

عزل الموظف العمومي في الجزائر

The dismissal of a public employee in Algeria

عمار بريق

Amar Berrig

أستاذ محاضر أ ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس

Lecturer class A. Faculty of Law and Political Science

University of Mouhamad Cherif Messaadia

Souk-Ahras

amar.berrig@univ-soukahras.dz

تاريخ النشر: 2021/12/29

تاريخ القبول: 2021/07/11

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/21

ملخص:

لقد حاول المشرع من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و النصوص التنظيمية الصادرة بشأنه المحافظة على حسن سير المرافق العمومية، فعمل و حرص على تنظيم مسألة غياب الموظف عن أداء مهامه، سواء كان الغياب مبررا و مشروعاً أو غير شرعي و غير قانوني. و نظرا لأهمية ذلك من الناحية القانونية و العملي فإن غياب الموظف العمومي عن أداء مهامه الوظيفية لمدة خمسة عشر يوما متتالية دون تقديم تبرير مقبول من شأنه أن ينهي العلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف عن طريق عزله بسبب إهمال المنصب، الأمر الذي يترتب عنه حرمان الموظف المعزول من إمكانية التوظيف في الوظيفة العمومية بشكل نهائي. و حتى لا تتعسف الإدارة في ذلك فقد نظم المشرع هذه المسألة بما يضمن حقوق الموظف، فنص على جملة من الإجراءات الواجب على السلطة المختصة إتباعها، فضلا عن الضمانات المقررة لصالح الموظف المعني و التي من شأنها ضمان حقوقه، خاصة و أن الأمر قد يصل في الأخير إلى إنهاء المهام و المنع من التوظيف مرة أخرى في الوظيفة العمومية قد يكون في الغالب العام بشكل نهائي.

كلمات مفتاحية:

الموظف - الغياب - إهمال المنصب - إعدار - العزل

Abstract:

The legislator, through Ordinance No. 06/03, which contains the general basic law for public office and the regulatory texts issued in its regard, has tried to maintain the proper functioning of public facilities, He worked and was keen to

regulate the issue of the employee's absence from performing his duties, Whether the absence was justified and legitimate or illegal and unlawful.

And given the importance of this from a legal and practical point of view the absence of a public servant from performing his job duties for a period of fifteen consecutive days without providing an acceptable justification that would terminate the employment relationship between the management and the employee by dismissing him for neglecting the position, this would deny the dismissed employee the possibility of permanently hiring in the public service.

And in order not to be arbitrary by the administration in that, the legislator has organized this issue in a way that guarantees the rights of the employee, he stipulated competent authority should follow, In addition a set of procedures that the competent to the guarantees established for the benefit of the concerned employee, which guarantee his rights, especially since the matter may arrive in the latter to termination of duties and prevention of employment again in the civil service It may be mostly general Final

Keywords: Employee - Absence - Neglect of Position - Excuses - Dismissal

مقدمة:

يعدّ مبدأ الاستمرارية من أهم المبادئ التي تقوم عليها المرافق العمومية، الأمر الذي من شأنه ضمان استمرارية تقديم الخدمات للمواطنين من جهة و حسن سير المرافق بانتظام و اطراد من جهة ثانية. لذلك نجد أن المشرع الجزائري قد نظم عديد المسائل التي لها علاقة بهذا الأمر ضمانا لحسن تسيير المرافق العمومية حتى تكون في مستوى تطلعات الجمهور، فعلى سبيل المثال قيّد الحق بالاستقالة بجملة من الإجراءات و نظم الحق في الإضراب و كل ذلك حتى لا تبقى الإدارات و المؤسسات العمومية عامة في حالة فراغ.

و نظرا لأهمية الموظف العمومي و الصلاحيات المعهودة إليه داخل مجال وظيفته فإن غيابه الغير مبرر من شأنه أن يضر بالإدارة و بالمرفق العمومي عامة و بقضاء المواطن لحاجاته بشكل خاص.

و بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن غياب الموظف لمدة زمنية معينة متتالية دون تقديم تبرير مقبول يترتب عنه عزله و فقدان صفة موظف عمومي.

إن دراسة هذا الموضوع الهام في مجال الوظيفة العمومية يدفعنا لطرح الإشكالية التالية: هل يعتبر العزل عقوبة تأديبية في مجال الوظيفة العمومية؟ و ما هي الآثار المترتبة عنه؟ و هل تختلف بالنسبة للعون المتربص؟

للإجابة عن الإشكالية المطروحة إرتأينا تقسيم هذه الورقة البحثية إلى:

المطلب الأول: معنون بمفهوم العزل، حيث قسمناه إلى فرعين، نتطرق في الفرع الأول إلى تعريف العزل، أما الفرع الثاني فنخصصه لتمييز العزل عن بعض المصطلحات المشابهة.

أما المطلب الثاني: موسوم بإجراءات و ضمانات العزل و الآثار المترتبة عنه، نتعرض في الفرع الأول منه للإجراءات المتخذة للعزل و الضمانات المقررة للموظف ، و نخصص الفرع الثاني للآثار المترتبة عن العزل.

المطلب الأول: مفهوم العزل:

طالما كان للعزل أهمية كبيرة و تأثير أكبر على الموظف العمومي، و حيث أن هذا المصطلح استعمل في مواضع عديدة فإن تعريفه و تمييزه عن باقي المفاهيم و المصطلحات المشابهة مسألة لا بد من الانطلاق منها حتى يتسنى الوقوف على أهم النقاط التي من شأنها أن توضح هذا الإجراء و ما له من مميزات تميزه عن باقي المفاهيم المشابهة.

الفرع الأول: تعريف العزل

إن الهدف من الوقوف على معنى العزل يكمن في فهم هذا الإجراء و تحديد طبيعته القانونية، لاسيما و أنه يتشابه مع العديد من المصطلحات الواردة في مجال الوظيفة العمومية في العديد من الأمور.

التعريف اللغوي:

ورد في معاجم اللغة العربية عزل الشيء يعزله عزلا و عزله فاعترل و انعزل و تعزّل: نَحَاهُ جانبا فتنحّى. و تعازل القوم: أي انعزل بعضهم عن بعض¹.

التعريف الفقهي:

تعددت مفاهيم العزل، و هذا راجع للطبيعة القانونية لهذا الأخير، فهناك من اعتبره عقوبة تأديبية و هناك من اعتبره إجراء أو قرار إداري يهدف إلى إنهاء العلاقة الوظيفية مع ما يترتب عن ذلك من آثار. * فهناك من يعتبر العزل من الوظيفة من أشد العقوبات التأديبية و أخطرها أثرا على الموظف، إذ يترتب على توقيعها إنهاء علاقة الموظف بالإدارة، و حرمانه من جميع حقوقه المالية، و صعوبة إعادة تعيينه في الوظائف العامة إلا إذا أعيد إليه اعتباره وفق ضوابط و إجراءات قانونية معقدة².

