جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة –
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام: تخصص دولة ومؤسسات

إعداد الطالبين : **تحت إشراف الأستاذ:**

مبيروك بلال أ. لعدايسية فوزي

خرافحسام

لجنة المناقشة:

-سوداني نور الدين ..... أستاذ رئيسا

-لعدايسية فوزي ..... أستاذ مشرفا ومقررا

-بوغازي مريم ..... أستاذ مناقشا

السنة الجامعية: 2018-2019

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أعطانا من فيض علمه وأكرمنا بعطائه وأعزنا من بين خلقه...

وأنابنا من كريم صفاته

الحمد لله الذي قدر وشاء ... بأن كنا عبيدا له...

شاكرين لفضله... خاضعين لسلطانه...

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل فهو القائل:

"نِعْمَةً مِنْ عِنْدِنَا كَذَلِكَ نَجْزِي مَنْ شَكَرَ"

الآية 35 سورة القمر

لا يسعنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان والتقدير للأستاذ الفاضل المشرف على هذا العمل **"لعدايسية فوزي"** الذي غمرنا بنبل أخلاقه ورحابة صدره وحسن توجيهه وإرشاده.

كما نتقدم بالشكر المسبق لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة المذكرة.

ولا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر والتقدير لجميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الذين لم يبخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم

كما نتقدم بحسن الثناء والشكر والجميل والعرفان إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا البحث ونخص منهم الزميل عامر والزميل سفيان في قاعة المراجع والمطالعة وكذلك الزميل حمزة في مكتبة الكلية.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين خير مبعوث بخير رسالة سيدنا وحبيبنا محمد صلى الله عليه وسلم .

نهدي ثمرة عملنا وجهدنا هذا إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامهن، وأقترن رضاهن برضى الرحمن وارتبطت طاعتهن بطاعة الخالق.

والدتينا حفظهما الله وأطال في عمرهما ورزقهما الصحة والبسهما لباس العافية.

وإلى من يسروا لنا طريق العلم وعلمونا حب العمل والصبر والمثابرة وعلمونا التوكل على الله ثم التوكل على النفس في كل الأمور.

والدينا حفظهما الله وبارك في عمرهما.

وإلى كل أفراد عائلتينا.

وإلى زملائنا في الدراسة ونخص بالذكر ضيف عامر

وإلى من جمعتنا بهم الدراسة

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

(ق.أ.و.ع) القانون الأساسي للوظيفة العامة

(م.ت) المرسوم التنفيذي

(ق.أ.ن.ع.م.أ.ع) القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

(ك.ع.م.ب.إ.م) كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

(د.ط) دون طبعة

(د.ج) دون جزء

(ق.إ.م.إ) قانون الإجراءات المدنية والإدارية

(غ.م.ج.ر) غير منشور في الجريدة الرسمية

(م.د) مجلس الدولة

(م.إ) محكمة إدارية

(ق.إ) القضاء الإداري

مقدمة

إن الوظيفة العامة في مفهومها الشكلي هي مجموعة المستخدمين الذين يؤدون الوظيفة في مختلف المرافق العامة بحيث يقدمون خدمة باسم الإدارة ولحسابها، فالإدارة في الحقيقة ما هي إلا الموظف العام أي أنه يعد واجهتها أمام الجمهور فهو الذي يقوم بتمثيلها في كافة الأنشطة.

فالوظيفة العامة في التشريع الجزائري تعد بمثابة رسالة وخدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة مدة عمله إلى حين انتهاء الخدمة، بحيث تمتاز بالديمومة والاستقرار يحكمها نص قانوني خاص متمثل في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ولقد جاء هذا الأخير في إحدى مواده بتوضيح من هو الموظف العام حيث عرفه بأن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عامة، دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري.

وحسب هذا التعريف يتبين لنا أن الموظف العمومي يتميز عن غيره من الأعوان الآخرين، فهو الوسيلة المباشرة لأي إدارة أو مؤسسة عمومية في تقديم خدماتها وهو محل تطبيق نصوص القانون الإداري.

والرابطة الموجودة بين الموظف العام والإدارة في حقيقة الأمر هي ليست رابطة دائمة أو أبدية، وإنما أساسها رابطة تنظيمية تحكمها القوانين العامة واللوائح التي حددتها مختلف التشريعات، فالموظف العام مثل ما له من حقوق فإنه عليه التزامات يستوجب عليه القيام بها وأدائها، ومن هذه الالتزامات أدائه لمهمته الوظيفية بأحسن صورة وبما تتطلبه المصلحة العامة والجهة المستخدمة من متطلبات بخصوص الوظيفة العامة وكذلك من بين الحقوق المعترف بها أيضا للموظف العمومي هو الحق في وضع حد للعلاقة الوظيفية مع الإدارة المستخدمة بحيث يتضح لنا بأن هناك طريقين لإتمام العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف عن طريق النظام التأديبي وتمتع هذا الأخير بالضمانات التأديبية وهذا ليس موضوع دراستنا وإنما موضوع دراستنا هو الطريق الثاني أي الطريق غير

التأديبي والمتمثل في عزل الموظف العام لسبب إهمال المنصب وتمتعه بضمانات منحها له المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، إذ يتمثل موضوع دراستنا في نهاية العلاقة الوظيفية خارج المجال التأديبي.

وعليه فإن العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة لا تنتهي من تلقاء نفسها وإنما قد تكون مبنية على تحقق مجموعة من الأسباب حددها المشرع على سبيل الحصر لإنهاء الخدمة تتجلى في أسباب تكون خارجة عن إرادة الموظف العمومي حيث تعرف بالأسباب اللاإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية.

وأسباب اخرى تكون وليدة إرادة الموظف العمومي ويكون هو المسؤول في حل الرابطة التي تربطه بالإدارة المستخدمة وتعرف بالأسباب الإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية.

ويجدر الذكر أن وضع حد للرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة بغض النظر عن أسباب إنهائها يترتب عنه آثار سلبية سواء بالنسبة للموظف وذويه أو بالنسبة للإدارة.

1 -أهمية الموضوع:

يحتل هذا الموضوع أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أو من الناحية العملية.

-من الناحية النظرية تكمن لنا هذه الأهمية كون هذا الموضوع يعالج مسألة في المجال الوظيفي من ناحية إنهاء العلاقة الوظيفية خارج النظام التأديبي والضمانات الممنوحة للموظف حيال ذلك، إذ يرتبط هذا الموضوع بالضمانات الممنوحة للموظف المعزول بسبب التخلي عن منصب العمل.

-أما من الناحية العملية تظهر أهمية الموضوع من خلال تجسيد هذه الحالة وتكريسها على الواقع أي أن كل موظف قد يتعرض للعزل وبالتالي يكون بحاجة لمعرفة الضمانات التي أقرها له التشريع لحمايته من تعسف الإدارة وسوء استعمال سلطتها اتجاهه.

2 -أسباب اختيار الموضوع:

نميز هنا بين الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع وبين الأسباب الموضوعية، بالنسبة إلى الأسباب الذاتية وبما أننا طلبة مقبلين على التخرج هذه السنة والغوص في مجال الوظيفة العامة دفع بنا ذلك إلى اختيار هذا الموضوع لمعرفة الضمانات الممنوحة للموظف العام خارج النظام التأديبي وتحديدا موضوع عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب والضمانات المقررة له من قبل المشرع.

وأما بالنسبة إلى الأسباب الموضوعية فتتمثل في أن هذا الموضوع يعتبر حديث الدراسة وبالتالي قلة الباحثين فيه ودراسته وكذلك القوانين الصادرة بشأنه لم تكن كافية للإلمام به.

3 -أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا هذه إلى محاولة الإلمام بالضمانات الممنوحة للموظف العام المعزول بسبب إهمال المنصب بالإضافة إلى محاولة شرح وتفسير النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وخاصة المرسوم التنفيذي 17-321.

4 -المنهج المتبع في الموضوع محل الدراسة:

تطرقنا من خلال هذه الدراسة إلى 3 مناهج بحيث اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصفنا لحالة العزل بسبب إهمال المنصب والتحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية ومن بينها قانون الوظيفة العامة المعمول به حاليا وكذلك المرسوم التنفيذي المتعلق بكيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب والتعليق عليهما إذا

اقتضى الأمر، واعتمدنا المنهج المقارن حيث تناولنا التشريعات المقارنة مع التشريع الجزائري بالإضافة للتمييز بين المصطلحات المشابهة كما اعتمدنا على المنهج التاريخي من خلال استرداد قضايا ومراسلات وأحكام صادرة عن مجلس الدولة وقوانين سابقة.

5 -الصعوبات:

واجهتنا صعوبات عديدة في إعداد هذا العمل كون موضوع دراستنا هذا موضوع تقني ولا يحتوي على مراجع كثيرة وبالتالي وجدنا صعوبة في الحصول على المراجع بالإضافة إلى صعوبة الحصول على الوثائق الإدارية والأحكام القضائية المتعلقة بالموضوع سواء من المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، وأيضا عدم وجود دراسات سابقة حول الموضوع يمكن الاعتماد عليها بالإضافة إلى عدم وجود قوانين تنظم هذا الموضوع بخلاف المرسوم التنفيذي 17-321 الذي تناول هذا الموضوع في كم قليل من المواد.

6 -الإشكالية المطروحة:

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة خارج النظام التأديبي رغم ذلك يكون للموظف ضمانات غير الضمانات التأديبية ويكون هذا في مسألة عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب وعلى هذا الأساس تطرح الإشكالية التالية:

-ما هي الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف العام المعزول بسبب إهمال المنصب؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى تساؤلات منها:

-ما هي الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل صدور قرار العزل؟

-وما هي الضمانات الممنوحة له بعد صدور قرار العزل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية المطروحة تم تقسيم موضوع البحث إلى فصلين تناول الفصل الأول الضمانات السابقة لصدور قرار العزل وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين الأول يتمثل في الضمانات المتعلقة بموضوع العزل، والثاني في الضمانات المتعلقة

بإجراءات العزل، وتناولنا في الفصل الثاني الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول للضمانات الإدارية، أما المبحث الثاني تطرقنا إلى الضمانات القضائية.

الفصل الأول:

الضمانات السابقة لصدور قرار العزل

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضوابط الضرورية الواجب توفرها قبل توقيع قرار العزل من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف الذي يكون في حالة تخلي عن المنصب، وتنقسم هذه الضوابط إلى ضوابط موضوعية وأخرى إجرائية إذ تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف الذي يكون في وضعية إهمال لمنصب عمله في مواجهة تعسف الإدارة، إذ يعد القرار الصادر عن الإدارة باطلا إذا صدر مخالفا لهذه الضوابط وهذا بدوره يعتبر ضمانة أخرى للموظف المعني بقرار العزل ألا وهي طلب إبطال هذا الأخير وإعدام أثره[1].

ولتوضيح هذه الضوابط سنخلص لتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث سنتطرق في المبحث الأول منه إلى الضمانات المتعلقة بموضوع العزل (الضوابط الموضوعية) ثم في المبحث الثاني نتطرق إلى الضمانات المتعلقة بإجراءات العزل (الضوابط الإجرائية) وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

المبحث الأول: الضمانات المتعلقة بموضوع العزل.

بعيدا عن العقوبات التأديبية المقررة على الأخطاء المهنية التي ترتكب من قبل الموظف العام، فإن المشرع أولى اهتماما لموضوع العزل بسبب إهمال المنصب، إذ أن هذا الأخير لا يعد خطأ مهني والجزاء المترتب عنه لا يعد عقوبة بل هو إجراء توقعه السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد التأكد من وجود حالة إهمال للمنصب من قبل الموظف، حيث أن موضوع العزل مرتبط بإهمال المنصب (المطلب الأول)، ويكون الموظف في وضعية تخلي عن المنصب عند تغيبه للمدة المحددة قانونا دون مبرر مقبول وهي ضوابط إهمال المنصب (المطلب الثاني).

[1]– غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 10، 3 سبتمبر 2008، ص 417.

المطلب الأول: العزل بسبب إهمال المنصب.

ربط المشرع الجزائري العزل بوضعية إهمال المنصب، وبالتالي لا يمكن للإدارة إصدار قرار العزل بسبب آخر أو خطأ تأديبي من قبل الموظف وهذا يعد كضمانة لهذا الأخير في حال مخالفة الإدارة لهذا السبب ولمعرفة المقصود بالعزل والمقصود إهمال المنصب سنتطرق لذلك في الفرع الأول من هذا المطلب وإلى تمييزهما عما يشابههما في الفرع الثاني.

الفرع الأول: المقصود بالعزل وإهمال المنصب.

أولا: المقصود بالعزل.

إن عقوبة العزل تعني الإخراج النهائي من الخدمة، وتعتبر من أشد العقوبات جسامته، إذ أنها تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية، ولما ترتبه من آثار وأضرار مادية وأدبية على الموظف وعلى أفراد أسرته، فقد فرض المشرع الرقابة الصارمة على الشروط الشكلية والموضوعية الواجب توافرها لتوقيع عقوبة العزل، كما أحاط هذه العقوبة بقدر كبير من الضمانات وعدم استيفائها يستوجب إلغاء العقوبة[1].

كرست المادة 184 من الأمر 03.06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية العزل كإجراء عقابي لكل موظف تخلى عن منصبه دون عذر مقبول لمدة 15 يوم متتالية على الأقل[2].

"ويستشف مما تقدم أن استعمال المشرع لمصطلح إجراء العزل بدلا من عقوبة العزل على أن الأمر لا يتعلق بعقوبة تأديبية بالمفهوم الذي ورد سابقا لأنه في هذه الحالة لا يخضع

---

[1]– علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، (د.ط)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2010، ص 206.

[2]– الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية عدد 46، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

لاتخاذ إجراء العزل للقواعد الإجرائية المعمول بها في حالات العقوبات التأديبية الأخرى"[1].

على خلاف العزل في التشريع العراقي يعتبر عقوبة كما عرفها قانون انضباط موظفي الدولة بأنها تنحية الموظف من الوظيفة ولا يجوز إعادة استخدامه في وظيفة حكومية.

يعرف أيضا أنه من أشد العقوبات، فهي تستلزم فقدان حقوق التقاعد[2].

ثانيا: المقصود بإهمال المنصب.

عرفته المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321 المتضمن كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بأن: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرا يوما (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول..."[3].

وعرفته المادة 131 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية أنه: "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب..."[4].

وبالتالي إذا ترك الموظف منصبه دون عذر، فإنه يكون قد تسبب في قطع العلاقة الوظيفية التي تربط بالإدارة العامة بإرادة منفردة[5].

جعل الموظف يغيب دون مبرر ودون الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل[1].

---

[1]- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، (د.ط)، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الجزائر العاصمة، 2015، ص 132.

[2] -Georges depuis marie, joséguédor patrice chétien, droit adminstratif, 9eme edition, 2004, p 364.

[3]- المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، وزارة أولى، الجريدة الرسمية، عدد 66 يحدد كيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب.

[4]- المرسوم 85-59 المؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، وزارة التكوين المهني والعمل، الجريدة الرسمية عدد 13، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[5]- ليلى بوكحيل، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة لماجستير بعنوان حق الدفاع في قانون الوظيفة العامة الجزائري، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005، ص 69.

حيث أن الإدارة غير قادرة على التحجج بعزل الموظف لأي سبب آخر خارج هذه الوضعية.

الفرع الثاني: تمييزهما عما يشابههما.

أولا: تمييز العزل عن التسريح.

إجراء العزل يكون بسبب الغياب الطويل للموظف عن العمل دون تقديم مبرر بينما التسريح فهو عقوبة بسبب خطأ من الدرجة الرابعة حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03[2]، أي أن العزل إجراء والتسريح هو عقوبة.

العزل تقرره الإدارة بشكل فردي ويمكن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية للأعضاء اختياريا، بينما التسريح عقوبة تقررها الإدارة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا ورأيها ملزم.

الأثر المترتب عن العزل والتسريح نفسه ويتمثل في الشطب من الوظيفة العمومية نهائيا وعدم إمكانية إدراجه مرة أخرى[3].

أنظر المادة 185 من (ق،أ،و،ع) الأمر 06-03.

ويترتب عن العزل من الوظيفة حرمان الموظف من جميع حقوقه المالية وعدم تمكينه من إعادة تعيينه في أي دائرة من الدوائر[4].

---

[1] - HTTPS://www.Linternaute/FR/dictionnaire/fr/ définition / abandon-de-poste/ h : 14 :10, 13/06/2019.

[2] – الأمر 06-03، مصدر سابق.

[3] - https/www.djelfa.info/Vb/shouthread.php ?t : 1606660, 16:38, 12/05/2019.

[4] – محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عم ان، الأردن، 1439 هـ-2012 م، ص 162.

ثانيا: تمييز إهمال المنصب عن الاستقالة.

يعتبر مستقيلا كل موظف أعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة أو المؤسسة العمومية بصفة نهائية، فالاستقالة هي وسيلة قانونية لإنهاء المهام وهي حق معترف به للموظف طبقا لأحكام المادة 217 من الأمر 06-03 تبقى آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك صلاحية التعيين[1].

بينما إهمال المنصب فلا يفصح الموظف عن إرادته في ترك المنصب وإنهاء العلاقة التي تربطه مع الإدارة، بل يكون الغياب بشكل مفاجئ دون إذن مسبق أو مبرر ومقبول ولمدة محددة قانونا طبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17[2].

أما من حيث الآثار المترتبة على كل منهما فهي نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المعنية، إلا أنه في حالة الاستقالة المقبولة يمكن للموظف المستقيل أن يلتحق بالوظيفة العامة مرة أخرى بينما في حالة إهمال المنصب دون تقديم مبرر مقبول فإن الموظف يعزل دون الحق في الالتحاق بالوظيفة العامة من جديد وهذا ما جاءت به المادة 185 من الأمر 06-03[1].

المطلب الثاني: ضوابط إهمال المنصب.

لنكون أمام وضعية إهمال المنصب يجب توفر عنصرين أساسيين أولهما الغياب المتواصل (الفرع الأول) وعدم تبرير الغياب (الفرع الثاني).

الأمر 06-03، المتضمن (ق.أ.ع.و.ع)، مصدر سابق.

[2]- المرسوم التنفيذي 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

الفرع الأول: الغياب المتواصل.

يعد الغياب المتواصل كشرط لتحقق وضعية إهمال المنصب ويكون للمدة المحددة قانونا كما جاءت به المادة 02 المرسوم التنفيذي 17-321 وكذلك المادة 184 من الق.أ.للو.الع ألا وهي مدة 15 يوم متتالية على الأقل[1].

وهو ما ورد أيضا في القوانين السابقة إذ نصت المادة 136 من المرسوم 85-59 على أنه كل تغيب للمدة المحددة قانونا يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب[2].

إذ يعتبر الغياب بشكل متقطع لمدة 15 يوم على الأقل ضمانة للموظف، فلا يمكن الإدارة أن توقع عليه قرار العزل، حيث يعتبر غيابه المتقطع شرط غير كاف لتوقيع قرار العزل في حق الموظف.

الفرع الثاني: عدم التبرير.

إن تغيب الموظف العام عن المنصب للمدة المحددة سابقا وعدم تقديمه لمبرر مقبول يجعله في حالة تخلي عن المنصب وهذا ما نصت عليه المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 وبالتالي يجوز للسلطة التي لها صلاحية التعيين بعد التأكد من عدم تبرير الموظف لغيابه أن تصدر قرار العزل بسبب إهمال المنصب[3].

