



جامعة العربي التبسي - تبسة -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

**عزل الموظف العام بسبب إهمال
المنصب في
ظل المرسوم التنفيذي 17 - 321**

إشراف الأستاذ:

- راييس سامية

من إعداد الطالبتين:

- بن سوذ هادية

- عبيدي نندة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
هوام الشيخة	أستاذ محاضر قسم ب-	رئيسا
رايس سامية	أستاذ محاضر قسم ب-	مشرفا
محمد كنازة	أستاذ محاضر قسم أ-	مناقشا

السنة الجامعية 2018 / 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٤﴾

سورة النوبة الآية: 104

شكر وعرفان

أولاً الحمد لله تعالى على نعمته وفضله وشكره على توفيقه وتسهيله في الانجاز
هذا العمل المنواضع والصلاة والسلام على من جاء بشري ورحمة للعالمين لا يسعني
في هذا المقام إلا إن أقدم بخزير الشكر للأساتذة المشرفة "مرايس سامية التي
لم تبخل علينا طول مدة البحث بنوجيهاته ونصائحتها فجزاه الله ما قدم وأفاء، كما
أقدم بخزير الشكر للأساتذة أعضاء اللجنة المناقشة وخنما ما أقدم بالشكر
الجزير والتقدير الى كل من ساهم وساعدنا من قريب أو بعيد لانجاز هذا
العمل.

الهدايا

بعد بسم الله الرحمن الرحيم والشكر لله رب العالمين

الذي انعم علينا بهذه النعم وعلى توفيقه لنا لإجازه هذه المذكرة وما توفيقنا إلا بالله
لحمده ونشكره أولاً وأخيراً

إلى أغلى ما في الوجود إلى من وقر لي الأمان والأمن وعلمني أن الحياة جهاد وكد
وشقاء إلى من هو مثلي الأعلى وأفضل به
"أبي الحبيب"

إلى القلب الذي برحمته رعاني والوجه الذي تبسم إذا مرّني إلى نبع من الحنان
سقاني إلى من كرمها الله وجعلها باباً للجنة
"أمي الغالية"

إلى أخواتي العزيزات وإخوتي الأعزاء إلى كل أقاربي أهدي عملي إلى كل
الزملاء وصديقاتي الغاليات وزميلاتي في الجامعة

أهديكم جميعاً عملي هذا

حياتي

هدية لشدة
هدية لشدة

مقدمة

تعبيرا لوظيفة العامة أهم نشاط إداري في الإدارة العامة ، بحيث تعتبر جزء لا يتجزأ من حياة المواطن كما أنها تحضي الوظيفة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول ومن ثمة فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العاملين وشروط التحاقهم بالوظيفة العامة وكذلك مساءلتهم تأديبا ، فالمواطن العام هو أداة المرفق في تحقيق أهدافه التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة للأشخاص كما انه يساهم في سير المرفق العام بانتظام وباضطراد ، ونظرا لأهمية دور الموظف قد كفل المشرع جملة من الضمانات والحقوق كما يلتزم بمجموعة من الواجبات وجب عليه القيام بها ضمانا لحسن سير الوظيفة العامة ، والمرفق العام لأنه بمجرد صدور قرار تعيينه يتحدد مركز القانوني والوظيفة مما يتوجب عليه الخضوع لسلطة الرئيس الإداري ، وفي حال ما إذ أقام الموظف بالخلال بهذه الوظائف يترتب عليه عقوبات تأديبية توقع عليه من قبل السلطة التأديبية المختصة بحيث تباشر هذه الأخير إجراءات تأديبية نتيجة للأخطاء التي ارتكبتها .

بحيث تعبر العقوبة التأديبية عقوبة وظيفية سلطتها السلطة التأديبية المختصة على العلى الموظف بناء على الخطأ التأديبي، الذي ارتكبه لما يوافق القواعد والقوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية بحيث تهدف العقوبة التأديبية الى إصلاح ما ارتكبه الموظف العام وتهذيب وتقويم سلوكه من اجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ، فلولا القواعد الضابطة والنظام التأديبي لتعرضت الوظيفة العامة لاهتزازات كبيرة أثرت على نطاق الخدمة العمومية وامتد لإفراد التعامليين مع المرفق العام .

وفي هذا الصدد قد تعرض المشرع الجزائري الى تحديد العقوبات التأديبية التي تم توضيحها من طرف سلطة التأديبية ، على أن يتم ذلك وفق الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام وهي العقوبات من الدرجة الأولى (التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ) والعقوبات التأديبية من الدرجة الثانية (التوقف عن العمل من يوم 1 الى 3 أيام، شطب من قائمة التأهيل) والعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة (التوقيف عن العمل من أربعة الى ثمانية 8 أيام، النزول من الدرجة الى درجتين، النقل الإجمالي) العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة (التنزيل

الى رتبه السفلة مباشرة، التشريع) بالإضافة الى عقوبة العزل التي نصت عليها المادة 184 من الامر 03-06 كما نظم المشرع الجزائري مرسوم تنفيذي رقم 17-321 المتعلق بعزل الموظف العام سبب الهام المنصب.

أهمية الموضوع: يحتل النظام القانوني التأديب الموظف العام أهمية بالغة في مجال الوظيفة العمومية وبالضبط في مجال تأديب الموظف العام، بحيث تعد بمثابة الإطار الذي يحمي الموظف العام المحال على التأديب وحماية حقوقه من تعسف الإدارة وإطرافها وبالتالي الوصول الى مساءلة كآديبيه عادلة للموظف تبين هذه الدراسة القيمة القانونية لإجراء عقوبة العزل باعتباره السلطة على الموظف الغير ملتزم بأداء وظيفته.

ومن رغبتنا في هذا الموضوع هو التعمق أكثر في مجال العقوبة التأديبية وعلى الإجراءات التي يمر بها.

الإشكالية الرئيسية

إلى أي مدى وقف المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 17-321 المتضمن عقوبة، العزل كآلية لردع الموظف بسبب إهماله لمنصبه ؟

الإشكالات الفرعية

- ما هي الإجراءات القانونية المنتهجة من طرف المشرع الجزائري في عزل الموظف ؟
- فيما تتمثل الضمانات التي منحها المشرع الجزائري لموظف العام لحماية حقوقه من تعسف الإدارة ؟

- ما هي المنازعات التي تحت على عزل الموظف؟

- ما هي كيفية تسوية هذه المنازعات؟

المنهج المتبع: إن محور دراستنا تفرضه علينا اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بصورة أساسية وهذا من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع، ووصف الإجراءات المتعلقة بعزل الموظف أثناء المساءلة التأديبية.

أهداف الدراسة: هدف هذه الدراسة إلى الإلمام بمختلف الجوانب التأديبية للموظف من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة حول هذا الموضوع، وتحديد كيفية تجسيده عمليا في المجال التأديبي الإداري من أجل الوصول إلى مساءلة عادلة.

الدراسات السابقة: يعتبر موضوع بحثنا والمتمثل في عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الذي مازال لم يثر بالكتابة والدراسة لحد الآن حيث لم نعثر على دراسة مستقلة ماعدا ما تناولته المؤلفات العامة والدراسات العربية ومن بين هذه المؤلفات نذكر ما يلي:

1- محمد الأحسن، النظام القانوني التأديبي للوظيفة العامة ودراسة مقارنة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013، 2016.

2- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال تأديب الموظف دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2013، 2014.

3- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2010، 2011.

دوافع اختيار الموضوع: اختيارنا لهذا الموضوع أن هذا البحث من الدراسات القليلة والجديد لموضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والذي مازال لم يثرى بالكتابة والدراسة والبحث لحد الآن.

صعوبات البحث: من بين الصعوبات والعوائق التي واجهتنا في بحثنا هذا هي:

- قلة المراجع التي يمكن الاعتماد عليها في ما يخص مجال بحثنا، بحيث تأتي معظم المراجع المعتمد عليها من النصوص القانونية.

- بالإضافة إلى ضيق الوقت والذي يعتبر من أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعداد المذكرة.

التصريح بالخطأ: وحتى نتمكن من الإجابة عن الإشكالية المطروحة اعتمدنا في الخطأ فصلين:

الفصل الأول: الإطار التنظيمي لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 17-321 ويتضمن هذا الفصل مبحثين.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لعزل الموظف بسبب إهماله بالإضافة إلى شروطه وتميزه عن غيره من المفاهيم.

المبحث الثاني: الإجراءات الخاصة بالعزل.

الفصل الثاني: المنازعات الناتجة عن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي إلى المنازعات الناتجة عن عزل الموظف.

المبحث الثاني: تسوية المنازعات الناتجة على عزل الموظف.

الفصل الأول:

الإطار التنظيمي لعزل الموظف بسبب إعمال المنصب في ظل المرسوم (التفنيدي) 17-321

تمهيد:

لقد كرس المشرع وفق لتشريعاته القانونية حماية للموظف العام تجسيدا لحقوقه إلا أنه بالمقابل قد كرس وفق القوانين عدة عقوبات تأديبية، في حال ارتكابه والتي يترتب عليها جزاءات حسب درجة المخالفة ومن أخطر المخالفات التي تكون بدراسة الرابعة آلا وهي عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 17-321 وعليه فتناولنا في هذا الفصل تعريف العزل في ظل الأمر 03-06 وكذا المرسوم 321-17، حيث توقع عليه عقوبة العزل بعد توفر شروط إهماله لمنصب، وفي المقابل منح المشرع للموظف ضمانات، التي تتمثل في جملة من الحقوق حيث يتمكن الموظف من تقديم تبريراته في آجال الممنوحة له وفي الإجراءات المنصوص عليها في القوانين الأساسية للوظيفة العامة، التي والتي تختص بها اللجنة المتساوية الأعضاء والتي تستشار من قبلها وبدورها تسلط على الموظف كما تترتب على إجراءات عقوبة العزل آثار في حالة عدم مطبقته للنص القانوني.

المبحث الأول: ماهية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة حسب إلى أربعة درجات (الدرجة الأولى: التنبيه - الإنذار الكتابي - التوبيخ) (الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام - الشطب من قائمة التأهيل) (الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام - التنزيل من درجة إلى درجتين - النقل الإجمالي) (الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة - التسريح - العزل، حيث يعتبر هذا الأخير من أخطر العقوبات، ونظرا لجسامة هذا الإجراء إستحدثت المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي 17-321 المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الذي يحدد حيثيات وشروط عزل الموظف العام والإجراءات المتبعة لتطبيق قرار العزل حيث أننا سنفصل في المبحث الأول تعريف العزل وشروط وكيفيات الإعدار بالإضافة إلى الإجراءات المتبعة.

المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تعد عقوبة العزل من الوظيفة من عقوبات الدرجة الرابعة والأكثر خطورة، لما يترتب عليها آثار مادية ومعنوية على الموظف.¹

فالعزل إجراء تأديبي صادر عن السلطة الإدارية، توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ جسيما والمتمثل في الغياب الموظف عن العمل دون مبرر مقبول لمدة 15 يوما متتالية، فالعزل يعد إنهاء الخدمة المهنية للموظف بحيث أن تواجد الموظف في حالة إهمال المنصب يعتبر رفضا للخدمة، ومنه يمكن للإدارة أو الهيئة المستخدمة أن تسلط على الموظف عقوبة خطيرة بسبب تواجده في تلك الوضعية آلا وهي عقوبة العزل، وهذا ما نصت عليه مادة 184 من الأمر 03-06 المؤرخ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة

¹ - عامر إبراهيم أحمد شمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، دون سنة، ص 56.

التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.¹

وفي حال صدر ضد الموظف عقوبة العزل فإنه يمنع الإلتحاق بأي وظيفة عامة أخرى وهذا ما أكدته المادة 55 فقرة 04 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.²

والمرسوم التنفيذي 17-321 في مادته الثانية وضعية إهمال المنصب، على أنها "كل موظف يتواجد في حالة الخدمة الفعلية يتغيب 15 يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول.

يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة أو قوة قاهرة خارجين عن إدارة المعني مثبوتين قانونا ويرتبطن بوجه الخصوص بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية.

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله".³

ويتضح من خلال نص المادة أن المشرع حدد المبررات المقبولة لإهمال المنصب والتي تتمثل في مانع أو حالة قاهرة خارجة عن إرادة الموظف.

كما عرف العزل في المادة 03 من نفس المرسوم على أنه "هو إجراء إداري يتخذ بموجب قرار مكلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".⁴

وبموجب هذه المادة يتضح أن العزل إجراء إداري، يكون في شكل قرار فردي إداري يتخذ من طرف السلطة الإدارية المختصة بتعيين بعد إعذار الموظف الغائب عن منصبه.

¹- المادة 184 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو لسنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر 16 جويلية 2006، ص17.

²- المادة 55 الفقرة 4 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³- المادة 2 من المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017.

⁴- المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17/321 السابق ذكره.

الفرع الأول: تعريف العزل

أولاً: العزل لغة

فلان يعتزل الشيء أي تتحى عنه وعزله عن منصبه أي أبعدته ونحاه، أما عند الفقهاء فهو " الحرمان الشخص من وظيفته وحرمانه تبعاً لذلك من راتبه الذي يتقاضاه عنها لعزله عن عمله".¹

ثانياً: العزل اصطلاحاً

قد يطلق على العزل اصطلاحاً الطرد من الخدمة ويراد من عقوبة العزل، هو حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية.²

والعزل يكون في حالتين:

الحالة 01: يكون في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً من الدرجة الرابعة بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، تتمثل هذه الأخطاء في ارتكاب أعمال عنف على الشخص في مكان العمل تزوير الشهادات أو مؤهلات سمحت له في التوظيف.³

إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

في حالة الجمع بين وظيفته ونشاط آخر مريح حسب المادة 43 و 44 من الأمر 06-

4.03

¹ - نواف بن خالد فايز العتبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته، المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم (أمنية)، الرياض، 2003، ص 05.

² - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، إسكندرية، 2004، ص 464.

³ - بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العامة، منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر 2013، ص 15.

⁴ - المادة 43 و 44 من الأمر 03-06 السابق الذكر، ص 6.

وحسب القوانين الأساسية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 08-129 الصادر في 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستثنائي الجامعي من نص المادة 22.¹

الحالة 02: يكون العزل في حالة تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية دون تقديم مبرر فيتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار. كما نصت المادة 184 من الأمر 06-03 "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 كفاءات تحدد عن طريق التنظيم."

حيث أعطت هذه المادة للسلطة التي تختص بتعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب الإهمال المنصب بعد أن يوجه له إعدار لموظف الذي تغيب أو الذي تخلى على منصبه. وتبعاً للمادة 185 "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".²

ومنه فإن الموظف الذي تم عزله يفقد حقه في الإلتحاق بالوظائف.

وعليه فإن المشرع الجزائري أعطى للموظف ضمانات تتمثل في تقديم الأعذار يجب للموظف أن يقدمها للإدارة بحيث يخضع قرار العزل كأبي قرار إداري من الممكن خضوعه للرقابة القضائية تطبيقاً لمبدأ المشروعية.³

الفرع الثاني: شروط عزل الموظف

يعتبر العزل من العقوبات التأديبية المقرر على الموظف حال ارتكابه أخطاء مهنية جسيمة، تؤدي إلى حسن سير المرفق وتم عزل الموظف بسبب توفر شروط المنصوص عليه

¹ - أنظر للمادة 22 من المرسوم التنفيذي 08-129، الصادر في 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستثنائي الجامعي.

² - المادة 184 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة ص 17.

³ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص 167.

- في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتعلق بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب وكذلك الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة والتي نذكر منها:¹
- إذا تغيب الموظف عن خدمته لمدة 15 يوم مبرر مقبول (متتالية).
 - إذا صدر في حقه حكم جنائي يمنع التحاقه بالمنصب.
 - وفي حال ارتكابه لخطأ جسيم يتعلق بوظيفة من الدرجة الرابعة.
 - لا يجوز توقيع عقوبة العزل على الموظف المحال على المعاش وعلى الموظف المستقيل.
 - لا يجوز عزل الموظف مفصول كما لا يجوز فصل وعزل الموظف المجاز مرصيا إلا بعد انقضاء المدة كاملة للإيجاز.

- كما لا يجوز عزل الموظف الحامل لأنه يعتبر مخالف لمبادئ العامة للقانون الوظيفة.²
- ويسرى قرار العزل من تاريخ أول يوم من الغياب بأثر رجعي لا مبرر له، وليس من تاريخ انقضاء مدة 15 يوما وهذا ما نصت عليه مادة 11 من المرسوم 17-321.
- لا يصدر في حق الموظف قرار العزل إلا بعد تقديمه للإعذارين الأول والثاني.³

الفرع الثالث: الآجال الممنوحة للموظف قبل العزل

لقد نص المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب على بعض الآجال الممنوحة للموظف قبل عزله لكي تكون ضمانا للإدارة في مواجهة الموظف قبل أن تصدر عليه عقوبة العزل وهو ما نصت عليه المادتين 4-5 من نفس المرسوم.

أولا: معاينة الغياب

نصت المادة 04 من المرسوم 17-321 على معاينة الغياب من طرف الإدارة والمقصود بها هو أن الإدارة هي الهيئة المستخدمة للموظف الغائب عن منصبه. بحيث يجب على الإدارة المختصة معاينة الغياب من طرف الرئيس الحر السلمي المباشر للموظف المتغيب وتحرر ذلك

¹- المرسوم التنفيذي 17-321، المتعلق بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب سبق ذكره.

²- علي جمعة محارب، المرجع السابق ذكره، ص 201-202.

