

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية السعبية
جامعة لشهيد حمه لخضر
الوادي



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

ميدان: العلوم القانونية

الشعبة: حقوق

تخصص: قانون إداري

تسوية المنازعات الوظيفية في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن نيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

تحت اشراف:

د. شبل يوسف

إعداد الطلبة:

بوزوايد حسام الدين

تومي مصطفى

قادري سهيل

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. زرقيني راضية
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. شبل يوسف
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. رفرافي عبد الرحمان

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية رقم (11)

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أعاننا على إنجاز هذا البحث
ولا يسعنا إلا أن نسجد لله شكرا وحمدا على توفيقه
ويذكر لأهل الفضل علينا بعد الله سبحانه كل جميل وحسن صنيع
نود أن نعبر عن جزيل شكرنا وامتناننا إلى كل من أسدى يد العون
لهذه الدراسة منذ إرساء لبناتها الأولى وحتى إخراجها
لذا نتقدم بجزيل الشكر والعرفان وآيات الامتنان والتقدير للمشرف
"الأستاذ شبل يوسف"

على صبره معنا في تقديم النصح والإرشاد
والآراء النيرة وعلى كل ما بذله من جهد والذي كان لتوجيهاته وملاحظاته الأثر العميق
كما نتوجه بالشكر لكل أساتذة تخصص إداري جزاء ما قدموه لنا
وإلى كل الزملاء والزميلات سنة ثانية ماستر قانون إداري
وأخيرا فحسبنا أننا قد بذلنا جهدا وما نحن إلا بشرنا نصيب ونخطئ
والكمال لله وحده نحمده وإليه يرجع الفضل كله
وهو نعم المولى ونعم النصير

حَماشَة

إلى التي تحمل اخف كلمة نطق بها السان
ونبع منها الحنان لكي امي الحبيبية
إلى صاحب القلب الكبير الذي كان

هويتي حيثما اسير وعلمي الخير

على خطى المصطفى لك أبي الغالي .

أسأل الله ان يطيل في عمرهما وان يمنحهما العافية ويجعل عاقبتهما

الجنة عرضها السموات والارض .

الى القلوب التي احاطتني بالرعاية ومرافقتني في دروب الحيات اخوتي .

إلى طلبة سنة ثانية ماستر قانوناداري .

وأخيرا إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة

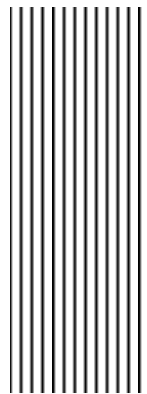
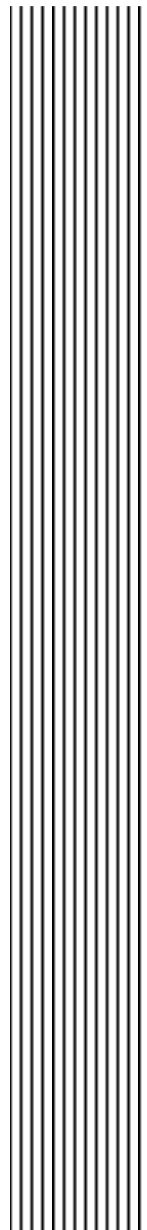
سائلين المولى عز وجل أن يجزي الجميع خيرا الجزاء في الدنيا والآخرة .

ثم لكل طالب علم سعى بعلمه ليفيد الإسلام والمسلمين بكل أعطاه الله من علم ومعرفة

إلى كل هؤلاء نهدي هذا العمل

سهيل. مصطفى. حسان الدين

مقامت



مما لا شك فيه أن موضوع المنازعات الإدارية في مجال الوظيفة العمومية من أهم موضوعات القانون الإداري الذي ينظم السلطة الإدارية، ويحدد أوجه نشاطها وأساليب عملها بحكم العلاقات التي تنشأ ما بينها وبين الأفراد، ومن بينها موظفيها الذين يضطلعون بمهمة إدارة مرافقها وشؤونها المجتمع العامة، أثناء مباشرتها لعملها الإداري في مواجهتهم، ما وينجم عن ذلك من منازعات قد تثور نتيجة تلك العلاقات ودعاوى تطرح أمام القضاء للفصل في هذه المنازعات.

يتولى القضاء الإداري النظر والفصل في المنازعات الإدارية المتصلة بشؤون الموظفين، ويبدو أن أكثر منازعات الوظيفة العامة هي تلك المتعلقة بالتأديب، حيث أن المنازعات الأخرى المتعلقة بالتوظيف، النقل، الإحالة على الإستداع، الإنتداب والإستقالة، فهي قليلة وتكاد تكون منعدمة مقارنة بمنازعات التأديب .

تثير إشكالات عديدة، حيث أن حدوثها غير مستبعد ومتوقع وحتمي الوقوع أحيانا، سواء أثناء تنفيذها أو سريانها أو انتهائها لسبب أو لآخر، وبالنظر إلى أهمية المنازعة كونها تمس فئة العمال، وكذلك أهمية العلاقات بين العمال التي كثيرا ما يشوبها التوتر.

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات طبقا للقوانين والتشريعات تستهدف إقامة وتثبيت دعائم نظام الوظيفة العمومية والمحافظة عليها وحمايتها من أي إخلال ووضوح ذلك من خلال تسوية منازعات الوظيفة العمومية التي تنشأ بين الموظف العمومي وبين الإدارة من خلال المحاولة للإصلاح بطرق ودية وبأقل أضرار ممكنة تجسدت هذه المحاولة بالتسوية الإدارية متمثلة في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجنة الطعن باعتبارها مقوما من مقومات التنظيم الإداري إضافة الى أنها تعتبر أجهزة دراسة واستشارة متخصصة وبتالي يلجأ إليها الموظف العمومي من أجل أنصافه من إجحاف الإدارة وتعسفها فتخص بذلك اللجان متساوية الأعضاء بدراسة ملفه وإعطاء دراسة نهائية لوضعيته المهنية كما أعطى المشرع أيضا حلا آخر متمثلا في لجنة الطعن التي يطعن لديها في حال شعوره بالظلم من الإدارة والغاية من عقاب الموظف هي

الحرص على حسن سير العمل بانتظام بحيث يكون للسلطة الإدارية تقدير العقاب التأديبي للموظف العام حسب المخالفة التأديبية التي ارتكبها ولهذا السبب فإن سلطة الإدارة في تكليف العقوبة التأديبية ليست مطلقة بل مقيدة بالمخالفة التي ارتكبها الموظف، وبالتالي حاول المشرع الجزائري أحداث توازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني وبين حماية المصلحة العامة التي تمس كيان الدولة، بداية من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، يليه القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ثم جاء بعد ذلك المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة النموذجية لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وأخيرا جاء الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اين خصص الباب السابع منه للنظام التأديبي الإداري سواء تعلق الأمر بالأخطاء والعقوبات التأديبية او السلطة المختصة بالتأديب او الإجراءات التأديبية المنظمة لمسار التأديب الإداري، كذلك قد إلغاء المشرع الجزائري كل القوانين السابقة بعدما اصدر القانون الساري 03-06 الذي اقر ببعض المستجدات والتي تم توضيحها مسبقا.

الاشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق تم صياغة الإشكالية التالية على النحو الآتي:

ما هي آليات تسوية النزاعات الوظيفة في التشريع الجزائري؟

تدرج ضمن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية :

✓ كيف يتم تسوية منازعات الوظيفة العمومية في شقيها الإداري والقضائي؟

✓ ما هي الأجهزة القانونية المختصة بنظر في منازعات المثارة بني الإدارة

وموظفيها؟

أسباب اختيار الموضوع:

ولقد تم اختيار البحث في هذا الموضوع لدوافع شخصية نظرا لأهميته من الناحية القانونية من جهة ومدى تطبيقها من الناحية الوظيفية من جهة أخرى، بإضافة إلى إثرائه ليكون عوناً للطلبة الباحثين، بالاعتماد على مصادر متخصصة.

أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية طبيعة حل النزاعات الوظيفية سواء كانت ادارية او قضائية، بتطبيق قانون الشغل أو قانون الخدمة المدنية، فأن المشرع الجزائري يوليها رعاية تنظيمية خاصة نسبيا وينظم وسائل حلها. وتوفر لهم الإجراءات العلاج على كافة المستويات، وهو ما يترجم إلى رعاية واهتمام خاص في هذا الصدد، الأمر الذي يتطلب إجراءات خاصة تتبع مجموعة من المبادئ الأساسية لحل النزاعات الوظيفية.

أهداف الدراسة:

والهدف من دراسة هذا الموضوع تكمن في توضيح جميع المراحل والأليات التي يتم من خلالها تسوية المنازعات الوظيفية، وكذلك تبيان صور وأسباب هذه المنازعات والتعرض للإجراءات والهيكل الكفيلة بتسويتها وتفادي المنازعات التي تحدث بإحداث نوع من المرونة داخل جو العمل والليونة للعلاقة بين العمال وأصحاب العمل، خاصة وأن المشرع الجزائري جعل من آليات تسوية النزاعات الوظيفية هدف أسمى وهو حماية علاقة العمل وضمان استقرارها.

أسباب إختيار الموضوع:

الدوافع الذاتية:

نقد تم اختيار البحث في هذا الموضوع لدوافع شخصية نظرا لأهميته من الناحية القانونية من جهة ومدى تطبيقها من الناحية العلمية من جهة أخرى، إضافة إلى إثرائه ويكون عوناً للطلبة الباحثين.

الدوافع الموضوعية:

يعتبر موضوع هذا البحث من الدراسات العلمية القانونية القليلة والجديدة في نطاق الوظيفة العامة والآليات المنتهجة في تسويتها في ظل التشريع الجزائري الجديد الصادر بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام الحالي للوظائف العمومي.

المنهج المتبع:

للاجابة عن هذه الاشكالية اخترنا المنهج التحليلي والوصفي كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع لتحميل النصوص القانونية المتعمقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية والتفسيرات المتعلقة بنصوصه.

تقسيمات الدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى فصلين حيث تطرقنا إلى الفصل الاول إلى دراسة تسوية المنازعات الوظيفية والإدارية حيث قسم الى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى ماهية منازعات الوظيفة العامة وآليات التسوية الإدارية وقسم الى مطلبين حيث قمنا بمفهوم منازعات الوظيفة العامة وأنواعها اما المطلب الثاني هو تسوية منازعات الوظيفة العامة، أما المبحث الثاني فهو آليات التسوية الإدارية ونطاقها فيه مكلبين المطلب الأول آليات التسوية الإدارية وبالنسبة للمطلب الثاني دعاوى التأديب الإداري ومآلاتها

اما في الفصل الثاني قمنا بدراسة تسوية المنازعات الوظيفية القضائية حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى تسوية المنازعات أمام المحاكم الادارية والمبحث الثاني مجلس الدولة القاضي درجة أولى وأخيرة .

الفصل الأول:

تسوية المنازعات الوظيفية والإدارية

المبحث الأول: ماهية منازعات الوظيفة العامة وآليات التسوية الإدارية

إن العلاقة بين الإدارة كسلطة رئاسية والموظف العام علاقة وظيفية تبدأ بقرار تعيين الموظف وتنتهي طبيعيا بالإحالة على التقاعد أو بأحد الأسباب التي أقرها القانون، لكن قد ينشأ نزاع خلال المسار الوظيفي بين الإدارة المستخدمة والموظف بسبب ما.

لذا وجب التطرق إلى مفهوم منازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية وما هي أنواعها، كذلك البحث عن كيفية تسويتها إداريا.

المطلب الأول : مفهوم منازعات الوظيفة العامة وأنواعها

لم يعرف المشرع الجزائري النزاع الإداري ومنه النزاع الوظيفي تركا المجال للفقه والقضاء، حيث اعتبرها فرع من فروع المنازعات الإدارية بسبب خضوع هذه الأخيرة للقضاء الإداري.¹

الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العامة

المنازعة الإدارية مقترنة بنزاع يكون الطرف فيه الموظف العام والطرف الآخر يتجسد في الإدارة كسلطة رئاسية، فيعتبر هذا النزاع نزاعا وظيفيا، يكون فيه الموظف العام طرفا مدعيا تربطه بالإدارة علاقة وظيفية، ويحكمه قانون الوظيفة العامة، بحيث تعتبر هاته العلاقة تنظيمية لائحية، ينص في ها على حقوقه والتزاماته اتجاه الإدارة التي ينتمي إليها.

¹. احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2012، ص341.

ولهذا تعتبر منازعات الوظيفة العامة صورة من المنازعات الإدارية، بل يمكن أن نقول بأنها فرع من فروعها ويعود سبب إخضاع منازعات الوظيفة العامة للقضاء الإداري كونه قادرا على تلبية حاجات المرافق العامة والتوفيق ما بينهما وبين المصالح المشروعة للموظفين العموميين، ووحده كذلك القادر على تطبيق النظام القانوني للوظائف العامة بما يحقق استمرار وسير المرافق العامة، وحسن أدائها الخدمة العامة لأفراد المجتمع بانتظام وإطراد.¹

لقد اختلف الفقهاء في تحديد تعريف خاص بمنازعات الوظيفة العامة، فكل واحد منهم ينظر إليها من زاوية خاصة، فمنهم من يستند في تعريف لها على صفة الموظف العام، حيث يرى سليمان الطماوي بأن هذا النوع من المنازعات الإدارية تدرس على حدى نظرا للعلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة فالموظف هو رأسها المفكر ولسانها المعبلا ويدها كما انه يخضع لسلطتها وتوجيهها.²

ومنهم من يستند على النظام القانوني للوظيفة العامة، فيعرف ماجد راغب الحلو منازعات الوظيفة العامة بأنها تلك القرارات التي يمكن للموظف الطعن فيها والمتعلقة بالحقوق المذكورة في النصوص القانونية الخاصة بالنظام الخاص بالموظفين العموميين، ويؤكد من خلال هذا التعريف على شرط المصلحة في رفع الدعوى وتقتصر هذه المنازعات على نوع وهو الطعن بالإلغاء.³

ومنهم من يجمع ما بين الصفة والنظام القانوني والمصلحة، حيث يرى عبد الغني بسيوني بأنها: "تلك الطعون التي يتقدم بها رافعوها لحماية مصالحهم وحقوقهم الوظيفية بصفتهم موظفين عموميين وليسوا أفرادا عاديين وتتنوع هذه الطعون تبعا لتنوع القرار

¹. أحمية سليمان، المرجع سابق، ص 3.

². أحمية سليمان، الوجيز في قانون عالاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012 ص 39.

³. نقال عن بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل عالاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر لمنشر والتوزيع الجزائر، طبعة 2006، ص 209.

