وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

دور القاضي الإداري الجزائري في حماية حقوق و حريات الموظف العام

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري.

إعداد الطلبة:

- ضريف عادل
- حسيني أحمد بلال
- بسر البشير

إشراف الأستاذة

د. بطينة مليكة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
أ.عطية صفاء	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	رئيسا
د. بطينة مليكة	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مشرفا ومقررا
د.خلف فاروق	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

بسم الله الرحمن الرحيم

{وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب}

سورة هود الآية 88

إهـــداء

*** إلى من وضع المولى سبحانه و تعالى –الجنة تحت قدميها، و وقرها في كتابه العزيز (أمي الحبيبة) .

*** إلى خالد الذكر، الذي وافته المنية منذ عام 2011، وكان خير مثال لرب الأسرة و الذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير و السعادة لي (أبي الموقر) .

*** إلى إخوتي و أخواتي كل واحد باسمه .

*** إلى زوجتي و أبنائي و خاصة الكتكوتة رسيل .

*** إلى أصدقائي و معارفي الذين أجلهم و أحترمهم .

*** إلى أساتذتي في كلية الحقوق و العلوم السياسية .

أهدي لكم هذا العمل المتواضع

الطالب: ضريف عادل .

إهـــداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد :

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بهذه المذكرة ثمرة الجهد والنجاح،إلى من أفضلها على نفسي ولم تدخر جهدا في سبيل إسعادي على الدوام أمي الحبيبة، نسير في دروب الحياة ويبقى من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب والتربية الحسنة فلم يبخل علي طيلة حياته والدي العزيز،إلى كل الأخوة والأخوات من كبيرهم إلى صغيرهم من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب، إلى جميع الزملاء في الكلية وخاصة زملاء الفوج، إلى جميع الأساتذة كل واحد باسمه ، والى كل الأصدقاء والأحباب الذين مد ولي يد العون والمساعدة في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه .

الطالب : حسيني احمد بلال .

إهـــداء

*** إلى من أُفضّلها على نفسي، ولِمَ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي ولم تدّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام (أمي الحبيبة) .

*** نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. فلم يبخل عليّ طيلة حياته (أبي الغالي) .

*** إلى شريكة حياتي الغالية .

*** إلى شهودة الغالية . . . إبنتي .

*** إلى أشقائي الطيبين، سندي في الحياة .

*** إلى أساتذتي الكرام ، وإلى كل من علمني حرفا في حياتي العلمية و الدراسية .

*** إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة .

أُقدّم لكم هذا العمل، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم .

الطالب: بسر البشير .

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا العمل المتواضع والخروج به بحول الله بصورة ممتازة، فبالأمس القريب بدأنا مسيرتنا التعليمية ونحن ننظر إلى يوم التخرج كأنه يوم بعيد، وإيمانا بمبدأ انه لا يشكر الله من لا يشكر الناس فإننا نتوجه بالشكر للأستاذ المشرف الذي ساعدنا كثيرا في مسيرتنا لإنجاز وكتابة هذه المذكرة، وكان له دور عظيم من خلال تعليماته ونقده البناء ،كما نتوجه بالشكر لأسرتنا فردا فردا الذين صبروا معنا ومنحونا الدعم على جميع الأصعدة ،ونشكر جميع الأصدقاء والزملاء والأحباب ،كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل زملاء الدفعة وخاصة زملاء الفوج كل واحدا باسمه ،وكذلك جميع الأساتذة الذين اشرفوا على تدريسنا دون استثناء، راجين من المولى عز وجل أن يبارك فيهم ويجعلهم ذخرا للجامعة والأجيال .

قائمة المختصرات

أولا: باللغة العربية

ط :..... طبعة

ع : .....عدد

ج.ر: .....جريدة رسمية

ق.ا.م.ا :..... قانون إجراءات مدنية وإدارية

ق.م : .....قانون مدني

ص :..... صفحة

ثانيا: باللغة الأجنبية

P:.....pages

المقدمة

يعتبر موضوع حماية الحقوق والحريات العامة للموظف العام من أهم الموضوعات على المستويين الدولي والمحلي، بحيث عقدت بشأنه الكثير من الاتفاقيات والمؤتمرات وهذا ما دفع الكثير من الدول إلى تضمين دساتيرها الحقوق والحريات العامة، وأعقبتها بقوانين تحدد أجهزة وآليات حمايتها والجزاءات المترتبة على انتهاكها مهما كان مصدر الانتهاكات أفراداً أو مؤسسات عمومية، لذلك يعد قطاع الوظيفة العامة في جميع الدول، ومن بينها الجزائر من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة، ولعل من أهم الركائز الأساسية للوظيفة العمومية الموظفين العموميين الذين يعتبرون الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، وعليهم يتوقف السير الحسن والمنتظم للمرافق العامة هذه الأهمية جعلت تحديد مفهوم الموظف العام وتكييف العلاقة القانونية بينه وبينه الإدارة من أكثر المواضيع إثارة للجدل بين الفقه والقضاء الإداري، وإن اتفقت جل تشريعات الوظيفة العامة في العالم ومن بينها الجزائر، على أن وصف الشخص بالموظف العام متوقف على أربعة شروط هي التعيين، التكوين الوظيفة الخدمة في مرفق عام والترسيم، وأخذت بالنظرية التنظيمية أو اللائحية في تكييف العلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة ،ومن أجل ضمان حماية حقوق وحريات الموظف العام يخول المشرع الجزائري للقاضي الإداري لتحقيق ذلك، حيث يلعب القاضي الإداري الجزائري دورًا بارزًا في ضمان حقوق وحريات الموظف العام وفي حمايته من أي انتهاكات قانونية قد تحدث ، حيث يعد القضاء الإداري في الجزائر نظامًا قانونيًا مستقلاً ومتخصصًا يتولى في فصل النزاعات الإدارية بين الدولة والموظفين العامين، لذلك يستند القضاء الإداري في الجزائر إلى قوانين وتشريعات تنظم صلاحياته وإجراءاته، والتي تهدف جميعها إلى ضمان المساواة والعدالة في التعامل مع حالات الموظفين العامين، فالقاضي الإداري الجزائري هو جهة مستقلة تتولى تقدير صحة وقانونية قرارات الإدارة، وتوفير حماية فعالة لحقوق وحريات الموظف العام، حيث يتعامل القاضي الإداري مع النزاعات الناشئة عن قرارات إدارية مثل تعيينات الموظفين، وترقياتهم، وتأديبهم، والإجراءات الانضباطية الأخرى التي تؤثر في حقوقهم وحرياتهم، من خلال تفسير القوانين وتطبيقها بشكل عادل ومستقل، فقد أعطى المشرع الجزائري للقاضي الإداري أدوار وآليات

لحماية حقوق وحريات الموظف العام وذلك من خلال دعوى الإلغاء ودعوى التعويض أو ما يسمى بدعوى المسؤولية الإدارية .

حيث تعد دعوى الإلغاء التي يتولاها القضاء الإداري ويرفعها أحد الموظفين لمطالبة القاضي بفحص القرار الإداري أحد أهم هذه الدعاوى لما توفره من حماية بالتحقق من احترام مبدأ المشروعية عن طريق إلغاء القرارات الإدارية المخالفة للقانون، وما يحققه قضاء الإلغاء بنوع من التوازن بين حقوق وحريات الموظف من جهة، وسلطان الإدارة وما تتطلبه من حرية في نشاطها لتحقيق الصالح العام من جهة أخرى ، وفي هذا الصدد جاءت دراسة موضوع دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام عن طريق الإلغاء، كون أن دعوى الإلغاء من أكثر الدعاوى استعمالا من قبل المتقاضين في الجزائر، نظرا للدور المنوط بالقاضي الإداري في إطار هذا النوع من الدعاوى في حماية مبدأ المشروعية، وصيانة حقوق الموظفين أمام المركز الممتاز للإدارة بتولي الجهات القضائية الإدارية رقابة مشروعية القرار الإداري بكافة عناصره الداخلية، أو أركانه الخارجية لإيجاد ولو نوع من التوازن في ظل معادلة غير متكافئة الأطراف.

واحترازا من المشرع الجزائري على جبر الضرر الذي يتعرض له الموظف العام فقد منح له دعوى التعويض أو ما يسمى بدعوى المسؤولية الإدارية، فدعوى التعويض الإدارية من الدعاوى الإدارية الأكثر قوة وقيمة قانونية وقضائية عملية فهي وسيلة قضائية كثيرة الاستعمال ، و التطبيق لحماية الحقوق والحريات للموظف والدفاع عنها في مواجهة سلطات وأعمال الإدارة العامة غير المشروعة و الضارة.

كما أن دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية هي الوسيلة القضائية الوحيدة و الأصلية، و الفعالية لتجسيد و تطبيقا أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية تطبيقا أكيداً و حقيقيا وسليما لضمان سلامة وعدالة الأعمال الإدارية في الدولة و صيانة وحماية حقوق و حريات الموظفون، في مواجهة أعمال الإدارة العامة.

أهمية الموضوع

جاءت هذه الدراسة لتبرز مدى التوفيق الذي قد يحققه القاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام بالنظر لامتيازات الإدارة، وقرينة الصحة المفترضة في قراراتها

وتصرفاتها، وذلك بموجب السلطات التي منحها له المشرع بموجب التعديل المستمر، والتي تبقى مرهونة بكيفية تفعيل تطبيقه ورقابتها، كما تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في تزايد عدد تجاوزات الإدارة في عدم امتثالها لمبدأ المشروعية، وعدم احترامها لحجية ما يصدره القاضي ضدها من قرارات بشكل واضح وملموس، مما يدفع المتضرر من قراراتها وتصرفاتها إلى المطالبة بالتعويض بدل الإلغاء وهو الأمر الذي أثر على قيمة القضاء الإداري لحماية حقوق وحريات الموظف.

أسباب اختيار الموضوع

تعتبر الغاية التي أردنا بتوفيق الله تعالى إبرازها من خلال هذه المذكرة هو مدى الأهمية البالغة التي منحت إلى القاضي الإداري في موضوع حماية الحقوق والحريات المتعلقة بالموظف العام ، ونظرا لعلاقة هذا الموضوع بالأساس بفكرة النظام القانوني للدولة والذي جاء متصلا اتصالا وثيقا بالحياة اليومية للمجتمع كوننا أننا قبل أن نكون موظفين فنحن أفراد ، وأكثرها تأثيرا على حقوق وحريات الأفراد، واقتناعا منا أن الرقابة القضائية للقاضي هي أفضل ضمانة لحماية حقوق وحريات الموظف العام من جهة، وعدم انحراف السلطات الإدارية وخروجها عن هدفها في قيام دولة القانون وتحقيق الصالح العام من جهة أخرى، ألا وهو المنفعة العامة لكل من الطرفين.

الدراسات السابقة

برتيمة نادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق بعنوان " دور القاضي الإداري الجزائري في حماية حقوق و حريات الموظف العام"، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي،2021.

إشكالية الموضوع

إن أهمية هذا الموضوع أفرزت وبلورت مشكلة الدراسة الأساسية، التي صادفت كل تشريعات دول العالم والتي تسعى في مسارها إلى فرض احترام القانون على كافة أجهزتها وسلطاتها لذا يمكن صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي : باعتبار أن القاضي الإداري هو الضامن والحامي لحقوق وحريات الموظف العام من تعسف السلطة الإدارية مما يؤدي بنا إلى طرح الإشكالية التالية:

- ما هي الآليات القانونية المقررة للقاضي الإداري لضمان حقوق و حريات الموظف العام في التشريع الجزائري ؟

المنهج المتبع في الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على بعض المناهج العلمية، حيث استخدمنا المنهج الوصفي في توضيح الآراء الفقهية، وأيضا من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد، و اعتمدنا المنهج السردي وذلك من خلال سردنا لحقوق وحريات الموظف العام، ودور القاضي الإداري في حمايتها، وأيضا استخدمنا المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية وما تيسر من الاجتهادات القضائية وتحديد النقائص التي تقرب هذه التشريعات ومقارنتها في بعض الأحيان بالتشريع الفرنسي ، دون أن ترقى هذه الدراسة إلى دراسة مقارنة.

خطة الدراسة

لإعطاء الموضوع حقه من البحث فقد ارتأينا أن نقسمه إلى فصلين:

الفصل الأول: دعوى الإلغاء كآلية مقررة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام.

المبحث الأول: الرقابة الخارجية على القرارات الإدارية المتعلقة بحماية حقوق وحريات الموظف العام.

المبحث الثاني: الرقابة الداخلية على القرارات الإدارية المتعلقة بحماية حقوق وحريات الموظف العام.

الفصل الثاني: دعوى التعويض كوسيلة مخولة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام.

المبحث الأول: رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية لحماية الموظف العام من خلال دعوى التعويض.

المبحث الثاني: الإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام.

الفصل الأول

دعوى الإلغاء كآلية مقررة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام

الفصل الأول

دعوى الإلغاء كآلية مقررة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام

يمتلك القاضي دورا ايجابيا و بارزا في الدفاع عن حقوق و الحريات الخاصة بالموظف العام، كحقه في الترقية والترشح والترسيم والتقاعد...الخ، وذلك من خلال مراقبته لما تصدره الإدارة من قرارات قد تمس بها و تقيدها إلا أن هذا الأخير لا يملك سلطة التدخل للرقابة على أعمال الإدارة من تلقاء نفسه إلى أن يقوم الموظف العام ألا و هو صاحب المصلحة بتحريك دعوى قضائية بغية إلغاء القرار الإداري الغير مشروع، حيث يكمن دور القاضي الإداري في حماية حقوق و حريات الموظف العام عن طريق بسط رقابته الخارجية و الداخلية للتأكد من مدى مشروعية القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارة، و بناء على هذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كتالي:

المبحث الأول: الرقابة الخارجية على القرارات الإدارية المتعلقة بحقوق وحريات الموظف العام

المبحث الثاني: الرقابة الداخلية على القرارات الإدارية المتعلقة بحقوق وحريات الموظف العام

المبحث الأول: الرقابة الخارجية على القرارات الإدارية المتعلقة بحقوق وحريات الموظف

و نكون أمام حالة عدم مشروعية خارجية إذا ما تم الطعن في القرار الإداري من خلال ركن الاختصاص أو ركن الشكل و الإجراءات للقرار الإداري المتعلق بالموظف العام فعلى القاضي الإداري فحص هاته الأركان الشكلية من العيوب التي قد تقع فيها الإدارة، و من خلالها يعتبر انتهاكا و تعدي على حقوق و حريات الموظف العام، كتدخل الإدارة في منع الموظف من الترقية، ما لم يثبت العكس في حالة ما قامت الإدارة باستعمال سلطتها في حدود ما يسمح به القانون فعلى الإدارة احترام ما تم ذكره مسبقا من طرف المشرع بما يتعلق بالشكل و الإجراءات.

المطلب الأول:إثبات القاضي لركن عيب عدم الاختصاص في القرارات المتعلقة بحقوق الموظف العام

و مما لا شك أن مشروعية القرارات الإدارية تكون مبنية على سلامة أركانها، غير أنه في حالة ما إذا كان أحد أركانها مشوب بعيب من العيوب التي تلحق بالقرار الإداري مما يجعله عرضة للرقابة القضائية، و ذلك العيب الذي يلحق بركن الاختصاص ، و المتمثل في عيب عدم الاختصاص، هذا منطلق دراستنا لهذا الجزء من مذكرتنا حيث سنتناول بكل ما يتعلق بركن عيب الاختصاص.

الفرع الأول: تعريف عيب عدم الاختصاص

يقصد بالاختصاص القدرة قانونا على مباشرة عمل إداري معين، فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه ، و من هنا فقواعد الاختصاص هي من صميم أعمال المشرع فيحدد لكل سلطة اختصاصها و مجال عملها، سواء فيما يخص السلطة التشريعية أو السلطة القضائية أو السلطة التنفيذية.[1]

[1] عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، جسور للنشر و التوزيع، القسم الثاني،الجزائر،2013،ص36.

و هو مصطلح معاكس لمفهوم عدم الاختصاص أي: **انعدام القدرة القانونية على القيام بتصرف معين.**[1]

كما عرف على أنه: **"**عدم القدرة على مباشرة عمل معين جعله القانون من صلاحية و سلطة هيئة أو فرد آخر**"**.[2]

و يرى أيضا أنه إذا كان ركن الاختصاص هو مجموع الصلاحيات الممنوحة للموظف بموجب القانون أو المبادئ العامة و هو يتخذ عدة أشكال و صور فهناك الاختصاص المكاني و الاختصاص الزماني و الموضوعي، فإذا خالف مصدر القرار الإداري قواعد الاختصاص كان القرار الإداري معيبا بعيب الاختصاص و مستوجبا في ذات الوقت إلغاء القرار لعدم مشروعيته. ذلك أنه يكون قرار مشوبا بعدم الاختصاص إذا كان صادرا عن هيئة إدارية أو شخص لم يخوله القانون سلطة إصداره بل من اختصاص سلطة إدارية أو عون آخر.[3]

الفرع الثاني: خصائص عيب عدم الاختصاص

يمتاز عيب عدم الاختصاص بأنه أقدم أوجه الإلغاء ظهورا في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، وأنه كان الأصل الذي استمدت منه العيوب الأخرى، و إذا كانت أوجه الإلغاء الأخرى قد استقلت عنه، و هو عيب يتعلق بالنظام العام ذلك لأن قواعد الاختصاص شرعت تحقيقا للصالح العام.[4]
و هذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من أحكامها ففي حكمها الصادر بتاريخ: **1989/11/19** قضت على أن: قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تصدي فرد أو هيئة إدارية للفصل فيما يختص به غيرها من الهيئات أو اللجان يجعل القرار لا وجود له، إذ أن عيب عدم

---

[1]زهرة حسن راشد، عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، كلية صرمان جامعة ليبيا، المجلد05، ع02، سنة 2021، ص 136.

[2] عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، جلال حزى و شركائه، مصر، 1996، ص574.

[3] عمور سلامي، الوجيز في قانون المنازعات الإدارية، نسخة معدلة و منقحة طبقا لأحكام قانون 08-09، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، 2009-2010، غير منشورة، ص 114.

[4]سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، ،منشورات دار الفكر العربي، ط7، 1996، ص 590.

الاختصاص يتعلق بالنظام العام و تتصدى له المحكمة من تلقاء نفسها لأن توزيع الاختصاصات بين الجهات الإدارية يراعى فيها الصالح العام.[1]

وبهذا يعتبر عيب عدم الاختصاص من العيوب الخطيرة، نظرا لتحديد القانون صلاحيات الموظفين العموميين وتوزيعها بينهم بصورة دقيقة وبالتالي عليهم أن لا يمارسوا أية صلاحية لم يمنحها القانون لهم، لذا فإن صدور القرار من شخص غير مختص يؤدى إلى فقدان القرار لأحد أركانه الأساسية، ولذلك تعتبر قواعد الاختصاص من النظام العام.[2]

الفرع الثالث: صور عيب عدم الاختصاص

اتفق الفقه والقضاء الإداري على وجود صورتين لعيب عدم الاختصاص هما عدم الاختصاص الجسيم وهو ما يعرف باغتصاب السلطة وعيب عدم الاختصاص البسيط و هذا ما ستناوله كالتالي:

أولا:عدم الاختصاص الجسيم: و هو العيب الذي يلحق بالقرار الإداري فيما يخص ركن الاختصاص و يجعل منه قرارا قابلا للإلغاء أي قرارا باطلا بطلانا مطلقا بمعنى معدوم.[3]

حيث و بناءا على ما سبق ذكره يسهل على القاضي الإداري الكشف على عدم مشروعية القرار الموجه ضد الموظف العام و حمايته من التعسف الإداري كأن تقوم الإدارة على سبيل المثال بأن تعاقب موظف بعقوبة الغرامة أو صدور قرار من شخص ليس له سلطة في إصداره أو ليس له علاقة بالإدارة أصلا، هنا نكون أما قرار إداري غير سليم و غير منتج لأثاره القانونية يخرق مبدأ المشروعية و يمس بسيادة القانون، و هذا ما أكده مجلس الدولة في قضية بن يحي جمال ضد المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة و الذي قضى فيه إعادة إدماج الموظف بن يحى جمال إلى منصب عمله، على أساس أن اللجنة متساوية الأعضاء قد تجاوزت اختصاصها حيث قامت بعملية إثبات وقائع السرقة بالرغم من أنه ليس من اختصاصها بل اختصاص الجهة

[1]طعن إداري، رقم: 36/15، م.م.ع، السنة السادسة و العشرون، ع 2، ص 25.

[2]زهرة حسن راشد، عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 136.

[3]خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص45.

القضائية، ونحن هنا أمام حماية حق الموظف في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و السلامة البدنية و المعنوية (المادة 37 من القانون الأساسي للوظيفة العامة).

كما هناك من الفقه من يعرف هذا العيب على أنه صدور القرار الإداري من موظف ليس له سلطة إصداره طبقا للقوانين و اللوائح النافذة، و معنى أدق هو عدم القدرة القانونية لسلطة من السلطات الإدارية على إصدار قرار إداري ما لأنه لا يدخل في نطاق ما تملكه من صلاحيات مقررة لها قانونا.[1]

و عليه فإننا نكون أمام عيب عدم الاختصاص الإيجابي عندما تصدر سلطة أو هيئة إدارية قرار لإداري لا تملك سلطة إصداره، و يقابل ذلك شكل آخر للعيب و هو عيب عدم الاختصاص السلبي و صورته أن تمتنع الإدارة عن إصدار قرار إداري معين اعتقادا منها بأنها غير مختصة بإصداره في حين أنها تملك حق إصداره[2]و لعيب عدم الاختصاص الجسيم حالتين سوف نقوم بالتفصيل فيهم كالتالي:

1- حالة صدور قرار من فرد عادي لا علاقة له بالوظيفة إطلاقا:

ينعدم القرار الإداري في حالة لجوء فرد ليس له أي سند أو صفة قانونية ولا ينتمي إلى التسلسل الإداري إلى إصدار قرار إداري،[3]والقاعدة العامة هنا أن القرار الصادر عن شخص عادي لا يتمتع بصفة الموظف العام يجعل القرار الإداري منعدما ولا يترتب عليه أية أثار قانونية، لأن مصدر القرار يكون مغتصبا للسلطة ويكون القرار الصادر عنه منعدما.

