



العزل من الوظيفة العامة

Removal from public function

د. جمال قروف

d.guerrouf@univ-skikda.dz

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

تاريخ القبول: 2021-08-22

تاريخ الإرسال: 2020-03-24

I. الملخص :

إن التأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل موظف يقصر في القيام بواجباته الوظيفية نتيجة قيامه بسلوكات منحرفة وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية. ولقد نص المشرع الجزائري على عدة عقوبات تأديبية قد تصل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق العزل بعد الإعدار بسبب إهمال المنصب، نتيجة تغيب الموظف العام مدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، وذلك بناء على تدابير.

الكلمات المفتاحية: إهمال المنصب، العزل.

I. ABSTRACT:

The disciplinary sanction is an effective arm detained by the public administration to deter any civil servant, who fails in performing his service duties in the right way, as if he behaves in a deviating manner and commits acts described as disciplinary errors, which threaten the good conduct of public services. Several disciplinary sanctions are provided in the algerian legislation, the latter includes the end of the functionary relation via removal following formal notice,



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

because of abandonment of post, as a result of the absence of the civil servant for a period of 15 consecutive days without any approved excuse, on the basis of measures.

Keywords : Abandonment of post ; Removal

1- مقدمة:

تأديب الموظف العام في الوظيفة العامة له دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة الموظف العام جراء ما قام به من سلوكات منحرفة وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية، ولهذا فالتأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل موظف يقصر في القيام بواجباته الوظيفية.¹

إن سلطة تأديب الموظفين العموميين في الإدارات العمومية التي منحها المشرع الجزائري لسلطة التعيين²، قد تكون فيها في بعض الأحيان خطورة وتهديد على الحقوق والحريات العامة، ولهذا فقد حرص الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة³ على أن يكون ممارسة التأديب وفق إجراءات وضمانات تحمي الموظف العام في مواجهة الإدارة العامة.

¹ - موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريق التأديبي، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الاستئنافية في فرنسا، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والعشرون، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005، ص331.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هوم، الجزائر، 2006، ص131.

³ - الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

لقد نص الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية¹، حيث حددا العقوبات التأديبية، حيث بدءاها بالأخف وختماها بالأشد، وصنفاها في إطار درجات أربعة²، بالإضافة إلى أنهما منحتا للجهة الإدارية المختصة بالتأديب الحرية في تطبيق

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

² - حيث نصت المادة 163 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات: 1- الدرجة الأولى: - التنبيه، - الإنذار الكتابي، - التوبيخ، 2- الدرجة الثانية: - التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى (3) أيام، - الشطب من قائمة التأهيل، 3- الدرجة الثالثة: - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، - التنزيل من درجة إلى درجتين، - النقل الإجباري، 4- الدرجة الرابعة: - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، - التسريح."

كما نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322، المرجع السابق، على أنه: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها. غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:

*الدرجة الأولى: - الإنذار الكتابي، - التوبيخ، *الدرجة الثانية: - التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة أيام (3) أيام. *الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، *الدرجة الرابعة: - التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.."



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

العقوبة التي تعتقد أنها متناسبة مع الخطأ¹ الذي اقترفه الموظف العام أو العون المتربص.²

ولهذا فإن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة حسب نص المادة 163 من الأمر رقم 03-06، ونص المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، قد تصل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق التسريح، وذلك نتيجة ارتكاب الموظف العام لأخطاء من الدرجة الرابعة حسب نص المادة 181 من نفس الأمر³، وبعد مراعاة الإجراءات المقررة في القانون الأساسي.¹

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام في ضوء أحدث أحكام مجلس الدولة، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، بدون بلد، 2005، ص 66.

² - حيث نصت المادة 183 من الأمر 03-06، المرجع السابق، على أنه: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه."