الإداري المطعون فيه، فقد يكون ضد قرارات متعلقة بدخول الوظيفة العامة وقد تصل بقرارات صادرة أثناء ممارسة الوظيفة العامة، وأخيراً أن يجوز ترفع الدعوى ضد قرار متصل بخروج الموظف من العمل الوظيفي.¹

والملاحظ أن هذا التعريف جاء واضحاً وشاملاً يعتمد على صفة الموظف العام وحصر طعون الموظفين في قرارات متعلقة به شخصياً وبحقوق الوظيفة حين دخوله الوظيفة وأثناء مدة العمل، بها وكذا بعد خروجه منها.

فكل النزاعات التي تتمخض من جراء هاته العلاقة تجعلها قابلة للطعن فيها أمام القضاء الإداري، وبخاصة أن العلاقة القانونية الرابطة ما بين الموظف العام والدولة هي علاقة تنظيمية أو لائحية بعكس العلاقة التي تربط ما بين العامل وصاحب العمل التي لا تخرج من كونها علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص وينظر في النزاعات الناجمة عنها القضاء العادي.²

الفرع الثاني: صور المنازعات الخاصة بالوظيفة العامة

وتتقسم المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية الفردية التي تصدر في حق الموظف العام أثناء مشواره الوظيفي إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

أولاً: المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية الوظيفية الخاصة لدخول للوظيفة العامة: وهي المنازعات المثارة من قبل الأفراد حول مسابقات التوظيف سواء فيما يخص الإعلان عن مسابقة التوظيف أو ما في يخص المنازعات الخاصة بقرارات المسابقة في وحد ذاتها وكذا المنازعات المثارة من قبل عون خلال التربص.

ثانياً: المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية الوظيفية الصادرة أثناء شغل الموظف للوظيفة العامة، وهي المنازعات المثارة من قبل الموظف أثناء شغله للوظيفة

¹. علاوة عبد الرحمان، طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح قسم الحقوق. 2013/2014، ص 25.

². محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة 1996، ص185.

والمتمثلة في منازعات المثارة حول تنقيطه وترقيته، وحول القرارات التأديبية الصادرة ضده من قبل السلطة التأديبية التي لها الحق في التعيين.

ثالثاً: المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية الوظيفية صادرة بعد نهاية الوظيفة، والمنازعات الوظيفية المثارة الخاصة بخروج الموظف العام من الوظيفة والمتمثلة في المنازعات الإحالة على التقاعد.¹

المطلب الثاني: تسوية منازعات الوظيفة العامة

تخضع قرارات الإدارة محل المنازعة بهدف وحل تسوية النزاعات الناجمة والمنجرة عنها إلى إجراءات قانونية معينة سواء إدارية أو قضائية يتعين إتباعها سواء من قبل الموظف العام الطاعن في قرار الإدارة أو من قبل الجهة الإدارية مصدرة القرار الإداري هي في حد ذاتها.

الفرع الأول: التسوية الإدارية لمنازعات الوظيفة العامة

إن الإدارة، ومن خلال نشاطاتها، يمكن أن تسبب بقراراتها وأعمالها المادية أضرار لموظفيها ومن ثم يصبح من حق كل موظف تضرر بسبب ذلك أن يتحصن بضمانات كفلها له القانون والتي يعد من أهمها استخدام الموظف في حقه تقديم التظلمات والطعون الإدارية.

ويمثل الطعن أو التظلم الإداري إجراء هام نصت عليه غالبية التشريعات الوظيفية المختلفة، إذ سمحت للموظف أن يطعن أمام الإدارة في القرار الضار به وذلك وفق شروط وأوضاع معينة من أجل سحب أو إلغاء أو تعديل القرار المتضرر به من قبل السلطة الإدارية المصدرة للقرار.²

ويعتبر التظلم من أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على نفسها، وفتح المجال للموظف المتضرر من تلك التصرفات لطرق باب الإدارة لعلها تعيد

¹ . محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 122

² . نفس المرجع، ص 122

النظر في قرارها ويهدف التظلم أساسا إلى التقليل من المنازعات ما بين الإدارة والموظف، وحتى يمكن للجهة الإدارية تدارك ما تقع فيه من أخطاء .

والأصل أن التظلم اختياريا وفق أحكام المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري الحالي الصادر بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 بنصها: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه..."، حيث كان إجباريا من خلال أحكام الأمر 66/54 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية لاسيما المادة 169 مكرر منه¹

وعليه فإن الأفراد سواء كانوا موظفون عامون أو أشخاص عاديون لهم الإختيار في اللجوء إلى الإدارة المصدرة للقرار ليتظلّموا أمامها، أن أو يلجؤوا مباشرة إلى القضاء .

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العامة

وفقا نص المادة 161 من القانون رقم 16-01² المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، تخضع السلطات الإدارية في الدولة إلى رقابة القضاء بصفة عامة، وبصفة خاصة في ما تصدره كذلك من قرارات في حق موظفيها للتأكد من سلامة تطبيقها للقانون، وهي تلك الرقابة التي تمارسها وتباشرها جهات القضاء الإداري المختصة والمتمثلة في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة وذلك عن طريق الطعون

¹ . القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد، 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

² . لقانون رقم 16/ 01 المؤرخ في 6 مارس سنة 2016، المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد، 2، الصادرة في 7 مارس 2016.

القضائية المختلفة ضد الأعمال والقرارات الصادرة عن السلطات الإدارية، مثل دعوى المشروعية ودعوى التعويض.¹

فالجهات القضائية الإدارية مختصة بالرقابة على الأعمال الإدارية في نطاق دعوى الإلغاء أو تجاوز السلطة وذلك بإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة كما تملك وتحوز تلك الجهات القضائية المختصة، عن طريق دعوى فحص المشروعية، سلطة فحص القرارات الإدارية للتحقق والتأكد من مدى مشروعيتها أو عدم مشروعيتها.²

ويكمن الهدف من الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة هو الحرص على حماية النظام القانوني في الدولة، وضمان تطبيق واحترام مبدأ سيادة القانون بما يحقق الحماية اللازمة والفعالة للمصلحة العامة في الدولة ولحقوق وحرريات الموظفين العمامين على حد سواء.³

وتعتبر الرقابة القضائي أكثر أنواع الرقابة في الدول من حيث فعاليتها ومن حيث الحياد والموضوعية والعدالة، ومن حيث القدرة على التعرف على أوجه الخطأ والصواب في العمل وأ التصرف الإداري محل الرقابة .

وتأتي الرقابة القضائية في آخر المطاف، بمعنى أنها آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف، إذ لم تسعفه طرق الطعن الأخرى في إلغاء القرار محل الطعن، إذ أن الرئيس الإداري مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ، وقد تؤيد لجان الطعن الإدارية المختصة بدراسة الطعن الإداري المرفوع أو المقدم إليها من الموظف المعني بقراراته ثم أن، ترك النزاع ما بين السلطة الرئاسية الإدارية والموظفين العمامين المتضررين من قبلها لتفصل فيه بنفسها، لا يمكن أن يبث الثقة في نفوس هؤلاء الموظفين.

الفرع الثالث: التميز بين التسوية الإدارية والتسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العامة

¹. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994 ص 25

². سعاد الشرقاوي، الوجيز في القضاء الإداري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، 1981 ص 26.

³. عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 25.

إن العلاقة بين الطعن الإداري والطعن القضائي في للقرارات تظهر من خلال تبيان أوجه الاختلاف وأوجه التشابه:

أ- أولاً أوجه الاختلاف: يختلف الطعن الإداري عن الطعن القضائي من عدة نواحي: أولها أن الطعون الإدارية ترفع إلى الجهات المختصة بالنظر والفصل في الطعون الإدارية أمام لجان الطعن (القرارات التأديبية) عكس الطعن القضائي في القرارات التأديبية فإنه يقدم أمام القضاء.¹

ثم أن الموظف العام الطاعن إدارياً في قرارات الإدارة التأديبية بوسعه أن يثير أي حجة يبررها طلبه في بما ذلك استثارة وكرم عطف جهات الطعن الإداري، أما الطعن القضائي لقرارات الإدارة التأديبية فلا يمكن ي أن إلا سند للحجج القانونية والإثباتات المادية.²

وتجدر الإشارة أن إلى للجهة المختصة بالنظر والفصل في الطعون الإدارية للقرارات الصادرة من الإدارة في حق موظفيها العامين (لجان الطعن في التشريع الوظيفي الجزائري) سلطة واسعة فلها أن لا ترد على الطعن الإداري المرفوع إليها من الموظف العام أو الإدارة على حد سواء كما لها أن ترفض أو لها أن تستجيب جزئياً أو كلياً لطلباتهم، كما أن لها أن تمنح الموظف أكثر مما طلب وتستطيع أن تعدل القرار التأديبي المطعون فيه من طرف الموظف العام بشرط لا أن تمس بالحقوق المكتسبة للغير أما القاضي فإنه مقيد أولاً بضرورة أن يحكم بالدعوى المعروضة عليه، ومن ناحية أخرى فهو مقيد بطلبات الموظف العام المدعي فلا يستطيع أن يمنحه أكثر مما طلب.

¹. سعاد الشرقاوي، مرجع سابق، ص 26.

². د- وجدي راغب، الموجز في مبادئ القضاء المدني، الطبعة الأولى، 1977، ص 35.

وأخيرا فإن القرار الصادر عن جهات الطعن الإداري (لجان الطعن) يؤدي إلى صدور قرار إداري، أما الطعن القضائي فينتهي إلى صدور حكم قضائي حائز لقوة الشيء المقضي به.¹

ثانيا: أوجه الترابط

كما سبق وأن أشرنا عن وجود اختلاف بين الطعن الإداري والطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة من عدة أوجه، أن غير ذلك لا يعني عدم وجود ترابط بينهما، إذ أن الناحية العملية تؤكد وجود علاقة بينهما .

ترتب عن الطعن الإداري في القرارات التأديبية متى كان واجبا أو جائزا قطع ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء، أما إذا كان الطعن الإداري في القرارات الإدارية التأديبية غير جائز أصلا فإنه لا ينتج هذا الأثر.

كما أن التظلم الإداري في قرارات الإدارة التأديبية يقطع أيضا ميعاد تقادم دعوتي الإلغاء والتعويض² وبالتالي فإن من أوجه الترابط بين التظلم الإداري والطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية، هو أن التظلم الإداري في قرارات الإدارة التأديبية يقطع سريان ميعاد الطعن بالإلغاء، أنه كما يقطع أيضا ميعاد تقادم دعوى التعويض .

وفي التشريع الوظيفي الجزائري أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية الإجباري الإلزامي والوجوبي وذلك أمام لجان الطعن، حيث أن من شأن هذا الطعن الإداري أن يوقف ميعاد رفع دعوى الإلغاء وهو أربعة أشهر كأصل عام،³ وبالتالي يوقف بالطعن الإداري أمام لجان الطعن في مدة شهر من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي.¹

¹. سعاد الشرقاوي، المرجع السابق، ص 28.

². عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2000، ص 14.

³. المواد 829 و 830 من قانون 08-09 المؤرخ في 27 فبراير، 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد، 21 الصادرة في 23 أبريل 2008، يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة

وبالرجوع إلى أحكام المادة 175 من الأمر 06-03،² يتبين لنا جليا بأنها قد نصت على: أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أما لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

وعليه اعتبر التظلم الإداري في قرارات الإدارة التأديبية، أداة هامة للإدارة في حد ذاتها لكي تساعد نفسها فيما قد أصدرته من تصرفات وقرارات تأديبية أصبحت محل موضوع طعن بعدم الشرعية وتصحيحها بالتعديل الكلي أم الجزئي، ذلك أن التظلم الإداري ما إلا هو إجراء لحل المنازعة التأديبية القائمة ما بين الموظف والإدارة عن طريق التفاهم الودي وقبل الطعن القضائي .

وللجنة الطعن أن تصدر قرارها كتابة خلال أجل أقصاه خمسة وأربعين يوما³ وفي حالة صدور قرارها سلبيا بالنسبة للموظف أو رفضها فله مدة أقصاها شهرين، للجوء إلى القضاء والطعن قضائيا في هذا القرار التأديبي عن طريق طعنه القضائي ورفع له عوى الإلغاء وفق المادة 830 الفقرة 4 من القانون 09/08.

(4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

¹. تعليمية رقم 20، المؤرخة في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم وتسيير لجنة الموظفين ولجان الطعن، ص6.

². أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد، 46 مؤرخة في 16 يوليو 2006.

³. المادة 2/165 من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص15.

المبحث الثاني: آليات التسوية الإدارية ونطاقها

تعتبر التسوية الإدارية آلية فعالة لفض النزاع القائم بين الإدارة والموظف العام بصورة ودية دون حاجة للجوء إلى القضاء لإجراءاته الطويلة والمعقدة، مع ضمان التوافق بينهما في إطار تحقيق المصلحة العامة.

المطلب الأول: آليات التسوية الإدارية

يقصد بالتظلم الإداري، أن يقدم الموظف العام، ذو المصلحة والذي صدر في حقه قرار تضرر منه أو قرار تأديبي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه، طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة يطلب منها الإنصاف من القرار التأديبي الصادر عنها بمالها من سلطة في ذلك، على أن تعيد النظر فيه فتعده أو تلغيه.¹

والأصل أن الطعن الإداري اختياري، يعود تقدير اللجوء إليه أو التخلي عنه إلى الموظف العام صاحب المصلحة والذي صدر في حقه القرار التأديبي، وبالقدر الذي يرى فيه تحقيق المصلحة، وهو في هذا يمتلك الحرية الكاملة وتتقسم التظلمات وفقا للمستقر عليه فقها وتشريعا وكذا قضاء إلى نوعين هما التظلم الولائي والتظلم الرئاسي، في أنه إلا

¹ ميمونة سعاد، توزيع الاختصاص القضائي بين القضاء الاداري والقضاء العادي في الجزائر، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد الثاني، المركز الجامعي تندوف، ديسمبر 2017، 65.

نطاق التأديب يوجد نوع آخر من أنواع الطعن والتظلم وهو الطعن إلى جهات خاصة نظرا لخطورة العقوبات التأديبية لما يتعرض إلى عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة وفق ما نصت عليه المادة 165 الفقرة 2 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: التظلم الولائي

ويقصد به أن يتقدم الموظف العام، صاحب الشأن والذي صدر في حقه قرار تضرر منه إلى مصدر القرار ذاته، بشكوى يطلب منه فيها بأن يعيد النظر في القرار التأديبي الذي أضره، وبذلك بسحبه أو إلغاؤه أو تعديله، بحسب السلطة التي يملكها المصدر للقرار .

أي أن التظلم الولائي يتم بتقديمه من قبل الموظف أمام الرئيس الإداري الذي قام بإصدار القرار المطعون فيه ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات الإدارية- لأسباب كثيرة أهمها وأبرزها عدم توافر الحياد اجتماع صفة الخصم والحكم .