* كما عرّف على أنه: " إجراء تأديبي أو عقوبة تأديبية استيعادية توقّعها السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب دون تمكينه من الضمانات التأديبية. مما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية و فقدان صفة الموظف، التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية"³.

التعريف القانوني:

جدير بالذكر أن المشرّع الجزائري لم يعرّف العزل في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴، كما لم يتطرق لذلك في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب⁵.

لكن بالرجوع إلى المادة 216 من الأمر 03/06 فإن العزل يعد إحدى الحالات التي تنهي العلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف و تفقده صفة موظف عمومي.

و يعود السبب في ذلك لغيابه عن العمل لمدة 15 يوما متتالية دون تقديم تبرير مقبول، فيعدّ في حالة إهمال أو تخلي عن منصب، و الذي عرفه مجلس الدولة الجزائري ضمن القرار رقم 001188 الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ

2001/03/12 (قرار غير منشور)، بأنه : "... التخلي عن المنصب هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول و ينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة دون الاحترام الإجباري للإجراء التأديبي..."⁶.

و على العموم فإن معاينة الإدارة لغياب الموظف المعني يمكن إثباتها في حالة كان الموظف في وضعية الخدمة، لكن يمكن أن تعان كذلك إذا كان الموظف في وضعيات أخرى كالاتي، الانتداب، عطلة الأمومة، الخدمة الوطنية، و في هذه الحالات لا يمكن أن نحكم على موظف أنه في حالة إهمال منصب إلا بعد انتهاء الفترة القانونية المترتبة عن تلك الحالات التي كان فيها و عدم رجوعه و التحاقه بمنصب عمله⁷، فلا يمكن مثلا أن تعان الإدارة غياب موظف ما إلا إذا انتهت فترة استبداءه و امتنع أو تخلف عن الالتحاق بمنصب عمله.

الفرع الثاني: تمييز العزل عن بعض المصطلحات المشابهة

قد تشابه بعض المصطلحات من حيث التسمية و/أو من حيث بعض الإجراءات أو من حيث الآثار المترتبة عنها، لذا وجب أن نبين أوجه الاختلاف التي تجمع بين العزل بسبب إهمال المنصب و بين بعض المصطلحات الأخرى الواردة ضمن النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة لمجال الوظيفة العمومية.

أولاً: تمييز العزل عن التوقيف (التوقيف في المخالفات درجة 04 و/أو التوقيف بسبب المتابعة الجزائية)

بالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد أنه قد تحدّث عن حالتين يمكن أن

يوقّف فيهما الموظف العمومي و هما:

* وفقاً للمادة 173 من نفس الأمر، و ذلك في حالة ارتكاب خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

* وفقاً للمادة 174 من ذات الأمر، حيث يوقّف الموظف فوراً إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

و فيما يلي نبين أوجه الاختلاف بين كل من العزل و التوقيف في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة و التوقيف بسبب متابعات جزائية قد يتعرض لها الموظف العمومي لأسباب لها علاقة بالإدارة أو لأسباب خارجية:

العزل	التوقيف في حالة ارتكاب خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة درجة 4	التوقيف في حالة ارتكاب متابعات جزائية	سبب اتخاذ القرار
- الغياب و إهمال المنصب	- خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة ⁸ .	- متابعة جزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، مهما كان سببها (سواء داخل الإدارة أو خارج عن إرادة الإدارة)، حيث يمكن أن تكون المتابعة نتيجة ارتكاب الموظف العمومي لجريمة	

<p>ما داخل الإدارة التي يشتغل فيها كالرشوة أو الاختلاس أو تبديد أموال عمومية.</p> <p>كما يمكن أن تكون المتابعة الجزائية بسبب ارتكاب الموظف لجريمة خارج نطاق الوظيفة كالسرقة أو الضرب و الجرح أو القتل و غيرها.</p> <p>- كما يمكن مثلا و وفقا للمديرية العامة للوظيفة العمومية التوقيف في الحالات التالية:</p> <p>* إذا كان الموظف رهن الحبس المؤقت أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله،</p> <p>* إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه تمس بالأمن العام أو أمن الهيئة المستخدمة و ممتلكاتها و أعوانها،</p> <p>* الجرائم المنافية للأخلاق لاسيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية،</p> <p>* تزوير الوثائق التي على أساسها تم توظيف الموظف المعني، أو تزوير وثائق إدارية و استعمال المزور،</p>			
<p>تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بناء على إخطار يرسل إليها من النيابة (الجهة القضائية)⁹.</p>	<p>تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين.</p>	<p>تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد معاينة غياب الموظف لمدة معينة.</p>	<p>الجهة المصدرة/ الإجراءات المتبعة</p>

عزل الموظف العمومي في الجزائر	عزل الموظف العمومي في الجزائر	عزل الموظف العمومي في الجزائر	الآجال
<p>لم يقيدّ المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بأجال معينة، وإنما استعمل مصطلح "فورا"، مما يدل على طابع الاستعجال في اتخاذ قرار توقيف الموظف. لكن بالرجوع إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية فإن التوقيف بسبب المتابعات الجزائية ينبغي أن يتخذ ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى العمومية من طرف الهيئات القضائية المعنية، و ليس من تاريخ إيداع الشكوى.</p>	<p>لم يقيدّ المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بأجال معينة، وإنما استعمل مصطلح "فورا"، مما يدل على طابع الاستعجال في اتخاذ قرار توقيف الموظف</p>	<p>- قيد المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بأجال الإعذار الأول و الثاني، و آجال اتخاذ قرار العزل و الطعن فيه.</p>	<p>الآثار المترتبة</p>
<p>- قرار تحفظي - إمكانية متابعة الموظف تأديبياً إذا تعلق التوقيف بخطأ تأديبي و يحمل في نفس الوقت التكييف الجزائي - لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف المعني إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً، و عليه: * إذا حكم على المعني بالبراءة أثناء الاستئناف يمكن إعادة إدماجه لحين صدور قرار النقض. * إذا حكم على المعني بحكم غير سالب للحرية و لا يتنافى مع الوظيفة التي يشغلها المعني فيعيد إدماجه لمنصب عمله.</p>	<p>- قرار تحفظي - متابعة الموظف تأديبياً - عرض الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، و التي وجب عليها أن تبت في الملف العروض عليها في أجل 45 يوماً من تاريخ إخطارها - في حالة عدم بت اللجنة المذكورة في الملف المعروض عليها في الأجل المحدد، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه¹⁰. - يتقاضى الموظف المعني خلال فترة التوقيف نصف</p>	<p>- قرار نهائي - نهاية العلاقة الوظيفية، حيث يفقد الشخص صفة موظف عمومي - لا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.</p>	