³- لحسين شيخ أث ملويا، تطبيقات منازعات إدارية، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018،

في تقرير مكتوب بعد اليوم الثاني لتغيب يكون مبرر مقبول، وبعد إعداره الأول والثاني تودع مقرر المعاينة في ملفه الإداري.¹

كما نصت المادة 05 من نفس المرسوم على أنه "في حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله بعد إنقضاء 5 أيام عمل إبتداء من تاريخ الإعدار الأول ولم يقدم أي مبرر مقبول لغيابه".

بمعنى أنه بعد إنقضاء فترة الخمسة أيام وفي حالة أن المعني لم يستقيم لكون التحاق الموظف بمنصب عمله مباشرة بعد إنقضاء تلك المدة المباشرة وقبل أن توجب له إعدار ثاني فإنه لا حاجة إلى إعدار ثاني (كون الموظف قد إلتحق بمنصبه).²

يتعين على الإدارة في حالة غياب الموظف دون مبرر إعداره بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري وتكون مسجلة في آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصبه فوراً. فإذا لم يلتحق الموظف بعد إعداره الأول توجه له لإدارة الإعدار الثاني.

تبلغ الإدارة الإعدار إلى الموظف المعني شخصياً عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية.³

يجب أن تتضمن رسالة الإعدار العقوبات التي يتعرض لها الموظف في حالة عدم تبريره للغياب وشطبه من قائمة المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية له.

يعتبر الإعدار قانونياً عندما يرفض الموظف بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام

الإعدار.⁴

¹ - المادة 05 من المرسوم 17-321 السابق ذكره.

² - المادة 05 من المرسوم 17-321 السابق ذكره.

³ - المواد 6-7 من المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

⁴ - حسين شيخ أث ملويا، المرجع السابق ذكره، ص 54.

عندما يكون عائق يتعذر تبليغ الإعدار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه. في حال لم يسلم الإعدار من طرف المعني ويرجع الظرف إلى الإدارة فيه ملاحظة مثل "لا يقيم في العنوان المذكور تعتبر بمثابة دليل إثبات تبليغ".¹ عند الإلتحاق الموظف بمنصب عمله دون أن يقدم أي تبرير مقبول لغيابه فإن الإدارة بالإضافة، إلى خصم راتبه فإنها تسلط عليه عقوبة تأديبية وفق الإجراءات المعمول بها. في حال لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم من الإعدارين الأول والثاني فإن الإدارة توقف صرف راتبه وتقوم بإتخاذ كل إجراء من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.²

وعلى غرار ما تقدم في المادة وعلى حساب رأينا الشخص نلاحظ أن المشرع الجزائري كان قرار تعسفي ضد الموظف فبعد التحاق الموظف بمنصب عمله وتقديمه للمبررات المقبولة فإن الإدارة تسلط عليه جزاء مالي والمتمثل في خصم راتبه، بالإضافة إلى إصدار عقوبة تأديبية في حقه وهي عقوبة العزل.

المطلب الثاني: التمييز بين العقوبة التأديبية عن العقوبات الأخرى

الفرع الأول: العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية

كما عرفنا في السابق بأن الجريمة التأديبية مستقلة عن غيرها من الجرائم، وبالضبط الجزائية، بحيث أنه يحمي مصالح الجماعة من حيث تسيير المرافق العامة، وذلك عن طريق توقيع عقوبات عن ارتكاب فعل أو العدول عن عمل من شأنه أن يؤدي إلى الإضرار بالمصلحة العامة، وبالتالي فإن سلطة العقاب التأديبي الذي يمارس من قبل الدولة لكونها التشخيص للجماعة سواء كان رئاسيا أو عن طريق محاكم تأديبية.³

¹ - المادة 08 من المرسوم التنفيذي 17-321، سابق الذكر.

² - المادة 09 من المرسوم التنفيذي 17-321 السابق ذكره.

³ - محمد علي الخلايلة، الفانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة القرارات والعقود الإدارية الأموال، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص 126-127.

ويكون الإشكال في أن كلا الجريمتين تتداخلان بحيث تشتركان في مناسبة واحدة وإشراك السلوك المكون للجريمتين التأديبية والجزائية ويكون ذلك في الجرائم التي يرتكبها الموظفون والعمال.

بحيث تختلف كل جريمة عن أخرى من حيث:

1- من حيث الإجراءات

بحيث أن القاعدة المعمول بها لدى الفقهاء والقضاء أن الجريمة الجزائية لا توقف الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية ومن ثم تتخذ كل واحدة منها، إجراءات في مجالها لتحديد المسؤولية المتعلقة بها.

كما يمكن للجهة الإدارية أن تقوم بتحقيق دون توقف في الجانب الجزائي بحيث تستقل كل واحدة منهما في الإجراءات التي تخصها ومع ذلك فإن الإدارة تؤجل الفصل في الموضوع إلى غاية الفصل من الناحية الجزائية.¹

2- من حيث الوصف

تستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجزائية بحيث لا يمكن أن توصف العقوبة التأديبية بالنفس الأوصاف الموجودة في العقوبة الجزائية.²

فالموظف يعاقب على الخطأ الذي ارتكبه باعتباره أنه يؤدي إلى الإخلال بالمرفق العام ومنه لا تمكن وصف الجرم الجزائي للمعاقبة والحكم الجزائي البات يحوز للقوة الشيء المقضي فيه في المجال التأديبي ومن هنا يجب أن تتوفر الشروط التالية:

1- أن يكون الحكم الجزائي صادر بخصوص دعوى عمومية موحدة الأركان مع الجريمة التأديبية.

¹- مغاوري محمد شاهين، قرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، 1986، ص584

²- محمد سعد فودة، النظام القانوني للعقوبات الإدارية دراسة فقهية قضائية مقارنة، دون طبعة، سنة 2006-2007، ص

2- أن يكون الحكم فاصل في الموضوع بالإدانة أو البراءة حسب ما جاء في المادة 174 من الأمر 06-03.¹

الأحكام المبينة على الشك لا تقييد السلطات الإدارية في محاكمة المتهم تأديبيا أن لا يكون قد إتخذ قرار رئاسي ضد الموظف المذنب ذلك منع التشريع الجزائري في الأمر 03-06 من إتخاذ أي إجراء حتى يصبح القرار القضائي نهائيا مع شرط إبقاء جزء من راتبه لمدة 6 أشهر على الأكثر بحيث لا يتجاوز نصف مرتبه إذا حصلت المتابعة الجزائية نتيجة لارتكابه خطأ مهني جسيم فإنه يحرم من ذلك هذا ما نصت عليه مادة 173 فقرة 01 وكذلك مادة 174 فقرة 04.²

من حيث المسؤولية والعقاب:

جاء ذلك في نص المادة 177 من الأمر 06-03 الموظف الذي أدى إلى الإخلال بها بحيث أن كل الجريمتين تختلف عن بعضهما وذلك بحسب طبيعية كل منهما. ومنه لا يمكن تطبيق قانون العقوبات في مجال تأديبي الموظف أو وصف المخالفات المتعلقة بها من قانون العقوبات.

3- من حيث الاستقلال في التكييف القانوني

يقوم هذا العنصر على عدم جواز توقيع عقوبات في المجال الجزائي بمعنى أن الفعل المكون للجريمة التأديبية لا بد أن يعود إلى الإخلال بواجبات الوظيفة ويعتبر النظام الذي يجب تطبيقه فلا يمكن إسناده إلى المجال الجزائي.

كما جاء عن مجلس الدولة القرار رقم 080704 المؤرخ في 11/04/2013 قضية (خ-ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية موظف - متابعة جزائية - توقيف عن العمل - براءة تعويض مرسوم رقم 85-59 المادة 131 المبدأ: "لا تتحمل الإدارة غير متسببة بواسطة شكوى جزائية في متابعة موظف مصرح ببراءته أي تعويض عن فترة التوقيف عن العمل".³

¹ - المادة 174 من الأمر 03-06 السابق الذكر.

² - المادة 173 فقرة 02 و 03 من الأمر 03-06 السابق الذكر.

³ - أنظر قرار مجلس الدولة بتاريخ 11/04/2013، ملف رقم 080704، المجلة القضائية، عدد 13، سنة 2013، ص 99.

وهو أن إستقلال الجريمة التأديبية عن الجزائية إستقلال تاما حتى وإن كان الفعل واحد بين الجريمتين التأديبية والجنائية ومن ثم توقيع عقوبتين تأديبية والأخرى جنائية حسب المادة 177 والمادة 160 من الأمر 06-03.¹

مثال قرار مجلس الدولة

وهذا ما أيدته مجلس الدولة الجزائري في القرار رقم 001192، الصادر بتاريخ 2001/04/09 حيث جاء فيه على الخصوص مايلي: "حيث وبدون الحاجة إلى فحص الأدلة المثارة فإنه ينبغي على القاضي الجزائري تقدير الأخطاء وبمقتضى القانون الجزائري وأن السلطة التأديبية ترجع في التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القضاء الإداري".²

الفرع الثاني: الآثار القانونية للعزل التأديبي والعزل الجزائي

إن العقوبة التأديبية لا تختلف عن عقوبة العزل في الجزائي، بحيث تعتبر عقوبة العزل التأديبي عن العزل الجزائي لا خلاف فيه وفقا لأراء الفقهاء والقضاء ذلك لأن لهما نفس الغاية ولكن لا يعنى ذلك الانفصال التام بينهما لأن الجريمة التأديبية تعتبر حديثة العهد والقانون الجزائري يعتبر هو الأصل ومن هنا يمكن أن نستخلص آثار العزل التأديبي عن العزل الجزائي فيما يلي:³

الفرع الثالث: مدى حجية الحكم الجزائي في المساءلة التأديبية

الأصل العام يكون إذا كانت الفعل أو الأفعال المنسوبة للموظف بشكل جريمة تأديبية أو جزائية، وصدر حكم جزائي بأن المعني استنفد جميع الطرق الطعن فيه قبل صدور قرار تأديبي نهائي فإن الحكم الجزائي، يجوز الإحتجاج به أمام السلطات التأديبية حيث تلتزم السلطة التأديبية وتتقيد بها في حالة الحكم بالإدانة.⁴

¹ - المواد 160-177 من الأمر 06-03 السابق ذكر.

² - أنظر مجلس الدولة بتاريخ 2001/04/09 ملف رقم 01192 مجلة قضائية العدد1، ص 66.

³ - لخضر بن عمران، الجرم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي - العمالي - المهني، جسر للنشر والتوزيع، ص 132.

⁴ - بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، سنة 2010-2011، ص 24.

وهذا ما نصت عليه مادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 "يعتبر وضعية إهمال المنصب كل وظيفة موظف في الخدمة يتغيب 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول. ويقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية.

- العجز البدني الناتج على مرض أو حالات خطيرة.¹

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمل".

يقصد بهذه المادة وهو غياب الموظف وعدم حضوره إلى مقر ممارسة الخدمة دون إعطاء أي مبرر لغيابه ما دام لا توجد قوة قاهرة أو عجز بدني لتبريره لعدم تولي وظيفته. كما أشار إليه الأستاذ لحسين شيخ آث ملويا أن مفهوم الغياب هو عدم الحضور للمقر ممارسة الخدمة كما قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن يتواجد الموظف في مقر عمله مع رفض ممارسته للخدمة قرار صادر في "27 فيفري 1981 قضية الأنسة يافي".²

الفرع الرابع: علاقة العقوبة التأديبية بالجزاء المدني

للتمييز بين العقوبة التأديبية والجزاء المدني، نتطرق إلى أوجه التشابه والاختلاف

كالتالي:

أولاً: من حيث مبدأ مشروعية العقوبة

إن العقوبة التأديبية والجزاء المدني متشابهون في عدة نقاط، وأهم نقطة يتشابه فيها كل من العقوبة التأديبية والجزاء المدني، أنه "لا عقوبة إلا بنص" بحيث أن العقوبة التأديبية لها

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017.

² - لحسين بن شيخ آث ملويا، تطبيقات منازعات إدارية، المرجع السابق، ص92

جهة مختصة بتأديب الموظف من الأخطاء المنسوبة ولها السلطة التقديرية في تحديد العقوبة حسب القوانين المنصوص عليها.¹

ثانيا: من حيث شخصية العقوبة

توقع العقوبة التأديبية على الموظف الذي ارتكب أخطاء ومن الدرجة الرابعة مما أدى إلى توقيع العقوبة عليها مهما كانت درجتها.

أما بالنسبة للجزاء المدني، فهو يكون على الشخص المذنب إلا في الحالات الإستثنائية التي نصت عليها نصوص القانون المدني.²

ثالثا: من حيث الجزاء

يتشابه كل من العقوبة التأديبية والجزاء المدني في توقيع عقوبة كل واحدة على عدة أخطاء مهما تعددت الأخطاء وكلاهما يشتركان في نفس نوع تطبيق العقوبة والتي تتمثل: الجزاء المالي بالنسبة للعقوبة التأديبية التي نص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة.

أما بالنسبة للجزاء المدني فتوقع عليه عقوبة التعويض، بحيث يكون التعويض عن الضرر الذي لحق بالغير سواء بفعله الشخصي أو في حالة ارتكابه بالخطأ والذي يتسبب من خلاله ضرر للغير يلزمه بالتعويض وهذا ما نصت عليه المواد 124، 134 من الأمر 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.³

رابعا: من حيث الهدف

يختلفان كل من العقوبة التأديبية والجزاء المدني فيما يلي:

- العقوبة التأديبية تهدف إلى الحفاظ على المرافق وضمان سيره بانتظام واطراد.

¹ - براهيم زينة، مسؤولية الصيدلي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو 2011-2012، ص 34.

² - رزيقة عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعيات القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، والعلوم السياسية جامعة الوادي 2013-2014، ص 246.

³ - المواد 124، 134 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 78، سنة 1975.

- أما الجزاء المدني فيهدف إلى إعادة الحق للطرف المضرور وذلك عن التعويض.

خامسا: من حيث الجهة المختصة

في هذه الأخيرة يختلفان أن العقوبة التأديبية، توقع من طرف السلطة الرئاسية السلمية أو من اللجنة المتساوية الأعضاء، لكن الجزاء المدني لا يتم توقيعه إلا عن طريق الجهة قضائية مختصة وبعد صدور حكم منها.¹

المبحث الثاني: الإجراءات المتبعة للعزل والضمانات الممنوحة للموظف العام

يعتبر العزل من أقصى العقوبات التي تسلط على الموظف في حال إرتكابه للخطأ جسيم، مما يترتب عليها آثار على الحياة الوظيفية للموظف العام وكذلك على الإدارة حسب المرسوم 321-17 والذي من يحرم الموظف من التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية مما يترتب عليه إجراءات خاصة لعزله، وفي المقابل منحه المشرع ضمانات حماية وتمكينه من الدفاع عن نفسه وهذا ما سنتطرق له في هذا المبحث:

المطلب الأول: خصوصية إجراء العزل

بالنظر للمركز القانوني للموظف الذي يتسم بالطابع التنظيمي وبالنظر لخصوصية إجراء عزل الموظف الموجهة للموظفين المتخلين عن مناصب عملهم يكون بداية بإرسال الإعدارين الأول والثاني، فإن لم يلتحق الموظف بمنصب عمله في نهاية اليوم 15 على الإدارة أن تصدر قرار العزل بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس وإرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين فالقرار العزل قرار فردي بعد إستشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وعليه سنتناول فيما يأتي القيود الإجرائية المتبعة ضد الموظف.

الفرع الأول: القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة

عند مباشرة الإجراءات المتبعة ضد الموظف وردت عليه قيود إجرائية، وجب على الموظف إتباعها وهي كالتالي:

¹- منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، الطبعة الأولى، مطبعة المشرق ومكتبها مصر 1984.

أولاً: تبليغ الموظف العام بالأخطاء المنسوبة إليه

يجب على السلطة المختصة والتي تخول لها صلاحية الموظف العام أن تقوم كذلك بإخطاره بالأخطاء التي ارتكبه، بغض النظر عن العقوبة ودرجتها.¹

وهو ما نصت عليه مادة 167 من الأمر 06-03² حيث تنص "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية" وهو نفس الأمر الذي نص عليه المرسوم التنفيذي 321-17³ في مادته 11 "إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم 15 من الغياب بالرغم من الإعدار والمنصوص عليه في المادة 12-13 من المرسوم تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله بقرار معلل يسري إبتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".

ثانياً: إخطار المجلس التأديبي

في ما يخص المجلس الدستوري فقد تعين على السلطة صاحبة إختصاص التعيين أن تقوم بإخطار المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى 15 يوماً إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ وهذا، ما نصت عليه مادة 166 من الأمر 06-03 والتي تنص على "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ".

ثالثاً: الحضور الشخصي أمام اللجنة

لقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321-17 المتعلق بعزل الموظف بسبب الإهمال على أنه "إذا قدم الموظف مبرراً مقبول خلال الأجل المحددة في المادة 13 تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة العزل".⁴

¹ - رشيد رحباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية

سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة دار النجاح دون طبعة، دون سنة، ص 39.

² - المواد 166، 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، السابق الذكر.

³ - المرسوم التنفيذي 321-17 المتعلق بعزل الموظف بسبب الإهمال.

⁴ - المادة 13-14 من المرسوم التنفيذي 321-17.