وهو ما استقر عليه القضاء المصري الذي أخذ بفكرة اختصاص السلطة منذ إنشاؤه أكدت محكمة القضاء الإداري المصري على أن العمل الإداري لا يفقد صفته ولا يكون منعدما إلا إذا كان مشوبا بمخالفة جسيمة، ومن صورها أن يصدر القرار من فرد عادي.[4]

---

[1]Debbasch Charlrs, Contentieux administratif, 3eme ed, Paris, 1981, P769.

[2]كمون حسين، لوني نصيرة، عيب عدم الاختصاص كسبب من أسباب إلغاء القرارات الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2020. بويرة، ص423.

[3]عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية ، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 142.

[4] علي عبد الفتاح محمد، القضاء الإداري مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009، ص 304.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري قرار مجلس الدولة الذي اعتبر أن صدور قرار إداري عن جهة غير مختصة أي لم يخولها القانون الاختصاص النوعي بإصداره بمثابة قرار منعدم.[1]

إلا أنه وتخفيفا من آثار القاعدة ابتكر مجلس الدولة الفرنسي نظرية الموظف الفعلي، التي تعتبر استثناء على هذه القاعدة وذلك حماية للأطراف المتعاملة مع هذا الشخص بحسن نية، وضمانا لاستمرارية المرفق العام ولذا اعتبر مجلس الدولة القرارات والتصرفات التي تصدر عن الأفراد العاديين الذين قاموا بإدارة المرافق العامة في الظروف الاستثنائية قرارات صحيحة رغم صدورها ممن لا يتمتعون بصفة الموظفين العموميين، وهو ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ لأمارس **1948** في قضية "**ماريون (MARION)**.[2]

و بناءا على ذلك فإن القرارات الإدارية الصادرة من الموظف العام في الظروف غير العادية سليمة ومنتجة لأثارها القانونية تجاه الإدارة وهذا في حدود ضيقة وجد استثنائية.

2- حالة اعتداء سلطة عمومية على مجال سلطة عمومية أخرى:

من مظاهر اغتصاب السلطة تدخل السلطة التنفيذية بإصدارها لقرارات موضوعها يتعلق باختصاصات السلطة التشريعية أو القضائية، وينجم عن هذا التعدي انعدام هذه القرارات الإدارية.[3]

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال قرار(الغرفة الإدارية) المجلس الأعلى الجزائري سابقا، والذي جاء مضمونه:"..حيث أنه ليس من سلطات الرئيس أو المجلس الشعبي البلدي الحلول محل الجهة القضائية البت في قضية من قضايا الملكية أو شغل مكان ما يخص الموظف العام، إذ أن دورها يجب أن لا يتعدى تحقيق المصالحة بين الطرفين، حيث أن القرار المتخذ بالتالي على النحو السابق عرضه مشوب بعيب تجاوز السلطة الواضح ويستوجب البطلان.[4]

---

[1] قرار مجلس الدولة، ملف رقم: 169417، صادر بتاريخ: 27-07-1998، مجلة مجلس الدولة ع 1، الجزائر، 2002، ص83.

[2] محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق و بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط7، الجزائر، 2008، ص 181.

[3] خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص137.

[4] قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، ملف رقم: 33647، صادر بتاريخ: 1980/10/08، المجلة القضائية، ع3، الجزائر، 1989، ص 190.

ثانيا: عدم الاختصاص البسيط

نشير بداية إلى أنه إذا كان لعدم الاختصاص مظهرا سلبيا يتمثل في رفض جهة إدارية ما التدخل **(حالة الامتناع)** فإنه يتخذ في أغلب الحالات مظهرا ايجابيا يرتبط عدم الاختصاص البسيط بالوظيفة الإدارية، و يعتبر الصورة الأكثر وقوعا و من حالاته:[1]

1-عدم الاختصاص الزماني

يحدث عند ممارسة الاختصاص من موظف أو جهة إدارية معينة دون احترام القيود الزمنية المحددة قانونا، كاتخاذ الموظف قرار قبل تنصيبه في مهامه، أو بعد انتهاء تلك المهام، و حتى لا يحصل عيب كهذا، جرت العادة على التوقيع على محضر انتقال المهام أو استلامها.

فإن الموظف إذا بلغ سن التقاعد أو الفصل أو النقل إلى وظيفة أخرى أو الترقية أي انقطعت صلته بهذه الوظيفة، فإن القرارات الصادرة من هذا الموظف في هذه الأحوال تكون متضمنة الاعتداء على اختصاص الموظف الخلف ، و من ثم تكون معيبة عدم الاختصاص الزماني لصدورها مجاوزة لفترة ولايته الوظيفية كما أن المجالس المنتخبة لها مدة معروفة و أدوار انعقادها محددة سلفا و عليها أن تحترمها،[2] و مخالفتها تؤدي إلى إبطال القرارات الإدارية التي تصدر على خلافها، و على هذا الأساس بنيت قاعدتا عدم رجعية القرارات الإدارية و عدم إرجاء أثرها إلى المستقبل، حيث يعمل المشرع الجزائري على توزيع اختصاص الفصل في المنازعات الإدارية بين الهيئات التي يتكون منها الهرم القضائي الإداري.[3]

و نميز في عيب عدم الاختصاص الزماني حالتين و هما:[4]

- **الحالة الأولى صدور قرار من موظف زالت صفة وظيفته:** أي أنه لكل موظف نطاق زمني يكتسب من خلاله صفة تؤهله لمباشرة صلاحيات تنتهي مدتها بانتهاء هذه الصفة و زوالها عن

---

[1]بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري،ط2، دار هومة، 2013، ص 250.

[2]عمر محمد الشويكي، القضاء الإداري، دار الثقافة لنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص277.

[3]المواد: 800-801، من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

[4]عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه و قضاء مجلس الدولة، مصر،2007 ص 588.

الموظف، فبداية الحياة الوظيفية تكون بصدور قرار التعيين الصادر عن الجهة المختصة، و نهاية الصفة تكون بالتقاعد أو الوفاة أو الاستقالة، كما أنها تكون بنقل موظف نوعيا من منصب لآخر يكسبه صفة جديدة و يلقي على عاتقه و واجبات جديدة، و تأسيسا على ما سبق فإنه لا يجوز للموظف إصدار قرار إداري قبل اكتساب صفة موظف و زوالها، و إلا عد القرار الإداري عنه مشوب بعيب عدم الاختصاص الزمني مما يستوجب الإلغاء، و في هذا الصدد ما قضت به محكمة العدل العليا الأردنية و التي قضت بأنه: من الثابت بالمستندات المبرزة و أقوال الفريقين أن تعيين مجلس إدارة المؤسسة.

كان بتاريخ: **1971/08/23** و ينتهي بتاريخ: **1975/08/22**، و حيث أنه بعد تاريخ انتهاء مدة المجلس و قبل صدور القرار بانتهاء خدمة المستدعي لم يصدر قرار من المرجع المختص بتشكيل مجلس إدارة فإن **(قرار إنهاء الخدمة)**، يعتبر مخالفا للقانون لصدوره من مجلس بعد انتهاء مدته،[1]ونحن هنا أمام حق الموظف في أداء الخدمة.

-**الحالة الثانية صدور القرار بعد انقضاء الآجال الممنوحة لإصداره:** ومفاد هذه الحالة يكون كصدور قرار من سلطة إدارية دون مراعاة القيود الزمنية الموضوعية ، و مثالها عندما يتخذ أحد أعوان قرار في وقت لم يكن فيه مؤهلا للقيام بإصدار القرار الإداري،[2] فإذا باشر لموظف اختصاصات وظيفته خارج حدود الأجل لممارستها أي في غير المدة التي يتولى فيها الوظيفة أو بعد القضاء الأجل يعتبر القرار الصادر عنه مشوبا بعيب عدم الاختصاص الزماني.[3]

و الجدير بالذكر أن القضاء الإداري الفرنسي قد أجاز القرارات التي تصدرها الحكومة المستقلة المتعلقة بالتسيير العادي للمرافق العامة مابين قبول استقالتها و تعيين الحكومة الجديدة وهذا ما

---

[1]محكمة العدل العليا الأردنية، قرار رقم: 79/10.

[2]محفوظ لعشب،المسؤولية في القانون الإداري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،بدون سنة نشر ، ص 81.

[3]احميد هنية، عيوب القرار الإداري، (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع5، مارس 2008، ص50.

كرسه المشرع الدستوري و هذا ما يتضح في المادة: **82** من الدستور الجزائري.والتي تنص على أنه: " **إذا لم تحصل من جديد موافقة المجلس الشعبي الوطني ينحل و جوبا**".[1]

2-عدم الاختصاص الإقليمي أو المكاني: يفهم من العنوان ممارسة الاختصاص من جهة إدارية معينة **(الموظف)** و تحركها خارج الدائرة الجغرافية أو الإقليمية المحددة لها قانونا **(النطاق المكاني)** كرئيس بلدية، مفتش عمل الخ.... نادرا ما يحدث.[2]

3-عدم الاختصاص المادي: و يسمى بالموضوعي أو الوظيفي لأنه يتعلق بالوظيفة الممارسة. و يقصد به إصدار الموظف أو الجهة الإدارية قرار هو من اختصاص موظف أو جهة إدارية أخرى **(عدم الاختصاص الإيجابي)**، أو امتناع موظف أو جهة إدارية على القيام باختصاصها خطأ **(عدم الاختصاص السلبي)**[3] و إن تدخل جهة إدارية ما في مجال أو موضوع أو اختصاص يدخل في صلاحيات جهة إدارية أخرى يتخذ عدة صور:

- **اعتداء جهة إدارية على جهة إدارية أخرى من نفس المستوى:** أن يكون الاعتداء على اختصاص جهة موازنة لا تربطها علاقة تبعية أو إشراف (رئاسية أو وصائية)، كاعتداء وزير على اختصاصات وزير آخر.
- **حالة اعتداء جهة إدارية دنيا على سلطات و اختصاصات جهة إدارية عليا:** كاعتداء المرؤوس على سلطات رئيسه، فلا يستطيع عميد كلية أن يصدر قرارا هو من اختصاص رئيس الجامعة و لا رئيس الجامعة مكان الوزير إن لم يكن هناك تفويض.[4]
- **حالة اعتداء جهة إدارية عليا على اختصاصات جهة إدارية دنيا:** من ذلك مثلا اعتداء الجهة الوصية على اختصاصات الجهة الموصى لها أو اتخاذ قرارات ضبطية، فإن كان للوزير سلطة اتخاذ قرارات ضبطية خاصة أكثر تشديدا على مستوى إقليم بلديته.[5]

---

[1] عمور سلامي، الوجيز في قانون المنازعات الإدارية، طبقا لقانون 09-08،المتضمن ق إ م إ، نسخة معدلة ومنقحة،2016/2015،ص 119.

[2] أحمد محيو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق ، ص180.

[3] بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 250.

[4] قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، ملف رقم: 00373، بتاريخ: 1991/04/07، قضية فريق ورثة بليزي شعبان ضد رئيس بلدية أم الدواب، سكيكدة.

[5] قرار مجلس الدولة بتاريخ: 2000/02/28 في قضية شعبان أحسن ضد والي تيزي وزو.

المطلب الثاني:إثبات القاضي لعيب مخالفة ركن الشكل و الإجراءات في القرارات المتعلقة بحقوق الموظف العام

لا يكفي أن يتخذ القرار الإداري من موظف مختص حتى يكون سليما، بل يجب أن يظهر في الشكل المطلوب و وفقا للإجراءات المحددة قانونا لحماية مصالح و حقوق الموظف العام.

الفرع الأول: تعريف عيب ركن الشكل

و يقصد بعيب الشكل عدم مراعاة الإدارة الشكليات المفروضة أثناء تحرير القرار الإداري و ينحصر عيب الشكل في القرارات المكتوبة، و يستوي أن يكون القرار ايجابيا، أو قرار بالرفض، و من ثم تستبعد القرارات الشفهية من عيب الشكل، كما تستبعد القرارات الضمنية بالرفض، و هو الرفض الذي يستنتج من مرور مدة زمنية دون أن ترد الإدارة على الطلب المقدم إليها.[1]

و بالرغم من أن القانون قد نبه على أهمية الشكل، إلا أن الإدارة غير مقيدة بشكل معين تفصح فيه عن إرادتها ما لم ينص القانون على عكس ذلك أي أن يفرض شكلا معينا يلزم بإتباعه في قرارات معينة.

من المتفق عليه أنه للقرار الإداري شكل معين يجب أن يصدر فيه، فقد يأتي القرار الإداري مكتوبا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا، إلا أن القانون قد يشترط أن يكون القرار مكتوب و في هذه الحالة يتوجب على الإدارة إتباع الشكل الذي يطلبه المشرع و إلا عد قرارها مخالفا لشكل جوهري مما يؤدي إلى طلب الموظف العام بإبطاله.[2]

كما قال أستاذنا الدكتور محمد الصغير بعلي: "إن الأشكال و الإجراءات تعصم الإدارة من مخاطر التسرع و تدفعها إلى اتخاذ قرارات مدروسة بما يحافظ على مبدأ الشرعية في الدولة".[3]

---

[1] عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص150.

[2] مازن ليلو راضي، الوجيز في القضاء الليبي ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص194.

[3] محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع،عنابة،2017، ص 73.

الفرع الثاني: صور عيب الشكل

أ- **عدم كتابة القرارات الإدارية:** الأصل أن القرار الإداري أن يكون مكتوبا، و في هذه الحالة يجب على الجهة الإدارية المختصة إصدار قرارها مكتوبا احتراما لنص القانون.

و قد يأتي اشتراط المشرع لكتابة القرار اشتراطا صريحا، كما قد يستفاد ضمنا من اشتراط المشرع نشر القرار أو إعلانه أو توقيعه أو تسبيبه و بالتالي لا يمكن الوفاء بهذا الاشتراط إلا إذا كان القرار مكتوبا.[1]

ب-**عدم احترام شكلية تحديد مكان و تاريخ صدور القرار:** استقر الفقه والقضاء على أنه إذا نص التشريع على مكان معين يتعين على الإدارة أن تصدر قرارها فيه، فإنها تكون ملزمة بإصداره في ذلك المكان و ذكره ضمن قرارها فيه، و إلا ترتب على ذلك بطلان إذا صدر القرار خارج المكان المحدد قانونا لإصداره، أما إذا لم يقضي بتحديد مكان معين لإصدار القرار فإن ذلك لا يؤثر على صحة شكل القرار.[2]

ج- **عدم احترام شكلية التوقيع في القرار:** التوقيع على محرر يعد من البيانات الأساسية التي تدخل في تكوين الشكل المكتوب و يوقع القرار من هو مختص به أساسا مع إمكانية توقيعه من قبل موظفين آخرين ساهموا في إنشائه.[3]

د- **عدم احترام شكلية الإشارة إلى أسانيد القرار:** التسبيب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية أو الواقعية التي تبرر القرارات و بالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار، فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، لذلك يعد التسبيب أحد عناصر الشكل في القرار،[4] و من أجل دعم شفافية العمل الإداري و حماية للحقوق والحريات

---

[1] شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، عيب الشكل في القرار الإداري، دراسة تحليلية، كلية الشريعة و القانون، دمنهور، ص675.

[2] وليد مهدي، رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم،2016،ص 45.

[3] مهند نوح، القانون الإداري2، المنشورات الجامعية الافتراضية، سوريا، 2018، ص100.

[4] المرجع نفسه، ص101.

للموظف العام، و تسهيلا لرقابة القضاء الإداري في حالة النزاع الإداري حولها، ومثال ذلك في القانون الجزائري ما ورد خاصة في المواد **32-44-82** من قانون البلدية و المواد **41-51-53** من قانون الولاية و قد اعتبر القضاء الجزائري (الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابق و مجلس الدولة) أن عدم تسبيب القرارات الإدارية، في الحالات التي ينص عليه القانون يعتبر غيبا شكليا يستلزم الإلغاء،[1]و علينا تبيان الفرق بين التسبيب و السبب:

1- **السبب:** هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار و تدفع الإدارة لإصداره، فالسبب عنصر خارجي موضوعي يبرر للإدارة التدخل بإصدار القرار فإذا تبين أن القرار لا يقوم على سبب يبرره أو تبين سببه غير صحيح أو وهمي فإنه يكون جديرا بالإلغاء لانعدام السبب الذي استند عليه.[2]

2- **التسبيب:** عندما نقول أن الإدارة ليست ملزمة بتسبيب و تعليل قراراتها أي أنها ليست ملزمة بالإشارة في صلب القرار الإداري إلى الحالة الواقعية أو المادية التي كانت وراء اتخاذه أي إلى سبب القرار،[3] و هو شرط شكلي في القرار فإذا انعدم يصبح القرار معيبا شكليا و يجب توفره لصحة القرار، و هذا ما جاء في قضية السيد **(ع.ع)** و أقرته المحكمة العليا الغرفة الإدارية و كانت ضد وزير التربية الوطنية حيث يتخلص بناءا على الوثائق المقدمة أن قرار الفصل الصادر في: **1992/12/19** ضد السيد (ع.ع) تم إلغاؤه.[4]

---

[1]محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2009، ص 193.

[2]عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه و قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص96.

[3] المرجع نفسه ، ص192.

[4] صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة حمه لخضر الوادي، 2014/2013، ص125.

الفرع الثالث: الأشكال الجوهرية الواجب توفرها في القرار الإداري قبل صدوره[1]

أولا: الإجراءات السابقة على اتخاذ القرار كعدم استشارة لجنة مسبقة نص عليها القانون، وعدم الأخذ بالرأي الموافق، عدم احترام حقوق الدفاع كاستدعاء الموظف المخطئ للمثول أمام لجنة التأديب.

ثانيا: المظهر الخارجي للقرار و يتجلى ذلك بوضوح فيما يلي:

أ- حالة اشتراط القانون صدور القرار في مجال معين كتابيا وفي شكل معين ومحدد بنص قانوني .

ب-تسبيب القرار فالإدارة غير ملزمة بتسبيب القرارات الصادرة منها إلا إذا نص القانون على ذلك.

ج- تثبيت تاريخ صدوره وتوقيعه ووضع خاتم السلطة الإدارية والمصادقة عليه من طرف الإدارة هذا فيما يخص الأشكال الجوهرية الواجب احترامها من طرف الإدارة حتى لا يكون القرار الإداري معيب بحالات تجاوز السلطة فما هي الأشكال الثانوية ؟ وهي التي لا تؤثر أصلا على محتوى القرار أو تمس بحقوق الأفراد بحيث مخالفتها لا تؤدي إلى إلغاء القرار المخاصم ويمكن تداركها وإصلاحها بسهولة كأن تنسى الإدارة تثبيت مرجع ورقمه ويمكن تصحيح عيب الشكل حسب مجلس الدولة الفرنسي في حالتين:

الحالة الأولى: الاستحالة إتمام شكل أو إجراء معين فقد استقر المجلس على إمكانية تجاوز الأشكال والإجراءات التي استحالت على الإدارة المختصة إجرائها من الناحية المادية المانعة وليس المؤقتة كاستحالة سماع دفاع متهم بارتكاب خطأ وظيفي في حالة عدم تركه لعنوانه.

الحالة الثانية: استفاء اللاحق للشكل الجوهري كحالة حدوث أخطاء مادية لا تؤثر على مضمون القرار و لا على سلامته القانونية فعاليا القضاء لا يجازي ذلك بالإلغاء.

الفرع الرابع: عيب الإجراءات

أولا:تعريف عيب الإجراءات: يقصد بعيب الإجراءات أي مخالفة الترتيب الذي تتبعه السلطة المختصة بالتأديب قبل اتخاذ القرار التأديبي و إصداره نهائيا[2]، و المشرع هو وحده من يحكم

[1]زيتوني شريفة، دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص إدارة عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام، 2016-2017، مستغانم، ص 72.

[2]حنان خذيري،الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة،جامعة العربي بن مهيدي،2013-2014،أم البواقي، ص 125.

على بطلان القرار الإداري إذا شدد على إجراء معين و أظهره في شكل قاعدة آمرة و ألزم الجهة الإدارية به.[1]

فالحكمة التي يهدف إليها المشرع من اشتراط مثل هذه الشكليات و الإجراءات هي تحقيق حسن سير المرافق العامة و تحقيق ضمانة الدقة و السلامة في أعمال الإدارة، و حماية حقوق الموظفين العموميين و حرياتهم من شرع الإدارة و تحكمها.[2]

وبناءا على ذلك فإن دور القاضي الإداري في حماية حقوق و حريات الموظف العمومي من خلال الرقابة على إجراءات صدور القرار الإداري من طرف السلطات الإدارية، بالبحث عن شرعية الشكليات السابقة للقرار الإداري، و كذا البحث عن شكليات المظهر الخارجي للقرار، تتجلى الأولى الإجراءات و الترتيبات السابقة التي تتبعها الإدارة قبل إصدار القرار، إذ أنه قد يحدث و أن يلزم القانون الإدارة بإتباع إجراءات معينة قبل اتخاذ قرار معين وفقا لما يراه و يقدره القاضي الإداري، باعتبارها ضمانات أساسية لازمة لحماية الأفراد.[3]

ثانيا: صور عيب الإجراءات:[4]

عند النظر في عيب الإجراءات يجب أن نأخذ في الاعتبار أن الإجراءات الإدارية يتم اتخاذها من قبل الجهات الحكومية أو المؤسسات العامة، لاتخاذ قرارات تؤثر على الأفراد أو المجتمع، ومن المهم أن تتم هذه الإجراءات وفقا للمعايير القانونية و الأخلاقية لضمان العدالة و الشفافية، حيث يمكننا حصر صور عيب الإجراءات في ما يلي:

- مخالفة الإجراء الاستشاري المقرر الاتخاذ و إصدار القرارات الإدارية.
- حالة مخالفة إجراءات التحقيق في القرارات الإدارية يتطلب إجراء التحقيق قبل الصدور.
- حالة مخالفة المضاد أو حالة مبدأ توازي الأشكال أو الشكليات.
- حالة مخالفة قواعد و إجراءات نظام المداولات في القرارات الإدارية التي يتم اتخاذها بواسطة المداولة.

---

[1] حنان خذيري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي ،المرجع السابق،ص125.

[2] عمار عوابدي،النظرية العامة للمنازعات الإدارية،ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،ص516.

[3] بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 280.