<p>و مهما كانت فحوى قرار المحكمة العليا فإنه يتعين على الجهة التي لها صلاحيات التعيين عرض وضعية الموظف المعني من جديد على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء متى أصبح الحكم القضائي نهائيا و حائزا لحجية الشيء المقضي فيه.</p> <p>- يمكن أن يستفيد المعني خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ توقيفه من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف. و يستمر في تقاضي منحه العائلية.</p>	<p>راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.</p>		
--	---	--	--

ثانيا: تمييز العزل عن التسريح (كأثر من آثار نهاية فترة التربص - كعقوبة تأديبية)

رغم أن المشرع الجزائري قد حدد العزل بسبب إهمال المنصب بحالة غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية دون تقديم تبرير مقبول، إلا أن هناك خلط كبير بين العزل و التسريح لاسيما التسريح التأديبي، لما لهما من تشابه، فذهبت العديد من النصوص القانونية إلى استعمال مصطلح العزل للتعبير به عن عقوبة تأديبية، و من أمثلتها:

* ورد في المادة 63 من القانون العضوي رقم 11/04¹¹ المتضمن القانون الأساسي للقضاء ما يلي:

" يتعرض القاضي الذي ارتكب خطأ تأديبيا جسيما لعقوبة العزل.

يعاقب أيضا بالعزل كل قاض تعرض إلى عقوبة جنائية أو عقوبة الحبس من أجل جنحة عمدية".

* تنص المادة 40 من المرسوم رقم 131/88¹² على ما يلي: " يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حالة اعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة و المواطنين، و هذا دون المساس بالعقوبات المدنية و الجزائية التي يتعرضون لها طبقا للتشريع الجاري به العمل بسبب أخطائهم الشخصية".

* وفقا للقانون رقم 02/06¹³، فإن العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها الموثق هي:

- الإنذار،

- التوبيخ،

- التوقيف عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة أشهر،

- العزل.

* المادة 50 من القانون رقم 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي¹⁴، و التي حددت العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها المحضر القضائي هي:

- الإنذار،

- التوبيخ،

- التوقيف المؤقت عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة أشهر،

- العزل.

و للعلم فإن الخلط في استعمال مصطلح العزل للتعبير عن عقوبة تأديبية في حق الموظف لا تقتصر على النصوص الوطنية فقط، بل يتعدى الأمر إلى النصوص الأجنبية¹⁵.

و لإزالة الخلط بين العزل و التسريح بنوعيه (كأثر من آثار نهاية فترة التربص، أو كعقوبة تأديبية درجة رابعة) إرتأينا أن نفرق بينهما من خلال الجدول الآتي:

العزل	التسريح كأثر من آثار نهاية فترة التربص	التسريح كعقوبة تأديبية
سبب اتخاذ القرار	الغياب و إهمال المنصب فقط	الارتكاب الموظف خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة
الجهة المصدرة/ الإجراءات المتبعة	تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد معاينة غياب الموظف لمدة معينة. و يتخذ قبل نهاية فترة التربص ¹⁶ .	السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة
الآجال	- قيّد المشرّع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بآجال الإعدار الأول آجال الإعدار الثاني، فضلا عن آجال اتخاذ قرار العزل و التظلم فيه.	بعد نهاية فترة التربص السلطة التي لها صلاحيات التعيين رفقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمجلس تأديبي مقيدتان بآجال محددة من أجل الفصل في الملف المعروض عليهما

و الذي قد تصل فيه العقوبة التأديبية للتسريح			
<p>- قرار نهائي.</p> <p>- نهاية العلاقة الوظيفية مما يترتب عنه فقدان صفة موظف عمومي.</p> <p>- لا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.</p> <p>أما بالنسبة للمتربص فلا يوظف من جديد في الوظيفة العمومية إلا بعد مرور 03 سنوات</p> <p>- يمكن للموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أن يطعن في القرار المتضمن العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة²⁰.</p>	<p>- قرار نهائي.</p> <p>- تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض¹⁹.</p> <p>- يمكن للمعني الترشح من جديد لأي وظيفة عمومية متى توافرت في الشروط القانونية</p>	<p>- قرار نهائي.</p> <p>- نهاية العلاقة الوظيفية، حيث يفقد الشخص صفة موظف عمومي.</p> <p>- لا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.</p> <p>أما بالنسبة للمتربص فلا يوظف من جديد في الوظيفة العمومية إلا بعد مرور 03 سنوات</p> <p>- ليست له نفس الضمانات المقررة في حالة متابعة الموظف تأديبيا¹⁷، من بينها عدم إحالته على اللجنة التأديبية قبل اتخاذ قرار عزله¹⁸.</p>	<p>الآثار المترتبة</p>

المطلب الثاني: إجراءات و ضمانات العزل و الآثار المترتبة عنه

يعدّ إنهاء مهام الموظف العمومي عن طريق العزل من أهم النقاط التي أولى لها المشرع الجزائري أهمية بالغة لما لها من تأثير على مساره المهني من جهة و على حياته الشخصية و العائلية و الاجتماعية من جهة ثانية. لذلك قام بوضع جملة من الإجراءات و الضمانات التي من شأنها حماية الموظف خاصة و المحافظة على حسن سير المرفق العمومي بانتظام و اطراد عامة.

الفرع الأول: الإجراءات المتخذة للعزل و الضمانات المقررة للموظف

طالما أن العزل تصرف من طرف الإدارة و له تبعات قانونية تؤثر بشكل كبير على الموظف و على مساره المهني، فقد أوجب النصوص القانونية و التنظيمية جملة من الإجراءات الواجب إتباعها ضمانا لاحتزام حقوق الموظف و منعا لتعسف الإدارة.

أولاً: الإجراءات المتخذة لعزل الموظف العمومي

إن المتتبع لمجال الوظيفة العمومية في الجزائر يلاحظ التأخر الكبير في صدور عديد النصوص التنظيمية المتعلقة بالأمر رقم 03/06، و لعل أبرز مثال على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الذي جاء بعد أكثر من 11 سنة من صدور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن مثل هذا التأخر في إعداد و إصدار النصوص التنظيمية من شأنه فتح الباب واسعا أمام مختلف الإدارات و المؤسسات العمومية و اعتمادها في حل النزاعات المعروضة أمامها على اجتهادها الذي قد يتعارض و يختلف من إدارة إلى أخرى ، بل و من مسؤول لآخر داخل نفس الهيئة.

و الحقيقة أن هذا المرسوم التنفيذي قد سدّ عديد الثغرات و النقائص التي عرفها تطبيق المادة 184 من الأمر رقم 03/06، و المتمثلة أساسا في الإجراءات المتبعة للوصول إلى قرار العزل و الآثار المترتبة عنه.

و بصور هذا النص التنظيمي فإن الإجراءات المتبعة في العزل تتمثل على وجه الإلزام في:

- عندما تعين الإدارة²¹ غياب الموظف خلال يومي (02) عمل متتاليين، توجه له إعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري²²، للالتحاق بمنصب عمله فورا. و إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 05 أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعدار الأول²³، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعدارا ثانيا.