الفرع الثاني: إنقضاء الإجراءات التأديبية بقوة قانون

هناك أسباب تؤدي إلى إنقضاء الإجراءات التأديبية على الموظف العام

أولاً: التقادم

يقوم على اعتبارات هامة لاتصالها بالصالح العام، وهو محدد المدة يسقط بانقضاء مطالبة بحق وتنفيذ العقوبة كما هو زوال الأثر القانوني مفعول بمضي المدة. وإجراءات التقادم حسب التشريع الجزائري يكون 45 يوماً أي بمعنى شهرين حسب الأمر 06-03 حيث أن المشرع لم يحدد المادة والتي منحها السلطة الرئاسية لنظر في العقوبة، فقد ترك الآجال مفتوحة شهرين بدءاً سريان هذه الآجال بين العقوبة والدرجتين الأولى والثانية والثالثة والرابعة.¹

يمكن للموظف الذي ارتكب خطأ الدرجة الرابعة يمكن أن تسقط العقوبة في مرحلتين:

المرحلة الأولى: وهي المحددة بـ 45 يوماً وتكون في الفترة الممتدة بين معاينة الخطأ وإخطار اللجنة متساوية الأعضاء بالخطأ المنسوب للموظف، بتقرير المبرر تقدمه السلطات الإدارية المختصة للجنة متساوية الأعضاء قبل انتهاء الأجل المحدد وهنا الموظف يسقط الخطأ الموجه له وهذا ما نصت عليه الفقرة 01 من المادة 166 من الأمر 06-03.²

المرحلة الثانية: هذه المرحلة تبدأ من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة التي عاينت الخطأ المنسوب للموظف بعد إخطارها للجنة متساوية الأعضاء، وبعد إجتماع اللجنة والنظر في القضية المطروحة وإن لم يثبت الأخطاء المنسوبة في الآجال فإن الموظف له الحق في إسترجاع وظيفته وكامل حقوقه.³

ثانياً: آثار التقادم على الإجراءات التأديبية

حسب القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 المادة 173 الفصل 03 حيث نصت

على "في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة...".

¹- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر 2007-2008، ص 136.

²- رحماوي كمال، تأديب الموظف في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع والطباعة، الجزائر، 2003، ص 35، 36.

³- المواد 166 فقرة 01-165 ف02 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

الفرع الثالث: السلطة التي تصدر قرار العزل

أوجب المشرع من الأمر 06-03 على السلطة المختصة توقيع الجزاء التأديبي حيث تتكون هذه اللجان من عدد من الموظفين، تمثل العمال وعدد آخر يمثل الإدارة بالتساوي تتكون هذه اللجنة المتساوية الأعضاء متواجدة على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، حيث أن الأعضاء الذين يمثلون الإدارة يعينون بقرار من الوزير المختص من بين المتحررين الإداريين بشرط أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي قبل تعيينهم.¹

أولاً: كيفية سير أعمالها

تعقد لجان متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بعد تقرير مسبب لتوضيح فيه السلطة الرئاسية الأعضاء المنسوبة للموظف، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية بحيث يتعين على المجلس التأديبي ويتم الفصل في هذه القضية في غضون شهرين بحيث يجب على رئيس تحديد ساعة ويوم الاجتماع اللجان، وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ أسبوعاً قبل انعقاد المجلس التأديبي وتعتبر قرارات اللجنة صحيحة إلا بحضور 3 أعضائها وفي حال تساوي ترجع أغلبية الصوت لرئيس.

ثانياً: اختصاصات اللجنة

تعمل لجان متساوية الأعضاء كهيئة استشارية كمجلس تأديبي بالنسبة كهيئة استشارية تكون في المسائل التالية:

- توقيع عقوبات من الدرجة (1) والدرجة الثانية حسب مادة 56² من الأمر 66-133 .
- تغيير رتبة الموظف أو ترقية في الدرجة.

كما أن تختص كمجلس تأديبي في توقيع العقوبات التأديبية على الموظف من الدرجة 3 و4 بعد أخذ رأي اللجنة. أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فلا تستشار فيها. أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية فيكون الأخذ باستشارتها إلزامي.

¹- رحماوي كمال، تأديب الموظف، مرجع سابق، ص 35، 36.

²- المادة 56 من الأمر 66-133 المرجع سابق ذكره.

حيث أن المرسوم 59/85 في مواد 125-126-127¹ نص على أن عقوبة العزل والتي تعتبر عقوبة من الدرجة الرابعة أنه قبل توقيع العقوبة يجب استشارة اللجنة وجوبا ويكون رأيها ملزم وتتقيد به الإدارة حسب الأمر رقم 03-06 في المادة 165² والتي تنص على وعليه فإن بانقضاء الآجال المحددة تولد آثار وهي في حالة سقوط خطأ منسوب للموظف فإن الموظف يسترجع منصب عمله وكامل حقوقه.

كما منح المشرع للموظف ضمانات للإدارة لتحقيق مبدأي التحقيق والفاعلية ومبدأ شرعية وتناسب العقوبة، كما منح أيضا ضمانات للموظف خلال مواجهة اللجنة متساوية الأعضاء والدفاع عن الأخطاء المنسوبة له في الأجل التي حددها المشرع والذي نص عليه المرسوم 85-59³.

وفي قرار صادر عن مجلس الدولة قرار الغرفة الثانية ملف 009898 فهرس 82 بتاريخ 20-04-2004، حيث أنه ثابت من رخصة لإجازة المحررة في 28 أبريل 1999 الموجودة بالملف أن المستأنف قد استفاد من عطلته السنوية لسنة 1999 بثلاثين يوما من 02 مايو 1999 أي معناه أنه كان ولازال في إجازة سنوية يوم 31 مايو 1999 وهو إتخاذ قرار التوقيف وهذا ما يخالف قاعدة قانونية استقر عليها الاجتهاد القضائي وهو أنه "لا يجوز إتخاذ أي إجراء تأديبي ضد الموظف أو العامل بصفة عامة أثناء غيابه عن العمل بمناسبة إجازة سنوية أو عطلة مرضية".

رابعا: الآثار المترتبة على قرار العزل

نظرا لخطورة العزل باعتباره عقوبة تأديبية تحرم الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية والذي تسري من تاريخ غياب الموظف والتي تتمثل في إنقضاء 15 يوم يسري بأثر رجعي وباعتبار قرار العزل قرارا إداريا فرديا.

¹ - المواد 125-126-127 من المرسوم 85-59 المرجع السابق ذكره.

² - المادة 165 من الأمر 03-06 المرجع السابق ذكره.

³ - المادة 173 ف03 من الأمر 03-06 السابق ذكره.

لذلك أعطى المشرع للموظف ضمانات والمتمثلة في تلقي قرار التبليغ حسب المادة 12-13¹ من نفس المرسوم، وتقديم مبرر للجنة متساوية الأعضاء حسب مادة 14. وهي إذا قدم الموظف المعزول مبرر خلال مدة شهرين يجب على اللجنة أن تقوم بإلغاء قرار العزل، مع إصدار قرار إعادة إدماجه ذلك بأثر مالي رجعي بعد التأكد من صحة المبرر المقدم من طرف الموظف أن تصدر قرار يلغي قرار العزل حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321.

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف

بالرغم من الإجراءات التي اتخذها المشرع في حق الموظف إلا أنه في المقابل منحه بعض من الضمانات، ذلك لإخفاء التوازن بين حماية المصلحة العامة وحماية مصلحة الموظف العام من مركزه القانوني ولذلك أعطى المشرع للموظف عدة ضمانات عند تأدية من بينها نجد المواجهة وتحقيق وتسبيب القرار، وهذا ما أكده المشرع في الأمر 06-03 المتعلق بقانون الوظيفة العامة.

الفرع الأول: لمواجهة

لقد أعطى المشرع للموظف العام حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة إليه والذي تعرضه لإجراءات تأديبية.

عرفها الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، على أنها إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة ولحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير لإرتكابه مخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه، وعلى هذا التعريف لقد منح المشرع الجزائري أيضا للموظف العام حق تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه والإطلاع على ملفه التأديبي كاملا، و وذلك في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية وذلك بموجب أحكام المادة 167 من الأمر 06-03 "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه".²

¹- قرار غير منشور أشار إليه الدكتور عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق ص311.

²- المواد 12-13-14 من المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

والمقصود من هذه المادة أن يكون الموظف على علم بالأخطاء الموجهة إليه وهو الأمر الذي يمكنه من جمع الأدلة ويمكنه من الدفاع عن نفسه والتي بدورها تبطل الأفعال المنسوبة إليها.

الفرع الثاني: التحقيق

يعتبر التحقيق الإجراء الأول لتأديب الموظف والذي يعتبر أداة للكشف عن الحقيقة. وقد عرفه الفقهاء بأنه "أداة القانونية للوصول إلى الحقيقة تتمثل في مجموعة من الإجراءات، يقصد بها أساساً ما إذا كان الإتهام المنسوب إلى العامل صحيحاً بواجب مؤاخذاته أم غير ذلك فلا جناح عليه كما يهدف إلى بيان التكييف القانوني للفعل المنسوب إلى العامل".¹

وعرفه البعض الآخر من الفقه بأنه مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ، عنها وظروفها وأداة ثبوتها أو عدم ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة وبيان إذا كانت تشكل مخالفة أو جريمة معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبها".

بحيث يرى بعض الفقهاء أن التحقيق لا يبدأ مع الموظف إلا في حال وجود دلائل تثبت الأخطاء المنسوبة للموظف، حتى في حالة معاقبته جنائياً بحيث يعتبر التحقيق إجراءً جوهرياً يجب الإدارة أن تقوم به تجاه الموظف للتأكد من الأخطاء التي نسبت إليه.

بحيث تتولى السلطة الرئاسية بتحريك إجراءات التأديبية ضد الموظف.²

كما يعتبر الإستجواب وسيلة من وسائل التحقيق للمعرفة الحقيقة ومواجهة الموظف الذي أحيل للتحقيق ومعرفة الأخطاء المنسوبة إليه ومنه يعتبر الإستجواب إجراءً لإبطال الأدلة ضد الموظف المتهم.

¹ - المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

² - فايز مطلق السليمان رسالة الماجستير ضمانات تأديب الموظف في القانون الأردني جامعة الشرق الأوسط 2013 ص

الفرع الثالث: حق الموظف في الإطلاع على الملف التأديبي

للموظف المتهم حق الإطلاع على ملفه التأديبي، باعتباره إجراء جوهري بحيث لا يكفي بإعلام المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه فقط والذي من خلاله يتمكن الموظف من تحضير دفوعه.

ولقد نص عليها المشرع الجزائري في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية ففي ظل الأمر 66-133 في المادة 57، وكذلك المرسوم 59/85 من المادة 129 فقرة الأولى.¹ وبالرجوع إلى الأمر إلى التعليم 7، الخاصة بالإجراءات التأديبية التي حددت شروط ممارسة هذا الحق بحيث سمحت للمحامي بالإطلاع على ملفه التأديبي.

وبالرجوع إلى الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة فقد أعطى للموظف المتهم حق الإطلاع على ملفه التأديبي وذلك في نص المادة 167 والتي نصت على "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية".²

الفرع الرابع: حق الموظف في الدفاع

تهدف ضمانات حق الدفاع إلى إظهار الحقيقة وهو الوضع المتبع في الجزائر، إذ اعتبره حق دستوريا وذلك بموجب نص مادة 33 من التعديل الدستوري 1996 ومن وسائل الدفاع نذكر منها:

أولاً: الطابع الحضورى

تتصف الإجراءات التأديبية بالطابع الحضورى المقرر قانونا ومع ذلك ففي حالة عدم وجود النص على الحضور، فإن الموظف يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره بحيث يكون الأصل بحضور المتهم والاستثناء إجرائها دون حضور المتهم بحيث نصت المرسوم 59/85 أن للموظف حق الحضور الشخصي للمتهم أمام لجنة التأديبية مع تقديم توضيح كتابي أو

¹ - المادة 129 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسى النموذجى لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

² - المادة 167 من الأمر 03-06 المرجع السابق.

شفوي وهو الأمر الذي نص عليه كذلك الأمر 03-06 بحيث أن المتهم المحال أمام اللجنة متساوية الأعضاء الممثل أمامها شخصيا وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية ويتم مناقشة الموظف المتهم في التهمة المنسوبة إليه.¹

ثانيا: سماع الشهود

للموظف أن يطلب استدعاء أي شخص لسماع شهادته أمام المجلس التأديبي بحيث يعتبر هذا من الأمور التي تتصل بحق الدفاع الموظف المتهم في طلب سماع أي شهادة سواء كان موظف أو غيرهم.²

وذلك ما نصت عليه المادة 129 من المرسوم 85-59³ وكذلك المادة 169 من الأمر 03-06 للموظف... أن يستحضر شهودا.⁴

ثالثا: حق الاستعانة بمدافع

بموجب الأمر 03-06 أعطى المشرع الجزائري حق الاستعانة بمدافع مخول له أو يختاره بنفسه وهو حق مكفول لجميع الموظفين وفي حال تقديم المبرر مقبول لغيابه أن يلتبس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي.

بحيث يعتبر حق الاستعانة بمدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة للموظف في الدفاع عن حقوقه بحيث تبدو أهمية الاستعانة بمدافع في مرحلة التحقيق الإداري فوجوده يطمئن الموظف المتهم بحيث يضمن عدم استعمال جهات التحقيق لأساليب غير مسموح بها.⁵

¹ - قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية جامعة منتوري قسنطينة 2009 ص 145.

² - حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير جامعة الوادي ص 99-100.

³ - المادة 129 من المرسوم 85-59 السابق ذكره.

⁴ - المادة 169 من الأمر 03-06 المرجع السابق ذكره.

⁵ - عمرواي حياة، الضمانات المقررة لموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل الماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2012، ص 173.

خامسا: التسبب القرار التأديبي

يقصد بالتسبب القرار هو احتوائه على الدوافع والأسباب التي دعت السلطات التأديبية لاتخاذها كما يقصد به وجوب ذكر سبب توقيع العقوبة في صلب القرار التأديبي فهو بذلك الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار التأديبي فالتسبب يعتبر من أهم الضمانات العامة للموظف فهو يسهل الرقابة القضائية على قرار التأديبي.¹

كما يعتبر من أهم وسائل الإقناع الذي تقدمه الإدارة للموظف والإفصاح عن الأسباب الواقعية القانونية التي دفعت الإدارة لاتخاذ القرار الصادر بالعقوبة.² حيث حرص المشرع على تكريس تسبب القرار منذ أول تشريع سنة فقد نصت المادة 56 من الأمر 66-133³ تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون إستشارة اللجنة متساوية الأعضاء وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة.

كما نصت المادة 165 من الأمر رقم 06-03 "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر عقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة 3 و4 بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي".⁴

بناء على ما تقدم من نصوص التشريعية لتسبب القرار نلاحظ أنه على إدارة ملزمة بتسبب قراراتها تأديبية.

¹ - مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية لموظف، دراسة مقرنة القانون الكويتي والأردني، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 99.

² - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال تأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه جامعة، تلمسان، 2013-2014 ص 298.

³ - المادة 56 من الأمر 66-133 السابق ذكره.

⁴ - المادة 165 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

الفرع الخامس: مبدأ التناسب بين الجزاء التأديبي والخطأ التوظيفي

إن السلطة الإدارية لها الصلاحية الكاملة في المجال التأديبي بحيث تكون لها حرية إختيار العقوبة الأنسب من العقوبة المدرجة في النظام التأديبي بما يتوافق وجسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف وهو ما يسمى بمبدأ التناسب في مجال التأديب.

أولاً: تعريف التناسب

إن التناسب يعتبر من أهم الضمانات المقررة للموظف العام حيث أن نستنتج من نص المادة 161 من الأمر 03-06 بمعنى يكون تناسب بين العقوبة ودرجة الخطأ المرتكب والأسباب الدافعة لإرتكابه الخطأ.¹

إن التناسب هو أن لا تعلق السلطة المختصة بتوقيع الجزاء في اختياره بل وجب عليها أن تأخذ ما هو ضروري وملزم لمواجهة الإختلالات القانونية بما يتوافق مع جسامة وخطورة الخطأ المرتكب وما يترتب على إقترافها من آثار ومنه تكون الضوابط العقابية موضوعية.²

ثانياً: شروط مبدأ التناسب

ليتحقق شرط مبدأ التناسب يلزم تحقيق الشروط الآتية:

1- شرط المعقولية: يعتبر من أبرز الشروط التي يقوم عليها القرار الإداري وهو على الإدارة حين إصدارها للجزاء يجب عليها أن تصدر جزاء معقول لأن الموظف يحتاج لإصلاح حيث أن على الإدارة عند توقيع العقوبة يجب أن تكون موافقة لدرجة المخالفة ووفق القوانين المنصوص عليها.

2- شرط اللزوم: يعتبر من المبدأ الأساسية التي نصت عليها القانون الإداري انه لا يمكن للإدارة أن تتجاوز الإجراءات التي تتخذها الإدارة حيث تكون الإدارة ملزمة بضرورة الإجراءات لمراقبة والتحقق في الأخطاء المرتكبة وظروفها وأسبابها ومدى مطابقتها مع القانون.

¹ - المادة 161 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، سابقة الذكر .

² - حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة، باتنة، 2012، ص 37.

الفرع السادس: موقف المشرع الجزائري من مبدأ التناسب

ظهر مبدأ التناسب في القضاء الإداري الجزائري قضية بين عون في الأمن العمومي والمديرية العامة للأمن الوطني حيث أن هذه الأخيرة طلب منها إخلاء شقة تابعة للمحلات الإدارية للأمن الوطني على أن يمنح لها شقة أخرى جاء في قرار الغرفة الإدارية ما يلي:

"حيث أن الأخطاء تأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها شرف إعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو الحبس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة حيث أنه يمكن التأكد من الجهة على أن الطعن قد نهج سلوك لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة." وعليه فإن بعد تكليف اللجنة للأفعال المنسوبة للموظف فقد تقرر عليه عقوبة العزل مسلطة على العون.