³ - أشارت المادة 181 من الأمر 03-06، المرجع نفسه، إلى أنه: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- الاستفادة، من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

بالإضافة إلى كل العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06 في إطار الدرجات الأربعة، فإن المادة 184 من نفس الأمر كيفت تغيب الموظف العام مدة 15 يوما متتالية على الأقل بأنه إهمال للمنصب، ونصت له على إجراء العزل، بعد الإعذار، حيث نصت على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم." كما نصت المادة²⁹ من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وكيفت تغيب العون المتربص مدة

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

ونشير إلى أن المرسوم التنفيذي 17-322، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق، لم ينص على درجات للأخطاء التأديبية وإنما يفهم أنه أية مخالفة للعون المتربص لواجباته سواء المنصوص عليها في المواد من 13 إلى 16 من المرسوم التنفيذي 17-322، أو الواجبات المنصوص عليها في الأمر 03-06، المرجع السابق، المواد من 40 إلى 54 تشكل خطأ تأديبي.

¹ - من بين الإجراءات المقررة في الأمر 03-06، المرجع نفسه، قبل توقيع عقوبة التسريح، فيجب إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المواد: 173، 165، 166، 167، 168، 169، 170، 171، 172 من نفس الأمر.

² - حيث أشارت المادة 29 من المرسوم التنفيذي 17-322، المرجع السابق، على أنه: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين(2).

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



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر بأنه إهمال للمنصب، ونصت له على عقوبة العزل بعد إعداره من السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

وبناء على ما تقدم أردنا تحقيق بعض الأهداف العلمية والعملية، فحاولنا من الناحية العلمية جمع كل النصوص القانونية المتعلقة بعزل الموظف العام والمتربص، والتي تضمنها الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، أو المرسوم التنفيذي 17-321، أو المرسوم التنفيذي 17-322، ومحاولة عرض إجراءات العزل بشكل متتابع حتى الوصول إلى خروج الموظف أو العون المتربص من الوظيفة العامة، كما يهدف هذا البحث من الناحية العلمية الوصول إلى نتائج علمية.

أما الأهداف العملية المرجوة من هذا البحث، هي بالنسبة للإدارة سلطة التعيين محاولة تسليط الضوء على مفهوم العزل وسببه هو إهمال المنصب وكذا كفاءات الإعدار القانوني وإجراءاته، حفاظا على سيادة القانون والمصلحة العامة، وحماية للحقوق الحريات العامة.

أما بالنسبة للموظف والمتربص تمكينه من ضمانته أن عزله بسبب إهمال المنصب ينبغي أن يكون في إطار القانون والتنظيم، وإلا أصبح قرار العزل غير مشروع مما يستدعي إلغاءه إداريا أو قضائيا.

أما بالنسبة للمهتمين بالدراسات القانونية فإن موضوع البحث يفيدهم بتسليط الضوء على تدابير وأحكام العزل بحيث يتمكنون من جني معلومات مفيدة وفيها استزادة.

فما هو النظام القانوني الذي يحكم عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب؟
ويترتب عن ذلك التساؤلات: كيف تتم معاينة غياب الموظف؟ وما هي طرق إعداره بالالتحاق؟ وإذا لم يمثل ما هي أحكام وتدابير العزل؟



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدنا على المنهج التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، ولهذا سنتناول مفهوم عزل الموظف العام المهمل لمنصبه في النقطة الأولى، وإعداد الموظف الغائب في النقطة الثانية، وتدابير وأحكام العزل بسبب إهمال المنصب في النقطة الثالثة.

2- مفهوم عزل الموظف العام المهمل لمنصبه.

بالرجوع للأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب¹، فسنحاول البحث عن المقصود بالعزل²، وكذلك سببه وهو إهمال المنصب نتيجة الغياب.

2-1 المقصود بالعزل بسبب إهمال المنصب.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

² - نواف بن خالد فائز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير، قسم العدالة الجنائية، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003، ص 116.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

حسب المادة 184 من الأمر 06-03 فالعزل هو إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين¹ بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار نتيجة لغياب الموظف دون مبرر مقبول لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل.

كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب على أنه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية."

وأشارت المادة 29 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعداره مرتين (2).....".

وقد جاء في قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 20/01/2004 ما يلي:

"..... حيث أن الموظف الذي تغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمانات الخاصة المنصوص عليها قانونا، ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب.."²

¹ - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 224.

² - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 20/01/2004، قضية (ق م) ضد (مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 169.

قرار مجلس الدولة الجزائري، مؤرخ في 16/09/2003، قضية (م ح طبيب) ضد (القطاع الصحي بالبلدية)، قرار غير منشور.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

2-2 المقصود بإهمال المنصب بسبب الغياب.

يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

ويقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتيين قانونا، ويرتبطان على الخصوص، بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية،

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله، وهذا ما

أشارت إليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321.

حيث أشار مجلس الدولة في قرار له، مؤرخ في 20/01/2004 إلى ما يلي:

"..حيث أنه وأمام هذه الوضعية قامت المستأنف عليها بتوجيه للمستأنف

إعذارين بالالتحاق بمنصب عمله مع الإشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر،

وهذا 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 والمؤرخة في 11/09/1999

قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، مؤرخ في 21/10/2003، ملف رقم 09423، قضية

(ولاية البلدية، مديرية الفلاحة لولاية البلدية) ضد (بكري محمد)، قرار غير منشور.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

و11/10/1999 و10/11/1999، لم تمنع المستأنف من الخروج، وبالتالي الاتصال بالإدارة المستخدمة والاستجابة إلى الإعذارات المقدمة له...¹

بينما كيفت المادة 68 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم²، تغيب العون المتعاقد مع الإدارة مدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر مقبول بأنه إهمال للمنصب، يترتب عنه اتخاذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل، دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد إعذاره مرتين.

3- إعذار الموظف العام الغائب.

إذا تغيب الموظف العام دون مبرر مقبول فهو يعد في وضعية إهمال للمنصب، فيجب على سلطة التعيين³ متابعة غيابه، وإعذاره بالطرق المحددة عن طريق التنظيم، وهذا ما سوف نتناوله في النقاط التالية.

3-1 متابعة غياب الموظف العام.

¹ - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 20/01/2004، ملف رقم 010497، قضية (ع ع) ضد مدير التكوين المهني والتمهين زبغود يوسف قسنطينة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، المرجع السابق، ص172.

² - المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28/03/1990.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

ينبغي على سلطة التعيين متابعة غياب الموظف الذي هو في وضعية إهمال المنصب، ومعاينة وإثبات ذلك بوثيقة مكتوبة توضع في ملفه الإداري، وهذا ما أشارت إليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي 17-321.

حيث إذا لاحظت الإدارة وتابعت غياب الموظف خلال يومين (2) من العمل متتاليين، تقوم بتوجيه له إعدارا بالالتحاق بمنصب عمله فورا إلى آخر عنوان له موجود في ملفه الإداري المودع لدى الإدارة.

فإذا لم يستجب ولم يلتحق بمنصبه بعد فوات خمسة (5) أيام عمل من تاريخ الإعذار الأول ولم يقدم أي تبرير لغيابه، تقوم الإدارة¹ بإعداره مرة ثانية، وهذا حسب نص المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

3-2 طرق إعذار الموظف العام الغائب.

يتم تبليغ الإعذار شخصيا إلى الموظف العام الغائب عن منصبه بواسطة البريد عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة أو طريقة قانونية نص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

¹ - مراسلة رقم 15118/م ع ع و/ع/2017، المؤرخة في 2017/12/31، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة بالهيئة التي لها صلاحيات إصدار الإعدار بسبب إهمال المنصب، حيث جاء فيها: (المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-321 عبارة "الإدارة" تعني المصلحة التي يعمل لديها الموظف المتغيب التي ليست بالضرورة هي الإدارة التي لها سلطة التعيين، وعليه فإن الإعدار يمكن أن تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف أو مسؤول الموارد البشرية.

وما ينبغي التأكيد عليه ووفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي هو إثبات الغياب أو توجيه الإعدار وتبليغه إلى الموظف شخصيا بإحدى طرق التبليغ القانونية في الأجال المحددة لضمان سلامة الإجراءات ومطابقتها للأحكام التنظيمية."



