

Dirassat & Abhath

The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث

المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363

ISSN : 1112-9751

ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

Guarantees to dismiss a public official for negligence of office

غربي أحسن Gharby Ahcene

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

University of August 20, 1955 Skikda

gharbi_ahcene@hotmail.com

تاريخ القبول : 2018-09-03

تاريخ الاستلام : 2018-07-16

ملخص:

يعدّ عزل الموظف العام من الوظيفة العامة، أخطر إجراء إداري يتعرّض له الموظف الذي أهمل منصب عمله، حيث يؤدي ذلك الإجراء إلى حرمانه من الضمانات التأديبية من جهة، ويحرم أيضا من التوظيف مستقبلاً من جهة ثانية، هذا ما جعل المشرع الجزائري يحدد الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تنظّم إجراء عزل الموظف المهمل لمنصب عمله، ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

منح ذات المرسوم مجموعة من الضمانات للموظف العام في مواجهة قرار العزل. حيث شملت ضمانات تسبق قرار العزل، و ضمانات تتعلق بالقرار ذاته، و ضمانات بعد تنفيذ قرار العزل.

الكلمات الدالة:

الموظف العام؛ إهمال المنصب؛ العزل؛ الغياب؛ الإعدار والمبرر.

Abstract:

The dismissal of a public official who neglected his job in the public service; is the most serious administrative procedure, which excommunicates him from disciplinary guarantees on the one hand; and no future recruitment on the other hand, this what makes the Algerian legislator determines the substantive and procedural controls of the dismissal decision of a public official neglected his job, by Executive Decree N° 17-321.

The decree granted to the public official some rights against the decision of dismissal, which included guarantees before the dismissal decision; guarantees related to the same decision and guarantees after the application of the decision.

Keywords:

Public official; neglect job; isolation; absence; warning and justifications.

مقدمة

الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع عليه قرار العزل، إذ فرض المشرع الجزائري بعض الضوابط الموضوعية والإجرائية الضرورية قبل توقيع قرار العزل من قبل السلطة الإدارية المختصة وهذه الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف المهمل لمنصب عمله في مواجهة تعسف الإدارة، إذ في حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط والقواعد يعتبر قرار العزل الصادر منها باطل وعديم الأثر مما يمنح للمعني ضمانة أخرى وهي طلب إبطال قرار العزل وهذا ما يجعله يختلف عن الاستقالة إذ لا يمكن اعتبار تغيب الموظف عن العمل لمدة 15 يوم متتالية وعزله من قبل الإدارة بمثابة استقالة ضمنية كما فعل المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم 47 لسنة 1978 حيث اعتبر الموظف المتغيب لمدة 15 متتالية دون عذر مستقيل بحكم القانون بعد قيام الإدارة بإجراء الأعدار¹.

عرف مجلس الدولة الجزائري في قرار له التخلي عن المنصب بأنه: "التخلي عن المنصب هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون احترام الاجباري للإجراء التأديبي"².

قضى مجلس الدولة الجزائري في عدة قرارات³ بأن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يجرمه من الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف أثناء المتابعات التأديبية حيث جاء في قرار له: "حيث أن المستأنف عليه الذي كان في حالة إهمال المنصب غير محق بالتمسك بالضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به..."⁴.

يعتبر الموظف العام عنصر أساسي لضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد لذا يتعين أن يلتزم الموظف بقواعد ضمان سير المرافق العامة إذ في حال إخلاله بهذه الضوابط يتأثر المرفق العام وربما يتوقف عن تقديم الخدمة. هذا ما أدى بالمشرع الجزائري إلى تنظيم واجبات الموظف العام منها التزام الجدية في العمل وتفادي الغيابات ولاسيما الغيابات غير المبررة، هذه الأخيرة رتب المشرع عليها عقوبات قد تصل إلى حد عزل الموظف إذا تجاوز غيابه مدة 15 يوم متتالية، غير أن الإشكال المطروح هنا ماهي الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف المعزول بسبب الإهمال للمنصب وهل يمكنه أن يستفيد من الضمانات التأديبية؟

تقتضي معالجة هذه الإشكالية تقسيم الموضوع إلى ثلاث نقاط رئيسية تشكل ضمانات ممنوحة للموظف العام حيث تتعلق الأولى بالضمانات التي تسبق صدور قرار العزل أما الثانية فتتعلق بالضمانات المرتبطة بقرار العزل أما الضمانات الثالثة فهي الممنوحة للموظف في مواجهة قرار العزل وهي عبارة عن ضمانات بعد صدور قرار العزل.

الفرع الأول

الضمانات السابقة لقرار العزل

يعتبر العزل بمثابة إنهاء للرابطة أو العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة عن طريق صدور قرار إداري من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين ودون اتباع الضمانات والإجراءات التأديبية الممنوحة للموظف العام المتابع تأديبيا، غير أن هذا لا يعني انعدام

أولا/ حصر المشرع لسبب العزل في الإهمال للمنصب

يعتبر إجراء حصر المشرع لسبب قرار العزل في الإهمال للمنصب عن طريق غياب الموظف الذي هو في حالة خدمة لمدة 15 يوم متتالية^v دون أي سبب آخر في حد ذاته ضمانا للموظف حيث لا يمكن للإدارة أن تتحجج بأي سبب آخر أو خطأ تأديبي من قبل الموظف وتلجأ إلى قرار العزل حتى تهرب من الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العام مثل استنادها إلى حالة العصيان والتهرب من الخدمة الوطنية في اتخاذ قرار العزل أو عزل الموظف الذي يطالب الإدارة بالرجوع إلى منصب عمله أثناء سير الدعوى لأن الموظف في هذه الحالة ليس في وضعية الخدمة وهذا ما أكدته مجلس الدولة الجزائري في قرار له رقم 011429^{vi} حيث جاء في إحدى حيثيات القرار: "وحيث أن المستأنف عليه أصدر قرار العزل بتاريخ 08-08-2000 وهو يسببه على كون أن المستأنف في حالة عصيان تجاه الخدمة الوطنية وعلى كون أن المستأنف في حالة إهمال لمنصبه، علما أن القرار المذكور اتخذ خلال سير الدعوى ولم يبلغ بالطرق القانونية".

