

ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري

Controls for dismissing a public employee in Algerian legislation

د. يامه ابراهيم أستاذ محاضر أ

طالبة الدكتوراه: يحياي خديجة

" مخبر القانون والمجتمع - جامعة أحمد دراية - أدرار

البريد الإلكتروني: brahimyama@yahoo.fr

الملخص:

يؤدي كل إخلال في أداء الواجبات الوظيفية إلى ارتكاب جرائم تأديبية، التي تعتبر السبب الرئيسي لصدور قرار العقاب وفق إجراءات وضوابط منصوص عليها قانوناً، وقد يؤدي تقصير الموظف في أداء واجباته إلى توقيع أخطر العقوبات كالنسخ أو العزل.

يتعرض للعزل كل موظف تخلى عن منصب عمله دون مبرر مقبول لمدة 15 يوماً متتالية، حيث تقوم الإدارة بمراعاة غياب الموظف الذي هو في وضعية إهمال المنصب بإعذاره بالالتحاق بمنصب عمله.

ويتخذ قرار العزل بموجب قرار معل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الاعذار، أما إذا ما قدم الموظف المعزول مبرر مقبولاً، خلال الأجل المحدد يعاد إدماج الموظف دون اثر مالي رجعي.

وتجدر الإشارة أن لهذا الموظف مجموعة من الضمانات التي تحميه من هذه العقوبة ومن تعسف الإدارة، انطلاقاً من التبليغ بالأفعال المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمدافع، وصولاً إلى حقه في الطعن بنوعيه الإداري والقضائي.

الكلمات المفتاحية: موظف ؛ تأديب ؛ عقوبة ؛ عزل ؛ خطأ.

Abstract:

Any breach in the performance of job duties harms disciplinary crimes, which are the main reason for the issuance of the punishment decision in accordance with procedures and controls stipulated by law, and the employee's failure to perform his duties may lead to the most serious penalties such as dismissal or dismissal.

Every employee who has given up his position without acceptable justification for 15 consecutive days is dismissed, as the administration takes into account the absence of the employee who is in a position of neglecting the position by excusing him from joining his position.

The dismissal decision is taken according to a reasoned decision by the authority that has the power to appoint after the excuses, but if the dismissed employee provides an acceptable justification, within the specified period the employee is reintegrated without a retroactive financial impact.

It should be noted that this employee has a set of guarantees that protect him from this punishment and the arbitrariness of the administration, from reporting on the actions attributed to him and enabling him to defend himself or seek the assistance of a defender, up to his right to challenge the administrative and judicial types.

KeyWords: Employee; discipline; punishment; dismissal; wrong

مقدمة:

يعتبر موظفا عموميا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، ولقد نظم المشرع الجزائري الحياة الوظيفية بموجب كم هائل من النصوص القانونية والتنظيمية، كان آخرها (رقم 03-06) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بحيث تأخذ السلطة التنفيذية تنظيم الوظيفة العمومية بوضع ما تراه ملائما لحسن سير الإدارة العمومية.

يتطلب استقرار النظام القانوني للموظف وتطور الحياة المهنية له، حماية مصالحه من حقوق وواجبات، بصبغها بجملة من الحصانات والامتيازات المتعلقة بوظيفته، وبالتالي تحقيق للضمانات المقررة قانونا للموظف وتوفير الاستقلال الكامل أثناء تأديته لمهامه، بهدف تحقيق الغاية التي يسعى إليها الجهاز الإداري الذي يضمه.

والموظف في إطار تأديته لمهامه الوظيفية قد يرتكب أخطاء موجبة لتوقيع عقوبات تأديبية في حقه، والتي تهدف إلى حماية سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لذلك وضع المشرع ضوابط لاستعمال سلطة العقاب كي لا تتعسف الإدارة في استعمال هذا الحق، نظرا لخطورته على الحياة المهنية للموظف العام، فالتأديب وسيلة حاسمة ونهائية تؤدي في بعض الأحيان إلى قطع العلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة (التسريح أو العزل)، لذلك فإن هذه الأخيرة ملزمة بتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في سلم العقوبات، ومجبرة على احترام نظام قانوني معين، وإلا تعرض قرارها التأديبي إلى الإلغاء.