ويرى الكثير من الباحثين في الموضوع بأن مباشرة التظلم الإداري إلى الجهة الرئاسية يكون أكثر نفعا من تقديمه إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار وما هو يحقق فاعلية التظلم الإداري بعكس ما هو عليه الوضع في الحالة تظلم الولائي.

ونظرا لعدم فاعلية التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار مباشرة، أوجدت بعض التشريعات نوع آخر من التظلم وهو أن يتقدم المتظلم إلى الجهة الإدارية التي تعلقها التي أصدرت القرار.

الفرع الثاني: التظلم الرئاسي

ويقصد أن به يتقدم الموظف بشكواه إلى الرئيس الأعلى المباشر لمصدر القرار الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية إما سحب هذا القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون.¹

ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي كما سبق تبيانه ولا سيما عندما يتحلى الرئيس الإداري الأعلى بالحيادية والموضوعية في بث التظلم الإداري، على أن الطعن الرئاسي لا يخلو بدوره من العيوب، والتي من أبرزها مجاملة الجهة الرئاسية للجهة الإدارية مصدرة قرار وما هو يؤثر سلباً بالعدالة الإدارية التي يتعين أن تتحلى بها السلطات الرئاسية.

الفرع الثالث: التظلم أمام لجان الطعن

إذا كان التشريع الجزائري قد منح للإدارة سلطة التأديب، وهو نظام يخول للسلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المخل بالتزاماته المهنية من جهة، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون هذه السلطة طبقاً لإجراءات تخول للموظف العام ضمانات قانونية² تحميه في مواجهة كل تعسف إداري، وذلك بتكريس عدد من الضمانات تجسيدا لمبدأي الفعالية والضمان في توقيع العقوبة التأديبية³، ومن بين هذه الضمانات هي مثول الموظف الذي ارتكب خطأ أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، ولهذا سنتطرق لنشأة اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب.

من أجل ذلك فقد جاء المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية بمقتضى المادة 73 من الأمر، 03-06 والذي ألغى النصوص التنظيمية السابقة - كما

¹ . نويري عبد العزيز، الاستثناءات الواردة على المعيار العضوي في تحديد المنازعات الادارية، دراسة نظرية/تطبيقية، مجلة مجلس الدولة، العدد، 12، 2014، ص 25.

² . سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 290.

³ . هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، التأديبية، الجنائية، المدنية، دار الكتاب الحديث، 2014، ص 123.

سنوضحه لاحقا- التي كانت تضبط عمل هذه اللجان خاصة في المجال التأديبي الذي يعد محور هذه الدراسة، والتي تهدف إلى إبراز الأحكام المستحدثة التي تضبط عملية إنشاء وتكوين هذه اللجان، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الإجراءات الجديدة التي جاء بها المرسوم التنفيذي 199-20¹

يعد التظلم الإداري أمام لجان الطعن إجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة إلى لجنة إدارية خاصة ينشئها القانون وينظمها، في تظلم إليها صاحب الشأن طالبا منها مراجعة القرار الإداري موضوع الطعن وفحصه بتعديله أو إلغاؤه حتى يصبح ملائما ومتفقا مع القواعد القانونية .

ولقد وجدت هذه اللجان للسماح للموظفين بطرح تظلماتهم الإدارية أمام جهات إدارية مختصة، فيها تمثيل موازي متساوي من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة من جهة ومن جهة أخرى برغبة من المشرع في التقليل من المنازعات الوظيفية على الهيئات القضائية.

ولقد نص المشرع الجزائري على الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية ونظمه انطلاقا مما نصت عليه أحكام المواد من 65 إلى 67 من الأمر رقم 03/06². نصت المادة 67 منه: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر".

¹. المرسوم التنفيذي رقم 199-20 المؤرخ في 25/07/2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44، المؤرخة في 30/07/2020.

². المادة "65: تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير، وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، ومن بينهم ممثليهم في لجان الطعن.

وهكذا يتبين ويتضح من خلال النصوص القانونية التشريعية الوظيفية السابقة، أن المشرع الجزائري ومن خلال التشريع الوظيفي الجزائري قد أوكل مهمة النظر والفصل في الطعون الإدارية على القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة إلى هيئة أو جهة مختصة هي لجان الطعن الموجود على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية ويرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا .

كما يمكن أن توجد في المؤسسات العمومية، وهي تختص بالنظر والفصل تباعا لذلك في الطعون الإدارية للقرارات التأديبية المرفوعة إليها من طرف الموظفين العامين المعاقبين تأديبيا بعقوبة من عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، كما تختص بالنظر في الإجراءات التأديبية- الآتية لاسيما التسريح والتزليل والنقل الإجباري وبالنظر أيضا والفصل في الطعون الإدارية المرفوعة إليها من طرف الإدارة على حد سواء على أن تقدم طعون الإدارة أو الموظفين العامين المعينين أنفسهم إلى هذه اللجان لجان الطعن في ظرف شهر واحد من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي.

الفرع الرابع: أهمية الطعن الإداري

للطعن الإداري أهمية كبيرة ليس للموظف العام فحسب وبل حتى للإدارة مصدرة القرار أيضا وتتجلى أهميته في إتاحة المجال للإدارة للتأني والمراجعة والموضوعية، وهذه جميعا ضمانات هامة، مع الأخذ في الحسبان أن الإدارة تخشى من إعادة النظر في قراراتها من قبل جهات وهيئات الطعن الإداري (لجان الطعن) أما بالنسبة للموظف فيمكن الطعن الإداري من تخفيف عنه كاهل إجراءات القضاء الطويلة والمعقدة¹.

إن الطعن الإداري في قرارات الإدارة، هو وسيلة قانونية وعملية يخولها المشرع للموظف العام اللجوء إلى جهات الطعن الإداري المختصة بقصد إعادة النظر في القرار المطعون أو فيه تعديله أو تصحيحه قانونا قبل اللجوء إلى القضاء، ولهذا فإنه يعتبر

¹. ضامن العبيدي، الضمانات التأديبية للموظف العام في العراق، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، 1991، ص 273.

عنصرا من الإجراءات الإدارية الغير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي.

المطلب الثاني: دعاوى التأديب الإداري ومآلاتها

لقد حدد الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحقوق والواجبات الخاصة بالموظف العمومي ضمن الباب الثاني منه، حيث خص الفصل الأول للضمانات وحقوق الموظف من المادة 26 إلى المادة 39 والفصل الثاني للواجبات في المواد من 40 إلى 54 وعليه يصبح للموظف العمومي مجرد تعيينه في الوظيفة العمومية حقوقا وواجبات، وفق القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية .

كما تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام بمجرد وقوع الخطأ التأديبي، أي الإخلال بالواجب الوظيفي ولو لم يتبع في ضرر فعلي، باعتباره إخلال بالصالح العام، كما يشمل أيضا كل تصرف يقع خارج الوظيفة ويكون منافيا لكرامتها.

الفرع الأول: الخطأ التأديبي وطبيعته

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي تاركا ذلك للفقهاء الذي اعتبره كل إخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير النظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها.¹

كما عرف أيضا على أنه إخلال بالتزام قانوني ويأخذ القانون هنا معنى واسع بحيث لا يشمل القواعد القانونية فقط ايا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا حتى القواعد الخلقية .

ومن هنا التعريف نجد الموظف مجبرا على احترام القواعد المكتوبة او غير المكتوبة بما ي ذلك قواعد السلوك، فتحديد الأخطاء مسبقا ضرورة تفرضها مختلف

¹. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة، 2005، ص 12.

التشريعات التأديبية لإمكانية وضع العقوبات المقابلة لها انطلاقا من مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"

وقد عرف الخطأ التأديبي أيضا انطلاقا من ركنيه المادي والمعنوي "كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه إحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها أو يشكل خرقا للالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل.¹

أولا: تحديد الأخطاء التأديبية(المهني)

نصت المادة 177 من الأمر 03/06 على أنه: " تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

✓ أخطاء من الدرجة الأولى.

✓ أخطاء من الدرجة الثانية.

✓ أخطاء من الدرجة الثالثة.

✓ أخطاء من الدرجة الرابعة.

- الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى:

هذا النوع من الأخطاء التأديبية نصت عليه المادة 178: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح "

- الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية:

لقد نصت المادة 179 على أنه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو املاك الإدارة

¹. احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة، 2002، ص 201.

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليه في المادتين 180 و181 أدناه.

الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة

تنص المادة 180 على أنه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:¹

- ✓ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،
- ✓ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،
- ✓ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،

- ✓ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،
- ✓ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة

الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة

نصت عليها المادة 181 حيث ورد فيها أنه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:²

- ✓ الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،
- ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية

¹ . الأمر رقم 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، المعدل والمتمم،

² . الأمر رقم 76-111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه.

✓ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،¹

✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

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

✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر".

ثانيا: المسؤولية التأديبية، الجنائية والمدنية للموظف العمومي

إن تحديد نوع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبة، يساعد على تحديد نوع العقوبة المقررة كما يحدد الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية.²

المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

إن المسؤولية التأديبية بشكل عام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عمل من الأعمال المنافية.³

وإن هدف الجزاء من هذه المسؤولية التأديبية هي تقويم الموظف المخطئ وفصل

لا من أمل في تقويمه، والتنبؤ قد ما إلى يحدث من مخالفات تأديبية في المستقبل

فالهدف الأساسي للعقوبة التأديبية هو الوقاية، والمسؤولية التأديبية هذه هدفها هو

ردع الموظف العمومي المرتكب للخطأ التأديبي ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية.⁴

¹ احمية سليمان، مرجع سابق ص 198.

² عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007 ص11.

³ السعيد بوشعير، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث ماجستير، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1976 ص75

⁴ رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001 ص74.

وإن السلطة الرئاسية لها دور في هام تأثيم سلوك الموظف العمومي وتصرفه، فهي تملك الحق في تحريك الدعوى التأديبية وتقدير مدى الاعتداء على النظام الوظيفي الحاصل من التصرف المنسوب للموظف العمومي والمدان على إثره وكذلك هي صاحبة الاختصاص في إنزال العقوبة التأديبية في العقوبة من الدرجة الأولى والثانية، حيث اشترط المشرع موافقة المجلس التأديبي على العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة.¹ وعليه فإن الأساس القانوني لهذه المسؤولية هو الخطأ التأديبي للموظف العمومي المتمثل بالإخلال بواجباته الوظيفية مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للمرافق العامة.²

المسؤولية الجنائية للموظف العمومي

تعرف المسؤولية الجنائية على أنها المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل، أو الامتناع عن القيام أن وبه، كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه وتعرف أيضا على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع والمسؤولية الجنائية هذه مؤسسة عن الفعل الضار(الخطأ الجنائي) الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية، وجزاء هذه المسؤولية توقيع عقوبة مقررة مسبقا في قانون العقوبات.³

وإن نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصرا بأفعال مجرمة بنص قانون العقوبات طبقا للقاعدة العامة القائلة في القانون الجنائي المادة الأولى منه: "لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير بقانون".

وتم من فإن قيام المسؤولية لا إلا يتم ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة.

¹. السعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 75.

². كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004 ص 32.

³. السعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 72.

وتم التوصل إلى أن مطالب الاجور وظروف العمل تعتبر من اهم الاسباب الرئيسية لظهور النزاعات عمالية في الجزائر، وأن الاضراب يعتبر آلية مهمة لتسوية هذه.

الفرع الثاني: أساس العقوبة التأديبية وطبيعتها

إن الكلام عن الأخطأ التأديبية يقودنا إلى الحديث عن الجزاءات المترتبة، عليها أي الحديث عن العقوبة التأديبية جزاء اقرار أخطاء تأديبية، وهي محددة على سبيل الحصر حيث لا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقا من مبدأ لا عقوبة إلا بنص على عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها.

ويخضع تحديد درجة الجزاء التأديبي لتقدير السلطة التأديبية بحسب درجة جسامته وقبل التطرق إلى نظام العقوبات التأديبية يجدر بنا أولا الإشارة إلى أهم المبادئ التي تقوم عليها والمتمثلة في مبدأ شرعية العقوبة، عدم رجوعيتها وكذا المساواة فيها.

أولا: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

تحكم العقوبة التأديبية ضوابط تبينها مختلف النظم التأديبية، وضعت بهدف التوفيق بين مصلحة الإدارة كمرقق عام ومصلحة الموظف المخطئ انطلاقا من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية والذي بمقتضاه يتم تحديد العقوبات على سبيل الحصر، بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية، تكون الإدارة ملزمة باحترامها، فتنفيذ حريتها في اختيار العقوبة الملائمة بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ، وكذا الظروف التي أرتكب فيها.

ويتفرع عن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي مبدأ هام وهو التناسب بين الخطأ والجزاء المترتب عنه، وكذا عدم جواز عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين كما يعتبر مبدأ تسبب القرار التأديبي من أهم المبادئ التي تقوم عليها شرعية العقوبات وإلا تعرض القرار للإلغاء.

وفضلاً عن ذلك، فإن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أثر على وضعية الموظف العام الإدارية إلا ابتداءً من تاريخ القرار التأديبي وهو مناط مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية والتي لا تمتد إلى تاريخ سابق على تاريخ صدور القرار التأديبي¹.

كما أن فكرة المساواة في العقوبة التأديبية تطرح نفسها باعتبارها من أهم مقومات الجزاء التأديبي كونها تتعلق بموظفين لا يجب أن ينظر إليهم باختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو مسؤولياتهم وعموماً فإن العقوبات التأديبية تخضع لمبادئ ثلاثة وهي:

✓ مبدأ مشروعية العقوبة، وهي ترجمة لمبدأ " لا عقوبة إلا بنص".

✓ مبدأ عدم جواز تعداد العقوبات، ويقصد به عدم جواز الجمع بين العقوبات، أي عدم توقيع عقوبتين فأكثر من نوع واحد على الموظف عن فعل واحد أو خطأ مهني واحد، ولكن إذا كانت العقوبات الموقعة على الموظف تختلف في طبيعتها فإن ذلك لا يعد مساساً بمبدأ عدم الجمع، كما لو كانت العقوبات الموقعة على الموظف أحدهما جنائية وأخرى إدارية، أو أن يعاقب بعقوبة أصلية وأخرى تبعية.

✓ بدأ المناسب بين المخالفة (الخطأ) والعقوبة، إذ يجب على سلطة التأديب أن تعمل على وجود توازن بين الخطأ المرتكب وبين الجزاء المقرر قانوناً.

ثانياً: تحديد العقوبات التأديبية

تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف المذنب وصف العقوبات المعنوية وأخرى ماسة بالوظيفة، حيث تضمنت المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تصنيف العقوبات التأديبية².

¹. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 51.