- في حالة لم يتم استلام الإعدار من طرف الموظف المعني و يعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة، مثل "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، تعتبر الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ.

- في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه و تتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق و يضمن حسن سيره

- 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 معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه.

ثانيا: الضمانات المقررة للموظف عند إجراء العزل:

حماية للموظف من أي تعسف قد يكون ضحية له لاسيما أثناء غيابه عن العمل، فقد أقرّ المرسوم التنفيذي 321/17 جملة من الضمانات التي من شأنها المحافظة على حقوق الموظف و حمايتها من التدخل الغير مشروع من طرف الإدارة، تتمثل على وجه الخصوص في :

- تحديد مجال المبرر المقبول الذي قد يدفع به الموظف تبريرا لغيابه، حيث جاءت المادة 02 من ذات المرسوم التنفيذي لتبين أن المبرر يجب أن يكون كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف المعني، مثبتين قانونا و يرتبطان على وجه الخصوص ب :

* الكوارث الطبيعية²⁴،

* العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير²⁵،

* المتابعات الجزائرية التي لا تسمح للموظف المعني بالالتحاق بمنصب عمله²⁶.

و حسب وجهة نظرنا فإن ذكر المرسوم التنفيذي رقم 321/17 للحالات المانعة أو التي تعتبر قوة القاهرة على سبيل المثال لا الحصر أمر إيجابي، ذلك أن الحالات التي قد تعدّ قوة القاهرة لا يمكن حصرها، بل تخضع في الغالب العام للظروف التي يمر بها المعني أو الوظيفة أو الدولة عامة، و لعل أكبر دليل على ذلك الحالة الاستثنائية الناجمة عن جائحة كورونا و التي اعتبرت المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري الغياب بسببها بمثابة قوّة القاهرة عملا بأحكام المادة الثانية من نفس المرسوم.

و في هذا الإطار، و نتيجة تعذر العديد من الموظفين من الالتحاق بمناصب عملهم بسبب صعوبة التنقل لاسيما بين الولايات نتيجة غياب وسائل النقل نتيجة الإجراءات المفروضة لمواجهة آثار الجائحة، فقد اقترحت المديرية العامة للوظيفة العمومية على الإدارات و المؤسسات العمومية إفادة موظفيها المعنيين من العطل المتأخرة و العطلة السنوية بعنوان سنة 2020، طبقا لأحكام تعليمة السيد الوزير الأول رقم 02 المؤرخة في 2020/06/13، المتضمنة التدابير التكميلية، بعنوان المرحلة الثانية من خريطة الطريق للخروج التدريجي من الحجر و استئناف بعض النشاطات التجارية و الاقتصادية و الاجتماعية.

و في حالة عدم التحاقهم بمناصب عملهم بعد إفادتهم بالعطل المذكورة سابقا، يعود الأمر للإدارة لتقدير وضعيات الموظفين حالة بحالة حسب ظروف كل منهم، و اتخاذ التدابير التي تراها مناسبة، و ذلك سواء بالاقطاع من رواتبهم الشهرية بقدر مدة الغياب، أو بإحالتهم على الاستيداع لمدة ستة (06) أشهر، على سبيل التسوية، ابتداء من التاريخ المحدد لالتحاقهم بمنصب عملهم، لتغطية فترة غيابهم عن عملهم²⁷.

- وجوب أن يكون قرار العزل معللا²⁸ من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، و معنى ذلك أن صدور قرار العزل دون تعليل و تسبب يجعله معيبا و قابلا للطعن فيه بالإلغاء²⁹.

و الملاحظ أن المشرع الجزائري قد فرض على السلطة التي لها صلاحيات التعيين تسبب كل قراراتها سواء تلك المتعلقة بالعزل بسبب إهمال المنصب أو المتضمنة عقوبات تأديبية مهما كانت شدتها. و لعل ذلك من شأنه أن سضفي أكثر شفافية و موضوعية على أعمال الإدارة بشكل عام و على قراراتها المتخذة ضد الموظف العمومي أو العون المعني بشكل خاص.

و نظرا لأهمية تسبب القرارات الإدارية، فقد تم النص على ذلك في العديد من النصوص القانونية³⁰، الأمر الذي من شأنه تقلص ضمانات أخرى للموظف منعا من تعسف الإدارة.

- وجوب إعدار الموظف.

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

- يجب تبليغ الموظف بالإعذارين³¹ شخصيا و عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام،

أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما³².

و في هذا الإطار وجب التنويه إلى أن الإدارات العمومية تواجه صعوبات كثيرة جدا فيما يتعلق بهذا الإجراء، لاسيما مع مصالح البريد و خصوصا في مسألة الإشعار بالاستلام بسبب الآجال الطويلة في إعادة الظرف للإدارة، و أحيانا أخرى لا يتم إعادته تماما مما يجعل الإدارة في حيرة من أمرها خاصة و أن المواد القانونية واضحة في هذه النقطة بالذات، حيث أكدت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على ضرورة التبليغ الشخصي للإعذار عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما.

و نشير في هذا الصدد إلى أن المديرية العامة للتوظيف العمومية أثناء إجابتها على استفسار ورد إليها من المدير العام للميزانية -مديرية إدارة الوسائل و المالية- كان ردّها كالتالي: " ...ردّا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن أحكام المادة 06، المشار إليها أعلاه، نصّت صراحة على أن الإعذار يبلغ إلى الموظف المعني شخصيا، عن طريق البريد برسالة، ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما، و هو ما يجعل الإعذار في غياب الإشعار بالاستلام مخالفا لأحكام هذه المادة، و يترتب عنه بطلان إجراءات العزل. و عليه، و عملا بأحكام المادة 06 سالفه الذكر، فإنه يمكن للإدارة المعنية في حالة غياب خدمات البريد المتضمنة الإشعار بالاستلام، اللجوء إلى الوسائل القانونية الأخرى، مثل التبليغ عن طريق المحضرين القضائيين، لتجاوز هذه الإشكالات³³.

- و جب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف من عزل و شطب دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله.

- إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين و استأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تقوم الإدارة بالخصم من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

أما إذا التحق بمنصبه دون تقديم تبرير مقبول، فإن الإدارة زيادة عن الخصم من الراتب، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها.

و في هذا الإطار فإن الغياب التام (و ليس التأخر عن العمل) للموظف المعني دون تقديم تبرير مقبول، أو ترخيص مسبق يتعلق بالانضباط العام، و يعد إخلالا بالواجبات المهنية طبقا للمادة 160 من الأمر رقم 03/06، و يعاقب عليه بالخصم من المرتب بقدر عدد الغيابات، و يعد فضلا عن ذلك، خطأ من الدرجة الثانية طبقا للمادة 179 من ذات الأمر.

