

الإطار القانوني لإجراء العزل وضماناته

The legal framework for the isolation procedure and its guarantees

بوسماحة الشيخ

جامعة تيارت / الجزائر

مخبر البحث تشريعات حماية النظام البيئي

tiaret.envir2014@hotmail.com

بعلي الشريف فوزية

جامعة تيارت / الجزائر

مخبر البحث تشريعات حماية النظام البيئي

Fouziabaalicherif@hotmail.com

تاريخ النشر: 2025/07/06

تاريخ القبول: 2025/06/30

تاريخ الإرسال: 2024/10/30

الملخص:

يقع على عاتق الموظف في قطاع الوظيفة العمومية واجب الالتزام بالحضور في مكان العمل والقيام بتنفيذ ما أنيط له من واجبات وظيفية، فإذا حاد عن هذا المسار بأن يتغيب عن عمله دون مبرر قانوني، فإنه يتقرر الخصم من راتبه بقدر مدة الغياب، وذلك تبعاً للمبدأ القاضي بالراتب مقابل أداء الخدمة الفعلية أما إذا كان التغيب لمدة خمسة عشر يوماً متتالية دون مبرر مقبول في هذه الحالة تثبت وضعية إهمال المنصب ويكون للإدارة صلاحية إصدار قرار عزله بعد الإعدار.

الكلمات المفتاحية: الموظف - العزل - إهمال المنصب - الغياب - الإعدار - الضمانات.

Abstract:

The employee in the public sector is obligated to be present at the workplace and to carry out the job duties assigned to him. If he deviates from this path by being absent from work without a legal justification, then it is decided to deduct from his salary the period of absence, according to the principle of salary for the performance of actual service. However, if the absence is for fifteen consecutive days without an acceptable justification, in this case the position of neglect of the position is proven and the administration has the authority to issue a decision to dismiss him after giving excuses.

Keywords: Employee - Dismissal - Neglect of position - Absence - Excuses – Guarantees.

إن الهدف من تأديب الموظف العمومي هو المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، والإدارة هي الجهة المكلفة بأداء رسالة التأديب، وهي الجهة المخولة للسهر على سير المرفق العام بانتظام وإطراد ولها صلاحية ممارسة بعض السلطات والصلاحيات في حق كل ما يعرقل الإدارة وهذا في حدود ما نص عليه القانون. وأبرز السلوكيات التي تعرقل سير المرفق العام هو الغيابات المتكررة لبعض الموظفين وعدم الالتزام بالحضور الدائم والغياب المتواصل الذي قد تنجم عنه بعض العقوبات تصل إلى حد عزل الموظف العمومي من الوظيفة. ومن خلال هذا وبالنظر لما يشكله العزل من ردود خطيرة تمس مركز الموظف في كيانه الوظيفي، بل وتترتب عليه آثار متصلة بمستقبله ودخله،

لذلك ستحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على هذا القرار الخطير لا سيما في القسم المتمثل في أهم الضمانات التي يوفرها المشرع للموظف محل قرار العزل، ولهذا نصيغ إشكالية الدراسة كالآتي: ما المقصود بقرار العزل المتخذ بناء على إهمال المنصب وإلى أي مدى وفر المرسوم التنفيذي 321/17 الجديد ضمانات الموظف محل قرار العزل بسبب إهمال المنصب؟ للإجابة على هذه الإشكالية وجب التعرض إلى:

المبحث الأول: الإطار القانوني لإجراء العزل

المبحث الثاني: ضمانات عزل الموظف العمومي.

المبحث الأول: الإطار القانوني لإجراء العزل.

سننطلق من خلال هذا المبحث إلى تحديد مفهوم العزل كقرار تأديبي بتعريفه والتفرقة بينه وبين التسريح كجزاء تأديبي إضافة إلى ذكر الأسباب الأساسية التي يبنى عليها قرار العزل.