². المادة: 163 "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

- الدرجة الأولى : التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ .
- الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل إلى يوم من ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
- الدرجة الثالثة : التوق عن العمل من إلى أربع ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري .

فالعقوبات من الدرجة الأولى هي أقل خطورة، توجه في صورة تنبيه أو إنذار شفوي أو كتابي في صورة أو لوم توبيخ، وهي عقوبات معنوية والمقصود منها هو مجرد لفت نظر الموظف لما ارتكبه من مخالفات .

أما عقوبات الدرجة الثانية فتتمثل في الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام وكذا الشطب من الجدول الخاص بالترقيات على أساس التأهيل، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتتمثل في الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، وعقوبة التنزيل في الدرجة وكذا النقل الإجباري .

أما فيما يخص عقوبات الدرجة الرابعة وهي من أخطر العقوبات، فتتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة من التي كان يشغلها وقت ارتكابه للخطأ التأديبي، بالإضافة إلى التسريح.

الفرع الثالث: إجراءات تأديب الموظف العام وضماناتها

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف وذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه، وهذا نظرا لما لقرار التأديب من تأثير على مركز القانوني للموظف بداية من إجراءات التحقيق إلى غاية اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية.

أولاً: التحقيق وضماناته

يحتل التحقيق الجانب الأكبر والأساسي من إجراءات التأديب لأن الهدف الأساسي منه هو الكشف عن الحقيقة، وقد خول المشرع هذه الصلاحيات للإدارة التي لها سلطة تقدير فتحه في حالة ما إذا شاب ارتكاب الخطأ غموض أو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف وظروف ارتكابها مبهمات لما وفقا تقتضيه المصلحة العامة.

• الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.

فالتحقيق التأديبي هو مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع جريمة بهدف البحث عن الأدلة التي قد تفيد في كشف الحقيقة، فالتحقيق هو إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه.¹ كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم توقيفه مؤقتاً من وظيفته حتى يجرى التحقيق بشأنه في جو خال من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيماً.

ثانياً: السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي

توكل مهمة إجراء التحقيق التأديبي إلى السلطة التي منحها المشرع السلطة التأديبية، وهي السلطة الرئاسية،² وعليه فإن الجهة الإدارية صاحبة الحق الأصل في إجراء التحقيق فتمارس هذه الأخيرة اختصاصها في التحقيق مع العاملين بأحد أسلوبين :

- أن تقوم بالتحقيق الجهة الرئاسية للموظف عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين بإجراء التحقيق.³

- أن يقوم بالتحقيق إدارة متخصصة ملحقة بالجهة الرئاسية أو إدارة يكون تصرف في التحقيق متروكا للرئيس الإداري المختص.⁴

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، كما نص على ضرورة الاستماع إلى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه وأعطى المجلس التأديبي الحق في مطالبة السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين، بفتح تحقيق معه في

¹. ماجد راغب الحلوى، المرجع السابق، ص 551.

². محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007، ص 524 .

³. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص 289.

⁴. محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 525.

حالة كانت المخالفة المنسوبة للموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ غير واضحة¹.

رابعا: تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية:

إن اللجنة المتساوية الأعضاء تعد هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، ولهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية مثل: التعيين، تمديد التربص، الترسيم، الترقية، النقل،... كما تكون كلجنة تأديب، وتتشكل بصفة متساوية من عدد من الأعضاء ممثلين للموظفين، وعدد من الأعضاء ممثلين للإدارة، وترأسها سلطة التعيين،² ولهذا سندرس تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للأمر، 03-06 كما سنتناول تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للمرسوم التنفيذي. 199-20.

تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للأمر 03-06:

يتم إنشاء أو تكوين مجلس تأديب³ لدى المؤسسات والإدارات العمومية في كل رتبة، أو سلك إداري يتساوى فيه مؤهلاتهم، حيث ينتشكل في لجان إدارية تتضمن عدد من الأعضاء بشكل متساوي، أي يتساوى فيها من حيث العدد ممثلي الإدارة المعينين، مع

¹ نصت المادة 171 من الأمر رقم 03-06 على مايلي: " يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة .

² . قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، مؤرخ، 01/02/1986، ملف، 42898 بين (ب م) ضد (وزير الصحة العمومية)، المجلة القضائية، عدد، 03، 1990ص، 172.

³ . محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016 ص. 85.

ممثلي الموظفين المنتخبين، ويرأسه عضو يختار من ممثلي الإدارة المعينين، لمدة 3 سنوات.

حيث نصت المادة 63 من الأمر -06 03 على أنه:

"تشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

"وطبقا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 322-17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، فإنه لا يمكن أن ينتخب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، وهو نفس ما هو منصوص عليه في المادة 89 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها:

خلاصة الفصل

ولقد حاولنا من خلال هذا الفصل دراسة إبراز موقف المشرع من خلال التطرق إلى أحكام النصوص التشريعية الخاصة بالوظيفة العمومية، ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وكذا أحكام القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ففي ما يتعلق بالنظام التأديبي للموظف العمومي فقد نظم المشرع الجزائري بإحكام في القانون الأساسي مراعيًا في ذلك ضمانات الموظف: كالتوقيف، وإخطاره بما نسب إليه من وقائع، والإطلاع على الملف، والتحقيق، وحق الدفاع، والمثول أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، وهذه الأخيرة التي كانت محلًا لهذه الدراسة، حيث نظمت بموجب المرسوم التنفيذي 199-20 تطبيقًا للمادة 73 من الأمر 03/06 حيث تم تسليط الضوء عليها من حيث نشأتها، وتكوينها، والإجراءات أمامها.

الفصل الثاني

تسوية المنازعات الوظيفية القضائية



اصدر المشرع الجزائري القانون العضوي رقم 05- 11 المؤرخ في 2005/07/17 كإطار تشريعي يحدد تنظيم القضاء الجديد حيث نصت ماده 2 منه على انه: « التنظيم القضائي يشمل كل من النظام القضائي العادي والنظام القضائي الإداري»، ويتكون هذا الأخير حسب النص المادة 04 منه: " من المجلس الدولة كأعلى جهة قضائية إدارية ثم المحاكم الإدارية في قاعدة الهرم القضائي الإداري".

وسنتطرق في هذا الفصل عن جهات القضائيه المكونة للقضاء الإداري.

المبحث الأول: الهيكل القضائي الإداري الجزائري

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري

المبحث الأول: الهيكل القضائي الإداري الجزائري

الهيكل القضائي الإداري هو في الواقع مجلس الدولة في أعلى الهرم القضائي الإداري، والمحاكم الإدارية في أسفله، لكن من الناحية الدستورية، وبحسب التعديلات الدستورية الصادرة عام 2020، فإن الهيكل القضائي يتكون من ثلاث مؤسسات. من الأعلى إلى الأسفل سنعتمد على الدراسة النصية الحالية للهيكل القانونية. الدولة، محكمة الاستئناف الإدارية، المحكمة الإدارية. حتى صدور نص الطلب.

المطلب الأول: المحاكم الإدارية

سننظر في هذا المطلب إلى الأساس القانوني للمحاكم الإدارية (الفرع الأول)، ننظم وسور المحاكم الإدارية (الفرع الثاني)، اختصاصات المحاكم الإدارية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الأساس القانوني للمحاكم الإدارية

وينبع وجود المحكمة الإدارية من المادتين 168 و179 من الدستور حيث نصت المادة 168 من الدستور على أن: ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية ونصت المادة 179/2 على ما يلي: "يمثل مجلس دولة الهيئة المقومة لأعمال المحاكم الإدارية". الاستئناف والمحاكم الإدارية والجهات الأخرى الفاصلة في المواد الإدارية" فهذا المقال، تفصل المحاكم العامة في المنازعات الإدارية. وأعلن الأخير وجود محاكم إدارية في أدنى درجات التقاضي مستقلة .

أنشئت المحكمة الإدارية بموجب القانون رقم 02-98 الذي يتضمن 10 مواد تتناول تنظيم وتكوين المحكمة الإدارية وأقسامها الداخلية وتكوين موظفيها والإطار العام لإدارتها. وفي 14 نوفمبر 1998، صدر الأمر الإداري رقم 356-98 الذي نص على كيفية تنفيذ القانون رقم 02-98، ونظرا لسلسلة من الشروط الموضوعية والضرورية، تم الإعلان عن إحداث 31 محكمة إدارية على التوالي صدر المرسوم بتشكيل المحكمة الإدارية وتوزيع ما بين 800 إلى 900 مادة مسجلة فيها أحكاماً تتعلق بالسجلات الكتابية

وغيرها من المسائل المتعلقة بالملفات والقضايا والمسائل الإدارية. تخضع الإجراءات أمام

المحكمة الإدارية لقانون الإجراءات المدنية

الفرع الثاني: تنظيم المحاكم الإدارية وسيرها.

تتكون المحكمة الإدارية من رئيس المحكمة، والقضاة، ومحافظ الدولة

ومساعديه وكتاب الضبط، ومن ناحية التنظيم فهي تتشكل من مجموعة غرف

وأقسام.

1. رئيس المحكمة: وهو قاضي معين بموجب مرسوم رئاسي¹

2. القضاة: عددهم غير محدد ويشغلون رتبة مستشار يخضعون للقانون الأساسي

للقضاء، تطبقا لنص المادة 3/2 من القانون رقم 98-02 .

3. محافظ الدولة: يتولى محافظ الدولة ومساعدوه مهام النيابة العامة على مستوى

المحكمة الإدارية ويقدمون مذكراتهم بشأن المنازعات المعروضة على المحكمة . .

4. كتابة الضبط: يشرف عليها كاتب ضبط رئيس يساعده كتاب ضبط ويشرفون على

هؤلاء مهامهم تحت السلطة المشتركة لكل من رئيس المحكمة ومحافظ الدولة وتتمثل

مهامهم في إمساك السجلات الخاصة بالمحكمة، وحضورون الجلسات.²

5. الغرف والأقسام: تمارس المحكمة الإدارية اختصاصها على شكل غرف مقسمة إلى

عدة أجزاء. تتكون كل محكمة إدارية من غرفة واحدة إلى ثلاث غرف، يمكن تقسيم كل

منها إلى قسمين على الأقل وأربعة أقسام كحد أقصى. يتم تحديد عدد الغرف والأقسام من

قبل النائب العام بموجب المادة 5 من الأمر التنفيذي 98-356، ولا يكون ساريًا إلا في

حالة وجود ثلاثة (3) أشخاص على الأقل. وتضم العضوية عميدًا واثنين من معاونيه على

المستوى الاستشاري.³

¹ . المادة 3/1 من القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية العدد 37.

² . - المادة 6 من القانون رقم 98-02، المرجع نفسه.

³ . - المادة 3 من القانون رقم 98-02.

الفرع الثالث: اختصاصات المحاكم الإدارية

على عكس مجلس الدولة، فإن المحكمة الإدارية لها اختصاص فقط بدون اختصاص، وينقسم اختصاص المحكمة الإدارية إلى اختصاص نوعي وإقليمي. مستشار. الاختصاص القضائي يعني الأهلية القانونية للهيئة القضائية للنظر في النزاع.

أولاً، الاختصاص النوعي :

مفهوم الاختصاص النوعي: الولاية القضائية المحددة تعني تحديد نوع وطبيعة النزاع، الذي ينتمي حله إلى الهيئة القضائية. نظراً لاختلاف طبيعة الولايات القضائية للهيئات القضائية، فإن بعضها لديه ولايات قضائية أولية وعامة تسمى الولايات القضائية العامة، بينما ينظر البعض الآخر في بعض الولايات القضائية فقط تسمى الولايات القضائية الاستثنائية أو الولايات القضائية الممنوحة. كما تختلف درجة اختصاص السلطات القضائية. تعتبر بعض السلطات في القانون درجة الاستئناف وتدمير الدرجة القضائية الأولى، مثل المحكمة الإدارية، أو الدرجة القضائية الأولى والأخير، مثل مجلس الدولة.

ونصت المادة الأولى من القانون رقم 98/02 على أنه: "تتشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية". كما نصت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية".

يتضح من هاتين المادتين أن المحكمة الإدارية تختص نوعياً بالنظر في كل منازعة إدارية أي كان أطرافها وموضوعها، فهي صاحبة الولاية العامة أي الاختصاص العام بالفصل في المواد 9، 10 و 11 من القانون العضوي رقم 01-98 النزاعات الإدارية، عكس الاختصاص النوعي المحدد سلفاً لمجلس الدولة والمنصوص عليه في المواد 9، 10 و 11 من القانون العضوي رقم 01-98.

تحدد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية: حددت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاص المحاكم الإدارية بالتفصيل التالي: تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

✓ الولاية والمصالح غير المركزية للدولة على مستوى الولاية،

✓ البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية،

✓ المؤسسات العمومية المحطية ذات الصبغة الإدارية،

- دعاوى القضاء الكامل،

القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة"

لكن اختصاص الولاية العامة الذي تتمتع به المحاكم الإدارية قد استثنى منه بعض المجالات، حيث أنه ورغم أن شخص معنوي عام طرف في النزاع إلا أن اختصاص الفصل فيه يعود إلى المحاكم العادية وجاء هذا الاستثناء في نص المادة 802:

مخالفات الطرق: وتتمثل في الدعاوى التي ترفعها الإدارة المختصة ضد مرتكبي الاعتداءات على الطرقات العامة سواء بالتخريب أو العرقلة وحسب قانون الأملاك الوطنية سواء بالطرق البلدية أو الولاية أو الوطنية. فإن الإدارة صاحبة المال العام تكون إما البلدية أو الولاية أو الدولة، إذ تعلق الأمر تباعا سواء بالطرق البلدية أو الولاية أو الوطنية.¹

تتوفر المعايير العضوية هنا لاختصاص المحاكم الإدارية، لكن المشرعين فضلوا طلب تعويض عن هذه الشخصيات الأخلاقية العامة أمام العدالة المدنية. ومع ذلك، نادرا ما يتم الاحتجاج بالقانون الجنائي من الناحية العملية، وغالبا ما يتم إنشاء الإدارة كدعوى مدنية

¹. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 42.

أمام نظام العدالة الجنائية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التخريب، بما في ذلك تخريب الطرق، يجرم بموجب المادتين 408 و409 من القانون الجنائي، وغالبا ما يتم تأسيس الإدارة على أنها مدنية أمام نظام العدالة الجنائية.

المنازعات المتعلقة بالتعويض عن حوادث السيارات للأشخاص المعنوية العامة:

اختصاص القاضي العادي في مثل هذه الدعاوى مرده وحدة القانون التي تقتضي وحدة القاضي كون القانون الواجب التطبيق هو القانون المدني (138،136،124)، والأمر 15/74 المعدل والمتمم بالقانون رقم 31-88 المؤرخ في 19/7/1988 والمتعلق بالزامية التأمين وبنظام التعويض عن الأضرار، الذي كرس نظاما موحدًا للمسؤولية بدون خطأ عن حوادث المرور الناجمة عن السيارات سواء الخاصة أو العامة¹.