وقد يحصل أن يقدم الموظف تبريرا لكنه لم يصل إلى الإدارة المعنية أو أنه كان غير قانوني مثل ما جاء في حيثيات قرار مجلس الدولة رقم 010497 "أنه أمام عدم التحاقه بمنصب عمله وعدم تقديم مبرر غيابه إلى الإدارة وعدم تقديم الشهادات المرضية

---

[1]- الأمر 06-03، المتضمن (ق.أ.ع.و.ع)، مصدر سابق.

[2]- المرسوم 85-59، المتضمن (ق.أ.ن.ع.م.إع)، مصدر سابق.

[3]- المرسوم التنفيذي 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

لصندوق الضمان الاجتماعي والتحقت من ذلك بموجب رسالة من هيئة الضمان الاجتماعي مما أعتبر غائب بدون عذر"[1]. أنظر الملحق رقم (01).

وبالتالي فقد احتجت الإدارة أن الشهادة الطبية لم يعتد بها لأنها غير مؤشرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وأنها صادرة من طرف عيادة خاصة لم تمر على فحص من قبل مختصين.

في بعض الأحيان تتعسف الإدارة في حق الموظف فهي ترفض المبرر المقدم حتى ولو كان مشروعا وهذا ما نجده في قرار مجلس الدولة الجزائرية رقم 010020 "حيث أن المستأنف أصيب بمرحلة وبتاريخ 31-10-1995 منحت له شهادة طبية معطلة من العمل 07 أيام من طبيب مختص في أمراض القلب، أنه قدم في نفس اليوم الشهادة الطبية لكل من المستأنف عليه ومصالح الضمان الاجتماعي الذي وقع استلامه لها في نفس اليوم".

غير أن هذه العطلة المرضية المبررة اعتبرتها الجهة الإدارية غياب غير شرعي وأصدرت مقرر بوقف راتب الموظف المعني[2](أنظر الملحق رقم 02).

كما هو الحال أيضا في قرار مجلس الدولة رقم 005899 المتعلق بالمرأة الحامل التي تم عزلها بالرغم أن القانون منحها 03 أشهر بعد الولادة لا تعمل فيها [3].(أنظر الملحق رقم 03).

---

[1]- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010497، بتاريخ 2004/01/20، (قضية ع ع، ضد مدير التكوين المهني ومن معه).

[2]- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010020، بتاريخ 2004/09/16، (السيد ب م ضدالقطاع الصحي بحاسي بحبح).

[3]- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 005899، بتاريخ 2002/10/15، (قضية م ح زوجة ش ضد المجلس الشعبي البلدي لبلدية بغلية ولاية بومرداس ومن معها).

ومنه يتضح أن الإدارة في بعض الأحيان عند إصدارها لقرار العزل يكون تعسفيا بالرغم من وجود المبرر القانوني.

إلا أنه وخلافا لما ذكر أعلاه فإن المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 17-321 تحديدا المادة الثانية منه ذكر بعض الحالات على سبيل المثال لا الحصر يكون فيها المبرر مقبولا كضمانة لتجنب عزل الموظف من منصب عمله ونذكر منها:

أولا: الكوارث الطبيعية.

أحيانا تحدث كوارث طبيعية مثل الفيضانات والأعاصير والزلازل حيث تؤدي إلى انسداد الطرقات أو حدوث انهيارات خطيرة تهدد أمن الأفراد في حال خروجهم مثل الهزات الارتدادية وهذا ما يؤدي إلى استحالة وصول الموظف إلى مقر عمله، في هذه الحالة يكون مبرر الموظف المتغيب قانونيا ولا يمكن عزله بسبب ذلك.

ثانيا: العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.

مثل إصابة الموظف بمرض يستوجب البقاء تحت العناية الطبية أو إصابته بكسور أو حروق ناتجة عن حادث خطير أدى إلى عجز بدني بنسبة كبيرة ويتم إثبات ذلك بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي[1].

وفي حالة لم تستوفي الشهادة الطبية للشروط القانونية فلا تعتبر مبررا مقبولا وهذا ما جاء في حيثيات قرار مجلس الدولة الجزائرية رقم 001188 إذ أن الموظف لم يقدم الوثائق التي تبرر غيابه واكتفى بقوله شفهيا أنه عاجز بنسبة 60%دون الاستناد إلى أي دعامة رسمية فقوبل تبريره بالرفض[2].(أنظر الملحق رقم 04).

---

[1]- المرسوم التنفيذي 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

[2]- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 001188، بتاريخ 2001/03/12، (قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد آ وع ن).

ثالثا: المتابعة الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

ومثال ذلك إيداع الموظف العام الحبس المؤقت فيستحيل عليه الالتحاق بمنصب عمله، كما هو الحال في قرار مجلس الدولة رقم 010005 "حيث أن الموظف تعرض لمتابعة جزائية بتهمة تزويد مرتكبي الجنايات والجنح بوسائل المعيشة [1]. أنظر الملحق رقم 05.

فالموظف المتهم هنا في وضعية مبررة قانونا إلى غاية الفصل في النزاع، وفي حالة سقوط التهم يجوز للموظف المعني طلب إعادة إدماجه في منصب عمله من جديد.

المبحث الثاني: الضمانات المتعلقة بإجراءات العزل.

نظرا لخطورة إجراء العزل على الموظف العام فإن المشرع حاول توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات لحمايته، ومن أجل أن تكون الإدارة عادلة توجب عليها إتباع بعض الإجراءات القانونية والتي تعتبر قيودا لها من جهة وأداة حماية بالنسبة للموظف وتكون هذه الإجراءات سابقة لتوقيع عقوبة العزل، وتتمثل في ضرورة قيام الإدارة بمعاينة الغياب للتأكد من وجود حالة تخلي على المنصب (المطلب الأول) وإبلاغ الموظف بها (المطلب الثاني) بالإضافة إلى ضرورة تسبيب قرار العزل (المطلب الثالث).

المطلب الأول: معاينة الغياب.

يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري[2].

وهذا ما أكدته المادة رقم 04 من المرسوم التنفيذي 17-321 وعليه يجب على الإدارة إتباع إجراءات محددة قانونا (الفرع الأول) والتقيد بآجال المعاينة (الفرع الثاني).

---

[1]– مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، قضية رقم 010005، بتاريخ 2014/01/20، قضية ق م ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان).

[2]https://www.google.com/amp/s/www.ennaharonline.com 2019/05/26, 14 :55.

الفرع الأول: إجراءات المعاينة.

يستوجب على الإدارة مراعاة إجراءات معاينة غياب الموظف، حيث فرض المشرع على الجهة الإدارية المختصة عند معاينة الغياب أن تكون مكتوبة إعمالا لمبدأ "أن الإدارة تكتب ولا تتكلم"، أي أن تكون موثقة وتحفظ في الملف السالف الذكر حيث تنص على: "يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري"[1].

حيث أن إذا صدر عكس ما جاءت به المادة أعلاه من قبل الإدارة يكون إجراءها معيب في الشكل وهذه ضمانة للموظف تمكنه من المطالبة بإبطال قرار العزل الذي صدر مخالفا للقانون.

الفرع الثاني: آجال المعاينة.

يتعين على الجهة الإدارية احترام أجل معاينة الغياب طوال المدة المحددة بـ 15 يوما متتالية حيث نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-321 على أن الإدارة تبدأ معاينة غياب الموظف خلال يومي (02) عمل متتاليين ثم توجه له الإعذار الأول إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري له الإعذار الأول إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري تطلب منه العودة لمنصب عمله فورا، وإذا لم يلتحق بعد مرور 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول أو بعد انتهاء مدة 15 يوما متتالية من معاينة الغياب وعدم تقديم الموظف لمبرر مقبول تقوم الإدارة بتحرير محضر معاينة يوضع في الملف الإداري للموظف[1].

[1]- المرسوم التنفيذي 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

وفي حالة عدم قيام الإدارة بإجراء المعاينة في الأجل المحدد أو لم تحرر محضر بذلك فإن حقها في عزل الموظف يسقط نظرا لتخلف إجراء أساسي وهو المعاينة وفي هذه الحالة يصبح ضمانة للموظف يطلب من خلاله إبطال قرار العزل الصادر في حقه.

المطلب الثاني: الإعذار.

من أهم الإجراءات التي يجب إتباعها من طرف الإدارة قبل توقيع قرار العزل وهو إجراء جوهري تطلب فيه الإدارة من الموظف المهمل لمنصبه أن يلتحق فورا وفي حال توقيعها بقرار العزل دون إصدار الإعذارين يكون قرارها باطلا، وبالتالي يجوز للموظف التمسك بإبطال القرار.

وتتوضح ذلك أكثر نتناول في (الفرع الأول) كيفية توجيه الإعذار والآثار المترتبة عنه في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: كيفية توجيه الإعذار.

أولا: الهيئة التي لها صلاحية توجيه الإعذار.

جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-321 أن الإدارة تعاين غياب الموظف يومي عمل ثم توجه له الإعذارالأول[1].

وعليه فإن مصطلح الإدارة جاء بمفهوم عام دون تحديد، وهذا ما دفع بالسيد المدير الجهوي للخزينة بعنابة بإرسال طلب توضيح من المديرية العامة للوظيف العمومي حول الهيئة التي لها صلاحية إصدار الإعذار بسبب إهمال المنصب عندما تكون لهاته الهيئة فروعها عبر الولايات، فردت عليه المديرية الهامة للوظيف العمومي بالمراسلة رقم 1326 بتاريخ 31 ديسمبر 2017 بأن: "الإعذار تصدره الإدارة وتعني المصلحة التي يعمل لديها الموظف المتغيب، التي ليست بالضرورة هي الجهة التي لها سلطة التعيين بل يمكن أن

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف أو مسؤول الموارد البشرية، (أنظر الملحق رقم 06).

ثانيا: آجال الإعذار.

في ظل المنشور 1024 الصادر بتاريخ 1993/12/21 كان أجل الإعذارين الأول والثاني في مدة 48 ساعة[1] (أنظر الملحق رقم 07).

وهذا ما أكده الرد رقم 1227 على مراسلة السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي بئر خادم، الجزائر رقم 1753 المؤرخ في 2013/07/22. (أنظر الملحق رقم 08).

أما في حالة ظل المرسوم التنفيذي الجديد رقم 17-321 نجد أن المشرع أعطى أجل للإعذار الأول وهو بعد معاينة غياب الموظف ليومي (02) عمل متتاليين، والإعذار الثاني بعد انقضاء 05 أيام من توجيه الإعذار الأول وعدم التحاق الموظف بعمله، وهذا ما جاءت به المادة رقم 05 من المرسوم رقم 17-321[2].

وبالتالي أصبح أجل توجيه الإعذار الأول والثاني هو 07 أيام على خلاف ما كان في المنشور رقم 1024 حيث أن هذا التمديد في الأجل لصالح الموظف، لأن الموظف قد يعود في اليوم الخامس أو السادس ويبرر غيابه بدلا من أجل أربعة أيام فقط سابقا.

ثالثا: وسائل تبليغ الإعذار.

لتبليغ الإعذار للموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب تعتمد الإدارة على وسائل متعددة وهذا ما جاءت به المادة 06 من المرسوم المذكور أعلاه، على أن يكون

---

[1]- المنشور 1024، الصادر في 1993/12/21 المتضمن كيفيات إعذار الموظفين في حالة إهمال المنصب ، (غ.م.ج.ر).

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

تبليغ الإعذار للمعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو عن طريق أي وسيلة منصوص عليها في التشريع والتنظيم[2].

وهذا ما جاء أيضا في حيثيات قرار مجلس الدولة رقم 009423 حيث أن الإدارة أرسلت إعذارا ثانيابموجب رسالة مضمنة الوصول [1]، ويفهم من ذلك أنه في حال استعمال الإدارة لرسالة عادية دون إشعار بالاستلام فلا يعتد بذلك (أنظر الملحق رقم 09).

كما يمكن إرسال الإعذار عن طريق محضر قضائي وهذا ما نصت عليه المادة رقم 180 من القانون المدني الجزائري[2].

بالإضافة إلى الوسائل الأخرى المنصوص عليها في التنظيم والتشريع المعمول بهما وفي حالة الخروج عن هذه الوسائل تصبح الإدارة غير قادرة على إثبات تبليغ الإعذارين وهذه ضمانة للموظف العام تزيد من فرص إلغاء قرار العزل.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الإعذار.

بعد توجيه الإدارة الإعذارين الأول والثاني للموظف المعني هناك آثار تترتب عن ذلك سواء في حالة استلام الإعذار أو حالة عدم استلامه.

أولا: في حالة استلام الإعذار.

في حالة استلام الموظف المعني شخصيا للإعذاريكون على علم بالعواقب التي يتعرض لها من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية في حال عدم التحاقه بمنصب عمله وهذا ما جاء في نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم

[1]– مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 009423، بتاريخ 2003/10/21، (قضية ولاية البليدة مديرية الفلاحة ضد بكيري محمد).

[2]– الأمر رقم 75–58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 الجريدة الرسمية عدد 78 المتضمن القانون المدني.

17-321 حيث نصت الفقرة الثانية على أنه يجب أن تشير الرسالة المتضمنة للإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني في حالة عدم التحاقه بمنصب عمله.

وهذا ما يدفعه لتسوية وضعيته وتقديم مبرر عن غيابه وبالتالي حمايته قبل تعرضه للعزل.

بالإضافة إلى التبليغ الشخصي للمعني بالإعذار، يكون الإعذار قانونيا في حال رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار بالإستلام أو امتناعه من سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة للإعذار، وأيضا عند تعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف عن سكنه طبقا للمادة رقم 07 من المرسوم السابق الذكر[1].

وهذا ما أكدته مديرية الوظيفة العامة في مراسلتها رقم 965 ردا على استفسار من طرف السيد مدير المصالح الفلاحية لولاية الجزائر بتاريخ 17 جوان 2007 من حالة رفض الموظف استلام الإعذارات حيث قالت أنه: "في حالة رفض الموظف المعني تسلم الإعذاراتالموجهة إليه عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة فوق الإشعار بالاستلام كافية لإثبات الرفض ويستلزم حينئذ توقيفه عن العمل بمقرر أو قرار حسب الحالة، ثم الشروع في إجراءات العزل. (أنظر الملحق رقم 10).

ثانيا: حالة عدم استلام الإعذار.

ففي حالة عدم استلام الإعذار من طرف المعني ويرد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة لا يقيم في العنوان المذكور مثلا أو "عنوان غير معروف"، أو غير ذلك تعتبر

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

الملاحظة مع ختم البريد بمثابة إثبات للتبليغ [1] وهذا ما نصت عليه المادة رقم 08 من المرسوم 17-321.

وبالتالي يصبح بإمكان الإدارة إصدار قرار العزل لأنها قامت بتبليغ الإعذار للعنوان الموجود في الملف الإداري للموظف ويمكن أن يكون قد تحايل على الإدارة بعنوان مغلوط.

لكن في حالة فشل الإدارة في إثبات تبليغ الإعذاركما حدث في قرار مجلس الدولة رقم 010497 حيث أن الموظف المعني أكد عدم استلامه للإعذاراتوأن الإدارة عجزت عن إثبات عكس ذلك ولم تقدم محاضر التبليغ ولا الإشعار بالاستلام [2] في هذه الحالة يستفيد من عدم تبليغه بالإعذاراتالقانونية ويبني طلبه لإلغاء القرار على أساس عيب في الإجراءات وهو تخلف ركن تبليغ الإعذار، كما يجنبه تعسف الإدارة بعزله دون سابق إعذار. (أنظر الملحق رقم 01).

المطلب الثالث: تسبيب قرار العزل.

تستعمل الإدارة العامة القرار الإداري كوسيلة لممارسة نشاطها، ومن أجل إضفاء المشروعية عليه وجب توفر عدة عناصر في القرار الإداري أهمها التسبيب نظرا لكون تخلف هذا الركن يجعل من القرار معيبا، وهذا ما سنوضحه من خلال تقديم تعريف للتسبيب (فرع أول) ثم نميزه عن السبب (فرع ثاني) ونحدد أهمية التسبيب (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف التسبيب.

لم تولي التشريعات في عمومها تعريف محدد لتسبيب القرارات الإدارية في حين قامت بعض الدول على غرار المغرب وفرنسا والتي أفردت نصا خاصا لهذا المبدأ وتعريفه وذلك

[1] – المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)،مصدر سابق.

[2] – مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010497، مصدر سابق.

من خلال تحديد شروط صحته حيث نصت المادة (L.211-5) من قانون العلاقات بين الجمهور والإدارة والذي تم بموجبه إلغاء القانون 587-79 على أن التسبيب المتطلب وفق هذا القانون يجب أن يكون مكتوبا ويتضمن الاعتبارات القانونية في حين عرفه التشريع المغربي أنه: "...الإفصاح كتابة في صلب هذه القرارات عن الأسباب القانونية والواقعية الداعية إلى اتخاذها"[1].

كما يعرف التعليل على أنه التزام قانوني تعلن فيه الإدارة عن الأسباب القانونية والواقعية التي دفعتها لاتخاذ القرار الإداري[2].

كما تكلمت المادة رقم 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 عن تعليل قرار عزل الموظف المهمل لمنصبه[3].

جاء أيضا في المادة رقم 11 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، على ضرورة تسبيب القرارات الإدارية التي صدرت لغير صالح المواطن[4].

---

[1]- كامل سمية، بعنوان تسبيب القرارات الإدارية،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علوم قانونية جامعة جيلالي اليابس، بلعباس، 2018، ص 27.

[2]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 423.

[3]- المرسوم التنفيذي 17-321،المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)،مصدرسابق.

[4]- القانون 06-01، المؤرخ في 21 محرم، 1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، الجريدة الرسمية عدد 14 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

الفرع الثاني: تمييز التسبيب عن السبب.

التسبيب يقصد به إفصاح الإدارة عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري، سواء كان هذا الإفصاح تلقائيا من طرف الإدارة أو بناءا على طلب قضائي أو واجبا فهي مجبرة على تضمين القرار للأسباب التي دعت إلى اتخاذه.

أما السبب في القرار الإداري فقد عرفه الفقه الفرنسي أنه "حالة معينة أو عمل قانوني أو مادي يثير القرار ويشكل سبب وجوده".

كما عرفه الأستاذ Waline بأنه "الواقعة التي ينبغي وجودها في اللحظة التي يتخذ فيها القرار لتبرير اتخاذه"[1].

قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في ذات السياق بضرورة التفرقة بين وجوب تسبيب القرار الإداري لإجراء شكلي قد يتطلبه القانون وبين وجوب قيامه على سبب يبرره كركن من أركان انعقاده[2].

ومنه نستخلص أن السبب يأتي قبل إصدار القرار ويكون سببا في اتخاذه، بينما التسبيب فهو أحد أركان القرار الإداري وفي حالة تخلفه يصبح القرار باطلا وعديم الأثر فالسبب في هذه الحالة هو وضعية إهمال المنصب لخمسة عشر يوم متتالية دون مبرر مقبول بينما التسبيب فهو إرفاق هذه الواقعة في قرار العزل.

الفرع الثالث: أهمية التسبيب.

يعتبر التسبيب في القرارات الإدارية ملزما حسب المرسوم التنفيذي رقم 17-321 في المادتين 3 و11 تحت طائلة البطلان.

---

[1]- كامل سمية، مرجع سابق، ص 30،31.

[2]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 424.

حيث يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل أن يطلب إلغاء القرار إذا تخلف ركن التسبيب وبالتالي إلغاء كل آثاره وعودته إلى منصب عمله وهذا بعد ضمانة لصالح الموظف حيث يعود الوضع إلى ما كان عليه من قبل وهذا ما نصت عليه المادة رقم 15 من المرسوم السالف الذكر[1].