المطالب الأول: مفهوم العزل بسبب إهمال المنصب

إن المشرع الجزائري كغيره من النظم والتشريعات الأخرى لم يتطرق إلى تعريف العزل من الوظيفة العمومية إنما اكتفى بالإشارة إليه كجزاء يتلقاه: في حالة الإخلال ببعض الواجبات المهنية المحددة التي توجب عزله، حيث تناوله كل من الأمر رقم 03/06¹ والمرسوم التنفيذي رقم 321/17²، فما هو التعريف الذي اعتمد المشرع الجزائري؟

¹ الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017، ص 11.

الفرع الأول: تعريف العزل

لم يعرف الأمر رقم 03/06 العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وتنطبق هذه الملاحظة على القوانين السابقة للوظيفة العمومية حيث لم تعرف هي الأخرى العزل.

فمصطلح العزل ورد في الأمر رقم 03/06 ثلاث مرات في المادة 184 منه التي نصت على أن عزل الموظف يكون بسبب إهمال المنصب، والمادة 185 التي نصت على حرمان الموظف المعزول من التوظيف في الوظيفة العمومية من جديد، والمادة 216 التي نصت على العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وبناء على ما ذكر فالعزل قد تم استعماله في القانون الجزائري، بعد نقله عن القانون الفرنسي- الذي عبر عنه بمصطلح العزل. **Revocation** للدلالة على التسخير التأديبي في المادة 66 من القانون 16/84 (قانون الوظيفة العمومية الفرنسي)، وإجراء التسخير **Licencement** في المادة 70 لدلالة على التسخير الغير تأديبي¹.

وبالرجوع إلى القانون الحالي للوظيفة العمومية الأمر رقم 03-06 السالف ذكره، فقد أكد على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في المادة 184 التي تنص «إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم».

وتطبيقاً لأحكام هذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 321²/17 والمحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث نصت المادة 3 منه على «العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ يوجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية»³.

ويعتبر العزل طبقاً للمادة 216 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر أحد الوضعيات المنهية للخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف، والتي يترتب عليه منع الموظف المعني من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وفقاً للمادة 185 من الأمر أعلاه.

من مجمل ما تم التطرق إليه أن المشرع الجزائري لم يدرج العزل ضمن درجات العقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، هذا ما جعل آراء الكتاب والباحثين تتباين وتختلف حول طبيعة إجراء العزل حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية وإنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر أن العزل هو عبارة عن عقوبة تأديبية⁴.

¹ Loi No: 84-16 du Janvier 1984, portant disposition Statutaire a la fonction publique de l'état Journal officiel N° 10 du 12-01-1984.

² المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب السالف ذكره.

³ المادة 3 من المرسوم أعلاه.

⁴ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص ص 222-223.

بعلي الشريف فوزية، بوسماحة الشيخ

ويرجع سبب الاختلاف إلى عدم إدراج المشرع للعزل ضمن درجات العقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من رقم 03/06 سالف الذكر، فضلا على عدم استخدامه لمصطلح العقوبة التأديبية عند الحديث عن العزل، حيث استعمل مصطلح إجراء في المادة 184 من نفس الأمر وعبارة وإجراء إداري في المادة 03 من المرسوم 321/17 السالف ذكره.

مما سبق قوله فالعزل إذن هو إنهاء الحياة المهنية للموظف العمومي ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي يياشر فيها مهامه، مما يقضي إلى خلع صفة الموظف.

وعليه يعتبر العزل قرار تأديبي يقضي على الحياة الوظيفية للموظف، وبالتالي يعد من أخطر الجزاءات التأديبية نظراً لنتائجه على الموظف والتي تظهر في حرمانه من التوظيف مجدداً، وهو جزاء جد قاسي ينبغي على المشرع إعادة النظر فيه وتعديله.

حيث جاء في الفقرة 02 من المنشور رقم 05 المؤرخ في 10-2-2004، والمتعلق بمحالات الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بأنه: « لا يمكن للموظفين المعزولين الترشيح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية، حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب، من حيث المبدأ قطعاً لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق¹ ».

الفرع الثاني: التفرقة بين العزل والتسريح

قد يختلط العزل والتسريح التأديبي لتشابه الموجود بينهما، لدرجة استعمال البعض لهما مترادفاً، فكلاهما سبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية بموجب المادة 216 من الأمر 03/06 وكلاهما أيضاً سبب لتوقف الموظف احتياطياً².