الطبيعة القانونية للاختصاص النوعي: تنص المادة 807 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن الاختصاص النوعي يعتبر من النظام العام، أي أنه يمكن للأطراف إثارتها في أي مستوى من مستويات التقاضي حتى إذا كان ذلك لأول مرة أمام آخر درجة قضائية.

كما أن القاضي ملزم بإثارتها من تلقاء نفسه في أي مرحلة من مراحل القضية كما أنه لا يمكن للأطراف أن يتفقوا على مخالفتها سواء بصفة ضمنية أو صريحة لكونها قواعد أمر.

ثانياً: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية: ويقصد بالاختصاص الإقليمي تحديد مجال اختصاص قاضي ما لحل النزاعات التي تقع ضمن حدود إقليمية محددة له قانوناً. وقد حدد المشرع القاعدة المبدئية لتوزيع الاختصاص الإقليمي في المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي أحالت على المادتين 37 و38 من القانون نفسه، حيث نصت المادة 37 على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف،

¹. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 47.

فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختياري موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"

لكن المشرع قد وضع مجموعة من الاستثناءات على القاعدة المقررة في المادة 37 فيما يتعلق بتوزيع الاختصاص الإقليمي وذلك في المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

✓ في مادة الضرائب أو الرسوم، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان فرض الضريبة أو الرسم؛

✓ في مادة الأشغال العمومية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال؛

✓ في مادة العقود الإدارية، مهما كانت طبيعتها، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام العقد أو تنفيذه؛

✓ في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين؛

المطلب الثاني: مجلس الدولة .

ينتمي مجلس الدولة إلى السلطة القضائية¹ ويعد قمة الهرم القضائي الإداري الجزائري، له وظيفة مزدوجة الأولى قضائية تتمثل في تقويم أعمال الجهات القضائية الإدارية،² وتوحيد الاجتهاد القضائي الإداري الجزائري³. والثانية استشارية تتمثل في إبداء رأيه في مشاريع القوانين ومشاريع الأوامر⁴

¹ . راجع المادة 2/1 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

² . المرجع نفسه، راجع كذلك المادة 179/2 من الدستور.

³ . راجع المادة 179/3 من الدستور، والمادة 2 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

⁴ . راجع نص المادتين 142/1 و143/2 من الدستور، والمادة 4 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

- و تحكم نظامه القانوني مجموعة من القواعد القانونية تتمثل في :
- ✓ المادة 168 من الدستور: "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية ."
- ✓ المادتان 142/1 و 143/2 من الدستور التي حددت الوظيفة الاستشارية لمجلس الدولة .
- ✓ المادتان 179 من الدستور الذي حددت الوظيفة القضائية .
- ✓ القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله،
- ✓ المرسوم الرئاسي رقم 98-187 المتضمن تعيين أعضاء مجلس الدولة. المعدل والمتمم .
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 12-267 يحدد عدد مصالح الأقسام الإدارية لمجلس الدولة .
- ✓ النظام الداخلي لمجلس الدولة المصادق عليه من طرف مكتب مجلس الدولة بتاريخ 19 3 سبتمبر عام 2019¹ .
- ✓ قانون الإجراءات المدنية والإدارية المواد من 901 إلى 916.
- وبناء على هذه المصادر فإن دراسة النظام القانوني لمجلس الدولة تتعلق بالقواعد القانونية التي تنظم الجوانب الرئيسية التالية: الجانب البشري (أعضاء مجلس الدولة)، الجانب التنظيمي والجانب الوظيفي (اختصاصات مجلس الدولة).
- الفرع الأول: أعضاء مجلس الدولة**

حددت المادة 20 من القانون العضوي رقم 98-01 تشكيلة مجلس الدولة من مجموعة من القضاة موزعة بحسب الوظيفة المنوطة بكل واحد منهم، هذه التشكيلة التي يمكن أن تعزز، عند ممارسة مجلس الدولة لاختصاصاته الاستشارية، بمستشارين من ذوي الاختصاص في مهمة غير عادية وذلك وفقاً للمادة 21 من القانون العضوي نفسه.

¹ . الجريدة الرسمية العدد، 66 المؤرخة في 17 أكتوبر 2019.

وبذلك يتوزع أعضاء مجلس الدولة على الفئات التالية: رئيس مجلس الدولة، نائب الرئيس، رؤساء مهمة غير عادية. الغرف، رؤساء الأقسام، محافظ الدولة ومساعدى، مستشار والدولة في مهمة عادية وفي مهمة غير عادية.

أولاً- رئيس مجلس الدولة

يتمتع رئيس مجلس الدولة بالصلاحيات الإدارية والقضائية التي حددتها المادة 22 من القانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم كما يلي:

✓ تمثل مجلس الدولة رسمياً؛

✓ يسهر على تطبيق أحكام النظام الداخلي؛

✓ يتولى توزيع المهام على رؤساء الغرف والأقسام والمستشارين بعد استشارة مكتب المجلس؛

✓ يتراأس أي غرفة في حالة الضرورة، وذلك باعتباره قاضياً¹.

✓ رئاسة الغرف مجتمعة .

✓ إعداد جدول القضايا التي تعرض على مجلس الدولة عند انعقاده كغرف مجتمعة².

✓ تتشيط وتتسق نشاط الغرف وأمانة الضبط والأقسام والمصالح الإدارية .

✓ اتخاذ إجراءات ضمان السير الحسن لمجلس الدولة .

✓ ممارسة السلطة السلمية على الأمين العام ورئيس الديوان ورؤساء الأقسام

الإدارية والمكلف بأمانة الضبط المركزية والمصالح التابعة لهم.

ثانياً: نائب الرئيس

وفقاً لنص المادة 23 من القانون العضوي رقم 01-98 يتولى مهمة مساعدة

الرئيس في مهامه ويستخلفه في حال غيابه أو حدوث مانع له. وفي حالة وقوع مانع

¹ . راجع نص المادة 34/2 من القانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم.

² . راجع نص المادة 32/2 من القانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم.

للرئيس ونائبه معاً، يقوم مقام رئيس مجلس الدولة عميد رؤساء الغرف بمجلس الدولة، هذا ما نصت عليه المادة 23/2 من القانون العضوي رقم 01/ 98 .

ثالثاً: رؤساء الغرف: يمكنهم تنسيق العمل داخل الغرفة، وتحديد القضايا التي سيتم التحقيق فيها على مستوى الغرفة أو القسم، وترأس الاجتماعات، وتسهيل مداوالات الغرفة، وكذلك رئاسة اجتماعات القسم وإعداد الجداول الزمنية عند إحالتها إليها.¹

رابعاً: رؤساء الأقسام: يوزع رؤساء الأقسام القضايا على القضاة التابعين لها ويترأسون الجلسات ويعدون التقارير، ويسيطرون المناقشات والمداوالات، ويعدون جداول القضايا المعروضة عليهم.²

خامساً- مستشار والدولة: وهم على صنفين: مستشار ودولة في مهمة عادية ومستشار ودولة في مهمة غير عادية.

مستشار ودولة في مهمة عادية: حسب نص المادة 29 من القانون العضوي رقم ،-01 98 تتمثل مهمتهم الأساسية في إعداد التقارير سواء في التثكيلات القضائية أو

التثكيلات الاستشارية، كما يخولهم القانون ممارسة وظيفة محافظ الدولة المساعد

مستشار والدولة في مهمة غير عادية: على عكس مستشاري الدولة في مهمة عادية

فإن مستشاري الدولة في مهمة غير عادية لا يتمتعون بصفة قاضي، فهم يعينون³

من بين الحاصلين على شهادات وخبرة وقدرات في مجال القانون والعلوم الإدارية

والاقتصاد والتجارة والمالية، تم تعيين مستشار الدولة في مهمة غير عادية لمدة ثلاث

سنوات، مرة واحدة قابلة للتجديد، بعد أخذ رأي رئيس مجلس الدولة، بناء على اقتراح

¹ . راجع نص المادتين 27 و34/3 من القانون العضوي رقم -01 98 المعدل والمتمم.

² . - راجع نص المادتين 28 و34/3 من القانون العضوي رقم -01 98 المعدل والمتمم.

³ . مرسوم تنفيذي رقم 03-165 المؤرخ في 09/04/2003 المتعلق بشروط وكيفية تعيين مستشاري الدولة في مهمة غير عادية، الجريدة الرسمية العدد 26 المؤرخة في 13 أفريل 2003.

وزير العدل حافظ أحمد¹ فقط دون التوكيلات القضائية أما مهمتهم فتقتصر على إعداد التقارير والمشاركة في التوكيلة الاستشارية فقط دون التوكيلات القضائية² سادسا- محافظ الدولة ومساعدىه: يمارس محافظ ومساعدىه، حسب المادة 26 من القانون العضوي 01/98 مهمة النيابة العامة في القضايا ذات الطابع القضائي والاستشاري وذلك من خلال تقديمهم مذكرات كتابية التي يمكن أن يشرحوها شفويا، كما قرر لمحافظ الدولة مجموعة من المهام الإدارية بموجب المادة 26 مكرر من القانون نفسه، وتتمثل في :

- ✓ تنشيط ومراقبة وتنسيق أعمال محافظة الدولة والمصالح التابعة لها .
- ✓ ممارسة سلطته السلمية على قضاة والمستخدمين التابعين لمحافظة الدولة .
- ✓ ممارسة سلطته التأديبية على مستخدمين التابعين لمحافظة الدولة.

الفرع الثاني: تنظيم مجلس الدولة

يتمتع مجلس الدولة بالاستقلال المالي والاستقلال في أعماله، فضلا عن الاستقلال في ممارسة سلطته القضائية³ مجلس الدولة منظم لممارسة السلطة القضائية في شكل غرف وأقسام وممارسة السلطة الاستشارية في شكل لجان استشارية. يتم التحكم في مجلس الدولة، بالإضافة إلى رئيسه، من قبل مجموعة من الهيئات والهيكل التي يمثلها مكتب المجلس ومجلس الوزراء والهيئات الفنية والسلطات التنفيذية والخطابات الإدارية والأمانات.

أولا: التوكيلات القضائية والاستشارية :

¹ . -راجع نص المادتين 3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 03- 165، المرجع نفسه.

² . - راجع نص المادة 29/3 من القانون العضوي رقم 98- 01 المعدل والمتمم.

³ . -راجع نص المادتين 13 و2/3 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

التشكيكية القضائية: يعقد مجلس الدولة جلساته لممارسة وظيفته القضائية في شكل غرف وأقسام¹، ولا يمكن لهذه التشكيلات من أن تفصل في القضايا المعروضة عليها إلا بحضور ثلاثة (3) أعضاء لكل منها.

لم يحدد القانون العضوي المنظم لمجلس الدولة عدد الغرف والأقسام في المجلس لكن المادة 19 منه قد أحالت على النظام الداخلي لمجلس الدولة مسألة تحديد عدد الغرف والأقسام. وطبقاً للمادة 44 وما يليها من النظام الداخلي المصادق عليه من قبل مكتب مجلس الدولة بتاريخ 19/09/2019 فإن مجلس الدولة يتشكل من خمس (5) غرف. الغرفة الأولى: تنظر في القضايا المتعلقة بالصفقات العمومية والمحال التابعة للدولة ومنازعات السكن.

الغرفة الثانية: تختص بالقضايا المتعلقة بالوظيفة العمومية، والمنازعات الجبائية والبنكية.

الغرفة الثالثة: تنظر في القضايا المتعلقة بالمسؤولية الإدارية، التعمير.

الغرفة الرابعة: تنظر في القضايا العقارية والمنازعات المتعلقة بنزع الملكية من أجل المنفعة

الغرفة الخامسة: تنظر في القضايا الاستعجالية، والأحزاب السياسية، والمنظمات المهنية الوطنية والجمعيات والحرريات العامة.

وفقاً للمادة 44 من القواعد الإجرائية لمجلس الدولة، يتم إنشاء الدوائر دائماً، ويتم تحديد اختصاصها وعدد كل قسم بأمر من رئيس مجلس الدولة بعد أخذ رأي مكتبه، يجب أن تحتوي كل غرفة على الأقل قسمين أقسام. مستشار الدولة، كاتب الحجز على أساس نص المادة 45 من النظام الداخلي. في مجلس الدولة المذكور أعلاه، تتكون كل غرفة تجارية من رئيس غرفة التجارة، ورئيس القسم، ومستشار الدولة، والكاتب الإداري.

¹ . - راجع المواد 14 و30 و33 من القانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم.

كما يمكن أن يعقد مجلس الدولة جلساته في شكل غرف مجتمعة في حالة الضرورة، وخاصة في الحالات التي يعد فيها القرار المتخذ في حل النزاع لمطروح على مجلس الدولة يمثل تراجعاً عن اجتهاد قضائي سابق، ويتشكل مجلس الدولة عند انعقاده في شكل غرف مجتمعة من رئيس مجلس الدولة، نائب الرئيس، رؤساء الغرف وعمداء رؤساء الأقسام ويحضر محافظ الدولة جلسات الغرف مجتمعة ويقدم مذكراته، ولا يصح الفصل إلا بحضور نصف أعضاء تشكيلة الغرف مجتمعة على الأقل.¹

التشكيلة الاستشارية: بالنسبة للوظيفة الاستشارية لمجلس الدولة فإنه يتداول فيها في شكل لجنة استشارية² وتبدي اللجنة الاستشارية رأيها مشاريع القوانين وكذا الأوامر³، على خلاف ما كان سابقاً حيث أن مجلس الدولة كان يبدى رأيه فقط في مشاريع القوانين، وهذا التعديل جاء منطقياً ذلك أننا نعلم بأن الأوامر تصدر عن رئيس الجمهورية في المجالات التي تعد أصلاً وفقاً للدستور من اختصاص السلطة التشريعية ويشترط الدستور لاستمرار العمل بها أن يوافق عليها البرلمان في أول دورة له بعد صدورها، وبالتالي لتعد هذه النصوص دستورية يجب أن تخضع لنفس إجراءات التشريع ولهذا حدث التعديل.

وتتألف اللجنة الاستشارية من ثلاثة مستشارين للدولة يعينهم رئيس مجلس الدولة، وحاكم الدولة، ورئيس غرفة التجارة، ورئيس مجلس الدولة. لا يكون اجتماع اللجنة الاستشارية نافذاً إلا بحضور نصف أعضائها على الأقل، وتكون للوزراء أو ممثليهم جلسة مخصصة للفصل في القضايا التي تخص الميدان. في الحالات الاستثنائية التي يحددها الوزير الأول أو رئيس الوزراء، تبعا للحالة، تنتظر اللجنة الاستشارية في مشروع القانون أو مشروع الأمر في أقصر وقت ممكن..