[4] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص516.

– حالة مخالفة إجراء احترام حق الدفاع في القرارات الإدارية التي تتضمن على عقوبات إدارية.

يطبق قضاء الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا عيب مخالفة ركن الشكل و الإجراءات كحالة و سبب و وسيلة في نفس الوقت من حالات و أسباب و وسائل الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء وهو في ذلك يطبق أحكام ومبادئ نظرية القانون الإداري القضائية في نطاق انفتاح ومرونة ومنطقية و واقعية نظام وحدة القضاء والقانون الجزائري.

حيث لا توجد نصوص قانونية عامة أو خاصة تقضي بإلغاء القرارات الإدارية بسبب عيب مخالفة ركن الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية ، ومن أمثلة تطبيقات الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا لعيب مخالفة الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية الأحكام التالية:[1]

حكم الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا (المجلس الأعلى سابقا) الصادر بتاريخ **26 جانفي 1980** في ملف القضية رقم **18981** قضية العقون عمار ضد والي باتنة و وزير الداخلية قضى قضاء الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بإلغاء قرار والي ولاية باتنة القاضي ، بفصل السيد العقون عمار من منصبه كمدير لشركة ولائية.

لأن القرار المذكور مشوب بعيب مخالفة الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية، حيث خالف قرار والي باتنة شكلية الإجراء المضاد أو قاعدة توازي الشكليات و الإجراءات .

contradictoire procédure de vice Le .procédures des et formes des parallélisme du principe le OLI.

وتتلخص وقائع القضية أن والي ولاية باتنة قد اصدر بتاريخ **05** مايو **1975** قرار بتعيين السيد العقون عمار مديرا عاما لشركة بناء المساكن بولاية باتنة ، وذلك بعد أن اخذ الرأي الاستشاري من مجلس الشعبي الولائي بولاية باتنة طبقا الأحكام القانون الأساسي النموذجي لهذه الشركة الصادر بموجب المرسوم رقم:**139—71** الصادر بتاريخ:**26 ماي1971**.

[1] مازن ليلو راضي ،، الوجيز في القضاء الليبي ،المرجع السابق، ص 116.

ثالثا: حالات عيب الشكل و الإجراءات:[1]

يمكن تقسيم العيب الذي يشوب ركن الشكل و الإجراءات إلى قسمين:

أ: مخالفة الشكليات المتعلقة بالمظهر الخارجي للقرار الإداري

قد يستلزم القانون أن يصدر القرار الإداري في شكل معين كاشتراط الكتابة و تسبيب القرار

1-شكل القرار ذاته

من المتفق عليه أنه ليس للقرار الإداري شكل معين يجب أن يصدر فيه، فقد يأتي القرار الإداري مكتوبا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا، إلا أن القانون قد يشترط أن يكون القرار مكتوب وفي هذه الحالة يتوجب على الإدارة إتباع الشكل الذي تطلبه المشرع وإلا عد قرارها مخالفا لشكل جوهري مما يؤدي إلى إبطاله.

2- تسبيب القرار الإداري

على الإدارة تسبيب قراراتها، لأن هذا الإجراء هو شكلا أساسيا في القرارات، ويترتب على إهماله بطلانه، فتسبيب القرارات الإدارية كإجراء شكلي، في غاية الأهمية، فهو أنجع ضمانات الأفراد، لأنه يسمح لهم وللقضاء على السواء بمراقبة مشروعية تصرف الإدارة.

والتحول الذي جرى لفرنسا في هذا الصدد، فحتى وقت قريب كانت الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية فيما يخص الإفصاح عن أسباب القرار الإداري، إلا إذا طلب القضاء ذلك بصدد القرار المطعون فيه، إلا انه بعد صدور القانون رقم **79—587** المؤرخ في **11/07/1979**، أصبحت سلطة الإدارة مقيدة في هذا المجال، حيث أوجب المشرع على الإدارة تسبيب جميع القرارات الفردية التي من شأنها إلحاق ضرر بالأفراد، كما اشترط أن يكون التسبيب مكتوبا مع بيان الاعتبارات القانونية والواقعية التي يتأسس عليها القرار.

وهو ما ذهب إليه قضاء مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم **432** الصادر بتاريخ: **2000/01/31** في قضية **(ع.ر)** ضد والي ولاية البيض، حيث تتلخص وقائعها في إصدار قرار عزل الموظف **(ع.م)** بناءا على تسبيب غير منطقي وغير صائب، حيث قرر مجلس الدولة:"...إلغاء وإبطال قرار العزل الصادر عن والي ولاية البيض لعدم تسبيبه وتجاهل دفوع المعني في ذلك...".

[1] مازن ليلو راضي،، الوجيز في القضاء الليبي، المرجع السابق،ص194.

ولذلك يشترط في التسبيب ما يلي:[1]

– يجب أن يكون التسبيب كامل و مقتبسا ومتكيفا مع ظروف القضية و أن يكون التسبيب واضحا ودقيقا.

– ولما للتسبيب من فائدة في ضمان حقوق الموظف العام وحرياته، فيحبذا لو أن المشرع الجزائري يحذو حذو المشرع الفرنسي في تقييد الإدارة بإلزامها صراحة تسبيب كافة قراراتها الصادرة عن سلطة مقيدة أو سلطة تقديرية.

ب– مخالفة الإجراءات السابقة على اتخاذ القرار

قد ينص القانون على استلزام أن يسبق القرار الإداري إجراءات تمهد لإصداره، وقد تستخلص تلك الإجراءات والأشكال من المبادئ العامة للقانون من خلال أحكام القضاء، وإغفال الإدارة لتلك الإجراءات حال إصدارها للقرار يؤدي إلى إبطاله وتتمل تلك الإجراءات في:

1–الاستشارة السابقة على إصدار القرار

ويقصد بها أن يوجه القانون الإدارة لطلب رأي استشارة هيئة معينة، قد تكون فردا أو مجلسا أو لجنة من اللجان، غير أن هذه الاستشارة قد تكون اختيارية أو إلزامية أو في صورة رأي مطابق.

فيجب أن تكون تلك الهيئة مشكلة تشكيلا سليما من الناحية القانونية، كما يتعين صدور هذا القرار خلال مدة معقولة من تاريخ إبداء تلك الجهة لرأيها، ويتعين على الإدارة أن تحترم الإدارة التسلسل في الاستشارة في حالة ما إذا أوجب القانون عليها استشارة عدة جهات قبل إصدار القرار.

2–الإجراءات السابقة على اتخاذ القرار في مجال التأديب

يتعين على الإدارة أن تحترم الإجراءات الجوهرية في هذا المجال لتحقيق الضمانات التي قررها القانون، كأن يكون التحقيق سليما وكاملا وأن تحترم الإدارة مقتضيات حق الدفاع ويجب على الإدارة قبل إصدار القرار التأديبي أن تواجه الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه وأن تسمع شهوده ودفاعه.

---

[1] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015–2016،بسكرة، ص 15.

حيث جاء في قرار رقم **553** صادر عن قضاء مجلس الدولة الجزائري في قضية بين الوكالة الوطنية للآثار والموظفة (ي.ك) بتاريخ **2000/05/22**، التي تتمثل وقائعها في عزل موظفة نتيجة لتغيباتها المتكررة.[1]

حيث قرر مجلس الدولة بأنه: «...كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار العزل ثم تبليغه للإدارة لتنفيذه طبقا لأحكام المواد **132 و127** من المرسوم رقم **85-59** المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وليس السكوت وترك التصرف للإدارة مما يجعلها متعسفة ومتجاوزة لسلطتها... ».[2]

الفرع الخامس: حالات لا يؤدي فيها عيب الشكل والإجراءات إلى البطلان

إذا كان الأصل هو بطلان القرارات الإدارية التي تصدر خلاف الإجراءات المقررة، دون حاجة إلى نص صريح يقرر هذا الجزاء، وهو ما يعني عدم تمتع الإدارة بأية سلطة تقديرية في إتباع الشكل أو عدم إتباعه، بالرغم من ذلك رأى القضاء الإداري في أحكامه الحديثة، أنه يتعين تخفيف من حالات البطلان لعيب الشكل والإجراءات في القرار الإداري، وعدم التشدد في الحكم بعدم المشروعية لهذا العيب، فانه إذا ثبت له انعدام تأثير الشكليات والإجراءات التي لم تتبع، على مضمون القرار الإداري، أو على الضمانات المقررة للأفراد، حتى لا يكون من شأن إبطال كل قرار معيب شكلا عرقلة العمل الإداري.[3]

أولا: مخالفة الشكليات المقررة لصالح الإدارة

إذا كانت الشكليات مقررة لمصلحة الأفراد والإدارة على السواء هي القاعدة، فقد ذهب القضاء ومعظم الفقه الإداري إلى أن المشرع قد يقرر بعض الإجراءات والشكليات لمصلحة الإدارة وحدها، بحيث يكون لها حرية تقدير ملائمة إتباعها، أو عدم إتباعها في إصدار قرارها الإداري، دون أن يسمح للأفراد التمسك ببطلان القرار الإداري، استنادا إلى مخالفتها، وتأسيسا على أن الشكليات المقررة لمصلحة الإدارة لا يجوز لسواها التمسك بإتباعها.[4]

---

[1] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية ،المرجع السابق، ص 16.

[2] لحسن بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، جزء2، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 225.

[3] سليمان محمد الطماوي،القضاء الإداري،الكتاب الأول، ،منشورات دار الفكر العربي،ط7، 1996. ص673.

[4] سامي جمال الدين، الدعاوى الإدارية،ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية،2003، ص230.

وعليه فلا يمكن التفرقة في صدور ركن الشكل والإجراءات بين الشكليات المقررة للمصلحة العامة والشكليات المقررة لمصلحة الإدارة والشكليات المقررة لمصلحة الأفراد، فالمشرع يقرره للمصلحة العامة.

ثانيا: مخالفة الشكليات الثانوية غير الجوهرية

تتبع الإدارة عند إصدارها للقرار الإداري أشكالا مختلفة، فلهذا القرار أشكالا وإجراءات جوهرية يتحتم إتباعها و إذا أهملها رجل الإدارة كان من شأنها تقليل الضمانات، التي تحمي الأفراد وبالتالي تكون قراراته قابلة للإلغاء، أما الأشكال و الإجراءات غير الجوهرية إذا أهملها رجل الإدارة لا تؤثر على القرار الإداري ولا تؤدي مخالفتها إلى إلغاء القرار، والحكمة من وراء ذلك هو عدم إرهاق الإدارة بشكليات وإجراءات قد تؤدي إلى تعطيل سير المرافق العامة والإضرار بالمصلحة العامة.[1]
والمعيار المعول عليه للتفرقة بين الشكليات والإجراءات الجوهرية والشكليات والإجراءات الثانوية هو معيار قضائي، حيث أن القضاء الإداري هو وحده الذي يضطلع بعملية التمييز بينهما وتعتبر الشكليات الجوهرية، إذا ما كانت مقررة لحماية مصالح وحقوق الأفراد كشكلية النشر، وتسبيب القرارات وشكلية الكتابة، كما أن الشكليات تكون جوهرية إذا ما كانت مقررة صراحة بنص قانوني، وتكون الشكليات جوهرية كذلك إذا ما ساهمت في التكوين الشكلي والمادي لمضمون القرارات الإدارية بصورة جوهرية.[2]

أما الشكليات الثانوية وغير الجوهرية هي أساسا تلك التي لم ينص القانون على ضرورة الالتزام بها، أو أنها مقررة فقط لمصلحة الإدارة.

رغم كل هذا إلا أنه يجب التخلي عن هذه التفرقة التي يقيمها القضاء الإداري، لأنه مهما كانت العلة من هذه التفرقة فإنها لا يمكن أن تكون أساسا كافيا لإهدار مبدأ المشروعية دون جزاء، بحجة عدم جوهرية الشكل والإجراء، إذ يتعين على قاضي المشروعية الالتزام باحترام المشروعية دون

[1] عبد الغني بسيوني عبد الله،القانون الإداري، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1990، ص 476.

[2] محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2007، ص342.

تقصي لأهداف المشرع وعلة التشريعات، كما أن القول بأن هناك شكليات جوهرية وأخرى ثانوية لا قيمة لها يحمل ضمنا اتهاما غير جائز للمشرع بالعبث والتهاون.[1]

ثالثا: أسباب تغطية عيب الشكل والإجراءات

درج القضاء الإداري على القول بأنه يمكن تلافى إلغاء القرار المعيب بعيب الشكل والإجراءات بإتباع أربعة وسائل يمكن عن طريقها تغطية هذا العيب وهي:

1-استحالة إتمام الشكليات

إذا كان مبدأ المشروعية يقتضى لصحة القرار الإداري أن يكون مستوفيا الشكل الذي تطلبه القانون، إلا أن هذا المبدأ يحد من إطلاقه قاعدة أنه لا تكليف بمستحيل، فيقصد بالاستحالة المادية الفعلية والمستمرة وطويلة الأمد نتيجة قوة قاهرة مثلا، أو فعل الغير[2] وكذلك الاستحالة القانونية كما في حالة الظروف الاستثنائية وقيام حالة الضرورة في إتمام الشكليات والإجراءات التي يستلزمها القانون قبل إصدار القرار الإداري، فمثلا عدم انعقاد اللجنة التي تطلب القانون أخذ رأيها قبل إصدار القرار انتظار الإصدار قرار بإعادة تشكيلها، حيث أن مثل هذا القرار يصدر غالبا في فترة وجيزة لا تستأهل إصدار القرار دون استفاء شكله القانوني.

2- الاستيفاء اللاحق للشكل

القاعدة أن القرار الذي أهملت الشكليات في إصداره يعد قرارا ولد ميتا، ولتصحيحه لابد من استيفاء الشكليات والإجراءات ابتداء وذلك بإصدار قرار جديد، وعلى ذلك فانه لا يجوز للإدارة تصحيح الإجراءات الشكلية بإجراء لاحق على صدور قرارها، حيث أن ذلك سيكون بأثر رجعى وهو أمر غير جائز[3]، لأن هذه الإجراءات والأشكال وضعت في الأصل كضمانة هامة للأفراد وللمصلحة العامة، ولكن تتروى الإدارة وهي بسبيل اتخاذ قراراتها.

فهناك فريق يرفض تصحيح عيب الشكل عن طريق استيفاء الإجراءات الجوهرية بعد إصدار القرارات، إلا في حالة وجود أخطاء مادية لا تؤثر على القرارات الصادرة من الإدارة ويذهب فريق

---

[1] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية ،المرجع السابق، ص17.

[2] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية، المرجع سابق، ص 113.

[3] عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص615.

أخر من الفقهاء إلى الموافقة على تصحيح القرار و إزالة عدم مشروعيته عن طريق الاستيفاء اللاحق للإجراءات الشكلية.[1]

و نحن نتفق مع الاتجاه الأول الذي ذهب إلى عدم جواز استيفاء الإجراءات الجوهرية التي أغفلت بعد صدور القرار الإداري، وذلك حتى تتحقق المحكمة التي أوجب المشرع على الإدارة احترام الإجراءات والأشكال الجوهرية قبل اتخاذ قراراتها، وهذا من أجل الحفاظ على حقوق الموظف العام وتحقيق المصلحة العامة.

3-تحقق الغرض من الشكليات

إن الشكليات والإجراءات ليست غاية في ذاتها، وإنما هي وسائل لتحقيق غايات يقصدها المشرع، وهذا ما استقر عليه القضاء الإداري، ومن ثمة فإنه إذا تحققت الغاية من الإجراء أو الشكل أغفلته الإدارة، فليس من مبرر لإلغاء القرار الإداري لهذا العيب، وذلك لعدم جدوى التمسك بإتمام الشكل في مثل هذه الحالات، وتخفيف أعباء الإدارة دون إهدار للمشروعية، ودون مساس بمضمون القرار وضمانات ذوي الشأن.[2]

4- قبول صاحب الشأن

هناك بعض الإجراءات والشكليات وجب الالتزام بها، وإتباعها في إصدار القرار الإداري لم تتقرر إلا للصالح العام، حتى ولو تقررت في بعض الأحيان لصالح الأفراد، ويترتب على ذلك نتيجة مؤداها ضرورة إتباعها واستلزام إعلامها حتى ولو تنازل عنها صاحب الشأن.

فمثلا يستلزم ممارسة حق الدفاع من خلال إجراءات التحقيق، حضور صاحب الشأن، للاطلاع على الملف والإدلاء بأقواله وحججه، وعليه إذا سكت صاحب الشأن أو تراخى أو رفض حضور التحقيق، فإنه يتحمل نتيجة فصله، وليس له أن يطعن بعد ذلك في القرار الإداري الصادر ضده.

الأصل في الشكليات والإجراءات أنها مقررة للمصلحة العامة، ومن ثم يعتبر قبول ذو الشأن كأن لم يكن وبالتالي لا يصحح ذلك القبول القرار المعيب.[3]

---

[1] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية ،المرجع السابق، ص 18.

[2] سامي جمال الدين، الدعاوى الإدارية، المرجع السابق، ص 243.

[3] طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 137.

وما تم قوله بخصوص الشكليات المقررة لصالح الإدارة يصدق هنا أيضا، لأن الشكل مقرر لتحقيق الصالح العام لا صالح الإدارة بمفردها ولا صالح الأفراد بمفردهم، ولكن لتحقيق الصالح لكل منهما.

ومنه فإنه إذا حدد القانون أشكالا وإجراءات معينة، يلزم إتباعها ومراعاتها عند إصدار القرار الإداري، لأن سلطة الإدارة في هذا الركن تكون مقيدة بضرورة هذه الشكليات وتلك الإجراءات، والتي يحرص المشرع دوما على تحديدها على نحو دقيق لا يسمح القانون بأية حرية في التقدير، وإلا تعرض قرارها للإلغاء لعيب الشكل والإجراءات، وذلك ما لم يتحقق بشأنه أحد أسباب تغطية هذا العيب، أما إذا تخلى المشرع وهذا قليلا عن تهديد أية إجراءات أو شكليات لإصدار القرار الإداري، فانه يكون للإدارة سلطة تقديرية في إتباع واختيار شكليات معينة أو عدم إتباعها.[1]

المبحث الثاني: الرقابة الداخلية على القرارات الإدارية المتعلقة بحماية حقوق الموظف العام

رقابة القاضي الإداري على أعمال الصادرة عن السلطات الإدارية من قرارات و عقود لا تقتصر على المشروعية الخارجية فقط إنما تطال إلى المشروعية الداخلية بمعنى الأركان الداخلية للقرار الإداري الموجه ضد الموظف العام و هذا هو موضوعنا سنتطرق إليه بالتفصيل من خلال ثلاثة مطالب (عيب المحل، عيب انحراف السلطة، عيب السبب).

المطلب الأول: إثبات عيب المحل من طرف القاضي لحماية حقوق و حريات الموظف العام

و يقصد بالمحل القرار الإداري ذلك الأثر القانوني الناتج عنه سواء تمثل هذا الأثر في إنشاء مركز قانوني جديد أو في التعديل مركز قانوني قائم أو إلغاء هذا المركز[2].

[1] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 19.
[2] عمار بوضياف، القرار الإداري، المرجع السابق،ص152.

الفرع الأول: تعريف عيب المحل

أن يكون القرار معيبا في فحواه أو مضمونه فإن الأثر القانوني الذي يترتب عليه هذا الأخير أيا كان مصدره دستوريا أو تشريعيا أو لائحيا أو عرفيا أو مبادئ عامة للقانون ففي هاته الحالة يكون غير مشروعا و معيبا بمخالفته للقانون و يعد سببا في إلغاء القرار الإداري.[1]

الفرع الثاني: صور عيب المحل و يأخذ صورتان:

أولا: المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية:

هي الحالة الأكثر تمييزا لعدم الشرعية الداخلية، فمخالفة القانون هي العيب الذي يصيب ركن المحل أو الموضوع في القرار الإداري، فهو وجه الإلغاء المتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار.

و تشكل مخالفة القانون أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرار الإداري بسببها سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة سنعطي لكل واحدة منهم مثال:[2]

-**المباشرة:** و تتعلق عدم المشروعية بمحل القرار، و على المدعي أن يثيرها إذ يقع عليه واجب إثبات وجود القاعدة القانونية التي اعتمدها في تأسيس طلباته، و التي خالفتها الإدارة و أهملتها.

حينئذ يقوم القاضي بمقابلة محتوى القرار الإداري المنازع بالقاعدة القانونية التي تمسك بها الخصوم فإن لاحظ المخالفة ألغي القرار على أساسها،[3] كأن يصدر قرار بتعيين شخص خرقا و مخالفة للشروط اللازمة لتولي الوظيفة من حيث السن أو المؤهل أو غير ذلك مما ينص عليه قانون الوظيفة العامة.[4]

إن مخالفة الإدارة للقاعدة القانونية قد تكون باتخاذها موقفا ايجابيا، كأن ترفض الإدارة منح رخصة ما مع استيفاء شروطها و قد تتخذ موقفا سلبيا بأن تمتنع عن تنفيذ قاعدة قانونية موجودة.[5]

---

[1] علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر،2012، ص 276.

[2] محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2011، ص73.

[3] المرجع نفسه ، ص 74

[4] بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري،المرجع السابق، ص 267

[5] محمد الصغير بعلي،، المحاكم الإدارية، المرجع السابق، ص75.

- **غير المباشرة:** و تخص عيب انعدام الأسباب و تتمثل في حالة وجود خطأ في تفسير وتطبيق القانون، خاصة في حالة الغموض، حيث يصدر قرار بناء على تفسير أو تأويل خاطئ لمضمون القاعدة القانونية.[1]

ثانيا: الخطأ في تفسير القاعدة القانونية

كما أن عيب مخالفة القانون يتحقق و تكون نتيجة خطأ السلطات الإدارية المختصة في تفسير و تطبيق القانون فيما تصدره من قرارات إدارية حيث تكون الآثار الثانوية الناجمة و المتولدة عن القرارات الإدارية الصادرة مخالفة للقانون في معناه العام و الواسع، مخالفة غير مباشرة عن طريق الخطأ في تفسيره تطبيق القانون مثال عن ذلك أن تصدر السلطات الإدارية المختصة قرار التعيين و الإلحاق بالوظائف العامة تطبيقا لمبدأ الجدارة و الاستحقاق، و تغفل النصوص المتعلقة بشروط الجنسية و السن.