كما يعد تسبيب القرار الإداري ضمانة هامة لحماية حقوق الأفراد وحرياتهم من خلال منح قناعة للفرد بأن الإدارة تتصرف في إطار الشرعية، فالتسبيب يحد من السلطة العامة للإدارة ويجنبها من التعسف في حق الموظفين، وتمكن الأفراد من الإطلاع المباشر على أسباب القرارات الموجهة إليهم ليعملوا على ترتيب أوضاعهم على ضوء ذلك بمعرفة أسباب القبول أو الرفض، وبالتالي يساعدهم على تحديد مركزهم القانوني.

فالتسبيب ليس مجرد وسيلة إقناع بمشروعية قرارات الإدارة وإنما هو أيضا ضمان للأمان القانوني للأفراد اتجاه السلطة الإدارية[2].

[1]– المرسوم التنفيذي، 17–321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مرجع سابق.

[2]– كامل سمية، مرجع سابق، ص 207.

ملخص الفصل الأول.

باستقراء ما سبق حول الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل صدور قرار العزل يمكن استخلاص أن العزل هو إجراء وليس عقوبة تأديبية، فهو مرتبط بوضعية إهمال المنصب هذه الأخيرة مقيدة بضوابط تتمثل في غياب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، ونظرا لخطورة العزل حيث يؤدي إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة وحرمانه من جميع حقوقه، وكذا عدم تمكينه من الالتحاق بالوظيفة العامة مرة ثانية، فقد حدد المشرع مجموعة من الإجراءات متعلقة بالعزل يجب اتباعها من طرف الإدارة وعدم مخالفتها، حيث أن مخالفتها تصبح بمثابة ضمانات للموظف في مواجهة الإدارة وتحسنها، وهذه الإجراءات تتمثل في معاينة غياب الموظف وإعذاره وفق الكيفيات القانونية للالتحاق بمنصبه وفي الآجال المحددة، بالإضافة إلى ضرورة تسبيب قرار العزل تسبيبا قانونيا، حيث يترتب على مخالفة هذا الشرط إبطال ما صدر من الإدارة في حق الموظف.

الفصل الثاني:

الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل

إلى جانب تمتع الموظف العام بعدة ضمانات قبل صدور قرار العزل فإنه يتمتع أيضا بضمانات بعد صدور قرار العزل، حيث أن الإدارة مقيدة بعدة ضوابط وإجراءات لابد أن تتبعها بعد إصدار قرار العزل، وبالتالي هذه الضوابط والإجراءات تعد ضمانات للموظف في حال مخالفتها يتمكن من الدفاع عن حقه وتسوية وضعيته وتنقسم هذه الضمانات إلى ضمانات إدارية حيث يتمكن الموظف من خلالها حل مسألة عزله بسبب إهماله لمنصب عمله بطريقة ودية مع الإدارة دون اللجوء إلى وسائل أخرى وهذا ما سنتطرق له في المبحث الأول من هذا الفصل، وفي حال عدم الوصول إلى حل توافقي بين الطرفين يكون سبيل ثان لحل المسألة عن طريق اللجوء إلى القضاء الإداري من خلال دعوى الإلغاء وهذا ما يعرف بالضمانات القضائية الممنوحة للموظف وهذا ما سنتطرق له في المبحث الثاني من نفس الفصل.

المبحث الأول: الضمانات الإدارية.

من بين الضمانات التي تلحق صدور قرار العزل نجد الضمانات الإدارية والتي تتمثل في قيام الإدارة بتبليغ قرار العزل الصادر في حق الموظف طبقا للإجراءات القانونية المحددة (المطلب الأول)، وكذلك نجد ضمن الضمانات الإدارية أيضا تمكين الموظف من تقديم التظلم الإداري (المطلب الثاني) أمام السلطات الإدارية للمطالبة بالعدول عن قرار عزله من منصبه، وهذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

المطلب الأول: تبليغ قرار العزل.

نص المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 17-321 على ضرورة تبليغ قرار العزل للموظف المعزول ذلك لإحاطته علما بما صدر ضده من طرف الإدارة وهذا ما جاءت به المادة 12 من المرسوم المذكور أعلاه، وسنرى كيفية تبليغ قرارات العزل وما يتضمنه التبليغ لصالح الموظف من ضمانات فيما يلي:

الفرع الأول: كيفية تبليغ قرار العزل.

طبقا لنص المادة 12 السابقة الذكر من نفس المرسوم المذكور سابقا نجد أن هذه المادة تنص على كيفية تبليغ قرار العزل وتحيل إلى المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي، وفيما يلي سنتناول إجراءات تبليغ قرار العزل وآجاله:

أولا: إجراءات تبليغ قرار العزل.

أحالت المادة 12 السالفة الذكر إلى المادة 05 من المرسوم المذكور التي تنص على كيفية تبليغ الإعذار، حيث أن المشرع ربط كيفية تبليغ قرار العزل بكيفية تبليغ الإعذار، ومنه نستنتج من نص المادة 05 ونص المادة 06 التي تليها على أن قرار العزل تبلغه الإدارة للموظف المعني شخصيا إلى أخر عنوان في ملفه الإداري وعن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما[1].

وبالتالي إذا صدر قرار العزل في حق الموظف ولم يبلغ له وفق هذه الإجراءات وفي الآجال القانونية أي إذا بلغ القرار إلى عنوان غير الذي هو مسجل في الملف الإداري أو بوسيلة أخرى غير منصوص عليها قانونا فيعد باطلا وعديم الأثر، وبهذا يكون ضمانة للموظف في مواجهة تعسف الإدارة وعدم تبليغها للقرار بشكل صحيح، إذا يمكنه المطالبة بإلغاء ذلك القرار والتحجج بأن القرار لم يبلغ له، وهذا ما يؤكده القرار المستأنف أمام مجلس الدولة ملف رقم 010005 في قضية ق.م ضد مركز التكوين المهني والتمهين، حيث أن المستأنف إحتج بأن قرار العزل الصادر في حقه لم يبلغ له بالطرق القانونية، فقام المستأنف برفع دعوى إلغاء ضد قرار العزل[2].(أنظر الملحق رقم 05).

---

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

[2]– مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010005، قضية بتاريخ 2004/01/20، ق.م ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان.

ثانيا: آجال تبليغ قرار العزل.

حدد المشرع آجال تبليغ قرار العزل للموظف بمدة 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه وهذا ما جاءت به المادة 12 من المرسوم السابق ذكره والتي تنص على: "يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداءا من تاريخ توقيعه..."[1].

يكون أجل التبليغ كضمانة للموظف إذا وقع قرار العزل في حقه ولم يبلغ له في الأجل المحدد، أي إذا بلغ له بعد اليوم الثامن من تاريخ صدور قرار العزل فيكون للموظف إمكانية الاحتجاج بعدم احترام الإدارة للآجال المحددة قانونا.

الفرع الثاني: مضمون تبليغ قرار العزل.

يكون قرار العزل مكتوبا إذ لا يعتد بالقرارات الشفوية (أنظر الملحق رقم 11) حيث أن قرار العزل إذا كان شفويا يكون بمثابة ضمانة للموظف من خلاله يتمكن من المطالبة بإلغاء القرار كما جاء في القرار المستأنف أمام مجلس الدولة ملف رقم 005966 حيث قام رئيس البلدية الجديد بتوجيه أمر شفوي للموظف (المستأنف) وتعيين شخص آخر وتكليفه بالمهمة الموكلة له سابقا، مما أدى بالمستأنف لرفع دعوى إلغاء قرار عزله والمطالبة بإعادة إدماجه في منصبه أو منصب مماثل، بسبب مخالفة الإدارة للإجراء الشكلي المتمثل في كتابة القرارات الإدارية، حيث خلص مجلس الدولة بقبول الاستئناف والحكم بإلغاء القرار المستأنف وإعادة إدماجه في منصبه وتعويضه عن كافة الأضرار التي لحقت به. (أنظر الملحق رقم 12).

ويشترط عند تبليغ قرار العزل ذكر سبب إصداره والمتمثل في غياب الموظف للمدة المحددة قانونا وتحديد تاريخه من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر، وكذلك ذكر تواريخ الإعذارات المرسلة بالإضافة إلى شرط توفر ملاحظتين وهما:

[1]- المرسوم التنفيذي 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق،.

أولا: أن يتضمن التبليغ وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه وهذا طبقا لنص المادة رقم 13 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر.

ثانيا: أن يحتوي على إشارة إلى عدم إمكانية شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة وهذا ما جاءت به الفقرة الثانية من نفس المادة.

حيث أن هاتين الملاحظتين هما بمثابة ضمانة للموظف تمكنه من الحفاظ على منصبه وإمكانية استرجاعه.

المطلب الثاني: التظلم الإداري.

أقر المشرع الجزائري للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل بإمكانية تقديم تظلم إداري لدى السلطات الإدارية ضد ما صدر عنها في حقه وذلك بموجب الفقرة الأولى من نص المادة 13 السابقة الذكر [1]، وأيضا طبقا لنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 التي تنص على: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار...الخ"[2].

الفرع الأول: مفهوم التظلم.

"لما كان القرار الإداري الذي تصدره الجهة الإدارية بعد إجراء التحقيق مع الموظف المخالف، فإنها الأقدر على فحص مدى مشروعية الإجراء الذي اتخذته والتي قد تجد

[1]– الفقرة 2، المصدر السابق.

[2]– القانون 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، الجريدة الرسمية عدد 21، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

عدم ملائمته مع ما أحاط الفعل المنسوب إلى الموظف من ملابسات تستوجب إعادة النظر فيه".

حيث أن للموظف الذي صدر في حقه قرار عزل بسبب إهمال منصب عمله وكان هذا القرار مشوبا بعيب من عيوب القرار الإداري يمكنه تقديم تظلم إداري للجهة التي أصدرت القرار فهي ضمانة إدارية أقرها المشرع للموظف لمطالبة الإدارة بإعادة النظر في ما صدر عنها بشكل ودي.

والحكمة من وجود التظلم الإداري هي أن الإدارة تقتنع بوجهة نظر الموظف المتظلم وتعترف بعدم مشروعية قرارها وتبادر إلى سحبه أو تعديله، وبهذه الطريقة يمكن حل كثير من المنازعات دون الذهاب إلى القضاء.

أولا: تعريف التظلم.

إن التظلم هو الطلب الذي يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتظلم منه، ملتمسا إعادة النظر فيه لأسباب يجد أنها حرية بقبول الإدارة لها والتي من شأنها تعديل القرار وإلغائه[1].

هو وسيلة للمتضرر من قرار تأديبي يقدمه للجهة الإدارية مصدرة القرار[2].

ثانيا: آجال التظلم.

أعطى المشرع أجل محدد للموظف الذي صدر في حقه قرار عزل أن يقدم تظلم أمام السلطات للإدارية في حدود مدة شهرين (02) من تاريخ تبليغ القرار، وهذا ما جاءت

[1]– لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءات وضماناته وحجيته)، (د.ط)، (د.ج)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، ص 68.

[2]– عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، (د.ط)، الجزء الثاني، المكتب الفني للإصدارات القانونية، 18 شارع 26 يوليو أمام شملا، 2005، ص 181.

به المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321[1]، وما جاء أيضا في نص المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية [2]، ويعتبر أجل التظلم للموظف المعزول كضمانة كون مدة شهرين من توقيع قرار العزل كافية لتسوية وضعيته.

الفرع الثاني: أنواع التظلم.

ينقسم التظلم الإداري من حيث السلطة المختصة بفحصه إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أولا: التظلم الولائي.

"المقصود بالتظلم الولائي هو أن يتقدم صاحب الشأن الشخص المعني بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، أما بالسحب أو التعديل أو الاستبدال بآخر وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن" [3]، كأن يقوم موظف بالبلدية صدر في حقه قرار عزل من قبل رئيس البلدية بتقديم تظلم لدى الجهة التي أصدرت القرار نفسها.

ثانيا: التظلم الرئاسي.

أما التظلم الرئاسي فيتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن، وذلك من أجل سحب الجزاء أو تعديله عندما تثبت عدم مشروعيته[4]، ومثال هذا أن يقوم مدير مؤسسة تربوية بعزل موظف فيقوم هذا الأخير بتقديم تظلم لدى مديرية التربية.

---

[1]- المرسوم التنفيذي 17-321، المتضمن (ك.ع.م.ب.إ.م)، مصدر سابق.

[2]- القانون 08-09، المتضمن (ق.إ.م.إ)، مصدر سابق.

[3]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، (د.ط)، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، 18 شارع 26 يوليو أمام شملا، 2005، ص 248.

[4]- سعيد الشيتوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، (د.ط)، (د.ج)، الجامعة الجديدة، الأزاربطة، 2008، ص 139.

الفرع الثالث: آثار التظلم.

للتظلم الإداري الذي يقدمه الموظف الذي صدر في حقه قرار عزل من الوظيفة أثر يظهر بعد تقديمه للجهات الإدارية التي تعيد النظر في قرارها المتظلم منه إما بسحبه أو تعديله تبعا لتحقيقاتها بعد تقديم التظلم وما ينطوي عليه من أسباب يرى المتظلم أنها جديرة بلفت نظرها إثر المخالفات التي شابت القرار الإداري الذي أصدرته[1].

ومن آثار التظلم أن الإدارة إذا ما رأت بأن القرار المتظلم منه غير مشروع فإنه يتوجب عليها سحبه أو إلغاؤه، كما يجوز للإدارة في الحالة التي تجد فيها أن قرارها وإن كان مشروعا، إلا أن الإجراء المفروض لا يتناسب والمخالفة التي ارتكبها الموظف، فبعد ذلك تقوم بإبدالها بجزاء آخر لأن الغاية من التظلم هو التعبير عن عدم الرضا من القرار الإداري الصادر من الإدارة ويقدم لها للعدول عن قرارها[2].

ويحدث أن الإدارة قد لا تستجيب للتظلم عن طريق السكوت وعدم الرد على ذلك وتصر على تنفيذ القرار، ومثال ذلك ما جاء في القرار المستأنف أمام مجلس الدولة رقم 005966، حيث قام المستأنف بتقديم التظلم للإدارة إلا أنه لم تلقى رد على ذلك مما أدى به لرفع دعوى قضائية بإلغاء قرار عزله من منصب عمله. (أنظر الملحق رقم 13).

[1]– لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 75.

[2]– صعب ناجي عبود الدليمي، الدفوع الشكلية أمام القضاء الإداري، دراسة مقارنة مكتبة الشهوري، 2010، ص 73.

المبحث الثاني: الضمانات القضائية.

بالإضافة للضمانات الإدارية الممنوحة للموظف الذي صدر قرار عزل، في حقه بسبب إهمال المنصب، في حال عدم توصله لحل مسألة عزله بشكل ودي مع الإدارة أعطى المشرع للموظف ضمانات قضائية تمكنه من اللجوء للقضاء من أجل المطالبة بإبطال قرار العزل وعدول الإدارة عن ذلك، حيث منحه حق رفع دعوى إلغاء لقرار عزله من منصب عمله (المطلب الأول) والحكم فيها (المطلب الثاني)، وهذا ما سيتم التطرق له فيما يلي:

المطلب الأول: دعوى الإلغاء.

أقر المشرع الجزائري وسائل جديدة في مواجهة الإدارة ومواجهة ما يصدر عنها من قرارات التي تصدر بصورة غير مشروعة ومخالفة للقانون، حيث يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار عزل مشوب بأحد العيوب أن يطعن فيه قضائيا من خلال رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في المحكمة الإدارية المختصة إقليميا أو مجلس الدولة وذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار[1].

حيث تعتبر دعوى الإلغاء بمثابة ضمانة قضائية للموظف الذي صدر في حقه قرار عزل من خلالها يهدف إلى إلغاء هذا الأخير والمطالبة بإعادته إلى منصبه، وفيما يأتي سنتطرق إلى تعريف دعوى الإلغاء في الفرع الأول وشروطها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء.

المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد لدعوى الإلغاء إلا أنها تحظى بمكانة بارزة في المنظومة القانونية وذلك نجده في دستور سنة 1996 وهذا الأخير من بين التشريعات التي أكدت على حق الأفراد في الطعن القضائي ضد القرارات الصادرة عن مختلف

[1]– غربي احسن، مرجع سابق، ص 425.

الأجهزة الإدارية، سواء تمثلت في الإدارات المركزية أو المحلية أو المرافق العمومية على اختلاف أنواعها[1].

حيث توجد العديد من المواد في دستور سنة 1996 التي تنص على أن السلطة القضائية تحمي المجتمع وتضمن لكل فرد حقوقه وحرياته الأساسية، وذلك بمراقبة أعمال الإدارة وإلغاء كل ما هو غير مشروع ومخالف للقانون التي تمس بحقوق وحريات الأفراد وهذا ما جاءت به المادة 157 من دستور 1996[2].

ومنه يمكن أن نقول بأن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية إدارية تهدف إلى إلغاء قرار إداري صادر عن الإدارة، هذا الأخير يكون غير مشروع أي صدر بشكل مخالف للقانون، وأيضا هي تعد بمثابة ضمانة قضائية للموظف الذي يصدر في حقه قرار عزل بسبب إهمال المنصب، حيث تمكنه من الطعن لإلغاء ما صدر ضده من طرف الإدارة.

الفرع الثاني: شروط دعوى الإلغاء.

لرفع دعوى الإلغاء يجب توفر شروط تتعلق بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء، وشروط تتعلق بأطراف الدعوى، وشروط تخص الميعاد وشروط أخرى تتعلق بعريضة افتتاح الدعوى وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

[1] – دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 76، المعدل والمتمم.

[2] – المادة 157، مصدر نفسه.

أولا: شروط متعلقة بالقرار محل الطعن بالإلغاء.

"لكي تكون التصرفات الصادرة عن أشخاص من القانون العام والإدارات والهيئات والمؤسسات العمومية صالحة للطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري وجب أن تكون متوفرة على خصائص القرار الإداري ومميزاته"[1].

ثانيا: شروط متعلقة بأطراف الدعوى.

لا يمكن قبول دعوى الإلغاء إلا إذا توافرت جملة من الشروط وهي الصفة والمصلحة في التقاضي والأهلية وهذا ما حددته المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 بقولها: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة محتملة يقرها القانون"[2].

أيضا أن يكون الطاعن متمتعا بالأهلية سواء كان شخص طبيعي كما نصت عليه المادة 40 من القانون المدني أو شخص معنوي كما نصت عليه المادة 50 من القانون المدني[3].

يجب أن يكون لرافع دعوى الإلغاء مصلحة شخصية مباشرة في رفع الدعوى وتكون تحقق المصلحة، حيث يمكن أن تكون ضمانة للموظف الذي صدر في حقه قرار عزل بسبب إهمال المنصب، حيث أن الهدف من رفعها أمام القضاء الإداري هو إلغاء قرار العزل وتمكين الموظف من إعادته إلى منصبه.

ثالثا: شرط الميعاد.

---

[1]- بوالشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، سنة 2011، ص 22.

[2]- القانون 08-09، المتضمن (ق.إ.م.إ)، مصدر سابق.

[3]- القانون 07-05، المؤرخ في 13 مايو 2007، الجريدة الرسمية 31 المتضمن التعديل للأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية عدد 78.

بالرجوع إلى القانون 08-09 المتضمن ق.إ.م.إ نجد أنه قد حدد أجالا للدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية والدعوى المرفوعة أمام مجلس الدولة.

1) ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية.

ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية هو أربعة أشهر (04) من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الجماعي أو التنظيمي وهذا طبقا لنص المادة 829 من القانون 08-09 المتضمن ق.إ.م.إ.

2) ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة.

بالرجوع إلى القانون 08-09 في نص المادة 907 التي تحيلنا إلى المواد من 829 إلى 832 من نفس القانون حيث نجد أن آجال رفع الدعوى أمام مجلس الدولة هي نفس الآجال أمام المحكمة الإدارية أي مدة أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره[1].