إذا كان لا يسمح للإدارة بعزل الموظف استناد إلى سبب آخر غير سبب إهمال المنصب عن طريق الغياب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول لأن الأسباب الأخرى تمنح للإدارة سلطة تحريك المتابعة التأديبية فإنه لا يمكنها أيضا أن تقوم بعزل الموظف الذي لم يرتكب أي خطأ وإلا كان قرار العزل تعسفي حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له: "حيث أن عزل العارض تم بدون إحالته على مجلس التأديب وأن قرار العزل جاء مخالفا لكل أحكام قانون الوظيفة

العمومي بحيث أنه كان يتطلب توقيف العارض بصفة مؤقتة إذا رأت الهيئة المستخدمة أن الموظف قد ارتكب خطأ مهني...^{viii}.

يتعين لتحقق سبب العزل حصول غياب غير مبرر لمدة 15 يوم متتالية دون انقطاع فإذا ما حدث انقطاع في الغياب زال سبب توقيع قرار العزل لأن التحاق الموظف بمنصب عمله قبل اكتمال مدة 15 يوم من الغياب يضع حد لاتخاذ الإدارة لإجراء عزل الموظف، كما يتعين أن يكون الغياب بإرادة الموظف لا بدخل من الإدارة فإذا كانت الإدارة هي السبب في غيابه فإن السبب يصبح غير موجود، كأن يطلب الموظف من الإدارة إعادة إدماجه وترفض الإدارة ذلك وبعد انقضاء مدة 15 يوم تلجأ إلى إجراء العزل .

يشترط في الغياب لمدة 15 يوم غير المبرر الغياب الجسماني للموظف عن مكان العمل وليس حضوره ورفضه القيام بالمهام الموكلة إليه، لأن هذا المظهر الأخير ليس سبب لقيام الإدارة بإجراء العزل وإن كان سببا لمتابعة الموظف تأديبيا من قبل الإدارة بسبب ارتكابه لخطأ تأديبي يتمثل في امتناعه عن تنفيذ المهام الموكلة إليه^{viii}.

يتخلف أيضا سبب قرار العزل في حال تغيب الموظف لعذر مقبول حيث نص المشرع على مفهوم العذر المقبول وهو كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف المتغيب شرط أن يتم إثباتهما بطريقة قانونية ومن أمثلة المبرر المقبول التي قدمها المشرع^{ix} على سبيل المثال لا الحصر:

1- الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين والعواصف الثلجية والحرائق والأعاصير... بشرط إثباتها من قبل السلطات الإدارية المعنية إذ عادة

وأن هذا كاف إسقاط صفة التخلي عن المنصب خاصة وأن المدرسة حيث يعمل كانت على علم بعجزه عن الالتحاق بعمله^{xiii}

اعتبر مجلس الدولة الشهادات الطبية غير المؤشر عليها من طرف مصلحة الضمان الاجتماعي ليست مبرر للغياب حيث جاء في حيثيات القرار ما يلي: "حيث أنه بتاريخ 16-10-1999 أعلن المستأنف من طرف الإدارة المستخدمة بأن الشهادات المرضية غير مؤشر عليها من طرف مصلحة الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن الإدارة لم تأخذها بعين الاعتبار وأنه يعتبر في حالة غياب غير شرعي إذ لم يلتحق بمنصبه، أن هذه الرسالة كانت قد أرسلت مع الأشعار بالاستلام رقم 83120 بتاريخ 04-11-1999.

حيث أنه أمام عدم استجابة المستأنف قامت المستأنف عليها باستفسار لدى الضمان الاجتماعي عن الشهادات الطبية المقدمة من طرف المستأنف وذلك بتاريخ 09-12-1999.

وردا على هذه الرسالة أجاب صندوق الضمان الاجتماعي بتاريخ 13-12-1999 أن إدارته لم تتلق أي شهادة مرضية من المستأنف^{xiv}.

3- المتابعات الجزائية التي تحول دون استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي وهي سهلة الإثبات حيث يقدم المعني الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حقه.

يمكن للموظف تقديم تبرير آخر غير التبريرات التي حددها المشرع في المرسوم التنفيذي 17-312 وتقدر الإدارة أنها مبرر مقبول إذ لم يحصر المشرع المبررات المقبولة وإنما ذكرها على سبيل المثال فقط كما اعتبر مجلس الدولة في القرار رقم 011429 السابق

ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق المعني بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية وذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي^x.

2- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث والمثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي ، فإذا فشل الموظف في إثبات المبرر فإن قرار العزل يكون قانوني حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له^{xi} بأن: "حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما يثبت بأن المستأنف عليه قدم الشهادات الطبية المدعى بها كما أنه لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله".