¹ . راجع المواد، 30 31 و32/3 و32 فقرة أخيرة من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

² . راجع نص المادتين 14/2 و35 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم. (عدلت المادتين 14 و35

بموجب القانون العضوي رقم 02-18 المؤرخ في 4 مارس سنة، 2018 الجريدة الرسمية العدد 15)

³ . راجع المادة 36 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

ثانياً: مكتب مجلس الدولة :

تشكيلة مكتب مجلس الدولة: وتشكل مكتب المجلس من رئيس مجلس الدولة (رئيساً) ومحافظ الدولة (نائباً لرئيس المكتب)، ونائب رئيس مجلس الدولة، ورؤساء الغرف، وعمود رؤساء الأقسام، وعمود المستشارين¹.

اختصاصات مكتب المجلس: وتتمثل اختصاصاته في :

✓ إعداد النظام الداخلي للمجلس والمصادقة عليه،

✓ إثارة حالات تعارض الاجتهاد القضائي بين الغرف .

✓ السهر على توحيد المصطلحات القانونية لدى الغرف،

✓ دراسة المسائل التي يعرضها عليه رئيس مجلس الدولة

هذه الاختصاصات التي جاءت في تعديل 2011²، أعطت طابعاً آخر للمكتب

الذي كانت في ظل النص القديم تعتبر في جلها مهام إدارية وأصبحت الآن تدخل في ظل العمل القضائي. وهي وظائف مهمة تعد في صلب الإشكالات التي كان يعرفها العمل القضائي الإداري في الجزائر ألا وهي مسألة توحيد المصطلحات وتوحيد الاجتهاد القضائي بين غرف مجلس الدولة، وبالتالي أصبح المكتب يدعم عمل التشكيلة القضائية.

ثالثاً: الديوان: أحدث بموجب المادة 25 مكرر من القانون العضوي رقم 01-98

المعدل والمتمم لعام 2011، ديوان لدى رئيس مجلس الدولة يديره قاض، يعين من

قبل وزير العدل حافظ الأختام بناء على اقتراح مجلس الدولة

رابعاً: الهيئات التقديرية والمصالح الإدارية: توجد بجانب الهيئات القضائية

والاستشارية هيئات إدارية نصت عليها المادة 17 من القانون العضوي رقم 01-98

¹ راجع المادة 24 من القانون العضوي رقم 01-98 المعدل والمتمم.

² قانون عضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 يوليو سنة 2011، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998 والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد

وتتمثل في أقسام تقنية ومصالح إدارية تابعة للامن العام وذلك تحت سلطة رئيس مجلس الدولة

خامسا: كتابة الضبط: ويشمل ذلك هيئة تسجيل القضايا، والصندوق، ووكالة المحفوظات، ومكتب الإحصاءات، ومكتب الدعم القضائي. يتم ذلك من قبل سكرتير الرقابة الرئيسي لمجلس الدولة المعين من قبل وزير العدل من بين القضاة بناء على اقتراح من رئيس مجلس الدولة. يتم تنفيذ كل غرفة أو قسم من قبل كاتب المراقبة، الذي يؤدي عمله ويحضر الجلسات التي تعمل تحت السلطة الرئاسية لكاتب المراقبة الرئيسي في مجلس الدولة.

الفرع الثالث: اختصاصات مجلس الدولة

تنقسم اختصاصات مجلس الدولة إلى اختصاصات قضائية واختصاصات استشارية. أولا: الاختصاص القضائي لمجلس الدولة: إن الاختصاص القضائي لمجلس الدولة هو كما يختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض. الاختصاص الأصلى له فىكون أحدىنا محكمة أول وآخر درجة وأحدىنا أخرى جهة استئناف.

اختصاص مجلس الدولة كأول وآخر درجة

فهو يفصل ابتدائيا ونهائيا، حسب المادة 9 من القانون العضوي، 98-01 والمادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في: أ- دعاوى الإلغاء والتفسير وفحص الشرعية المرفوعة ضد القرارات التتظمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية التي يقصد بها الأجهزة المكلفة بممارسة نشاط معين تلبية لاحتياجات المجموعة الوطنية في جانب مختلف مجالات الحياة العامة للدولة، وعن الهيئات العمومية الوطنية مثل: المجلس الأعلى للوظيفة العامة، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، المجلس الإسلامي الأعلى، المجلس الأعلى للأمن، المجلس الدستوري، وعن المنظمات المهنية الوطنية مثل منظمة المحامين، الأطباء، المهندسين المعماريين).

ب- دعاوى التعويض عن الأضرار المنسوب وقوعها إلى القرار المطعون فيه بالإلغاء وذلك وفقا لنص المادة 809 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف:

يفصل مجلس الدولة كقاضي استئناف، بناء على نص المادة 10 من القانون العضوي 98-01 والمادة 2/2 من القانون 98-02 والمادة 902 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في الطعون بالاستئناف ضد القرارات الصادرة ابتدئيا عن المحاكم الإدارية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

اختصاص مجلس الدولة كقاضي نقض:

يفصل مجلس الدولة أيضا حسب نص المادة 11 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم، والمادة 903 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في الطعون بالنقض ضد قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة. أما بالنسبة للإجراءات المتبعة أمام مجلس الدولة فقد نصت المادة 40 من ذات القانون العضوي على أنها تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

مجلس الدولة كقاضي اختصاص: لم يحدد القانون العضوي رقم 98-01 كى فى حل التنازع الذي يحدث بين الجهات القضائية الإدارية فيما يتعلق بالاختصاص لكن قانون الإجراءات المدنية والإدارية حدده في المادة 808 بحيث يؤول الفصل في تنازع الاختصاص إدارية ومجلس الدولة فىؤول أيضا إلى اختصاص مجلس الدولة لكن بكل غرفه مجتمعة. بين محكمتين إداريتين إلى مجلس الدولة، أما الفصل في تنازع الاختصاص بين محكمة دارية ومجلس الدولة فىؤول أيضا إلى اختصاص مجلس الدولة لكن بكل غرفه مجتمعة.

ثانيا: الاختصاص الاستشاري لمجلس الدولة

إن الاختصاصات الاستشارية لمجلس الدولة تتسم بضيق نطاقها حيث أن مجلس الدولة الجزائري يستشار فقط في المجال التشريعي دون المجال التنظيمي. فتتمثل مهمته فقط في إبداء رأيه الاستشاري واقتراح التعديلات الخاصة بمشاريع القوانين والأوامر¹ دون المراسيم والقرارات التنظيمية بخلاف الوظيفة الاستشارية لمجلس الدولة الفرنسي التي تشمل النصوص القانونية الصادرة عن السلطة التنفيذية بحيث التشريعية لا يتعدى إلى اقتراحات القوانين والتي يمكن أن يبادر بها 20 نائبا على الأقل. تعتبر فعلا مستشارا للإدارة. والملاحظ كذلك أن دور مجلس الدولة في المجال الاستشاري التشريعية لا يتعدى إلى اقتراحات القوانين والتي يمكن أن يبادر بها 20 نائبا على الأقل.

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري

¹ . - المادتين 142/1 و143/2 من الدستور.

في هذا المبحث سنتعرف على خصائص إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري والتي تتميز عن تلك المعتمدة أمام القضاء العادي وذلك بسبب الامتيازات الممنوحة للإدارة في التي يمكن أن ترفع أمام القضاء الإداري. الخصومة الإدارية (المطلب الأول)، أما في المطلب الثاني سنتعرف على الدعاوى الإدارية.

المطلب الأول: خصائص إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري وامتيازات الإدارة فيها

الفرع الأول: خصائص إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري

الكتابة، الحضورية، الطابع التحقيقي، شبه السرية. لقد ذهب الفقه إلى أن الإجراءات القضائية الإدارية تتسم بالخصائص الأساسية التالية:
أولاً: إجراءات كتابية: تطغى على الإجراءات القضائية الإدارية طابع الكتابة، حيث لا تمثل الشفاهة فيها سوى مظهراً استثنائياً، فقد نصت المادة 884 قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه لا يمكن للأطراف تقديم ملاحظاتهم الشفوية إلا في جلسة الحكم، كما أن المحكمة ليست ملزمة بالرد عليها ما لم تؤكد بمذكرة كتابية حسب المادة 886.

تتم عملية الالتماس فقط من خلال الملاحظات والوثائق والوثائق المكتوبة، والتي يتم استبدالها بملاحظات مكتوبة.

أيضاً، لا يمكن إصدار الحكم كتابة إلا بعد أن يقدم الحاكم القرار كتابة. بين الطرفين. سيكون هذا دعماً إذا سمح القانون للأطراف بإبداء ملاحظات شفوية
ثانياً- إجراءات تحقيقيه: خلافاً للطابع الاتهامي الذي يطغى على الإجراءات المدنية، حيث يكون لأطراف الدعوى سلطات واسعة في إدارتها وتسويرها بصورة

يكون فيهما القاضي حكما، فإن الإجراءات القضائية الإدارية تتميز بطابعها الاستقصائي والتحقيقي، نظرا لدور القاضي الإداري في توجيحه الدعوى الإدارية.¹ وهكذا، فإن القاضي الإداري يتمتع بسلطات معتبرة، حيث يكون له زمام الأمور في مختلف مراحل الدعوى. إذ أنه يستطيع أن يطلب من طرفي النزاع ولاسيما من الإدارة تقديم الأدلة والوثائق التي يراها مناسبة للفصل في الدعوى ولا يكفي بما يقدمه له الخصوم. وذلك أن التحقيق إجباري في النزاعات الإدارية. وفي هذا الإطار يستطيع القاضي أن يستدعي أمامه طرفي النزاع لاستجوابهما (المادتين 844 و 864 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

وما يزيد في الدور الإيجابي للقضاء الإداري أنه حتى بالنسبة لتبليغ الأحكام الصادرة عنه يتم عبر كتابة الضبط وليس من قبل أطراف النزاع كما هو الحال في القضاء العادي المادتين 894، 895 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفرع الثاني: امتيازات الإدارة في النزاع الإداري.

إن التوازن بين أطراف النزاع الموجود في النزاع العادي غير متوفر في النزاع الإداري وذلك بسبب وجود طرف له امتيازات ألا وهو الإدارة، وتتمثل امتيازاتها خاصة في:

أولا- امتياز الأسبقية: تتمتع الإدارة بامتياز أساسي هو امتياز اتخاذ قرارات قابلة للتنفيذ

تلقائيا دون تدخل القاضي وذلك على أساس قرينة الشرعية التي تمتاز بها القرارات الإدارية إذا أنها تهدف للمصلحة العامة.

¹ . مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول - الهيئات والإجراءات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص 124.

ثانيا- وضعية الإدارة كمدعى عليها في النزاعات الإدارية: تنتج هذه الوضعية أساسا عن امتياز الأسبقية الذي تتمتع به فهي تخاطب الأفراد بقرارات نافذة تؤدي بهم إلى رفع دعاوى ضدها تجعلها في وضعية المدعى عليها.

ثالثا- مبدأ عدم إيقاف تنفيذ القرارات الإدارية: وترتب كذلك عن المبدأ الأسبقية والذي تتمتع به الإدارة أن رفع دعوى ضد قراراتها لا يؤدي إلى وقف تنفيذ هذه القرارات بسبب افتراض مشروعيتها حتى يثبت العكس وذلك لكي لا يتوقف نشاط الإدارة.

رابعا- وجود هيئة قضائية خاصة للفصل في النزاعات الإدارية: تخصص جهة قضائية خاصة للفصل في النزاعات الإدارية يعد اعترافا بامتياز الإدارة، حيث أن القاضي الإداري عندما ينظر في الدعوى الإدارية يميل إلى حماية المصلحة العامة وبالتالي يميل إلى نشاط الإدارة وهذا يعد امتيازاً لها.

المطلب الثاني : الدعاوى الإدارية

الفرع الأول: تعريف الدعوى الإدارية:

لم يقدم المشرع تعريفا للدعوى القضائية عموما والدعوى الإدارية خصوصا، على الرغم من أنه يؤكد في كل مرة من خلال الدستور على الحق في اللجوء إلى القضاء الذي لا يمكن أن يكون إلا بواسطة دعوى.

فقد نصت المادة 164 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أنه: "يحمي القضاء المجتمع وحرىات وحقوق المواطنين طبقا للدستور".

والمادة 165: على أنه: "يقوم القضاء على أساس مبادئ الشرعية والمساواة.

القضاء متاح للجميع. ويضمن القانون التقاضي على درجتين، ويحدد شروط وإجراءات تطبيقه"

والمادة 168: "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية."

على مستوى الفقه القانوني، يمكن تعريف التقاضي الإداري على أنه وسيلة أو مكان يستأنف فيه القانون القضاء الإداري لتأكيد الحق في تصرفات الإدارة وأفعالها وإحاق الضرر بها.¹

فهي تختلف عن التظلم الإداري لأنها ترفع أمام جهة قضائية تابعة للسلطة القضائية الإدارية (المحاكم الإدارية، المحاكم الإدارية للاستئناف، مجلس الدولة). فهي ذلك الإجراء الذي بواسطته يصل النزاع إلى القاضي لحلّه، في حين أن التظلم هو إجراء يقوم به شخص يسمى متظلم أمام جهة إدارية.²

الفرع الثاني: أنواع الدعاوى الإدارية

تتحدد أنواع الدعاوى الإدارية في خمسة أنواع رئيسية: دعوى الإلغاء، دعوى التفسير، دعوى فحص الشرعية، دعاوى القضاء الكامل، دعوى الاستعجالية. أولاً: دعوى الإلغاء: وهي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة القانونية والمصلحة إلى جهات القضاء الإداري المختصة وذلك باحترام الشروط والإجراءات المقررة للمطالبة بإلغاء قرار إداري غير مشروع حسبما يتوصل إليه من خلال التحقيقات التي يقوم بها.³

ثانياً: دعوى التفسير: وهي الدعوى التي ترفع من ذوي الصفة والمصلحة مباشرة أو عن طريق الإحالة القضائية أمام الجهة القضائية الإدارية⁴ يطلب فيها من القضاء المختص إعطاء المعنى الحقيقي والصحیح للعمل القانوني الإداري⁵ كما أن دعوى

1 . عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 56.

2 . عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 25

3 . رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية- الدعوى وطرق الطعن الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 7.

4 . رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية- الجزء الثاني: الدعوى وطرق الطعن، المرجع السابق، ص 22.

5 . - المرجع نفسه، ص 167.

التفسير قد تنصب على حكم قضائي وهذا ما نصت عليه المادة: 965 "ترفع دعوى تفسير الأحكام وي فصل فيها وفقا للأشكال والإجراءات المنصوص عليها في المادة 285 من هذا القانون". المادة " 285: إن تفسير حكم بغرض توضيح مدلوله أو تحديد مضمونه، من اختصاص الجهة القضائية التي أصدرته.