ولقد أخذ أيضا مجلس الدولة الجزائري بعض مبادئ التناسب وذلك من خلال قرار في قضية بين المجلس الأعلى للقضاء والقاضي "حيث أنه أثبت ومعترف بأن العارض يملك في الشيوخ عدة عقارات منها مخبر للصور مسير من طرف أخيه وابن أخيه غير أنه بالمقابل لم يثبت قيامه بأي أعمال تجارية وأن ملكية هذا المحل تجاري يشكل عائق لممارسة مهامه بصفة عامة أو مسبب إستقلالية القضاء.

وعليه نلاحظ أن مجلس الدولة قد اخذ بمبدأ التناسب ورقابته من خلال قرارات من خلال تطبيقاته مجلس الدولة القضائية.

خلاصة للفصل الأول

والذي تطرقنا فيه إلى ماهية العزل قمنا بتوضيح العزل الموظف بسبب إهمال المنصب من حيث تعريفه وشروطه وتمييزه عن ما يشابهه من العقوبات أخرى حيث توصلنا إلى أن العزل هو إجراء تأديبي وعقوبة من الدرجة الرابعة يكون سبب إهمال الموظف للمنصب، حيث يحرم الموظف من التوظيف مستقبلاً، هذا ما جعل المشرع يحدد الضوابط الموضوعية والإجرائية التي ينظم إجراء العزل الموظف بسبب إهمال منصب عمله بموجب مرسوم 17-321، كما منح المشرع مجموعة من الضمانات للموظف في مواجهة قرار العزل.

الفصل الثاني:

المنازعات الناتجة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تمهيد

إن الدعوى الإدارية أو المنازعات الإدارية بإعتبارها دعوى إدارية ومنازعات قضائية بحتة فإنها تختص بالفصل والنظر في الدعوى التي تنشأ بين الموظف والإدارة لأسباب معينة كارتكاب الموظف العام لخطأ مهني، مما يستدعي الأمر في بعض الأحيان من اللجوء إلى القضاء ورفع دعوة تأديبية.

بحيث تكمن أهمية المنازعات الإدارية في علاقتها مع الموظف بحيث تهدف إلى مراقبة نشاط الإدارة وذلك حيث، أنه وبالرجوع إلى القوانين التي تحكم هذه المنازعات نجد قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 الذي يحدد إختصاص كل من المحكمة الإدارية ومجلس الدولة في الفصل في هذه المنازعات بالإضافة إلى القانون العضوي 98-01 الذي نص كذلك على إختصاص مجلس الدولة بالفصل في المنازعات التأديبية، المتعلقة بالموظف هو الأمر نفسه بالنسبة للقانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

وفي حال قامت الإدارة بتعسف ضد الموظف فإنه يلجأ إلى طلب التسوية الإدارية، وذلك من خلال رفع تظلم كما أنه في أغلب الأحيان يلجأ إلى القضاء وذلك من خلال رفع دعوة لإلغاء القرار الإداري الصادر في حقه نظرا لعدم مشروعيته، وهو ما سنتناوله في هذا الفصل بحيث خصصنا المبحث الأول لتحديد المنازعات وأطرافها الناتجة على عزل الموظف بالإضافة إلى العلاقة بينهما أما المبحث الثاني فسوف نتناول كل من التسوية الإدارية والقضائية لهذه المنازعات.

المبحث الأول: تحديد المنازعات الناتجة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تعتبر المنازعات الناشئة عن عزل الموظف بسبب إهمال لمنصبه من أهم المنازعات الإدارية، التي تتجم عن نشاط الإدارة وأعاونهم أثناء القيام بنشاطهم وهذه المنازعات تنشأ من جراء الخلافات التي تكون بين الموظف والإدارة العامة مما يحوله إلى عقوبة عزل من منصبه كما يعتبر الموظف بالنسبة للإدارة العامة، هو من أهم الأطراف الذين يشغلون مهامها داخل الإدارة ومن أجل أهمية هذا الموضوع فقد قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول هو تعريف المنازعات الناتجة عن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب والثاني بعنوان تسوية المنازعات الناتجة عن عزل الموظف.

المطلب الأول: تعريف المنازعات الناتجة عن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

بداية نشير أن لا يوجد أي تعريف تشريعي أو قضائي أو فقهي للمنازعات الناتجة عن عزل الموظفين، غير انه يوجد تعريفات للمنازعات الإدارية نجيزها كالتالي:¹

فلقد عرفها الدكتور عمار بوضياف على أن المنازعات هي، "مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية ذلك أن المسار المهني للموظف العام إن كان يبدأ بقرار إدارية يعلن عن تعيينه بأحد المدارات العمومية فإنه ينتهي في الوضع الطبيعي بالإحالة على التقاعد أو بالأسباب التي بينها القانون، وهو ما يعني طول أمر العلاقة بين الموظف والإدارة واحتمال نشوء نزاع أيا كان سببه "بمعنى أن الموظف يعين بقرار إداري من قبل الإدارة بحيث تكون العلاقة الرابطة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية وخلال المسار المهني للموظف يمكن حدوث منازعات بين الموظف العام والإدارة.

كما عرفها أيضا أستاذ أحمد محيو "فإن المنازعات الإدارية تستأنف من مجموعة الدعاوى الناجمة عن النشاط الإدارة وأعاونها أثناء بوظائفهم".

¹ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1934، 2013، ص 297.

أما حسب تعريف الأستاذ عمار عوابدي "الرقابة الإدارية لأعمال السلطة الإدارية هي الرقابة قضائية، التي تمارسها وتباشر المحاكم القضائية على اختلاف أنواعها وعلى مختلف درجاتها ومستوياتها وذلك عن طريق وبواسطة تحريك الدعاوى والطعون القضائية المختلفة ضد أعمال السلطات الإدارية الغير مشروعة".¹

فمن خلال التعاريف السابقة نلاحظ أنه، لا يوجد تعريف جامع ومانع للمنازعات الإدارية إلا أنه يمكننا أن نستنتج من خلال ما سبق تعريف من اقتراحنا للمنازعات الإدارية الناتجة عن عزل الموظف.

1- المدلول الخاص بالمنازعات الناشئة عن عزل الموظف

بناء على التعريف الفقهية للمنازعات الإدارية يمكن اقتراح تعريف منازعات ناتجة عن عزل الموظف بسبب إهماله للمنصب "هو كل خلاف أو نزاع ينشئ بين الموظف العام والإدارة العامة والذي يكون بسبب قرار عزل الموظف الصادر عن سلوكات الإدارية والتي يعود الفصل في النزاع القائم عن طريق الرقابة القضائية والتي تباشرها الجهات القضائية على مدى مشروعية القرار الإداري".

ومن خلال ما تقدم يمكننا استنتاج خصائص المنازعة الإدارية الناشئة عن عزل الموظف بسبب إهماله للمنصب كما يأتي:

الفرع الأول: خصائص المنازعات الإدارية الناتجة عن عزل الموظف

المنازعات الوظيفية العامة لها أهمية بالغة ومهمة فهي تمثل مظهرا من مظاهر دولة القانون وصورة من صور ممارسة جهاز الرقابة الإدارية وهذا ما سنذكره فيما يلي:²

1- المنازعة تتعلق بشريحة من الموظفين: فالمنازعات الوظيفية تنشأ بين الموظف العام والإدارة العامة، تكون تتعلق بالموظفين العموميين، فالموظف معه كل شخص عين في وظيفة عمومية، فالموظف يشمل كل قطاع الوظيفة العمومية أسلاكاً متنوعة حددها المشروع الجزائري

¹ - خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم واختصاص القضاء الإداري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2008، ص 12، 13.

² - خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 17.

من خلال النصوص القانونية حيث تتمثل قطاع الوظيف العمومي في قطاع التربية، قطاع الداخلية والجماعات، قطاع الصحة العمومية، قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وغيرها من القطاعات.¹

2- المنازعات تمارس رقابة إدارية وقضائية

من المنازعة الإدارية تتمثل في الرقابة القضائية والإدارية التي تقع على أعمال ونشاط الإدارة فهي بذلك تمثل مظهرا من مظاهر دولة القانون، فمبدأ الرقابة يعتبر من المسائل الجوهرية التي تسلط على الإدارة حيث تقصد بالرقابة الإدارية على أنها "وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقيق من أن العمل سيبدأ وفقا للقوانين والأنظمة وضمن الأطر الأهداف المحددة" فالرقابة الإدارية هي تمارس من قبل السلطة المختصة بهدف حماية مبدأ المشروعية لأعمال الإدارة ولذلك جاء في نص المادة 30 من الأمر 66-133² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بتكريس الرقابة على القرارات الصادرة في حق الموظف وتطبيق للمادة 30 أنشأ المشروع المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966³ يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين في المادة السادسة منه⁴ والتي أكدت مبدأ الرقابة السابقة على قرارات التي تصدر من طرف السلطة الإدارية المختصة، وعليه فإن الرقابة تساهم في إرساء دولة القانون ويضمن حماية خاصة للموظف العام.

ثانيا: أسباب نشوء المنازعة الناتجة عن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

إن المنازعات الناشئة بين الموظف والإدارة والتي يكون أسباب نشوء النزاع بينهما هو من أهم الأسباب التي أدت إلى عزل الموظف تتمثل في الغياب وهو السبب الرئيسي لنشوء

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 59

² - المادة 30 من الأمر 66-133، السابق ذكره.

³ - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين.

المنازعة والذي نص عليه في المادة 03-04-05 من المرسوم 17-321¹ فالمقصود بالغياب هنا هو إمتناع الموظف عن ممارسة مهامه الوظيفية وإنقطاعه عنها لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-321 بان المبرر هو كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجة عن إرادة المعني مثبتة قانون، وبعد معاينة الإدارة لغياب الموظف ليومين متتاليين من العمل توجه له الأعذار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله فوراً، وإذا لم يلتحق الموظف بمنصبه بعد انقضاء 5 أيام إبتداء من تاريخ الأعذار الأول ولم يقدم مبرر لغيابه توجد له الإدارة إعدار ثاني وإذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي بالرغم من الإعدارين وبعد معاينة الإدارة لغياب الموظف وإهماله للمنصب وإعداره تصدر الإدارة قرار العزل، وتودع قرار العزل بوثيقة مكتوبة.²

في ملفه الإداري ويجب عليها إعلام الموظف بقرار تأديبية إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء وذلك لمواجهة التهم المنسوبة إليه في أجل ثمانية أيام إبتداء من تاريخ توقيفه بحيث يجب أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف أن قرار العزل يمكن أن يكون محل لتحكم السلطة الإدارية خلال شهرين من تاريخ تبليغه.³

وعليه نستنتج أنه من خلال ما جاء في المرسوم 17-321 أن السبب والدافع الوحيد لنشوء المنازعات ما بين الموظف والإدارة، هو الغياب وإهماله للمنصب عمل دون مبررات مقبولة والمنصوص عليها والتي حددها المشروع في حدوث مانع أو قوة القاهرة والذي حدد أيضا مدة الغياب والتي تتمثل في 15 يوم متتالية وبحيث يصدر قرار العزل بعد إعدار الموظف من طرف الجهات الإدارية المختصة مما يجعل الموظف الى اللجوء لتسوية الإدارية القضائية وإعادة النظر من جديد في قرار الصادر في حقه.

¹ - المواد 3 و 4 و 5 من المرسوم التنفيذي 17-321، السابق ذكره.

² - لحسين بن شيخ آث ملويا المرجع السابق ذكره، ص 93، 92.

³ - رئيس مفتشية الوظيفة العمومية كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ولاية غليزان أوت 2018.

الفرع لثاني: القانون الواجب تطبيقه في المنازعة الإدارية

إن إحتكار أعمال وأساليب الإدارة العامة بالنظام لحقوق الحريات، لأفراد والتأثير سلب عليهما ينتج عنه نزاعات إدارية تتطلب وجود وسائل رقابة فعالة على نشاط الإدارة مما يتطلب وجود قوانين تحكمها نذكر منها:

بحيث جاء القانون الجديد تحت عنوان قانون الإجراءات المدنية والإدارية وأفراد المشرع الجزائري ومن ضمنها تلك المطبقة أمام المحاكم الإدارية بأمر أول وآخر درجة قضائية، في مادة المنازعات الإدارية حسب نص المادة 800 م.إ.م بالإضافة إلى نص المادة 801 من نفس القانون والتي تنص على أنها تختص المحاكم الإدارية في المنازعات أو عدوى لإلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرار الإداري....." بالإضافة إلى نص المادة 802.

كذلك نصي المادة 804.806 من ق 08-09¹ المتضمن إ.م.إ والتي تختص بتحديد الاختصاص الإقليمي في المنازعات المتعلقة بالموظفين أمام المحكمة الإدارية.²
- بالإضافة إلى القانون 02-98 المتعلق بالمحاكم الإدارية الذي يختص على إختصاص المحاكم الإدارية في المنازعات المتعلقة بالعقوبات التأديبية.³
أما عن المواد التي نصت على إختصاص مجلس الدولة، في المنازعات المتعلقة بتأديب الموظف نذكر منها:⁴

- المادة 09 من القانون العفوي 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 11-13 المتضمن إختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله" يختص مجلس الدولة لقضية إستئناف إبتدائية نهائية، في الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية

¹- المواد 800.801، من القانون 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21.

²- المواد 806.804 من القانون 08-09 السابق ذكره.

³- المادة 01 من القانون 02-98، المؤرخ في 30/5/1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 37.

⁴- المواد 9-10-11 من القانون العضوي 01-98 المؤرخ في 30/5/1998 المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 11-13 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية، عدد 37.

- المادة 11 من ق العفوي 01-98 يفصل مجلس الدولة كقاضي نقض في قرارات الجهات القضائية الصادرة نهائيا، الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة....." كما نص عليه كذلك القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية منها:¹

- المادة 301 تختص مجلس الدولة لدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير....."

المطلب الثاني: أطراف المنازعات الناتجة عن عزل الموظف

تلجأ الإدارة العامة في شتى مجالاتها وقطاعاتها إلى مجموعة من الموظفين سيشغلون مهامها داخل الإدارات العمومية بعد صدور قرار تعيينها، وعليه فأطراف المنازعات تكون بين الإدارة والموظف التي تربطهم علاقة تنظيمية لا تعبه فالمنازعات تتركس الرقابة القضائية ومبدأ الشرعية وضمن للموظف من تعسف الإدارة عليه فالموظف العام له أهمية بالغة كونه يسير المرفق العام في الدولة بانتظام وإطراد لضمان حسن سير المرفق العام ولذلك فإن مصطلح الموظف العام من أصل لاتيني يعود لكلمة Fonction وتعني المهمة.²

وعليه فإن الموظف العام سيشغل وظيفة دائمة لدى الهيئات المركزية والجماعات المحلية، وبالرغم من الأهمية البالغة للموظف إلا أن أغلب التشريعات لم توضح تعريفا جامع ومانع للموظف العام، ومن خلال هذا سوف نتطرق إلى تعريف الموظف العام³ قضائيا والعلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة كما سنتطرق إلى السلطة المختصة بتعيينه كل هذا سنوجزه كما يلي:

أولا: تعريف الموظف العام تشريعا

إن المشرع الجزائري لم يوضع تعريفا محددًا وصريحا للموظف العام، فمن خلال الدساتير إلا أنه نص عليه ضمنا في نص المادة 54 من دستور 1963 على أن رئيس

¹ - المادة 901 من القانون 08-09 السابق ذكره.

² - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى-الجزائر 2015. ص 10.

³ - محمد الأحسن النظام التأديبي في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان- 2015-2016، ص 23.

الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب الإدارية والعسكرية وكذلك تعين عليه في المادة 37 من دستور 1976¹ أما في دستور 1989² فقد إستعمل إصطلاح الوظائف في مادته 21 وهذا ما تبناه في دستور 1996 أما بالنسبة للمشروع المدني فلقد تناول مدلول الموظف في مادته 129 للقانون المدني الذي عرفها على أنها:

لا يكون الموظفون والعمال العموميون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا لها تنفيذ الأوامر صدرت إليهم من رئيس من كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم" ومن خلال ما تبين في هذه المادة فإنه لم يعرف الموظف تعريفا محددا وواضحا.³

أما بالنسبة للأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966⁴ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام فلقد عرفه في مادته الأولى والتي جاء فيها "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة لهذه الإدارة والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم" ومن خلال ما جاء في نص هذه المادة يتبين لنا أن المشرع نص على أن الموظف العام يكتسب هذه الصفة إلا بعد توفه على شروط كما عرفه في الأمر 03-06 في مادته 04⁵ "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبه في السلم الإداري، الترسيم، هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة "1" فمن خلال تعريفاتنا السابقة نلاحظ أن المشرع نص صراحة على تعريف الموظف في قانون الوظيفة العامة وهو كل شخص صدر قرار تعيينه من طرف السلطات المختصة والمخولة لها قانونا ذلك ورسمه في السلم الهرمي ولكن بعد اكتسابه لصفه الموظف يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يصدر قرار تعيينه من طرف السلطة المختصة الإدارية وبموجب قرار.

- أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة وليست مؤقتة.

¹ - المادة 37 دستور جزائري صادر بالأمر 76-97 المؤرخ في 22-11-1976.

² - المادة 21 دستور جزائري صادر 23-02-1989.

³ - المادة 129 أمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/07/1975 المتضمن القانون المدني، رقم الجريدة الرسمية.

⁴ - المادة الأولى من الأمر 66-133 السابق الذكر.