وتتصب دراستي في هذا الموضوع حول عقوبة العزل وأهم الضمانات المقررة للموظف في مواجهة الإدارة، نظرا لأهمية موضوع العزل كعقوبة تأديبية وعلاقته بالضمانات المقررة للموظف في مواجهة هاته العقوبة، سوف أحاول الإلمام بكيفيات وإجراءات عزل الموظف، وكذا أهم الضمانات المقررة له لذلك، فلاشكالية التي يمكن طرحها في هذا المجال: ما هي إجراءات عزل الموظف العام وما هي أهم الضمانات المقررة له؟

وللإجابة على الإشكالية قمنا بتقسيم موضوع الدراسة إلى مبحثين اثنين خصص المبحث الأول: لإجراءات عزل الموظف العام في التشريع الجزائري. أما المبحث الثاني: تناول ضمانات حماية الموظف من العزل.

المبحث الأول: إجراءات عزل الموظف العام في التشريع الجزائري

تعتبر الجريمة التأديبية السبب الرئيسي لصدور قرار العقاب، فلا يعاقب الموظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته، أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام، وإذا كانت القاعدة العامة في الجرائم الجنائية أنها محددة على سبيل الحصر بحيث لا يعاقب إنسان إلا إذا ارتكب عملا حرمه القانون صراحة.

إذ لا جريمة إلا بنص قانوني حيث نصت المادة الأولى من قانون العقوبات على ما يلي " لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير امن بغير قانون"¹.

فان هذا ليس الشأن في الجرائم التأديبية إذ لا يمكن حصرها مقدما، وإذا كان القانون قد حرم أعمالا بعينها، فان هذا لا يعني ما عداها مباح، بل يكون لسلطة التأديب بان تقدر في كل على حدة ما إذا كان ما أتاه الموظف مخلا بواجبات وظيفته أو بمركزه كموظف عام أم لا².

المطلب الأول: تعريف العزل

يتعرض للعزل كل موظف تخلى عن منصب عمله دون مبرر مقبول لمدة 15 يوما متتالية، ويكون بسبب إهمال المنصب والتغيب لفترة طويلة وبشكل متواصل، وقد كرسته المادة 184 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³.

حيث أشارت إلى أن الموظف عندما يتغيب لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار.

يمكن للإدارة أن تصدر قرار العزل بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو بدون استشارتها، لكن في الحالتين فان رأي اللجنة غير ملزم قانونيا، على أساس أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لا تتداول إلا في العقوبات الواردة ضمن المادة 163 من الأمر 03-

1- المادة الأولى من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

2 - عبد العزيز السيد جوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 169.

3 - المادة 148 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، جريدة رسمية الجزائرية، العدد 46، 16 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴. كما يمكن عزل الموظف بسبب تجريده من الجنسية الجزائرية أو فقدانه لحقوقه المدنية⁵.

ويختلف العزل عن التسريح حيث يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، إذ يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة، وهو الذي يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد النظام العام والآداب العامة، فيستحق العقوبة⁶.

وحسب المادة 163 من الأمر 03-06⁷ هو عقوبة من الدرجة الرابعة وهو إنهاء الحياة المهنية للموظف، ووضع حد لعلاقته بالإدارة باعتباره عقوبة تأديبية خطيرة، لا تتم إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة كمجلس تأديبي ورأيها في هذه الحالة ملزم للإدارة.

المطلب الثاني: إجراءات عزل الموظف العام بسبب الغياب غير مبرر

انطلاقاً مما جاء به المرسوم التنفيذي المتعلق بإجراءات عزل الموظف العام بسبب الغياب غير مبرر⁸، فإن السبب الرئيسي لعزل الموظف عن منصب عمله هو الغياب غير المبرر، وهو ما نص عليه المشرع بعبارة "وضعية إهمال منصب".