ومن خلال الميعاد المذكور أعلاه فإن للموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أن يرفع دعوى إلغاء لقرار عزله في أجل أربعة أشهر من تاريخ تبليغه بالقرار.

رابعا: شروط متعلقة بالعريضة.

لا تقبل دعوى الإلغاء إلا بموجب إيداع عريضة لدى كتابة الضبط بالهيئة القضائية الإدارية المختصة، إذ يجب أن تكون العريضة مكتوبة وموقعة ومستوفية الشروط وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1) العريضة مكتوبة.

[1]- القانون 08-09، المتضمن (ق.إ.م.إ)، مصدر سابق.

نظرا للطابع الكتابي والتحريري للإجراءات القضائية الإدارية فإن دعوى الإلغاء كباقي الدعاوي الإدارية الأخرى، يجب أن تفرغ في شكل كتابي دائما، إذ أنها لا تكون شفوية خلافا للدعاوي المدنية.

2) العريضة موقعة.

يجب التوقيع على العريضة من الطاعن إذا كان شخصا طبيعيا، أو من الممثل القانوني إذا كان شخصا معنويا.

3) العريضة مستوفية الشروط.

يجب أن تكون العريضة مستوفية الشروط، وذلك بأن تتضمن الإشارة إلى البيانات الأساسية أي موجز عن الوقائع والإشارة إلى العيب الذي يشوب القرار والبيانات المتعلقة بالخصوم وتبيان الجهة القضائية المختصة[1].

حيث تكون الدعوى المرفوعة من قبل الموظف المعزول كضمانة له إذا كانت مستوفية للشروط.

المطلب الثاني: االحكم في دعوى الإلغاء.

يفصل القضاء الإداري (م.إ أو م.د) في الدعاوي الإدارية المرفوعة أمامه إما برفضها شكلا لتخلف أحد شروطها أو لعدم التأسيس أو العكس بالحكم بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه لوجود عيب فيه.

وبصدوره والنطق به يكون الحكم حائز على حجية الشيء المقضي به (الفرع الأول) ثم يكون بعد ذلك تنفيذ الحكم القضائي (الفرع الثاني).

[1]– محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، (د.ط)، (د.ج)، دار العلم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2007، ص ص 147–152.

الفرع الأول: حجية حكم دعوى الإلغاء.

أولا: الحجية المطلقة.

يكون القرار الصادر عن القضاء الإداري بعد قبول دعوى الإلغاء شكلا والفصل فيها بإلغاء القرار المطعون فيه لعيب يشوبه، حجية مطلقة حيث يسري على الكافة، لأن قرار الإلغاء له طابع موضوعي وعيني إذ يؤكد حقيقة عدم مشروعية القرار الإداري، سواء تعلق الأمر بالمدعي أو الغير، غير أن لهذا الأخير الحق في إثارة الطعن أو ما يسمى باعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

كما يترتب على قرار القضاء الإداري (م.إ.م.د) بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه بأثر رجعي حيث يزيل كافة الآثار المترتبة على هذا الأخير واعتباره كأن لم يكن[1].

وبالتالي يعتبر ضمانة للموظف لأنه يبطل قرار العزل الذي صدر في حقه ويعدمه.

ولا تقتصر حجية الحكم المقضي به على القرارات الصادرة بالإلغاء فحسب بل تشتمل على الحكم الصادر برفض الدعوى أيضا[2].

[1]– محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، طبعة مزيدة ومنقحة، (د.ج)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص ص 263-265.

[2]– almerja.com/reading.php ?idm = 75822, 18-05-2019, 13 :55 :43.

ثانيا: االحجية النسبية.

يكون للقرار الصادر عن (ق.إ) برفض الدعوى شكلا نظرا لعدم توافر شروط رفعها حجية نسبية مما يسمح للمدعي نفسه أو غيره من ذوي المصلحة أن يرفع دعوى جديدة في نفس الموضوع دون أن يصطدم بحجة سبق الفصل في الخصومة[1].

والاصل في حجية الأحكام هو نسبيتها وبهذا تقضي معظم التشريعات ومنها الفرنسي والمصري والعراقي[2].

الفرع الثاني: تنفيذ حكم دعوى الإلغاء.

بعد صدور الحكم في دعوى الإلغاء فإنه يحوز على قوة الشيء المقضي به وبالتالي يصبح واجب التنفيذ من طرف من صدر الحكم ضده إذ يتوجب على الإدارة إلغاء قرارها وإعادة الموظف لمنصبه وهذا وفق الأسس العامة للتنفيذ (أولا) أو باستعمال وسائل الإجبار على التنفيذ (ثانيا).

أولا: الأسس العامة للتنفيذ.

نظرا لتمتع الحكم بقوة الشيء المقضي به فإنه يجب تنفيذ القرارات القضائية كقاعدة عامة من طرف جميع الأشخاص المعنوية والطبيعية.

واستثناءا من قاعدة تنفيذ القرارات القضائية الإدارية يمكن وقف تنفيذها كما ينص عليه التشريع ويطبقه القضاء الإداري[3].

ثانيا: وسائل التنفيذ.

يترتب على عدم تنفيذ قرارات الغرفة الإدارية القاضية بإلغاء القرارات الإدارية إما:

---

[1]– محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 266–289.

[2] – almerja.com/reading.php ?idm = 75822, 18–05–2019, 13 :55 :43, Op cit.

[3]– محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 266–289.

1) رفع دعوى إلغاء جديدة أمام المحكمة الإدارية ضد كل قرار تصدره الإدارة ويأتي مخالف للقرار القضائي، ضمانا واحتراما لحجية الشيء المقضي به أي أن الموظف الذي صدر في حقه قرار عزل يقوم برفع دعوى إلغاء جديدة أمام المحكمة الإدارية.

2) أو رفع دعوى تعويض للمطالبة بجبر الأضرار المترتبة عن عدم تنفيذ الإدارة للقرار القضائي[1] أي أن الموظف المعزول يمكنه رفع دعوى تعويض للمطالبة بجبر الأضرار المترتبة عن عدم تنفيذ الإدارة للقرار القضائي.

إضافة إلى الغرامة التهديدية والتي جاءت في ق.إ.م.إ 08.09 إذ يجوز الحكم بها ضد الإدارة لإجبارها على التنفيذ حسب المادة 980 ق.إ.م.إ[2].

كما نصت المادة 138 مكرر من قانون العقوبات على أنه: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر (06) إل ثلاث سنوات (03) وبغرامة من 5000 إلى 50000 دج[3].

وكل هذه ضمانات يستفيد منها الموظف العام من أجل إلغاء ما صدر ضده والعودة إلى منصب عمله بقوة القانون.

[1]- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص ص 291-293.

[2]- القانون 08-09، المتضمن (ق.إ.م.إ)، مصدر سابق.

[3]- الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر 1368 الموافق لـ 08 يونيو 1966 الجريدة الرسمية عدد 49، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

ملخص الفصل الثاني.

يستخلص من هذا الفصل أن المشرع منح للموظف الذي صدر في حقه قرار عزل بسبب إهمال المنصب ضمانات لاحقة لصدور قرار العزل تنقسم إلى ضمانات إدارية فيها يكون تبليغ قرار العزل للموظف وفق الإجراءات القانونية، وفي الآجال المحددة وكذلك إمكانية تقديم تظلم إداري للجهات المعنية في أجل شهرين من تاريخ إصدار القرار للمطالبة بإعادة النظر في القرار الصادر عنها وهذا من أجل الوصول إلى حل بشكل ودي وتمكين الموظف من الالتحاق بمنصبه، غير أن الإدارة قد لا تستجيب للتظلم وهنا يكون للموظف ضمانات قضائية يتمكن من خلالها اللجوء للقضاء الإداري للمطالبة بإلغاء ما صدر في حقه عن طريق دعوى الإلغاء إلى غاية الحكم فيها لصالحه تكون ضمانة له لاسترجاع منصبه بقوة القانون.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب وذلك وفقا لما حدده التشريع، سواء الضمانات التي تسبق صدور قرار العزل أو الضمانات التي تلحق صدور قرار العزل.

وبناء على ذلك قمنا بتقسيم هذا الموضوع إلى فصلين تطرقنا في الفصل الأول إلى الضمانات المتعلقة بموضوع العزل والتي تشمل: المقصود بالعزل بسبب إهمال المنصب وضوابط إهمال المنصب، وكذلك الضمانات المتعلقة بإجراءات العزل والتي تشمل معاينة الغياب وتوجيه الإعذارات وأيضا تسبيب قرار العزل.

بينما تطرقنا في الفصل الثاني إلى الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل وهو بدوره تضمن الضمانات الإدارية المتمثلة في تبليغ قرار العزل والتظلم الإداري بالإضافة إلى الضمانات القضائية المتمثلة في دعوى الإلغاء والحكم فيها.

وعلى هذا الأساس توصلنا إلى النتائج التالية:

1- أن العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة تنتهي خارج النظام التأديبي إلا أنه يكون ضمانات للموظف غير الضمانات التأديبية.

2- المشرع تمكن من الموازنة بين الضمانات السابقة والضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل وذلك من أجل توفير الحماية الكافية للموظف.

3- الموظف العام عند غياب لمدة 15 يوما متتالية يجب عليه أن يقدم مبررا مقبول للإدارة وهذه الأخيرة يجب عليها أن تبث في صحة المبرر المقدم لها أي أن الإدارة يتوجب عليه التأكد من المبرر مدى تطابقه مع التشريع وذلك من أجل قبوله أو رفضه.

4- يقع على عاتق الإدارة القيام بمعاينة غياب الموظف من خلال محضر معاينة الغياب وبعدها يكون توجيه الإعذار الأول والثاني وفق الإجراءات القانونية والآجال المحددة.

5- يشترط أن يسبب قرار العزل تسبيبا قانونيا من طرف الإدارة.

6- بعد صدور قرار العزل يتعين على الإدارة تبليغه للمعني في الأجل المحدد وتمكين الموظف من تقديم التظلم حول هذا القرار.

7- في حال إصرار الإدارة على تنفيذ قرارها بالرغم من التظلم المقدم لها من طرف المعني يمكن لهذا الأخير اللجوء إلى القضاء الإداري عن طريق دعوى الإلغاء للمطالبة بإبطال ما صدر في حقه من طرف الإدارة.

وعلى هذا الأساس ارتأينا تقديم بعض التوصيات وبالأخص لمصلحة الموظف العام وذلك من أجل تحقيق المنفعة العامة لجميع الموظفين ومن بين هذه التوصيات لدينا:

-تفسير النصوص القانونية التي تحكم هذا الموضوع محل الدراسة.

-حبذا لو أن المشرع الجزائري خفف من الآثار المترتبة عن العزل من خلال السماح للموظف المعزول بالالتحاق بالوظيفة العامة من جديد.

-حبذا لو أضاف المشرع إعذارا ثالثا يكون بعد انتهاء مدة 15 يوم ويكون كآخر إعذار الموظف قبل توقيع قرار العزل في حقه.

الملاحق

مجلـــس الدولـة
الغـرفة الثانيـــة
-القسـم الثانـــي-

- رقـم الملـــف
010497

- رقـم الفـهرس
25

- قـرار بتاريـخ
2004/01/20

- قضيـــــة /
عيدوسي عز الدين

- ضـــــد/
مدير التكوين المهني
و التمهين و من معه

(وظيف عمومي)

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة
بـــإسـم الشعـــب الجزائـــري

ملحق رقم 01.

قـــــــرار

ـ فصـلا في الخصام القائم بيـــن : عيدوسي عز الدين ، موظف، مقيم عند مزيادي الخلفة – شارع الاستقلال زيغود يوسف، القائم في حقه الأستاذ/ مسعود شيهوب المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـنهج بوجريو مسعود رقم 01 ، قسنطينة.

مـــن جهـــة/

ـ وبيـــــن : مدير التكوين المهني و التمهين الكائن مقره بدائرة زيغود بوسف قسنطينة، القائم في حقه الأستاذ / عبد الوهاب بوضرسة المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـ10 نهج مهري الحروش، سكيكدة.

ـ وبحضـور : – مديرية التكوين المهني و التمهين، الكائن مقرها بحي باب القنطرة، قسنطينة.

– كاتب الدولة للتكوين المهني، الكائن مقره بمكاتب الوزراة بالجزائر العاصمة.

مـــن جهـــة أخـــرى/

- إن مجلـــــس الدولـــــة:

- في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريـــخ العشريـــن من شهر جـــانفي من سنـــة ألفيـــن وأربعة.
- بعـد المداولـــة القانونيـــة صـــدر القـرار الأتـي نصـه :
- بمقتضى القانون العضوي رقـــم 98 - 01 المـؤرخ فـي 04 صـفر 1419الموافق لـ30 /05 /1998 المتعلق بإختصاصات مجلـس الدولـة تنظيمه وعملـه.
- بمقتضـى الأمـر رقـم 154 / 66 المـؤرخ فـي 08 / 06 / 1966 المتضمـن قـانون الإجـراءات المدنيـة المـعدل والمتمـم.
- بمقتضى المواد 07 - 274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنيـة.
- بعد الإستماع إلى السيدة/ بوعروج فريدة رئيسة قسم المقررة بمجلـس الدولـة في تـلاوة تقريـرها المكتوب، وإلى السيد/ معمر بوزنادة مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة.

.../...

-الوقائـــــــع والإجـــــــراءات :

بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة الضبط لمجلس الدولة بتاريخ 2001/09/19 استأنف المدعو عيدوسي عز الدين القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 2001/05/26 و الذي قضى برفض دعواه الرامية إلى إلغاء المقرر رقم 1999/31 الصادر في 1999/09/20 عن مدير التكوين المهني و التمهين زيغود يوسف و المتضمن عزل المستأنف من منصب عمله ابتداء من 1999/09/11وتمكينه من راتبه على أساس كشف مرتبه ابتداء من تاريخ العزل إلى غاية الرجوع الفعلي .

أن المستأنف يعرض بأنه تم عزله من منصب عمله من المركز من طرف المستأنف عليه الأول أثناء عطلته المرضية و أنه ثابت من خلال المقرر المطعون فيه أنه صدر في فترة مرض المستأنف الذي تم انذاره بالإلتحاق بعمله في 1999/10/16 و 1999/11/06 و 1999/11/10 حسب مقرر العزل و أنه لا يجوز قانونيا و أخلاقيا عزل موظف و هو في حالة مرض هذا من جهة و من جهة أخرى فإنه لايجوز توقيع عقوبة العزل على الموظف العام إلا بعد عرضه على مجلس التأديب و تمكينه من حق الدفاع و ذلك طبقا للماد 127، 129 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 و من ثمة فإن قرار العزل قد اتخذ خرقا للقانون.

و أن حجة الإدارة على أن الشهادات الطبية لم يعتد بها لأنها غير مؤشرة من طرف الضمان الإجتماعي هو احتجاج مرفوض لأنه كان على الإدارة عرض المستأنف على رقابة طب الضمان الإجتماعي إذا شكت في أمره، و أنه لا ذنب للمستأنف في ذلك طالما أن الإدارة لم تشعره برفضها وبوجوب تقديمها للضمان الإجتماعي.

أن المستأنف كان قد أكد عدم استلامه لهذه الانذارات و أن الإدارة لم تستطع إثبات ما تدعيه ولم تقدم محاضر تبليغ المستأنف بهذه الإنذارات.

أما بخصوص مزاعم الإدارة بأن المستأنف يعمل بشركة بالجنوب و كان على هذه الأخيرة تقديم البينة و أنه و الحالة هذه فإن القرار المستأنف أساء تقدير الوقائع و أخطأ في تطبيق القانون.

و عليه يلتمس إلغاء القرار المستأنف و القضاء له بما سبق ذكره أعلاه.

حيث أن المستأنف عليه يفند الوقائع التي جاء بها المستأنف مؤكدا بأن هذا الأخير كان يشتغل لديه كطباخ و أنه بمجرد تنصيبه في منصب عمله طلب إحالته على الإستيداع في مارس 1995 بحجة مرض قرينته و عاود الكرة في 1998 إذ تحصل على سنة ابتداء من 1998/09/01 .

وعقب انتهائه جدد طلبا أخر غير أنه رفض له كونه غير قانوني مما دفع به إلى الإمتناع عن الرجوع ولتغطية تخليه عن منصب عمله جاء مدعيا بشهادات طبية صادرة عن طبيب عام عيادة خاصة و لم يؤشر عليها صندوق الضمان الإجتماعي المحلي و الذي له سلطة مراقبة عن طريق فحص من مختصين على اعتبار أنها هي التي تتولى دفع الأجور الخاصة بالعطل المرضية و الغريب أن المستأنف لم يتقاضى أجرا من المركز حيث اشتغل.

و أنه أمام عدم التحاقه بمنصب عمله و عدم تقديم مبرر غيابه إلى الإدارة و عدم تقديم الشهادات المرضية لصندوق الضمان الإجتماعي و التحقق من ذلك بموجب رسالة من هيئة الضمان الاجتماعي مما اعتبر غائبا بدون عذر و مما اضطر بالإدارة إعذاره بالإلتحاق بمنصب عمله و ذلك بموجب رسائل مضمنة الوصـــــول بالاشعـــار بالاستلام رقم 112 في 1999/10/16 و 178 في 1999/11/16 و 190 في 1999/11/10.

و لكن بقيت بدون استجابة الأمر الذي دفع إلى التحري و الوقوف على أنه اشتغل بمؤسسة الإنجاز الأغواط و أنه تبعا لذلك فإنه أصبح متخلي عن العمل و بالتالي فإن سبب عزل المستأنف هو ترك المنصب بدون حق و أن الجلس قدر الوقائع تقديرا سليما و لذا فإن المستأنف عليه يلتمس المصادقة على القرار المستأنف.

= وعليـــــــــــــه =

ـ في الشكـــــــل :

حيث أن الإستئناف مستوفي أوضاعه الشكلية و جاء في أجله القانوني مما يتعين قبوله شكلا.

ـ في الموضـــــوع :

حيث أنه يتبين من دراسة ملف الدعوى و الوثائق المرفقة أن المستأنف يشتغل لدى المستأنف عليه مركز التكوين المهني و التمهين بزيغود يوسف بصفة طباخ و ذلك منذ 1994/11/26.

حيث أن المستأنف استفاد بالاستيداع لهذه ثمانية عشر شهرا و ذلك لغاية 1999/09/01 لأسباب شخصية.

حيث أنه بعد انتهاء حالة الاستيداع بتاريخ 1999/09/01 تقدم بطلب ثالث لنفس الغرض إلا أن الملف المقدم من طرفه لم يكن كاملا فطلب منه تقديم شهادة مرضية لوالدته و ذلك حسب الرسالة المؤرخة في 1999/09/11و الصادر من المستأنف عليه.

.../...

حيث أن المستأنف لم يكمل هذا الملف و راح يقدم شهادات طبية لدى الإدارة المستخدمة.

حيث أنه بتاريخ 1999/10/16 أعلن المستأنف من طرف الإدارة المستخدمة بأن الشهادات المرضية غير مؤشر عليها من طرف مصلحة الضمان الإجتماعي و بالتالي فإن الإدارة لم تأخذها بعين الإعتبار و أنه يعتبر في حالة غياب غير شرعي إذ لم يلتحق بمنصبه، أن هذه الرسالة كانت قد أرسلت مع الإشعار بالاستلام رقم 83120 بتاريخ 1999/11/04.

حيث أنه أمام عدم إستجابة المستأنف قامت المستأنف عليها بإستفسار لدى الضمان الإجتماعي عن الشهادات الطبية المقدمة من طرف المستأنف و ذلك بتاريخ 1999/12/09.