المطلب الثاني: إثبات القاضي لعيب انحراف السلطة لحماية حقوق الموظف العام

عندما تقوم الإدارة باستغلال السلطات الممنوحة لها لتحقيق هدف أجنبي عن الهدف المراد العمل به أو الذي منحت من أجله تلك السلطات نكون بصدد انحراف السلطة، و ما يميز هاته الحالة أنها تستند على هدف القرار الإداري، لذلك يلزم بالبحث عن نوايا الإدارة من وراء اتخاذها للقرار، و يصعب على الموظف العام إثبات هاته الحالة إلا بإتيان بقرائن كافية في جديتها على الهدف غير المشروع من طرف الإدارة، و سنقوم بالتفصيل في هذا الموضوع.

[1] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص524.

الفرع الأول: مفهوم عيب انحراف السلطة

تعتبر رقابة عيب انحراف في استعمال السلطة، أقصى ما وصلت إليه درجات اتساع و شمول رقابة المشروعية في ملاحقتها للقرار الإداري لخصوصية هذا العيب، فهو يعد أقدم عيوب القرار الإداري ظهورا في القضاء الإداري.[1]

أولا: تعريف عيب انحراف السلطة

عرفاه الأستاذان أوبي و دراجو **Auby et Drago** بأنه: **"هو عيب من عيوب القرار الإداري، و الذي نصادفه عندما تستعمل سلطة إدارية ما بإرادتها سلطاتها لتحقيق هدف غير الذي منحت لها من أجله تلك السلطات".**[2]

و يستنبط من هذا التعريف، بأن الإدارة تتصرف عمديا، و ليس بحسن نية، و أنها تتعسف في استعمال سلطتها، لكونها لا تتبع الهدف الذي من أجله منحت لها تلك السلطات، بل أنها ترمي إلى تحقيق هدف آخر، و يتطلب ذلك من القاضي القيام برقابة أكثر امتدادا للمشروعية الإدارية بغية الكشف عن اختلالات أكثر اختفاء.[3]

أما الأستاذ **دي لوبادير** فقد عرفه كما يلي: **" نكون بصدد انحراف بالسلطة، عندما تمارس سلطة إدارية ما تصرفا يدخل في اختصاصاتها لكن بغرض تحقيق هدف غير الذي يمكن القيام بذلك التصرف من أجله بصورة مشروعة".**[4]

ثانيا: خصائص عيب الانحراف بالسلطة:[5]

- **الصفة الاحتياطية لعيب الانحراف بالسلطة:** مقصود من ذلك أن القاضي الإداري يبحث عن عيوب أخرى للقرار الإداري قبل أن يتطرق إلى صب الانحراف بالسلطة أي بعد تحقق من عدم وجود عبء أخر حكم بإلغاء القرار ، فهو بذلك يلجأ إليه إذا لم يوجد عيب أخر

---

[1] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 19.

[2] Auby et Drago,traité de contentieux Administratif, Tome2, P405.

[3] لحسن بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية،الطبعة الرابعة، دار هومة، 2009، ص 299.

[4] محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية، المرجع السابق،ص365.

[5] ابراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دار قنديل للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص88.

يشوب القرار الإداري، وذلك باعتبار أن عيب الانحراف بالسلطة يتصل بالنوايا و مقاصد الإدارة في إصدار القرار الإداري.

- **الصفة القصدية لعيب الانحراف بالسلطة** : الصفة القصدية لعيب الانحراف بالسلطة يعني أن مصدر القرار هو وحده الذي يعلم بأنه يسعي لغاية شخصية وذاتية بعيدة عن المصلحة العامة، أو يهدف إلى غايات تخالف القانون، وهنا ما جاء تعبير المحكمة العليا المصرية في تعريفها له أن إساءة استعمال السلطة والانحراف بها هو عيب من العيوب القصدية في السلوك الإداري، قوامه أن يكون لدي الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة والانحراف بها.

- **تعلق عيب الانحراف بالسلطة بركن الغاية:** إن عيب الانحراف بالسلطة يرتبط بعنصر الغاية ، والمقصود من ذلك لا يمكن تصور انحراف بالسلطة تنط بدون غاية لأن الغاية هي التي تبين مدى انحراف الشخص بالسلطة لأن الغاية هي النوايا الذاتية والشخصية والنفسية .

- **تعلق عيب الانحراف بالسلطة بنوايا مصدر القرار** : النوايا هي القصد من الفعل ذلك الشيء ، أكان ذلك مشروعا أم مخالف للقانون و الانحراف بالسلطة، يتعلق بالبنية الشخصية التي أصدرت القرار لذلك فإن مهمة القاضي في رقابة تكون عبئ إثباته عسير على الطاعن في دعوى إلغاء.[1]

- **عدم تعلق عيب الانحراف بالسلطة بالنظام العام:** إن عيب الانحراف السلطة ليس من النظام العام و بالتالي لا يجوز للقاضي الإداري إثارته من تلقاء نفسه ، و إنما بناء على طلب من الطاعن وهو يشوبه سائر العيوب الأخرى للقرار الإداري ما عدا عيب عدم الاختصاص الذي يعتبر من النظام العام.[2]

[1] حمد أنور حمادة، القرارات الإدارية و رقابة القضاء، دار الفكر، الإسكندرية، 2004، ص 143.

[2] محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ مبادئ و أحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،2005 ص223. –

الفرع الثاني: شروط الانحراف بالسلطة

يتلخص عيب الانحراف بالسلطة في القرارات الإدارية في عدة شروط ، نذكر أهمها:

– وجود القرار بذاته يشوبه عيب بغض النظر عن وقائع السابقة مثل الإجراءات التمهيدية التي تسبق اتخاذ القرار أو اللاحقة له مثل القرارات التفسيرية التي تصدر لتوضيح غموض بعض القرارات وخاصة اللائحية منها وأن يكون العيب مؤثرا في توجيه هذا القرار بمعنى أن يكون مصدر القرار هدفا لا يحقق المصلحة العامة التي تستلزم المشرع استهداف تحقيقا بإصدار القرار وكان لهذا الهدف الشخصي تأثير فعلي في إصدار القرار ويكون توجيهه منحرفا عن هذه الغاية.

– أن يقع العيب على من أصدر القرار الذي يشوبه العيب أو من أشترك في إصداره أو من له تأثير فعلى في توجهيه ، وقد استقر القضاء الإداري حول أن الدوافع الشخصية التي تعيب القرار الإداري من حيث استعمال السلطة يجب أن تكون قائمة ممن أصدر ذلك القرار، وأن استعمال السلطة يقع على مصدر القرار الذي يحقق الفرض غير الغرض الذي قصد القانون تحقيقه.[1]

– أن يكون هذا العيب عمديا بمعنى أن الموظف وهو يصدر القرار أن يعلم بأنه ينحرف عن الهدف الذي حدده القانون، وبمعنى أخر فإن هذا العيب قصدي فلا يكون القرار معيبا به إذا انتفي هذا القصد لدى مصدر القرار قضي القضاء الإداري في حكمه في المحكمة أن عيب إساءة استعمال السلطة هو من العيوب القصدية قوامه أن يكون لدى الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة، فإن لم يكن لدي إدارة هذا القصد بباعث من هوى، الانتقام فلا قيام لعيب إساءة استعمال السلطة.[2]

[1] سامي جمال الدين،، الدعاوى الإدارية، المرجع السابق، ص 726.

[2] المرجع نفسه ، ص727.

الفرع الثالث: صور عيب انحراف السلطة

لعيب انحراف بالسلطة صور أو حالات حصرها الفقه و المشرع في حالات بين من خلالها كيفية و طرق التي تلجأ فيها الإدارة باستغلال الامتيازات التي منحت لها لأغراض ذاتية تخالف من خلالها قواعد القانون، و البعد عن المصلحة العامة و هي ثلاث حالات:[2]

1- **أن تصدر من أجل المصلحة الخاصة:** و هو البعد عن المصلحة العامة، و ذلك من خلال استهداف أغراض شخصية أو محاباة للغير، أو بغرض الانتقام، أو غرض سياسي أو حزبي، حيث يجب أن يسعى القرار الإداري و يتجه نحو تحقيق المصلحة العامة، من حيث الاستجابة لمتطلبات الجمهور، و القاعدة العامة أن النشاط الإداري و ما يتطلبه من قرارات إدارية إنما يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة، و إلا اعتبر تعديا كأن يسعى إلى تحقيق غرض شخصي محض.

2- **تخالف قاعدة التخصيص:** تكون هذه الحالة عندما يسعى رجل الإدارة إلى تحقيق هدف غير الذي حدده المشرع حتى إذا كان القصد منه المصلحة العامة، فالقانون لا يكفي بتحقيقها في نطاق واسع لأعمال الإدارة بل يخصص هدفا معينا يجعله نطاقا لعمل إداري محدد، يجب أن يستهدف القرار المصلحة العامة، فحسب بل أيضا الهدف الخاص الذي يعينه القانون عملا بقاعدة تخصيص الأهداف التي تقيد القرار بالغاية المخصصة التي رسمت له، و إذا اخرج عنها كان مشوبا بخطأ الانحراف بالسلطة.[1]

و مثال ذلك حكم مجلس الدولة الفرنسي، الصادر في: **1924/07/04** في قضية: **"بوجي"** التي تتمثل وقائعها صدور القرار عن رئيس بلدية يمنع المستحمين من ارتداء ملابسهم على الشاطئ و يجبرهم على استعمال وحدات خلع الملابس التابع للبلدية مقابل أجر معين، فهذا القرار لا يهدف إلى حماية الآداب العامة.

مثال ذلك: أن يستخدم رئيس البلدية سلطات البوليس الإداري في منع البيع بالسيارات المتنقلة أو الحانوت المتنقل في البلدية، و ليس بهدف المحافظة على نظام المرور و

[1] الصايم وفاء، القرائن القضائية في إثبات عدم مشروعية القرار الإداري، مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، بسكرة،2014/2013، ص33.

المحافظة على النظام العام في صور المحافظة على الأمن العام، و إنما كان قراره يستهدف حماية تجار بلديته.

3- عيب في استعمال السلطة في صور الانحراف في استعمال الإجراءات

توقع هذه الحالة من الانحراف عن تحديد القانون الإجراءات اللازمة لسلطة الإدارية التي من خلالها يهدف إلى تحقيق أغراض معينة فتقوم الإدارة بمخالفة الإجراءات و ذلك لتحقيق الأهداف التي تسعى إليه، و بالتالي تكون قد انحرفت و هذا الانحراف يدل على وجود نية مقصودة لدى المسؤول الإداري لتحقيق غرض غير الذي وضعته من أجله الإجراءات.

مثال ذلك أن تلجأ الإدارة إلى الاستيلاء المؤقت بدلا من إجراءات نزع الملكية الواجب إتباعها و كذلك كأن تستعمل إجراءات مصادرة السلع بدل توقيع الجزاءات المالية و الإدارية عليها.

نجد أن الإدارة تلجأ إلى الاستيلاء على العقارات بصفة مؤقتة بدلا من سيرها في الإجراءات المتعلقة بنزع الملكية الصالح العام، و ذلك تفاديا منها لطول الإجراءات المتبعة في ذلك، و**مثال ذلك** قضية ولاية عنابة ممثلة من طرف الوالي ضد السيد: **(ق)** و من معه المرفوعة في **2001/12/24** و المتضمنة ملكية خاصة و التي أخذت منه جراء إنجاز شطر من جامعة عنابة.[1]

المطلب الثالث: إثبات عيب السبب من طرف القاضي لحماية حقوق الموظف العام

تخضع الإدارة في إصدار قراراتها لجملة من الضوابط و الأركان التي يلزم عليها مراعاتها، و هذا احتراما لمبدأ المشروعية من جهة، و كونها ضمانة أساسية لحقوق الموظف من جهة أخرى، و الذي يحتل عيب السبب الأهمية الأولى فيها[2]، و هذا ما سنبرزه في هذا الجزء من مطلبنا هذا.

---

[1] لحسن بن الشيخ أث موليا، المنقى في قضاء مجلس الدولة ، المرجع السابق، ص407

[2] بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص35.

الفرع الأول: تعريف عيب السبب

عرف الفقيه الفرنسي بونار سبب القرار الإداري على أنه: " العنصر الأول للقرار، أي السابقة التي تتقدمه و تثيره و تكون سبب وجوده" و بالتالي فإن عيب السبب يبرز إلى الوجود عندما تنعدم تلك السابقة أو نكون بصدد عدم تبرير لوجود القرار الإداري.[1]

فإذا كان السبب هو الحالة القانونية التي تظهر قبل اتخاذ القرار، و الخارجة عن إرادة مصدر القرار، فهو يتميز بالطابع الموضوعي.[2]

و سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار و تدفع الإدارة لإصداره، فالسبب عنصر موضوعي يبرر للإرادة التدخل بإصدار القرار و ليس عنصرا نفسيا لدى من أصدر القرار.[3]

الفرع الثاني: صور عيب انعدام السبب

يأخذ عيب السبب الذي يشكل وجها لإلغاء القرارات الإدارية العديد من الصور التي قدمها الفقه والقضاء الإداري الجزائري الحالات التالية:[4]

- **انعدام الوجود المادي للوقائع:** يقوم القاضي الإداري هنا بالتأكد من صحة وجود المادي و الفعلي للحالة المادية أو القانونية التي بني عليها القرار فإذا وجدها قائمة يرفض الطعن لعدم التأسيس، و إذا ما توصل إلى غير موجودة فعليا يصدر حكمه باطلا و إلغاء القرار المطعون فيه.
- **الخطأ في الوصف و التكييف القانوني للوقائع:** تتوقف رقابة القاضي الإداري عند حد التأكد من الوجود الفعلي للواقعة و إنما تتعدى ذلك إلى رقابة مدى صحة التكييف القانوني لها.

---

[1] محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري،المرجع السابق،ص481.

[2] محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2012، ص 300.

[3] سعيد نكاوي، القانون الإداري و القضاء الإداري، دار نشر المعرفة، المغرب، 2009، ص 124.

[4] عزري الزين، الأعمال الإدارية و منازعتها، مطبوعات الاجتهاد القضائي و أثره على حركة التشريع ، بسكرة ،2010،ص96،

- **رقابة الملائمة:** القاعدة أن القضاء الإداري تقف رقبته عند حد العنصرين الأولين حيث لا يتدخل في تقرير أهمية و خطورة الوقائع و تناسبها مع مضمون القرار الإداري إذ يعود ذلك أصلا لسلطة التقديرية للإدارة و مع ذلك فان القضاء الإداري وسع من نطاق رقابته إلى جوانب الملائمة خاصة في مجال التأديب و قرارات الضبط الإداري.

أولا: رقابة القضاء لعيب السبب

تقوم رقابة القضاء لركن السبب في إلغاء القرار الإداري على ثلاثة درجات و هي:

1-مراقبة الوجود المادي للوقائع

هي تلك الحقائق الأولية الأساسية التي يراها الموظف العام على القاضي الإداري، أن يبحث فيما إذا كانت الحالة المادية في الواقع قد وجدت حقا و ليس مجرد توهم من طرف الإدارة، وهو يفحص ركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه من طرف الموظف العام تماما، يقوم القاضي الإداري بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة القانونية أو المادية التي بنى عليها القرار، فإذا وجده قائما رفض الطعن لعدم[1]تأسيس، وإذا ما توصل إلى أنها غير موجودة فعليا، يصدر حكمه بالغاه القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء.[2]

2- مراقبة التكييف القانوني للوقائع

أي عملية إسناد الواقعة المادية أو القانونية و إلحاقها بمجموع القواعد القانونية و التنظيمية التي تكون في مجموعها النظام القانون الذي يحكمها، ولا تتوقف رقابة القاضي الإداري على التأكد من الوجود الفعلي للواقعة أو الحالة المادية أو القانونية التي يقوم عليها القرار المطعون فيه، وإنما تتعدى ذلك إلى رقابة مدى صحة الوصف والتكييف القانون لها ، كأن يتم مثلا تكييف الخطأ الهي على أنه من الدرجة الرابعة بينما هو من الدرجة الثالثة.[3]

---

[1] أحمد علي أحمد محمد الصغيري، القرار الإداري في كل من فرنسا و الإمارات و دور المحاكم في إلغائه، دار الفكر العربي، 2008، ص 312.

[2] بولشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010-2011، ص 87.

[3] محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 178.

فإذا ثبت للقاضي الإداري صحة الوقائع ماديا، وتبين له أن الإدارة لم تعطي للوقائع الوصف أو التكييف القانون الصحيح ، فان القاضي يعتبر سبب القرار معيبا و يستوجب الإلغاء.[1]

3- رقابة ملائمة القرار الإداري للوقائع

قد يحدث في بعض الحالات الخاصة والنادرة أن يقوم القاضي بتقدير ملائمة العمل الإداري، مع العلم أن الإدارة هي المؤهلة بتقدير ملائمة القرار وليس للقاضي التدخل بل عليه الاهتمام فقط بمراقبة المشروعية دون تقدير الملائمة، ومع ذلك فانه في بعض الحالات الاستثنائية يمارس القاضي مراقبة الملائمة،[2]وهي الحالات المتعلقة بمنازعات الوظيفة العمومية، كأن يحصل الموظف العمومي تعرض لعقوبة التسريح من منصب عمله على إلغاء ذلك القرار، فالإدارة ملزمة بإعادته إلى منصب عمله وتنظيم وضعيته المهنية (الأقدمية، الترقية، المرتب) وهنا يمكن للقاضي الإداري إحلال تقديره محل تقدير الإدارة في حالة قيام نزاع بهذا الشأن.[3]

ثانيا: إثبات عيب السبب

إذا كانت الإدارة غير ملزمة بذكر أسباب القرار الإداري إلا إذا اوجب القانون عليها ذلك ، ولما كانت القواعد العامة في الإثبات تقضي بان البينة على من ادعى ، أي يجب على الطاعن الموظف العام أن يثبت انعدام وجود الوقائع المكونة لركن السبب، أو عدم صحة وصف القانون الذي أعطته الإدارة لهذه الوقائع ، والحقيقة أن سلطة القاضي الإداري في الرقابة على عيب السبب تختلف باختلاف وجود التصريح عن السبب من عدمه،[4] ومن هنا نميز بين حالتين لمعرفة مدى الصلاحيات التي يمتلكها القاضي الإداري في الرقابة على عيب السبب.

---

[1]أحمد محيو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 190.

[2]مجلس الدولة: قرار غير منشور، الصادر بتاريخ: 1999/07/26.

[3]أحمد محيو،المنازعات الإدارية،المرجع السابق، ص 190.

[4]مجلس الدولة، قرار غير منشور، بتاريخ: 1999/02/01، قضية والي تلمسان ضد ب.م.: ".... و لكن حيث أن القرار الولائي موضوع الدعوى جاء غير معللا بأدلة كافية على ما ينسبه إلى المستأنف عليه، مما يجعله منعدم الأساس، بالإضافة إلى أن القانون رقم: 51/90 يستوجب اللجوء إلى القضاء لإقصاء أحد أعضاء مستثمرة فلاحية..."

و لما كانت مهمة الطاعن عسيرة ، فان للقاضي دور ايجابي في هذا المجال يكون على النحو التالي:

أ- إذا ذكرت الإدارة أسباب القرار الإداري

في هذه الحالة إذا أفصحت الإدارة صراحة عن السبب أو الأسباب ، سواء كانت ملزمة قانونا بالإفصاح أو قامت بتسبيب القرار طواعية و اختيارا ، فان هذه الأسباب التي أفصحت عنها الإدارة تخضع لرقابة قضاء الإلغاء ، فالقاضي الإداري يفرض رقابته عليه باعتباره السبب الصحيح للقرار الإداري، حيث يحق له البحث والتأكد من هذه الأسباب من خلال مدى مطابقتها للواقع والقانون أم لا، إذ يستطيع هنا أن يلغي القرار الإداري لعيب السبب، أما إذا استندت الإدارة في قرارها على عدة أسباب، فإن القاضي الإداري لا يستطيع أن يلغي القرار بناء على تخلف أحدها، فإذا وجد أن بعضها صحيح وبعضها الآخر غير صحيح، فيجب عليه في هذه الحالة إجراء موازنة بينهما وترجيح أحدها على الأخرى، فإذا ما وجد الأسباب الصحيحة هي الراجحة في إصدار القرار الإداري فإنه يستبعد الحكم بالإلغاء، حيث يعتبر أن الإدارة لو تحققت من وجود أسباب غير صحيحة ما كانت لتقدم على إصدار القرار الإداري أما إذا تبين للقاضي الإداري رجحان الأسباب غير الصحيحة لإصدار القرار الإداري، فيجب عليه في هذه الحالة إلغاؤه، بحيث إن القاضي يتقصى الأفكار والأحاسيس التي دفعت الإدارة إلى إصدار قرارها وذلك للكشف عن نيتها، فيما إذا كانت ستصدره إذا ما تبين عدم صحة الأسباب أم لا.[1]

ب- عدم إفصاح الإدارة عن أسباب القرار

إذا لم تقم الإدارة بذكر الأسباب التي أسست عليها القرار ذاته أو أمام المحكمة فإن الأمر يكون عسيرا على الطاعن في شأن عيب السبب، و لذلك تدخل القضاء الإداري للتخفيف و مساعدة الطاعن في إثبات دعواه، فالقاعدة العامة لا تلزم الإدارة بالكشف عن الأسباب التي دعتها لإصدار قرارها إلا إذا ألزمها القانون بذلك، والأصل صحة تلك الأسباب وعلى من يدعي عكس ذلك إثبات ادعائه أو إذا قام دليل كتابي واضح على عدم صحتها.[2]

---

[1] حمد وليد حامد العبادي، سلطة قاضي الإلغاء في الأردن، المنارة للبحوث و الدراسات، المجلد: 12 العدد 1 2006، الأردن، ص09.

[2] بولشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 89.

ومن ثم فإن سلطة القاضي في الرقابة على عيب السبب في هذه الحالة تكون مقيدة، ولكن ذلك لا يمنعه من الرقابة على مبدأ المشروعية والمتمثلة باحترام حقوق الموظفين وحرياتهم من تعسف الإدارة، وبالتالي يحق له الطلب من الإدارة الكشف عن أسباب قرارها، فإذا ما امتنعت عن ذلك فلا يتم التسليم بقرينة صحة القرار الإداري المطعون فيه، بحيث تنقلب القرينة إلى جانب المدعي باعتبار صحة ما يدعيه بعدم صحة الأسباب التي يقوم عليها القرار[1]، وبالتالي يستطيع القاضي أن يحكم بإلغائه، وفي هذه الحالة ينقلب عبئ الإثبات على عاتق الإدارة التي تمتلك الوثائق والمستندات الخاصة بالمنازعة القضائية.