فيعتبر حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321⁹، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، في وضعية إهمال منصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوماً

4 - المادة 163 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

5- العابد الكنتي، العزل والتسريح في الوظيفة العمومية، بحث منشور في الموقع التالي:

show thread (<https://www.djelfa.info>) 28/09/2018(11:28).

6- التسريح التأديبي، بحث منشور في الموقع التالي:

<http://www.4shared.com/dir/3606424/ec958289/sharing.html>.

7 - المادة 163 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، السالف الذكر.

8 - مرسوم تنفيذي رقم 17 - 321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 66، 12 نوفمبر سنة 2017..

متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، أي كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين من إرادة المعني مثبتين قانون ويرتبطان على وجه الخصوص، بالكوارث الطبيعية والعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير أو المتابعات الجزائرية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

فإجراء العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، يعتبر إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل، من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية.

فعلى الإدارة مراعاة غياب الموظف الذي هو في وضعية إهمال لمنصبه، وذلك عن طريق وثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري، فإذا تم معاينة غياب الموظف من طرف الإدارة خلال يومي عمل متتالين تقوم بتوجيه اعدار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري من اجل الالتحاق بمنصب عمله فوراً، وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله رغم الاعذار، وبعد انقضاء 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ الاعذار الأول ولم يقدم مبرر لغيابه تقوم الإدارة بتوجيه اعدارا ثانياً.

وحسب ذات المرسوم فان الاعذار يبلغ للموظف المعني شخصياً، عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع الإشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما¹⁰.

ويجب أن تشير الرسالة إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين ودون إي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله، وإذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الاعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تقوم الإدارة بإجراء خصم من راتبه نتيجة الخدمة المؤداة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

وبالمقابل إذا التحق بمنصب عمله دون تقديم مبرر مقبول للغياب، تقوم الإدارة بزيادة الخصم من راتبه مع تسليط عقوبة تأديبية وفقاً للإجراءات القانونية، أما إذا التحق الموظف بمنصب عمله في نهاية

9 - انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-231 الذي يحدد كفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، السالف الذكر.

10 - انظر المواد(04:06) من المرسوم التنفيذي 17-231 الذي يحدد كفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، السالف الذكر.

اليوم 15 من الغياب المتتالي بالرغم من الاعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله فوراً بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه، ويبلغ قرار العزل إلى المعني في اجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه ويحفظ في ملفه الإداري، وينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في اجل شهرين، ابتداء من تاريخ تبليغه، وفي حالة إذا ما قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال الأجل المحدد تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين تنتمي إليهما، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف دون اثر مال رجعي¹¹.

المبحث الثاني: ضمانات حماية الموظف من العزل

إذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق فإنها في غاية الخطورة إذا أسئ استخدامها، ولهذا فان الموظف أحوج ما يكون للضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه وإظهار براءته.

لذا وجب أن تتوفر الضمانات للموظف عند تأديبه فلا يجوز توقيع العقوبة عليه إلا بعد إجراء تحقيق كتابة وسماع أقواله ومنحه الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه، وتمكينه من نفي ما نسب إليه عن طريق شهادة الشهود أو تقديم المستندات إضافة إلى تسبب القرار.

وقد كفل المشرع الجزائري ضمانات تأديبية كافية للموظفين عند تأديبهم، فللموظف الحق في الاطلاع على ملفه الخاص ويجوز له الاستعانة بمدافع يختاره أو بشهود.

المطلب الأول: ضمانات قبل المثل أمام المجلس التأديبي

من بين الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف المرتكب لخطأ موجبا للعقوبة التأديبية ضمانات قبل مثوله أمام المجلس التأديبي، حيث اعترف له صراحة بحقه في التبليغ الذي يقع على عاتق

11 - انظر المواد (02:14/06) من المرسوم التنفيذي 17-231 الذي يحدد كفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، السالف الذكر.

الإدارة وذلك عن طريق إبلاغه بالأفعال المنسوبة إليه وإعلامه بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، وكذا الاطلاع على ملفه التأديبي كلما عازمت على تأديبه.

