مهامه.

1.3.ب/ حرمان الموظف المعزول من التوظيف من جديد

أقر المشرع الجزائري، بموجب المادة 185 من الأمر 03/06 عدم إمكانية ترشح الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب إلى الوظيفة العمومية من جديد، حيث جاء في نص المادة " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في أحكام هذه المادة، كما يعد ذلك خرقا لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن (المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016)، و هو ما تم التأكيد عليه أيضا ضمن مشروع التعديل الدستوري لسنة 2020 بموجب المادة 67 منه (مرسوم رئاسي رقم 251/20 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور)، حيث كان من الأجدر أن يحرم الموظف المعزول من حق التوظيف لمدة معينة فقط.

و لعل تبرير قساوة هذه العقوبة، هو أن الموظف المهمل لمنصبه دون مبرر مقبول، يدل على استهتاره بمهام وظيفته و عدم تقديره لما قد يرتبه انقطاعه عن أداء مهامه، من إخلال بسير عمل المرفق العام، لذلك جعل المشرع هذا الانقطاع، سببا لفقدان وظيفته و عدم تمكنه منها من جديد، ردعا له و عبرة لغيره. (نواف كنعان، 2008)

2.3 الآثار المتعلقة بالجانب المالي:

نص المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على الآثار المالية، الناجمة عن هذا القرار و يمكن تصنيفها على هذا النحو: (بلغالم بلال، سبتمبر 2019، صفحة 680)

2.3. أ/ قبل صدور قرار العزل:

يخصم من راتب المعني، بقدر الأيام التي تغيب فيها، إذا ما قدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية، أما في حالة ما إذا التحق المعني بمنصبه و لم يقدم مبررا مقبولا للسلطة الإدارية، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها و تسلط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية و ذلك وفقا لما جاء في المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.

و يفقد الموظف المعني حقه في الراتب؛ إذا لم يلتحق بمنصبه رغم صحة تبليغ الاذارين و قد أكدت على ذلك المادة 10 من نفس المرسوم، و يبقى منصب الموظف المعني، شاغلا خلال شهرين من تبليغ قرار العزل، حيث نصت الفرة الثانية من المادة 13 على أنه: " لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة."

2.3. ب/ بعد صدور قرار العزل:

بعد فوات أجل شهرين، من تاريخ تبليغ قرار العزل، المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يمكن شغل منصب الموظف المعزول و يفقد هذا الأخير الحق في الراتب المنصوص عليه بموجب المادة 32 من الأمر 03/06، ذلك أنه بمجرد عزله يتم شطبه من تعداد المستخدمين بالإدارة التي كان يتبعها و يلغى منصبه المالي و الإداري معا.

إلا أنه متى قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال أجل الشهرين المحدد في المادة 13 سألقة الذكر، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي، و هذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17.

4 الضمانات الإدارية و القضائية للموظف (المنازعة في قرار العزل)

يكون قرار العزل، قابلا للمنازعة فيه بواسطة التظلم أمام الجهة المصدرة له، كما يكون أيضا قابلا للمخاضمة بواسطة دعوى الإبطال، أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 100)

1.4 التظلم الإداري

بعد صدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، يحق للمعني بالقرار القيام بتظلم إداري، و سنوضح فيما يلي أحكام التظلم الإداري في قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب و كذا الآثار المترتبة عن القيام بالتظلم:

1.4. أ/ أحكام التظلم في قرار عزل الموظف لإهمال المنصب

يكون التظلم ضد قرار عزل الموظف لإهمال المنصب، جوازيا و ليس وجوبيا و هذا ما يفهم من عبارة " ... يمكن أن يكون محل تظلم... " الواردة في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 و بذلك، فإنه يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون القيام بالتظلم، و هذا ما يتماشى مع مقتضيات المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و التي جاء فيها: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه...".

و حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي أعلاه، فإن التظلم يكون أمام السلطة التي أصدرت قرار العزل، أي أنه تظلم ولائي- وليس إلى السلطة الإدارية التي تعلوها، بمعنى التظلم الرئاسي- و هو نفس ما ورد في المادة

830 أعلاه. و فيما يخص آجال التظلم فقد حددتها المادة 13 أعلاه، بأجل شهرين ابتداءً من تاريخ التبليغ، و يتم مراعاة أحكام المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في احتساب أجل الشهرين. و تجدر الإشارة إلى أن الأجل المحدد في المادة 13، جاء استثناءً على آجال التظلم - العامة - الواردة في نص المادة 829 قانون الإجراءات الإدارية و التي حددت بـ 04 أشهر من تاريخ التبليغ، و يتم إعمال أحكام المادة 13 تطبيقاً لقاعدة " الخاص يقيد العام".

1.4.ب/ آثار التظلم: بعد تقديم التظلم نكون بصدد حالتين:

✓ **تقديم المتظلم لمبرر مقبول:** إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، و بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما الموظف المتظلم (المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17)

✓ **تقديم المتظلم لمبرر غير مقبول:** في هذه الحالة، تصدر الإدارة المتظلم أمامها قراراً برفض التظلم و لها أيضاً أن ترفض التظلم في حالة: عدم تقديم المتظلم أي مبرر لغيابه، مكتفياً بعريضة التظلم فقط، و كذلك في حالة: تقديم التظلم خارج الميعاد المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر، و في هذه الحالة، فالإدارة ليست ملزمة باستصدار رأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرفض التظلم. (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 101)

2.4/ الدعوى القضائية

يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل، الطعن فيه عن طريق رفع دعوى الإلغاء، أمام الجهة القضائية المختصة و المتمثلة إما في المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة و ذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار - حسب قواعد الاختصاص المحددة بموجب المادتين 801 و 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية - و ميعاد رفع الدعوى هو أربعة أشهر (04) من تاريخ تبليغ القرار (المادة 829 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية) أو شهرين من تاريخ رفض التظلم و ذلك في حالة قيام الموظف بالتظلم قبل اللجوء للقضاء - وفقاً لأحكام المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية - و يتعين على المدعي تأسيس دعواه على وجود عيب من عيوب المشروعية.

و من بين التطبيقات القضائية في هذا الشأن نجد القرار الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 2011/10/13 تحت رقم 0066073 (قضية ب، ع ضد المديرية العامة للجمارك) و الذي جاء فيه: " ...حيث يعتمد المدعي في تبرير دعوى الإلغاء على أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية و لم تتخذ في وقتها المحدد قانوناً..."

... حيث أن ترك المنصب و عدم الالتحاق إليه رغم الإعذار المبلغ للموظف، قانوناً لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي، بل يستوجب العزل التلقائي، لكن مع ذلك، فإن المدعي عليها أحالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ 2007/11/27 و التي قررت عزله.

و حيث أن قرار العزل اتخذ طبقاً للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس... (مجلة مجلس الدولة، العدد 11، 2013، صفحة 113)

و أكدت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 بأن؛ قرار العزل يعد باطلاً و عديم الأثر متى خالف أي مقتضى من مقتضيات ذلك المرسوم و ذلك دون تمييز بين نوعية تلك المخالفة جسيمة كانت أو بسيطة، و لعل ذلك

جاء بغية حث الإدارة توخي الحذر و عدم التسرع في إصدار قرار العزل، خاصة و أن هذا الأخير يتخذ دون مراعاة الإجراءات و الضمانات التأديبية. (لحسين بن شيخ أث ملويا، 2018، صفحة 102) و قد جاء في القرار رقم 7462 الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 2003/02/25 (قضية س، ر ضد مديرية التربية لولاية سطيف) "... حيث أنه يعتبر قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية قرار مخالف للقانون لغيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات و الإدارات العمومية، لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي أساء في تقدير الوقائع و تطبيق القانون و بعد التصدي ابطال القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف من منصب عمله." (مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، صفحة 166)

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة حاولنا بقدر المستطاع تسليط الضوء على أهم النقاط المتعلقة بالنظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب و قد توصلنا إلى النتائج التالية:

- يعتبر العزل أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف العام الذي أهمل منصبه حيث يؤدي إلى حرمانه من التوظيف من جديد..
- وردت حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17 على سبيل المثال لا الحصر، بما يفتح المجال أمام أعمال السلطة التقديرية للإدارة العامة.
- وضع المشرع الجزائي من خلال المرسوم التنفيذي 321/17 مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة التقيد بها قبل اصدارها لقرار العزل و في حالة مخالفة الإدارة لهذه الإجراءات يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل و عديم الأثر.
- تمكين المرسوم التنفيذي 321/17 السلطة الإدارية المختصة من إصدار قرار العزل دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من جهة و إلزامها بأخذ رأي هذه اللجنة في حالة إلغاء قرار العزل و إعادة إدماج الموظف من جديد من جهة أخرى يخل بقاعدة توازي الأشكال.