⁵ - المادة 04 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

- أن يصدر قرار الترسيم في أحد درجات التسلسل الإداري، بعد تعيينه وذلك بهدف تثبيته في درجة معينة وحسن سير المرفق العام.¹

ثانياً: التعريف الفقهي للموظف

اختلف الفقهاء من خلال وضع تعريفًا جامعاً مانعاً للموظف العام ولهذا سنتطرق للآراء الفقهية التالية:

عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي الشخص الذي يعهد إليه لعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام بطريقه مباشره كما، عرفه الدكتور محمد فؤاد بأنه الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمه المرافق التي تدار بطريقه مباشره بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية يدار بأسلوب الاستغلال المباشر طبقاً للإجراءات القانونية صحيحة.²

كما عرفها الدكتور عمار بوضياف شخص، يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمه مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام.³

وعرف أيضا الدكتور عبد الرزاق السنهوري "الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره"⁴ فمن خلال التعاريف السابقة يمكننا أن نستخلص أن الموظف العام، هو شخص يعين من طرف السلطات الإدارية المختصة ليشغل وظيفة دائمة ويسير مرفق عام لضمان حسن سير المرفق بانتظام واطراد حيث أن من خلال الآراء الفقهية السابقة واختلافهم الى أنهم اتفقوا على أن الموظف يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

¹- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، النشاط الإداري، وسائل الإدارة أعمال الإدارة الجزء الثاني الطبعة الثانية، دار الهدى عين مليله الجزائر، 2019 ص49.

²- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر والتوزيع 1433 هـ 2012 ص 46.

³- عمار بوضياف، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 22

⁴- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، إحياء التراث العربي لبنان، 1904، ص657

- يجب أن يتم تعيينه بقرار الصادر عن السلطات الإدارية المختصة وفقا للقوانين المنظمة لها في خدمة دائمة.

- يجب أن تكون خدمة مرفق عام تابع لدولة أو أحد أشخاص القانون العام.¹

ثالثا: التعريف القضائي للموظف العام

قبل التطرق إلى القضاء الإداري الجزائري نشير إلى المشرع الفرنسي والذي لعب دورا مهما في إرساء أحكام قانون الإداري، والذي وضع تعريف الى الموظف العام من خلال ما جاء في مقتضى أحكام مجلس الدولة في عام 1923 بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف وتكون في خدمة مرفق عام فبمقتضى أحكام مجلس الدولة الفرنسي نلاحظ أن المشروع الفرنسي، وضع شروطا يجب أن تتوفر في الشخص اكتسابه صفة الموظف العام،² أما على المستوى القضائي الجزائري فهو لم يهتم بوضع تعريف للموظف العام إلى أنه اعتمد على التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشروع بحيث يبين أن كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية، أو الهيئات المحلية بلديات ولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري موظفين عموميين ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني.³

الفرع الأول: علاقة القانون بين الموظف والدولة

بعد تحديد مفهوم الموظف وجب علينا أن نحدد طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة لما لها اثر بالغ الأهمية للموظف والتي تتمثل أما علاقة تعاقدية والتي تنشأ عن طريق عقد مبرم بين الإدارة والموظف أو علاقة ذات طابع تنظيمي ولائي، فمن خلال تحديد العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة يمكننا تحديد التي يخضع بحيث تختلف علاقة الموظف بالإدارة باختلاف النظام القانوني للتوظيف العمومي السائد وعلى هذا الأساس نتطرق الى ما يلي:

¹ محمد ماجد ياقوت الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للتوظيف العامة ،دار الجامعة الجديدة، 2008 ص 14.

² وليد سعود القاضي، المرجع السابق، ص 41

³ محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 20.

أولاً: علاقة الموظف والدولة علاقة تعاقدية

مضمون هذه النظرية هو العلاقة التي تربط الموظف والدولة علاقة تعاقدية خاصة تخضع لأحكام القانون المدني حيث أن الموظف يلتحق بالوظيفة "العامة" استناداً للعقد المبرم بينه وبين الإدارة بشرط توافق إرادتين لكن هذه النظرية للنقد وتم هجرها لافتقارها على مبدأ المساواة، وهذا ما يؤدي الى المساس الصالح العام. بالرغم من الانتقادات الموجهة لها الى أن هناك بعض الدول تبنت هذه النظرية الى الدول الأنجلوسكسونية.¹

ثانياً: علاقة الموظف والإدارة علاقة تنظيمية (لائحية)

بعد النقد الموجه للنظرية العقدية أو التعاقدية على إثرها جاءت هذه النظرية والمقصود بها هي العلاقة التنظيمية، التي تربط الموظف بالإدارة بحيث يخضع لأحكام نصوص القوانين أو اللوائح التنظيمية للموظف والتي من خلالها تكفل حقوق وواجباته وفي نفس الوقت تضمن سير المرفق العام بانتظام واطراد.²

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من النظريتين

من خلال النظريتين السابقة تبين لنا أن المشرع تبنى العلاقة القانونية التنظيمية واللائحية وهذا لا يعني تركه العلاقة التعاقدية، فلقد يلجأ لها كاستثناء للقاعدة العامة وجعلها كوسيلة استثنائية لتوظيف أعوان عموميين عن طريق عقود إدارية تخضع للقضاء الإداري³ نص في الأمر 06-03 المادة 07.⁴

"يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعيه قانونيه أساسيه وتنظيميه" حسب رأينا الخاص تجد أن المشرع اخذ بالعلاقة التنظيمية اللائحية كأصل عام وهذا كاستثناء بالعلاقة التعاقدية حسب نص المادة 19 و 20 و 21 من الأمر 06-03⁵، والتي تكون بصدد تعاقد في التوظيف

¹ - مشعل محمد العجمي، المرجع السابق، ص 20.

² - بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 35

³ - رشيد رحباني السابق الذكر، ص 19.

⁴ - المادة 07 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

⁵ - المادة 19، 20، 21 من الأمر 06-03، السابق الذكر.

في بعض مناصب الشغل المخصصة للموظفين في حالات انتظار تنظيم مسابقه التوظيف أو التعويض لشغور المؤقت لمنصب العمل أو حاله التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا

الفرع الثاني: السلطة المختصة بتعيين الموظف

على ضوء ما تقدم من تعريفات للموظف العام نلاحظ أن المسرح، من خلال النصوص القانونية للوظيفة العام لقد أشار المشرع أن الشخص لا يكتسب صفة الموظف إلا عندما يتم تعيينه من طرف السلطات الإدارية وهذا ما جاء في نص المادة الأولى من الأمر 66-133¹ والمادة 4 من الأمر 06-03² وبالنظر إلى مضمون هذه المواد نجد أن المشرع قد حدد الملفات الإدارية في تعيين الموظف بحيث يقصد بالتعيين هو "إنعقاد الرابطة الوظيفية لأول مرة بين الموظف والإدارة واعتبار المرشح موظفا بعد صدور قرار تعيينه " فالتعيين هو إجراء أساس يهدف إلى الاستقرار وإلى الاستمرار في المنصب الإداري والتعيين حسب المشروع الجزائري هو "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية، والذي بدوره يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية" فصاحب الاختصاص بتعيين الموظفين العموميين في الدولة يكون من اختصاص السلطة المتمثلة في الإدارة التي يتبع لها الموظف، والتي تكون إما الإدارات المركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة أو تتمثل في الإدارة المحلية في الولاية والبلدية أو عن طريق المؤسسات العمومية ذات طابع إداري مثل: المؤسسة الوطنية للإدارة فيكون التعيين بعد الانتهاء من إجراءات الترشح والتأكد من توافر الشروط اللازمة فالموظف يصدر قرار تعيينه وقبل صدور قرار تعيينه يجب دمج في سلك التابع للسلم الهرمي للإدارة.³

وعليه فإن بعدما تصدر الجهات الإدارية المختصة بقرار التعيين يترتب على الموظف آثار تتمثل فيما يلي:

¹ - المادة الأولى من الأمر 66-133 السابق الذكر.

² - المادة 04 من الأمر 06-03، السابق الذكر.

³ - احمد طرشي، التعيين في الوظائف في النظام الإسلامي والقانون الجزائري دراسة مقارنة مذكرة ماجستير في العلوم الإسلامية جامعة الجزائر، 2016-2017، ص 67، 68.

1- الآثار المترتبة على تعيين الموظف العام

عند إصدار قرار التعيين هناك آثار مهمة تنجم عنه بمجرد تعيينه تتمثل في:

- نشوء المركز القانوني للموظف العام من تاريخ صدور قرار تعيينه من الجهة الإدارية المختصة بالتعيين مما يجعل الموظف يخضع للقوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة العامة وبذلك يترتب عليه حقوق وواجبات "2" لما يترتب عليه جواز الطعن بالإلغاء إذا كان قرار التعيين غير مشروع وباطلا لاحتوائه على عيب من عيوب المشروعية فإن السلطة المختصة بالتعيين تملك سلطة سحب قرارها.¹

¹- احمد طرشي، المرجع السابق، ص 40.

المبحث الثاني: تسوية المنازعات الناتجة عن عزل الموظف

تعد الطرق الودية لتسوية المنازعات الإدارية فكرة قديمة عرفتتها الشعوب والمجتمعات منذ القدم الحاصل في جميع مجالات الحياة تطورت هذه الفكرة وتبنتها كافة الدول لما لها من أهمية من الناحية العملية والنظرية، فهي تجسد وتكرس مبدأ المشروعية أما، من الناحية العملية فلها أهمية تتجلى في المحافظة على بقاء واستمرار علاقات الإدارة مع غيرها، بحيث يتم فض النزاع وتسويته بطرق وفق إجراءات بسيطة فهو يهدف إلى فض المنازعات بطريقة ودية حتى لما يتعلق بالمنازعات الناتجة عن عزل الموظف بسبب الإهمال، والمقصود بها التسوية الإدارية أو ما يعرف بالتنظيم الإداري وهو ما سنتناوله في المطلب الأول وأحياناً قد يلجأ الموظف إلى القضاء وذلك عن طريق الطعن القضائي في القرارات الصادرة في حقه كما نص عليه المشروع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 عن طريق دعوى إلغاء القرارات الإدارية وهو ما سنتناوله بتفصيل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التسوية الإدارية

نقصد بالتسوية الإدارية هو لجوء الموظف إلى التسوية الودية وذلك عن طريق فض النزاع التظلم الإداري والذي يعتبر إحدى الضمانات التي كفلها المشرع للموظف للتخلص من الجزاء الذي وقع عليه من قبل السلطات التأديبية،¹ وهو ما يتناوله في هذا المطلب:

الفرع الأول: التنظيم الإداري المسبق

يكتسي شرط الإداري المسبق أهمية بالغة في قانون المنازعات الإدارية فهو الطريقة القانونية، التي تمكن للمتظلم من خلالها المطالبة بعدم شرعية القرار الإداري الذي يطالب بإلغائه.²

¹ - كمال حموي، تأديب لموظف، المرجع السابق، ص 159.

² - مسعود شيهوب، المبادئ العامة المنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات أمامها، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، 2005، ص 313.

أولاً: تعريف التظلم

كما عرفه الدكتور عمار عوايدي بأنه "هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة الى السلطات الإدارية الولائية أو الرئاسية والوصائية وإلى اللجان الإدارية الطاعنين في القرارات وأعمال إدارية بعدم شرعية مطالبين بإلغائه أو سحبه أو تعديل هذه الأعمال الإدارية الغير مشروعة يجعلها أكثر إتفاق مع مبدأ الشرعية".¹

كما يعتبر التظلم الإداري هو تقديم شكوى من طرف الموظف ،من أجل إنصافه وكذلك يعبر فيه عن عدم رضا من عمل أو قرار إداري يلتمس من خلاله مراجعة مواقفها كما عرفته المحكمة العليا المصرية "كل ما يفيد التمسك المتظلم بحقه ومطالبته بإقتضائه".²

كما عرفه الأستاذ خلوفي رشيد على أنه "عبارة عن شكوى أو طلب المقدم من طرف المتظلم للحصول على حقوقه أو لتصحيح وضعيته لذلك يعتبر عملاً إداري يوجه إلى السلطة إدارية مختصة ضد عمل قانوني أو مادي، تقوم به الإدارة فهو إجراء ذو طابع أو مادي تقوم به الإدارة فهو إجراء ذو طابع غير قضائي يسبق الدعوى الإدارية".³

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

التظلم الإداري أنواع حسب السلطات التي توجه لها هذه الأخيرة نذكر منها:

أ- التظلم الولائي

يقدم التظلم الولائي من صاحب المصلحة الى السلطة الإدارية التي أصدرت قرار إداري المتظلم فيه، وطلب الالتماس منها في إعادة النظر في القرار الصادر عنها إما بسحب القرار

¹ - عمار عوايدي، النظرية العامة المنازعات الإدارية التظلم القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995 ص 364

² - محمد حسين إحسان إرشيد، التظلم الإداري كسبب لإنقطاع المعيار رفع دعوى الإلغاء، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، 2016، ص 12.

³ - خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 102.

أو إلغائه أو تعديله غير أن السلطة التقديرية غير ملزمة بتعديل القرار، حيث يعود للإدارة السلطة التقديرية إما بتعديله كلي أو جزئي أو رفضه ضمناً.¹

ب- التظلم الرئاسي

نقصد بالتظلم الرئاسي هو الذي تمارسه من قبل السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية، حيث يقدمه المتضرر من القرار وتتولى السلطة الرئاسية سحبه وتعديله بحيث لا يكون بشرط السلطة التي تعلو الجهة التي أصدرت القرار هي تلك السلطة المتواجدة في أعلى الهرم الإداري.²

ج- التظلم الاختياري

يقصد بهذا التظلم هو الذي يقدم من صاحب الشأن وذلك من أجل إلغاء القرار الإداري بسبب مخالفات لمبدأ المشروعية، دون اشتراط مدة قانونية بعد تظلم، وفي الأصل العام في التظلم لا يتطلب شكلاً معيناً أو إجراءات خاصة أو مدة معينة إلا في حالات التي ينص فيها القانون على خلاف ذلك، ولهذا يتوافق مع استقلالها بإعطائها الفرصة لإصلاح أخطائها بنفسها.³

د- التظلم الوجوبي

يعني أنه يقدم من طرف صاحب الشأن المتضرر بحيث يقدم في حالات محددة قانون تشترط سابقاً على رفع دعوى لإلغاء بحيث تكون غير مقبولة والتظلم الوجوبي هو فتح المنازعة الإدارية، بحيث يكون الغاية منه هو تقليل عدد المنازعات الإدارية قدر المستطاع فإن الإدارة إذا رأت أن المتضرر تحصل على مطالبه فإنها تنهي تلك المنازعة.⁴

¹ سعيد بوشغير، النظام التأديبي الموظف العمومي، دون سنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 132.

² عمار بوضياف، المنازعات الإدارية في القانون الجزائري بين إجراء التظلم المسبق والصلح، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، التواصل، العدد 15، عنابة، الجزائر، 2005، ص 154.

³ منى محمد عبد الرزاق، الأحكام القانونية التظلم الإداري دراسة مقارنة، جامعة كربلاء، مجلة جامعة كربلاء، المجلد السادس، العدد الثالث، 2008، ص 154.

⁴ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016، ص 228.

الفرع الثالث: شروط التظلم

حتى يتحقق التظلم الإداري لابد من توفر الشروط فوجود هذه الشروط يشكل نوع من الاستقرار والانضباط، فلو كان التظلم دون شروط والتظلم الإداري كغيره من الطلبات والاعتراضات تحتوي على عدة شروط نذكر منها:

- تقديم التظلم من صاحب الشأن كامل الأهلية يشترط أن يقدم التظلم الإداري من صاحب الشأن المتمتع بأهلية كاملة أو المضرور من القرار الإداري بإقامة دعوى إلغاء.
- أن يرتبط التظلم بقرار إداري معين بمعنى أن القرار الإداري ينصب التظلم على قرار إداري معين.¹

- يجب أن يكون التظلم قطعياً ومجدياً في القرار الصادر عن السلطات اللجان المختصة.
- يجب أن يقدم التظلم في الآجال المحددة وفقاً للقوانين المنصوص عليها.
- يجب أن ترفع التظلم من المعني شخصياً أو عن طريق نائب أو عن طريق محامي أمام الجهة المعنية.²

الفرع الرابع: آثار التظلم

- طبقاً للمادتين 830 و 833 من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، يتضح أن التظلم الإداري آثار منها.³
- يعد التظلم الإداري شرطاً ضرورياً ولازماً لقبول دعوى الإلغاء في الأنظمة التي تقدم شرطاً في هذا المجال، مع ملاحظة أن توافر شرط التظلم الإداري الوجوبي قبل رفع دعوى الإلغاء يتصل بالنظام.⁴

¹- محمد حسين إحسان إرشيد المرجع السابق ذكره، ص 51.

²- وليد سعود القاضي، المرجع السابق، ص 310.

³- المواد 830 و 833 من القانون 08-09 السابق الذكر.

⁴- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976 ص 994.

- أن التظلم الإداري ليس له آثار توقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم بحيث تتميز القرارات الإدارية بطابع التنفيذ التلقائي لآثار وقف التنفيذ، تتحلّى بها السلطة الإدارة وذلك لما لها من صلاحيات تخولها هذه السلطة.¹

- أما فيما يخص الجهة الإدارية المختصة إقليمياً يرفع التظلم الإداري، الى إحدى الهيئات الإدارية بحيث أن التظلم الإداري له أثر غير مباشر في تحديد الجهة القضائية المختصة، لأن الجهة الإدارية هي التي تبين القضاء المختص.

الفرع الخامس: التظلم إلى لجنة الطعن:

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-10 المتضمن إختصاصات لجان متساوية الأعضاء الذي أنشأ المشرع الجزائري هيئة تختص بإعادة النظر في القرارات الإدارية، والذي نص على إنشاء لجنة طعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب، والذي نص عليه كذلك المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 13 (تحدث كل وزارة في كل ولاية لجنة يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما)².