يطلب تفسير الحكم بعريضة من أحد الخصوم أو بعريضة مشتركة منهم، وتفصل الجهة

القضائية بعد سماع الخصوم أو بعد صحة تكليفهم بالحضور".

قرار مجلس الدولة في 31/01/2000 قضية شاكي عبد القادر ومن معه ضد وزير التعليم تصرفات أخرى، خلافا لما هو سائد في مجلس الدولة الفرنسي. العالي، وعلى، فإنه يخرج من دائرة هذه الدعاوى، تفسير الصفقات العمومية أو أي تصرفات أخرى، خلافا لما هو سائد في مجلس الدولة الفرنسي.

شروط رفع دعوى التفسير :

- ✓ أن تتعلق الدعوى بقرار إداري أو بقرار قضائي صادر عن جهة قضائية إدارية
- ✓ يشترط في القرار المطعون فيه أن يكون غامضا ومبهما .
- ✓ يجب أن يترتب على غموض القرار نزاعا جديا بين طرفين أو أكثر .
- ✓ أن يكون الطاعن في دعوى التفسير صاحب صفة، مصلحة .
- ✓ لا يتقيد رفع دعوى التفسير بميعاد معين .

سلطة القاضي في دعوى التفسير: تتقيد سلطة القاضي الإداري في حالة التفسير سلطته هي المعنى الحقيقي والصحيح للقرار المطعون فيه، وقاضي التفسير لا يبحث عن شرعية القرار المطعون فيه، ولا يحق له إلغائه. عن طريق إعطاء.

دعوى تقدير وفحص الشرعية: هي دعوى قضائية إدارية ترفع مباشرة من قبل أصحاب الصفة والمصلحة أو عن طريق الإحالة القضائية أمام الجهات القضائية

الإدارية حسب قواعد الاختصاص السالفة الذكر، ويطلب من خلالها فحص وتقدير مدى شرعية وشكل، وإجراءات، وهدف، ومدى خلوها من العيوب. القرارات الإدارية أي مدى صحة أركان القرار الإداري من: سبب، واختصاص، ومحل، وشكل، وإجراءات، وهدف، ومدى خلوها من العيوب.

القاضي المختص، بعد النظر في هذا النوع من القضايا، ليس لديه سلطة إلغاء القرار أو إعلان شرعيته أو عدم شرعيته من خلال تحديد المعنى الواضح لقرار غامض، ولكن سلطته تتمثل فقط في إعلان شرعيته أو عدم شرعيته بعد النظر في القرار والنظر فيه.

رابعاً: دعاوى القضاء الكامل: هي مجموعة الدعاوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة في ظل مجموعة من الشروط والإجراءات والشكليات القانونية المقررة، بهدف المطالبة بالاعتراف أولاً بوجود حقوق شخصية مكتسبة وثانياً تقرير ما إذا كان أصابها أضرار مادية أو معنوية وتقدير هذه الأضرار ثم تقدير وتقدير التعويض الكامل لإصلاح هذه الأضرار والحكم على السلطات الإدارية بالتعويض. فسلطات ووظائف القاضي في هذا النوع من الدعاوى متعددة وكاملة بالقياس إلى سلطاته في كل من دعوى الإلغاء والتفسير وفحص الشرعية. ولذلك سميت بدعوى القضاء الكامل. ومن أشهر دعاوى القضاء الكامل، دعوى التعويض أو المسؤولية، الدعاوى الانتخابية المحلية (سواء تعلق الأمر بالقائمة الانتخابية أو الترشح أو قائمة أعضاء مكاتب التصويت أو شرعية عملية التصويت)، دعاوى العقود الإدارية (التي تكون من اختصاص المحاكم الإدارية حتى وإن كانت الصفقات مبرمة من قبل الإدارات المركزية والهيئات العمومية المستقلة)، دعوى الوظيف العمومي، نزع الملكية للمنفعة العامة، المنازعات الضريبية.

خامساً: الدعوى الاستعجالية:

1. تعريف الدعوى الاستعجالية: الدعوى الاستعجالية في المواد الإدارية هي إجراء قضائي يطلب من خلاله المدعي من القاضي الإداري (وهو نفسه قاضي الموضوع أي أن التشكيلة الجماعية هي التي تفصل في المواد الاستعجالية وهذا حسب المادة 917 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية) الأمر باتخاذ أحد التدابير الاستعجالية التحفظية أو التحقيقية تداركها وإصلاحها أو تفاديها مستقبلاً أو معاندة وقائع يخشى اندثارها مع مرور الوقت. المؤقتة والعاجلة لحماية لمصالحه قبل تعرضها للأضرار أو المخاطر يصعب أو يستحيل فالقاضي الإستعجالي يأمر فقط بتدابير مؤقتة، فهو لا ينظر في أصل الحق، ويفصل في أقرب الآجال.¹

2. أنواع الاستعجال الإداري: حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية خمسة أنواع من الاستعجال الإداري نشرحها باختصار فيما يلي:

أ- الاستعجال الفوري: يجوز للقاضي الاستعجالي أن يأمر بوقف تنفيذ القرار الإداري، حتى وإن كان قراراً بالرفض، أو وقف آثار معينة منه متى كانت دعوى إلغاء مرفوعة ضد القرار سواء كان طلب الإلغاء كلياً أو جزئياً وكانت ظروف الاستعجال تبرر ذلك ومتى ظهر من التحقيق وجود وجه خاص من شأنه إحداث شك جدي حول شرعية القرار.

عندما يقضي القاضي بوقف التنفيذ، يفصل في طلب إلغاء القرار في أقرب الآجال، وينتهي أثر الوقف عند الفصل في دعوى الإلغاء.²

يمكن للقاضي بعد فصله في طلب وقف التنفيذ وعندما تكون حالة الاستعجال قائمة أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على الحريات الأساسية المنتهكة من قبل الأشخاص المعنوية العامة أو الهيئات التي تخضع في مقاضاتها لاختصاص

1 . - المادة 918 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2 . المادة 919 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

القضاء الإداري، متى كانت هذه الانتهاكات تشكل مساساً خطيراً وغير مشروع بتلك الحريات¹ يفصل القاضي في هذه الحالة في أجل 48 ساعة من تاريخ تقديم الطلب في حالة الاستعجال القصوى يجوز لقاضي الاستعجال، أن يأمر بأي تدبير ضروري، دون عرقلة تنفيذ قرار إداري، بموجب أمر على عريضة ودون الحاجة لتوفير شرط القرار الإداري المسبق² أما في حالة التعدي والاستيلاء أو الغلق الإداري يمكن أيضاً للقاضي الاستعجالي أن يأمر بوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه³.

يجوز لقاضي الاستعجالي، بطلب من كل ذي مصلحة، أن يعدل في أي وقت وبناءً على مقتضىات جدية، التدابير التي سبق الأمر بها أو أن يضع حداً لها. عندما لا تتوفر الاستعجال في الطلب، أو يكون غير مؤسس، يرفض قاضي الاستعجال هذا الطلب بأمر مسبب⁴، وعندما يظهر أن الطلب لا يدخل في اختصاص الجهة القضائية الإدارية، يحكم القاضي بعدم الاختصاص.

يجب أن تتضمن العريضة الرامية في استصدار تدابير استعجالية عرضاً موجزاً للوقائع والأوجه المبررة للطابع الاستعجالي للقضية. كما يجب أن ترفق العريضة الرامية إلى وقف تنفيذ القرار الإداري أو بعض آثاره، تحت طائلة عدم القبول، بنسخة من عريضة دعوى الموضوع⁵.

الأوامر الصادرة فيما يتعلق بوقف تنفيذ القرار الإداري، وتدابير الاستعجال في حالات الاستعجال القصوى والأوامر التي يعدل بمقتضاها عن التدابير التي سبق أن أمر بها يضع حداً لها غير قابلة لأي طعن. أما فيما يتعلق بالتدابير التي يتخذها

1. المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2. المادة 921 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3. المادة 921/2 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

4. المادة 924 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

5. المادة 926 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

القاضي للمحافظة على الحريات فإنها قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة في أجل 15 يوم من تاريخ التبليغ الرسمي ولمجلس الدولة 48 ساعة للفصل في الاستئناف. وفي حالة استئناف أمر قضى برفض دعوى الاستعجال أو بعدم الاختصاص النوعي يفصل مجلس الدولة في أجل شهر واحد.

ب- الاستعجال في مادة إثبات الحالة وتدابير التحقيق :

في إثبات الحالة: يجوز للقاضي الاستعجال أن يعين خبيراً ليقوم بدون تأخير بإثبات حالة الوقائع التي من شأنها أن تؤدي إلى نزاع أمام الجهة القضائية وذلك بموجب أمر على عريضة ولو في غياب قرار إداري مسبق، يتم إشعار المدعى على الفور من قبل الخبير المعين.

في تدابير التحقيق: يجوز للقاضي الاستعجالي بناء على عريضة أن يأمر بأي تدبير ضروري للخبرة أو التحقيق ودون اشتراط القرار الإداري المسبق. يتم التبليغ الرسمي للعريضة حالاً إلى المدعي مع تحديد أجل للرد من قبل المحكمة.

ج. الاستعجال في مادة التسبيق المالي: يجوز للقاضي الاستعجالي أن يمنح تسبيقاً مالياً إلى الدائن الذي رفع دعوى في الموضوع أمام المحكمة الإدارية ما لم ينازع في وجود الدين بصفة جدية ويجوز له أن يخضع دفع هذا التسبيق ولو تلقائياً لتقديم ضمان ويكون الأمر الصادر من المحكمة الإدارية قابلاً للاستئناف أمام مجلس الدولة خلال 15 يوماً من تاريخ التبليغ الرسمي.

إذا نظر مجلس الدولة في الاستئناف، فيمكنه إعطاء سابقة مالية للدائن الذي طلب ذلك، ما لم يكن وجود الدين محل نزاع خطير. يجوز لمجلس الدولة أن يأمر بتعليق تنفيذ الأمر للسماح مسبقاً إذا أدى تنفيذه إلى عواقب لا يمكن إصلاحها، وإذا كانت الجوانب التي أثارها التحقيق خطيرة، وبطبيعتها، تبرر إلغاء الطلب ورفضه.¹

¹ . المادة 945 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

د. الاستعجال في مادة إبرام العقود والصفقات: يجوز إخطار المحكمة الإدارية بعريضة، وذلك من قبل كل من له مصلحة في إبرام العقد والذي قد يتضرر من هذا الإخلال وكذلك لممثل الدولة على مستوى الولاية إذا أبرم العقد أو سوبرم من طرف جماعة إقليمية أو مؤسسة عمومية محلية، وذلك في حالة الإخلال بالتزامات الإشهار أو المنافسة التي تخضع لها عملياً إبرام العقود الإدارية والصفقات العمومية يجوز إخطار المحكمة قبل إبرام العقد.

يمكن للمحكمة أيضاً أن تأمر مرتكب الانتهاك بالامتثال لالتزاماته وتحديد الفترة التي يجب أن يمثل لها. يمكن الحكم عليها بغرامة تهديدية تدخل حيز التنفيذ من تاريخ انتهاء الفترة المحددة، ويمكنها كذلك وبمجرد إخطارها، أن تأمر بتأجيل إمضاء العقد إلى نهاية الإجراءات ولمدة لا تتجاوز 20 يوماً، وتفصل المحكمة الإدارية في أجل 20 يوماً تسري من تاريخ إخطارها بالطلبات المقدمة لها¹.

هـ. الاستعجال في المادة الجبائية: يخضع الاستعجال في المادة الجبائية للقواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجبائية، وكذلك للقواعد المحددة في الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفرع الثالث: تصنيف الدعاوى الإدارية

اعتمد الفقه تقسيمان الدعاوى القضائية الإدارية لكل تقسيم أساس ومنطق لتصنيف الدعاوى القضائية الإدارية فهناك التقسيم التقليدي وهناك التقسيم الحديث .

1. التقسيم التقليدي: يعتبر هذا التقسيم الأقدم في التقسيمات الفقهية وقد قال به الفقيهان Laferiere Avcoc وأساس هذا التقسيم هو تقدير سلطة القاضي في الدعوى.

¹ . المادتين 946 و947 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وحسب هذا التقسيم فالدعاوى بحسب الترتيب الذي يبدأ من الدعاوى التي يملك فيها القاضي الإداري أوسع السلطات لىنتهي للدعاوى التي تنقلص فيها سلطات القاضي وهي: دعوى القضاء الكامل، دعوى الإلغاء، دعوى تقدير المشروعية، دعوى التفسير.¹

2. التقسيم الحدوث: أساس هذا القسم هو طبيعة موضوع الدعوى والأهداف التي حققتها الدعوى. إذا كان الغرض من الدعوى هو حماية الوضع القانوني العام وحماية الشرعية، فإن مثل هذه الدعوى هي دعوى قضائية واسعة النطاق، ولكن إذا كان الغرض من الدعوى هو فقط تحقيق المصالح الشخصية، فإن هذه الدعوى شخصية. لهذا السبب، ينقسم التقاضي إلى دعاوى موضوعية، وأهمها التقاضي التفسيري الإداري ودعاوى الفحص التفسيري التي تهدف إلى حماية الحقوق المكتسبة. أشهرها الإجراءات القانونية وإجراءات الإلغاء والدعاوى الشخصية والدعاوى القضائية الكاملة وعدد كبير من الدعاوى القضائية.

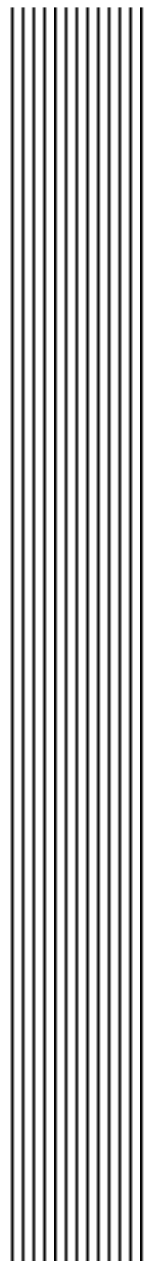
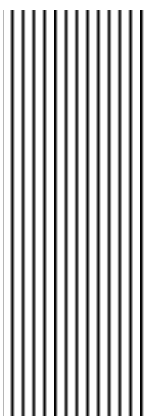
خلاصة الفصل:

و أخيراً، إن دراسة موضوع آليات تسوية المنازعات المترتبة بالوظيفة العامة ولاسيما القضائية تقتضي التعرض إلى ماهية المنازعات الوظيفية بصفة عامة والتأديبية بصفة خاصة .

¹ . - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 14.