و في حالة الغياب المتكرر الذي يصبح سلوكا مميذا للعون المعني، رغم الإنذارات الشفوية و الكتابية أو العقوبات التأديبية التي تعرض لها، و يصبح بالتالي مضرا بحسن سير المصلحة، فيعد بمثابة رفض تنفيذ المهام المنوطة به، و يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة وفقا للمادة 180 من نفس الأمر، يتطلب عقوبة تأديبية متناسبة مع درجة الخطأ.

و إذا تكررت الغيابات رغم العقوبات السابقة، فإن ذلك يعد تحدياً للإدارة المستخدمة و فعلا ضارا بمصلحتها، الأمر الذي يجعله أمام خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة وفقاً للمادة 180، يتطلب اتخاذ عقوبة تأديبية مناسبة لدرجة الخطأ المرتكب³⁴.

- على الإدارة تبليغ المعني بقرار العزل في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 من نفس المرسوم، و يحفظ في ملفه.

- وجوب أن يتضمن قرار العزل ملاحظة تعلم الموظف المعني بأنه يمكن أن يقدم تظلماً لدى السلطة الإدارية التي أصدرته³⁵، و ذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه. و خلال هذا الأجل لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر.

- إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال شهرين من تاريخ تبليغه، تلغي الإدارة قرار العزل، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، و بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما. و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، دون أثر مالي رجعي.

إن أهم ما يسجل على هذا الإجراء (أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة) المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 أنه فاقد لصفة الإلزامية، فالنص لم يحدد صراحة الآثار المترتبة عن ذلك الإجراء، فهل رأي اللجنة إلزامي للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أم مجرد رأي استشاري لا غير.

لكن بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية³⁶، فقد نصت المادة رقم 12 صراحة على ما يلي:

" مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- ترسيم المتربص،

- الترقية في الدرجة،

- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل،

- الإدماج في رتبة الانتداب،

- النقل الإجباري لضرورة المصلحة،

- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة،

- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به".

و الدليل على أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مطابق و إلزامي للسلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين ما ورد في المادة 13 من هذا المرسوم و التي حددت متى يمكن الرجوع إلى هاته اللجان لإبداء رأيها الاستشاري.

و لعل الحكمة من الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها المطابق المسبق في مسألة إعادة إدماج الموظف المعزول يعدّ من أهم الضمانات التي أوجدها المشرّع حتى لا تتعسف السلطة التي لها صلاحيات التعيين حينما

يتقدم لها الموظف المعزول بتظلم من أجل إعادة إدماجه مرفقا ذلك بالتبريرات التي منعه من الالتحاق بمكان عمله و التي يراها مناسبة لتبرير غيابيه.

- إن أي قرار عزل موظف بسبب إهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام المرسوم التنفيذي 3321/17 يعدّ باطلا و عدس الأثر.

و عليه، فإن عدم احترام الإدارة للأحكام المحددة في ذات المرسوم التنفيذي سواء ما تعلق منها بآجال معاينة غياب الموظف أو تلك المرتبطة بالإعذار الأول و/ أو الإعذار الثاني، أو الأجل المحددة في المادة 11، أو الحدود الزمانية لتبليغ قرار العزل للمعني، أو ما ارتبط بآجال التظلم، تؤدي إلى عدم مشروعية قرار العزل و اعتباره باطلا و عدس الأثر، و ما على المعني في هذه الحالات إلا الطعن.

كما أن عدم احترام الإدارة المستخدمة لبعض الشكليات أو الإجراءات كأن لا يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم أمام السلطة الإدارية التي أصدرته في أجل شهرين، ابتداء من تاريخ تبليغه، يؤدي إلى نفس الآثار (عدم المشروعية).

- لم ينص المشرع على إمكانية تقديم طعن أمام أي جهة أخرى في حالة فوات الآجال المنصوص عليها، و بالتالي يبقى إلا الطعن القضائي الذي يمكن أن يلجأ إليه الموظف المعزول في حالة ما كان قرار العزل مشوب بأي عيب من عيوب المشروعية³⁷، على اعتبار أن قرار العزل قرار إداري من الممكن خضوعه للرقابة القضائية إلغاء و تعويضا³⁸ تطبيقا و حماية لمبدأ المشروعية³⁹.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العزل

الحقيقة أن الآثار المترتبة عن العزل تختلف بالنسبة للعون المتربص عنها بالنسبة للموظف الدائم (حيث يتضح مما سيأتي بيانه أن النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة للعزل في كلتا الحالتين جاءت متساهلة مع العون المتربص الذي يعزل مقارنة بالموظف المرسم الذي يفترض فيه أنه أكثر خبرة و أكثر دراية بعواقب تصرفاته التي قد تؤدي إلى عزله) و ذلك على النحو الآتي:

أولا: الآثار المترتبة عن عزل العون المتربص

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية⁴⁰ فإن العون المتربص تطبق عليه نفس الإجراءات المتعلقة بالعزل المعمول بها وفقا للمرسوم التنفيذي 321/17.

و على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، و تم عزله بسبب إهمال المنصب، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به⁴¹.

كما أن المتربص الذي تعرض للعزل بسبب إهمال المنصب، لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (03) سنوات⁴².

ثانيا: الآثار المترتبة عن عزل الموظف العمومي (الموظف المرسم)

وفقا للمادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن الموظف الذي كان محل العزل لا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية⁴³ (و نشير أن هذا الأثر المترتب عن قرار العزل يمكن أن يكون له استثناءات، بالنظر إلى خصوصية بعض القطاعات و حاجة الدولة لبعض الأسلاك، حيث استفادت فئة الشبه الطبيين في قطاع الصحة من ترخيص من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري لإعادة إدماجهم في مناصب عملهم لحاجة المؤسسات الصحية لهم، و ذلك بموجب محضر الاجتماع المنعقد بتاريخ 2016/02/16، بحضور ممثلي وزارة المالية و ممثلي وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات)⁴⁴.

لقد أكدّ المشرع صراحة على أن الموظف المعزول لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، على عكس العون المترتب⁴⁵ و الذي إذا تم عزله بسبب إهمال المنصب لا يمكن أن يوظف في الوظيفة العمومية لمدة 03 سنوات من تاريخ تبليغه بقرار العزل، و بانتهاء تلك المدة يمكن له الترشح لأي وظيفة عمومية أخرى.

خاتمة:

كخلاصة لهذا الموضوع الذي يكتسي أهمية بالغة جدا سواء بالنسبة للموظف العمومي أو للإدارة الموظفة، توصلنا لجملة من النتائج نوردتها فيما يلي:

- إن أهم ما يمكن تسجيله حول الأمر رقم 03/06 أن المشرع قد أورد العزل ضمن الفصل الثالث الموسوم بـ : "الأخطاء المهنية" من الباب السابع المعنون بـ : "النظام التأديبي"، بالرغم من أن العزل له إجراءات و ضمانات تختلف كل الاختلاف عن النظام التأديبي، كما أن المشرع لم ينص على العزل كعقوبة تأديبية، بل إعتبره إجراء مستقل بذاته و بمثابة قرار إداري منتج لكافة آثاره القانونية.