بحيث تتكون لجان التظلم بالتساوي من عدد من الموظفين تمثل موظفين منتخبين وآخر يمثل الإدارة بحيث يكون عدد أعضائها من 5 الى 7 أعضاء حيث يتم اختيارهم من قبل موظفين يمثلون الإدارة وتختص هذه اللجان في الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية وغيرهم من المؤسسات العمومية،³ كما أن المشرع حدد اختصاصات هذه اللجنة في المادة 24 من المرسوم 84-10⁴ "يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأ إلى لجان الطعن خلال 15 يوم في حالة قرارات تأديبية الآتية فقط: التنزيل في الرتبة أو الدرجة".

¹- سنيغة فيصل، وقف تنفيذ القرار الإداري في القانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة المنتدى، العدد 6 قسم الكفاءة المهنية للمحاماة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة أفريل، 2009، ص 154.

²- كمال رحماوي، تأديب الموظف في القانون الجزائري، مرجع سابق ذكره، ص 162.

³- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج، عدد 13 لسنة 1985.

⁴- المادة 24 من المرسوم التنفيذي 84-10، السابق الذكر.

المطلب الثاني: التسوية القضائية المنازعات الناتجة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

تتجسد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة وذلك من خلال الطعن القضائي في أعمال الإدارية التأديبية بصفة خاصة وذلك من خلال التسوية القضائية لهذه الأعمال، وذلك من أجل النظر في المنازعات والناتجة على تأديب الموظف العمومي لتكون برفع دعوى لإلغاء القرار الصادر في حقه مع تجديد الجهات القضائية المختصة وهو ما يتناوله في هذا المبحث.

الفرع الأول: الطعن القضائي

يقصد بالطعن القضائي هي الفصل في المنازعات التي تثار بين الإدارة والموظفين والتي بدورها تلحق الضرر مادي بالموظفين ويتعلق بـ:

- المسار المهني للموظفين وكذلك النظام التأديبي من خلال إلغاء القرارات الإدارية النهائية، وبعض التصرفات التحضيرية لهذه القرارات.
 - كذلك ما يتعلق بتسوية المعاشات والمرتبات.
 - بالإضافة الى طلبات التعويض التي تسبب فيها هذه القرارات.¹
- الاختصاص القضائي في المنازعات التأديبية.**

إن اختصاص بنظر في الطعون القضائية الناتجة على المنازعات التأديبية للموظف في الجزائر تكون موزعة بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، فالمحاكم الإدارية تفصل في الطعون المقدمة من الموظفين بشكل عام كما ينظر مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة وتختص كقاضي إستئناف. وكذلك كقاضي نقض² وهو ما سنتناوله في هذا المطلب

أولاً: الاختصاص النوعي والإقليمي للمحاكم الإدارية

تختص المحكمة نوعياً وإقليمياً فيما يلي:

¹ - السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام، المرجع السابق ذكره، ص 120.
² - الدكتور نوفان العقيل العجامة، سلطة التأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1993، ص 190.

أ- الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية

أنشأت المحاكم الإدارية بموجب القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 وحسب المادة 01 منه، والتي تنص على أنها تختص المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية.¹

كما يتضح من هذه المادة أن المحكمة الإدارية تكون مختصة نوعيا في المنازعات أي كان أطرافها وموضوعها بما في ذلك المنازعات الناتجة عن عزل الموظف.²

بحيث تختص بالفصل في دعوى التعويض حسب المادة 801 من ق. إجراءات المدنية والإدارية "تختص بالفصل في دعاوي إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن الولاية البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية - المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

- دعاوي القضاء الكامل.

- القضايا المخول لها بموجب نصوصه خاصة".³

بحيث يتعين على الموظف المتضرر من القرار التأديبي إثبات خطأ الإدارة المدعي عليه، فالخطأ المرتكب من طرف الإدارة هو الذي يثبت له حق المطالبة بحيث الغي عن طريق التعويض.

كما نصت المادة 31 من الأمر 06-03 أنه "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات التي تسلط عليه، ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصيا يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له"⁴ بحيث أعطى المشروع الجزائري للموظف المتابع جزائيا سبب

¹ - المادة الأولى من القانون 98-02 السابق ذكره.

² - عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، الطبعة الثانية، 2008 ص 115

³ - المادة 801 من ق 08-09 السابق ذكره.

⁴ - المادة 31 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

فعل متعلق بوظيفته بحيث أن له حماية مدنية تمثلت في إلزام الإدارة بتحمل التعويض الناتج على هذا الفعل".¹

كذلك نصت عليها القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات والإدارية في مادته 801 والتي جاء فيها "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات".

ب- الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية

أكد المادة 806 من قانون 08-09 المتضمن قانون إجراءات المدنية والإدارية، على أن مهمة رسم المعالم الجغرافية والإقليمية لكل محكمة إدارية.

بحيث يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية يقع في دائرة اختصاصها موظف المدعي عليه، وإذا لم يكن له موطن فيعود الاختصاص الجهة القضائية التي يقع فيها آخر موظف له وفي حال تعدد المدعي عليهم يؤول الاختصاص للمحكمة الإدارية موطن أحدهم وهذا ما نصت عليه المادة 37 و38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.²

كما نصت المادة 804 فقرة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يعقد الاختصاص الإقليمي في المنازعات المتعلقة بالموظفين أمام المحكمة الإدارية التالية أو أعوان المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.³

بمعنى أن المنازعات المتعلقة بالموظفين أو بالأخص المنازعات المتعلقة بعزل الموظفين وتأديبهم، يعود إلى المحكمة الإدارية التي يوجد في دائرة اختصاصها مكان تعيين الموظف العام.⁴

وتأديبية وهذا ما يفهم من جهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، بالإضافة إلى نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن المحاكم الإدارية تختص

¹ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 124.

² - المواد 37، 38، 806 من القانون 08-09 السابق الذكر.

³ - المادة 804 فقرة 04 من القانون 08-09 السابق الذكر.

⁴ - عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 122.

بالفصل في القضايا التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرف فيها.

والمقصود من هذه المادة أن المحاكم الإدارية تختص بالفصل في جميع القضايا التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرف فيها بحكم قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة.

كما تختص كذلك حسب المادة 801، "بالفصل في الدعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية:

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

- دعاوى القضاء الكامل.

- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".

وبالتالي فإن الاختصاص بالطعن لإلغاء القرار العقوبة التأديبية، وبالضبط عقوبة العزل يرجع إلى المحكمة الإدارية بحيث نستخلص من النص أو المشروع الجزائي فيما يخص بالطعن في إلغاء القرار التأديبي، قد ربط من خلالها الجهة المختصة بالطعن بالإلغاء لمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية ومن هذا يجب على الموظف مراعاتها هذه الإجراءات لرفع دعواه وفي حال مخالفته يترتب عليهما إبطال الدعوى التأديبية.¹

ثانيا: الاختصاص القضائي لمجلس الدولة

يعتبر مجلس الدولة هو الجهة القضائية أسمى في الهرم القضائي الإداري الجزائري والذي أنشأ بموجب القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم بموجب قانون 11-13 المتعلق بمجلس الدولة بالإضافة إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بحيث تختص كجهة قضاء إستئناف بالإضافة إلى جهة قضاء نقض وهو ما يتناوله في هذه النقطة التالية:²

¹ - محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2005، ص 41.

² - عمار عوايدي، النظرية العامة المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 85.

أ- اختصاص مجلس الدولة كدرجة ابتدائية نهائية

بموجب المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المعدل والمتمم المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، "يختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائياً ونهائياً في المنازعات الوظيفية العمومية إذا كانت الجهة المدعي عليها أو مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية".¹

بمعنى أن الطعن بالإلغاء في القرارات الصادرة عن الإدارة المركزية مثل رئاسة الحكومة ومختلف قرارات الوزارات والمديريات المركزية بالإضافة إلى المنظمات المهنية الوطنية، هي من اختصاص مجلس الدولة فقط. بالإضافة إلى المنازعات الوظيفية والمتعلقة لتأديب فإن مجلس الدولة يختص بها كدرجة أولى وأخيرة.²

كما نصت المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية بقولها: "تختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية".³

بمعنى أن مجلس الدولة تختص بالتقصير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة وكذلك دعوى الإلغاء التآديبية، الصادرة عن الإدارة المركزية. "وهذا ما أقره مجلس الدولة الصادر عن المجلس الأعلى للقضاء رقم 172994 بتاريخ 1998/7/27 وفي تشكيلته التآديبية هو قرار صادر عن سلطة مركزية فإن مخالفته للقانون أو صدوره مشوباً بعيب تجاوز السلطة تستوجب الطعن فيه بالإبطال أمام مجلس الدولة باعتبار أن القاضي مثله مثل كل موظف في الدولة يستفيد وجوباً من حقوق مضمونة دستورياً".⁴

¹ - المادة 09 القانون العضوي 98-01، السابق الذكر.

² - محمد الصغير بعلي - مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عناية، 2004، ص 150.

³ - المادة 901 من قانون 08-09 السابق الذكر.

⁴ - قرار مجلس الدولة رقم 172994 بتاريخ 1998/07/27 المشار إليه لدى مجلة مجلس الدولة العدد 1-2002 ص 83.

ب- اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف

بموجب المادة 10 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة وتسييره وتنظيم عمله، "يفصل مجلس الدولة في إستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".¹

بمعنى أن كل الأحكام الصادرة ابتدائياً من المحاكم الإدارية تكون قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة ما لم يوجد خلاف ذلك.

ج- إختصاص مجلس الدولة كقاضي نقض:

بموجب المادة 11 من قانون العضوي 98/01 على أن "يفصل مجلس الدولة كقاضي نقض في قرارات الجهات القضائية الصادرة نهائياً.
- الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة".²

بحيث يمارس مجلس الدولة اختصاصاته القضائية في شكل غرف وأقسام ومن ثم فإن القرارات الصادرة عن مجلس الدولة في اختصاصه كأول وآخر درجة التي يفصل فيها ابتدائياً ونهائياً بالطعون المنصوص عليها في المادة 09

بحيث جاءت المادة 903 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لتؤيد مضمون المادة 11 من القانون العضوي 98-01 فنصت على أنه "تختص مجلس الدولة بالنظر في القرارات والطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية".³

وهو ما أكده مجلس الدولة في قرار رقم 007304 بتاريخ 2002/09/23 حيث ذهب في هذا الصدد عنه ذلك أن المقرر قانوناً أن الطعن بالنقض يكون أمام مهمة قضائية تعلق

¹- المادة 10 من القانون العضوي 98-01 السابق الذكر.

²- المادة 11 من القانون العضوي 98-01 السابق الذكر.

³- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 125.

الجهة التي أصدرت القرار محل الطعن، بينما يمكن أن يتم الطعن فيه أمامه سواء بطريق إلتماس إعادة النظر أو اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أو لتصحيح خطأ مادي.¹

الفرع الثاني: الدعاوى المتعلقة بعزل الموظف

ترفع الدعاوى التأديبية إذا صدرت العقوبة التأديبية عن السلطة الإدارية اللامركزية أمام المحكمة بعريضة موقعة من محامي، وقد حدد المشرع الجزائري مدة الطعن القضائي وتطبق نفس المدة أمام مجلس الدولة² وقد حددت هذه الدعاوى بدعوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية وكذلك دعاوى القضاء الكامل بالإضافة دعوى الاستعجال وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية³ وهو ما سنتناوله في هذا الفرع:

أ- دعوى الإلغاء

هي الدعوى التي يقدمها شخص طبيعي أو معنوي والذي يطلب من خلالها إلغاء القرار إداري لعدم مشروعيته، بحيث تعتبر دعوى الإلغاء ضماناً أخرى منهما المشرع للموظف لمواجهة تعسف الإدارة في قرار التأديب والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء هذا التأديب كما أنها ليست بدفع قضائي ولاهي بتظلم إداري فدعوى الإلغاء هي وسيلة قضائية هجومية.⁴

وعليه فإن سلطة القاضي في دعوى الإلغاء تبرز في تحقيق التوازن بين الفرد العادي والإدارة كخصم ممتاز بإلغاء القرارات الإدارية غير مشروعة.

¹ - انظر قرار مجلس الدولة رقم: 007304 بتاريخ 2002/09/23 المشار إليه لدى محمد الصغير بعلي مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 166.

² - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2005، ص 127.

³ - عبد الغني بسيوني القضاء الإداري قضاء الإلغاء جامعة الإسكندرية سنة 1998 ص 14.

⁴ - عبد العزيز منعم خليفة دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، الأسباب والشروط، الطبعة الأولى، 2004، ص 513.

وضمان حقوق الأفراد وحياتهم وهذا ما عززه القانون الجديد 08-09 المتضمن قانون

الإجراءات المدنية والإدارية.¹

ب- شروط الطعن بالإلغاء

لا يمكن رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة بإلغاء القرارات الإدارية المخالفة للشرعية دون توفر مجموعة من الشروط يطلق عليها اسم شروط القبول التي يقدمها لا تنتظر الجهة القضائية، ولا تفصل في دعوى الإلغاء المرفوعة أمامها² من هذه الشروط:

- أن يكون موضوع أو محل دعوى الإلغاء قرار إداريا نهائيا يجب أن يكون القرار الإداري منصبا على قرار إداري نهائي، عن سلطة إدارية بحيث يمكن قبول الطعن بالإلغاء.³

وهذا ما نصت عليه المشرع في قانون إجراءات مدنية والإدارة حيث نص في المادة

801 " تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوي إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات

الصادرة عن الولاية والمصالح غير مركزة الدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

- دعاوي القضاء الكامل.

- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.⁴

وبالتالي أن هناك قرارات لا يمكن الطعن فيها بالإلغاء من بينها قرارات الأجهزة القضائية

وقرارات الأجهزة الغير إدارية وأعمال الحكومة.

¹ - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الأولى، 2009، ص 48.

² - بوجابري عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 10

³ - محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء مفهوم دعوى الإلغاء - قضاء الإلغاء - شروط قبول دعوى الإلغاء إجراءات سير دعوى الإلغاء - أوجه الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2007، ص 74.

⁴ - المادة 801 من القانون 08-09 السابق الذكر.

شروط التظلم الإداري المسبق

طبقا للمادتين 830 و 907 من ق.إ.م كما سبق القول وان تطرقنا الى التظلم الإداري أن الشخص المتضرر يمكن أن يلجأ إلى القضاء مباشرة دون تقديم التظلم، لأن حسب نص المادتين أن التظلم الإداري لم يعتمد كشرط مسبق لقبول الدعوى أمام مجلس الدولة والمحاكم الإدارية وبالتالي عدم إلزامية التظلم للموظف.¹

شرط الصفة والمصلحة

نص المشرع على أنه لا يشترط لقبول دعوى إلغاء القرار لبد من توفر شرطي الصفة والمصلحة سواء بالنسبة للشخص الطبيعي أو للشخص المعنوي، وهو ما نصت عليه المادة 459 من ق.إ.م.إ.²

والتي أصبحت الشروط العامة الواجب توفرها في المدعي هي الصفة والمصلحة حسب م 13 من ق.إ.م.إ بقولها "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له شرط الصفة والمصلحة أو محتملة يقرها القانون".³

وما نلاحظه هو أن القانون الحالي قد استبعد شرط الأهلية من الشروط الموضوعية لدعوى، واعتبارها شرطا شكليا قابلا للتصحيح.

شرط الميعاد

يعتبر شرط الميعاد من الشروط الخاصة التي تنفرد بها دعوى الإلغاء وتتميز من غيرها من الدعاوى القضائية، فهذا الشرط من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفته.⁴

¹- مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي، المرجع السابق الذكر، ص 691.

²- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2013، ص 406

³- المادة 13 من القانون 08-09 السابق الذكر.

⁴- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق ذكره، ص 184.

خلافًا للوضع السابق فإن قانون 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حدد ميعاد رفع الدعوى الإلغاء بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي حسب المادة 829 والمادة 907 منه مع جوازية التظلم الإداري.

كما تختلف حالات وأسباب قطع الميعاد فيما نصت عليه المادة 832 من قانون 08-09 الحالي تنقطع أجال الطعن في الحالات الآتية:

- الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة: حيث أن الموظف يطعن بقرار تأديبي أمام مجلس الدولة، إلا أن الأصل يعود إلى المحاكم الإدارية.

- طلب المساعدة القضائية: حيث يمتد من تاريخ إيداع طلب المساعدة للجهة القضائية المختصة الى حين الرد بالقبول أو الرفض.

- وفاة المدعي أو تغيير أهليته: في حالة تغيير أهليته المدعي أو وفاته تنقطع دعوى الإلغاء.

- حالة القوة القاهرة: الحادث الفجائي كحدوث كوارث طبيعية كزلازل، الفيضانات أو حادث فجائي كتعرض للحادث أو حالة الإصابة ببعض الأمراض فتتقطع الدعوى إلى غاية الفصل فيها.¹

كما نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي 84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984

المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، "يمكن الإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤوا إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوم في حالة القرارات التأديبية الآتية فقط:

- الإحالة على التقاعد.

- التسريح مع البقاء حقوق المعاش.

¹ - المادة 829، 907، 832 من القانون 08-09 السابق ذكره.

- تسريح مع إلغاء حقوق المعاش".¹

فالمشرع الجزائري حدد مدة الطعن للموظف أو الإدارة مدة الطعن إلا وهي 15 يوما كما جاء في نص المادة 175 من الأمر 03-06 على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات تأديبية من الدرجة 4 و3، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار.²

وذلك بمعنى أنه يمكن للموظف الصادرة في حقه عقوبة تأديبية من الدرجة 3 و 4 أن يتقدم التظلم بحيث تكون قرارات الصادرة عن لجان الطعن مكتوبة خلال أجل أقصاه أشهر من تاريخ رفع التظلم، وتمتلك لجان الطعن مكتوبة خلال أجل أقصاه أشهر من تاريخ رفع التظلم وتمتلك لجان الطعن حق تعديلها أو إلغائها أو سحبها أو المحافظة على العقوبة.