على هذا الأساس كان الأمر 06/03 سالف الذكر قد سلط جزءاً قاسياً في المادة 185 على الموظف الذي تعرض لجزاء التسريح أو العزل وهو الاقصاء مدى الحياة من الوظيفة العمومية، ولهذا وجب إبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بين العزل والتسريح التأديبي كما يلي:

أولاً: أوجه التشابه:

هناك نقاط تشابه بين العزل والتسريح نبينها كما يلي:

- 1- يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي عقوبة تأديبية توقع على الموظف والمتريص على حد سواء بسبب ارتكابها خطأ معين (الإخلال بالواجب الوظيفي) وقد نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل بالنسبة

¹ غير منشور.

² المادة 173 و174 من الأمر 03/06، السالف ذكره.

الإطار القانوني لإجراء العزل وضمائنه

للموظف المادة 184 من الأمر رقم 03/06 السالف ذكره¹ وفي المقابل نص على عقوبة التسريح في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف ذكره².

2- إن الموظف الذي وقعت عليه عقوبة العزل أو التسريح تفقده لصفته الوظيفية طبقاً للمادة 216 من الأمر 03/06 كما تعتبر إحدى حالات انتهاء الخدمة الوظيفية.

3- من آثار عقوبة العزل والتسريح منع الموظف المعني من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقاً للمادة 185 من الأمر 03/06، مع الأخذ بعين الاعتبار المترص الذي يمنع مؤقتاً لمدة ثلاث (3 سنوات) من التوظيف من جديد طبقاً للمادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 السالف ذكره.

4- من أوجه التشابه أن الموظف الذي تعرض لعقوبة العزل أو التسريح لا يستفيد من ضمانات إعادة الاعتبار المنصوص عليها في المادة 176 من الأمر رقم 03/06 السالف ذكره، لأن هذه العقوبات لا تقبل المحو بطبيعتها.

5- تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات العزل والتسريح بموجب قرار إداري مبرر يخضع للرقابة القضائية من خلال الطعن فيه بالإلغاء وتطبيقاً لمبدأ المشروعية.

ثانياً: أوجه الاختلاف

1- العزل كعقوبة تأديبية غير مصنفة ضمن الدرجات الأربع للعقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف ذكره، لأنها مرتبطة بمخالفة محددة هي مخالفة إهمال المنصب، في حين يعتبر التسريح كعقوبة تأديبية مصنفة من الدرجة الرابعة³.

2- توقع عقوبة العزل بعد إعدار الموظف المهني دون استشارة المجلس التأديبي ودون مراعاة الإجراءات والضمانات التأديبية لأنه في حالة إهمال المنصب يعتبر الموظف في حكم المتخلي عن منصبه بإرادته وبصفة فجائية، مما يستوجب حرمانه من التمتع بالضمانات القانونية⁴، والتي يعتبر حينها كما لو تخلى عنها.

- حيث تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 السابق ذكره «... بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية»

¹ بالنسبة للموظف المترص نصت على ذلك المادة 01/29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لأحكام المطابقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017، ص 12.

² في مقابل ذلك نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 السالف ذكره (بالنسبة للمترص).

³ أنظر المادة 181، 183، من الأمر 03/06 سائق الذكر

⁴ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص 279-280.

بعلي الشريف فوزية، بوسماحة الشيخ

- كما تنص المادة 02/06 من نفس المرسوم التنفيذي «...دون أي ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله».

- في حين توقع السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبة التسريح بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي¹.

3- إذا كان الموظف محل عقوبة التسريح باعتبارها عقوبة من الدرجة الرابعة فيمكن تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي استناداً إلى المادة 175 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

في حين فإن الموظف الذي تعرض للقرار العزل، أن يقدم تظلماً لدى السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه طبقاً للمادة 1/13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 السالف ذكره.