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج فإننا نقترح ما يلي:

- توضيح حالات المبرر المقبول بشكل واضح و تحديدها على سبيل الحصر لا المثال، بما من شأنه تضييق مجال السلطة التقديرية للإدارة تسهيلا لعملية الرقابة القضائية عليها في هذا الإطار.
- تدارك الخطأ المادي الذي جاء في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17 و المتعلق بالإحالة للمادة 05 بدلا من المادة 06 فيما يخص كيفيات تبليغ قرار العزل.
- احترام قاعدة توازي الأشكال فيما يتعلق بأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء في قرار عزل الموظف على غرار أخذ رأيها في حالة إلغاء أو إلغاء قرار العزل من السلطة المختصة دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء على النحو المعمول به في إصدار السلطة الإدارية المختصة لقرار العزل، و إن كنا نرجح الاقتراح الأخير.
- تعديل المادة 185 من الأمر 03/06 و ذلك لكونها تتنافى و أحكام الدستور على النحو السابق بيانه من خلال تحديد مدة زمنية معينة للحرمان، أقترح أن لا تزيد عن ثلاث سنوات

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم و القواميس:

ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد،(1991) لسان العرب، الجزء 11، دار صادر، بيروت.

ثانياً: الكتب

زمر كمال،(2014)،مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر.
لحسين بن شيخ أث ملويا،(2009) المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة،الجزائر
لحسين بن شيخ أث ملويا، (2018). تطبيقات المنازعات الإدارية (المجلد الجزء الثاني). دار هومة،الجزائر.
مقدم سعيد. (2010) الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
نواف كنعان. (2008). النظام التأديبي للوظيفة العامة (الإصدار الطبعة الأولى). إثناء للنشر و التوزيع. الأردن.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

بودرابة أحمد،(2014/2015) التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير،جامعة البليدة 02،كلية الحقوق و العلوم السياسية .

بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06/03، أطروحة دكتوراه في القانون العام ،جامعة الجزائر 01.
وهابي بن رمضان. (2010/2011). التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري. مذكرة ماجستير علوم تسيير،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،

رابعاً: المقالات

بدري مباركة،(2020) عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد الخامس، العدد الأول.
بلعالم بلال،(سبتمبر 2015) قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية و السياسية ،المجلد العاشر، العدد الثاني،
بوقرة أم الخير . (دون ذكر السنة). تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،مجلة المفكر ، العدد التاسع.

سرياح خالد و عيد الهادي درار. (2019). الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل. مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الخامس (العدد الأول).

سلطاني ليلية. (2019). العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الخامس (العدد الأول).

غربي أحسن. (عدد 03 سبتمبر 2018)،ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب،مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، المجلد 10،ص 419.

مكي عمام. (2019). ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري. مجلة القانون العام الجزائري و المقارن ، العدد الأول

خامساً: النصوص القانونية:

أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية عدد 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.

قانون عضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية عدد 57 ، مؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

قانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21،
مؤرخة في 23 أبريل 2008.
قانون 01/16 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية عدد 14، مؤرخة في 07 مارس
2016.
مرسوم رئاسي رقم 251/20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق
بمشرع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية عدد 54، مؤرخة في 16 سبتمبر 2020.
مرسوم تنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة
الرسمية عدد 66، مؤرخة في 12 نوفمبر 2017

سادسا: المجالات القضائية

مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة الجزائري، العدد 05، 2004.

مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة الجزائري، العدد 11، 2013.

سابعا: القرارات القضائية

قرار رقم 001188 صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، 2001، غير منشور.

قرار رقم 38361 صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، 2008، غير منشور.

• كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

مقيمي، ريمة 1 (2021)، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون،
المجلد 13. العدد 01 (2021)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص .. - ...