الفرع الأول: إبلاغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه و تاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي

ويقضي هذا المبدأ انه لا يجوز للإدارة أن تتخذ القرارات الإدارية التي من شأنها أن تلحق أضرار مادية أو معنوية بالموظف العام إلا بعد الاستماع إليه مسبقا، فيتعين على الإدارة إخطار الموظف العام بما ينسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه، ويتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب الذي يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار الذي يعلمه برغبة الإدارة بمعاقبته، فتطبيق هذا المبدأ من شأنه أن يمكن الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يوجد لدى الإدارة كي يكون على علم بكافة الأدلة التي بحوزتها مما يضمن له الدفاع الفعال، وفي حالة ما إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء يتعرض قرارها إلى الإلغاء لأنه مشوب بعيب التعسف في استعمال السلطة، ويقع عبء إثبات إخطار الموظف بالمخالفات التي نسبت إليه على الإدارة والتي تلتزم بمنح الموظف العام مهلة كافية تمكنه من الاطلاع على الملف التأديبي¹².

إضافة إلى إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، ويكون ذلك خلال اجل 15 يوما قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصى مع وصل الاستلام ويعتبر هذا الإجراء جوهريا، يدخل ضمن حقوق الدفاع يستوجب إثبات القيام به بوصل استلام، الموقع من طرف الموظف المعني¹³.

الفرع الثاني: تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي

يعتبر هذا الحق من أقدم الحقوق المعترف بها قانونا فبغض النظر عن ضرورة إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديبي، أن يطالب بالاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويرد بالتالي عنها ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها، طبقا للنص المادة

12 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003 ص (148:150).

13 - إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ادرار، الجزائر، العدد39، جانفي 2016، ص10.

167 من الأمر 1406/03، وتسري أحكام هذه المادة على كل الإجراءات التأديبية بما فيها الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة من الدرجة الأولى، وذلك لان المبدأ الذي تستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون التي يلتزم الكل باحترامها ولو في غياب نص صريح في هذا الشأن.

ومن المعلوم أن لكل موظف في الجهاز الإداري ملفان، أحدهما عادي تحفظ فيه الأوراق العادية وملف مكتوم تحفظ فيه الأوراق السرية المتعلقة بالموظف كالتقارير السرية، ففي الأحوال العادية يحق للموظف الاطلاع على ملفه العادي دون المكتوم، ولكن في حالة المسائلة التأديبية يكون من حق الموظف الاطلاع على ملفه المكتوم في الحدود المتعلقة بالمخالفة المنسوبة إليه، يمثل الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية وما يحتوي عليه من الأوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم، إذ لا يكفي مجرد إعلانه بالتهمة المنسوبة إليه وإحاطته بها علما وإنما يجب تمكينه من إبداء دفاعه بصورة كافية وهو ما لا يتأتى إلا بتمكينه من الاطلاع على الملف الدعوى التأديبية¹⁵.

وتثير مسألة تسليم الملف عدة مشاكل لم يتعرض إليها القانون بصفة دقيقة منها:

- إذا لم لا يطلع الموظف على ملفه الكامل حسبما حددت محتوياته وكيفية ترتيبها في المادة 93 علما انه بالإمكان الاعتماد على وثيقة لم يتضمنها الملف التأديبي لتشديد العقوبة أو لتخفيفها.

- لم يحدد القانون المدة التي بإمكان الموظف ان يحتفظ فيها الملف وان يستسخ منه ما يراه مفيدا للدفاع عن حقوقه فاقتداء بما توصل إليه القضاء الإداري في بعض البلدان من الأهمية بمكان أن تقترن عملية تسليم الملف بمفهوم أجال المعقولة والأجال الضرورية حتى لا يحيد هذا الحق عن حدود ممارسته بصفة موضوعية .

وجدير بالذكر أن حق الاطلاع على الملف تمارسه كذلك تحت طائلة احترام السر المهني اللجنة التأديبية¹⁶.

14 - المادة 167 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، السالف الذكر .

15 - كمال رحماوي، نفس المرجع، ص 83.

16 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، طبعة 2012، الجزائر، ص 340 وما بعدها.