- لم يتطرق المشرع الجزائري في الأمر 03/06 و لا في المرسوم التنفيذي 321/17 إلى ضرورة الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عند إصدار السلطة التي لها صلاحيات التعيين لقرار العزل، إلا أنه ألزم ذات السلطة بالأخذ بالرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة عند النظر في التظلم الذي يقدمه الموظف المعزول خلال مهلة الشهرين من تاريخ تبليغه بقرار العزل، و هو ما يعد إخلالا بقاعدة توازي الأشكال.

- لم ينصّ المشرع في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و لا في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب على إمكانية طعن الموظف في حالة عزله أو عدم قبول مبرراته أمام لجنة الطعن المختصة، على غرار ما نص عليه في حالة الطعن في العقوبات من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة.

- أقرّ المرسوم التنفيذي 322/17 استثناء يستفيد منه العون المترتب (لم يتم ترسيمه بعد) الذي قد يتعرض للعزل بسبب إهمال المنصب، أو التسريح كعقوبة تأديبية بأن يسمح له بالتوظيف بعد مرور مدة 03 سنوات. و حرم الموظف الدائم من نفس الامتياز، الأمر الذي يعتبر مساسا بمبدأي المساواة و العدل.

و بناء على ما تقدم يمكن تقديم أهم الاقتراحات و التوصيات نوجزها فيما يلي:

- ضرورة إخراج العزل من الفصل الثالث من الباب السابع، و إدراجه ضمن الفصل الثاني الموسوم بـ "الغيابات" من الباب التاسع الذي جاء تحت عنوان : "العطل - الغيابات".
- ضرورة إشراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و الأخذ برأيها الملزم و المسبق عند إصدار قرار العزل.
- ضرورة إعادة النظر في المرسوم التنفيذي رقم 321/17، حيث يمكن للموظف المعزول عرض طعنه أمام لجنة الطعن المختصة اقتداء بالطعن الذي يقدم لذات اللجنة في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و هذا ما يعطي مصداقية و موضوعية و شفافية أكبر، ذلك أن الإدارة أو السلطة التي لها صلاحيات التعيين و التي أصدرت قرار العزل يستحسن أن لا تنظر في التظلم الذي يمكن أن يقدمه الموظف، حتى لا تكون طرفا و حكما في آن واحد.
- في حالة صدور قرار العزل في حق موظف عمومي و فوات مدة شهرين دون تقديم تظلم، يجوز لهذا الأخير التقدم بالتماس أمام المديرية العامة للتوظيف العمومية مقدما التبريرات التي تثبت التماسه، و في حالة قبول الالتماس يسمح له بالتوظيف من جديد دون شرط المدة (أي يمكنه أن يشارك في مسابقات توظيف أخرى دون أن يسمح له بإعادة إدماجه في منصبه الذي عزل منه) كما كان معمولا به قبل صدور المرسوم التنفيذي رقم 321/17.
- إعادة النظر في المادة 185 من الأمر 03/06، بما يسمح للموظف المعزول من إمكانية التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية بعد مرور 03 سنوات.

قائمة المصادر المراجع:

النصوص القانونية:

القوانين - القوانين - الأوامر

القوانين العضوية:

- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06/09/2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 57.

القوانين:

- القانون 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، المعدل و المتمم.

- القانون رقم 02/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14.

- القانون رقم 03/06 المؤرخ في 20/02/2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14.

الأوامر:

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 46.

المراسيم:

- المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 1988/07/04 ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 27.

- المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 2017/11/02، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 66.

- المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2017/11/02، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66.

- المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 2020/07/25، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44.

القوانين الأجنبية:

- الظهير الشريف (المغربي) رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 1958/02/24، بشأن النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية.

- القانون التونسي عدد 112 المؤرخ في 1983/12/12 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الصادر في الراءد الرسمي عدد 82.

- القانون الموريتاني رقم 93-09 المؤرخ في 1993/01/18 المتضمن النظام الأساسي للموظفين و الوكلاء العقديين للدولة.

المراسلات و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية في الجزائر:

- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية التي تحمل رقم 2004/05 مؤرخة في 2004/02/10، موجهة لرؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و التي تحمل رقم 2015/1095 المؤرخة في 2015/01/15 الموجهة للسيدة مديرة المؤسسة العمومية الاستشفائية زرالدة- الجزائر.

- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية تحت رقم: 399 الصادرة بتاريخ 2015/05/07 الموجهة للسيد مدير الصحة و السكان لولاية البيض.

- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري التي تحمل الرقم 15/893، المؤرخة في 2015/10/13، الموجهة للسيد مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي.

- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخة في 2016/04/13، تحمل رقم 2016/303، تتضمن ردًا عن استفسار وصلها من السيد ب. أ .
- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 1326 المؤرخة في 2017/12/31 الموجهة للمدير الجهوي للخزينة بعنابة.
- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 1208 المؤرخة في 2018/11/27 الموجهة إلى السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران.
- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و التي تحمل رقم 12936 المؤرخة في 2018/12/05، المتضمنة جوابا على انشغال طرح عليها.
- المراسلة رقم 2019/10 المؤرخة في 2019/01/16 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.
- أنظر مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري و التي تحمل رقم 20/11549، المؤرخة في 2020/12/03.
- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري و التي تحمل رقم 21/480 المؤرخة في 2021/04/14، الموجهة للسيد المدير العام للميزانية –مديرية إدارة الوسائل و المالية.

القرارات القضائية:

- القرار الصادر عن مجلس الدولة رقم 007462 المؤرخ في 2003/02/25، في الدعوى بين السيد (س. ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف،
- القرار الصادر عن مجلس الدولة رقم 010497، المؤرخ في 2004/01/20، في الطعن المطروح أمامه بين أحد الموظفين ضد مدير التكوين المهني و التمهين زيغوت يوسف.
- القرار الصادر عن مجلس الدولة رقم 066073 المؤرخ في 2012/10/04، في القضية المطروحة أمامه بين (ب. ع) ضد المديرية العامة للجمارك.
- القرار الصادر عن مجلس الدولة رقم 113974، المؤرخ في 2017/03/09، في القضية المطروحة أمامه بين (ش.ر) ضد وزارة التربية الوطنية ممثلة بمديرية التربية الوطنية لولاية قسنطينة.

الكتب:

- ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، مصر، دون تاريخ نشر.
- أ د/ نواف كنعان، القانون الإداري –الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع –الجزائر، 2010.

- لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر، 2007.

- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

- أ د/ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019.

المقالات:

- د/ أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات و أبحاث، الصادرة عن جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 10 عدد 03 سبتمبر 2018.

- الطاهر بوشيبة، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة آفاق علمية، الصادرة عن جامعة تامنغست، المجلد 13 العدد 01 السنة 2021.