يراقب مجلس الدولة سبب قرار العزل كما يراقب المبرر الذي يقدمه الموظف لتبرير غيابه حيث اعتبر الشهادة الطبية المؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي هي مبرر قانوني للغياب لا يمكن في ظل وجوده للإدارة أن تباشر إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب وذلك لعدم وجود سبب للعزل حيث قضى المجلس: "حيث أنه يتبين من الوثائق المرفقة وخاصة من الشهادة الطبية المسلمة للمستأنف من طرف الطبيب زرار مختص في أمراض القلب بالضمان الاجتماعي بعين وسارة والمؤشر عليه من طرف الضمان الاجتماعي بتاريخ 31-10-1995. أن المستأنف استفاد من عطلة مرضية لمدة سبعة أيام ابتداء من هذا التاريخ وبيانا لما سبق ذكره فإن يوم 04-11-1995 كان المستأنف في عطلة مرضية وبالتالي فإن غيابه كان مبرر ومن ثمة فإن القرار المتخذ من طرف المستأنف عليه غير مؤسس، وأن السبب المستند إليه غير صحيح لذا ينبغي إلغائه..."^{xii}. وقضى في قرار آخر له: "حيث أنه من جهة أخرى فإن المستأنف عليه يبرر غيابه بتقديم شهادات طبية وشهادة عجز ب 60 % مسلمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي.

والاثنتين عطلة دينية ويوم الثلاثاء عطلة وطنية فهنا يوم الأربعاء هو أول يوم غياب وليس يوم الجمعة الذي يسبق ذلك أو حتى يوم الأحد. كما أنه قد يثور إشكال بخصوص كيفية احتساب 15 يوم متتالية بالنسبة لغياب الأساتذة في الجامعات على أساس أن نظام عملهم لا يعتمد على العمل لأيام متتالية في الاسبوع.

ينقطع سبب اللجوء إلى إجراء العزل التحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء أجل 15 يوم متتالية من الغياب استجابة للاعذارين الموجهين إليه من الإدارة مما يتعين على الإدارة عدم الاستمرار في إجراءات العزل، غير أن هذا لا يمنعها من الخصم من الراتب ومتابعة الموظف تأديباً إذا لم يقدم تبرير مقبول أما إذا قدم تبرير مقبول فيخصم من راتبه دون متابعتها تأديبياً.^{xvii}

تعتبر مسألة إثبات التخلي عن المنصب من المسائل المهمة والتي يقع عبء الإثبات فيها على الإدارة التي عاينت الغياب وذلك بموجب وثيقة مكتوبة تحفظ في ملف الموظف المعني^{xviii} وفي المقابل يثبت الموظف الدليل والمبرر الشرعي عن غيابه حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في إحدى قراراته بخصوص الحالة الأولى ما يلي: "حيث أنه يتبين مما سبق ذكره أن المستأنف كان في حالة إهمال منصب عمله وأنه لم يلتحق بثانوية كولين موحوس بريح الكيفان والدليل عن ذلك الإرسالية المؤرخة في 06-12-1995 والتي تثبت بأنه لم يلتحق بالمنصب المعين فيه بموجب القرار رقم 82/143 المؤرخ في 15-12-1982 وأنه لم ينصب بحيث أنه لا يوجد له أي آثار سواء كان في سجل محاضر التنصيب أو في السجلات المالية المتواجدة لدى المصلحة.

ذكره أن عدم استجابة الإدارة للطلبات المتكررة من الموظف بالرجوع إلى منصب عمله ووجوده في حالة انتداب قانوني بسبب الخدمة الوطنية بمثابة مبرر لغيابه، لا يمكن معه للإدارة اللجوء إلى مباشرة إجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: "وحيث أنه من جهة أخرى فإن إهمال المستأنف لمنصبه غير ثابت بالنظر إلى طلباته المتكررة من أجل الرجوع إلى منصبه ووجوده في حالة انتداب قانوني لغاية الفصل في وضعيته من طرف المصالح العسكرية المعنية.

وحيث أنه مادام أن حالة الإهمال لم تثبت بالطرق القانونية المنصوص عليها في المرسوم....^{xvii}

إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر هو الغياب دون علم وموافقة الإدارة ، فإذا كان الغياب لمدة تزيد عن 15 يوم متتالية قد تم بعلم وموافقة الإدارة فلا يشكل سببا لصدور قرار العزل لأنه بمثابة غياب مبرر كأن يطلب الموظف تكويناً وتوافق عليه الإدارة أو غيابه 30 يوم بسبب أداء مناسك الحج^{xvi}.

لم يبين المشرع في المادة 184 من قانون الوظيفة العامة كيفية احتساب غياب الموظف 15 يوم متتالية وإنما أحال على التنظيم إذ بالرجوع للمرسوم التنفيذي المذكور اعلاه نجد انه تبدأ إجراءات متابعة إهمال الموظف لمنصب عمله بمعاينة غيابه ليومين متتالين وعليه فإن مدة 15 يوم تحسب من أول يوم غياب وليس من آخر يوم عمل فيه الموظف لأنه قد يكون آخر يوم عمله فيه الموظف وأول يوم غاب فيه بينهما فارق زمني يشكل عطل قانونية كأن يكون آخر يوم عمل الموظف هو يوم الخميس وصادف يومي الأحد

منصبه عن طريق إرسال إنذار يعلمه من جهة أخرى
بالتنتائج التي تترتب عن رفضه^{xxiii}.

يعتبر اعدار قانوني كل اعدار وجه للموظف
في آخر عنوان له إذا تضمن تنبيهه بضرورة الالتحاق
بمنصب عمله بشكل فوري وإلا تحمل العواقب في حال
عدم الامتثال ولاسيما عواقب العزل وعدم امكانية
توظيفه مستقبلا مع حرمانه من الضمانات التأديبية
المتتملة خصوصا في حق الاطلاع على ملفه وحق الدفاع
ومجلس التأديب... وعليه يشترط في كون الاعذار قانوني
ما يلي:

- يتم في شكل رسالة مكتوبة موجهة
للموظف المتغيب من طرف السلطة السلمية التي
لها سلطة التعيين مما يعني استبعاد الاعذار
الشفوي.