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

ويجب أن يشار في الرسالة مضمونة الوصول إلى تبعات وعواقب التي سيتعرض لها الموظف الغائب والمهمل لمنصبه إذا لم يلتحق بمنصب عمله، وذلك من عزل وشطب من قائمة تعداد المستخدمين في الإدارة، دون التمتع بأي ضمانات من الضمانات التأديبية سواء من حقه في التوقيف، وفي الاطلاع على ملفه، والمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس للتأديب، وحقه في الدفاع...، وذلك استنادا إلى نص المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي 17-321 المشار إليه سابقا.

وفي حالة عدم استلام الموظف الذي هو في وضعية إهمال للمنصب للإعذار، ويتم إعادة الظرف البريدي إلى الإدارة يحمل ملاحظة "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف"، أو غير ذلك من العبارات، فتلك الملاحظة مع ختم البريد كافية لتعد بمثابة دليل إثبات التبليغ، وهذا ما هو واضح من خلال نص المادة 08 من نفس المرسوم التنفيذي 17-321.

وتجدر الإشارة أن الإعذار يعتبر قانوني في الحالات المنصوص عليها في المادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي وهي:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار،
 - إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار،
 - عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.
- وتعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة تبليغ.
- وقد جاء في قرار مجلس الدولة مؤرخ في 2002/05/27 ما يلي:

"...حيث يتبين من ملف الدعوى أن المستأنف أسس قرار عزل المستأنف عليها على إنذارين الأول مؤرخ في 1997/09/09، والثاني مؤرخ في 1997/09/27، الاثنان



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

يتمثلان في برقيتين أرسلت إلى المستأنف عليها، حيث أن المستأنف عليها تنكر استلام البرقيتين.

حيث أن المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21 الصادر من المديرية العامة للوظيفة العمومية التي تتضمن إجراءات إنذار الموظفين الذين أهملوا مناصبهم يثبت رفضهم استلام الإنذارات بالإشهاد من طرف البريد أو مصالح الأمن المختصة أو الدرك الوطني، وهذا الإشهاد يحل محله تبليغه الشخصي، وفي حالة أن لا يمكن الإشهاد بإحدى الطرق المنصوص عليها آنفاً، فإنه يجب على الإدارة أن ترسل الإنذارين لآخر عنوان معروف للمعني، ويرجع الإنذارين بملاحظة من طرف البريد ويؤدي إلى توقيف الموظف فوراً.

حيث أنه لم يستخلص من البرقيتين أنه تم استلامها من طرف المستأنف عليها، وهذا يؤدي للقول أن لا يمكن أخذها بعين الاعتبار وبالتالي فقرار العزل غير شرعي، وبناء على ذلك يستوجب التصريح بأن قضاة الدرجة الأولى كانوا على صواب.

وقضى بتأييد القرار المستأنف.¹

ويترتب على إعدار الموظف العام بالطرق والكيفيات السابقة الذكر، أنه إذا التحق بمنصب عمله بعد الإعذارين، وقدم مبررات مقبولة لغيابه، مع استئنافه لعمله، تقوم الجهة الإدارية المختصة بخصم من راتبه عدد الأيام التي تغيب فيها بسبب عدم قيامه بخدمة مؤداة فعلية، وفي حالة عدم تقديمه لمبررات مقبولة لغيابه، فللجهة الإدارية بالإضافة إلى الخصم من الراتب أن توقع عليه عقوبة تأديبية، وهذا ما هو مجسد في نص المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي 17-321 السابق الذكر.

¹ - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 2002/05/27، ملف رقم 005587، قضية (وزير المالية) ضد (م ف)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، المرجع السابق، ص 178.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

وما ينبغي التنبيه إليه وبحسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي 17-321، فإنه وفي صورة أن الموظف لم يستجب ويلتحق بمنصبه رغم الإعدارين، فإن على الجهة الإدارية المختصة أن تقوم باتخاذ تدابير وأحكام العزل.

4- تدابير وأحكام العزل بسبب إهمال المنصب.