- د/ بلال بلغام، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية و السياسية الصادرة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، المجلد 10، العدد 02، سبتمبر 2019.

- ط. د/ جلول بن سديرة و د/ سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات العمومية: دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مجلة العلوم القانونية و السياسية، الصادرة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018.

- د/ ريمة مقراني، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة و القانون، الصادرة عن جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، المجلد 13/العدد 01، 2021.

- د/ ليلة سلطاني، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، الصادرة عن جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، المجلد الخامس، العدد الثاني/2019.

- د/ مباركة بدري، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية الصادرة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد بوضياف - المسيلة، المجلد 05 - العدد 01 - السنة 2020.

رسائل الدكتوراه:

- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 1، 2020.

مواقع الأنترنت:

- https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/066073_04.pdf

- 1 - أنظر: ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، مصر، دون تاريخ نشر، ص. 2930.
- 2 - راجع: أ د/ نواف كنعان، القانون الإداري - الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص. 182.
- 3 - د/ مباركة بدري، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية الصادرة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد بوضياف - المسيلة، المجلد 05- العدد 01- السنة 2020، ص. 131.
- 4 - حيث لم تتطرق المادتين 184 و 185 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 46، ص. 17.
- 5 - حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 2017/11/02، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 66، ص. 11، على مفهوم وضعية إهمال المنصب فقط، دون التطرق لتعريف العزل.
- 6 - أنظر: د/ ريمة مقراني، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة و القانون، الصادرة عن جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، المجلد 13/العدد 01، 2021، ص. 156.
- 7 - د/ ريمة مقراني، نفس المرجع، ص. 156.
- 8 - و هذا يعني أن الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة لا تستدعي توقيف الموظف الذي اقترفها. و هو ما أكدته المراسلة رقم 2019/10 المؤرخة في 2019/01/16 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.
- 9 - و جدير بالذكر أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة، بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، أما في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، فإن توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، و ليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة، لانتفاء وجه الدعوى أو المتابعة.
- للتفصيل أكثر: راجع:
- نفس المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم: 399 الصادرة بتاريخ 2015/05/07 الموجهة للسيد مدير الصحة و السكان لولاية البيض.
- 10 - و المقصود بالجزء الذي خصم من راتبه هو الأجر الذي يتقاضاه الموظف، أما فيما يخص الجزء الذي يخصم من منحة المردودية و المتعلق بنفس فترة التوقيف فلا يسترجعه المعني، بسبب أنه لم يكن في حالة نشاط. و هذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلة مؤرخة في 2016/04/13، تحمل رقم 2016/303، تتضمن ردًا عن استفسار وصلها من السيد ب. أ.
- 11 - القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 2004/09/06، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 57، ص. 20.
- 12 - المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 1988/07/04 ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 27، ص. 09.
- 13 - القانون رقم 02/06 المؤرخ في 2006/02/20، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، ص. 16.
- 14 - القانون رقم 03/06 المؤرخ في 2006/02/20، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، ص. 26.
- 15 - و مثال ذلك :
- * المشرّع الموريتاني الذي نصّ على العزل كآخر عقوبات الدرجة الثانية وفقا لما نصت عليه المادة 75 من القانون رقم 93-09 المؤرخ في 1993/01/18 المتضمن النظام الأساسي للموظفين و الوكلاء العقوديين للدولة.
- * الفصل 51 من القانون التونسي عدد 112 المؤرخ في 1983/12/12 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الصادر في الرائد الرسمي عدد 82، و التي نصت على عقوبة العزل دون توقيف الحق في جرایة التقاعد كآخر عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية.

* المادة 66 من الظهير الشريف (المغربي) رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 1958/02/24، بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، و التي ذكرت عقوبة العزل من غير توقيف حق التقاعد في المطعة السادسة منها، و العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد في المطعة السابعة و الأخيرة من نفس المادة.

16 - أنظر: ط. د/ جلول بن سديرة و د/ سليمة مسراي، المركز القانوني للمتريص في المؤسسات العمومية: دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مجلة العلوم القانونية و السياسية، الصادرة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018، ص 51.

17 - و هو ما أكدده ما مجلس الدولة في القرار الصادر عنه رقم 066073 المؤرخ في 2012/10/04 في القضية المطروحة أمامه بين (ب.ع) ضد المديرية العامة للجمارك، حيث جاء في الحثيات: " و حيث أن ترك المنصب و عدم الالتحاق إليه رغم الإعدار المبلغ للموظف قانونا لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي بل يستوجب العزل التلقائي، لكن مع ذلك فإن المدعى عليها أحالت ملفه على اللجنة المتساوية الأعضاء بتاريخ 2007/11/27 و التي قررت عزله.

و حيث أن قرار العزل اتخذ طبقا للقانون فيتعين رفض دعوى المدعى لعدم التأسيس. "

للتفصيل أنظر:

https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/066073_04.pdf

تم الإطلاع بتاريخ 2021/04/03 على الساعة 17:37.

18 - و هو ما أكدده مجلس الدولة الجزائري في القرار الصادر بتاريخ 2017/03/09 في الملف رقم: 113974، في القضية المطروحة أمامه بين (ش.ر) ضد وزارة التربية الوطنية ممثلة بمديرية التربية الوطنية لولاية قسنطينة.

19 - وفقا للمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2017/11/02، المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66، ص. 15. فإنه عند نهاية فترة التريص، تعدّ السلطة التي لها صلاحية التعيين، بطاقة تقييم عامة للتريص تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي و ينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات الآتية:

- يرسم،

- يخضع لتمديد التريص مرة واحدة للمدة نفسها،

- يسرّح دون إشعار مسبق أو تعويض.

و يتم إصدار التريص أو تمديد فترة التريص أو تسريح المتريص بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. و في حالة تمديد التريص، و عند نهايته إما يرسم المعني أو يسرّح حسب الأشكال نفسها. و هو ما أكدته المادة 26 من نفس المرسوم التنفيذي.

20 - الطعن أمام اللجنة موجود في التسريح و غير موجود في العزل في حين أن الطعن أمام اللجنة في عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة يعتبر ضمانا أساسية للموظف. و هو ما أكدت عليه المديرية العامة للوظيفة العمومية في المراسلة رقم 1208 المؤرخة في 2018/11/27 الموجهة إلى السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران.

21 - و المقصود بالإدارة هي المصلحة التي يعمل لديها الموظف المتغيب، و التي ليست بالضرورة الإدارة التي لها سلطة التعيين. و عليه فإن الإعدار يمكن أن تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين و التسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف، أو مسؤول الموارد البشرية.

و هذا ما تطرقت إليه المديرية العامة للوظيفة العمومية في المراسلة رقم 1326 المؤرخة في 2017/12/31 الموجهة للمدير الجهوي للخزينة بعنابة.