وردا عن هذه الرسالة أجاب صندوق الضمان الإجتماعي بتاريخ 1999/12/13 أن إدارته لم تتلقى أي شهادة مرضية من المستأنف.

حيث أنه أمام هذه الوضعية قامت المستأنف عليها بتوجيه للمستأنف إعذارين بالالتحاق بمنصب عمله مع الاشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر و هذا حسب الإشعارات المقدمة بالملف 8312 – 8319 – 8266.

حيث أن دفع المستأنف بأنه كان في حالة مرض عندما تم عزله من منصب عمله هو دفع غير مؤسس لأن الشهادات المرضية المحتج بها و المؤرخة في 1999/09/11 و 1999/10/11 و 1999/11/10 لم تمنع المستأنف من الخروج و بالتالي الإتصال بالإدارة المستخدمة و الإستجابة عن الإعذارات المقدمة له.

ونتيجة لكل الإجراءات التي تم اتخاذها وفقا للقانون و خاصة للمرسوم 59/85 فإن المستأنف لا يمكنه التمسك بعدم شرعية القرار المتخذ في حقه و المتضمن عزله عن العمل بسبب الغياب غير المبرر واعتباره مرفوض من طرف الإدارة في حالة إهمال المنصب وفقا للمـــــادة 136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 و ذلك رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

حيث أن قضاة الموضوع قدروا الوقائع تقديرا سليما مما يتعين تأييد القرار المستأنف و تحميل المستأنف المصاريف القضائية.

= لهـــــــذه الأسبـــــــاب =

ـ **يقضـــــي مجلـــــس الـدولـــــة** : حضوريا ، علانيا و نهائيا :

ـ **في الشكـــــــل** : - قبول الاستئناف شكلا .

ـ **في الموضــوع** : - تأييد القرار المستأنف.

- تحميل المستأنف المصاريف القضائية.

.../...

بذا صــدر القـــرار ووقع التصـــريح به في الجلســـة العلنيـــة المنعقدة بتاريـــخ العشرين من شهـــر جانفـــي من سنة ألفيـــن وأربعة من قبـــل الغرفـــة الثانية القسم الثاني بمجلـــس الـــدولـــة، المشكلـــة من الســـادة :

محـــــدادي مبـــروك	الرئيـــــــــــــس
بوعـــروج فريـــــدة	رئيسة قســـم المقررة
عبد المالك عبد النور	رئيس قســـــــــــم

بحضور السيد/ بالصوف موسى مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيد / فراوسي فريد أمين الضبط

الرئيس	رئيسة قسم المقررة	أمين الضبط

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية -
- باسم الشعب الجزائري-
- قـــــرار-

ملحق رقم 02.

مجلس الدولة
الغرفة الثانية
القسم الثاني

رقم الملف:
010020

رقم الفهرس :
36

قرار بتاريخ:
2004/03/16

قضيـــــــــة/
بن سيدي الميلود

ضـــــــــد/
القطاع الصحي
بحاسي بحبح

[عـــلاقة عمـــل]

- فصلا في الخصـام القائـم بيـن/

بن سيدي الميلود الساكن بحاسي بحبح، القائم في حقه الأستاذ خالد تريكي المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا الكائن مقره بشارع الأمير عبد القادر، بالجلفة.

- مـن جهـــــــــة /

- وبيـن/

القطاع الصحي بحاسي بحبح، الممثل من طرف مديره القائم في حقه الأستاذ مختاري مراد، المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا الكائن مقره بالطريق الوطني رقم 01 عين وسارة 17200.

- من جهـة أخـــــــرى/

- إن مجلـس الدولـة /

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السادس عشر من شهر مارس من سنة ألفين وأربعة.

وبعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه.

- بمقتضى القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق لـ 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

- بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

- بمقتضى المواد 07-274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية.

- بعد الاستماع إلى السيدة/ بوعروج فريدة رئيسة قسم المقررة بمجلس الدولة في تلاوة تقريرها المكتوب وإلى السيد/ بوزنادة معمر مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة.

.../...

الوقائع و الإجراءات:

بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة الضبط لمجلس الدولة بتاريخ 2001/07/28 استأنف المدعو بن سيدي الميلود القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجلفة بتاريخ 2001/05/09 والقاضي برفض دعواه لسبق الفصل أن المستأنف يعرض بأنه تم توظيفه لدى المستأنف عليه منذ 1987/08/01 كمساعد ممرض.

أن المستأنف أصيب بمرض وبتاريخ 1995/10/31 منحت له شهادة طبية بعطلة عن العمل لمدة 07 أيام من الطبيب المختص في أمراض القلب، أنه قدم في نفس اليوم الشهادة الطبية لكل من المستأنف عليه مستشفى حاسي بحبح ومصالح الضمان الإجتماعي الذي وقع استلامه لها يوم 1995/10/31.

غير أن هذه العطلة المرضية المبررة اعتبرها المستأنف عليه غياب غير شرعي ليوم 1995/11/04 وأصدر مقرر بوقف راتب المستأنف في 1995/11/13.

وأنه بتاريخ 1996/06/01 صدر مقرر عدد 96/393 يقضي بعزل المستأنف من العمل بدعوى تغيبه يوم 1995/11/04 كما يذكر هذا المقرر لمحضر خيالي للجنة التأديب مؤرخ في 1996/06/01.

أن المستأنف ينفي كونه استدعي لحضور لجنة التأديب ولم يبلغ بعرضه أمامها ولم تتاح له فرصة الدفاع عن حقوقه.

وأنه بعد قيامه بعدة محاولات لإرجاعه غير أنه كان ذلك بدون جدوى مما أدى به إلى رفع دعوى أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجلفة المختصة في 1997/03/03 مطالبا بإعادته وتعويضه من يوم توقيفه فإن الغرفة الإدارية اعتبرت عن خطأ طلبات المستأنف ذات طابع اجتماعي وقضت يوم 1997/06/28 بعدم الإختصاص وبتاريخ 1997/06/15 سجل دعوى أمام المحكمة الفرع الإجتماعي التي أصدرت بتاريخ 1999/08/11 حكما برفض الدعوى شكلا لعدم الإختصاص باعتبار أن الدعوى لها طابع إداري.

أن المستأنف قام باستئناف الحكم الصادر عن المحكمة الإجتماعية وقضت الغرفة المدنية بتاريخ 1997/12/02 بإلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى على الحال بدعوى أن المدعي لم يقدم محضر عدم الصلح من مفتشية العمل.

أن المستأنف توجه إلى مفتشية العمل قصد إصدار المحضر غير أن مفتشية العمل مكتب المصالحة رد له برسالة مؤرخة في 1998/01/27 بأن دعواه ليست من اختصاصه لأنها تخص الوظيف العمومي.

وأنه عملا بالقرار المؤرخ في 1997/12/02 فإن المستأنف سجل مرة ثانية دعوى أمام الفرع الإجتماعي لمحكمة حاسي بحبح وصدر إثر ذلك حكم بعدم الإختصاص بتاريخ 2000/05/20.

تم استئناف الحكم المذكور وصدر قرار بتاريخ 2000/10/03 عن الغرفة المدنية بإلغاء الحكم المستأنف المذكور ورفض الدعوى من جديد على الحال.

قام المستأنف من جديد بتسجيل دعواه أمام الغرفة الإدارية بتاريخ 2000/10/22 انتهت بالقرار المستأنف.

عن أسباب الإستئناف:

فإن المستأنف يدفع بأنه لجأ للقضاء للحصول على احترام حقوقه غير أنه أصبحت دعواه أمام عدم الفصل في القضية والتصريح لكل جهة بعدم اختصاصها وأن القضاء هو الذي جعل من المستأنف يلجأ للجهات المدنية والإدارية بالتناوب وهذا وحده يكفي لتأسيس استئنافه هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه يعيب على القرار المستأنف الحكم بما لم يطلب منه بحيث أن القرار أثار تلقائيا وبدون طلب من الخصم سبق الفصل معتمدا على المادة 338 من القانون المدني، غير أنه تجاهل الفقرة الثانية من نفس المادة والتي توجب أن يكون الطلب من طرف الخصم.

كما أن سبق الفصل لا يجوز إلا في حالة الفصل في موضوع الدعوى الشيء الذي لم يحصل في دعوى الحال، وأن التصريح برفض الدعوى لسبق الفصل في الدعوى هو قرار غير سليم لأن الغرفة الإدارية هي المختصة إقليميا ونوعيا للفصل في موضوع الدعوى المتعلقة بالطرد التعسفي للمستأنف الذي هو موظف إداري.

وأن القرار المستأنف لما أشار في إحدى حيثياته بأن الدعوى أصبحت تتصف بالتنازع السلبي قد أخطأ في تقديره لأن كل الأحكام التي صدرت في هذه القضية لم تكن نهائية ولم تكتسي حجية الشيء المقضي فيه.

وبالتالي فإنه يلتمس إلغاء القرار المستأنف والقضاء من جديد ببطلان مقرري التوقيف والعزل المؤرخين في 1995/11/13 و1996/06/01 ودفع له راتبه الشهري مع العلاوات التابعة له من تاريخ 1995/11/13 على أساس مبلغ قدره 8204,45 دج إضافة لما زاد عن ذلك من راتب وعلاوات طبقا للقانون وتعويضه بمبلغ قدره 100.000 دج عن الأضرار المادية والمعنوية التي تعرض لها بسبب موقف المدعى عليه.

حيث أن المستأنف عليه يؤكد بعد عرضه للوقائع والإجراءات التي سبق طرحها من طرف المستأنف أن هذا الأخير تم طرده من منصب عمله بعد تخليه عنه لأشهر طويلة وبعد إعذاره من أجل العودة وإحالته على لجنة التأديب وفقا للقانون الأساسي لعمال المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

.../...

أن المستأنف عليه يدفع عن الأسباب المثارة من طرف المستأنف لتأسيس استئنافه على أن هذا القرار أصاب في تقديره للوقائع لأن المستأنف هو الذي قدم للغرفة الإدارية التي أصدرت القرار المستأنف نسخة من قرارها المؤرخ في 1997/04/28 والتي قضت بموجبه بعدم اختصاصها للفصل في النزاع ومن ثمة فإن الغرفة الإدارية لم تخالف مقتضيات المادة 338 من القانون المدني لما قضت بسبق الفصل في الدعوى مما يتعين صرف المستأنف إلى أحسن قيام طبقا للمادة 34 من القانون رقم 03/98 المؤرخ في 1998/06/03.

كما ينبغي رفض طلبات المستأنف المقدمة لأول مرة على مجلس الدولة وهو الحكم له ببطلان قراري التوقيف عن العمل والطرد في حين أنه كان يطالب بإعادة إدراجه ورواتبه من يوم توقيفه إلى عودته إلى منصب عمله ونتيجة لذلك يلتمس المستأنف عليه تأييد القرار المستأنف.

وعليـــــــه

في الشكل:

حيث أن الإستئناف مستوفي أوضاعه الشكلية فهو مقبول شكلا.

في الموضوع:

حيث أن المستأنف يلتمس إلغاء القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجلفة بتاريخ 2001/05/09 والذي قضى برفض دعواه لسبق الفصل فيها.

عن الدفع بسبق الفصل في الدعوى:

حيث أن القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجلفة قضى برفض دعوى المدعي الرامية إلى إعادة إدماجه إلى منصب عمله وتعويضه ومنح له الأجور الشهرية أثار تلقائيا سبق الفصل في الدعوى مخالفا هكذا نص المادة 338 من القانون المدني مما يتعين إلغاء القرار المستأنف والقول بأن الغرفة الإدارية مختصة للفصل في موضوع الدعوى ما دام النزاع يتعلق بموظف ومؤسسة عمومية ذات طابع إداري.

حيث أن المستأنف يعمل لدى القطاع الصحي بحاسي بحبح كمساعد ممرض وذلك منذ 1987 إلى غاية 1996/10/30 أي تم إنهاء مهامه بموجب مقرر مؤرخ في 1996/06/01 بعزله عن العمل بسبب تغيبه بدون عذر شرعي يوم 1995/11/04.

حيث أنه يتبين من الوثائق المرفقة وخاصة من الشهادة الطبية المسلمة للمستأنف من طرف الطبيب زرار مختص في أمراض القلب بالضمان الإجتماعي بعين وسارة والمؤشر عليه من طرف الضمان الإجتماعي بتاريخ 1995/10/31.

.../...

أن المستأنف استفاد بعطلة مرضية لمدة سبعة أيام إبتداء من هذا التاريخ وبيانا لما سبق ذكره فإن يوم 1995/11/04 كان المستأنف في عطلة مرضية وبالتالي فإن غيابه كان مبرر ومن ثمة فإن القرار المتخذ من طرف المستأنف عليه غير مؤسس، وأن السبب المستند إليه غير صحيح لذا ينبغي إلغاءه والقول بأن قضاة الموضوع أخطؤوا في تقدير الوقائع يتعين إلغاءه القضاء من جديد بإلغاء القرار المتضمن عزل المستأنف وإعادة إدماجه إلى منصب عمله أو منصب مماثل.

حيث أن طلب المستأنف الرامي إلى دفع له رواتبه الشهرية غير مؤسس قانونا ما دام وأن الرواتب الشهرية لا تدفع إلا مقابل أداء عمل فعليا.

حيث أن المستأنف محق في طلبه الرامي إلى تعويضه نظرا للأضرار التي لحقته بسبب فصله عن العمل بصفة تعسفية غير أنه ينبغي تقديره إلى حد معقول.

لهذه الأسباب

يقضي مجلس الدولة: حضوريا علنيا ونهائيا.

في الشكل:

- قبول الإستئناف.

في الموضوع:

- إلغاء القرار المستأنف والقضاء من جديد إلغاء قرار العزل المطعون فيه وإلزام المستأنف عليها بإعادة إدماج المستأنف إلى منصب عمله الأصلي أو منصب مماثل، وبأدائه تعويضا قدره 80.000 دج عن كافة الأضرار ورفض ما زاد عن ذلك من الطلبات.
- المصاريف القضائية على المستأنف عليه.

♦ بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السادس عشر من شهر مارس من سنة ألفين وأربعة من قبل الغرفة الثانية –القسم الثاني– بمجلس الدولة المشكلة من السيدة والسادة:

محـــدادي مبـــروك	*الرئيـــــــــس*
بـــوعروج فـــريدة	*رئيـــسة قســـم المقررة*
عبد المالك عبد النور	*رئيـــس قســـــم*
عـــــدة جلـــــول	*مستشـــــار الـــدولة*

بحضور السيد/ قجور عبد الحميد مساعد محافظ الدولة وبمساعدة السيد/فراوسي فريد أمين الضبط.

الرئيـــس رئيسة قسم المقررة أمين الضبط

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية-

-باسم الشعب الجزائري-

مجلس الدولة

الغرفة الثانية

(و.ع)

ملف رقم 005899

- رقم الملف :

- رقم الفهرس: 5-9

- قرار بتاريخ: 2002/10/15

قضية/ ماقلة حورية زوجة شريفي

ضد/ المجلس الشعبي البلدي لبلدية بغلية (ولاية بومرداس) ومن معها

800 دج

-قرار-

فصلا في الخصام القائم

بين / ماقلة حورية زوجة شريفي، موظفة، الساكنة بوخالفة شارع رقم 64 بوخالفة ولاية تيزي وزو، القائم في حقها الأستاذ خوجة عمر المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بشارع لمالي أحمد عمارة ب رقم 04 تيزي وزو.

- من جهة/

و بين / المجلس الشعبي البلدي لبلدية بغلية (ولاية بومرداس) ومن معها،الممثلة من طرف رئيسها، القائم في حقه الأستاذ مولود لونيس المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا و الكائن مقره بحي 92 مسكن عمارة F رقم 38 دلس ولاية تيزي وزو.

و بحضور / ولاية بومرداس، القائم في حقها الأستاذ روابح مصطفى المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا و الكائن مقره بـ: 04 نهج الاخوة خلادي الجزائر.

- من جهة أخرى/

- إن مجلس الدولة/

- في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الخامس عشر من شهر أكتوبر من سنة ألفين و اثنين

- و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه .

- بمقتضى القانون العضوي رقم :98 /01 المؤرخ في 04 صفر1419 الموافق لـ: 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله .

- بمقتضى الأمر رقم 154 / 66 المؤرخ في : 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم.

- بمقتضى المواد 07 / 274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية

- بعد الاستماع إلى السيدة/ بوعروج فريدة رئسة قسم المقررة بمجلس الدولة في تلاوة تقريرها المكتوب و إلى السيد / بوزنادة معمر مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباتها المكتوبة.

.../...

الوقائع و الإجراءات :

بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 2000/07/03 إستأنفت السيدة ماقلة حورية زوجة شريفي القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء تيزي وزو بتاريخ 1999/11/15 والذي قضى برفض دعوى المدعية لعدم تأسيسها و الرامية إلى إعادة إدماجها إلى منصب عملها مع دفع لها رواتبها الشهرية.

أن المستأنف تعرض بأنها وظفت لدى المستأنف عليها بقرار بلدي في سلك المهندسين المعماريين إبتداء من 1991/11/19 و تم تثبيتها في 1993/10/04 .

و أنه بتاريخ 1994/04/16 بلغت المستأنفة بقرار انتداب لدى المدرسة الإدارية للقيام بدراسة ما فوق التدرج على أساس إتفاق حصل بين المدعى عليه و المدرسة الوطنية للإدارة و وزارة الداخلية.

و أن المستأنفة التحقت بالمدرسة الوطنية للإدارة للقيام بالتربص و واصلت دراستها و لم يتبقى سوى دفعها شهادة نهائية للدراسة بعد تمكينها من الحضور أمام اللجنة المختصة.

و أن المستأنفة التي كانت حاملا وضعت بحملها بتاريخ 1995/07/17 و أنها بلغت هذه الوثائق للمستأنف عليه و مصالح الضمان الاجتماعي و أنه بعد ثلاثة أشهر القانونية بعد الولادة و في انتظار الامتثال أمام لجنة المدرسة فيما يخص الشهادة النهائية للتربص اتصلت المستأنفة بالمستأنف عليه للالتحاق بمنصب عملها غير أنه رفض طلبها.

أن المستأنفة اتصلت به كتابيا برسالة مضمنة كما كاتبت الجهة الوصية و لكن لم تتلق أي رد من طرف البلدية و ذلك رغم تدخل المدخلة في الخصام التي طلبت منها تسوية وضعية المدعية.

مما دفع بالمستأنفة إلى رفع هذه الدعوى التي انتهت بالقرار موضوع الاستئناف.

حيث أن المستأنفة تعيب على القرار المستأنف أنه استند في تأسيس قراره على أنها لم تبرر غيابها للمدة الممتدة من 1995/07/01 إلى غاية 1995/08/01 و أعتبر أنها كانت في حالة إهمال لمنصبها.

غير أن المستأنفة تؤكد بأنها لم تهمل منصبها و ذلك أنه عند إنتهاء مرحلة التربص لدى المدرسة الوطنية للإدارة و أمام عدم دفع الطلبة مذكرتيهم في شهر أفريل 1995 مددت الفترة لعدة أشهر و ذلك لتمكين الطلبة من تسليم مذكراتهم و أن هذا التمديد مؤكد برسالة صادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة المؤرخة في 1995/09/26 الموجه للعارضة أين تشعرها بأن أخر أجل لإيداع المذكرة حدد بتاريخ 1995/11/29.

و أنه فضلا عن ذلك فإن المستأنفة وضعت حملها في هذه الفترة و أن المستأنف عليه لم يقم بإنذار المستأنفة كما يجب قانونا بل قام بتوقيف راتبها بتاريخ 1995/07/01 و هذا خلافا لما يقتضيه القانون وخاصة المرسوم 59/85 الخاص الوظيف العمومي و بالتالي فإن ما قام به المستأنف عليه من توقيف المستأنفة ورفض إعادة إدماجها في منصب عملها هو مخالف للقانون و التعليمة الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي بتاريخ 1993/12/21.