- إجراءات دعوى الإلغاء

تكون دعوى إلغاء الإداري بإيداعه عريضة لدى كاتب الضبط أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة ولا تدخل في هذه الدعوى كل من الدولة والأشخاص المعنوية، وهو ما نص عليه م 800 من ق.إ.م.إ.³

بحيث يجب أن تتضمن العريضة الشروط الشكلية والموضوعية، كما أن المدعي يمكنه تصحيح العريضة التي تشير أي وجه بإيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع الدعوى حيث تودع بعريضة التصحيحية مع نسخة منها ملف القضية.

¹- المادة 24 من المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 تحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

²- المادة 175 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة السابق الذكر .

³- المادة 800 من القانون 08-09 السابق الذكر.

ثانيا: دعوى التعويض

إن دعوى التعويض لا تقل أهمية عن دعوى إلغاء حيث هي الدعوى التي يقوم أحد الأشخاص برفعها أمام جهة القضاء، بحيث يطلب التعويض عما أصابه من ضرر بسبب الإدارة نتيجة لإصدار في حقه عقوبة تأديبية.¹

كما يمكن تعريفها على أنها تلك الدعوى التي يحركها صاحب الصفة أو المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، نتيجة لما صدر من الإدارة في حقه من عقوبات تأديبية بحيث تمتاز بأنها من دعاوى القضاء الكامل.²

رابعا دعوى فحص مشروعية القرارات الإدارية

يقصد بدعوى فحص مشروعية القرار، هو إعطاء تفسير الصحيح القرار الإداري ومعرفة مدى مشروعية دون إعطاء حكماني لمنازعة سواء بالإلغاء أو التعويض.

كما أنها تتعلق إما بالقرارات الإدارية أو الأحكام القضائية وبالعودة إلى نص المادتين 801 و 901 من ق.م.إ فإنها نصت على حصر دعوى فحص المشروعية على القرارات الإدارية دون سواها.³

ومنه نعتبر دعوى فحص المشروعية، هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة أمام القضاء الإداري المختص بشأن فحص القرار التأديبي الصادر، هذه وبالرجوع الى التأسيس القانوني للدعوى فحص المشروعية نجد أنه نص عليه القانون العضوي 98-01 وذلك في مادته 09.

- القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية في مادته 1 والتي استدعت إلى المادة 9 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة.

¹ - وليد سعود القاضي المرجع السابق ذكره، ص 354.

² - عمار عوايدي، النظرية العامة المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية - بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 566.

³ - المواد 801، 901 من القانون 08-09 السابق ذكر.

- القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك في نص المادة 801.¹

ثالثاً: دعوى التفسير

تعتبر دعوى التفسير القرار الإداري، هي دعوى قضائية التي يحركها صاحب الصفة أو المصلحة أمام الجهة القضائية المختصة بحيث يقتصر دور القاضي في إعطاء التفسير الصحيح المدلول القرار الإداري وتحديد مدى مشروعيتها، دون أن يصدر حكماً في المنازعة سواء بالإلغاء أو التعويض.²

أما في القضاء فهو التفسير، الذي يقوم به القضاة والذي يفصلون في القضايا التعويضية أمامهم حتى يقوموا بتجسيد حكم القانون على الوقائع المعروضة أمامهم. - كما أنها الدعوى لن يطالب من خلالها الموظف الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية بإعطاء تفسير القرار الإداري محل دعوى التفسير.³

بحيث نصت عليها النصوص التالية:

- القانون العفوي رقم 98-01 المؤرخ في 03 ماي 1998 وذلك في نص المادة 09 منه يختص مجلس الدولة ابتداءً نهائياً في "..... الطعون بالتغيير ومدى شرعية القرارات التي تكون من اختصاص مجلس الدولة."⁴

- القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية : هذا القانون لم يخص بالذكر دعوى معنية بالذكر بل نص أن المحكمة تختص بل فصل في ذكر الدعاوى الإدارية خارجها اسنده المشروع في المادة 09 من ق العضوية 98-01.⁵

إقليمياً وهذا ما نصت عليه المادة 830 من 08-09 حيث أقرت بأن التظلم الإداري، يقدم على مستوى الإدارة المركزية فالتظلم يقدم الى الإدارة اللامركزية.

¹- مصطفى ابوزيد فهمي-ماجدر رغب الحلو، الدعاوى الإدارية دار الجامعة الجديدة الازاريطة الإسكندرية، 2005، ص 09.

²- عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 14.

³- عمار بوضياف، نفس المرجع السابق، ص 162

⁴- المادة 09 من القانون العضوي 98-01 السابق الذكر.

⁵- المادة 01 من القانون 98-02 السابق الذكر.

خلاصة الفصل الثاني

خلاصة للفصل الثاني الذي تطرقنا فيه للمنازعات الناتجة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الذي تناولنا تعريف المنازعات الناتجة على عزل الموظف العام، بالإضافة إلى خصائصها، وكذا أسباب نشؤها والتي تتمثل في امتناع الموظف عن تأدية مهامه وتغييره لمدة 15 يوم متتالية، دون تقديم عذر مقبول، وكذا الأطراف محل النزاع وعليه منح المشروع لهذه الأطراف حق الوجود إلى التسوية، وتكون إما تسوية إدارية عن طريق رفع تظلم الى لجنة الطعن المختصة أو قضائية عن طريق دعاوي تتمثل في دعوى إلغاء القرارات التأديبية الصادرة في حق الموظف نظرا لعدم شرعيتها، حيث نستنتج في الأخير أن المشرع لم يخصص دعوى تسمى بدعوى عزل الموظف أو جهة قضاء متخصصة في دعاوي المتعلقة بالقرارات التأديبية.



الخاتمة

بعد أن تعرضنا لعقوبة عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 17 - 321 فقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا البحث إلى النتائج التالية:

- العزل هو إنهاء الحياة المهنية للموظف كما يعتبر من أخطر العقوبات التأديبية درجة رابعة والذي نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 184 من القانون الأساسي للوظيفة العامة الأمر 06-03 والذي نضمه المشرع بموجب المرسوم التنفيذي 17-321 المتضمن عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب وبالتالي فالعزل هو إجراء تأديبي سببه إهمال المنصب والتغيب لفترة طويلة وبشكل متواصل.

كما أنه قرار فردي تتخذه الإدارة ضد الموظف الذي أمتنع عن أداء مهامه دون عذر مقبول ولقد حدد المشرع هذه المبررات في حالة غيابه بحدوث مانع أو قوة قاهرة.

- في حال لم يقدم الموظف عذر مقبول ولم يلتحق بمنصبه تترتب على حالة إهماله لمنصبه ما يلي:

- غياب الموظف غير مبرر تتجاوز مدته 48 ساعة يوجه له تنبيه أي إعدار مع الإشعار بالاستلام يلتحق بعمله إذا لم يستجب بعد انقضاء 48 ساعة يسلمه رسالة إعدار يوجه له الإعدار الثاني خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشرة عليها من مصالح البريد.

- فإن لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء 15 يوم من تاريخ غيابه تباشر السلطة التأديبية إجراءات العزل وخلال توقيف المعني بالأمر لا يتقاضى أي راتب ما عدا المنح.

- حسنا فعل المشرع، بإتباع إجراءات الإعدار قبل توقيع أقصى عقوبة وهي العزل.

- وتتميز عقوبة العزل عن غيرها من العقوبات الأخرى فمثلا تتميز عن العقوبة الجنائية من طبيعة الإجراءات بحيث أن الجزائي لا يوقف التأديبي وتستقل كل من جريمة عن أخرى، بحيث تتخذ إجراءات كل واحدة منها في مجالها لتحديد المسؤولية المتعلقة بها، أما من حيث الوصف فإن الجريمة الجزائية لا يجوز أن توصف هذه الأخير بالأوصاف الموجودة في القانون الجزائي

أما في ما يخص في السلطة الموقعة للعقوبة التأديبية توقعها جهة إدارية رئاسية، أما العقوبة الجزائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة وهي المحاكم الجزائية.

- كما أن عقوبة العزل تقررها الإدارة بعد آخر رأي اللجنة متساوية الأعضاء حسب الإجراءات الخاصة بها، بحيث يكون رأيها ملزم فيما يخص العقوبات من الدرجة الرابعة ومنها عقوبة العزل والنظر في وضعية الموظف.

- ومنح المشرع للموظف ضمانات حماية لحقه من تعسف الإدارة المتمثلة في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، كما يمثل شخصا أمام اللجنة متساوية الأعضاء والتي تأخذ صفة مجلس التأديبي وتجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها العقوبات التأديبية من الدرجتين 3 و 4 في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب للموظف بإنقضاء هذا الأجل.

- وينشأ بعد توقيع عقوبة منازعات بين الإدارة والموظف يكون الفصل فيها من اختصاص المحكمة الإدارية ومجلس الدولة، وذلك من خلال الطعن فيها إداريا إما عن طريق تقديم تظلم أمام اللجنة المختصة أو عن طريق القضاء، من خلال دعوى إلقاء القرارات التأديبية الغير مشرعة الصادرة في حق الموظف، وبالتالي فالموظف المفصول مكنه المشرع من أسلوبين للطعن في القرار الفصل على مستوى إداري وعلى مستوى قضائي بإعتبارها من أهم الضمانات الممنوحة له.

- وبعد أن استعرضنا أهم نتائج هذا البحث فوجب في هذا الصدد تضمينه لبعض الاقتراحات على النحو التالي:

- عن المشرع الجزائري إعادة النظر في حق الموظف الذي كان قاسيا جدا في صياغة المادة 184 من الأمر 06-03 والمتعلق بعقوبة عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بحيث يمنع الموظف محل العقوبة من التوظيف من جديد في الوظيفة العامة وهو حكم يجب مراجعته من جديد.

- إعادة ضبط النظام القانوني لتوقيع جزاء العزل بما يحقق نوع من التوازن بين مصلحة الإدارة لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وبين حق الموظف الذي قد يكون إهماله للمنصب ناجما عن ظروف لا إرادية.

- إعادة صياغة بعض النصوص القانونية، وتوضيحها قدر الإمكان على اعتبار أنها تشكل أساسا لتوقيع عقوبة العزل على غرار النصوص التي وردت فيها عبارة " امتنع عن أداء مهامه دون مبرر مقبول" مما يفسح المجال أمام الإدارة في تقدير الأعذار بين مقبولة وغير مقبولة وهو ما من شأنه الإضرار بمصلحة الموظف العام.

- منح الموظف ضمانات أكثر قبل توقيع عقوبة العزل وافترض أن الإهمال كأصل عام يعود لسبب خارجي لأن الموظف الذي لم يعد يرغب في ممارسة وظيفته بسهولة فقد مكن المشرع بسهولة بتقديم استقالته وفقا لما ينص عليه القانون.

- كما نقترح إنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون مهمتها الفصل في المخالفات التأديبية وذلك من أجل تخفيف الأعباء مع المحاكم الإدارية.

فائنة المصاحور والمرامع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- الدساتير

- 1- الدستور جزائري صادر بالأمر 76-97 المؤرخ في 22-11-1976.
- 2- الدستور جزائري صادر 23-02-1989.

ثانياً: المراسيم والنصوص القانونية

1- الأوامر

- 1- الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية سنة 03 العدد 46.
- 2- الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 78، سنة 1975.
- 3- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو لسنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة عدد 46 الصادر 16 جويلية 2006.

2- المراسيم التنفيذية

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين.
- 2- المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 تحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.
- 3- المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج، عدد 13 لسنة 1985، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 13
- 4- المرسوم التنفيذي 08-129 الصادر في 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستثنائي الجامعي.
- 5- المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017.

3- القوانين العضوية

1- القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30/5/1998 المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 11-13 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية، عدد 37.

4- القوانين العادية

1- القانون 98-02، المؤرخ في 30/5/1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 37.

2- القانون 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21.

ثالثا: المراجع

1- الكتب

1- بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العامة، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، الجزائر 2013، ص 15.

2- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 2006.

3- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم واختصاص القضاء الإداري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2008.

4- رحماوي كمال، تأديب الموظف في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع والطباعة، الجزائر، 2003.

5- رشيد رحباني دليل موظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة دار النجاح دون طبعة، دون سنة.

6- سعيد بوشعير، النظام التأديبي الموظف العمومي، دون سنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية.

7- عامر إبراهيم أحمد شمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، دون سنة.

- 8- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، إحياء التراث العربي لبنان، 1904.
- 9- عبد العزيز منعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، الأسباب والشروط، الطبعة الأولى، 2004.
- 10- عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، جامعة الإسكندرية، سنة 1998.
- 11- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، النشاط الإداري، وسائل الإدارة أعمال الإدارة الجزء الثاني الطبعة الثانية، دار الهدى عين مليه، الجزائر، 2019.
- 12- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية إسكندرية 2004.
- 13- عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى-الجزائر. 2015.
- 14- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، الطبعة الثانية، 2008.
- 15- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1934، 2013.
- 16- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية في القانون الجزائري بين إجراء التظلم المسبق والصلح، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، التواصل، العدد 15، عنابة، الجزائر، 2005.
- 17- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015.
- 18- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الأولى، 2009.
- 19- عمار عوايدي، النظرية العامة المنازعات الإدارية التظلم القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

- 20- عمار عوايدي، النظرية العامة المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية - بن عكنون، الجزائر، 2005.
- 21- لحسين بن شيخ آث ملويا، تطبيقات منازعات إدارية الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2018.
- 22- لخضر بن عمران، الجرم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي-العمالي-المهني)، جسور للنشر والتوزيع.
- 23- محمد الصغير بعلي - مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2004.
- 24- محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2005.
- 25- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2005.
- 26- محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء مفهوم دعوى الإلغاء - قضاء الإلغاء - شروط قبول دعوى الإلغاء إجراءات سير دعوى الإلغاء - أوجه الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2007.
- 27- محمد حسين إحسان إرشيد، التظلم الإداري كسبب لإنقطاع المعيار رفع دعوى الإلغاء، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، 2016.
- 28- محمد سعد فودة، النظام القانوني للعقوبات الإدارية دراسة فقهية قضائية مقارنة، دون طبعة سنة، 2006-2007.
- 29- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة 1979.
- 30- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة القرارات والعقود الإدارية الأموال، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015.

- 31- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2008.
- 32- مسعود شيهوب، المبادئ العامة المنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات أمامها، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، 2005.
- 33- مصطفى ابوزيد فهمي-ماجد راغب الحلو، الدعاوي الإدارية دار الجامعة الجديدة الازاريطة الإسكندرية 2005.
- 34- مغاوري محمد شاهين، قرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، 1986.
- 35- منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، الطبعة الأولى، مطبعة الشرق ومكتبها، مصر، 1984.
- 36- نوفان العقيل العجامة، سلطة التأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1993.
- 37- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2013.
- 38- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع 1433 هـ 2012.
- رابعاً: الرسائل الجامعية**
- 1- أطروحات الدكتوراه**
- 1- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2007-2008.
- 2- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال تأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2013-2014.
- 3- محمد الأحسن، النظام التأديبي في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان - 2015-2016.

- 4- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016.
- 5- بوجابري عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
- 2- رسائل الماجستير**
- 1- احمد طرشي، التعيين في الوظائف في النظام الإسلامي والقانون الجزائري دراسة مقارنة مذكرة ماجستير في العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2016-2017.
- 2- براهيمى زينة، مسؤولية الصيدلي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011-2012.
- 3- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، سنة 2010-2011.
- 4- حياة عمر اوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012.
- 5- رزيقة عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الوادي 2013-2014.
- 6- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- 7- عمرواي حياة، الضمانات المقررة لموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل الماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- 8- فايز مطلق السليمان، رسالة الماجستير ضمانات تأديب الموظف في القانون الأردني، جامعة، الشرق الأوسط، 2013.

9- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

10- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية لموظف دراسة مقرنة القانون الكويتي والأردني مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

11- نواف بن خالد فايز العتبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته، المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم (أمنية)، الرياض، 2003.

12- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي.

خامسا: المجالات

1- رئيس مفتيشية الوظيفة العمومية كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ولاية غليزان أوت. 2018.

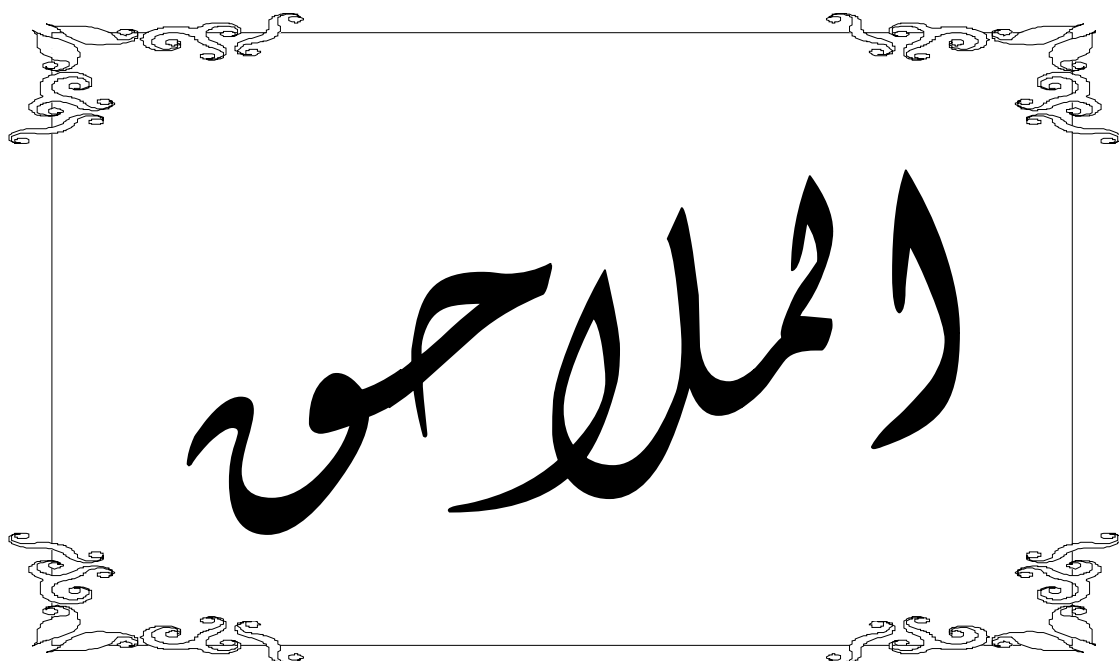
2- سنيغة فيصل، وقف تنفيذ القرار الإداري في القانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة المنتدى، العدد 6 قسم الكفاءة المهنية للمحاماة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة أبريل، 2009.

