جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

دور القاضي الإداري الجزائري في حماية حقوق وحريات الموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبات:
برتيمة نادية
بالمسعود هنية
بالمسعود خديجة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د.كرام محمد الأخضر	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	رئيسا
د. جرمون محمد الطاهر	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	مشرفا ومقررا
د.صباح حماتي	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

دور القاضي الإداري الجزائري في حماية حقوق وحريات الموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبات:
برتيمة نادية
بالمسعود هنية
بالمسعود خديجة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د.كرام محمد الأخضر	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	رئيسا
د. جرمون محمد الطاهر	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	مشرفا ومقررا
د.صباح حماتي	جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ))

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية رقم (11)

إهـداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى أمي: حفظها الله ورعاها

إلى أبي: أطال الله في عمره بالصحة والعافية

إلى زوجي: سندي في هذه الحياة جازه الله كل الخير على عونه لي

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى أمي الثانية: حماتي حفظها الله ورعاها

إلى كل زملائي في العمل

إلى كل الأهل و الأصدقاء و الأحباب

إلى كل أساتذتي الأفاضل دون استثناء

إلى كل من ساهم في انجاز هذا البحث ولو بحرف

بن تيمة نادية

إهداء

أجمل ما أنعم به الله سبحانه وتعالى علينا العلم وأجمل ما في العلم أن يختتم بثمرة لذا أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى الصدر الدافئ والقلب النابض بالحب والحنان إلى من علمتني أولى الخطوات أمي الكريمة ...

إلى من عمل بكبد في سبيلي وعلمني أن العلم سلاح والحياة عقيدة وجهاد وشجعني على طلب العلم والمعرفة أبي العزيز...

أطال الله سبحانه وتعالى في عمرهما وأمدهما الله بالصحة والعافية والهناء

إلى كل أخوتي وجميع أفراد عائلتي الأعزاء حفظهم الله سبحانه و تعالى و وفقهم لما فيه خير في الدنيا و الآخرة

إلى كل أصدقائي وصديقاتي الذين ساندوني في مشوار حياتي بلال، بدر الدين، بشير، حسين، شيماء، إكرام.

إلى كل من يعرفني أهديه هذا العمل راجيا من الله عز وجل التوفيق فيه.

بالمسعود هنية

بالمسعود خديجة

الشكر والعرفان

اللهم علمنا ما ىنفعنا، وانفعنا بما علمتنا

الشكر أولا لله عز وجل قبل كل شيء الذي أنار لنا الدرب وفتح لنا أبواب العلم وأمرنا بالصبر والإرادة والذي وفقننا لهذا وهدانا لسلوك طريق البحث وطلب العلم والحمد الله حمدا تتم به الصالحات، وعلى توفىقه لنا وإمدادنا بالعون وتىسىر سبىل أداء هـــذا العمـــل المتواضـــع.

والصلاة والسلام على سىدنا محمد المختار، تجسيدا لمبدأ نسبة الفضل لأصحابه، استجابة لقول النبي صلى الله عليه وسلم :«من لم يشكر الناس لم يشكر الله». وكما قيل: علامة شكر المرء إعلان حمـده فمن كتم المعروف منهم فما شكر و بعد: ىسرنا في مستهل هذا البحث المتواضع أن نتوجه بعبارات الشكر والاحترام وفائق التقدىر إلى الأستاذ المشرف، جرمون محمد الطاهر، فقد كان حريصا على مسعدتنا والأخذ بيدنا إلى بر التوفيق في هذا العمل بكل عزيمة شكرا له على توجيهنا و إرشادنا في كل الأوقات فله منا وافر الثناء وخالص الدعاء.

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى لجنة المناقشة بتفضلهم لمناقشة هذا العمل المتواضع وإثرائه بأفكارهم القيمة، فلهم منا كل الثناء والشكر.

وكذلك نوجه شكرنا إلى جمع الأستاذة في كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الوادي، الذين درسونا في مشوارنا الجامعي بكل صدقا وإخلاص لقد كانوا عونا لنا بمعنى الكلمة.