- يتعين أن يشير الاعذار إلى العواقب
التي يتعرض لها الموظف في حال تعرض لإجراء
العزل والمتتملة في فقدانه للضمانات التأديبية
باستثناء الضمانات التي نص عليها المشرع في العزل
وكذا عدم إمكانية توظيفه في حال تعرض للعزل.

- أن يكون الاعذار موجه إلى آخر عنوان
للموظف مبين في ملفه الإداري وعليه يتعين على
الإدارة أن تدقق في العنوان الذي ترسل إليه
الاعذار

- يتعين احترام آجال توجيه الاعذار
حيث حدد المشرع أجل يومين متتالين من الغياب
حتى تتمكن الإدارة من اعدار الموظف كإعذار أول
ونص على أجل خمسة أيام متتالية بعد الاعذار
الأول كأجل لتقديم الاعذار الثاني مع التأكيد على
أنه لم تحدث استجابة من الموظف للإعذار الأول،
وعليه إذا حدث انقطاع في الغياب فلا يمكن أن
يكون هناك اعدارين متتالين وإنما تبدأ الإجراءات
من جديد كما أنه إذا قدم الموظف مبرر مقبول

حيث ثابت من خلال هذه الوقائع أن المستأنف
كان في حالة إهمال منصب عمله وأن في هذه الحالة لا
يمكنه التمسك بالإجراءات التأديبية المنصوص
عليها^{xxix}. كما قضى بخصوص الحالة الثانية: "حيث
أنها كان بإمكان المستأنفة بعد انتهاء إجازة الأمومة
التقدم لدى البلدية وتقديم الوثائق اللازمة والمبررة
لغيابها غير أنها لم تفعل ذلك وكما أنه لا يوجد بملف
الدعوى ما يظهر اهتمامها بعملها طيلة مدة سنتين
تقريبا وأنها لم ترد على الاعذارات الموجهة إليها فإنها
تعتبر في حالة إهمال منصبها ولا يمكنها التمسك بحقها
في الرجوع إلى العمل"^{xx}.

ثانيا/ إجراء الاعذار

يعتبر الاعذار من أهم الضمانات التي منحها
المشرع^{xxi} للموظف المهمل لمنصب عمله في مواجهة قرار
العزل من الوظيفة، إذ اشترط المشرع في المرسوم
التنفيذي اعدار الإدارة للموظف المتغيب ليومين
متتالين وإذا لم يستجب لهذا الاعذار في أجل خمسة
أيام يقدم له إعذار ثاني حيث لا تقل مدة الغياب أثناء
توجيه الاعذار الثاني عن سبعة أيام متتالية. كما أن
القضاء الإداري الجزائري يعتبر الاعذار اجراء ضروري
قبل اللجوء إلى عزل الموظف بسبب التخلي عن
المنصب^{xxii}.

يتعين على الإدارة التأكد من نية الموظف
في التخلي عن منصبه ويتم ذلك عن طريق إرسال
إعذارين متتالين للموظف تعلمه فيهما بالنتائج المترتبة
عن رفضه العودة لمنصب عمله وهذا ما أكدته مجلس
الدولة الجزائري في قرار له حيث جاء فيه: "ولكن حيث
أنه إلى الإدارة التأكد من نية العون في التخلي عن

في 30-09-1998 وذلك حسب الرسالة المؤرخة في 06-10-1998.

حيث أن المستأنفة ارسلت له اعدار ثاني مؤرخ في 24-11-1998 بموجب رسالة مضمنة الوصول". كما قضى بأنه: "حيث أن المقرر المطالب بإلغائه جاء متماشيا والاجراءات القانونية بحيث أنه جاء بعد إعدار المستأنف أكثر من مرتين للاتحاق بعمله وليس من أجل التهمة التي أدين من أجلها جزائيا.

حيث أن المقرر المطالب بإلغائه جاء متماشيا والاجراءات القانونية بحيث أنه جاء نتيجة لعدم استجابة المستأنف للاعدارين الموجهين إليه من أجل الالتحاق بمنصب عمله وليس من أجل التهمة التي أدين من أجلها جزائيا خلافا لما يدعيه المستأنف^{xxviii}.

راقب مجلس الدولة الجزائري هذا الإجراء وقضى بأنه لا تعتبر الارساليات التي ارسلتها الإدارة للموظف من أجل تقديم مبرر لغيابه بمثابة إعدارات تبني عليها الإدارة قرار العزل بسبب إهمال المنصب حيث جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: "حيث أنه في قضية الحال فإن الإدارة قد ارسلت للمستأنف عليه ارساليات تلزمه بوجوب تقديمه للوثائق الرسمية التي تبرر غيابه.

حيث أن هذه الارساليات ليست اعدارات قانونية بما أنها لا تتضمن أمر العون بوجوب عودته إلى منصبه وبما أن هذا الأخير لم يتم اعلامه بالنتائج المنجزة عن رفضه^{xxix}.

الفرع الثاني

الضمانات المتعلقة بصدور قرار العزل

بعد الاعذار الأول فهنا يكون المبرر حائل دون تدخل الإدارة وتقديم مبرر ثاني رغم استمرار غياب الموظف لمدة خمسة أيام أو أكثر لأنه في مثل هذه الحالة غياب الموظف أصبح معلوم ومبرر لدى الإدارة مما يعني توقف إجراءات العزل.