المطلب الثاني: إهمال المنصب وكيفية إثباته

لا يتخذ قرار عزل الموظف العمومي إلا إذا ثبت إهماله لمنصبه المدة تتجاوز 15 يوماً ودون مبرر مقبول فإن إهمال المنصب هو السبب الوحيد للعزل وهو ما نص عليه المشرع في المادة 184 من الأمر 03/06 السالف ذكره لذا وجب تحديد المقصود بإهمال المنصب وكيف يتم إثباته؟

الفرع الأول: المقصود بوضعية إهمال المنصب

يستشف من نص المادة [2] من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب²، حيث أن وضعية إهمال المنصب هي التغيب مدة خمسة عشر يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

أما مجلس الدولة الجزائري فقد عرف التخلي عن المنصب هو نتيجة «التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الاجباري للإجراء التأديبي»³.

ولا يفوتنا في هذا الصدد الإشارة إلى أن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 السالف ذكره قد رخص للموظف العمومي في حالة القيام بالخدمة بالعطل والغياب المدفوع الأجر المنصوص عليها قانوناً، وبخلاف ذلك إذا غاب الموظف بعذر غير مبرر، فإنه يتعرض للخصم من راتبه بما يتناسب ومدة الغياب،

¹ أنظر المادة 02/165 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

² الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة في 12-11-2017.

³ عربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 10، عدد 03-09-2018، السنة العاشرة، ص 147.

الإطار القانوني لإجراء العزل وضمائنه

وباستثناء عن هذه الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية¹، فإن الموظف الذي يكون خارج هذا الإطار يعتبر في وضعية المتخلي عن منصب عمله، وهو ما يستدعي الإدارة أن تبادر إلى عزل الموظف بدون الضمانات المقررة قانوناً لأنه اتجه للتخلي عن منصبه².

اعتباراً لذلك نص المشرع الجزائري أن تخلي الموظف من منصبه يؤدي إلى مبادرة الإدارة للعزل وهو ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06 السالف ذكره على هذا الأساس فإن إقرار حالة إهمال المنصب لا بد أن يكون التغيب لمدة 15 يوماً وتكون الأيام متتالية، وهما شرطان وأسباب أساسية فاستمرارية التغيب مهمة حتى نكون أمام قطع العلاقة الوظيفية.

ولم يعتبر المشرع الجزائري التغيب لمدة 15 يوم متتالية بمثابة استقالة ضمنية كما فعل المشرع المصري من خلال المادة 98 من القانون 47 لسنة 1978 المتضمن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة³.

بل التغيب يجب أن يكون بدون سبب مقبول والمقصود بالمبرر أو السبب المقبول هو كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف ومثبتين قانوناً ومرتبطين خصوصاً بالكوارث الطبيعية أو العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، أو المتابعات الجزائية التي تحول دون التحاق الموظف لمنصب عمله⁴.

الفرع الثاني: إثبات وضعية إهمال المنصب

من الضمانات المقررة للموظف قبل صدور قرار العزل هو حصر المشرع سبب إقراره في سبب واحد هو إهمال المنصب دون غيره، وكما قرر المشرع فهو ينتج عن الغياب المتتالي للموظف عن منصب عمله دون عذر مقبول أو دون رخصة مسبقة وعليه يتم إقرار هذه الوضعية والاتجاه نحو عزل الموظف المعني، إلا أنه يجب على الإدارة مراعاة عدة شروط لتحقيق وإثبات وضعية إهمال الموظف العمومي لمنصب عمله والمتمثلة في الآتي:

1- معاينة غياب الموظف بعد مرور يومين متتالين من التغيب وتوجيه إعداره له في عنوانه المدون في ملفه الإداري.

2- حصول غياب غير مبرر لمدة 15 يوم متتالية دون انقطاع بعد تبليغه الإعذار الثاني مع استمرار الغياب يتم عزله ابتداء من تاريخ أول يوم غياب⁵، فإذا حدث انقطاع في الغياب زال سبب توقيع قرار العزل،

¹ المادة 212 من الأمر 03/06 السالف ذكره.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 279-280.

³ القانون 47 لسنة 1978 المتضمن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 29 تابع (ب)، صادرة بتاريخ

1978-04-20، الموقع الإلكتروني www.google.c.com

⁴ المادة 02، من المرسوم التنفيذي 321/17 سالف الذكر.