[1]بولشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، المرجع السابق ، ص 90.

ملخص الفصل الأول

منح المشرع الجزائري للقاضي الإداري دورا رقابيا على السلطة الإدارية ، يتجسد هذا الدور من خلال دعوى الإلغاء حيث تعتبر دعوى الإلغاء هي إحدى الوسائل القانونية التي تمكن للموظف العام استخدامها للطعن في القرارات الإدارية، التي تصدرها السلطة الإدارية، وذلك أمام المحاكم الإدارية حيث تتولى هذه الأخيرة دور الرقابة على السلطة الإدارية وتحكم في تقييم قانونية وشرعية القرارات الإدارية وتأثيرها على حقوق وحريات الموظف العام، يكون للقاضي الإداري صلاحية بحث وفحص القضية وتقييم الوقائع . وتطبيق القوانين المعمول بها لاتخاذ قراره للفصل في الدعوى عند رفع دعوى الإلغاء.

عند رفع دعوى الإلغاء يقوم القاضي الإداري بمراجعة القرارات الإدارية و فحصها من النواحي القانونية والإجرائية. حيث يتحقق القاضي من صحة إجراءات اتخاذ القرار ومدى امتثاله للقوانين والأنظمة المعمول بها إذا وجد القاضي أن القرار يعاني من أي تجاوز قانوني أو أنه ينتهك حقوق الموظفين ، فإنه يمكنه إلغاء القرار أو تعديله أو إعادة النظر فيه وهذا ما أكدته المادة 143 من الدستور الجزائري والتي تجسدت في آليات الرقابة على دعوى الإلغاء من كل العيوب التي قد تشوب أركانه الخارجية وهي ركن الاختصاص وركن الشكل وركن الإجراءات، وأيضا فحص القرارات الإدارية من العيوب التي قد تشوب في أركانها الداخلية ألا وهي ركن المحل و ركن السبب و ركن انحراف السلطة ويهدف كل هذا إلى إيقاف أي تعسف من طرف الإدارة تجاه الموظف العام.

الفصل الثاني

دعوى التعويض كوسيلة مخولة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام

الفصل الثاني

دعوى التعويض كوسيلة مخولة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام

يعتبر دور القاضي الإداري الرقابي على السلطة الإدارية من خلال دعوى التعويض أمرا هاما في نظام العدالة الإدارية، وذلك لضمان سيادة حكم القانون من خلال تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تسعى إليها الإدارة، وبين حماية حقوق وحريات الموظفين من تعسف الإدارة، وذلك ضمانا لمبدأ المشروعية، يعد قضاء التعويض من بين أهم الضمانات التي تهدف إلى ضمان حماية حقوق الموظف، لذا يمكن اعتبار دعوى التعويض وسيلة ناجعة إلى مراجعة الإدارة نفسها قبل إصدارها للقرارات الإدارية، فلا يمكننا القول أن دعوى التعويض تهدف إلى حماية حقوق الموظفين فقط، بل من جهة أخرى أصبحت هذه الدعوى إحدى وسائل الرقابة القضائية على الإدارة العامة ، حيث لا يمكن أن تتأكد هذه الوضعية ما لم تنطبق على الصعيد القضائي، لذلك هي مرتبطة بالقضاء الإداري ولذلك أصبح يلجا إليها كم هائل من الموظفين للمطالبة بحقهم في التعويض، وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية والقانونية.

وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا الفصل إلى رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية لحماية الموظف العام من خلال دعوى التعويض (المبحث الأول)، والإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام (المبحث الثاني).

المبحث الأول: رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية لحماية الموظف العام من خلال دعوى التعويض

لم يقوم المشرع الجزائري بتعريف دعوى التعويض تاركا ذلك لدور الفقه، و تدور دعوى التعويض عموما حول مسؤولية الإدارة عن ما تقوم به من أعمال و عن موظفيها كذلك في حالة ما ثبت الضرر من جانبها، وانطلاقا من هذا المبحث فقد قمنا بتقسيمه إلى مطلبين هما: دعوى التعويض كآلية لدى القاضي الإداري لحماية حقوق الموظف العام (المطلب الأول)، وقواعد وإجراءات رفع دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام (المطلب الثاني).

المطلب الأول : دعوى التعويض كآلية لدى القاضي الإداري لحماية حقوق الموظف العام

التعويض هو جزاء المسؤولية أي الحكم و الأثر الذي يترتب عليها، و هو التزام المسؤول بتعويض المتضرر لجبر الضرر الذي أصابه و على ذلك فإن الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم الصادر في دعوى المسؤولية و إنما نشأ من الفعل الضار فيترتب في ذمة المسؤول التزامه بالتعويض من وقت تحقق أركان المسؤولية الثلاث، و الحكم ليس مقرر لهذا الحق لا منشأ له.[1]

الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض

سوف نتطرق إلى تعريف دعوى التعويض فقهيا أولا و ثانيا قضائيا:

أولا: تعريف دعوى التعويض فقهيا

هناك من عرفها: بأنها دعوى قضائية الذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، و ذلك طبقا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم، لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوق الموظف العام بفعل النشاط الإداري و الضار، و تمتاز دعوى التعويض الإدارية بأنها دعوى القضاء الكامل، وأنها دعوى من دعاوى قضاء الحقوق.[2]

---

[1] محمود عاطف البنا، الوسيط في القضاء الإداري، دار النهضة العربية للنشر،ط1998،1 ، ص185.

[2] عبد الفتاح صالحي، مسؤولية الإدارة عن أعمالها المادية المشروعة، مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص58.

فدعوى التعويض ليس الغاية منها إلغاء قرار إداري أو تفسيره أو فحص مدى مشروعية القرارات الصادرة ضد السلطة المختصة إنما تتعدى ذلك إلى تحديد مدى جسامة الضرر و الحكم بالتعويض المناسب لهذا الأخير و هذا لمصلحة الموظف العام المتضرر.

ثانيا: تعريف دعوى التعويض قضائيا

أما عن تعريف التعويض قضائيا فإن هذا الأخير قد سكت عن تقديم تعريف واضح لهذه الدعوى[1]، و إنما اكتفت هذه القرارات باعتبار نزاع ما يدخل في نطاق دعاوى القضاء الكامل، أو تقصى برفض دعوى الإلغاء لوجود الطريق الموازي أو توضيح قواعد إجرائية متعلقة بدعوى فوريا **و مثال ذلك:**[2]

قرار للمحكمة العليا في: **1989/02/11** الذي أقر حيث أن النزاع يحال بالتالي على أساس على أنه نزاع منصب على حق الملكية، أو أن القاضي الدرجة الأولى فد أخطأ و بالتالي عندما صرح بعدم اختصاصه.

كما عرفت بأنها الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة.[3]

و يمكن القول بأن دعوى التعويض من أهم دعاوى القضاء الكامل،[4]أو ما يصطلح عليه كذلك بقضاء الحقوق التي تهدف إلى تعويض الأضرار التي تصيب الموظف العام من خلال الأعمال الإدارية سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة، و مهما كانت الأهداف التي ترمي من خلالها الإدارة إلى إصدار التصرف الإداري، كما أنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للشكليات و الاجراءات المنصوص عليها

---

[1] سهام عدلي، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009، ص08.

[2] معرض عبد النواب، دعاوي التعويض و صيغتها، دار الفكر الجامعي، مصر، 1998، ص11.

[3] قرناش جمال، الضرر و آليات إصلاحه في المادة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة تلمسان، السنة الجامعية، 2015-2016، ص 95.

[4] قاسي طاهر، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012، ص 90.

قانونا للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت حقوق الموظف العام بفعل النشاط الإداري المشروع و الغير مشروع حسب الحالة.[1]

الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض

أولا: دعوى قضائية: تتميز و تختلف عن فكرة القرار السابق و التظلم الإداري باعتبارها تظلمات و طعون إدارية، بينما دعوى التعويض الإدارية تخضع إلى الإجراءات و الشكليات القضائية المقررة قانونا.[2]

ثانيا: دعوى ذاتية: تعتبر من الدعاوى الشخصية ذلك أنها تتحرك و تنعقد على أساس حق مركز قانوني شخصي و ذاتي و تستهدف تحقيق مصلحة شخصية ذاتية.

ينجم عن الطبيعة الذاتية و الشخصية لدعوى التعويض العديد من الأثار القانونية أهمها التشدد و التضييق في مفهوم شرط الصفة و المصلحة لرفع و قبول دعوى التعويض، حيث لا يكتفي أن يكون للشخص مجرد حالة أو مركز قانوني، و يقع عليه اعتداء بفعل أعمال إدارية ضارة لتتعقد له بعد ذلك مصلحة جدية ، مباشرة، شخصية ومشروعة لرفع وقبول دعوى التعويض أمام الجهات القضائية المختصة.

وإنما يتطلب لوجود وتحقيق شرط المصلحة والصفة لقبول دعوى التعويض أن يكون الشخص صاحب حق شخصي مكتسب معلوم ، ومقرر له الحماية القانونية والقضائية بصورة مسبقة في النظام القانوني للدولة النافذ ، ويقع طيه بعد ذلك مس أو اعتداء بفعل النشاط الإداري الضار فتتحقق وتتعقد له عندئذ المصلحة والصفة في رفع وقبول دعوى التعويض أمام الجهات القضائية المختصة، للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل كما يترتب عن هذه الخاصية لدعوى التعويض إعطاء سلطات للقاضي المختص بالنظر والفصل في دعوى التعويض للكشف عن مدى وجود الحقوق الشخصية المكتسبة وتأكيدها والعمل على إصلاح الأضرار التي تصيبها، ولذلك كانت دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل.[3]

---

[1] عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، المرجع السابق، ص162.

[2] القاضي عثمان باسين علي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوى الإلغاء و التعويض، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، لبنان، 2011، ص70

[3] عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص259.

ثالثا: من دعاوى القضاء الكامل

تتصف دعوى التعويض بالطابع القضاء الكامل وذلك نظرا لكون أن دعوى التعويض تتسم بأنها من أهم دعاوى القضاء الكامل ،لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في دعاوى قضاء سلطة البحث الشرعية ، حيث تتعدى سلطات القاضي في دعوى التعويض ، من و الكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع دعوى التعويض و سلطة البحث عما إذا كان أصاب هذا الحق بفعل النشاط الإداري ضرر ثم سلطة التقدير بالنسبة للضرر، وسلطة تقدير مقدار التعويض الكامل و العادل واللازم لإصلاح الضرر ، فسلطة الكم بالتعويض، فلسلطات القاضي في دعوى التعويض متعددة وواسعة و لذلك كانت هذه الدعوى من دعاوى القضاء الكامل وفقا للمنطق أساس التقسيم التقليدي للدعاوى الإدارية والسابق بيانه.[1]

كما أن هذه الخاصية تم إجماع فيها بالقول أن دعاوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل تبقى جامدة ومنحصرة في مقولة أن سلطة القاضي فيها واسعة وكاملة من حيث البحث عما إذا كان قد أصيب الحق بفعل نشاط إداري بضرر و حول كذلك في تقدير نسبة الضرر وكذا تقدير مقدار التعويض العادل اللازم لجبر الضرر.

و ينسحب معنى هذه الخاصية إلى أن سلطات القاضي الإداري في دعوى التعويض واسعة و كاملة، و ذلك بالمقارنة مع دعاوى المشروعية، حيث تتعدد سلطات القاضي الإداري، من سلطة البحث و الكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع الدعوى الموظف العام أي إثبات وجود الصفة لرافع الدعوى، إلى البحث عن الضرر الذي أصابه من نشاط الإدارة الضار[2]، و سلطة تقدير نسبة هذا الضرر و سلطة تقدير التعويض تقديرا كاملا و عادلا، بما يكفل إصلاح الأضرار.

رابعا: من دعاوى قضاء الحقوق

تعد دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق ، وفقا للتقسيم المختلط للدعاوى الإدارية ، وذلك لأن دعوى التعويض تتعقد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة ولأنها تهدف بصورة

[1] محمود سامي جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2008، ص 147.

[2] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص259.

مباشرة وغير مباشرة لحماية الحقوق الشخصية المكتسبة والدفاع عنها قضائيا ، ويترتب عن هذه الخاصية الطبيعية لدعوى التعويض عدة نتائج من أهمها:[1]

1- حتمية الدقة في وضع وتطبيق الشكليات والإجراءات القضائية المتعلقة بدعوى التعويض لتوفير الضمانات اللازمة لفاعلية وجدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من اعتداءات الأعمال الإدارية غير المشروعة والضارة.

2- كما يترتب عن هذه الطبيعة والخاصية لدعوى التعويض حتمية ومنطقية إعطاء قاضي دعوى التعويض سلطات كاملة ليتمكن من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة، وإصلاح الأضرار التي تصيبها بفعل النشاط الإداري الضار خلال عملية تطبيق دعوى التعويض الإدارية.

3- كما ينجم أيضا عن طبيعة التعويض الإداري من حيث كونها من دعاوى الحقوق أن مدة تقادم دعوى التعويض تتساوى وتتطابق مع مدة تقادم الحقوق التي تتصل بدعوى التعويض. هذه هي أهم خصائص دعوى التعويض الإدارية التي يجب احترامها و الالتزام بها في حالة التعويض لمعالجتها بواسطة عملية التنظيم أو بواسطة عملية تطبيقها قضائيا.

الفرع الثالث: أهمية دعوى التعويض

- تعتبر دعوى التعويض مكملا للحماية التي يضفيها قضاء الإلغاء على حقوق الموظف العام بتعويض الضرر الذي يلحق بالموظفين من تعسف الإدارة.
- دعوى التعويض تراقب أعمال الإدارة كلما كانت مسببة للأضرار على عكس دعوى الإلغاء التي يقتصر عملها على مراقبة المشروعية في القرارات الإدارية.
- دعوى التعويض هي الدعوى التي تثمن بقيمة معينة من خلالها يمكن وزن مدى قيمة الحق المعتدي عليه بإجبار الإدارة على القيام بجبر الضرر عن طريق التعويض العيني أو النقدي.[2]

[1] لحواس ياسين، زغلامي رمزي، دعوى القضاء الكامل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون،جامعة 08 ماي 1945، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم القانونية و الإدارية، تخصص قانون عام، 2013-2014، قالمة، ص 44.

[2] عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، المرجع السابق، ص 158.

- دعوى التعويض تتسع فيها سلطات القاضي الإداري لجبر الضرر الذي يصيب الموظف العام من التصرفات الغير مشروعة من الادارة.
- تعديل القرار الإداري أو تقويمه في بعض الحالات الاستثنائية.[1]

الفرع الرابع: أسس دعوى التعويض

بما أن دعوى التعويض تهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار التي لحقت الموظف العام والمترتبة عن الأعمال الغير مشروعة، فهي دعوى تهدف إلى حماية حقوق وحريات الموظف العام في مواجهة أعمال السلطة العامة، ولكي تحقق الدعوى الهدف المرجو منها فهنالك شروط معينة يجب أن تتوافر في الضرر الذي هو أساس الدعوى وهذه الشروط هي :

- أن يكن الضرر الواقع أكيدا يقصد بالضرر الأكيد هو الضرر الموجود والثابت.
- أن يكون واقع وحالا وإن لم يكن بصورة كاملة وفورية، وهذه القاعدة تطبق أمام القضاء الإداري والمدني على حد سواء، ولا يشترط فيه أن يكون حاليا، ذلك أن المطالبة بالتعويض المستقبلي جائز قانونا إذا ما كان حدوثه أكيدا، **مثال ذلك** الحرمان من أداء امتحان التقدم للوظيفة العامة، أو تعطيل الترقية الموظف بسبب قرار إداري خاطئ، أما إذا كان الضرر غير أكيد (محتمل) فإنه لا مجال للتعويض.
- أن يكون الضرر الواقع مباشر أيضا من الشروط الواجب توفرها في الضرر أن يكون الضرر مباشرا، أي أنه نتيجة مباشرة للخطأ أو العمل الإداري الذي يسبب الضرر، والضرر المباشر هو السبب المنتج للحالة التي يجري المطالبة بالتعويض عنها.[2]
- أن يكو ن الضرر الواقع يمس حق مشروع على الرغم من استيفاء الضرر لجميع شروطه إلا أنه لا يترتب التعويض عليها إلا إذا توفر شرط المشروعية، وهو أن يكون الضرر قد مس حق مشروع أو مصلحة مشروعة يجب فيها جبر هذا الخطأ.[3]

---

[1] نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة الشرق الأوسط،2010،ص13.

[2] رمضان ثابتي، اختصاص المحاكم الجزائرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص، إدارة أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة اكليلي محند اولحاج، البويرة، 2015-2016، ص52.

[3] محفوظ لعشب،المسؤولية في القانون الإداري،المرجع السابق، ص 62.

- أن يكون قابلا للتقدير بالمال، حيث يتولى القضاء الإداري مهمة الحكم لمن ثبت له الحق بالتعويض"[1] ، كما يؤخذ بعين الاعتبار الأضرار الجسدية التي قد تكون لحقت بالمدعي بالتعويض، فهي تعد من قبل الأضرار المادية في القانون والتي تستحق التعويض.

الفرع الخامس: الشروط العامة و الخاصة للضرر حتى يكون قابلا للتعويض[2]

يتم تمكين المتضرر **(الموظف العام)** تعويضا مناسبا لجسامة الضرر الذي ألحق به، غير أنه يجب على المتضرر إثبات هذا الضرر و الخطأ الذي ارتكبته الإدارة، و لكي يتحقق هذا التعويض لابد من توافر جملة من الشروط حتى يكون قابلا للتعويض.

أولا: الشروط العامة للضرر حتى يكون قابلا للتعويض

1- نعني بالضرر الأكيد ذلك الذي يكون وجوده ثابتا ويكون واقعا وحالا حتى وإن لم يكن بصورة كاملة وفورية وهذه القاعدة تطبق أمام القضاء الإداري والمدني على حد سواء ، وأن يكون الضرر أكيد لا يعني أن يكون بالضرورة حاليا ذلك أن التعويض عن الضرر المستقبلي جائز، إذا كان حدوثه أكيد ومن أمثلته : الحرمان من فرصة جديدة في النجاح في أحد الامتحانات لدخول الوظيفة العامة ، أو في الحصول على ترقية بفعل قرار إداري أو نتيجة حادث فقدان فرصة جدية باستثمار مؤسسة لنقل المسافرين أو في إبرام عقد.

2- أما إذا كان الضرر محتمل أي غير أكيد، فإنه لا مجال للتعويض كالادعاء مثلا بأن الأشجار ستتلف في حالة نزع حائط أو انهياره.

3- كما يجب أن يكون الضرر مباشرا ، بمعنى أن يكون الضرر نتيجة مباشرة للخطأ أو للنشاط الإداري الذي يسبب الضرر ، والسبب المباشر هو السبب المنتج أي السبب الذي يحدث الضرر في العادة ، كما أن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا أكدت على ضرورة الطابع المباشر للضرر القابل للتعويض في قضايا مختلفة.

---

[1] رمضان ثابتي، اختصاص المحاكم الجزائرية في الجزائر، المرجع السابق، ص 52.

[2] رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 114.

4- كذلك من شروط الضرر أن يمس بحق مشروع ، فعلى الرغم من استيفاء الضرر للشرطين السابقين فإنه لا يترتب عليه التعويض إلا بتوافر شرط أخر وهو أن يكون الضرر يمس بحق مشروع أو مصلحة مشروعة ، حيث أن القضاء الإداري كان يشترط المساس بحق مشروع ثم لين من موقفه وأصبح يبحث عما إذا كان الضرر قد نتج عن تكريس المصلحة المشروعة في فئات الأشخاص الذين بإمكانهم يمس بمصلحة مشروعة المطالبة بالتعويض.

ثانيا: الشروط الخاصة للضرر حتى يكون قابلا للتعويض[1]

بالإضافة إلى الشروط العامة هناك شروط خاصة منها ما هو منبثق عن الضرر ، و أخرى مرتبطة بوضع الضحية ، وتتمثل الشروط المنبثقة عن الضرر نفسه في أنه لا بد أن يكون قابلا للتقدير بالمال ، ويتم تقدير التعويض من طرف القضاء الإداري ، حيث يأخذ بعين الاعتبار كل أنواع الضرر الجسدي أو المادي أو الغير المادي دون أن يتجاوز حدود الضرر ويصبح الضرر عبئ يتحمله المجتمع إذا مس عددا من الموظفين لا يمكن تحديده.

أما الشروط المرتبطة بوضع المتضرر فهي مستقلة عن تلك التي يفرض الإجهاد توفرها من أجل انعقاد مسؤولية السلطة العامة ، ولا علاقة لها بها ، وكقاعدة عامة يحق للضحية وحده المطالبة بالتعويض دون غيره من ذوي الحقوق ، غير أن القضاء الإداري يسمح بتقديم طلب التعويض باسم الضحية من طرف ذوي الحقوق وهذا كاستثناء ، وقد تجسد ذلك من قبل القضاء الإداري الفرنسي طبقا لمبدأ قانوني عام يشير إلى أن **"حق التعويض ينتقل إلى ورثة الضحية"**.

المطلب الثاني: قواعد وإجراءات رفع دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام[2]

لقد أصبحت الإدارة مسؤولة عن الأعمال المادية والقانونية، وما ينجم عن هذه الأعمال من أضرار تجاه الموظف العام، فيحق للشخص المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض ولكن قبل كل هذا وجب تحديد أساس هذه المسؤولية إذا ما كانت المسؤولية على أساس الخطأ أو على أساس المخاطر، وهو الأمر الذي سنتناوله من خلال هذا المطلب .

---

[1] رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 114.

[2] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2013-2014، ص05.

الفرع الأول: قواعد التعويض

إن التعويض عن الضرر كجزاء للمسؤولية الإدارية يستند إلى خلفيات قانونية و أحكام دستورية.