المطلب الثاني: ضمانات أثناء المثول أمام المجلس التأديبي

بعد تبليغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي يتم إخضاعه للمجلس التأديبي الذي يفصل في صحة الأفعال المنسوبة إليه، وكذا مدى استحقاق الموظف للعقوبة التأديبية، وذلك وفق إجراءات قانونية وإعطاءه حق الدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمحام.

الفرع الأول: حق الدفاع

نظرا للعناية الفائقة التي يوليها القضاء لكافة الضمانات ولما تمثله من قيمة بالغة الأهمية في كافة الأنظمة الإجرائية فقد وسع القضاء من نطاق تلك الضمانة عندما أعطى الموظف الحرية في إعداد دفاعه، وحرية الدفاع تعني الأسلوب الذي يتخذه في الدفاع عن نفسه فحق الدفاع لا معنى لوجوده بل يظل شعارا بلا مضمون ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره، فالعبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان وإنما بالوسائل التي تكفل فاعلية هذا الحق أو ذلك الضمان للمتهم للإدلاء بأقواله بكل حرية، فله الحق في اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لتحقيق هذه الغاية بما يراه مناسبا لدفع التهمة عن نفسه.

فيجب احترام حقوق الدفاع في ميدان التأديب على اعتبار انه من المبادئ العامة للقانون، بحيث يحكم القضاء إلغاء القرارات المخالفة لها، وتصدي القضاء الإداري لتحديد مضمون مبدأ حقوق الدفاع التي يتعين على السلطة التأديبية احترامها¹⁷.

الفرع الثاني: حق الاستعانة بمدافع

يعتبر حق المتهم في توكيل محام من الضمانات الهامة المقررة للمتهم في مجال المساءلة التأديبية، وقد نصت معظم القوانين والأنظمة الوظيفية على حق الموظف المتهم بان يستعين بمحام، سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة، وقد تضمنت اللائحة الداخلية لهيئة الرقابة والتحقيق تمكين الموظف

17 - مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني) رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، الحقوق جامعة الشرق الأوسط الأردن 2011 ، ص 79 وما بعدها.

المتهم من حق الدفاع، وللموظف المتهم الدفاع عن نفسه أو توكيل محام يقوم بهذه المهمة نيابة عنه، كما له أن يوكل من يشاء من المحامين المستوفين للشروط التنظيمية العامة التي أوجبها القانون مع مراعاة بعض الشروط التي قد تستوجبها بعض التشريعات الوظيفية¹⁸.

ففي حالة ممثل الموظف أمام اللجنة التأديبية يحق له أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده وإن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، ويقترن هذا الحق بضرورة ممثل المتهم شخصياً إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود¹⁹

وحرية حق الدفاع لا تعني أن ممارسته تتم بدون ضوابط وقواعد بل على العكس من ذلك هناك العديد من الضوابط الشكلية والموضوعية التي ينبغي احترامها والعمل بموجبها، فإذا تعذر إعمال هذا الحق نتيجة لمخالفة الموظف لهذه الضوابط كان قرار الجزاء صحيحاً مبرئاً من شبهة الإخلال بحق الدفاع وقد يتعذر تطبيق حق الدفاع لظروف استثنائية يترتب عليها تحية قواعد المشروعية العادية لتحل محلها قواعد مشروعية استثنائية تستوجبها الظروف القهرية التي تواجهها الإدارة.

المطلب الثالث: ضمانات بعد المثل أمام المجلس التأديبي

بعد أن يقر المجلس التأديبي بخطأ الموظف الموجب للعقوبة التأديبية يقع على عاتق الإدارة إبلاغ الموظف بقرار المجلس التأديبي والعقوبة الموقعة عليه، كضمانة له تمكنه التظلم الإداري أو الطعن القضائي باعتبار حق من الحقوق العامة التي يجب أن تعترف بها الدساتير للأفراد بصفة عامة.

18 - محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013، ص 128 وما بعدها.

- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 341 وما بعدها. 19

الفرع الأول: إبلاغ الموظف بقرار العقوبة

ويكون ذلك في اجل 08 أيام تسري من تاريخ صدوره ويكمن الهدف من تبليغ الموظف في تمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن كلجنة خاصة، مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة نظرا لخطورتها البالغة، وتتواجد هذه اللجنة طبقا لنص المادة 65 من الأمر 03-06²⁰ لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين²¹.

الفرع الثاني: حق التظلم

التظلم عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري، قصد إلغائه أو تغييره، وتتمثل طرق الطعن في القرارات التأديبية في التظلمات الإدارية والتظلم القضائي الهادف إلى إلغاء القرار التأديبي²².

يعد التظلم احد الضمانات التي كفها المشرع للموظف للتخلص من الجزاء الذي أوقع عليه من قبل السلطات التأديبية، وهذا التظلم يكون شكل التماس يتقدم به الموظف إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار، أو يقدمه إلى الرئيس الإداري للسلطة التي أصدرته، يطلب في هذا القرار إلغائه أو تعديله أو سحبه بما يجعله أكثر اتفاقا مع حكم القانون، يمثل التظلم من الجزاء التأديبي ضمانا إجرائية مهمة نصت عليها غالبية التشريعات المختلفة عندما سمحت للموظف أن يطعن أمام الإدارة في قرار الجزاء الصادر بحقه، وذلك وفق شروط وأوضاع معينة سحب أو إلغاء أو تعديل الجزاء التأديبي، ويعتبر التظلم من أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على نفسها خصوصا بالنسبة للجزاءات التأديبية، فخطورة الجزاء وجسامة الآثار التي تترتب عليه تستوجب فتح المجال للموظف لطرق باب الإدارة لعلها تعيد النظر في قرارها. وتظهر أهمية التظلم في أن الأفراد لو لجئوا إلى الإدارة قبل التجاؤم إلى القضاء لأمكن حل كثير من الإشكالات وديا وفي وقت اقصر، بدون إنفاق التكاليف التي يستلزمها الطريق

20 - المادة 65 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، السالف الذكر .

21 - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع، ص 85.

22 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 160

القضائي، كما يمكن أن يخفف عن كاهل القضاء الكثير من القضايا إذا ما قضيت بطريقة ودية في مراحلها الأولى، كما أن التظلم يعزز مبدأ الشفافية والعدالة والمساءلة فيما يتعلق بحقوق المواطن والموظف ويفتح قنوات الاتصال بين الموظفين والمواطنين من جهة ومختلف مستويات الإدارة من جهة أخرى في الحالات التي تتطلب ذلك، ويساهم التظلم في الحد من الأخطاء والتجاوزات المتعلقة بحقوق الموظف أو واجباته والتزاماته وضوابط العمل والسلوك الوظيفي واتخاذ الإجراءات وتطويرها بما يمنع من تكرار التجاوزات والأخطاء ويساهم في محاربة ومنع الفساد²³.

الفرع الثالث: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي آخر حصن يلجأ إليه كل متضرر سواء في مجال القانون العام أو في مجال القانون الخاص، وتعد الرقابة القضائية الممارسة على القرارات الإدارية أهم ضمانات للموظف العام بعد استنفاد كافة السبل لإعادة حقوقه، بحيث تعمل تلك المحاكم على إلغاء أي قرار يخرج على حدود الشرعية، ولهذا فإن حق التقاضي من الحقوق العامة التي يجب أن تعترف بها الدساتير للأفراد بصفة عامة ويعتبر حق الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ذلك أن القضاء بما يتصف به من حيده ونزاهة ومعرفة تخصصية في مسائل المنازعات من شأنه أن ينظر نظرة فاحصة عادلة إلى قرار الجزاء التأديبي²⁴.

ولقد لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا هاما في حماية حقوق الموظفين عن طريق دعوى الإلغاء فلكل موظف صدر ضده قرارا تأديبيا الحق في طلب إلغاء القرار التأديبي لان الإدارة حينما تتخذ قرارا تأديبيا تعسفيا تكون قد اعتدت لا على الموظف المذنب فحسب، وإنما على كافة الموظفين لأنها أخلت بالقواعد التي وضعت لحماية سير المرفق العام بانتظام واطراد.