⁵ المادة 10 و 11 من المرسوم التنفيذي 321/17 سالف الذكر.

بعلي الشريف فوزية، بوساحة الشيخ

لأن التحاق الموظف بمنصب عمله قبل اكتمال مدة 15 يوم من الغياب يضع حداً لاتخاذ الإدارة لإجراء عزل الموظف.

3- الغياب الجسافي للموظف ولمدة 15 يوم متتالية وغير مبررة وليس حضوره ورفضه القيام بالمهام الموكلة إليه، لأن هذا الأخير ليس سبباً يخول للإدارة إجراء العزل بل هو سبباً للمتابعة التأديبية للموظف لامتناعه تنفيذ المهام الموكلة إليه.¹

4- تخلف العذر المقبول، فإذا كان للموظف عذراً مقبولاً قانوناً زال سبب إقرار العزل وقد نص المشرع على مفهوم العذر المقبول وهو القوة القاهرة الخارجين عن إرادة الموظف المتغيب، مثبتي قانوناً كالكوارث الطبيعية العجز البدني، المرض المتابعة الجزائية.²

كما يمكن للموظف تقديم مبرر آخر غير التبريرات التي أشار إليها المشرع سالفاً، وللإدارة السلطة التقديرية القبول المبرر، لأن المشرع لم يحصر المبررات وإنما على سبيل المثال لا الحصر.

المبحث الثاني: ضمانات عزل الموظف

باعتبار العزل بمثابة إنهاء للرابطة التي تحكم الموظف بالإدارة، فإن هذا القرار يعد أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف العمومي الذي أهمل منصبه، حيث يؤدي ذلك إلى حرمانه من الضمانات التأديبية من جهة ويحرمه أيضاً من التوظيف من جديد من ناحية أخرى، هذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى جملة من الضمانات سواء كان قبل أو بعد صدور هذا القرار، حيث جاء في نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 بأنه: «يعد باطلاً وعديم الأثر كل قرار عزل يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم»، وهو ما ثبت توافر بعض الضمانات المقررة من خلال إجراءات تنفيذ قرار العزل، وهو ما سوف نتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل.

لقد منح المشرع الجزائري بعض الضمانات الموضوعية والاجرائية قبل توقيع قرار العزل فهي بمثابة ضمانة ممنوحة للموظف المهمل لمنصب عمله في مواجهة تعسف الإدارة وفي حالة مخالفة ذلك يعتبر القرار الصادر باطل وعديم الأثر.³

¹ بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية تصدر عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية، جامعة مولا، الطاهر، سعيدة، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص 25.

² المادة 02، من المرسوم 321/17 السالف ذكره.

³ اعتبر المشرع المصري تغيب الموظف عن العمل لمدة 15 يوم متتالية دون عذر مستقيل يحكم القانون بعد قيام الإدارة بإجراء الاعذار فعزله من تقبل الإدارة بمثابة استقالة ضمنية وهذا ما أثبتته قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم 47 لسنة 1978.

الإطار القانوني لإجراء العزل وضمائنه

على هذا الأساس تعتبر الإجراءات التي نص عليها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 جوهريّة عند اتخاذ قرار العزل فتكون الإدارة مجبرة على اتباع الخطوات التي تبدأ بمعاينة غياب الموظف وتوجيه الاعتذارات وفق الكيفيات المحددة لإصدار قرار العزل.

بالإضافة إلى المدة المحددة من الغياب وكذا استمرارية الغياب طيلة هذه المدة (15) يوما متتالية تعد ضمانة هامة كون أي غياب لموظف لا يتوافر فيه هذان الشرطان لا يكن اعتباره سببا لعزله، أي أن قرار العزل لا يمكن صدوره في كل حالات إهمال المنصب كون صفة إهمال المنصب تقتزن بالموظف بمجرد غيابه المدة يومين متتالين دون إذن مسبق طبقاً للمواد 208، 209، 210، 212، من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ وهو ما تؤكدته المادة 4 و5 من المرسوم التنفيذي 321/17 السالف ذكره، حيث تنص المادة 4 منه على: « يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في حالة إهمال المنصب... » والمادة 5 على: « عندما تعين الإدارة غياب موظف خلال يومي عمل متتالين توجه له إعدارا... » كذلك تؤكد المادة 11 بنصها: « إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله في نهاية اليوم خامس عشر- من الغياب المتتالي، بالرغم من الاعتذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً... » وهو ما يعتبر بمثابة أجل يجب الالتزام به.