و بناءا على هذا سوف نتطرق فيه إلى المسؤولية الإدارية كأساس لدعوى التعويض و القواعد الخاصة بتقدير التعويض:

أولا: المسؤولية الإدارية كأساس لدعوى التعويض :الكثير من الفقهاء حاول إعطاء تفسيرات و تعريفات للمسؤولية الإدارية، و رغم الاختلاف البسيط فيها فإن القانون استطاع أن يضع لها نطاقا قانونيا إداريا و الذي يتعلق أساسا بمسؤولية الدولة بشكل عام و الإدارة بشكل خاص و هذا عن أعمالها الضارة و التي تستوجب التعويض لا محالة.

لدراسة مفهوم النظام للمسؤولية الإدارية يتطلب الأمر التعرض أولا لتحديد المقصود منه أي تعريفه ثم التطرق ثانيا إلى خصائصه:

أ- **تعريف المسؤولية الإدارية:** إن نشاط الإدارة كأي نشاط قد يكون سببا في إحداث الضرر و ذلك باعتبار الإدارة سلطة تنفيذية تستعمل وسائل ضخمة و أحيانا خطيرة في أداء مهامها و سوف نتطرق إلى تعريفها لغة و اصطلاحا:

1-**تعريف المسؤولية الإدارية لغة:** يقصد بالمسؤولية لغة قيام شخص طبيعي ما بأفعال أو بتصرفات يكون مسؤولا عن نتائجها.

كما تعني أيضا حالة المؤاخذة أو تحمل التبعة، أي أنها الحالة الفلسفية و الأخلاقية و القانونية التي يكون فيها الإنسان مسؤولا و مطالبا عن أمور و أفعال أتاها إخلالا بقواعد و أحكام أخلاقية و اجتماعية و قانونية.[1]

جاء في التعريف اللغوي للمسؤولية الإدارية بسيطا و واضحا بحيث أن مصطلح المسؤولية ليس غامضا، بل هو واضح و لذلك لم نجد جدلا بين الفقهاء و المشرعين حول المعنى اللغوي للمسؤولية بصفة عامة.

[1]فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق،ص06.

2- تعريف المسؤولية الإدارية اصطلاحا

إذن المسؤولية بصفة عامة هي التزام شخص بتعويض ضرر ألحق بشخص أخر، كما يمكن تهديد معناها بالمعنى الضيق وجزئيا بأنها الحالة القانونية التي تلتزم فيها الدولة أو المؤسسات والمرافق والهيئات العامة الإدارية، نهائيا بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي للغير بفعل الأعمال الإدارية الضارة، سواء كانت هذه الأعمال الإدارية الضارة مشروعة أو غير مشروعة.

وتعرف كذلك اصطلاحا بأنها "تلك التقنية القانونية التي تتكون أساسا من تداخل إداري ينقل بمقتضاه عبئ الضرر الذي وقع على الموظف العام مباشر بفعل قوانين الطبيعة أو البيولوجيا أو السيكولوجية أو القوانين الاجتماعية إلى موظف عام آخر ينظر إليه أنه الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبىء.

يلاحظ على التعريف الاصطلاحي للمسؤولية الإدارية أنه جاء بصفة عامة ثم تم الفصل بين المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية القانونية، وقد أحسن المشرع ذلك لكي يقرب أكثر إلى المسؤولية الإدارية، وقد تطرق الفقهاء إلى تعريف كل منهما على حدى ومدى الاختلاف والتشابه بينهما، كما أضاف المشرع والفقهاء معنى ضيق لمسؤولية الدولة والإدارة العامة، مما يسهل بذلك التعمق في خصائص المسؤولية الإدارية واستنتاج شروطها.[1]

والمسؤولية في هذا المعنى العام قد تكون مسؤولية أخلاقية وقد تكون قانونية فالمسؤولية الأخلاقية والأدبية في الحالة التي قد يجد فيها الإنسان نفسه قد خالف قاعدة من قواعد الأخلاق والدين والآداب الاجتماعية ويشترط لقيام المسؤولية الأخلاقية والأدبية توفر شيئين أساسيين هما : تمتع الإنسان بقدرة التمييز بين الخير والشر، و القدرة على حرية الاختيار والتصرف.

و منه فالمسؤولية الأخلاقية و الأدبية لا تدخل في دائرة القانون و هي تختلف عن المسؤولية القانونية، في أن المسؤولية الأخلاقية و الأدبية ذاتها لا تدخل في دائرة القانون أساسها ذاتي داخلي محض فهي مسؤولية أمام الضمير و أمام الله سبحانه و تعالى.[2]

[1] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 06.

[2] المرجع نفسه، ص 06.

ب- النظام القانوني للمسؤولية الإدارية:[1]

للنظام القانوني في المسؤولية الإدارية مجموعة من الخصائص و الصفات الذاتية التي تساهم في تكوين و تحديد هويته و طبيعته، و تساعد على تحديد هذا النظام القانوني للمسؤولية العادية بصفة عامة و المسؤولية المدنية في صفة خاصة.

فهو يمتاز بكونه نظام قضائي أصيل و مستقل عن قواعد القانون العادي و المختلف عنه في الأحكام و المبادئ و القواعد، نظرا لكونه متصل و متعلق بالنشاط الإداري المتضمن لمظاهر السلطة العامة و المستهدف تحقيق أهداف المصلحة العامة.

كما أنه نظام قضائي أصلا و ذلك المصدر الأصلي و الأساسي للمسؤولية هو القضاء الإداري في القانون الإداري المقارن ولا سيما القضاء الإداري الفرنسي، ذلك أن جل القواعد و المبادئ القانونية الأصلية و الاستثنائية و غير المألوفة في قواعد القانون العادي، و المتعلقة بتنظيم المسؤولية الإدارية هي صنع و ابتكار القضاء الإداري في القانون المقارن.

و يتميز أنه نظام قائم على أساس مبدأ التوافق و التوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة في أحكامه، و ما تقتضيه من حتمية إدارة و تسيير المرافق العامة و بين حماية حقوق و حريات الموظف العام في مواجهة الأعمال الإدارية الضارة، كما أنه نظام قانوني مرن و سريع التطور وفقا للظروف المحيطة بالإدارة العامة و ذلك نظرا لارتباط النظام القانوني للمسؤولية الإدارية بظاهرة الإدارة العامة، و هذه الأخيرة التي تتغير و تتأثر بكافة العوامل و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية في الدولة المعاصرة.

ثانيا: أحكام النظام القانوني للمسؤولية الإدارية

إن مبدأ مسؤولية الإدارة عن أعمالها هو مبدأ حديث لم يظهر إلا في نهاية القرن **20**حيث أصبحت المسؤولية الإدارية من المسلمات تشمل كل مجالات النشاط الإداري والمرفق العام ، لكن مع هذا يبقى السؤال حول الشروط الواجب توفرها لانعقاد هذه المسؤولية ، والجواب على هذا السؤال مزدوج:

فمن جهة وبصورة طبيعية تعتبر السلطة العامة مسؤولة كلما كان نشاطها المرفق مقرونا بأخطاء ارتكبتها وتسببت بوقوع أضرار ، فتلك هي المسؤولية المبنية على الخطأ ، من جهة أخرى

[1]فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام ،المرجع السابق،ص 53.

وفي بعض الحالات المحدودة يمكن أن تنعقد هذه المسؤولية متى نتج الضرر عن نشاط مرفقي معين ، حتى ولو كان بمعزل عن أي خطأ،[1] وهي المسؤولية المبنية على المخاطر لدراسة أحكام النظام القانوني للمسؤولية الإدارية بصورة تفصيلية وتحليلية ، لا بدا من دراسته أولا على أساس نظرية الخطأ ، ثم على أساس نظرية المخاطر.

أ- المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ

المسؤولية الإدارية لنفس القواعد المعمول بها في المسؤولية المدنية، و هذا من حيث أركانها بتوافر الخطأ الضرر و العلاقة السببية، و لكن الفرق الرئيسي بين المسؤولية المدنية والمسؤولية الإدارية يمثل في ركن الخطأ أعمال تابعه[2]، و إنما يقيم المسؤولية على أساس التفرقة بين الخطأ المرفقي و الخطأ الشخصي.

1-مفهوم الخطأ

الخطأ كأصل عام هو أساس المسؤولية الإدارية في مجال تصرفات الإدارة القانونية والذي يتمثل في ممارسة النشاط الإداري على نحو غير مشروع ومن ثم فإن ممارسة الإدارة لنشاطها بصورة مشروعة لا يرتب مسؤوليتها عن الأضرار.[3]

كما يوجد تعريف كلاسيكي للخطأ وهو ما عرفه الفقيه لبلانيول: " إخلال بالتزام سابق " ، كما عرفه الأستاذ شابي : نكون مرتكبين لخطأ عندما لا نتصرف كما كان علنيا أن نفعله أي عندما يكون الفعل أو الامتناع عن فعل من طبيعته تبرير لوما ما.[4]

ولا يكفي أن ينطوي تصرف الإدارة على خطا ما حتى يحكم بمسؤوليتها ، وإنما يشترط أن يكون الخطأ على درجة ملموسة من الجسامة ، ولقد عرف الأستاذ شابي الخطأ الجسيم بقوله : " هو الخطأ الأكثر خطورة من الخطأ البسيط . "

يرجع تقدير جسامة الخطأ إلى السلطة التقديرية للقاضي ، وفي ذلك يقول الأستاذ أحمد محيو: فالقضاء يميز حسب درجة الجسامة لوضع نوع من التدرج بين الخطأ البسيط والخطأ الجسيم ، فتلك

---

[1] يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، 1998، ص 339.

[2] المادتان، 13 و 137 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

[3] عبد العزيز عبد المنعم، القرارات الإدارية في الفقه و قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق،ص7.

[4] لحسن بن شيخ أث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية2007،، المرجع السابق، ص 25.

التي تقوم في عمل عادي سهل الأداء ترتب المسؤولية الإدارية على خطأ بسيط، بينما تلك المعقدة والصعبة ذات الخطورة لا ترتب المسؤولية إلا على أساس الخطأ الجسيم."[1]

يختلف الخطأ باختلاف العمل المنسوب إلى الإدارة ، وما إذا كان هذا العمل ماديا أو قرار إداريا ، فإذا كان مرجع الضرر إلى قرار أصدرته الإدارة كما لو أمرت بفصل موظف أو بهدم منزله فهنا يتخذ الخطأ صورة ملموسة هي عدم المشروعية.[2]

و من حالات اللامشروعية:[3]

1- عيب الشكل: ففي هذه الحالة يمنع التعويض إذا بين المدعي بأن احترام الأشكال قد يؤدي إلى عدم احترام القرار الضار، وفي المقابل إذا كان القرار مبررا من حيث الموضوع ولا يحترم الأشكال ، فالإلغاء وحده كافي ولا داعي للتعويض.

1-عيب الاختصاص: يؤدي دائما إلى الإلغاء في حالة رفع الأمر للقاضي، والضرر الناتج يعطي عادة الحق في التعويض مخالفة القانون ، يبدو أن القضاء يعطي دائما الحق في التعويض لحالات الخطأ في القانون ، حالة الانحراف بالسلطة والقضاء هنا يشدد في سجال المسؤولية بحيث كل ضرر ناتج عن الانحراف في استعمال السلطة لازم إصلاحه.

2-الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي:

الخطأ الشخصي هو الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام إخلالا بالتزامات وواجبات قانونية يقررها، إما القانون المدني فيكون الخطأ الشخصي للموظف العام خطأ مدنيا يرتب مسؤوليته الشخصية ، وقد يكون الإخلال بالتزامات والواجبات القانونية للوظيفة المقررة والمنظمة بواسطة قواعد القانون الإداري ، فيكون الخطأ الشخصي للموظف العام هنا خطا تأديبيا يقيم ويعقد مسؤولية الموظف التأديبية.

كما عرفه الأستاذ جان بيار دوبوا قائلا: إن الباحث في القانون المدني اعتاد على اعتبار الخطأ كل إخلال بالتزام سابق إن هذه الصياغة عامة جدا لكنها سهلة و واضحة يمكن أن تطبق

[1] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 54.

[2] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري العام، المرجع السابق، ص 157.

[3] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 55.

كليا و بصفة ملائمة في القانون الإداري فتمييز لخطأ ما يفترض مقارنة بين التصرف الواقعي للإدارة و مضمون الالتزام.[1]

كما أن المادة **15** من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تنص على: " يحق للمجتمع مسائلة أي موظف في إدارة الدولة.[2]

يعني أن مسؤولية الموظف مسؤولية سياسية بالنسبة للمسؤولين، ومسؤولية تأديبية للموظفين البسطاء في بداية ظهور فكرة الخطأ الشخصي ، أما الخطأ المرفقي أو الوظيفي أو المصلحي فهو الخطأ الذي يشكل إخلالا بالتزامات وواجبات قانونية سابقة، عن طريق التقصير والإهمال الذي ينسب إلى المرفق العام ذاته ويقيم المسؤولية الإدارية ، ويكون الاختصاص بالفصل فيها لجهة القضاء الإداري في النظم القانونية ذات النظام القضائي الإداري.[3]

حيث لم يعرف المشرع الخطأ المرفقي، و إنما لجأ إلى إبراز معالمه عن طريق تعريف سلبي حيث اعتبر خطأ الموظف مرفقيا إذا كان غير منفصل عن المهام الموكلة إليه تمييزا له عن الخطأ الشخصي الذي يعتبر منفصلا عن مهامه.[4]

ب- المسؤولية على أساس المخاطر

يرى بعض الفقهاء، بأن نظرية المخاطر تعتبر امتداد لفكرة الخطأ ذاتها، فبعد أن تطورت فكرة الخطأ المستوجب للمسؤولية إلى فكرة الخطأ المفترض ثم فكرة الخطأ المفترض غير قابل

لإثبات العكس إلى أن نشأت نظرية المخاطر.[5]

يرجع الفضل في إبراز و تحديد المسؤولية بدون خطأ في فرنسا إلى القضاء الإداري،[1]و فقه القانون العام، يقوم هذا النوع من المسؤولية و يتحقق عندما تنتفي و تنفصل عن العمل و الفعل

---

[1]Jean –Pierre Dubois, La responsabilité administrative, Collection Approches, Casbah Editions, Alger, 1998- Edition La découverte, Paris 51.

[2]L'article:**15** de la déclaration de droit de l'homme du citoyen du 26 aout stipule: société a le droit de demande a toute publique son administration.

[3]عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 120.

[4]كفيف الحسن،النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص102.

[5]فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 57.

الإداري، الذي سبب الضرر المستوجب للتعويض لأفراد صفة الخطأ، لهذا فهي تعتبر بمثابة استثناء من القاعدة العامة، كما أن المسؤولية على أساس المخاطر تجنب المدعي عبئ إثبات الخطأ ، وهذا بإقامته للعلاقة السببية بين المرفق العام موضوع الضرر والضرر الذي لحقه ، ذلك أنها تقوم على ركنين فقط وهما الضرر والعلاقة السببية بينه وبين تصرف الإدارة، ويشترط في الضرر حتى تقوم المسؤولية على أساس نظرية المخاطر أن يكون خاص أي أن ينصب على فرد معين بذاته أو على أفراد معينين بذواتهم ، كما يجب أن يكون الضرر غير عادي.[2]

فمجال تطبيق فكرة المخاطر نجدها أولا في مجال الأشغال العمومية، ثم النشاطات التي تمثل أخطارا وأخيرا حينما يوجد انتهاك لمبدأ مساواة الجميع أمام الأعباء العامة.[3]

يقصد بالنظام القانوني للمسؤولية الإدارية عن الأشغال العمومية كل القواعد القانونية، القضائية والفقهية والقواعد المتعلقة بتعويض الضرر الناجم عن هذه الأشغال والقابل للتعويض.[4]

ومن أمثلة الأضرار الناجمة عن الأشغال العمومية الضرر الناجم عن إنجاز الأشغال العمومية و هذه الأضرار تشمل كل ما يمس الحيوانات والأملاك العقارية، وكذا الضرر الناجم عن عدم تنفيذ شغل عمومي، مثلا عدم وجود إشارات متعلقة بالأشغال العمومية أو المبنى العمومي.

إذا ما حاولنا المقارنة بين المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ والمسؤولية الإدارية بدون خطأ نجد أن هذه الأخيرة تتميز ب:[5]

- لا يعوض الضرر في المسؤولية الإدارية بدون خطأ إلا إذا وصل إلى درجة معينة من الخطورة ، بينما يقرر القاضي الإداري في المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ بتعويض الضرر الناتج عن كل التصرفات الخاطئة.
- يكفي للضحية في نظام المسؤولية بدون أخطاء أن يثبت وجود علاقة بين الضرر وعمل الإدارة ، بينما في المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ يشترط من الضحية زيادة على ما هو مطلوب في المسؤولية بدون خطا ، أن يثبت الخطأ في جانب الإدارة.

---

[1]عبد الغني بسيوني،، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 703.

[2]فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 58.

[3]عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 179.

[4]رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 35.

[5] المرجع نفسه، ص39.

- لا تستطيع الإدارة أن تنقص من مسؤوليتها في نظام المسؤولية الإدارية بدون خطأ إلا في حالتي القوة القاهرة وخطا الضحية ، بينما في مجال المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ يمكن للإدارة زيادة على الحالتين المذكورتين أن تعمى من المسؤولية في حالات أخرى **مثل** : خطأ الغير والظرف المفاجئ.

الفرع الثاني: القواعد الخاصة بتقدير التعويض

فضلا عن القواعد الدستورية و المعتمدة كأساس للمسؤولية الإدارية، و المستنبطة من مبادئ الدستور و المبنية على أساس المساواة و العدالة في منح التعويض، هناك قواعد أخرى خاصة تحكم تقديره و هذا ما سنبحثه أدناه:

بعدما تطرقنا إلى تعريف دعوى التعويض و بينا أسسه التي تقوم عليها، سنتناول الآن كيفية تقدير هذه الأخيرة و طريقتها كما يلي:

أولا: كيفية تقدير التعويض

بل عرضنا لكيفية تقدير التعويض نتطرق أولا لطبيعة التعويض الذي يحكم به القضاء على الإدارة، فإما أن يكون تعويضا ماديا وهو المدلول الخاص لمصطلح التعويض ، ويكون فيه جبر الضرر بدفع مبلغ مالي، وإما أن يكون التعويض عينيا ، والذي نعني به إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الضرر، أما فيما يتعلق بكيفية التعويض فهذا الأخير يحدده القانون، وقد يترك تقديره للقاضي الإداري والذي يراعي فيه قواعد عامة أهمها:[1]

- أن يكون التعويض كاملا وشاملا ما لحق المضرور(الموظف العام) من خسارة وما فاته من كسب ، كما يشتمل الأضرار المادية والأدبية التي أصابت المضرور.
- أن لا يجاوز مبلغ التعويض ما طلبه المضرور(الموظف العام) فالقاضي لا يحكم في حدود وطلبات المدعي ولا ذلك إذا طالب المدعي بالتعويض عن الضرر المادي فقط ، فلا يجوز للقاضي أن يدخل في عناصر تقدير التعويض في هذه الحالة الضرر الأدبي الذي أصاب المدعى.

[1] راغب حلو، مبدأ المشروعية، قضاء التعويض، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 513.

- أن يكون تقدير التعويض مرتبطا بقدر مسؤولية الإدارة عن الفعل الذي سبب الضرر، فإذا اشترك المضرور أو الغير مع الإدارة في أحداث الضرر فإن التعويض يقسم حسب اشتراك كل عامل من هذه العوامل في أحداثه.
- أن يراعى في تقدير التعويض ما إذا كان ترتب على عمل الإدارة الذي سبب الضرر نفع أو فائدة المضرور، فإذا ما حدث ذلك فالقاضي يجب أن يستنزل هذه الفائدة من قيمة التعويض، لأنه لا يكون إلا مقابل الضرر الفعلي.
- يقدر القاضي التعويض وقت الحكم به لا وقت وقوعه ، فمن ناحية أولى يعتبر الحكم بالتعويض كاشفا عن الحق في التعويض وليس منشأ له ، وعلى ذلك فإن الحكم بالتعويض يأخذ في اعتباره جميع الأضرار التي أصابت المدعي منذ وقوع الفعل الضار حتى يوم الحكم به.
- فلما كان الغرض من التعويض هو جبر الأضرار وكانت قيمة هذه الأخيرة هي العامل الأساسي في تعيين التعويض ، فإن أمر تحديد هذا التاريخ له أهمية كبيرة ذلك أنه قد يمر وقت طويل بين تاريخ حصول الضرر وبين تاريخ صدور القرار إداريا كان أم قضائيا بالتعويض.
- بذلك تقدر قيمة الضرر وقت صدور الحكم به وليس وقت وقوع الخطأ فمع تغير الظروف والأوضاع تتغير قيمة الأضرار بالزيادة والنقصان، الأمر الذي يلزم معه أن يتم تقدير قيمة التعويض على ضوء المتغيرات أو في وقت أدائه.[1]
- طالما أن المبدأ هو التعويض الكامل الذي يفترض فيه أن يغطي قيمة الضرر بأكمله فإنه ومن بديهيات قاعدة الأنصاف والعدالة أن لا يكون الواقع انخفاض أو دني قيمة العملة، بين تاريخ حصول الضرر وتاريخ الحكم بالتعويض أي انعكاس سلبي على الحق الثابت للمضرور، في أن يتقاضي تعويضا مساويا في حجمه ومقداره لحجم الضرر اللاحق به ، ولوضعا هذه القاعدة في موضعها الصحيح لا بد أن يتم تقدير قيمة التعويض المستوجب عن الضرر بتاريخ إقراره إداريا أو قضائيا لا بتاريخ وقوعه.[2]

[1] راغب حلو، مبدأ المشروعية، قضاء التعويض ،المرجع السابق،513.

[2] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 68.

لقد أخذ مجلس الدولة الفرنسي في أول الأمر بتاريخ وقوع الضرر وما يزال لهذا الاتجاه بعض الآثار في أحكامه الحديثة نسبيا إلا أنه اضطر تحت تغيير الظروف أن يعدل عن هذا الاتجاه وأن يتابع المسلك الذي انتهجته المحاكم القضائية من قبل ، وهو وضع تاريخ الحكم موضع الاعتبار، وذلك لأن كثيرا من القضايا يتأخر الحكم فيها لسنوات طويلة.