تهدف تدابير وأحكام عزل الموظفين بسبب إهمال المنصب إلى صيانة المصلحة العامة، وحسن سير المرفق العمومي، ولهذا فيعد باطلا وعدم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب تم بصفة مخالفة لأحكام وتدابير وإجراءات المرسوم التنفيذي 17-321، لذلك سنتناول إجراءات العزل وأثاره.

4-1 إجراءات العزل.

بالرجوع للمادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-321 فإن إجراءات العزل ملزمة آمرة وهي من النظام العام، تلتزم الإدارة بإتباعها، وإلا كان قرارها بالعزل باطلا وعدم الأثر، وفي ذلك حماية لحقوق وحرريات الموظفين من جهة، وضمان عدم تعسف الإدارة في استعمال هذا الإجراء لتحقيق أغراض وأهداف بعيدة عن المصلحة العامة وحسن سير المرفق العمومي من جهة أخرى.¹

ولهذا بحسب المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي إذا لم يستجب الموظف ويلتحق بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، فإنه على السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تقوم بعزله فورا، وذلك بإصدارها قرار مسبب يسري ابتداء من تاريخ أول يوم غياب.

¹ - منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص 05.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام من تاريخ توقيعه، ويوجه إلى آخر عنوان له مسجل لدى الإدارة، ويحفظ قرار العزل في ملفه الإداري، وهذا ما أشارت إليه المادة 12 من نفس المرسوم التنفيذي. وتجدر الإشارة أن تبليغ قرار العزل يجب أن يتضمن ملاحظة تعلم فيها الإدارة الموظف المعني بأن قرار العزل قد يكون محل تظلم ولائي لدى السلطة الإدارية التي صدر عنها، خلال شهرين (2) من تاريخ التبليغ، وذلك بناء على نص المادة 13 فقرة 01 من نفس المرسوم التنفيذي.

4-2 آثار قرار العزل.

يترتب على قرار عزل الموظف وتبليغه به من طرف سلطة التعيين، عدم إمكانية شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، وذلك خلال مدة التظلم¹ المحددة بشهرين، وهذا ما هو مشار إليه في الفقرة 02 من المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321. حيث إذا قدم وطرح الموظف المعزول مبررات مقبولة² بتظلمه خلال مدة الشهرين المشار إليها أعلاه، فعلى سلطة التعيين بعد دراستها والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، أن تقوم بإلغاء قرار العزل،

¹ - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، دون تاريخ، ص 253.

² - حيث جاء في قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 25/02/2003 إلى أنه: "...حيث أن القرار المطعون فيه والمتضمن عزل المستأنف صدر في 09/11/1999 أي خلال فترة كان فيها المستأنف في عطلة مرضية كمستفيد بعجز ممنوح من الجهات المعنية بالتأمينات الاجتماعية الوضعية التي أبلغ بها المستأنف مديرية التربية بموجب رسالة مؤرخة في 31/10/1999، ردا على الإنذار بالالتحاق الموجه له في 23/10/1999.

وحيث أنه يعتبر إذن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية قرار مخالف للقانون.."



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإداري المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما المعني، استنادا إلى نص المادة 14 فقرة 01 من نفس المرسوم. وينتج عن إلغاء سلطة التعيين لقرار عزل الموظف المعني حسب نفس المادة فقرة 02 تسوية وضعيته بإعادة إدماجه، وذلك من دون حصوله بأثر رجعي على رواتبهم التي الأصل فيها أنها تدفع بعد أداء خدمة فعلية.¹

وفي حالة عدم إلغاء سلطة التعيين قرار العزل بعد قيام الموظف بالتظلم، ورفض إعادة الإدماج، فلا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة، حيث نصت المادة 185 من الأمر 03-06 على أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

وبالرجوع للمادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322، وبعكس المادة 185 من الأمر 03-06 المشار إليه أعلاه، فإن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات.

كما أن العزل ينتج عنه إنهاء الخدمة التام¹ الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العام، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي تم بها التعيين، وهذا ما أشارت إليه المادة 216 من الأمر 03-06.

قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 25/02/2003، ملف رقم 7462، قضية (س ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، المرجع السابق، ص 166.