- يشترط أيضا في الاعذار القانوني التبليغ الصحيح للإجراء ويعتبر تبليغ صحيح تبليغ المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام لعنوان المعني المسجل في ملفه الإداري ، غير أنه إذا كان هناك نص يحكم الموظف المعني ينص على طريقة أخرى للتبليغ جاز اتباعها حيث اعتبر مجلس الدولة الاعذار قانوني إذا بلغ للمعني مع تنبيهه بضرورة العودة إلى منصب عمله ومع الاشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر وهذا حسب الاشعارات المقدمة بالملف 8266-8319-8312^{xxiv} ، غير أنه في قرار آخر اعتبر التيلكس طريقة لتبليغ الاعذار بما أنه يحمل طلب من الموظف بالاتحاق بعمله^{xxv}.

- يعتبر الاعذار قانونيا إذا رفض الموظف المعني تسلم اشعار بالاستلام للإعذار أو امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة إجراء الاعذار أو غياب الموظف وعدم تواجده في العنوان المصرح به لدى الإدارة^{xxvi}.

قضى مجلس الدولة الجزائري بضرورة إعدار الإدارة للموظف المهمل لمنصب عمله حيث قضى بشرعية قرار العزل الذي احترمت فيه الإدارة إجراء الإعذار وفق ما يقرره القانون حيث جاء في قراره^{xxvii}: "حيث أنه يتبين من خلال ملف الدعوى والوثائق المرفقة أن المستأنفة وجهت اعدار أول تحت رقم 2439/م م 575/2 م إ و للمستأنف عليه للاتحاق بعمله بعدما علم من السيد رئيس قسم الفلاحة بوادي العلايق أن هذا الأخير لم يلتحق بعمله بعد انتهاء العطلة السنوية

تلجأ إليه الإدارة في تعليل قرارها يجعل قرار العزل معيب بعيب انعدام السبب ويكون عرضة للإلغاء.

أكدت أيضا المادة 11 من المرسوم على ضرورة تعليل السلطة الإدارية التي لها سلطة التعيين لقرار العزل والذي يسري من تاريخ أول يوم غياب للموظف. كما أنه أكد المشرع الجزائري في القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 11 منه على ضرورة تسبب الإدارة لقراراتها الإدارية إذا صدرت لغير صالح المواطن وعليه بما أن قرار العزل هو ليس لصالح الموظف فإنه يتعين على الإدارة تسببه^{xxxii}.

يقصد بتعليل القرار الإداري الإفصاح عن الأسباب الواقعية أو القانونية التي تبرر اتخاذها، وبالتالي يكون القرار معللا إذا أفصح في صلبه عن الأسباب التي استندت إليها الإدارة التي أصدرت القرار. فالتعليل هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار الإداري ومن ثم فهو ينتهي إلى المشروعية الشكلية للقرار الإداري وبالتحديد قواعد الشكل.

تضمن هذا التعريف القانون الفرنسي 587-79 الصادر في 11-07-1979 متعلق بتعليل القرارات الإدارية وتحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن والمكمل بقانون رقم 76-86 بتاريخ 17-01-1986 من خلال المادة الثالثة منه^{xxxiii}.

كما يعرف التعليل بأنه: "التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه عن الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري، وشكلت الأساس القانوني الذي بني عليه"^{xxxiv}.

ويقصد بالتسبب في قضاء مجلس الدولة المصري: "إيضاح وجهة نظر الإدارة في الطلب الذي

إجراء العزل تتخذه السلطة المختصة بشكل انفرادي فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة ولاسيما اللجنة المتساوية الاعضاء لأنه ليس إجراء تأديبي^{xxx} وإن كان البعض يرى بأنه إجراء تأديبي^{xxxi} وعليه تتمثل الضمانات التي منحها المشرع بخصوص قرار العزل في ضمانة تسبب قرار العزل وأيضا ضمانة تبليغه للمعني تبليغا صحيحا من الناحية القانونية دون ضمانة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

أولا/ تسبب قرار العزل

لم تنص المادة 184 من قانون الوظيفة العامة على ضمانة التسبب وإنما اكتفت بالنص على الاعتذار فقط قبل اتخاذ قرار العزل ، غير أن المرسوم التنفيذي 17-321 نص في المادتين 03 و11 منه على ضرورة تعليل قرار العزل كما نص في المادة 15 منه على أنه يعتبر قرار العزل باطل وعديم الأثر إذا تم بشكل مخالف لأحكام المرسوم وبالتالي كل قرار عزل لم يتم تعليله تعليلا كافيا وقانونيا يعتبر باطل وعديم الأثر لوجود عيب في ركن الشكل والإجراءات، والتعليل هنا يعتبر شكل جوهري لأن المشرع اشترطه لمصلحة الموظف وليس لمصلحة الإدارة المصدرة لقرار العزل.

اشترط المشرع في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 اتخاذ الإدارة التي لها سلطة التعيين إجراء إداري في شكل قرار إداري مضمونه عزل الموظف لسبب غيابه لمدة 15 يوم متتالية دون تقديم مبرر مقبول وهذا الإجراء الإداري يتعين أن يكون مسبب حيث يتعين على الإدارة أن تفصح في قرار العزل على الأسباب الحقيقية لاتخاذ قرار العزل والتي هي سبب واحد حدده المشرع ويتمثل في الغياب لمدة 15 يوم متتالية مما يشكل إهمالا للمنصب أما أي سبب آخر

نص المرسوم التنفيذي 17-321 المذكور أعلاه على ضرورة تبليغ قرار العزل للمعني في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام تحسب ابتداء من تاريخ صدور قرار العزل، على أن يتم تبليغ المعني في العنوان الأخير المحفوظ في ملفه الإداري.