22 - و هنا تتضح أهمية إخطار الموظف إدارته في حالة تغيير مقر إقامته، ذلك أن الإدارة في مثل هكذا مواقف لا تبحث عن العنوان الحقيقي الذي يقطنه الموظف أو إمكانية تغيير مقر إقامته، بل تذهب مباشرة لملف الموظف الغائب و ترسل له الإعدار على آخر عنوان موجود ضمن ملفه الإداري و لا يهتمها إن غير المعني مكان إقامته أو تواجدده.

23 - و العبرة في الإعدار الأول أو الثاني بتاريخ التبليغ (و المسجل من طرف مكتب البريد) لا بالتاريخ المدوّن على ورقة التبليغ التي حرّرتها الإدارة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين.

و هذا ما قامت بتوضيحه صراحة المديرية العامة للوظيفة العمومية في المراسلة التي تحمل رقم 2015/1095 المؤرخة في 2015/01/15 الموجهة للسيدة مديرة المؤسسة العمومية الاستشفائية زرالدة- الجزائر ردّا على تساؤلاتها.

24 - و من أمثلتها الزلازل، الثلوج، الحرائق، الفيضانات،... إلخ. حيث يستلم المعني إسهادا من الجهات المختصة (الأمنية مثلا) تثبت ذلك.

- 25 - حيث أكد مجلس الدولة الجزائري في قراراته على أن الموظف الذي يقدم شهادة مرضية مصادق عليه من مصالح الضمان الاجتماعي لا يعتبر في وضعية إهمال منصب، حتى وإن رفضت هاته المصالح تعويضه.
- أنظر: القرار رقم 007462 المؤرخ في 2003/02/25، في الدعوى بين السيد (س.ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف، و الذي أكد على أن قرار العزل المتخذ خلال عطلة طبية شرعية، قرار مخالف للقانون.
- و هو الأمر الذي أخذت به كذلك المديرية العامة للوظيفة العمومية في المراسلة رقم 12936 المؤرخة في 2018/12/05، و التي أحابت من خلالها على عريضة تضمنت انشغال يتعلق بوضعية موظف موجود في إجازة مرضية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي دون قبول كفالة التعويضات من طرف الرقابة الطبية، حيث كان رد المديرية كالتالي: "... ردا على ذلك، يشرفني أن أمني إلى علمكم أنه لا يمكن اعتبار الموظف في حالة إهمال المنصب إذا كان في حالة مرضية حقيقية مبررة بشهادة طبية مؤشر عليها بالقبول من قبل مصالح الضمان الاجتماعي...".
- 26 - كأن يكون الموظف رهن الحبس المؤقت مثلا.
- 27 - أنظر مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخة في 2020/12/03 تحت رقم 20/11549.
- 28 - للتفصيل أكثر حول تسبب قرار العزل، أنظر: أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات و أبحاث، الصادرة عن جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 10 عدد 03 سبتمبر 2018، ص. 423.
- و للتفصيل حول تبرير القرار التأديبي، أنظر: هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر، 2010، ص-ص. 342-343.
- 29 - إن ذكر معاناة الغياب و ذكر الإعدارات القانونية للإلتحاق بمنصب العمل دون جدوى، يعتبر تسببا كافيا لتوقيع العزل دون احترام للضمانات التأديبية.
- للتفصيل أكثر أنظر: لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر، 2007، ص. 381.
- 30 - نذكر منها ما جاء في المادة 11 من القانون 01/06 المؤرخ في 2006/02/20، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، المعدل و المتمم، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، المعدل و المتمم، ص. 06.
- 31 - حيث أكد مجلس الدولة في قراره رقم 010497، المؤرخ في 2004/01/20، في الطعن المطروح أمامه بين أحد الموظفين ضد مدير التكوين المهني و التمهين زيغوت يوسف، على أن استلام الموظف لإعذارين بالالتحاق بعمله و توقيعه على الإشعار بالاستلام و عدم الاستجابة لذلك، يجعل غيابه غير شرعي و يعد في حالة إهمال منصب.
- 32 - حيث يمكن للإدارة أن تلجأ لإعذار الموظف عن طريق المحضر القضائي.
- 33 - أنظر رد المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري الموجه للسيد المدير العام للميزانية - مديرية إدارة الوسائل و المالية - المؤرخ في 2021/04/14، تحت رقم: 21/480.
- 34 - للتفصيل أكثر، أنظر المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري التي تحمل الرقم 15/893، المؤرخة في 2015/10/13، الموجهة للسيد مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي.
- 35 - إن أهم ما يمكن تسجيله حول المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 أنها استعملت مصطلح " تظلماً"، أي يمكن للموظف الذي كان محل قرار عزل أن يقدم تظلماً أمام السلطة التي أصدرته خلال أجل شهرين من تاريخ تبليغه، و بالتالي فالأمر جوازي بالنسبة له، حيث يمكنه التوجه مباشرة للقضاء الإداري من أجل رفع دعوى إلغاء.
- أنظر: د/ بلال بلعالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية و السياسية الصادرة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، المجلد 10، العدد 02، سبتمبر 2019، ص. 678.
- و ما يمكن إبدائه حول هذه النقطة أنه كان أخرى بذات المرسوم و نفس المادة لو استعملت مصطلح " التماس" بدلا من تظلم، و السبب في ذلك أن قرار العزل صدر صحيحا و بشكل قانوني و بالتالي يبقى أمام الموظف المعني أن يلتمس من السلطة التي أصدرته إعادة النظر في وضعيته لا أن يطعن و يتظلم فيما يتعلق بقرار أصدرته بشكل صحيح.
- 36 - المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 2020/07/25، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44، ص. 08.

- 37 - د/ ليلة سلطاني، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، الصادرة عن جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، المجلد الخامس، العدد الثاني/2019، ص 71.
- 38 - أنظر: أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 112-113.
- 39 - أنظر: أ د/ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، حصور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص 166.
- 40 - أنظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 السابق الذكر، ص. 16.
- 41 - أنظر المادة 29 من نفس المرسوم.
- 42 - أنظر المادة 30 من نفس المرسوم.
- 43 - و نشير في هذا المقام أنه قبل صدور المرسوم التنفيذي 321/17، فإن المديرية العامة للوظيفة العمومية و في مراسلة لها تحمل رقم 2004/05 مؤرخة في 2004/02/10، موجهة لرؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، أكدت أنه إذا كان التخلي عن المنصب المنحجر عنه العزل راجع لقوة قاهرة، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح لتوظيف جديد، بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية.
- 44 - أنظر: طاهر بوشبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة آفاق علمية، الصادرة عن جامعة تامنغست، المجلد 13 العدد 01 السنة 2021، ص 453-454.
- 45 - و هو ما نراه مخالفا لمبدأ المساواة في العقوبة. للتفصيل أكثر أنظر: شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 1، 2020، ص. 198.