3- منى محمد عبد الرزاق، الأحكام القانونية التظلم الإداري دراسة مقارنة، جامعة كربلاء، مجلة جامعة كربلاء، المجلد السادس، العدد الثالث، 2008.

سادسا: قرارات مجلس الدولة

1- قرار مجلس الدولة رقم 172994 بتاريخ 1998/07/27 المشار إليه لدى مجلة مجلس الدولة العدد 1- 2002.

2- قرار مجلس الدولة بتاريخ 2001/04/09 ملف رقم 01192، مجلة قضائية العدد 1.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

قرار

مجلس الدولة

الغرفة الثانية

القسم الثاني

رقم الملف: 102792

فضلا في الدعوى المرفوعة بين :

رقم الفهرس: 16/00039 (1) : مديرية التربية لولاية وهران ممثلة في شخص مديرها

الكائن مقره (هم) بـ: وهران

قرار بتاريخ:

و القائم في حقه (هم) الأستاذ (ة) ~~محمد الحبيب~~

الكائن مقره بـ: 21 شارع معطى محمد الحبيب وهران

2016/01/14

قضية:

من جهة

مديرية التربية لولاية وهران ويبين:

ممثلة في شخص مديرها (1):

الكائن مقره (هم) بـ: حي 78 مسكن عمارة 4 رقم 14 الهضاب بلدية ارزبو -

ضد

وهران

من جهة أخرى

إن مجلس الدولة

(الوظيف العمومي)

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ:

/ مبلغ الرسم:

الرابع عشر من شهر جانفي سنة ألفين و ستة عشر

بمقتضى القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه وعمله، المعدل و المتمم.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 888، 889، 898، 899، 915 و 916 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) عمارة يمينة مستشار الدولة المقرر

في ثلاثة تقاريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) بوسنة علي محافظ الدولة

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي:

الوقتائع والإجراءات

صفحة 1 من 5

رقم الملف: 102792

رقم الفهرس: 16/00039

بموجب عريضة مسجلة لدى أمانة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 19-06-2014 رفع
مديرية التربية لولاية وهران بواسطة الأستاذ ~~المراد بن عبد الحميد~~ محامي معتمد لدى
مجلس الدولة إستئنافا ضد الحكم الصادر بتاريخ 27-10-2013 عن المحكمة الإدارية
لوهران فيما قضى بإلغاء القرار رقم 214 الصادر عنها بتاريخ 16-12-2007
و المتضمن عزل المدعو ~~المراد بن عبد الحميد~~ من منصب عمله، ملتزمة بإغائه و الفصل
جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس .

تذكيرا للوقائع تزعم أن المستأنف عليه الذي كان موظفا لديها في منصب أستاذ في
التعليم المتوسط منذ 23-09-1985 بدأ يتميز بغيابات كثيرة مدعمة بشهادات طبية
خلال فترات متقطعة بحيث أنه قدم 04 شهادات خلال سنة 2005 و 03 أثناء سنة
2006 ثم إختفى تماما و إمتنع عن تقديم ما يبرر غيابه و لم يستجيب للبرقيات الثلاثة
الموجهة له من قبل مدير إكمالية المحقق التابع لها و لذا إتخذت الإدارة الإجراءات
الملائمة إذ أنها بعد ما حاولت منحه فرصة لتبرير غيابه بالتوجيه له إعدارات مختلفة
دون جدوى أصدرت القرار رقم 214 المؤرخ في 16-12-2007 بعزله طبقا للمادة
(184) من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بعد إستشارة اللجا
الإدارية المتساوية الأعضاء و بعد ذلك فإنه قدم تظلم إلى مفتشية الوظيفة العمومية
بوهران في 21-02-2011 كما ثابت من الإرسالية الموجهة لها من قبل هذه الأخيرة
في 01-03-2011 و التي أجابت عنها في 20-03-2011 ثم فإنه رفع الدعوى
الصادر بشأنها الحكم المعاد .

وتدعيما لإستئنافها تدفع بعدم تأسيس الحكم المعاد من جهة لفصله في موضوع الطعن
تجاهلا دفعها بعدم قبوله لرفعه خارج الأجال علما أن التظلم الإداري قدم من قبل المعن
في 21-02-2011 و أن دعواه سجلت في 19-05-2013 بعد فوات 27 شهرا خر
للمواد 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و من جهة أخرى لإعتقاد
على شهادة العجز عن العمل الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي دون
الأخذ بعين الإعتبار أولا أن المدعي المستأنف عليه لم يبلغ الإدارة المستخدمة بأنه كان
في فترة مرضية تحت نظام العجز عن العمل إلى غاية 15-09-2008 مع أن هذه
الأخيرة لا تعلم الغيب و ثانيا أن عزله بسبب الغياب غير المبرر كان قانوني و أن
مسؤولية إتخاذ القرار المنتقد تقع عليه وحده .

إن الملف بلغ إلى محافظ الدولة الذي أودع تقريره المؤرخ في 04-11-2015 ملتصقا
إلغاء الحكم المستأنف و عدم قبول الإستئناف شكلا لوروده خارج الأجال القانونية .

وعليه فإن مجلس الدولة

-من حيث الشكل :

حيث أن الإستئناف الحالي المرفوع بعريضة مستوفية لكافة الأشكال المشترطة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و الوارد في الأجل المحددة في المادة 950 من نفس القانون لتسجيله بتاريخ 19-06-2014 ضد الحكم الصادر في 27-10-2013 و الغير ثابت تبليغه جاء صحيح و مقبول .

-من حيث الموضوع :

حيث أن مديرية التربية لولاية وهران تعرض على رقابة مجلس الدولة الحكم الصادر بتاريخ 27-10-2013 عن المحكمة الإدارية لوهران فيما قضى بإلغاء القرار رقم 14 الصادر عنها بتاريخ 16-12-2007 و المتضمن عزل المدعو ~~محمد بن~~ من منصب عمله ، ملتزمة إبعاده و الفصل من جديد أصلا بعدم قبول الدعوى و إحتياطيا برفضها لعدم التأسيس .

حيث أنها تدعيما لإستئنافها تدفع من جهة بعدم قبول الطعن لرفعه خارج الأجل علما أن التظلم الإداري قدم من قبل المعني في 21-02-2011 و أن دعواه سجلت في 19-05-2013 بعد فوات 27 شهرا خرقا للمواد 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و من جهة أخرى بعدم صحة الحكم المعاد لإعتماده على شهادة العجز عن العمل الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي دون الأخذ بعين الإعتبار أولا أن المدعي المستأنف عليه لم يبلغ الإدارة المستخدمة بأنه كان في فترة مرضية تحد نظام العجز عن العمل إلى غاية 15-09-2008 و ثانيا أن قرار عزله بسبب الغياب غير المبرر كان قانوني و غير مشوب بأي عيب من عيوب عدم المشروعية .

-حول مسالة مدى قبول الدعوى :

حيث أنه من المقرر قانونا أولا و حسب المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أن أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية و مجلس الدولة يحدد بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ، و ثانيا و وفقا لمقتضيات المادة 830 أنه في حالة تقديم الشخص المعني بالقرار الإداري تظلما ضده في الأجل المنصوص عليها في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلى الجهة المصدرة له عند سكوت هذه الأخيرة عن الرد خلال شهرين من تاريخ تبليغ التظلم يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم الطعن القضائي يسري من تاريخ إنتهاء أجل شهرين المشار إليه أعلاه و في حالة رد الجهة الادارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ

سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض . .
 حيث أنه ظهر من دراسة أوراق الملف أن المستأنف عليه الحالي بعد تبليغه بالقرار
 المطعون فيه قدم تظلماً ضده بشهر فبراير 2011 إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية
 التي إستلمته بتاريخ 21-02-2011 و ردت عنه يوم 28-02-2011 كما تثبتته
 الإرسالية رقم 348 المدرجة بالملف .
 و حيث أنه فعلاً ثبت من التحقيق أن التظلم الإداري المقدم من طرف المستأنف عليه في
 شهر فبراير 2011 ضد قرار العزل رقم 214 الصادر ضده في 16-12-2007 عن
 مديرية التربية لولاية وهران قد وجه لجهة إدارية غير المصدرة له .
 و لكن حيث متى ثبت من مضمون الإرسالية رقم 348 المتضمنة الرد عن تظلم
 المستأنف عليه أن هذا الأخير بلغ بالقرار الإداري المطعون فيه بتاريخ
 15-12-2008 ، و متى تأكد أن الطعن القضائي الصادر بشأنه الحكم المستأنف سجل
 لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية لوهران يوم 19-05-2013 ، فإنه يتضح أنه يعتد
 و ارد بعد فوات الأجل المحددة في المواد 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و
 الإدارية و لذا يعد الدفع المثار منتج و قابل لأخذه بعين الاعتبار .
 و حيث أنه من المقرر قانوناً و حسب مقتضيات المادة 67 من قانون الإجراءات المدنية
 و الإدارية أن إنعدام الحق في التقاضي بسبب إنقضاء الأجل المسقط يترتب عليه عدم
 قبول الدعوى .
 حيث أنه يستنتج عن كل ما سبق ذكره أن قضاة الدرجة الأولى جانبوا الصواب عند
 تصريحهم بقبول الدعوى شكلاً و لذا يتعين إلغاء الحكم المعاد و القضاء من جديد بعدم
 قبولها لرفعها خارج الآجال .
 و حيث أن خاسر الدعوى يتحمل مصاريفها .

الملف: 102792
 س: 16/00039

صفحة 4 من 5

فلهذه الأسباب

- يقرر مجلس الدولة : علانيا ، حضوريا و نهائيا .
- في الشكل : قبول الإستئناف .
- في الموضوع : إلغاء الحكم المستأنف و القضاء من جديد بعدم قبول الدعوى شكلا
- و تحميل المستأنف عليه المصاريف القضائية .

بذا صدر القرار و وقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ
الرابع عشر من شهر جاتفي سنة ألفين و ستة عشر
من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني بمجلس الدولة المتشكلة من السيدات والسادة :

الرئيس	بوعروج فريدة
مستشار الدولة مقررا	عمارة يمينة
مستشار الدولة	غانم فاروق
مستشار الدولة	شيبوب فلاح جلول
مستشار الدولة	الأحمر بجاوي
محافظ الدولة	وبحضور السيد (ة): بوسنة علي
أمين الضبط	وبمساعدة السيد (ة): بن بوشورور محمد
أمين الضبط	الرئيس
	المستشار المقرر

سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض . .
 حيث أنه ظهر من دراسة أوراق الملف أن المستأنف عليه الحالي بعد تبليغه بالقرار المطعون فيه قدم تظلماً ضده بشهر فبراير 2011 إلى المديرية العامة للتوظيف العمومية التي إستلمته بتاريخ 21-02-2011 و ردت عنه يوم 28-02-2011 كما تثبتته الإرسالية رقم 348 المدرجة بالملف .
 و حيث أنه فعلاً ثبت من التحقيق أن التظلم الإداري المقدم من طرف المستأنف عليه في شهر فبراير 2011 ضد قرار العزل رقم 214 الصادر ضده في 16-12-2007 عن مديرية التربية لولاية وهران قد وجه لجهة إدارية غير المصدرة له .
 و لكن حيث متى ثبت من مضمون الإرسالية رقم 348 المتضمنة الرد عن تظلم المستأنف عليه أن هذا الأخير بلغ بالقرار الإداري المطعون فيه بتاريخ 15-12-2008 ، و متى تأكد أن الطعن القضائي الصادر بشأنه الحكم المستأنف سجل لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية لوهران يوم 19-05-2013 ، فإنه يتضح أنه يعتد و ارد بعد فوات الأجل المحددة في المواد 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و لذا يعد الدفع المثار منتج و قابل لأخذه بعين الإعتبار .
 و حيث أنه من المقرر قانوناً و حسب مقتضيات المادة 67 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أن إنعدام الحق في التقاضي بسبب إنقضاء الأجل المسقط يترتب عليه عدم قبول الدعوى .
 حيث أنه يستنتج عن كل ما سبق ذكره أن قضاة الدرجة الأولى جانبوا الصواب عند تصريحهم بقبول الدعوى شكلاً و لذا يتعين إلغاء الحكم المعاد و القضاء من جديد بعدم قبولها لرفعها خارج الأجل .
 و حيث أن خاسر الدعوى يتحمل مصاريفها .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة

تبسة في :

الرقم/..... 2019

* قرار عزل *

إن

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 184 منه.
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، المعدل و المتمم
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في اول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 12 محرم عام 1429 الموافق 20 جانفي سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و الحجاب و سائقي السيارات.
- و بناء على القرار الجماعي رقم ... المؤرخ في 2008/03/25 المتضمن ادماج و اعادة ترتيب السيد/..... في رتبة عامل مهني صنف 2 بولاية تبسة ابتداء من
- و بناء على الإعذار الاول رقم : المؤرخ في
- و بناء على الإعذار الثاني رقم : المؤرخ في
- و بناء على الإعذار الثالث رقم : المؤرخ في
- و بناء على محاضر التبليغ المؤرخة في و الصادرة من مكتب الاستاذ محضر قضائي لدى محكمة الشريعة اختصاص مجلس قضاء تبسة و المتضمن تبليغ الاعذارات خاصة بالسيد:..... بولاية تبسة بسبب تخليه عن منصب عمله ابتداء من

- بإقتراح من السيد/..... :

* يقرر *

- المادة الأولى: يعزل السيد:..... بولاية تبسة بسبب تخليه عن منصب عمله ابتداء من
- المادة الثانية: يكلف السيدين/..... مكلف كل منهما في حدود اختصاصه بتنفيذ هذا القرار.

فہرست الموضوعات

الفهرس	
رقم الصفحة	المحتوى
-	شكر وعرقان.....
-	إهداء.....
-	الفهرس العام.....
4-1	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار التنظيمي لعزل الموظف العام لسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم 17-321	
6	مقدمة الفصل الأول.....
7	المبحث الأول: ماهية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
7	المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
9	الفرع الأول: تعريف العزل
10	الفرع الثاني: شروط عزل الموظف
11	الفرع الثالث: الآجال الممنوحة للموظف قبل العزل
13	المطلب الثاني: التمييز بين العقوبة التأديبية عن العقوبات الأخرى
13	الفرع الأول: العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية
16	الفرع الثاني: الآثار القانونية للعزل التأديبي والعزل الجزائي
16	الفرع الثالث: علاقة العقوبة التأديبية بالجزاء المدني
17	الفرع الرابع:
19	المبحث الثاني: الإجراءات المتبعة للعزل والضمانات الممنوحة للموظف العام.
19	المطلب الأول: خصوصية إجراء العزل
19	الفرع الأول: القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة
21	الفرع الثاني: إنقضاء الإجراءات التأديبية بقوة قانون

22	الفرع الثالث: السلطة التي تصدر قرار العزل
24	المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف
24	الفرع الأول: لمواجهة
25	الفرع الثاني: التحقيق
26	الفرع الثالث: حق الموظف في الإطلاع على الملف التأديبي
26	الفرع الرابع: حق الموظف في الدفاع
29	الفرع الخامس: مبدأ التناسب بين الجزاء التأديبي والخطأ التوظيفي
30	الفرع السادس: موقف المشرع الجزائري من مبدأ التناسب
31	خلاصة الفصل الأول.....
الفصل الثاني: المنازعات الناتجة عن عزل الموظف	
33	مقدمة الفصل الثاني.....
34	المبحث الأول: تحديد المنازعات الناتجة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
34	المطلب الأول: تعريف المنازعات الناتجة عن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
35	الفرع الأول: خصائص المنازعات الإدارية الناتجة عن عزل الموظف
38	الفرع لثاني: القانون الواجب تطبيقه في المنازعة الإدارية
39	المطلب الثاني: أطراف المنازعات الناتجة عن عزل الموظف
42	الفرع الأول: علاقة القانون بين الموظف والدولة
44	الفرع الثاني: السلطة المختصة بتعيين الموظف
46	المبحث الثاني: تسوية المنازعات الناتجة عن عزل الموظف
46	المطلب الأول: التسوية الإدارية
46	الفرع الأول: التنظيم الإداري المسبق
47	الفرع الثاني: أنواع التظلم
49	الفرع الثالث: شروط التظلم

49	الفرع الرابع:أثار التظلم
50	الفرع الخامس : التظلم إلى لجنة الطعن
51	المطلب الثاني: التسوية القضائية المنازعات الناتجة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
51	الفرع الأول: الاختصاص القضائي في المنازعات التأديبية.
57	الفرع الثاني: الدعاوى المتعلقة بعزل الموظف
64خلاصة الفصل الثاني.....
66الخاتمة.....
69قائمة المصادر والمراجع.....
77	الملاحق