كما نص المشرع في ذات المرسوم التنفيذي على أنه يتعين لصحة التبليغ أن يتضمن وجوبا اعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولائي للجهة التي اصدرت قرار العزل خلال أجل لا يتجاوز شهرين من تاريخ تبليغ القرار، فإذا كان التبليغ يخلوا من هذه الملاحظة اعتبر تبليغ غير قانوني.^{xxxviii}

قضى مجلس الدولة الجزائري بأنه يتعين على الإدارة إثبات التبليغ بصفة قانونية وذلك بواسطة وصل استلام موقع عليه من قبل الموظف المعني أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف الموظف ، وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء موجه للموظف دون إثبات استلامه من قبل الموظف غير كافي لإثبات استدعاءه بصفة قانونية وخاصة في المسائل التأديبية حيث جاء في إحدى قراراته ما يلي: "حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف بتاريخ 08 جوان 1999 لمثوله أمام لجنة التأديب لكن حيث أن الاستدعاء القانوني والرسمي للمعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصول استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعاءه بصفة قانونية..."^{xxxix}

ترفضه حتى يكون صاحب الأمر على بينة من أمره، وليحدد موقفه على أساس هذا الإيضاح عله يستكمل أوجه النقض"^{xxxv}.

يقصد بالتسبيب أيضا: الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري، سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة"^{xxxvi}.

يتميز التسبيب عن السبب في القرار الإداري إذ يقصد بهذا الأخير مجموعة العناصر القانونية والواقعية التي تشكل أساس هذا القرار وتعود الإدارة إلى التصرف، فالسبب بهذا المعنى عنصر خارجي سابق عن صدور القرار حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في هذا الخصوص بما يلي: "تجب التفرقة بين وجوب تسبيب القرار الإداري كإجراء شكلي قد يتطلبه القانون وبين وجوب قيامه على سبب يبرره صدقا وحقا كركن من أركان انعقاده، فلئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبيب قرارها إلا إذا أوجب القانون علمها ذلك وعندئذ يتعين علمها بتسبيب قرارها وإلا كان معيبا بعيب شكلي، أما إذا لم يوجب القانون تسبيب القرار فلا يلزمها ذلك كإجراء شكلي لصحته، بل ويحمل القرار على الصحة كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح - وذلك حتى يثبت العكس - لئن كان ذلك كذلك إلا أن القرار الإداري سواء أكان لازما تسببيه كإجراء شكلي إلا أنه يجب أن يقوم على سبب يبرره، وإن كان يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح حتى يثبت العكس"^{xxxvii}.

ثانيا/ تبليغ قرار العزل

اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة غير أنه رأي اللجنة غير ملزم للإدارة.

يترتب على تقديم التظلم والمبرر المقبول للغياب في الأجال القانونية صدور قرار إداري من نفس السلطة الإدارية يتضمن إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج المعني في منصبه الذي بقى شاغرا طيلة آجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة العمل غير المؤداة فعلا^{xliii} باستثناء العطل القانونية^{xliiii}.

ثانيا/ الطعن القضائي

يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل أن يطعن فيه قضائيا من خلال رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في المحكمة الإدارية المختصة إقليميا أو مجلس الدولة وذلك حسب الجهة الإدارية التي اصدرت القرار^{xliv}، كما أنه يتعين أن يرفع الطعن خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغه^{xlv} مع ضرورة تقديم الموظف لنسخة من قرار العزل تحت طائلة عدم القبول للعريضة مالم يوجد مانع مبرر^{xlvi}، ويقدم القرار مع عرضة افتتاح الدعوى التي يوقع عليها محام معتمد أمام الجهة القضائية المختصة وإلا ترفض الدعوى^{xlvii}.

يتعين أن يؤسس الطاعن طعنه على وجود عيب من عيوب المشروعية الخمسة كأن يكون القرار صادر عن سلطة إدارية غير مختصة ولاسيما أن المشرع منح الاختصاص بإصدار قرار العزل للسلطة التي لها صلاحية التعيين فلا يجوز أن يصدر قرار العزل من جهة إدارية أخرى حتى لو كانت رئاسية لها أو وصية عليها وإلا اعتبر قرار العزل معيب بعيب عدم الاختصاص، كما أنه

اعتبر مجلس الدولة الجزائري أن تبليغ قرار العزل للموظف يجعله مشروع إذا احترم باقي الاجراءات القانونية الأخرى^{xl}.

الفرع الثالث

الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل

بعد صدور قرار إداري بعزل الموظف يبقى لهذا الأخير حق التظلم الإداري أمام نفس الجهة التي أصدرت قرار العزل مع بقاء منصب العمل الذي كان يشغله طيلة مدة التظلم شاغرا إذ يمكن أن يسفر عن هذا التظلم عودة الموظف لمنصب عمله في حال قدم مبرر مقبول هذا مع حق الموظف الذي تعرض للعزل في تقديم الطعن القضائي الذي يعتبر حق مكفول دستوريا^{xli}.

أولا/ التظلم الإداري

نص المشرع في المرسوم التنفيذي 321-17 على ضرورة تنبيه الإدارة للموظف أثناء تبليغ قرار العزل لإمكانية تقديمه لتظلم إداري وذلك في أجل شهرين من تاريخ التبليغ، ويقدم التظلم للسلطة الإدارية التي اصدرت قرار العزل دون سواها إذ لا يمكن رفعه للسلطة الوصية أو الرئاسية حيث نص المشرع على أن التظلم يقدم للسلطة التي اصدرت قرار العزل.