و عليه فإنها تلتمس إلغاء القرار المستأنف و القضاء من جديد بإعادة إدماجها إلى منصب عملها مع دفع أجورها إبتداء من تاريخ توقيفها إلى غاية إعادتها إلى منصب عملها.

حيث أن المستأنف عليه المجلس الشعبي البلدي الممثل من طرف رئيسه و القائم في حقه الأستاذ مولود لونيس يصرح بأن المستأنفة لم تقدم أي مبرر جدي للإستئناف و توضيحا للوقائع المدلى بها من طرف المستأنفة فإن المستأنف عليه يؤكد بأن المستأنفة لم تلتحق بمنصب عملها بعد إنتهاء الانتداب بتاريخ 1995/07/01 و ذلك رغم إعذارها بتاريخ 1995/08/02 تحت رقم 95/370.

و أن المستأنفة أهملت منصب عملها إهمالا تاما بحيث أنه منذ انتدابها لم تلتحق و لو يوما واحدا بالبلدية و أنه بعد مرور سنتين كاملتين عن إهمال منصبها دون تقديم أي سبب جدي يذكر إلى غاية 1997/09/16 وجهت طلب للمستأنف عليه قصد إعادة إدراجها إلى منصب عملها إلا أنه رفض طلبها بموجب رسالة مؤرخة في 1997/09/24.

و عليه فإن المستأنف عليه يتمسك بأن قرار العزل المتخذ من طرفه كان طبقا لأحكام المادة 136 من المرسوم 59/85 بسبب إهمال المستأنفة لمنصب عملها أكثر من عامين هو قرار شرعي و قانوني و عليه يلتمس تأييد القرار المستأنف.

حيث أن ولاية بومرداس القائم في حقها الأستاذ روابح مصطفى تلتمس إخراجها من الخصام بدعوى أن ليست لها أية علاقة بالمستأنفة و الحكم على المستأنفة بدفع مبلغ 20.000 دج على سبيل التعويض.

و عليـــــــه

في الشكـــل :

حيث أن الإستئناف مستوفي أوضاعه الشكلية فإنه مقبول شكلا.

في الموضـــوع :

حيث أن المستأنفة كانت موظفة لدى المستأنف عليها بصفة مهندسة معمارية منذ تاريخ 1991/11/19 وأنه بتاريخ 1994/04/16 تم انتدابها إلى المدرسة الوطنية للإدارة لمدة محددة تنتهي في 1995/07/01.

حيث أن المستأنفة بعد انتهاء مدة الانتداب لم تلتحق بالبلدية.

حيث أن المستأنف عليه يدعي بأنه وجه إنذارين للمستأنفة للإلتحاق بمنصب عملها و لكن لم ترد و لم تلتحق.

حيث أنه يتبين من خلال الرسالة المرسلة بتاريخ 1995/09/16 و المسجلة بالأمانة العامة للبلدية بتاريخ 1995/12/30 تحت رقم 1480 أن المستأنفة قد أعطيت الأسباب التي أدت بها إلى عدم الالتحاق بعملها منها أن مدة التكوين الذي انتدبت من أجله تم تمديده هذا من جهة و من جهة أخرى أنها كانت مريضة و أرفقت شهادة طبية. كما تخبره بأنها ستوضع حملها و تطلب بإجازة أمومة.

.../...

حيث أن منذ ذلك التاريخ لم تحرك المستأنفة ساكنا إلى غاية 1997/09/21 أين أرسلت رسالة تطلب بإعادة إدماجها إلى منصب عملها.

حيث أنه بموجب رسالة مؤرخة في 1997/09/24 رد عليها برفض طلبها و ذلك لعدم التحاقها بمنصب عملها منذ تاريخ انتدابها إلى المدرسة الوطنية للإدارة و عدم تبرير غيابها طيلة مدة ثلاثة سنوات.

حيث أن المستأنفة تذكر بأنها كانت في إجازة أمومة كما أنها و نظرا لتمديد فترة التربص إلى غاية نوفمبر 1995 فإنها لم تقدم مذكرتها للتربص.

حيث أنها كان بإمكان المستأنفة بعد انتهاء إجازة الأمومة التقدم لدى البلدية و تقديم الوثائق اللازمة والمبررة لغيابها غير أنها لم تفعل ذلك و كما أنه لا يوجد بملف الدعوى ما يظهر اهتمامها بعملها طيلة مدة سنتين تقريبا و أنها لم ترد عن الاعذارات الموجهة إليها فإنها تعتبر في حالة إهمال منصبها و لا يمكنها التمسك بحقها في الرجوع إلى العمل.

حيث أن قضاة الموضوع أصابوا في تقديرهم للوقائع مما يتعين تأييد القرار المستأنف.

لهذه الأسباب :

يقضي مجلس الدولة : علانيا، حضوريا و نهائيا

في الشكل : - قبول الإستئناف.

في الموضوع : - تأييد القرار المستأنف.

- و إلزام المستأنفة بالمصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ : الخامس عشر من شهر أكتوبر من سنة ألفين و واثنين من قبل الغرفة الثانية بمجلس الدولة المتشكلة من السادة :

- بوفرشة مسعود الرئيس
- بوعروج فريدة رئيسة قسم المقررة
- عبد المالك عبد النور رئيس قسم
- فضيل سعد مستشار الدولة
- لعلاوي عيسى مستشار الدولة
- عنصر صالح مستشار الدولة

بحضور السيد/ بوالصوف موسى مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيدة / نجار زهية أمينة الضبط

الرئيس رئيسة قسم المقررة أمينة الضبط

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية -
- باسم الشعب الجزائري-
- قـــــرار-

ملحق رقم 04

مجلس الدولة
- الغرفة الثانية-

رقم الملف:
- 001188 -

رقم الفهرس :
175

قرار بتاريخ:
2001/03/12

قضيـــــــة/
مديرية التربية لولاية بجاية

ضـــــــد/
آيت وعلى نصر الدين

- فصلا في الخصام القائم بين/

مديرية التربية لولاية بجاية الممثلة من طرف مديرها الكائن مقره بحي الصغير بجاية القائم في حقه الأستاذ يعناط بوعلام المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا الكائن مقره بعمارة البابور بجاية.

- من جهـــــــة /

-وبين/

آيت وعلي نصر الدين الساكن بأزغار بلدية أقبو ولاية بجاية.

- من جهة أخـــــرى/

- إن مجلس الدولة /

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شهر مارس من سنة ألفين وواحد.

وبعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه.

- بمقتضى القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق لـــ 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

- بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

- بمقتضى المواد 07-274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية.

-بعد الاستماع إلى السيدة/ أبركان فريدة الرئيسة المقررة بمجلس الدولة في تلاوة تقريرها المكتوب وإلى السيد/ مختاري عبد الحفيظ مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة.

.../...

الوقائع و الإجراءات:

حيث أنه بموجب عريضة مسجلة بكتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1999/01/24 إستأنفت مديرية التربية لولاية بجاية القرار الصادر بتاريخ 1998/07/14 عن مجلس قضاء بجاية إثر معارضة، والذي أيد القرار المؤرخ في 1997/11/18 الذي أبطل مقرر الفصل المتخذ من طرف المديرية ضد السيد المدعو آيت وعلي نصر الدين.

حيث أن مديرية التربية تعرض أن المستأنف عليه قد تم ترسيمه بتاريخ 1987/09/13 بصفة أستاذ بالمدرسة الأساسية.

وأنه بتاريخ 1996/10/03 وجهت له رسالة تلزمه بتقديم تبريرات رسمية لغيابه من يوم 1996/09/22 إلى 1996/10/06.

وأنه في غياب تقديم المستأنف عليه مستندات تبرر الدفع من طرف صندوق ضمان التعويضات اليومية قررت المديرية فصل المستأنف عليه بسبب التخلي عن المنصب.

حيث أن المستأنف عليه كونه لم يلتحق بمنصبه ولم يقدم الوثائق الضرورية تم توجيه له إنذار ثان بتاريخ 1996/05/15.

وأنه في هذه الظروف فإن المديرية كانت مجبرة على إتخاذ مقرر الفصل بتاريخ 1996/11/21، بعد وقف أجوره بموجب مقرر مؤرخ في 1996/11/16.

حيث أن المستأنف عليه رفع دعوى ضد العارضة بإبطال مقرر الفصل.

حيث أن المجلس القضائي أصدر قرارا غيابيا بتاريخ 1997/11/18 مستجيبا لدعواه.

حيث أنه إثر معارضة المديرية أصدر مجلس قضاء بجاية القرار المستأنف.

حيث أن المديرية تثير عدم اختصاص مجلس قضاء بجاية بالنظر إلى المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية التي تمنح الإختصاص في المسائل الإجتماعية إلى المحاكم.

حيث أن المستأنفة تثير أيضا أن المستأنف عليه لم يقدم الوثائق التي تبرر غيابه والتي طالبته بها وبالتالي فإن عطلته المرضية لا تتوفر على أية دعامة رسمية.

وأن المستأنف عليه مخطئ عندما يدعي بأنه قد وجه لها تبليغ عجز بـ 60%.

وأنه في حالة ما إذا لم يقدم المستأنف عليه الوثائق الضرورية في وقتها فإن هذا يعني بأنه كان خائفا من فحص طبي مضاد وأنه كان قد تخلى عن المنصب.

وأن المديرية وقبل أن تتخذ مقرر الفصل وجهت المستأنف عليه إنذارات أخرى.

حيث أنه بموجب مذكرة مسجلة بتاريخ 1998/05/09 يلتمس السيد آيت وعلي تأييد القرار المستأنف.

.../...

و عليـــــــــــه

في الشكـــل :

حيث أن الإستئناف قانوني.

في الموضوع:

حيث أنه يستخلص من الملف أن مديرية التربية عزلت المستأنف عليه بسبب التخلي عـــن المنصب.

حيث أن التخلي عن المنصب هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجز عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الإحترام الإجباري للإجراء التأديبي.

ولكن حيث أنه إلى الإدارة التأكد من نية العون في التخلي عن منصبه عن طريق إرسال إنذار يعلمه من جهة أخرى بالنتائج التي تترتب عن رفضه.

حيث أنه في قضية الحال فإن الإدارة قد أرسلت للمستأنف عليه إرساليات تلزمه بوجـــوب تقديمه الوثائق الرسمية التي تبرر غيابه.

حيث أن هذه الإرساليات ليست إنذارات قانونية بما أنها لا تتضمن أمر العـــون بوجـــوب عودته إلى منصبه وبما أن هذا الأخير لم يتم إعلامه بالنتائج المنجزة عن رفضه.

حيث أنه من جهة أخرى فإن المستأنف عليه يبرر غيابه بتقديم شهادات طبية وشـــهادات طبية وشهادة عجز بـــ 60% مسلمة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي.

وأن هذا كاف لإسقاط صفة التخلي عن المنصب خاصة وأن المدرسة حيث يعمل كانـــت على علم بعجزه عن الإلتحاق بعمله.

حيث أن المديرية المستأنفة ليس لها الحق في إثارة أن المستأنف عليه كـــان فـــي حالـــة التخلي عن المنصب.

لهـــذه الأسبـــــــــاب

يقضي مجلس الدولة:

في الشكل:

- التصريح بقبول الإستئناف.

في الموضوع:

- تأييد القرار المستأنف.
- المصاريف القضائية على عاتق المستأنفة.

.../...

- بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شـــهر مارس من سنة ألفين وواحد من قبل الغرفة الثانية بمجلس الدولة المتشكلة من السادة:

أبـــركان فريـــدة	الرئيســـــة المقررة
بـــوفرشة مسعـــود	رئيـــس قســـــم
بوعـــروج فـــريدة	رئيســـة قســـم
عبد المالك عبد النور	رئيـــس قســـم
لعـــلاوي عيســـى	المستشـــــــار
مســـعودي حسيـــن	المستشـــــــار
حـــزرلي أم الخير	المستشـــــــارة

-بحضور السيد/ بوصوف موسى مساعد محافظ الدولة والسيد/ بوزيد عمر أمين الضبط.

الرئيسة المقرر أمـــين الضبط

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

ملحق رقم 05

قرار

مجلس الدولة
الغرفة الثانية
القسم الثاني

ملف رقم :
010005
فهرس رقم :
08
قرار بتاريخ :
2004/01/20
قضية:
قملة محمد
ضد :
مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان

علاقة عمل

فصلاً في الخصام القائم بين/ قملة محمد بن عامر، الساكن ببريكة، والقائم في حقه الأستاذ عمر بن سعيد المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا، الكائن مقره بـ 14 شارع مرزوق إبراهيم حي الأمير عبد القادر بريكة-ولاية باتنة.

من جهة/

وبين/ مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان الممثل من طرف مديره، الكائن مقره بحي النصر بريكة ولاية باتنة، والقائم في حقه الأستاذ مولود قادري المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا، الكائن مقره بشارع فرحات عباس بريكة-ولاية باتنة.

من جهة أخرى/

إن مجلس الدولة :

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ العشرين من شهر جانفي من سنة ألفين وأربعة.

و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي :

-بمقتضى القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق لـ 30 ماي 1998 والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله .

-بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم .

-بمقتضى المواد 07 و 274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية .

-بعد الاستماع إلى السيدة/ بوعروج فريدة رئيسة قسم المقررة بمجلس الدولة في تلاوة تقريرها المكتوب وإلى السيد/ بوزنادة معمر مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة.

الوقـــائـــــع و الإجـــــــراءات :

بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 2001/07/25 إستأنف المدعو قملة محمد بن عامر بواسطة محاميه الأستاذ عمر بن سعيد القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة في 2001/04/23 والقاضي برفض دعواه الرامية إلى إلغاء القرار الصادر عن المركز التكوين المهني والتمهين الممثل من طرف مديره ببريكة والمتضمن عزله عن العمل وبالتبعية إعادة إدماجه إلى منصبه مع إفادته بجميع حقوقه بما في ذلك أجوره الشهرية.

إن المستأنف يعرض بأنه موظف لدى المستأنف عليه ويشغل منصب مساعد تربوي منذ 1989/12/30 بأجر صافي قدره 10.504,810 دج شهريا.

وأنه بقي يشتغل بهذا المنصب إلى غاية تاريخ 1997/03/29 تاريخ تعرضه إلى متابعة جزائية بتهمة تزويد مرتكبي الجنايات والجنح بوسائل المعيشة.

وأن قرار العزل الصادر بتاريخ 1997/03/29 لم يبلغ له بالطرق القانونية فإن المستأنف قام برفع دعوى قضائية إلتمس فيها بإلغاء قرار العزل المؤرخ في 1997/07/06بالتبعية لذلك إعادة إدراجه بمنصب عمله كمساعد تربوي الصنف 01/11 الرقم الإستدلالي 288 وبتمكينه من جميع حقوقه إبتداء من تاريخ العزل.

أن المستأنف عليه وقبل تبليغه بالدعوى التي إنتهت بالقرار المستأنف بتسعة عشر يوما استدعى اللجنة المتساوية الأعضاء التابعة له التي إجتمعت بتاريخ 2000/05/09 وقررت إعادة إدماج المستأنف في منصب عمله.

أن المستأنف عليه بمذكرة جواب له وبناء على ما قررته اللجنة وافق ضمنيا على رجوع المستأنف وإلتمس رفض طلب التعويض.

ولكن المجلس دون الرد على أسباب الدعوى ودون مراعاته لموقف المستأنف عليه فيما يتعلق بإعادة إدراج قضوا برفض الدعوى لعدم التأسيس.

أن المستأنف يعيب القرار المطعون فيه أنه مخالف للقانون مدعيا بأن المادة 20 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 قد حددت الأخطاء المهنية على سبيل الحصر وأن الأفعال التي تضمنتها الوقائع التي إنتهت بالقرار الجزائي الصـــــادر بتاريـــــخ 1997/08/03 لا تدخل ضمن هذه الأفعال هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المستأنف عليه لم يتبع الإجراءات القانونية المنصوص عليها بالمادة 122 من المرسوم المذكور أعلاه عند إصداره للمقرر المطعون فيه والمتضمن عزل المستأنف.

وفيما يتعلق بمقرر العزل المؤرخ في 1997/07/06 فإنه يذكر خلافا لما إنتهى إليه قضاة الموضوع فإنه جاء خال من النص على القيام المستانف عليه بدعوى اللجنة المتساوية الأعضاء وللإنعقاد وبإقتراحها للعقوبة المسلطة على المستأنف وعلى تبليغ قرار العزل وأنه خلافا لم إنتهى إليه قضاة الموضوع فإن قرار اللجنة غير موجود أصلا.

وأنه بناء على كل هذه الأسباب فإن المستأنف يتمسك بأن مقرر العزل باطل من الناحية القانونية وأن الأسباب المعتمدة من طرف قضاة الموضوع تتعارض مع الوقائع المعروضة وعليه يلتمس إفادته بطلباته السابق ذكرها.

حيث أن المستأنف عليه يؤكد بأن المستأنف ضل يمارس وظيفته إلى غايـــــــــــة 1997/03/29 تاريخ تغيبه عن أداء مهامه بصفة مساعد تكوين متربص وأنها أخطرت المستأنف عليه عن طريق إعذاره بتاريخ 1997/04/05 من أجل الإلتحاق بمنصب عمله وأنه ضل متغيبا دون مبرر إبتداء من 1997/03/29 الأمر الذي إستدعى إعذاره ثانية برسالة مؤرخة في 1997/04/14.

أن المستانف عليها لم تعلم بمتابعة المستأنف جزائيا من طرف النائب العام لدى مجلس باتنة إلا بتاريخ 1997/06/01 بجرم التشجيع ومساعدة وتمويل مجموعة إرهابية.

أن المستانف عليها حين أصدرت قرار العزل فإنها لم تؤسس قرارها على المتباعة الجزائية من أجل الجرم الملاحق به المستأنف ذلك أن القرار صدر بتاريخ 1997/07/06 في حين أن المتابعة الجزائية إنتهت بموجب القرار الجزائي المؤرخ في 1997/08/03 الذي رفض بإدانة المستأنف عن الجرم المنسوب له ومعاقبته بـــ 06 أشهر حبس نافذ فضلا على أن قرار العزل قد بني على عدم تبرير المستأنف لوضعية الغياب إزاء الهيئة المستخدمة وأن المستأنف عليها حين أجابت معلنة عن قبولها عودة المستأنف إلى منصب العمل فإن هذا بدعوى إنسانية غير أنها إقترنت بعدم أحقية المستأنف في المطالبة بحقوق المرتب دون أن يشتغل، ومن ثمة يلتمس المصادقة على القرار المستأنف.

و عـــليـــه :

فإن مجلس الدولة:

فـــي الشكـــل : حيث أن الإستئناف مستوفي لأوضاعه الشكلية وجاء في أجله القانوني مما يتعين قبوله شكلا.

فـــي الموضوع: حيث أن المستأنف يلتمس إلغاء القرار الصادر عن مجلس قضاء باتنة المؤرخ في 2001/04/23 والذي قضى برفض دعواه الرامية إلى إبطال مقرر العزل الصادر

عن الهيئة المستخدمة مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان الممثل من طرف مديره.

حيث أن المستأنف يدفع بأن مقرر العزل خال من الأسباب التي أدت إلى عزله من منصب عمله كما أنه لم يحترم الإجراءات القانونية المنصوص عليها بالمادة 122 من المـــــرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 القانون النموذجي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

حيث أنه ثابت من ملف الدعوى والوثائق المرفقة أن المستأنف كان يشغل لدى المستأنف عليها بصفة مساعد تربوي منذ 1989/12/30 تم قدم إستقالته بتاريخ 1996/12/30 ثم أعيد إدماجه بتاريخ 1996/12/31 وظل يعمل إلى غاية 1997/03/29 بتاريخ تغيبه بدون مبرر.