وفي هذا السياق تبرز إشكالية السلطة التي لها صلاحية التعيين، وكذا طبيعة قرار العزل هل يعتبر قرار إلغاء لقرار التعيين؟، حيث بعض قرارات التعيين قد تصدر عن السلطة المركزية مما قد يوجب معه صدور قرار العزل من طرفها، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى قد يتمسك بعض الموظفين بهذه الحجة لا سيما المعينين في المناصب العليا كون قرارات التعيين فيها قد تصدر من السلطة المركزية، وفي هذا الإطار تؤكد على أن الجهة التي أصدرت قرار التعيين تملك حق إلغاء ما ينطبق على قرارات التعيين في المناصب العليا غير أن قرار العزل يمس الرتبة كون المنصب العالي هو عبارة عن زيادة استدلالية فقط، وعليه لا يمكن اعتبار قرار العزل بمثابة قرار إلغاء القرار التعيين وإنما هو قرار صادر بعقوبة تأديبية².

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن صدور قرار العزل من الإدارة استناداً لتنفيذاً لحكم قضائي قد يطرح تساؤلاً حول مدى اعتبار قرار العزل قراراً إدارياً قابلاً للطعن أم لا؟

وفي هذا الشأن نستند إلى حكم محكمة القضاء الإداري بالإسكندرية بمصر بتاريخ 2013-07-21³، حيث كرست مبدأ قانونياً بأن قرار حجة الإدارة بعزل الموظف تنفيذاً لحكم صادر من المحكمة الجنائية يعد قراراً تنفيذياً وليس إدارياً فلا يجوز الطعن عليه أمام محاكم مجلس الدولة، في دعوى كان فيها موظف بمصلحة الآثار رفعها طالب فيها بإلغاء قرار حجة الإدارة بعزله من وظيفته بعد اتهامه بارتكاب جناية.

¹ الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر في 16-07-2006، ص 18-19.

² مكي عام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن جامعة جيلالي لباس،

سيدي بلعاس، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص 116.

³ الموقع الإلكتروني لجريدة المصري اليوم، 2013-07-21. www.al mastyalyoum.com

بعلي الشريف فوزية، بوساحة الشيخ

وعليه فإن صدور قرار العزل كان من المحكمة الجنائية، ما يستوجب قيام الإدارة بتنفيذها للحكم الصادر من المحكمة، وليس قراراً إدارياً لجهة الإدارة.

بالإضافة لما سبق ضمانة وجوب توجيه إعدارين للموظف قبل إصدار قرار العزل، لا سيما أن الاعذار يعتبر تنبيه للموظف بواجب الالتحاق بمنصب عمله وأداة لاختبار نية الموظف في التخلي عن منصب عمله، وقد حدد المشرع المدة التي يجب التقيد بها قبل توجيهه (أي الاعذار) والمتمثلة في الغياب يومين عمل متتاليين لتوجيه الاعذار الأول وخمسة أيام عمل متتالية من وسيلة الاعذار الأول لتوجيه الاعذار الثاني.

كما وجب تبليغ الاعذارين إلى الموظف شخصياً، بواسطة البريد مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة للتواصل طبقاً للمادة 6 من المرسوم التنفيذي 321/17، وجوب التنبيه والإشارة في الرسالة المتضمنة الاعذار إلى النتائج والعواقب التي قد يتعرض لها الموظف إذا لم يلتحق لمنصب عمله وهي إصدار قرار عزله دون ضمانة تأديبية.

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.

عقب صدور قرار العزل فإن أول ضمانة مقررة يحظى بها الموظف هي تسبيب قرار العزل وهو ما جاءت به نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17 بأن: «... بقرار معلل ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه¹».