يتعين على الموظف المتظلم ضد قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الأجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم وتدرس الإدارة هذا التبرير وكل الأدلة الثبوتية له فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب على الإدارة إلغاء قرار العزل، غير أنها تكون ملزمة باستشارة

من أهم الضمانات أيضا النص بشكل صريح على بطلان قرار العزل الذي لم يحترم هذه الضمانات وتجريده من كل أثر قانوني هنا يبقى على الموظف المعني اللجوء إلى القضاء الإداري المختص ويطلب إلغاء القرار وهذا في حال رفضت الإدارة ذلك.

بالرغم من هذه الضمانات التي منحها المشرع للموظف الذي تعرض للعزل إلا أنها تبقى غير كافية لضمان حقوق الموظف في مواجهة إجراء العزل وعليه نرى ضرورة:

- توضيح المشرع لحالات المبرر المقبول بشكل واضح حتى لا يدع أي مجال للتأويل والتفسير من قبل الإدارة وذلك ما يسهل عمل القاضي في الرقابة على الدليل المقدم من قبل الموظف لتبرير غيابه المتتالي لمدة خمسة عشرة يوما على الأقل.
- تراجع المشرع عن نص المادة 185 من القانون الأساسي للوظيفة العامة أو تعديلها بما يكفل للموظف الذي تعرض للعزل حق تقلد وظيفة أخرى بعد مرور مدة زمنية معينة نقترح أن تكون مدة خمس 05 سنوات.
- اعفاء الموظف الذي استجاب للإعذار والذي لا يملك مبرر مقبول من المتابعات التأديبية والاقتصاص على الخصم من الراتب للأيام المتغيب فيها فقط.
- منح فرصة للموظف الذي قدم تظلم إداري في الأجل ولا يملك مبرر مقبول من خلال عرضة على اللجنة المتساوية الأعضاء ومنحه الضمانات التأديبية ولا سيما حق الدفاع.

قد يكون القرار غير مسبب أو لم تحترم الإدارة إجراء الإعذار أو آجاله أو كفاءات تبليغه مما يجعل القرار مشوب بعيب الشكل والإجراءات. وقد يكون قرار العزل مبني على سبب غير سبب إهمال المنصب بالغياب لمدة 15 يوم متتالية أو كان يستند لغياب الموظف ولكن لمدة أقل من 15 يوم أو كانت الغيابات غير متتالية فهنا يكون قرار العزل معيب بعيب انعدام السبب هذا بالإضافة إلى عيب مخالفة القانون أو وجود انحراف بالسلطة.

الخاتمة

بالرغم من نص المشرع بشكل صريح على فقدان الموظف المهمل منصب عمله للضمانات التأديبية والقانونية إلا أنه وبالنظر لخطورة قرار العزل ولا سيما الآثار المترتبة عليه والمتمثلة في عدم إمكانية توظيف الموظف المعزول في الوظيفة العامة أدى بالمشرع إلى منح بعض الضمانات بعضها يتعلق بسبب صدور قرار العزل إذ اشترط المشرع في الغياب بلوغ عدد معين من الأيام وكذا ضرورة التتالي في الغياب دون انقطاع كما منح المشرع ضمانات تتعلق بالشكل والإجراءات التي يصدر فيها القرار إذ يتعين على الإدارة قبل اللجوء إلى عزل الموظف تقديم إعدارين متتاليين في أجال محددة قانونا مع ضرورة تسببها لقرار العزل. كما أن المشرع لم يكتف بهذه الضمانات بل منح ضمانات بعد صدور قرار عزل الموظف وذلك من خلال تمكين الموظف المعزول من التظلم ضد القرار خلال أجل شهرين وتمكينه من تقديم مبررات لغيابه ورتب المشرع على قبول الإدارة للمبرر عودة المعني لمنصب عمله الذي يظل شاغرا إلى غاية الفصل في التظلم وإلغاء قرار العزل.

هوامش:

viii بدري مباركة: مرجع سابق، ص 25.

ix المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321-17 المرجع السابق.

x المادتين 90-91 من القانون 10-11 المؤرخ في 22-06-2011، يتعلق بالبلدية الجديدة الرسمية العدد 37 سنة 2011.

xi ملف رقم 009423 قضية ولاية البلدية ومديرية الفلاحة لولاية البلدية ضد ب م الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 21-10-2003، غير منشور.

xii ملف رقم 010020 قضية بن س م ضد القطاع الصحي بحاسي بحبح الغرفة الثانية القسم الثاني مجلس الدولة بتاريخ 16-03-2004، غير منشور.

xiii ملف رقم 001188 قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد آيت و ن د صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 12-03-2001، غير منشور.

xiv ملف رقم 010497 قضية ع ع ضد مدير التكوين المهني والتمهين ومن معه صادر عن الغرفة الثانية القسم الثاني مجلس الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

xv ملف رقم 011429 (قضية م حسان ضد القطاع الصحي بالبلدية) صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 16-09-2003، غير منشور.

xvi المادة 210 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجديدة الرسمية رقم 46 سنة 2006.

xvii المادة 09 من المرسوم التنفيذي 321-17 المرجع السابق.

xviii المادة 04 من المرسوم التنفيذي 321-17 المرجع السابق.

xix ملف رقم 005087 قضية بن س ر ضد مفتشية أكاديمية الجزائر صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 22-04-2002، غير منشور.

xx ملف رقم 005899 قضية م ح ضد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بغلية بومرداس ومن معها الغرفة الثانية بمجلس الدولة في 15-10-2002، غير منشور.

xxi المادة 184 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

xxii المادة 05 من المرسوم التنفيذي 321-17، المرجع السابق.