أن المستأنف تم إعذاره ثلاثة مرات من أجل الإلتحاق بمنصب عمله بدون جدوى وبدون مبرر شرعي.

حيث أن أمام عدم إستجابة المستأنف للإعذارات الموجهة إليه قامت الإدارة بإصدار المقرر المطالب بإلغائه والمتضمن عزله بسبب غيابه الغير المبرر.

حيث أن الموظف الذي تغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمنات الخاصة المنصوص عليها قانونيا ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب.

حيث أن المقرر المطالب بإلغائه جاء متماشيا والإجراءات القانونية بحيث أنه جاء بعد إعذار المستأنف أكثر من مرتين للإلتحاق بعمله وليس من أجل التهمة التي أدين من أجلها جزائيا.

حيث أن المقرر المطالب بإلغائه جاء متماشيا واللإجراءات القانونية بحيث أنه جاء نتيجة لعدم إستجابة المستأنف للإعذارين الموجهين إليه من أجل الإلتحاق بمنصب عمله وليس من أجل التهمة التي أدين من اجلها جزائيا خلافا لما يدعيه المستأنف.

حيث أن المستأنف عليها لما وافقت على عودة المستأنف إلى منصب عمله أثناء الإجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء بتاريخ 2000/05/09 بناء على طلب المستأنف كان ذلك لإعتبارات أخرى لا علاقة لها بالأسباب التي أدت إلى المقرر المطعون فيه وبالتالي لا تمس بشرعيته مما ينبغي القول بأن القرار المستأنف أصاب في تقديره للوقائع ويتعين تأييده.

لهـــــذه الأسبـــاب

يقضي مجلس الدولة: أثناء فصله في القضايا الإدارية حضوريا علانيا ونهائيا.

فـــي الشكل: قبول الإستئناف.

فـــي الموضوع: تأييد القرار المستأنف.

المصاريف القضائية على المستأنف.

بـــذا صدر القرار و وقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتـــاريخ العشرين من شهر جانفي من سنـــة ألفين و أربعة من قبل مجلس الدولـــة الغـــرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدة و السادة :

محـــــدادي مبـــروك الرئيـــــــــــــس

بوعـــروج فريـــــدة رئيسة قســـم المقررة

عبد المالك عبد النور رئيس قســـــــــــم

بحضور السيد/ بو الصوف موسى مساعدة محافظ الدولة وبمساعد السيد/ فراوسي فريد أمين الضبط

الرئـــــيس رئيسة قسم المقررة أميـــن الضبط

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

ملحق رقم 06

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 1326/م ع وع إ/م ت ق أ/م ف ت و م/ب م ك ح

الجزائر في 31 ديسمبر 2017

81888

السيد المدير الجهوي للخزينة بعنابة

الموضوع: ف/ي طلب توضيح.

المرجع: مراسلتكم رقم 370 المؤرخة في 11 ديسمبر 2017.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، بطلب توضيح الغموض المتعلق بالهيئة التي لها صلاحيات إصدار الإعذار بسبب إهمال المنصب، عندما تكون لهذه الهيئة فروع إدارية عبر الولايات، مثلما هو الشأن بالنسبة لمديريتكم التي تتبع لها الخزائن الولائية وخزائن المؤسسات الصحية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017، الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، قد نصت على أنه يتعين على الإدارة عند معاينة غياب الموظف يومين متتالين أن توجه له إعذارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للإلتحاق بمنصب عمله فورا، و عبارة "**الإدارة**" تعني المصلحة التي يعمل لديها الموظف المتغيب، التي ليست بالضرورة هي الإدارة التي لها سلطة التعيين.

و عليه، فإن الإعذار يمكن أن تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين و التسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف، أو مسؤول الموارد البشرية.

وما ينبغي التأكيد عليه بهذا الصدد، وفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي، سالف الذكر، هو إثبات الغياب، و توجيه الإعذار و تبليغه إلى الموظف شخصيا بإحدى طرق التبليغ القانونية في الآجال المحددة، لضمان سلامة الإجراءات و مطابقتها للأحكام التنظيمية سالفة الذكر.

تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير و الإحترام.

نسخة للإعلام إلى:

السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

LES SERVICES DU CHEF
DU GOUVERNEMENT

DIRECTION GENERALE DE
LA FONCTION PUBLIQUE

ALGER LE 21 DECEMBRE 1992

ooo C I R C U L A I R E ooo
RELATIVE AUX MODALITES DE MISE EN
DEMEURE DES FONCTIONNAIRES EN
ABANDON DE POSTE

La question m'a été posée de savoir la procédure à suivre à l'encontre des fonctionnaires ayant abandonné leur poste et qui refusent d'accuser réception des mises en demeure de rejoindre leur poste de travail.

J'ai l'honneur de vous faire connaitre que le refus d'accuser réception d'une mise en demeure, constaté par les services des postes et télécommunications ou le cas échéant par les services habilités de la Direction Générale de la Sureté Nationale ou de la Gendarmerie Nationale, vaut notification à l'intéressé.

Dans le cas ou cette constatation ne peut s'effectuer en raison de l'absence de l'agent concerné, les mises en demeure (première mise en demeure et rappel dans un délai de 48 heures) adressées à la dernière adresse exacte connue de l'agent et retournées à l'administration avec mention des services des PTT entrainent la suspension immédiate de l'intéressé.

Pendant la durée de la suspension, l'intéressé ne perçoit aucune rémunération, à l'exception des indemnités à caractère familial, conformément aux dispositions de l'article 126 du décret n 85.59 du 23 Mars 1985.

Après un délai de deux (02) mois à compter du jour où la décision de suspension est intervenue, l'agent concerné qui ne rejoint pas son poste est révoqué en application des dispositions de l'article 134 du décret n 85.59 du 23 mars 1985.

Dans le cas ou l'agent formule la demande de rejoindre son poste durant la période de suspension l'intéressé est réintégré à la fin de la période de suspension et l'administration saisit la commission disciplinaire en vue de statuer sur son cas conformément aux règles et procédures en vigueur.

.../...

Dans le cas où l'agent sollicite la réintégration de son poste après la période de suspension et sa révocation pour abandon de poste, son cas peut être soumis à l'avis de la commission de discipline, s'il justifie sa situation par un cas de force majeure.

Dans cette dernière hypothèse, il revient à l'administration employeur et à la commission de discipline d'apprécier la réalité des motifs invoqués à l'appui de la demande de l'intéressé en vue soit de confirmer la décision de révocation prise, soit de la rapporter.

Dans le cas ou la décision de révocation est rapportée, la période d'absence de l'intéressé est considérée comme service non fait et ne donne lieu à aucune rémunération.

LE DIRECTEUR GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

N. KASDALI

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA REGLEMENTATION

ALGER LE 11 JUIN 1994

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS ET DE L'ACTION SOCIALE

N 15 /DRHR/SDPAS/94

DIFFUSION GENERALE :

- ADMINISTRATION CENTRALE.
- DIRECTIONS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- INSTITUTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA REGLEMENTATION

M.T. BOUKERFA

127

ملحق رقم 08

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

وارد
الرقم 544
6 SEPT 2013

الرقم 8788/م ع و ع/ م ف ت و م/ م س/ك ح

الجزائر، في 20 اوت 2013

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي

لبلدية بئر خادم- الجزائر-

Wardhani

الموضوع: ف/ي إستفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 1753 المؤرخ في 2013/07/22.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بالإستفسار حول الأحكام القانونية الواجب تطبيقها في معالجة حالات التخلي عن المنصب، أهي أحكام المادة 184 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أم أحكام الرسالة المنشور رقم 1024 المؤرخة في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفية إعذار الموظفين.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن أحكام المادة 184 السالفة الذكر تحدد الشروط الأساسية التي تسمح للإدارة مباشرة إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ضد موظف تغيب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، مع إستلامه بصفة عادية للإعذارات للعودة إلى العمل.

أما أحكام الرسالة المنشور رقم 1024 المؤرخة في 21 ديسمبر 1993 المذكورة أعلاه، فتحدد كيفية إعذار الموظفين في بعض الوضعيات الخاصة للتخلي عن المنصب، و الإجراءات الواجب إتباعها إزاء الموظفين الذين يرفضون استلام إعذارات بالعودة إلى العمل و.كذا في حالة عدم تمكن الإدارة من تبليغ الإعذارات إلى أصحابها بسبب غيابهم عن سكناهم أو تغيير عنوان إقامتهم دون التصريح به.

و باستثناء مهلة السنتين (60) يوما المحددة في المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، التي تتعارض مع مهلة الخمسة عشر (15) يوما المتتالية المحددة في المادة 184 السالفة الذكر، فإن باقي الترتيبات و الإجراءات التي تتضمنها هذا المنشور تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النص التنظيمي الجديد.

تقبلوا، السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي، فائق التقدير و الإحترام.

- نسخة للإعلام إلى.
السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر

مدير القوانين الأساسية للوظائف

عبد الله لغوة

ملحق رقم 09.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية -
- باسم الشعب الجزائري -

- قرار -

مجلس الدولة
- الغرفة الثانية -
- القسم الثاني -

- ملف رقم: 009423

- فهرس رقم: 892

- قرار بتاريخ: 2003/ 10/21

- قضية / ولاية البليدة
- مديرية الفلاحة لولاية البليدة

- ضد/ بكيري محمد

(علاقة عمل)

- فصلا في الخصام القائم بين/ 1) ـ ولاية البليدة الممثلة من طرف الوالي 2) ـ مديرية الفلاحة لولاية البليدة، الممثلة من طرف مديرها، الكائنة بمقر ولاية البليدة ، القائم في حقهما الأستاذ روابح عبد القادر المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـ13 شارع العربي التبسي، البليدة .

- من جهة/

- و بين/ بكيري محمد، موظف، المقيم بالمنعرج الثاني رقم106 فوكة البحرية،42440، ولاية تيبازة، القائم في حقه الأستاذ بوعمرة فاروق محمود المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـ63 شارع الشريف شلبي، البليدة.

- من جهة أخرى /

- إن مجلس الدولة/

ـ في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ:الواحد والعشرين من شهر أكتوبر من سنة ألفين و ثلاثة .

ـ و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه :

ـ بمقتضى القانون العضوي رقم :01/98 المؤرخ في:04 صفر 1419 الموافق لـ:30 ماي 1998 والذي يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

ـ بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في:1966/06/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية المعدل و المتمم.

ـ بناءا على المواد 07 /274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية.

ـ بعد الاستماع إلى السيدة/ بوعروج فريدة رئيسة قسم المقررة بمجلس الدولة في تلاوة تقريرها المكتوب و إلى السيد/ بوزنادة معمر مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة .

.../...

PDF created with FinePrint pdfFactory Pro trial version http://www.pdffactory.com

ـ الوقائـــع و الإجـــراءات:

بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ05 جوان2001 اســتأنف والــي ولاية البليدة ومديرية الفلاحة لولاية البليدة بواسطة الأستاذ روابح عبد القادر القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر بتاريخ2000/02/15 والذي قضى بإلغــاء القــرار رقــم57 الصــادر بتاريخ1998/12/19 والمتضمن عزل المدعي بكيري محمد من رتبة مهندس دولة .

أن المستأنف يعرض بأنه المستأنف عليه كان يشتغل لدى المستأنفة كمهندس دولة وأنه بعد انتهاء العطلة السنوية يوم1998/09/30 لم يعد إلى منصبه بدون سبب، وأنه أمام هذا التخلــي وجهــت لــه المستأنفة إعذارين من أجل الإلتحاق بمنصبه .

وأن الإعذارين تم إرسالهما برسالة مضمنة إلا أن المستأنف عليه لم يلتحق مما أدى بالمستأنفة إلى إصدار قرار في1998/12/19 بعزل المستأنف عليه من منصب عمله بسبب التخلي .

أن المستأنف عليه تحصل على قطعة أرض واختار ممارسة مهنة فلاح .

وأنه أمام تخليه عن المنصب وبناء علــى المــادة136 مــن المرســوم رقــم59/85 الصــادر بتاريخ1985/03/23 فإنه تم عزله وأن القرار المستأنف أخطأ في تطبيق القانون وذلك لما قضى بإلغاء قرار العزل بحجة أنه لم يحال على لجنة التأديب وعليه يلتمس إلغــاء القــرار المســتأنف والتصــدي من جديد برفض الدعوى .

حيث أن المستأنف عليه يرفع استئناف فرعي ملتمسا قبوله شكلا، وفي الموضوع فإنه يوضح بأنه وظف لدى المستأنفة مديرية الفلاحة لولاية البليدة بتاريخ1995/09/01 وخلال مدة توظيفه لم يلاحــظ عليه أي خطأ ولم يسبق له أن تغيب .

وأنه بتاريخ1998/09/01 تم تبليغه بقرار إيقافه عن مهامه وعزله بحجة التخلي عن المنصب .

أن المستأنف عليه يتمسك بأنه لم يتغيب بغير عذر وكان مريضا وأنه قدم الشهادات الطبية التــي تثبت مرضه وأنه قدم عدة تظلمات التي بقيت بدون جدوى .

وأنه أمام صمت الإدارة لجأ إلى العدالة التي استجابت لطلبه غير أن القرار المستأنف لم يقضــي بإعادة إدماجه ولا بتعويضه وعليه يلتمس تأييد القرار المستأنف مبدئيا وتعديلا له الحكم على المستأنفان بدفعهما له مبلغ100.000 دج تعويض عن العزل التعسفي ومبلغ 20.000 دج عن استئنافه التعسفي .

ـ وعليـــــــــــه :

ـ **في الشكــل:** حيث أن الإستئنافين مستوفيان أوضاعهما الشكلية وجاء في أجله القــانوني ممــا يتعين قبولهما شكلا .

.../...

PDF created with FinePrint pdfFactory Pro trial version http://www.pdffactory.com

ـ **في الموضوع:** حيث أن المستأنفين ولاية البليدة ومديرية الفلاحة قاما باستئناف القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر بتاريخ2000/02/15 والذي قضى بإلغاء القرار الصادر عن المستأنفة والمتضمن عزل المستأنف عليه من منصب عمله بسبب تخليه عنه .

حيث أن المستأنف عليه يدفع بأنه لم يتخلى عن منصب عمله وأنه قدم شهادات طبية لتبرير تغيبه وبالتالي يلتمس تأييد القرار المستأنف وتعديلا له منحه التعويضات عن التسريح التعسفي والإستئناف الغير مؤسس .

حيث أنه يتبين من خلال ملف الدعوى والوثائق المرفقة أن المستأنفة وجهت إعذار أول تحت رقم2439/ م م 2/ 575 م إ و للمستأنف عليه للإلتحاق بعمله بعدما علم من السيد رئيس قسمة الفلاحة بوادي العلايق أن هذا الأخير لم يلتحق بعمله بعد انتهاء العطلة السنوية في1998/09/30 وذلك حسب الرسالة المؤرخة في1998/10/06 .

حيث أن المستأنفة أرسلت له إعذار ثاني مؤرخ في1998/11/24 بموجب رسالة مضمنة الوصول.

حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما يثبت بأن المستأنف عليه قدم الشهادات الطبية المدعى بها كما أنه لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله .

حيث أن القرار المتخذ من طرف المستأنف بعزل المستأنف عليه لتخليه عن منصب عمله وتبليغه للمستأنف عليه بتاريخ1998/12/19 هو قرار صحيح لا يشوبه أي عيب وأن قضاة المجلس لما قضوا بإلغاءه قد أخطأوا في تطبيق القانون .

حيث أن المستأنف عليه الذي كان في حالة إهمال المنصب غير محق بالتمسك بالضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به وذلك طبقا لنص المادة136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في23 مارس1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولذا فإنه يتعين إلغاء القرار المستأنف والقضاء برفض دعوى المستأنف عليه .

= لهـــــــــــــذه الأسبـــــــــــــــاب =

= **يقضـي مجلـس الدولـة:** ـ حضوريـا علانيـا ونهـائيـا :

ـ **في الشكـل:** ـ قبـــول الإستئنـــاف .

ـ **في الموضوع:** ـ إلغـاء القـرار المستـأنـف والقضـاء من جديـد برفـض دعـوى المستـأنـف عليـه لعـدم تـأسيسهـا .

ـ وتحميـل المستـأنـف عليـه المصاريـف القضـائيـة .

.../...

PDF created with FinePrint pdfFactory Pro trial version http://www.pdffactory.com

ـــ بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ:الواحد والعشرين من شهر أكتوبر من سنة ألفين وثلاثة من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني بمجلس الدولة المشكلة من السيدة والسادة :

بوفرشة مسعود	الرئيس
بوعروج فريدة	رئيسة قسم المقررة
عبد المالك عبد النور	رئيس قسم

ـ بحضور السيد/ بوالصوف موسى مساعد محافظ الدولة وبمساعدة السيد/ فراوسي فريد أمين الضبط

- الرئيس ـ رئيسة قسم المقررة ـ أمين الضبط

PDF created with FinePrint pdfFactory Pro trial version http://www.pdffactory.com

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

رئاســـة الجمهوريـــة
الأمانـــة العامـــة للحكومـــة
المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم: 365 /م ع و ع / م ف ت و م / ب م /ع ف 3748

13 جوان 2007

ملحق رقم 10

السيد مدير المصالح الفلاحية
لولاية الجزائر

الموضوع : ف/ي الإعذارات الموجهة للموظفين
المرجع : المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23
المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21
المنشور رقم 5 المؤرخ في 2004/04/12
إرسالكم رقم 3115 المؤرخ في 2007/03/15

بإرسالكم المذكور في المرجع، تفضلتم بالإستفسار عن كيفية تطبيق المنشور رقـم 1024 المذكور في المرجع أعلاه، و عن كيفية التعامل مع حالات عدم إستلام الموظفيـــن الإعـذارات الموجهة إليهم في حالة إهمال المنصب .

إجابة عن ذلك، يشرفني أن ألفت إنتباهكم أولا أن المنشور رقم 1024 موضوع الإستفسار قد جاء للإجابة تماما عن نفس إستفسار تم رفعه من قبل في الموضوع و بالتالي فـــهو يتضمـــن الإجابة عن إنشغالكم إذ يبين كيفية إعذار الموظفين في وضعية إهمال المنصب و كيفية التعـــامل مع الحالة المعروضة في حالة عدم تسلم الإعذارات، و مع ذلك نوافيكم بالتوضيحات الآتية:

ـــ في حالة رفض الموظف المعني تسلم الإعذارات الموجهة إليه عـــن طريـــق الـــبريد برسالة موصي عليها مع إشعار بالإستلام فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة فـــوق لإشـــعار بالإستلام كافية لإثبات الرفض و يستلزم حينئذ توقيفه عـــن العمـــل بمقـــرر أو قـــرار حســـب الحالة، ثم الشروع في إجراءات العزل .

ـــ في حالة توجيه الإعذارات عن طريق مصالح الأمن (الدرك أو الشرطة) فإن إثبـــات الرفض يتم لمحضر محرر من طرف هذه المصالح، و في هذه الحالة و بنـــاء علـــى محضـــر الإثبات يجب توقيف الموظف ثم الشروع في إجراء العزل .

../..