وعليه فإن هذا يعد بمثابة الإفصاح عن الأسباب الواقعية. والقانونية التي تبرر اتخاذ القرار الإداري، كما نص في المادة 15 من المرسوم السابق على أنه يعتبر قرار العزل باطل وعدام الأثر إذا تم بشكل مخالف لأحكام المرسوم التنفيذي السابق ذكره.

الضمانة التي تلي هي ضمانة التبليغ لقرار العزل وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17 السالف ذكره أي تبليغ المعني بقرار عزله في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه على أن يتم تبليغ المعني في العنوان الأخير المحفوظ في ملفه الإداري وهي نفس كفايات تبليغ الاعذارين المنصوص عليها في المادة (05) من المرسوم أعلاه.

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يتبين أنه حرص على ضرورة تنبيه الإدارة للموظف أثناء تبليغه قرار العزل لإمكانية تقديمه لتظلم إداري وذلك في أجل شهرين من تاريخ التبليغ لقرار العزل، إذ تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي أعلاه أنه: «ببغلي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المهني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة التي أصدرته وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغه».

¹ الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة في 2017-11-12.

الإطار القانوني لإجراء العزل وضمائنه

وعلى الموظف المتظلم من قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم. وإذا تمت دراسة هذا التبرير وتبين لها أن المبرر مقبول وجب عليها إلغاء قرار العزل، وهو ما جاء نصه في المادة (2) من المرسوم التنفيذي 321/17 في فقرتها الثانية بأنه: «كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني قانونا ومرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، المتابعات القضائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله».

وعليه يتضح لنا إمكانية إلغاء قرار العزل بعد التظلم وهي ضمانة يتمتع بها الموظف، إذ يحق له اللجوء إلى القضاء لرفع دعوى الإلغاء خلال الآجال القانونية مع ضرورة تقديم نسخة من قرار العزل ووفقاً لم هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري¹.

حيث يتعين على الطاعن أن يؤسس طعنه على وجود عيب من عيوب المشروعية، كما أنه لا يمكن للإدارة شغل المنصب المالي الشاغر نتيجة عزل الموظف خلال الأجل المقرر للتظلم مما قد يمنح إمكانية لإرجاع الموظف المعزول وبالتالي إلغاء قرار العزل وهو ما تضمنته المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17 للسالف ذكره.

خاتمة :

من خلال ما سبق، وضحنا ولو بصفة موجزة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وهي حالة عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، من خلال إبراز خطورة هذا الإجراء على الحياة المهنية للموظف، وأهم الضمانات التي يكفلها المشرع من خلال إجراءات العزل المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 321/17 السالف ذكر، لاسيما ما يتعلق بإقرار حالة إهمال المنصب الموجبة لقرار العزل وإمكانية الطعن في هذا القرار من خلال تقديم مبرر مقبول ما يلزم الإدارة مراجعة قرار العزل الصادر وإلغاءه.

قائمة المراجع

- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.
- Loi No: 84-16 du Janvier 1984, portant disposition Statutaire à la fonction publique de l'État, Journal officiel N°10 du 12-01-1984.
- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لأحكام المطابقة على المترين في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.

¹ انظر المواد: 800 - 801 - 803 - 84 - 901 - 815 - 819 - 826 - 829 - 830 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر، العدد 21 الصادر في 23-04-2008.

بعلي الشريف فوزية، بوسماحة الشيخ

- القانون رقم 47 لسنة 1978 المتضمن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 29 تابع (ب)، الصادر بتاريخ 1978-04-20.
- الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.
- الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.
- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- ثالثاً: المقالات والمجلات العلمية:
- عربي أحسن، "ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الخلفة، المجلد 10، عدد 03-09، 2018، السنة العاشرة.
- بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة مولى الطاهر، سعيدة، العدد الثاني، ديسمبر 2014.
- مكي عام، "ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي لباس، سيدي بلعباس، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019.
- الموقع الإلكتروني لجريدة المصري اليوم، 21 يوليو 2013. www.almasryalyoum.com
- www.google.com