كما أن القضاء الإداري الفرنسي يميز بين تاريخ الضرر المتسبب للأشخاص، تاريخ الضرر المتسبب للأموال نميزه فيما يأتي:

1- تاريخ تقييم الضرر المتسبب للأموال

استمر القضاء الإداري الفرنسي بتطبيق القاعدة السائدة قبل **1947** والتي تأخذ بتاريخ حدوث الضرر كتاريخ تقييمه ، عندما يتعلق الأمر بضرر الحق بالأموال.

لقد أضاف شرطا جديدا متعلقا بإمكانيات المتضرر في القيام بأشغال تصليح الضرر فيبحث القاضي في الموضوع، فإذا تبين له أن الضحية لم تكن تستطيع تصليح الضرر لأسباب خارجة عن إرادتها فيأخذ القاضي الإداري بتاريخ صدور القرار كتاريخ تقييم الضرر و ليس تاريخ حدوثه.

2- تاريخ تقييم الضرر المتسبب للأشخاص

حتى يتم تصليح الضرر بصفة كلية و كاملة و تعويض الخسائر اللاحقة بالضحية، فإن القاضي الإداري يأخذ بتاريخ الفصل في القضية كتاريخ تقييم الضرر.

في حالة استئناف قرار صادر من قاضي إداري في الدرجة الأولى يستطيع قاضي ثاني درجة أن يعيد النظر في مبلغ التعويض إذ لا حظ أن تقييم قاضي درجة الأولى غير صحيح.

ثانيا: طريقة التعويض

الأصل في التعويض يكون نقديا كما يجوز بمعناه الواسع عينيا، و هو ما يكون كثيرا في الالتزامات التعاقدية، و في حالة تعذر التنفيذ العيني يكون التنفيذ بمقابل أي عن طريق التعويض بمعناه الضيق و الغالب أي يكون نقديا.[1]

إلا أن قانون إ.م.إ تم إثراء صلاحيات القاضي الإداري حيث تنص المادة **981** منه: في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، و لم يحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوبة منها ذلك بتحديدها و يجوز لها تحديد أجل للتنفيذ و الأمر بغرامة تهديدية.

[1] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق ، ص 61.

كما تنص المادة:**983** من نفس القانون على أن: في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو في حالة التأخير في التنفيذ، تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها،[1]فالحكم بالغرامة التهديدية يقصد به التوصل بطريق غير مباشرة إلى إلزام الخصم المتعنت بالقيام بعمل معين، غير أن ذلك لا يمنع من الحكم بالتعويض في صورة مبلغ دوري مادام الضرر مستمر باستمرار الإدارة على موقف معين كأن ترفض الإدارة منح موظف عام رخصة لممارسة مهنته، فيناله ضرر متجدد يتمثل فيما فاته من كسب عن كل يوم حرم فيه من ممارسة المهنة و للمضرور أن يطالب بالتعويض عن كل يوم يمر بدون رخصة.[2]

أما كيفية تقدير التعويض فهو متروك لتقدير القاضي يحددها وفقا لما يراه مناسبا، و في ذلك نصت المادة: **132** من القانون المدني: يعين القاضي طريقة التعويض تبعا للظروف و يصح أن يكون التعويض مقسطا.[3]

كما يصح أن يكون إيرادا مرتبا و يجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بأن يقدر تأمينا.

أما في الغرامة التهديدية فإن المبلغ المحكوم به لا يتناسب مع الضرر الواقع و إنما يتجاوزه بدرجة كبيرة في مستقلة عن تعويض الضرر، إذا كان التعويض الدوري المتعدد يأخذ شكل غرامة تهديدية ، وفي مثالنا الذي يطلب فيه شخص الحكم بإعطائه ما كان يكسبه كل يوم لو أعطيت له رخصة ، فإنه في الحقيقة يطلب في الحقيقة حكما جزائيا نظير عدم إعطائه رخصة ، ولكنه يطلب تعويضا حقيقيا عن عدم إعطائه مقدار لهذه الكيفية، وطريقة تقدير التعويض لا تغير طبيعته، حيث يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية عند الضرورة أو إلغائها كما يجوز لها أن تقرر عدم دفع جزء منها إلى المدعي إذا تجاوزت قيمة الضرر وتأمر بدفعه إلى الخزينة العمومية.[4]

---

[1] المادتين: 981 و 983 من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

[2]فريد بن مشيش،، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، نفس المرجع السابق، ص 62.

[3]المادة: 132 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر1975 ، المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

[4]فريد بن مشيش،، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، المرجع السابق، ص 62.

المبحث الثاني: الإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام

إن اللجوء إلى القضاء يعتبر حق دستوري مضمون لكل موظف عمومي ولتنظيم هذا الحق بالشكل الصحيح، يجب أن يتم ضمن الأحكام الشكلية والموضوعية المشترطة في القانون الجزائي، وبما أن الدعوى الإدارية هي الوسيلة القضائية لتجسيد رقابة القاضي على السلطة الإدارية، وذلك يكون إما بدعوى موجهة ضد قرارات الإدارة أو بدعوى التعويض، عن الأضرار التي قامت بها هاته السلطة.

ومن هنا قد قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين هما: الإجراءات الشكلية لرفع دعوى التعويض لحماية حقوق الموظف العام (المطلب الأول)، والإجراءات الممهدة للقاضي الإداري للفصل في الدعوى ودورها في حماية الموظف العام (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإجراءات الشكلية لرفع دعوى التعويض لحماية حقوق الموظف العام

لكل موظف عمومي توفرت فيه شروط قيام دعوى التعويض أمام القضاء الإداري بموجب عريضة مستوفاة لكل الشروط القانونية، حيث تعتبر عريضة افتتاح الدعوى هي العنصر المحرك لأطراف الخصومة، لذلك قام المشرع بمجموعة من الشروط لقبول هذه العريضة ، وهو الأمر الذي سنقوم بتفصيله من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: عريضة افتتاح الدعوى

يتم افتتاح الدعوى الإدارية بإعداد المدعي لعريضة الدعوى يحدد فيها طلباته و يودعها لدى كتابة ضبط المحكمة الإدارية، بالمدعي **(الموظف العمومي)** يطالب بجبر الضرر الذي ألحق به جراء تصرف الإدارة، و قد أحاطها المشرع بجملة من الشروط يتوقف على أساسها قبول العريضة، و بناءا على ذلك يجب تحريرها في الشكل المنصوص عليه قانونا، و يتوجب على المدعي أن يحدد بدقة المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى إقليميا و نوعيا.[1]

[1] نبيل صقر،الوسيط في شرح الإجراءات المدنية و الإدارية، دار الهدى، عين المليلة، الجزائر، ص 79.

الفرع الثاني: شروط عريضة افتتاح الدعوى

تطبيقا للقانون رقم 03-15 المؤرخ في 01/02/2015 المتعلق بعصرنة العدالة فإنه يمكن رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية أو أمام المحكمة الإدارية للاستئناف أو أمام مجلس الدولة بالطريق الالكتروني و نفس الشيء بالنسبة لتبليغ الخصوم بالإجراءات و تدابير التحقيق (المواد 815و 840 و 900 مكرر 1 و 900 مكرر 3 و 904).

الفرع الثالث: مضمون عريضة افتتاح الدعوى

المادة 815 من ق.إ.م.إ القديمة كانت تنص أن الدعوى أمام المحكمة الإدارية ترفع بعريضة موقعة من محامي، تأسيس محام أمام المحكمة الإدارية كان يعتبر إجراءا جوهريا يترتب على مخالفته عدم قبول الدعوى ،القانون الجديد ألزم تأسيس محام فقط أمام المحكمة الإدارية للاستئناف دون المحكمة الإدارية (المادة 900 مكرر 1 الفقرة 2).

تتضمن العريضة البيانات الواردة في نص المادة: 15 من القانون 22-13، المؤرخ في 12 جويلية 2022، المتضمن للإجراءات المدنية و الإدارية ، معدل و يتمم بالقانون 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، و هي كالتالي:[1]

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- اسم و لقب المدعي و موطنه.
- اسم و لقب المدعى عليه و موطنه، فإن لم يكن له موطن معلوم فآخر موطن له.
- الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي و مقره الاجتماعي و صفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- عرض موجز لوقائع الدعوى و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها.
- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى.

[1]المادة: 15 من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

الفرع الرابع: مرحلة قيد العريضة و دفع الرسوم و إعداد ملف القضية للفصل فيه

تقيد العريضة لدى أمانة الضبط المحكمة في سجل رسمي يمنحها تاريخا مؤكدا مع تحديد تاريخ أول جلسة، مع تقديم للمدعي أجلا كافيا لتكليف الخصم بالحضور عن طريق محضر قضائي و على المدعي أن يبلغ المدعى عليه فورا بالعريضة بعد تقييدها حسب ما نصت عليه المادة: **16 و17** من القانون: **08-09**.

لا يتم تقييد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا وفقا لنص المادة: **17** من القانون المذكور أعلاه، فهي حقوق تعود للخزينة العمومية، و مع أن المدعي مطالب بدفع بعض المال قبل السير في دعواه، فإن ذلك لا يتعارض بأي حال من الأحوال مع حق التقاضي الذي يكفله الدستور.[1]

و فيما يخص الآجال فإن الهدف من الذي سطره المشرع الجزائري من خلال تحديده للآجال هو منح الطاعن فترة زمنية لتقديم دفاعه ، حيث تختلف الآجال باختلاف طرق الطعن.[2]

و بعد أن يتسلم رئيس الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص عريضة الدعوى من رئيس المجلس القضائي، يقوم بتعيين مستشار مقررا ليضطلع هذا المستشار المقرر بعملية إعداد و تحضير ملف قضية للمداولة و المحاكمة و تمر عملية إعداد و تحضير ملف قضية دعوى التعويض الإدارية بالخطوات التالية:

- القيام بعملية الصلح بين المدعي(الموظف العام) والمدعي عليه (السلطات الإدارية) في حالة الاتفاق والوصول إلى الصلح بين طرفي النزاع فيصدر القاضي الإداري قرار يثبت فيه اتفاقهما مع تطبيق أحكام التنفيذ القانونية، وفي حالة عدم الإنفاق بينهما، يحرر القاضي الإداري محضر حول عدم الاتفاق والصلح وثيقة ومستند من وثائق القضية بعدها يتم الانتقال إلى مرحلة التحقيق.
- بما أن الطرفان لم يتفقا على الصلح يقوم القاضي الإداري المقرر في الدعوى بتبليغ الخصوم العريضة إلى كل مدعي عليه في الدعوى و إشعاره بضرورة الرد في نسخ تتعدد بتعدد الخصوم في الدعوى وذلك في الآجال القانونية المقررة.

---

[1] عبد الرحمن بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الرابعة،منشورات بغدادي، الجزائر، 2013،ص .68

[2] شاوش محمد العربي، شروط قبول الدعوى، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس أكاديمي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون عام،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2013-2014 ص23.

وتودع مذكرات الدفاع لدى قلم الكتاب ويشترط في هذه المذكرات أن تكون موقعة من طرف السلطة الإدارية المختصة، ما يقوم القاضي الإداري (المستشار) المقرر بتبليغ المذكرات والوثائق والمستندات المتبادلة والأمر بتقديم الإجابات والوثائق والمستندات اللازمة في الآجال المقررة، و إذا تأكد من ملف عريضة الدعوى ودعوى التعويض والمسؤولية الإدارية، تصبح عملية الفصل في الدعوى مؤكدة وواضحة وممكنة، جاز لرئيس الغرفة الإدارية في المجلس المختص أن يقرر عدم إجراء عملية التحقيق، ويحيل الملف إلى النيابة العامة لتقديم تقريرها في أجل شهر.

- أما في حالة عدم وضوح عملية الفصل في دعوى التعويض الإدارية تنعقد وتتحرك إجراءات التحقيق المقررة في المواد: **170**مكرر والمواد **121** إلى **134** والمواد من **43** المادة **80** من قانون الإجراءات المدنية الجزائري ، وبعد صدور الأمر بإجراء التحقيق وتهديد الهيئات المختصة لذلك ويبلغ الطرف المعني ويجوز لنيابة العامة حضوره ويقوم كاتب الضبط بتحرير محضر كافة مراحل ونتائج التحقيق.[1]

و تتجلى وسائل التحقيق في الخبرة، سماع الشهود، المعاينة و الانتقال إلى الأماكن، مضاهاة الخطوط و التدابير الأخرى للتحقيق، حيث تقوم النيابة العامة بإعداد تقرير مفصل بعد إحالة ملف ا لقضية بعد مراقبتها لكافة مراحل و إجراءات و وسائل التحقيق المقررة قانونا، و يكون ذلك خلال شهر واحد، و إلا جاز لرئيس الجلسة بالاتفاق مع المقرر أن يأمر كاتب الضبط بإخطار النيابة العامة بتاريخ الجلسة قبل ثمانية أيام حتى و لو لم تقدم تقريرها.[2]

المطلب الثاني: الإجراءات الممهدة للقاضي الإداري للفصل في الدعوى ودورها في حماية الموظف العام

من المعروف و المتفق عليه على أن يقوم كل شخص ما بفعل غير مشروع تسبب من خلاله بالضرر للغير بتعويضه كون مسؤوليته تجاهه تقوم بناءا للخطأ الذي ألحق به للمتضرر(الموظف العام)، لكن على أن يقوم المتضرر بإثبات ذلك ، و عليه أن يلتجأ للقضاء يطالب تعويضا عما لحقه من أضرار سواء كانت مادية أو معنوية و على القاضي تحديد مقدار الضرر كي يفصل في

[1] عمار عوابدي، النظرية العامة للنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 634.

[2] المرجع نفسه، ص 636.

القضية بتعويض ملائم له دون زيادة و أو نقصان و كي يتم ذلك تمر القضية بمراحل سوف يتم تفصيل فيها في هذا المطلب.

الفرع الأول: مرحلة المرافعة و المحاكمة

تبدأ المرافعات بعقد جلسة المحكمة الإدارية بناءا على ما نصت عليه المادة: **874** من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يأتي: **"يحدد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية، و يبلغ إلى محافظ الدولة".**[1]

يخطر جميع الخصوم بتاريخ الجلسة الذي ينادي فيه على القضية يتم الإخطار من طرف أمانة الضبط عشرة أيام **10** على الأقل من تاريخ الجلسة، في حالة الاستعجال يجوز التقليص إلى يومين **2** بأمر من رئيس تشكيلة الحكم، و تتكون هذه الجلسة من رئيس جلسة و مستشار مقرر، و مستشارين أعضاء و محام عام و ممثل النيابة العامة و كاتب الضبط، و بعد ضبط كل ما يخص الجلسة، تبدأ جلسة المحاكمة و المرافعة علنية و بحضور كل الأطراف المعنية، بعد تلاوة القاضي المقرر للتقرير المعد حول قضية، يجوز للخصوم تقديم ملاحظاتهم الشفوية تدعيما لطلباتهم الكتابية، كما يمكن لرئيس تشكيلة الحكم الاستماع إلى أعوان الإدارة المعنية أو دعوتهم لتقديم توضيحات.[2]

كما يمكنه أيضا خلال الجلسة و بصفة استثنائية، أن يطلب توضيحات من خلال شخص حاضر يرغب أحد الخصوم في سماعه، والمحكمة الإدارية غير ملزمة بالرد على الأوجه المقدمة شفويا في الجلسة، ما لم تؤكد بمذكرة كتابية، يتناول المدعي عليه الكلمة أثناء الجلسة بعد المدعي عندما يقدم هذا الأخير ملاحظات شفوية، و بعد إقفال باب المناقشة تحال القضية للمداولة السرية و يحدد اليوم الذي يصدر فيه الحكم و بعدها يصدر الحكم في الدعوى.[3]

---

[1] المادة: 874 من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

[2] عمار عوابدي،، النظرية العامة للنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص636

[3] عبر عبدو و مسعود بوسبعين،دعوى التعويض الإدارية في نظر قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة و مؤسسة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة إكليلي محند أولحاج، بويرة، 2016-2017، ص5.

و بهذا الصدد تنص المادة: 5 منه كالتالي: **"تفصل الجهات القضائية بقاض فرد أو بتشكيلة جماعية، وفقا لقواعد التنظيم القضائي".**[1]

الفرع الثاني: دور القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض

للقاضي الإداري عدة ادوار للقيام بالحكم نذكر منها:

أولا: تنفيذ حكم القاضي الإداري الصادر بالتعويض النقدي

يعتبر التعويض النقدي نوعا من أنواع التعويض بمقابل، و هو القاعدة العامة في مجال المسؤولية التقصيرية، و الأصل أن يكون مبلغا من النقود،[2] و يقتصد بالتعويض النقدي التعويض ببدل، و هو الأصل في تقدير التعويض عن العمل غير المشروع، لأنه وظيفة إصلاح الضرر الناتج عن الفعل الضار مهما كان نوع الضرر، بالإضافة إلى أن الحكم الصادر بهذا التعويض يسهل تنفيذه،[3] و يعرف التعويض النقدي بأنه: مبلغ من النقود يقضى به على المسؤول سواء كنا مسؤولية عقدية أو تقصيرية.[4]

ويستوفي الموظف حقه في التعويض وذلك تطبيقا للأصل العام أن يؤدي التعويض مرة واحدة وقد تمتنع الإدارة عن تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض النقدي وذلك استنادا للحماية المقررة للمال العام، حيث لا يجوز إتباع إجراءات الحجز الخاصة بتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية في مواجهة الأشخاص العمومية، لكن القانون الجزائري في المادة:**986** من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 جويلية 2022، يعدل و يتمم قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 و المتضمن ق.إ.م.إ تنص على"[5]عندما يقضي الحكم أو القرار الحائز قوة الشيء المقضي به بإلزام أحد أشخاص القانون العام بدفع مبلغ مالي محدد القيمة لفائدة أحد أشخاص القانون الخاص يقوم

---

[1] المادة: **05** – من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 جويلية 2022،يعدل و يتمم قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 و المتضمن ق.إ.م.إ.

[2] جمال قرناش، طبيعة التعويض في مجال المسؤولية الإدارية، الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، الشلف،2016 ،ص 236.

[3] منذر فضل،النظرية العامة للالتزامات،الجزء الأول،مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1996، ص 427.

[4] نصير صبار لفتة، التعويض العيني، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النهرين، كلية الحقوق،العراق،2000، ص98.

[5] المادة:986 من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

المحضر القضائي بالتبليغ الرسمي للتكليف للمنفذ عليه بالوفاء بما تضمنه السند التنفيذي و المصاريف في أجل شهرين.

وفي حالة رفض المنفذ عليه التنفيذ بعد انتهاء الآجال، يحرر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ، و يقدم طلب التحصيل إلى أمين خزينة الولاية لمقر الجهة المحكوم عليها بعريضة مكتوبة مرفقة بما يأتي:

– نسخة من السند التنفيذي.

– محضر التبليغ الرسمي للتكليف بالوفاء.

– محضر امتناع عن التنفيذ.

– رقم الحساب الجاري للدائرة.

يمكن أمين الخزينة العمومية أن يأمر تلقائيا بسحب مبلغ الدين و المصاريف من حسابات الهيئة المحكوم عليها، و تحويله في حساب الدائرة في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر(03) من تاريخ إيداع الطلب.

يمكن أمين الخزينة قبل عملية التحويل، طلب معلومات إضافية من المحضر القضائي أو من الجهة القضائية المصدرة للحكم أو القرار المطلوب تنفيذه، خلال الآجال المحددة في الفقرة أعلاه.

يمكن للإدارات و الهيئات المنصوص عليها في المادة 800 من هذا القانون المستفيدة من حكم أو قرار قضائي يتضمن مبالغ مالية ضد إدارات و هيئات عمومية أخرى، أن تطلب من أمين الخزينة العمومية لمقر الهيئة المحكوم عليها تحصيل تلك المبالغ.

يقدم طلب التحصيل مباشرة من طرف المستفيد من الحكم أو القرار إلى أمين خزينة الولاية لمقر الجهة المحكوم عليها بعريضة مكتوبة تكون مصحوبة بما يأتي:

– نسخة من السند التنفيذي.

– كل الوثائق أو المستندات التي تثبت أن جميع المساعي لتنفيذ الحكم أو القرار بقيت طيلة أربعة(04) أشهر دون نتيجة، من تاريخ التكليف بالوفاء.

يمكن لأمين الخزينة قبل عملية التحويل، طلب معلومات إضافية لدى الجهة القضائية التي أصدرت الحكم أو القرار المطلوب تنفيذه خلال الآجال المحددة في الفقرة أعلاه". [1]

[1]المادة:986 من القانون 22–13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08–09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

ثانيا: تنفيذ حكم القاضي الإداري الصادر بالتعويض العيني

حيث جاء في التعديل الأخير للمادة 987 من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ و التي تنص على " لا يجوز تقديم طلب إلى الجهة القضائية الإدارية من أجل الأمر باتخاذ التدابير الضرورية لتنفيذ حكمها أو قرارها النهائي وطلب الغرامة التهديدية لتنفيذه، عند الاقتضاء، إلا بعد رفض التنفيذ من طرف المحكوم عليه، وانقضاء أجل ثلاثة (3) أشهر، يبدأ من تاريخ التبليغ للحكم الرسمي، غير أنه فيما يخص الأوامر الاستعجالية، يجوز تقديم الطلب بشأنها بدون أجل في الحالة التي تحدد الجهة القضائية الإدارية في حكمها أو قرارها محل التنفيذ أجلا للمحكوم عليه لاتخاذ تدابير تنفيذ معينة، لا يجوز تقديم الطلب إلا بعد انقضاء هذا الأجل."

أما بالنسبة لإصدار قرار جديد نصت المادة: **979** من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ " عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار ، إلزام احد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير معينة، لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، بإصدار قرار إداري جديد في اجل محدد، إن الضرر الذي يلحق بالموظف العام نتيجة عيب من عيوب المشروعية في القرار الإداري الموجه ضده وبعد إلغاء القرار الإداري محل الطعن، يمنح المشرع الجزائري للقاضي الإداري سلطة توجيه أمر للإدارة من أجل إصدار قرار إداري لاتخاذ تدابير التنفيذ العيني ويكون بناءا على طلب الموظف العام بعد صدور حكم الإلغاء في القرار الإداري الموجه ضده، ويشترط قبول الطلب أن يكون الحكم نهائي بالصيغة التنفيذية، رفض الإدارة للتنفيذ، انقضاء مدة ثلاث **(03)** أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم.[1]

[1] المادة: 979 من القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.