ـ في حالة إنعدام إمكانية إثبات الرفض لأي سبب كان، سواء تم توجيه الإعذارات عن طريق البريد أو عن طريق مصالح الأمن، فإن على الإدارة توقيف الموظف المعني و إنتظار مهلة شهرين إبتداء من تاريخ التوقيف، فإذا لم يلتحق بمنصبه أو لم يقدم ما يبرر غيابه يعزل طبقا للإجراءات التنظيمية السارية المفعول لا سيما أحكام المادة 136 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

ـ أما في حالة ما إذا تقدم الموظف المعني أثناء فترة التوقيف أي قبل إنتهاء مهلة الشهرين بطلب إعادة إدماجه في منصبه، فإن على الإدارة إعادة إدماجه عند إنتهاء فترة التوقيف، واستدعاء المجلس التأديبي للنظر في قضيته، طبقا للإجراءات المحددة في المادة 130 من المرسوم 85-59 السالف الذكر و المنشور رقم 5 المؤرخ في 2004/04/12 السالف الذكر المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 .

نسخة إلى السيدة و السادة رؤساء
مقتشيات الوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مؤسسة أو الإدارة العمومية

ملحق رقم 22

قـــــــرار أو مقـــــــرر

بعـــــــزل

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 184 منه،

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـــ.....(سلك الانتماء) ؛

-وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ.....في.....المتضمن ترسيم/تعيين .....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،

-وبناءا على الإعذارات رقم.....المؤرخة في.....الموجهة للمعني (ة)،

-وبناءا على أوصلة الاستلام رقم....المؤرخة في.....،

-وباقتراح من .....

يقـــــــرر

المادة الأولى : يعزل .....(بيان الاسم واللقب) بسبب إهمال المنصب، ابتداءا من.....

المـــــادة 2 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــــــــــــــ.....في.....

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية -
- باسم الشعب الجزائري -

مجلس الدولة
- الغرفة الثانية -
- القسم الأول -

ملحق رقم 13.

- قرار -

- ملف رقم: 005966

- فهرس رقم: 318

- قرار بتاريخ: 2003/04/15

- قضية / - بوستة محمد

- ضد / - رئيس المجلس الشعبي البلدي، الدائرة الحضرية باب الزوار ومن معه

800 دج
(علاقة عمل)

- فصلا في الخصام القائم بين/ بوستة محمد، موظف سابقا، المقيم بحي الصومام عمارة56 رقم06 باب الزوار، الجزائر، والقائم في حقه الأستاذ عز الدين الحجام المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـ82 شارع ذبيح الشريف، الجزائر .

- من جهة/

- و بين/ رئيس المجلس الشعبي البلدي، الدائرة الحضرية باب الزوار، الجزائر .

- بحضور/ والي ولاية الجزائر الكائن مقره بشارع عسلة حسين، الجزائر، القائم في حقه الأستاذ جديات محمد المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا والكائن مقره بـ16 شارع باتريس لومومبا، الجزائر .

- من جهة أخرى /

- إن مجلس الدولة/

- في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ:الخامس عشر من شهر أفريل من سنة ألفين و ثلاثة .

- و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه :

- بمقتضى القانون العضوي رقم :01/98 المؤرخ في:04 صفر 1419 الموافق لـ:30 ماي 1998 والذي يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

- بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في:1966/06/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية المعدل و المتمم.

- بناءا على المواد 07 /274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية.

- بعد الاستماع إلى السيد/ لعلاوي عيسى مستشار الدولة المقرر بمجلس الدولة في تلاوة تقريره المكتوب و إلى السيد/ قجور عبد الحميد مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة .

.../...

ـ الوقائـــع و الإجـــراءات:

حيث أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتـــاريخ2000/07/09 اســـتأنف السيد بوستة محمد بواسطة محاميه الأستاذ عز الدين الحجـــام، المحـــامي المعتمـــد، القـــرار الصـــادر بتاريخ2000/04/04 عن الغرفة الإدارية لدى مجلس قضاء الجزائر والقاضي برفض الـــدعوى لعـــدم التأسيس جاء فيها :

أن المستأنف باشر عمله بصفة رئيس مصلحة الوسائل العامة لدى بلدية باب الزوار خـــلال ســـنة 1990 إلى غاية1997 أي تاريخ تنصيب رئيس بلدية جديد بادر هذا الأخير بتوجيه أمر شفوي للمستأنف بمغادرة الوظيفة غير أن المستأنف لم يستجب لذلك فقام بتعيين شخص آخر وكلفـــه بالمهمـــة الموكلـــة للمستأنف سابقا .

كما فوجئ المستأنف عندما تلقى إشعارا بتوقيف راتبه الشهري وكل المنح التي يتقاضاها ثم تلقـــى إشعارا آخر يتضمن دعوته إلى استئناف العمل بحظيرة بلدية باب الزوار، وبعد مزاولة العمل بالحظيرة تلقى قرار بتاريخ1998/11/21 تضمن إيقافه عن العمل لمدة60 يوماريثما يعرض ملفه علـــى مجلـــس الطاعة للفصل فيه بموجب اتهامه بإفشاء السر المهني وتسريب معلومات و وثائق ذات طابع مهني .

ورغم التظلم الذي رفعه المستأنف ضد هذين القرارين إلا أنه لم يتلق ردا على ذلك مما دفعه إلى رفع دعوى قضائية أمام الغرفة الإدارية لدى مجلس قضاء الجزائر يطالب فيها بإلغاء القرارين وإعـــادة إدماجه في منصب عمله، وأنه بموجب قرار صادر بتاريخ2000/04/04 قضت الغرفة الإدارية برفض الدعوى لعدم التأسيس وهو القرار المستأنف حاليا .

وجاء في عريضة الإستئناف أنه فيما يتعلق بكون قرار التوقيف عن العمل لمدة60 يومـــا والـــذي اعتبره قضاة المجلس قرارا تأديبيا وإجراءا تحفظيا لا يرقى إلى كونه قرارا إداريا قابلا للطعن ونفـــس الشيئ بالنسبة لقرار العزل فإنه قرار تعسفي ألحق بالمستأنف اعتداءا معنويا وماديا على حقوقـــه كـــون المستأنف عليه رفض تسليم المستأنف القرار الإداري الأساسي حول عزله عن عمله .

كذلك هناك مخالفة في تطبيق القانون الداخلي للوظيف العمومي والمتمثلة في عدم تقديم محضـــر محرر من طرف مجلس الطاعة وموقع عليه من جميع أعضائه ثم إرساله إلى الوالي المنتـــدب للـــدائرة الإدارية للدار البيضاء طبقا للمادة233 فقرة 5 من قانون الإجراءات المدنية .

وعليه يستوجب إلغاء القرار الصادر بتاريخ2000/04/04 والقضاء بإدماج المستأنف في منصب عمله .

حيث أن المستأنف عليه لم يرد رغم صحة تبليغه .

.../...

حيث أن المدخل في الخصام السيد والي ولاية الجزائر قدم مذكرة جوابية مسجلة لدى كتابة مجلس الدولة بتاريخ2001/04/25 بواسطة محاميه الأستاذ جديات محمد المحامي المعتمد، جاء فيها :

أن الإستئناف الحالي غير مؤسس كون أن القرار الذي اتخذه المستأنف عليه هو قرار تأديبي لا يرقى إلى كونه قرارا إداريا قابلا للطعن فيه، وبالتالي فهو غير قابل للطعن بالإلغاء .

وعليه يستوجب رفض دعوى الإستئناف لعدم التأسيس وتأييد القرار المستأنف الصادر بتاريخ2000/04/04 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر واحتياطيا إخراج العارض من الخصام.

ـ وعليـــــــــه:

ـ **في الشكـل:** حيث استوفى الإستئناف جميع الأوضاع والشروط الشكلية المطلوبة و وقع ضمن الآجال فهو مقبول .

ـ **في الموضوع:** حيث وظف العارض ببلدية باب الزوار كرئيس مصلحة الوسائل العامة من1990 إلى غاية جانفي1997 .

حيث أنه بتاريخ جانفي1997 عندما تولى رئيس البلدية المنتخب مهامه وجه أمرا شفويا للعارض بمغادرة مكتبه وسلمه لشخص آخر .

حيث أن العارض لم يغادر مقر عمله واستمر في الحضور يوميا لعمله في أوقات العمل رغم أنه كان بدون مكتب أو مكان يجلس فيه ولم تسند له أية مهمة وكان يتقاضى راتبه الشهري عاديا مدة 8 أشهر مرت وتحمل هذه الوضعية المفروضة عليه تعسفيا .

حيث أنه بتاريخ1998/05/16 فوجئ العارض بتوقيف أجرته الشهرية إبتداءا من هذا التاريخ وتوقيف كل المنح والعلاوات التي كان يتقاضاها وطلب من العارض استرجاع المبالغ للأجور الشهرية التي سبق وأن تلقاها .

حيث أنه بتاريخ1998/09/21 تلقى العارض إشعار من رئيس البلدية يدعوه فيه إلى استئناف العمل بحظيرة بلدية باب الزوار إبتداءا من هذا التاريخ فباشر العارض عمله مباشرة .

حيث أنه بعد مرور شهرين من مباشرة العارض عمله بحظيرة البلدية فوجئ بتاريخ1998/11/01 بإيقافه عن العمل من جديد بغير أي سبب أو خطأ مهني أو إحالة على التأديب .

.../...

حيث تظلم العارض للجهة الإدارية الولائية والرئاسية ضد قرار عزله عن العمل فلم تستجب لـه الجهتين، فقام العارض وفي الآجال المنصوص عنها بالمادة169 مكرر من قانون الإجـراءات المدنيـة برفع طعن قضائي يتضمن إلغاء قرار العزل الصادر عن رئيس بلدية باب الزوار .

حيث أن عزل العارض تم بدون إحالته على مجلس التأديب وأن قرار العزل جاء مخالفـا لكـل أحكام قانون الوظيف العمومي بحيث أنه كان يتطلب توقيف العارض بصـفة مؤقتـة إذا رأت الهيئـة المستخدمة أن الموظف قد ارتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة يستوجب التوقيف ثم إحالته على مجلس التأديب ليقرر بصفة نهائية في تأديبه .

حيث أن البلدية قد أوقفت العارض ولم تحيله على لجنة التأديب في المدة القانونية المحددة و وفقا للشروط والإجراءات المقررة قانونا، وأن عزل العارض بعد ذلك بدون أخذ رأي مسبق للجنة التأديـب يجعل البلدية قد تعسفت في قرارها المتخذ ضد العارض مما يستوجب إلغاءه .

حيث أن العارض قد تضرر من جراء عدم تلقيه رواتبه .

= لهـــــــــــذه الأسبـــــــــــــــاب =

= **يقضـي مجلـس الـدولـة:** علنيـا حضوريـا ونهائيـا :

ـ **في الشكـل:** قبـــول الإستئنـــــاف .

ـ **في الموضوع:** إلغاء القرار المستأنف والتصدي من جديد القضاء بإلغاء قـرار عـزل السـيد بوستة محمد الصادر بتاريخ1999/02/14 عن بلدية باب الزوار وإعادة إدماجه فـي منصـب عملـه، وإلزام بلدية باب الزوار أن تمنح للسيد بوستة محمد مبلغ 150.000,00 دج (مائة وخمسون ألف دينار) تعويض عن كافة الأضرار اللاحقة به .

ـ المصاريف على الخزينـــة .

.../...

ـ بذا صدر القرار ووقع التصـــريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريـــخ:الخامـــس عشـــر من شهر أفـــريـــل من سنـــة ألفيـــن وثـــلاثـــة من قبل الغرفـــة الثانيـــة القســـم الأول بمجلـــس الدولـــة المشكلـــة من الســـادة :

مختـــاري عبد الحفيـــظ	الـــــــرئيـــــــس
لعـــــلاوي عيســـــى	مستشـــار الدولة المقرر
فضيـــــل سعـــــــد	مستشـــــار الدولـــــة
عنصـــــر صـــالـــح	مستشـــارة الـــدولـــة
كـــريـــــي زوبيـــــدة	مستشـــــار الـــدولـــة

ـــ بحضور السيدة/ درار دليلـــة مساعدة محافظ الدولة وبمساعدة السيد/ فراوسي فريد أمين الضبط .

ـــ الرئيـــس ـــ مستشـــار الدولـــة المقـــرر ـــ أمين الضبط

قائمة المراجع

أولا: المصادر القانونية.

أ- القوانين.

1 -دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 المعدل والمتمم.

2 -القانون 06-01، المؤرخ في 21 محرم، 1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، الجريدة الرسمية عدد 14 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

3 -القانون 07-05، المؤرخ في 13 مايو 2007، الجريدة الرسمية 31 المتضمن التعديل للأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية عدد 78.

4 -القانون 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 الجريدة الرسمية يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ب- المراسيم.

1 -المرسوم 85-59 المؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، وزارة التكوين المهني والعمل، الجريدة الرمسية عدد 13، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

2 -المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، وزارة أولى الجريدة الرسمية، عدد 66 يحدد كيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب.

ج- الأوامر.

1 -الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر 1368 الموافق لـ 08 يونيو 1966 الجريدة الرسمية عدد 49، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

2 -الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 الجريدة الرسمية عدد 78 المتضمن القانون المدني.

3 -الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 الجريدة الرسمية عدد 46، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

د- المناشير.

المنشور 1024، الصادر في 1993/12/21 المتضمن كيفيات إعذار الموظفين في حالة إهمال المنصب، (غ.م.ج.ر).

هـ- أحكام قضائية

1 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 009423، بتاريخ 2003/10/21 (قضية ولاية البليدة مديرية الفلاحة ضد ب م)، غير منشور.

2 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، قضية رقم 010005، بتاريخ 2014/01/20، قضية ق م ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان) ، غير منشور.

3 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملحق رقم 010005، قضية بتاريخ 2004/01/20، ق.م ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان ، غير منشور.

4 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 001188، بتاريخ 2001/03/12 (قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد آ وع ن)، غير منشور.

5 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010020، بتاريخ 2004/09/16 (السيد ب م ضد القطاع الصحي بحاسي بحبح)، غير منشور.

6 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010497، بتاريخ 2004/01/20 (قضية ع ع، ضد مدير التكوين المهني ومن معه)، غير منشور.

7 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 005899، بتاريخ 2002/10/15، (قضية م ح زوجة ش ضد المجلس الشعبي البلدي لبلدية بغلية ولاية بومرداس ومن معها)، غير منشور.

ثانيا: المؤلفات.

أ الكتب.

1 -رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، (د.ط)، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الجزائر العاصمة، 2015.

2 -سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، (د.ط)، (د.ج)، الجامعة الجديدة الأزاريطة، 2008.

3 -صعب ناجي عبود الدليمي، الدفوع الشكلية أمام القضاء الإداري، دراسة مقارنة مكتبة الشهوري، 2010.

4 -علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، (د.ط)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2010.

5 -لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءات وضماناته وحجيته) (د.ط)، (د.ج)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان.

6 -محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، (د.ط)، (د.ج)، دار العلم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2007.

7 -محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، طبعة مزيدة ومنقحة، (د.ج)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.

8 -محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1439 هـ-2012 م.

ب- الموسوعات.

1 -عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، (د.ط)، الجزء الثاني، المكتب الفني للإصدارات القانونية، 18 شارع 26 يوليو أمام شملا، 2005.

2 -عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، (د.ط)، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، 18 شارع 26 يوليو أمام شملا، 2005.

ج- المقالات.

1 -غربي أحسن، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 10، 3 سبتمبر 2008.

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية.

أ أطروحات دكتوراه.

1 -كامل سمية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علوم قانونية بعنوان تسبيب القرارات الإدارية، جامعة جيلالي اليابس، بلعباس، 2018.

ب – مذكرات ماجستير.

1 -ليلى بوكحيل، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة لماجستير بعنوان حق الدفاع في قانون الوظيفة العامة الجزائري، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005.

2 -بوالشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، كلية الحقوق قسم القانون العام، سنة 2011.

رابعا: مواقع الكترونية.

1- HTTPS://www.Linternaute/FR/ dictionnaire/ fr/ définition / abandon-de-poste/ h : 14 :10, 13/06/2019.

2- https/www.djelfa.info/Vb/shouthread.php ?t : 1606660, 16:38, 12/05/2019.

3- https://www.google.com/amp/s/www.ennaharonline.com 2019/05/26, 14 :55.

4- almerja.com/reading.php ?idm = 75822, 18-05-2019, 13 :55 :43.

خامسا: المراجع الأجنبية.

1- Georges depuis marie, joséguédor patrice chétien, droit adminstratif, 9eme edition, 2004.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس	الصفحة
تشكر	
إهداء	
مقدمة عامة	
الفصل الأول: الضمانات السابقة لصدور قرار العزل	7-25
المبحث الأول: الضمانات المتعلقة بموضوع العزل	7
المطلب الأول: العزل بسبب إهمال المنصب	8
الفرع الأول: المقصود بالعزل وإهمال المنصب	8
أولا: المقصود بالعزل	8
ثانيا: المقصود بإهمال المنصب	9
الفرع الثاني: تمييزها عما يشابههما	10
أولا: تمييز العزل عن التسريح	10
ثانيا: تمييز إهمال المنصب عن الاستقالة	11
المطلب الثاني: ضوابط إهمال المنصب	11
الفرع الأول: الغياب المتواصل	12
الفرع الثاني: عدم التبرير	12
أولا: الكوارث الطبيعية	14
ثانيا: العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير	14
ثالثا: المتابعة الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله	15
المبحث الثاني: الضمانات المتعلقة بإجراءات العزل	15
المطلب الأول: معاينة الغياب	15
الفرع الأول: إجراءات المعاينة	16
الفرع الثاني: آجال المعاينة	16
المطلب الثاني: الإعذار	17
الفرع الأول: كيفية توجيه الإعذار	17
أولا: الهيئة التي لها صلاحية توجيه الإعذار	17

ثانيا: آجال الإعذار	18
ثالثا: وسائل تبليغ الإعذار	18
الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الإعذار	19
أولا: في حالة استلام الإعذار	19
ثانيا: حالة عدم استلام الإعذار	20
المطلب الثالث: تسبيب قرار العزل	21
الفرع الأول: تعريف التسبيب	21
الفرع الثاني: تمييز التسبيب عن السبب	23
الفرع الثالث: أهمية التسبيب	23
ملخص الفصل الأول	25
الفصل الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل	42-27
المبحث الأول: الضمانات الإدارية	27
المطلب الأول: تبليغ قرار العزل	27
الفرع الأول: كيفية تبليغ قرار العزل	28
أولا: إجراءات تبليغ قرار العزل	28
ثانيا: آجال تبليغ قرار العزل	29
الفرع الثاني: مضمون تبليغ قرار العزل	29
المطلب الثاني: التظلم الإداري	30
الفرع الأول: مفهوم التظلم	30
أولا: تعريف التظلم	31
ثانيا: آجال التظلم	31
الفرع الثاني: أنواع التظلم	32
أولا: التظلم الولائي	32
ثانيا: التظلم الرئاسي	32
الفرع الثالث: آثار التظلم	33
المبحث الثاني: الضمانات القضائية	34
المطلب الأول: دعوى الإلغاء	34

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء	34
الفرع الثاني: شروط دعوى الإلغاء	35
أولا: شروط متعلقة بالقرار محل الطعن بالإلغاء	36
ثانيا: شروط متعلقة بأطراف الدعوى	36
ثالثا: شرط الميعاد	37
رابعا: شروط متعلقة بالعريضة	37
المطلب الثاني: الجكم في دعوى الإلغاء	38
الفرع الأول: حجية حكم دعوى الإلغاء	39
أولا: الحجية المطلقة	39
ثانيا: الحجية النسبية	40
الفرع الثاني: تنفيذ حكم دعوى الإلغاء	40
أولا: الأسس العامة للتنفيذ	40
ثانيا: وسائل التنفيذ	40
ملخص الفصل الثاني	42
خاتمة	45-44
الملاحق	87-47
قائمة المراجع	92-89
فهرس المحتويات	