ملف رقم 010492 قضية م ب ضد رئيس م ش البلدي لبلدية سوق الحد صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

i بدري مباركة: التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، تصدر عن مخبر حماية حقوق الانسان بين النصوص الدولية والوطنية جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص 13.

ii ملف رقم 001188 قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد آيت و ن د صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 12-03-2001، غير منشور.

iii ملف رقم 010497 قضية ع ع ضد مدير التكوين المهني والتمهين ومن معه صادر عن الغرفة الثانية القسم الثاني مجلس الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

ملف رقم 010492 قضية م ب ضد رئيس م ش البلدي لبلدية سوق الحد صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

ملف رقم 005087 قضية بن س ر ضد مفتشية أكاديمية الجزائر صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 22-04-2002، غير منشور.

ملف رقم 010005 قضية ق م ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

iv ملف رقم 009423 قضية ولاية البلدية ومديرية الفلاحة لولاية البلدية ضد ب م الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 21-10-2003، غير منشور.

v المادة 184 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجديدة الرسمية رقم 46 سنة 2006.

المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية العدد 66 سنة 2017.

vi ملف رقم 011429 (قضية م حسان ضد القطاع الصحي بالبلدية) صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 16-09-2003، غير منشور.

vii ملف رقم 005966 قضية ب م ضد رئيس م ش البلدي باب الزوار ومن معه صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 15-04-2003، غير منشور.

الإدارة بتعليق قراراتها - أعمال اليوم الدراسي الذي نظمتها
المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية والجمعية المغربية للعلوم
الإدارية يوم 26 فيفري 2003 بالمدرسة الوطنية للإدارة
وبمساهمة مؤسسة هانس سايدل الألمانية، الرباط، 2003،
ص59.

^{xxxv} د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفه: أوجه الطعن بالإلغاء
القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص120.
^{xxxvi} د/ أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد: موقف قاضي
الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، دراسة
مقارنة، 2005، ص91.

^{xxxvii} محمد بن صديق أحمد الفلاتي: الجزاءات التأديبية على
الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة
ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005،
ص136.

^{xxxviii} المادتين 12، 13 من المرسوم التنفيذي 321-17 المرجع
السابق.

^{xxxix} ملف رقم 009898 قضية م ع ضد والي ولاية سكيكدة
صادر عن الغرفة الثانية القسم الثاني بمجلس الدولة بتاريخ 20-
04-2004، غير منشور.

^{xl} ملف رقم 009423 قضية ولاية البلدية ومديرية الفلاحة لولاية
البلدية ضد ب م الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 21-10-
2003، غير منشور.

^{xli} المادة 161 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية
الشعبية لسنة 1996 المعدل والمتمم

^{xlii} المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321-17 المرجع السابق.

^{xliii} المادة 194 من الأمر رقم 03-06 المرجع السابق.

^{xliv} المزداد 801 و 803 و 901 من القانون 09-08 المؤرخ في 25-02-
2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة
الرسمية عدد 21 سنة 2008.

^{xlv} المادتين 829 و 830 من القانون 09-08 السابق ذكره.

^{xlvi} المادة 819 من القانون 09-08 السابق ذكره

^{xlvii} المادتين 815-826 من القانون 09-08 السابق ذكره

ملف رقم 010005 قضية ق م ضد مركز التكوين المهني والتمهين
الشهيد رويشي سليمان صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة
بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

^{xxxiii} ملف رقم 001188 قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد
آيت ون د صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 12-03-
2001، غير منشور.

^{xxxiv} ملف رقم 010497 قضية ع ع ضد مدير التكوين المهني
والتمهين ومن معه صادر عن الغرفة الثانية القسم الثاني مجلس
الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

^{xxxv} ملف رقم 005087 قضية بن س ر ضد مفتشية أكاديمية
الجزائر صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 22-04-
2002، غير منشور.

^{xxxvi} المواد 05، 06، 07، 08 من المرسوم التنفيذي 321-17 المرجع
السابق.

^{xxxvii} ملف رقم 009423 قضية ولاية البلدية ومديرية الفلاحة
لولاية البلدية ضد ب م الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 21-
10-2003، غير منشور.

^{xxxviii} ملف رقم 010005 قضية ق م ضد مركز التكوين المهني
والتمهين الشهيد رويشي سليمان صادر عن الغرفة الثانية
بمجلس الدولة بتاريخ 20-01-2004، غير منشور.

^{xxxix} ملف رقم 001188 قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد
آيت ون د صادر عن الغرفة الثانية مجلس الدولة بتاريخ 12-03-
2001، غير منشور.

^{xxx} د/ بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق: الحالات القانونية لانتهاء
خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة
والقانون، العدد 16 جانفي 2017، ص204.

^{xxxi} بوقرة أم الخير: تأديب الموظف وفق لأحكام القانون الأساسي
العام للموظفة العامة، مجلة المفكر العدد التاسع، جامعة محمد
خيضر بسكرة، ماي 2013، ص83.

^{xxxii} القانون 01-06 المؤرخ في 20-02-2006 يتعلق بالوقاية من
الفساد ومكافحته الجريدة الرسمية رقم 14 سنة 2006.

^{xxxiii} تنص المادة على: " يجب أن يكون التعليق الذي يفرضه هذا
القانون مكتوبا وأن يتضمن بيان الاعتبارات القانونية والواقعية
التي تشكل أساس القرار".

القانون منشور في مرجع: سعيد نكاوي: تعليق القرارات الإدارية،
دار نشر المعرفة، الرباط المغرب، 2003، ص36 وما بعدها.

^{xxxiv} محمد الأعرج: تعليق القرارات الإدارية على ضوء القانون 01-
03 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية
والمؤسسات العمومية بتعليق قراراتها الإدارية، منشورات المجلة
المغربية للإدارة المحلية والتنمية سلسلة مواضع الساعة - إلزام