¹ - حيث نصت المادة 32 من الأمر 03-06، المرجع السابق، على أنه: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب."



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

وعلى المعني سواء كان موظف أو متربص التوجه إلى القضاء الإداري (المحكمة الإدارية²، مجلس الدولة³ حسب الحالة) بدعوى يطلب فيها إلغاء قرار العزل⁴، بعدما رفضت سلطة التعيين تظلمه وإعادة إدماجه¹.

¹ - الطاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص 238.

² - القانون 02-98 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بالحكام الإدارية، ج ر عدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998.

المرسوم التنفيذي 98-356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998 المحدد لكيفيات تطبيق القانون 02-98، ج ر عدد 37، سنة 1998، المعدل والمتمم.

المرسوم التنفيذي 11-195 المؤرخ في 22/05/2011، ج ر عدد 29، مؤرخة 22/05/2011، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 98-356، المحدد لكيفيات تطبيق القانون 02-98.

المواد 800 وما بعدها من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 22/04/2008، ج ر عدد 21، الصادرة في 23/04/2008.

فاروق خلف، المرجع السابق، ص 337.

³ - القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 01/06/1998، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26/07/2011، ج ر عدد 43، الصادرة بتاريخ 03/08/2011، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018، ج ر عدد 15، المؤرخة في 07/03/2018.

المواد 901 وما بعدها من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

⁴ - سميرة سعبيدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص 152.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

5- الخاتمة:

في الوقت الذي يجب مكافئة الموظف المتربص والمجد والمجتهد والمخلص والمنضبط بالحوافز المادية وغير المادية، فإنه بالمقابل يجب معاقبة المهمل والمقصر بالعقوبة المناسبة والمستحقة.

من أجل ذلك فإن العزل من الوظيفة هو إجراء من الإجراءات الرادعة للموظف المتربص الذي يخرج عن نطاق ومجال وحدود القوانين والأنظمة، وهو وسيلة فعالة تجبره على الالتزام بالواجبات الوظيفية خاصة واجب القيام بالخدمة الفعلية، وعدم إهمال المنصب بالغياب مدة 15 يوما دون مبرر مقبول.

ولهذا فالعزل هو من أقصى العقوبات التي يمكن تطبيقها على الموظف المتربص، وبه تنتهي وتنحل العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة وذلك بسبب تأديبي، ويترتب على هذه العقوبة عدة آثار أهمها عدم التوظيف مجددا في الوظيفة العامة سواء بصفة دائمة بالنسبة للموظف أو مؤقتة للمتربص، ونظرا لخطورة العزل وشدته فقد أحاطه الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-321، والمرسوم التنفيذي 17-322، بعدة إجراءات هي في حقيقتها ضمانات ينبغي مراعاتها وإلا اعتبر باطلا وعدم الأثر.

مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 85.

¹ - قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، مؤرخ في 2000/05/22، قضية (الوكالة الوطنية للآثار) ضد (ي ك)، لحسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هوم، الجزائر، 2004، ص 225.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

5-1 النتائج

من خلال ما تم تقديمه يمكن الوقوف على جملة من النتائج منها:

1. التأديب هو السلاح الفعال الذي بجوزة الإدارة العامة لردع كل موظف أو متربص يقصر في القيام بواجباته الوظيفية.
2. سلطة تأديب الموظفين العموميين والمتربصين في المؤسسات الإدارات العمومية التي منحها المشرع الجزائري لسلطة التعيين.
3. كيف القانون الأمر 06-03، والتنظيم المرسوم التنفيذي 17-321، و17-322، تغيب الموظف العام أو العون المتربص مدة 15 يوما متتالية على الأقل دون ميرر بأنه إهمال للمنصب، ونصا له على إجراء العزل، بعد الإعدار.
4. كيفت المادة 68 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، تغيب العون المتعاقد مع الإدارة مدة عشرة (10) أيام متتالية دون ميرر مقبول بأنه إهمال للمنصب، يترتب عنه اتخاذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل، دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد إعداره مرتين.
5. العزل هو إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية.
6. ينبغي على سلطة التعيين متابعة غياب الموظف أو المتربص الذي هو في وضعية إهمال المنصب، ومعاينة وإثبات ذلك بوثيقة مكتوبة توضع في ملفه الإداري.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