ملخص الفصل الثاني

نستخلص من خلال هذا الفصل أن دعوى التعويض من الدعاوى الإدارية الأكثر قانونية وعملية، فهي الوسيلة القضائية التي يستطيع من خلالها المضرور ألا وهو الموظف العام في الحصول على الحماية الكاملة وذلك عن طريق القاضي الإداري الذي يعتبر آلة وسط بين الرقابة على السلطة الإدارية والموظف، حيث تقوم هذه الدعوى بجبر الضرر الذي لحق الموظف ، بسبب أنها غير مشروعة وضارة وتمتاز عن دعوى الإلغاء بأنها اشمل موضوعا، وصلاحيات القاضي فيها أوسع وأنها دعوى شخصية من دعاوى القضاء الكامل ومن دعاوى قضاء الحقوق، هاته الأخيرة التي يملك فيها القاضي الإداري صلاحيات واسعة لفض النزاع القائم بين الأطراف المتنازعة، ولقد ركزنا في هذا الفصل على الصدى الواسع لدعوى التعويض من جهة ، و من جهة أخرى لما تحتله من مجمل القضايا المطروحة أمام القضاء الإداري الجزائري.

الخاتمة

من خلال عرضنا لموضوع الدراسة (دور القاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام)، فقد توصلنا إلى مدى اهتمام المشرع الجزائري بوضع الضمانات الكفيلة بحماية حقوق وحريات الموظف العام، في مواجهة الإدارة في ظل القضاء الإداري لاسيما بعد تعديل دستور 1996، فمع هذا الدستور دخل النظام القضائي الجزائري في مرحلة جديدة ، إذ أصبح يعد كسلطة مستقلة،وتم إنشاء مؤسسات قضائية خاصة بالقضاء الإداري ،وتتمثل في مجلس الدولة ، المحاكم الإدارية للاستئناف،المحاكم الإدارية ، ومحكمة التنازع ، حيث عرف القضاء الإداري الجزائري خطوة هامة أخرى مع إنشاء المحاكم الإدارية خلال سنتي 2010 و 2011 وفقا لما ورد في القانون رقم 98-02 وبدأت هذه المحاكم تنشط وتمارس مهامها ،وتسعى إلى رقابة مدى مشروعية الأعمال الإدارية، حيث يلعب القاضي الإداري دورا حاسما في حماية حقوق وحريات الموظف العام، فالقاضي هو الجهة المستقلة والمختصة التي تضمن تنفيذ القوانين وتقييم القرارات الإدارية ويتحقق من توافقها مع القوانين والمبادئ القانونية المعمول بها والمساواة والحقوق الأساسية للموظفين واللوائح المتعلقة بهم .

تعتبر الإجراءات الرقابية للقاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام ،من أهم الوسائل التي منحها له المشرع الجزائري، بحيث يمكننا القول بأنها السبيل الوحيد لاسترداد حقوق الموظفين العامين، فالدور الرقابي للقاضي الإداري على السلطة الإدارية من خلال دعوى الإلغاء.

تعد دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى الإدارية التي يلجا إليها الموظف العمومي لفرض رقابة على قرارات الإدارة غير المشروعة ،إلا أن فعالية هذه الآلية تبقى مرتبطة بكيفية ممارستها، الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري بمراجعتها من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن للإجراءات المدنية و الإدارية ، المعدل والمتمم بالقانون 22-13، المؤرخ في 17 جويلية 2022، ،ج.ر ،ع48،17 جويلية 2022. وذلك بإعادة النظر في شروطها وإجراءاتها وحجية الأحكام القضائية الصادرة فيها خاصة ما تعلق منها بالتظلم المسبق وتمثيل الهيئات الإدارية التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية ،ففي التعديل الجديد أقر المشرع بعدم إلزامية تمثيل المدعي بمحامي أمام المحكمة الإدارية وكذا مجلس الدولة ، بالإضافة إلى وضع حد لظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في دعوى الإلغاء.

و من جهة مقابلة فهناك دور رقابي للقاضي الإداري على السلطة الإدارية وذلك من خلال دعوى التعويض فيحق للموظف المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض عما أصابه من أضرار،

بإمكاننا القول أن التعويض يدخل كأصل عام في ولاية القضاء الإداري الذي ويفعل فيها ولكن هناك بعض الاستثناءات التي تقرر بمقتضاها اختصاص القضاء العادي، لذا يمكن اعتبار دعوى التعويض وسيلة ناجعة إلى مراجعة الإدارة نفسها قبل إصدارها للقرارات الإدارية وتأكد من مدى مشروعيتها.

من خلال دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية :

- القاضي الإداري يلعب دورا حاسما في حماية حقوق وحريات الموظف العام .
- يعد القاضي الإداري الجزائري الجهة المستقلة والمختصة التي تضمن تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بالموظف العام وحقوقه، حيث يقوم بضمان تنفيذ تلك القرارات وفقا للقانون.
- إلغاء الأحكام الإدارية غير القانونية في حالة صدور قرارات إدارية تتنافى مع القانون أو تنتهك حقوق الموظفين حيث يستطيع من إلغاء تلك الأحكام واستعادة حق الموظف المسلوب.
- يساهم القاضي في تعزيز العدالة والمساواة في البيئة العامة للعمل.
- يساهم القاضي الإداري في الحفاظ على مبدأ المشروعية بالتحقيق في توافق القرار الإداري مع القوانين المعمول بها من الجزائر فان القاضي يلغيه ويعيد الحقوق المسلوبة للموظف.
- أعطى المشرع للقاضي الإداري سلطات واسعة في دعوى الإلغاء لأنها ذات أهمية في الاستقرار بين الموظف والإدارة.
- ينحصر دور القاضي في دعوى الإلغاء في البحث عن مشروعية القرار الإداري أو عدم المشروعية وذلك من خلال الرقابة على المشروعية الخارجية والمشروعية الداخلية.
- سلطة القاضي في دعوى الإلغاء تتمثل بشكل أساسي بمدى ما يتمتع به من مقومات علمية وعملية تؤهله لان يقضي في الدعوى المقامة أمامه.
- سلطة القاضي في دعوى القضاء الكامل اشمل من سلطاته في دعوى الإلغاء .
- لرفع دعوى التعويض يجب أن يكون هناك ضرر على الموظف الذي يريد رفع الدعوى بهدف جبر الضرر الذي أصابه.
- ترفع دعوى التعويض أمام المحاكم الإدارية المختصة إقليميا وهذا طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08 وذلك بتوفر مجموعة من الشروط.
- بما أن التعويض هو جزاء قيام مسؤولية الإدارة عن الأضرار التي تسببت بها فان هذه الأخيرة هي أساس التعويض.

– قضاء التعويض يبقى مفتوحا رغم إغلاق باب الطعن بالإلغاء الذي هو طريق مراقبة القرارات الإدارية.

من خلال ما توصلنا إليه من استنتاجات فانه يمكننا التوصل إلى بعض المقترحات التي نقترح تداركها والعمل بها:

– منح القاضي الإداري الجزائري سلطات لا حدود لها في ميدان الدعاوى الإدارية ، حيث تمكنه من تفعيل دوره بشكل كبير.

– منح القاضي الإداري فرص واجتهادات أكثر لتوجيه أوامر الإدارة من اجل الحد من استغلال السلطة.

– توعية الموظف العام وإعلامه بالوسائل القانونية الموضوعة تحت تصرفه لإجبار الإدارة على احترام القواعد القانونية وقت إجراء التصرفات القانونية.

– إدراج قوانين تعاقب الإدارة أو موظفيها في حالة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء.

– القيام ببعض الإصلاحات في مجال الوظيفة العامة وذلك من خلال حصول الموظف العام على جميع حقوقه وحرياته عن طريق وسائل قانونية مستعجلة ومستقلة.

قائمة المصادر و المراجع

أولا: المصادر

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 ديسمبر 1948.

الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية سنة 1989،المؤرخ في 28 فيفري 1989،الصادر في الجريدة الرسمية العدد 9،المؤرخة في 01 مارس 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية سنة 2020،المؤرخ في 30ديسمبر 2020،الجريدة الرسمية العدد 82،المؤرخة30ديسمبر 2020.

القوانين:

- القانون رقم 13-83 المؤرخ في 1983/07/02 ، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية
- القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022 يعدل و يتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق.إ.م.إ،ج.ر،ع48،الصادر في 17 جويلية 2022.
- القانون 16-13 المؤرخ في 03 صفر 1438 الموافق لـ 03 نوفمبر 2016 ، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه و القواعد المتعلقة بتنظيمه و سيره، الجريدة الرسمية العدد 65، مؤرخة06 نوفمبر 2016.

الأوامر:

- 66-133 ، المؤرخ في 02 جوان 1966،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، المؤرخة 08 جوان 1966.
- 75-59 ،المؤرخ في 25 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية ، العدد 31، المؤرخ في 17 مايو 2007.

- 06-03 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، المؤرخ في 16 يوليو 2006.

المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي 07-308، المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام المطبق عليهم.

المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي 90-226 ، المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد حقوق حقوق عمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية،عدد 31، المؤرخة في 28 يوليو 1990.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

الكتب:

- ابراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دار قنديل للنشر و التوزيع، عمان، 2008.
- أحمد علي أحمد محمد الصغيري، القرار الإداري في كل من فرنسا و الإمارات و دور المحاكم في إلغائه، دار الفكر العربي، 2008.
- أحمد محمود جمعة، منازعات التعويض في مجال القانون العام، منشأة المعارف الإسكندرية، 2005.
- احميد هنية، عيوب القرار الإداري، (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيذر، بسكرة، العدد الخامس، مارس 2008.

- بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري،الطبعة الثانية، دار هومة، 2013.
- حمد وليد حامد العبادي، سلطة قاضي الإلغاء في الأردن، المنارة للبحوث و الدراسات، المجلد: 12 العدد 1 2006 .
- حمد وليد حامد العبادي، سلطة قاضي الإلغاء في الأردن، المنارة للبحوث و الدراسات، المجلد: 12 العدد 1 2006، الأردن.
- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- خليفة علي الجبراني،القضاء الإداري، الرقابة على أعمال الإدارة، منشورات مركز سيما طرابلس، ط2005،1.
- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- زهرة حسن راشد، عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، المجلد: 05 العدد: 02، 2021، كلية القانون،جامعة صبرانة، صرمان، ليبيا، 2022.
- زهرة حسن راشد،عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، كلية صرمان جامعة ليبيا، المجلد05، العدد02، سنة 2021.
- سامي جمال الدين،الدعاوى الإدارية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية،2003.
- سليمان محمد الطماوي،القضاء الإداري،الكتاب الأول، ،منشورات دار الفكر العربي،الطبعة السابعة، 1996.
- شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، عيب الشكل في القرار الإداري، دراسة تحليلية، كلية الشريعة و القانون، دمنهور.
- طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.

- عبد الرحمن بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الرابعة،منشورات بغدادي، الجزائر، 2013.
- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2006.
- عبد الغني بسيوني عبد الله،القانون الإداري، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1990.
- عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، جلال حزى و شركائه، مصر، 1996.
- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و النشر، 2012.
- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية ، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- عزري الزين، الأعمال الإدارية و منازعتها، مطبوعات الاجتهاد القضائي و أثره على حركة التشريع ، بسكرة ،2010.
- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر،2012.
- علي عبد الفتاح محمد، القضاء الإداري مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009.
- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية،جسور للنشر و التوزيع،القسم الثاني،الجزائر،2013.
- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، دراسة تشريعية فقهية قضائية، ط1، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- عمار بوضياف،القرار الإداري، جسور للنشر و التوزيع،الجزائر2007.
- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004
- عمار عوابدي،النظرية العامة للمنازعات الإدارية،ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- عمر محمد الشويكي، القضاء الإداري، دار الثقافة لنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- عمور سلامي،الوجيز في قانون المنازعات الإدارية،طبقا لقانون 09-08،المتضمن ق إ م إ،نسخة معدلة و منقحة،2016/2015.

- القاضي عثمان باسين علي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوى الإلغاء و التعويض، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، لبنان، 2011.
- كفيف الحسن،النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
- كمون حسين، لوني نصيرة، عيب عدم الاختصاص كسبب من أسباب إلغاء القرارات الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية،. بويرة،2020.
- لحسن بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004.
- ماجد راغب الحلو، مبدأ المشروعية، قضاء التعويض، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995.
- ماجد راغب الحلو،القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1999.
- مازن ليلو راضي، الوجيز في القضاء الليبي ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- محفوظ لعشب،المسؤولية في القانون الإداري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،بدون سنة نشر
- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع،عنابة،2017.
- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2007.
- محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2011.
- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2009.
- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ مبادئ و أحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،2005.

- محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة، فقي القانون الليبي، المركز القومي للبحوث و الدراسات العلمية، 2003.
- محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق و بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السابعة، الجزائر، 2008.
- منذر فضل،النظرية العامة للالتزامات،الجزء الأول،مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1996.
- مهند نوح، القانون الإداري2، المنشورات الجامعية الافتراضية، سوريا، 2018.
- نبيل صقر،الوسيط في شرح الإجراءات المدنية و الإدارية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
- يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، 1998.

الرسائل الجامعية:

01 – الأطروحات:

- سكاكني باية، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق و الحريات الأساسية ،أطروحة دكتوراه في العلوم ، تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2011.
- عمر بوجادي ، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، الجزائر، 2011.

02 – رسائل ماجيستير:

- خديجة مرابط،الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012.

- سهام عدلي، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009.
- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة حمه لخضر الوادي، 2014/2013.
- قاسي طاهر، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012.
- قرناش جمال، الضرر و آليات إصلاحه في المادة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة تلمسان، السنة الجامعية، 2015-2016.
- نصير صبار لفتة، التعويض العيني، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النهرين، كلية الحقوق،العراق،2000.

03 – مذكرات الماستر:

- بلعيدي دليلة، رقابة القاضي الإداري بين رقابة المشروعية و رقابة الملائمة على القرارات الإدارية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015-2016
- رمضان ثابتي، اختصاص المحاكم الجزائرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص، إدارة أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة اكليلي محند اولحاج، البويرة، 2015-2016.
- الصايم وفاء،القرائن القضائية في إثبات عدم مشروعية القرار الإداري، مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيذر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، بسكرة،2014/2013.

- عبد الفتاح صالحي، المسؤولية الإدارة عن أعمالها المادية المشروعة، مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياية، جامعة محمد خيذر، بسكرة، 2012-2013
- فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2013-2014
- لحواس ياسين، زغلامي رمزي، دعوى القضاء الكامل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون،جامعة 08 ماي 1945، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم القانونية و الإدارية، تخصص قانون عام، 2013-2014، قالمة.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية:

- Auby et Drago,traité de contentieux Administratif, Tome2.
- Debbasch Charlrs ,Contentieux administrative , 3eme ed, Paris, 19

رابعا: القرارات و اللوائح:

- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، ملف رقم: 00373، بتاريخ: 1991/04/07، قضية فريق ورثة بليزي شعبان ضد رئيس بلدية أم الدواب، سكيكدة.
- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، ملف رقم: 33647، صادر بتاريخ: 1980/10/08، المجلة القضائية، ع3، الجزائر،1989 .
- قرار مجلس الدولة، قرار غير منشور، بتاريخ: 1999/02/01، قضية والي تلمسان ضد ب.م.: "..... و لكن حيث أن القرار الولائي موضوع الدعوى جاء غير معللا بأدلة كافية على ما ينسبه إلى المستأنف عليه، مما يجعله منعدم الأساس، بالإضافة إلى أن القانون رقم: 51/90 يستوجب اللجوء إلى القضاء لإقصاء أحد أعضاء مستثمرة فلاحية...".

- قرار مجلس الدولة، ملف رقم: 169417، صادر بتاريخ: 27-07-1998، مجلة مجلس الدولة ع 1، الجزائر، 2002.

الفهرس

العنـوان	صفحة
مقدمة	أ-هـ
الفصل الأول: دعوى الإلغاء كآلية مقررة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام	07
المبحث الأول: الرقابة الخارجية على القرارات الإدارية المتعلقة بحقوق و حريات الموظف العام	08
المطلب الأول: إثبات القاضي لركن عيب عدم الاختصاص في القرارات المتعلقة بحقوق الموظف العام	08
الفرع الأول: تعريف عيب عدم الاختصاص	08
الفرع الثاني: خصائص عيب عدم الاختصاص	09
الفرع الثالث: صور عيب عدم الاختصاص	10
المطلب الثاني:إثبات القاضي لعيب مخالفة ركن الشكل و الإجراءات في القرارات المتعلقة بحقوق الموظف العام	16
الفرع الأول: تعريف عيب ركن الشكل	16
الفرع الثاني: صور عيب الشكل	17
الفرع الثالث: الأشكال الجوهرية الواجب توفرها في القرار الإداري قبل صدوره	19
الفرع الرابع: عيب الإجراءات	19
الفرع الخامس: حالات لا يؤدي فيها عيب الشكل و الإجراءات إلى البطلان	24
المبحث الثاني: الرقابة الداخلية على القرارات الإدارية المتعلقة بحماية حقوق الموظف العام	28
المطلب الأول:إثبات عيب المحل من طرف القاضي لحماية حقوق و حريات الموظف العام	28
الفرع الأول: تعريف عيب المحل	29
الفرع الثاني: صور عيب المحل	29
المطلب الثاني:إثبات القاضي لعيب انحراف السلطة لحماية حقوق الموظف العام	30
الفرع الأول: مفهوم عيب انحراف السلطة	31
الفرع الثاني: شروط الانحراف بالسلطة	32
الفرع الثالث: صور عيب انحراف السلطة	33
المطلب الثالث:إثبات عيب السبب من طرف القاضي لحماية حقوق الموظف العام	35
الفرع الأول: تعريف عيب السبب	35
الفرع الثاني: صور عيب انعدام السبب	36
ملخص الفصل الأول	40

الفصل الثاني: دعوى التعويض كوسيلة مخولة للقاضي الإداري لحماية حقوق و حريات الموظف العام	43
المبحث الأول: رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية لحماية الموظف العام من خلال دعوى التعويض	44
المطلب الأول: دعوى التعويض كآلية لدى القاضي الإداري لحماية حقوق الموظف العام	44
الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض	44
الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض	46
الفرع الثالث: أهمية دعوى التعويض	48
الفرع الرابع: أسس دعوى التعويض	49
الفرع الخامس: الشروط العامة و الخاصة للضرر حتى يكون قابلا للتعويض	50
المطلب الثاني: قواعد وإجراءات رفع دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام	51
الفرع الأول: قواعد التعويض	52
الفرع الثاني: القواعد الخاصة بتقدير التعويض	59
المبحث الثاني: الإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض و دورها في حماية حقوق الموظف العام	62
المطلب الأول: الإجراءات الشكلية لرفع دعوى التعويض لحماية حقوق الموظف العام	62
الفرع الأول: عريضة افتتاح الدعوى	62
الفرع الثاني: شروط عريضة افتتاح الدعوى	63
الفرع الثالث: مضمون عريضة افتتاح الدعوى	63
الفرع الرابع: مرحلة قيد العريضة و دفع الرسوم و إعداد ملف القضية للفصل فيه	64
المطلب الثاني: الإجراءات الممهدة للقاضي الإداري للفصل في الدعوى ودورها في حماية الموظف العام	66
الفرع الأول: مرحلة المرافعة و المحاكمة	66
الفرع الثاني: دور القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض	67
ملخص الفصل الثاني	71
الخاتمة	73
قائمة المصادر و المراجع	77
الفهرس	86
ملخص	

ملخص

يعد القضاء الإداري الجزائري إحدى أهم الضمانات التي تدافع عن حقوق وحريات الموظف العام، في مواجهة السلطة الإدارية وذلك من خلال القاضي الإداري، حيث يعتبر هذا الأخير هيئة فاصلة ومستقلة لفض النزاعات القائمة بين الموظف العام والإدارة، لذلك يلجأ الموظفون إليه قصد فض نزاعاتهم التي تأثر على حقوقهم،ومن اجل ذلك فقد أعطى المشرع للقاضي الإداري آليات رقابية عن طريق دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، حيث تتمثل دعوى الإلغاء في طلب إلغاء قرار أو تصرف إداري صدر عن جهة إدارية والذي يعتبر غير قانوني،أو ينتهك القوانين واللوائح المعمول بها، يمكن للموظفين المتأثرين بهذا القرار أو التصرف المطعون فيه رفع دعوى أمام القضاء الإداري بإلغاء هذا القرار، في حين تتمثل دعوى التعويض في جبر الضرر الذي تكبده الموظف العام، نتيجة قرار أو تصرف إداري غير قانوني يمكنه رفع دعوى تعويض أمام القاضي الإداري، ومن خلال هذه الدعاوى يساهم القاضي الإداري في ضمان العدالة وحماية حقوق وحريات الموظف العام ، وكل هذا يهدف إلى إبراز أن جميع تصرفات وأعمال الإدارة خاضعة لمراقبة القاضي الإداري الذي يسهر على احترام الحقوق والحريات للموظف العام

الكلمات المفتاحية: الموظف العام - القاضي الإداري - القضاء الإداري - دعوى الإلغاء - دعوى التعويض- الحقوق والحريات - السلطة الإدارية.

Abstract:

Algeria's administrative judiciary is one of the most important guarantees that defend the rights and freedoms of the administrative officer. Public servants ", where the latter is considered to be an independent and decisive body for resolving disputes between public servants and management, Staff members therefore resort to the agents in order to resolve disputes affecting their rights. For that reason, the legislator gave the administrative judge control mechanisms through the annulment and compensation proceedings, The application for cancelation is a request for annulment of an administrative decision or action issued by an administrative authority which is considered illegal, or in violation of applicable laws and regulations. Staff members affected by this decision or the impugned conduct may sue the Administrative Court for annulment of this decision. Damages ", while the claim for compensation consists of reparation for the injury suffered by the public official. As a result of an unlawful administrative, decision or conduct, he can file a claim for compensation before the administrative judge, through these proceedings, the administrative judge contributes to ensuring justice and protecting the rights and freedoms of the public official, all this is aimed at highlighting that all the actions and actions of the administration under the control of the administrative judge who ensures respect for the rights and freedoms of the public official.

Keywords: public employee - administrative judge - administrative judiciary - annulment lawsuit - compensation lawsuit - rights and freedoms - administrative authority.