والمشروع الجزائري كان يشترط التظلم الإداري المسبق كشرط من شروط قبول دعوى الإلغاء ثم عدل عن هذا الاتجاه وأصبح يشترط فقط التظلم الإداري المسبق في قضايا الإلغاء التي تكون من اختصاص المحكمة العليا، أي في طلبات الإلغاء الخاصة بقرارات السلطة الإدارية المركزية، ويتعين على

23 - مشعل محمد العجمي، مرجع سابق، ص(113-115).

24 - مشعل محمد العجمي، نفس المرجع، ص 120.

الموظف المدان بان يرفع دعوى الإلغاء خلال أربعة أشهر التابعة لتبليغ القرار التأديبي أمام الغرفة الإدارية للمجلس القضائي المختص، ويعتمد القضاء على وسائل عديدة في عملية الإلغاء من بينها النظر في أن الجهة التي اتخذت القرار التأديبي هي جهة أخرى غير الجهة التي حددها القانون أو أن القرار التأديبي لم يحترم فيه الشروط الشكلية التي نص عليها القانون وكذا الفهم السيئ للقانون وقد تستعمل الإدارة لسلطة التأديب في غير الحالات التي حددها القانون.

ولذلك يتعين على القاضي أن يتأكد من صحة وجود الأخطاء المنسوبة للموظف بالرجوع إلى الملف التأديبي وتسبب قرار العقوبة التأديبية وكذلك استنادا إلى المراسلات التي سبقت أو تلت اتخاذ العقوبة التأديبية، وإذا تأكد القاضي من صحة وجود الأفعال المنسوبة إلى الموظف يتعين عليه دراسة ما إذا كان الجزاء التأديبي يتناسب وهذه الأفعال وهي عملية دون شك صعبة ودقيقة تتطلب الإلمام بالقواعد التي تحكم مجتمع الوظيفة العامة²⁵.

خاتمة:

من خلال ما تم دراسته حول موضوع إجراءات عزل الموظف العام في التشريع الجزائري تم التطرق إلى مفهوم العزل كإجراء تأديبي تتخذه السلطة التأديبية في مواجهة الموظف المذنب وكذا أهم الإجراءات المتبعة لعزل الموظف العام وفق ما جاء به المرسوم تنفيذي رقم 17 - 321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، إضافة إلى أهم الضمانات التي كفلها المشرع للموظف العام في مواجهة هذه العقوبة لنخلص إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يتعرض لعقوبة العزل كل موظف يكون في وضعية "إهمال المنصب".
- يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف يتغيب لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول.
- العزل يعتبر إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأعدار.

- يحق للموظف الذي تعرض لعقوبة العزل الاستفادة من مجموعة من الضمانات المقررة له قانونا كالتبليغ بالأفعال المنسوبة إليه وتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي ، وكذا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي للدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمدافع.
- من بين أهم الضمانات المقررة للموظف والتي كفلها المشرع الحق في التظلم بنوعيه الإداري والقضائي الذي يسمح بالطعن في القرار التأديبي قصد إلغاءه أو تعديله أو سحبه.

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- الأمر رقم66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، جريدة رسمية الجزائرية،العدد 46، 16 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- مرسوم تنفيذي رقم 17 - 321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017 يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد66، 12نوفمبر سنة 2017.

ثانياً: الكتب والمقالات

- عبد العزيز السيد جوهرى، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003
- إبراهيم يامه، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ادرار، الجزائر،العدد39، جانفي 2016.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية،دار هومه، طبعة 2012، الجزائر.

- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني) رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، الحقوق جامعة الشرق الأوسط الأردن 2011.

- محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013.

- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

- العابد الكنتي، العزل والتسريح في اللوظيفة العمومية، بحث منشور في الموقع التالي:
show thread (<https://www.djelfa.info>) 28/09/2018(11:28).

- التسريح التأديبي، بحث منشور في الموقع التالي:
<http://www.4shared.com/dir/3606424/ec958289/sharing.html>.