7. يكون تبليغ الإعذار شخصيا إلى الموظف العام أو المتربص الغائب عن منصبه بواسطة البريد عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة أو طريقة قانونية نص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما.
8. يشار في الرسالة مضمونة الوصول إلى تبعات وعواقب التي سيتعرض لها الموظف أو المتربص الغائب والمهمل لمنصبه إذا لم يلتحق بمنصب عمله، وذلك من عزل وشطب من قائمة تعداد المستخدمين في الإدارة، دون التمتع بأي ضمانات من الضمانات التأديبية.
9. إن عدم استلام الموظف أو المتربص الذي هو في وضعية إهمال للمنصب للإعذار، ويتم إعادة الظرف البريدي إلى الإدارة يحمل ملاحظة "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف"، أو غير ذلك من العبارات، فتلك الملاحظة مع ختم البريد كافية لتعد بمثابة دليل إثبات التبليغ.
10. تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة في المادة 07 من المرسوم التنفيذي 17-321، بمثابة تبليغ.
11. يترتب على إعذار الموظف العام أو المتربص بالطرق والكيفيات المحددة بالمرسوم التنفيذي 17-321، أنه إذا التحق بمنصب عمله بعد الإعذارين، وقدم مبررات مقبولة لغيابه، مع استثناءه لعمله، تقوم الجهة الإدارية المختصة بخصم من راتبه عدد الأيام التي تغيب فيها بسبب عدم قيامه بخدمة مؤداة فعلية، وفي حالة عدم تقديمه لمبررات مقبولة لغيابه، فللجهة الإدارية بالإضافة إلى الخصم من الراتب أن توقع عليه عقوبة تأديبية.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

12. في حالة أن الموظف أو المتربص لم يستجب ويلتحق بمنصبه رغم الإعدارين، فإن على الجهة الإدارية المختصة أن تقوم باتخاذ قرار العزل.
13. الهدف من عزل الموظفين والمتربصين بسبب إهمال المنصب هو صيانة المصلحة العامة، وحسن سير المرفق العمومي.
14. إن إجراءات العزل ملزمة آمرة وهي من النظام العام، تلتزم الإدارة بإتباعها، ويعد باطلا وعدم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب تم بصفة مخالفة لأحكام وتدابير وإجراءات المرسوم التنفيذي 17-321.
15. إن تبليغ قرار عزل الموظف أو المتربص من طرف سلطة التعيين، يترتب عنه عدم إمكانية شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، وذلك خلال مدة التظلم المحددة بشهرين.
16. على سلطة التعيين بعد دراستها والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة من طرف الموظف أو المتربص، أن تقوم بإلغاء قرار العزل وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإداري المتساوية الأعضاء المختصة، وينتج عن ذلك تسوية وضعيته بإعادة إدماجه، وذلك من دون حصوله على أثر مالي رجعي.
17. في حالة عدم إلغاء سلطة التعيين قرار العزل بعد قيام الموظف بالتظلم، ورفض إعادة الإدماج، فلا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة، وهذا حسب نص المادة 185 من الأمر 06-03.
18. وبالعكس المادة 185 من الأمر 06-03 المشار إليها أعلاه، فإن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات، وهذا حسب المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

19. أن العزل ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العام، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي تم بها التعيين.

20. يمكن للموظف العام أو العون المتربص اللجوء للمحكمة الإدارية المختصة أو مجلس الدولة حسب الحالة بدعوى يطالب فيها بإلغاء قرار العزل، بعدما رفضت الإدارة لتظلمه بإعادة إدماجه.

5-2 الاقتراحات.