ولقد حاولنا من خلال هذا الفصل دراسة إبراز موقف المشرع من خلال التطرق إلى أحكام النصوص التشريعية الخاصة بالوظيفة العمومي، ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية، 2006، وكذا أحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الخلاصة



لقد اختلف الفقه والقضاء في تحديد معيار المقصود بالمنازعات الإدارية ومن بينها المنازعات الوظيفية، الأمر الذي أدى إلى إعتقاد مجموعة من المعايير في سبيل تحقيق ذلك، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن أي نزاع ما يعتبر إدارياً، إذا كان يمس إما بنشاط مرفق عام أو امتياز سلطة عامة، وكأصل عام فقد تم تعريف النزاع الإداري ومنه الوظيفي بالاعتماد على المعيار العضوي والذي على ضوءه تم تحديد الاختصاص النوعي للغرف الإدارية بالمجالس القضائية، على ضوء ما قد نص عليه القانون العضوي رقم 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله من خلال أحكام المادة 9 منه وكذا من خلال أحكام المواد 800، 801، 901، 902 و 903 في الكتاب الرابع من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وتظهر الدراسة تسوية المنازعات الوظيفية عدم تكريس المشرع الجزائري للضمانات الإدارية والقانونية بالقدر الكافي، فلا تزال الغدارة المستخدمة تستغل بعض الفراغات والثغرات القانونية في مواجهة الموظف العمومي، مستغل بذلك إمتيازات السلطة العامة للحياد على مبدأ سيادة القانون.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا الى أهم النتائج والتوصيات التالية:

✓ يكتسي موضوع منازعات الوظيفة العمومية أهمية كبيرة من حيث ارتباطه بمفهوم التطبيق السليم لقانون الوظيفة العمومية وقد تم تسليط الضوء في مذكرتنا على منازعات حركة الموظف .

✓ لقد حاول المشرع الجزائري تصنيف بعض الأخطاء والعقوبات التأديبية في مواجهة المنازعات الوظيفية، إلا أن الإدارة لا تزال تمارس هامشا من السلطة التقديرية في إطار تكيف الخطأ والعقوبة، وهذا ما تؤكده التطبيقات القضائية.

✓ لم يحدد المشرع الجزائري الضوابط التي تبرر وضعية الموظف بالتخلي عن المنصب بل أخضعها للتنظيم الداخلي للدارة في ممارسة إجراءات العزل، التوقيف، التسريح، لاسيما أن القضاء الإداري أثبت الإنحراف الإدارة في هذا الإجراء.

✓ إيجاد آليات لاختيار الوسطاء كأن يتم اختيارهم من بين الشخصيات المعروفة بالكفاءة القانونية والسمعة الحسنة.

✓ إجراء تعديلات بخصوص الاجراءات المعمول بها في التحكيم، فعند فشل المصالحة أو الوساطة يمكن للاتفاقيات الجماعية مثلا أن تتضمن أحكام اتفاقية لتنظيم اللجوء إلى التحكيم عند غياب نصوص قانونية، كذلك بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بمهمة التحكيم يمكن للوزير المكلف بالعمل أن يضع شروط خاصة تتوفر في هذه الفئة أو تحديد قائمة خاصة يلجأ إليها الطرفين مباشرة، وهو ما من شأنه إعطاء بعد آخر لهذه الآلية.

وانطلاقا مما سبق تم استنتاج انه غالبا ما تعارض طبيعة النزاع الفردي نجاح المصالحة، لأنه غالبا ما يكون مواجهة حول نقطة قانونية، وبحيث تبقى حلول المصالحة ضعيفة، وبالتالي اللجوء إلى المحاكم لا يزال متكررا جدا.

تمنع طبيعة النزاعات الجماعية اللجوء إلى المحاكم، لأنها في أغلب الأحيان ليست مسألة مواجهة حول نقطة قانونية، ولكن مع كل ذلك، لا يبدو أن المصالحة كانت ناجحة للغاية لا يزال اللجوء إلى الإضرابات متكرر للغاية

قائمة المراجع

انين والمراسيم التنفيذية

قائمة المصادر المراجع

1. تعليمة رقم 20، المؤرخة في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم وتسيير لجنة الموظفين ولجان الطعن.
2. المرسوم 84-، 10 المؤرخ في 14 يناير، 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد، 3 الصادرة في 17 يناير، 1984 .
3. الدستور الجزائري لسنة 1996 مؤرخ في 07/12/1996 المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في 28/11/1996 معدل ومتمم بالقانون رقم 01.16 مؤرخ في 06 مارس 2016 ج ر عدد 14 بتاريخ 07 مارس 2016.
4. مجلس الدولة، قرار رقم 018977 مؤرخ في 04/10/2005، مجلة مجلس الدولة، عدد 07، 2005.
5. مجلس الدولة، قرار رقم 26384 مؤرخ في 19/04/2006، مجلة مجلس الدولة، عدد 8، 2006 .
6. المواد 829 و830 من قانون 08-09 المؤرخ في 27 فبراير، 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد، 21 الصادرة في 23 أبريل 2008.
7. القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية العدد 37.
8. القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
9. راجع نص المادتين 142/1 و143/2 من الدستور، والمادة 4 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
10. الجريدة الرسمية العدد، 66 المؤرخة في 17 أكتوبر 2019.
11. المادة 32/2 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
12. المادتين 27 و34/3 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.

قائمة المصادر المراجع

13. المادتين 28 و34/3 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
14. مرسوم تنفيذي رقم 165-03 المؤرخ في 09/04/2003 المتعلق بشروط وكيفيات تعيين مستشاري الدولة في مهمة غير عادية، الجريدة الرسمية العدد 26 المؤرخة في 13 أفريل 2003.
15. المادة 29/3 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
16. نص المادتين 13 و2/3 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
17. المواد 14 و30 و33 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
18. المواد 30، 31 و32/3 و32 فقرة أخيرة من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
19. المادتين 14/2 و35 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم. (عدلت المادتين 14 و35 بموجب القانون العضوي رقم 02-18 المؤرخ في 4 مارس سنة 2018، الجريدة الرسمية العدد 15)
20. المادة 36 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
21. المادة 37 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
22. المادة 24 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم.
23. قانون عضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 يولي و سنة 2011، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي سنة 1998 والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد 43.
24. المادتين 142/1 و143/2 من الدستور.
25. المادة 918 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
26. المادة 919 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
27. المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
28. المادة 921 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

قائمة المصادر المراجع

29. المادة 921/2 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
30. المادة 924 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
31. المادة 926 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
32. المادة 945 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
33. المادتين 946 و947 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا: المراجع

الكتب

34. أ/د عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بالاجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.
35. أ/د عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، دارهم النصر والتوزيع، جامعه الجزائر 2004.
36. أ/د محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري: دعوى الإلغاء، دار هومة على النشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
37. احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة، 2002 .
38. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة، 2005 .
39. بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2015.
40. د.عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الاول، الاطار النظري للمنازعات الإدارية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

قائمة المصادر المراجع

41. د.عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر 2013..
42. رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001 .
43. سعاد الشرقاوي، الوجيز في القضاء الإداري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، 1981 .
44. السعيد بوشعير، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث ماجستير، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، ، 1976.
45. ضامن العبيدي، الضمانات التأديبية للموظف العام في العراق، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، 1991.
46. عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2000.
47. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994 .
48. عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007 .
49. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004 .
50. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة 1996.
51. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
52. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007.

قائمة المصادر المراجع

53. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول الهيئات والإجراءات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009 .
54. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية- الدعوى وطرق الطعن الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- الرسائل الجامعية:
55. بشير محمد، إجراءات الخصومة أمام مجلس الدولة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في فرع القانون العام، كلية الحقوق، بن عكنون جامعة الجزائر.
56. بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رساله لنيل درجه الدكتوراه دوله في القانون، كلية الحقوق، جامعه ميلود معمري، تيزي وزو، 2011.
- رمضاني فريد تنفيذ القرارات القضائية الإدارية وإشكالاته في مواجهة الإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2013/2014
57. علاوة عبد الرحمان، طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح قسم الحقوق. 2013/2014 .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الآية
	الشكر والعرفان
	الأهداءات
	مقدمة
الفصل الاول	
تسوية المنازعات الوظيفية والإدارية	
07	المبحث الأول: ماهية منازعات الوظيفة العامة وآليات التسوية الإدارية
07	المطلب الأول : مفهوم منازعات الوظيفة العامة وأنواعها
07	الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العامة
10	الفرع الثاني: صور المنازعات الخاصة بالوظيفة العامة
11	المطلب الثاني: تسوية منازعات الوظيفة العامة
12	الفرع الأول: التسوية الإدارية لمنازعات الوظيفة العامة
13	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العامة
16	الفرع الثالث: التميز بين التسوية الإدارية والتسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العامة
18	المبحث الثاني: آليات التسوية الإدارية ونطاقها
19	المطلب الأول: آليات التسوية الإدارية
22	الفرع الأول: التظلم الولائي
22	الفرع الثاني: التظلم الرئاسي
23	الفرع الثالث: التظلم أمام لجان الطعن
24	الفرع الرابع: أهمية الطعن الإداري
24	المطلب الثاني: دعاوى التأديب الإداري ومآلاتها
25	الفرع الأول: الخطأ التأديبي وطبيعته
29	الفرع الثاني: أساس العقوبة التأديبية وطبيعتها

فهرس المحتويات

30	الفرع الثالث: إجراءات تأديب الموظف العام وضماناتها
32	خلاصة الفصل
الفصل الثاني تسوية المنازعات الوظيفية القضائية	
34	المبحث الأول: الهيكل القضائي الإداري الجزائري
35	المطلب الأول: المحاكم الإدارية
35	الفرع الأول: الأساس القانوني للمحاكم الإدارية
35	الفرع الثاني: تنظيم المحاكم الإدارية وسيرها.
37	الفرع الثالث: اختصاصات المحاكم الإدارية
39	المطلب الثاني: مجلس الدولة .
42	الفرع الأول: أعضاء مجلس الدولة
44	الفرع الثاني: تنظيم مجلس الدولة
47	المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري
51	المطلب الأول: خصائص إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري وامتيازات الإدارة فيها
51	الفرع الأول: خصائص إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري
52	الفرع الثاني: امتيازات الإدارة في النزاع الإداري .
53	المطلب الثاني : الدعاوى الإدارية
54	الفرع الأول: تعريف الدعوى الإدارية:
57	الفرع الثاني: أنواع الدعاوى الإدارية
59	الفرع الثالث: تصنيف الدعاوى الإدارية
60	خلاصة الفصل:
62	الخاتمة
64	قائمة المراجع
71	فهرس المحتويات

ملخص:

تعد المنازعات الإدارية في مجال الوظيفة العمومية جزءاً مهماً من القانون الإداري الذي ينظم العلاقة بين السلطة الإدارية والموظفين، ويعالج النزاعات الناشئة نتيجة هذه العلاقات. يتناول القضاء الإداري هذه المنازعات، خاصة المتعلقة بالتأديب، بينما تكون النزاعات الأخرى كالتوظيف والنقل والاستقالة أقل شيوعاً.

لضمان سير العمل بانتظام وحماية مصلحة الموظفين، أقر المشرع الجزائري إجراءات لتسوية هذه المنازعات بطرق ودية عبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن، التي تعطي الموظف حق الطعن في قرارات الإدارة. تم تعزيز هذه الإجراءات بمجموعة من القوانين التي توضح النظام التأديبي والإجراءات المتعلقة به.

الإشكالية الرئيسية التي يناقشها الموضوع هي: ما هي آليات تسوية نزاعات الوظيفة في التشريع الجزائري؟ ومن خلالها تُطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. كيف يتم تسوية منازعات الوظيفة العمومية في شقيها الإداري والقضائي؟

2. ما هي الأجهزة القانونية المختصة بالنظر في المنازعات بين الإدارة وموظفيها؟

توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- يرتبط بتطبيق قانون الوظيفة العمومية السليم.

- يركز على منازعات حركة الموظف.

- المشرع الجزائري حاول تصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية.

- الإدارة تمارس سلطة تقديرية في تكبيف الأخطاء والعقوبات، مما تؤكد التطبيقات

- لم يحدد المشرع الجزائري ضوابط واضحة للتخلي عن المنصب.

- الإجراءات مثل العزل والتوقيف والتسريح تخضع للتنظيم الداخلي.

- القضاء الإداري أثبت انحراف الإدارة في هذا الإجراء.

- يجب اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعروفة بالكفاءة القانونية والسمعة الحسنة.

- عند فشل المصالحة أو الوساطة، يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنظم اللجوء إلى التحكيم.

- يجب وضع شروط خاصة للأشخاص الذين يقومون بمهمة التحكيم أو تحديد قائمة خاصة بهم.

- طبيعة النزاع الفردي تعيق نجاح المصالحة، مما يؤدي إلى اللجوء المتكرر للمحاكم.

- طبيعة النزاعات الجماعية تمنع اللجوء إلى المحاكم، وغالباً ما يتم اللجوء إلى الإضرابات.

- المصالحة لم تكن ناجحة للغاية، واللجوء إلى الإضرابات لا يزال متكرراً.

الكلمات المفتاحية: تسوية المنازعات الوظيفية* تسوية المنازعات الادارية* التشريع الجزائري

Summary Translation:

Administrative disputes in the field of public employment are a crucial part of administrative law, regulating the relationship between the administrative authority and employees, and addressing conflicts arising from these relationships. The administrative judiciary handles these disputes, particularly those related to disciplinary actions, while other disputes like employment, transfer, and resignation are less common.

To ensure the regular functioning of work and protect the interests of employees, the Algerian legislator has established procedures for resolving these disputes amicably through equal membership administrative committees and the appeals committee, which grants employees the right to appeal administrative decisions. These procedures have been reinforced by a set of laws clarifying the disciplinary system and related procedures.

The main issue discussed is: What are the mechanisms for resolving employment disputes in Algerian legislation? This leads to the following sub-questions:

- .1 How are public employment disputes resolved administratively and judicially?
- .2 What are the legal bodies competent to handle disputes between the administration and its employees?

This study concluded the following:

- It is linked to the proper application of public employment law.
- It focuses on disputes regarding employee movements.
- The Algerian legislator has attempted to classify errors and disciplinary sanctions.
 - The administration exercises discretionary power in interpreting errors and sanctions, as confirmed by practical applications.
- The Algerian legislator did not clearly define the conditions for abandoning a position.
- Procedures such as dismissal, suspension, and termination are subject to internal regulations.
- The administrative judiciary has proven the administration's deviation in this procedure.
 - Mediators should be chosen from individuals known for their legal competence and good reputation.
 - When reconciliation or mediation fails, collective agreements can regulate recourse to arbitration.
 - Special conditions should be set for those performing arbitration tasks, or a specific list of arbitrators should be determined.
 - The nature of individual disputes hinders successful reconciliation, leading to frequent court referrals.
 - The nature of collective disputes prevents recourse to the courts, often leading to strikes.
- Reconciliation has not been very successful, and resorting to strikes remains frequent.

Keywords: Employment dispute resolution, administrative dispute resolution, Algerian legislation.