1. نقترح تعديل المادة 185 من الأمر 06-03 والمرسوم 17-321 بإلغاء عدم إمكانية توظيف الموظف المعزول من جديد في الوظيفة العامة بصفة مطلقة، والنص على أن الموظف الذي كان محل للعزل لا يمكن أن يوظف فقط لمدة معينة كمثلاً (3) سنوات كما هو مشار إليه في عزل العون المتربص طبقاً للمادة 30 من المرسوم 17-322 هذا من جهة، ومن جهة أخرى لتوحيد المنظومة القانونية في بلادنا.
2. نقترح أنه حينما يتم تبليغ قرار عزل الموظف أو المتربص من طرف سلطة التعيين، والذي يترتب عنه عدم إمكانية شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، وذلك خلال مدة التظلم المحددة بشهرين، واقتراحنا أن نمدد المدة إلى غاية انتهاء أجل الطعن القضائي لما في ذلك من حماية للموظف المعزول.
3. نقترح حينما يتم تبليغ الإعدار ويتم إعادة الظرف البريدي إلى الإدارة يحمل ملاحظة "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف"، أو غير ذلك من العبارات، فتلك الملاحظة مع ختم البريد لا تعد كافية ولا تعد بمثابة دليل إثبات التبليغ نتيجة الواقع العملي وعدم جدية مصالح البريد في بعض الأحيان، من أجل ذلك ينبغي بالإضافة إلى لكل ما سبق إثبات التبليغ عن طريق محضر قضائي على أن يتحمل الموظف



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

المعزول مصاريف التبليغ، وهذا كله نتيجة خطورة العزل ليس فقط على الموظف وحتى على عائلته.

4. نقترح تقليص مدة الغياب غير المبرر الذي يترتب عليه إهمال المنصب من 15

إلى 10 أيام، لأنه حسب منظورنا مدة 15 يوما طويلة هذا من جهة، ومن جهة تمكين الموظف محل العزل من إجراءات دقيقة ورسمية سواء لإثبات الغياب أو تبليغ الإعدار.

5. نوصي المشرع والمنظم الجزائري بإصدار نصوص قانونية وتنظيمية تلزم الإدارات والمؤسسات العمومية بالتحيين الدوري والمستمر لعناوين الموظفين المدرجة في ملفاتهم.

6- المراجع

6-1 النصوص القانونية والتنظيمية

1. القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 01/06/1998، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26/07/2011، ج ر عدد 43، الصادرة بتاريخ 03/08/2011، والمعدل والمتمم بالقانون العضوي 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018، ج ر عدد 15، المؤرخة في 07/03/2018.

2. القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998.

3. الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

4. قانون 08-09، المؤرخ في 22/04/2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، الصادرة في 23/04/2008.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

5. المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
6. المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28/03/1990.
7. المرسوم التنفيذي 98-356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998 المحدد لكفاءات تطبيق القانون 98-02، ج ر عدد 37، سنة 1998، المعدل والمتمم.
8. المرسوم التنفيذي 11-195 المؤرخ في 22/05/2011، ج ر عدد 29، مؤرخة 22/05/2011، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 98-356، المحدد لكفاءات تطبيق القانون 98-02.
9. المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
10. المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

2-6 المراسلات:

1. مراسلة رقم 15118/م ع وع/2017، المؤرخة في 31/12/2017، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة بالهيئة التي لها صلاحيات إصدار الإعداز بسبب إهمال المنصب.

3-6 الكتب:

1. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
2. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام في ضوء أحدث أحكام مجلس الدولة، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، بدون بلد، 2005.
3. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006.
4. حسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومه، الجزائر، 2004.

4-6 الرسائل والمذكرات الجامعية:

1. فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، دون تاريخ.
2. الطاهر بوشيبية، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017.



العزل من الوظيفة العامة ----- د. جمال قروف

3. **سميرة سعيداي**، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003.
4. **مليكة مخلوفي**، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012.
5. **منير سلماي**، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015.
6. **نواف بن خالد فائز العتيبي**، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير، قسم العدالة الجنائية، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003.

6-5 المجلات:

6-5-1 المجلات العلمية:

1. **موسى مصطفى شحادة**، عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريق التأديبي، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الاستئنافية في فرنسا، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والعشرون، 2005.

6-5-2 المجلات القضائية:

1. مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.