قائمة المختصرات

الإختصار	التعيين
ص	صفحة
ق.م	قانون مدني
ق.إ.م	قانون إجراءات مدنية
ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مقدمة

يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة لتسيير المرفق العام داخل الدولة وذلك لما له من أهمية كبيرة وفعالة التي تمكنه من تحقيق أهدافها، و لهذا منحه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري، إذا كان الموظف العام مطالبا بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه في جميع الحالات والأوضاع فلا بد من حماية حقوقه وحرياته، ولضمانها يتم تحديد الحق ذاته والآليات القانونية التي ينطلق منها ويعتمد عليها الموظف العمومي، في حماية جميع الحقوق والحريات التي يقرها له الدستور في كل المجالات، فإن كان لابد من وجود ضمانات من شأنها أن تبعث فيهم الطمأنينة، وتوفر لهم الحماية اللازمة لجعلهم في مأمن من أي تعسف في استعمال السلطة الذي قد يمسهم بسبب ممارساتهم لحقوقهم و حرياتهم.

ومن أجل ضمان هذه الحماية يخول المشرع الجزائري للقاضي الإداري سلطة التدخل والحلول محل الإدارة، وذلك بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، حيث يصادف القاضي الإداري صعوبة في تنفيذ أحكامه من قبل الإدارة لاصطدامه بفكرة عدم توجيه أوامر للإدارة، فلا يستطيع القاضي أن يحل محلها، ومن جهة ثانية نجد أن توجيه الأوامر للإدارة من المبادئ المكرسة في القانون الإداري ولا يتردد مجلس الدولة في إلغاء الأحكام والقرارات القضائية التي تحتوي تدابير تتضمن حلولا في ذلك، باعتبار أن الإدارة ليست تابعة للقضاء، بل تشكل متقاضيا ذو طابع خصوصي، لكن وبالنظر لانعكاسات ذلك على المنظومة القانونية من حيث بقاء القرار الإداري الغير مشروع على قيد الحياة مما يشكل إخلالا بمبدأ المشروعية وانتقاما من هيئة الدولة بتجميد نتائج عمل إحدى سلطاتها الرئيسة ألا وهي السلطة القضائية، لذا كان لزاما من المشرع التدخل لوضع حد لإساءة الإدارة ورفضها للتنفيذ من أجل تمكين المتقاضي من الحصول على الحماية الفعلية المقررة له دستوريا.

إن الجزائر كغيرها من الدول وأمام قيام الإدارة بالامتناع عن تنفيذ الأمر الذي يشكل تجاوزا للسلطة ومخالفا للقانون كان لابد من إيجاد الوسائل القادرة على إرغامها على التنفيذ بطريقة تأخذ بعين الاعتبار صيغتها القانونية فكان الحل هو دعوى الإلغاء التي تنصب على فحص مشروعية القرارات الإدارية، حيث تعد دعوى الإلغاء الأداة والوسيلة القانونية والقضائية

الحيوية والفعالة لتحريك وتطبيق آلية الرقابة القضائية لتحقيق فكرة حماية حقوق وحريات الموظف العام، ولذا فالقاضي الإداري هو المعني بحراسة هذه الفكرة وإنصاف الموظف العام من تجاوزات السلطة الإدارية حدود اختصاصها أو مخالفتها لقواعد النظم، ولذلك جاءت جميع الأنظمة الحديثة بإعطاء القاضي الإداري صلاحيات واسعة أكثر بكثير من صلاحيات القاضي العادي و أجازت له التدخل في سير عملية التقاضي وتوجيه إجراءات الدعوى بطريقة لتحقيق التوازن والعدل وإعطاء سبب للموظف العام لمخاصمته لجهة الإدارة.

وحرصا من المشرع الجزائري على جبر الضرر الذي يتعرض له الموظف العام منح له دعوى التعويض والتي تتم وفق وسائل و طرق قانونية تظهر في صورة دعوى التعويض مرفوعة أمام الجهات القضائية المختصة، فهذه الدعوى تعد السبيل الأنجع لاقتضاء التعويض خاصة إذا لم يستطع المعني(الموظف العام) حل الأمر بصورة ودية، والقاضي الإداري لا يتدخل تلقائيا لفرض رقابته على القرارات الصادرة عن الإدارة، وإنصاف المضرور (الموظف العام) منها بل أن الأمر متوقف على تحريك دعوى قضائية من طرفه لتجسد الدور الايجابي للقاضي الإداري الجزائري في حماية حقوق وحريات الموظف العام عن طريق الضمانات القضائية الممنوحة له.

ونسعى من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الموظف العام وتكريسا لحقوقه وحرياته داخل المرفق العام والتي كفلتها النصوص القانونية، وأهمية دور القضاء الإداري الذي يعتبر حام الحقوق والحريات خاصة في القانون الإداري الجزائري، بتدخله في حالة تعسف الإدارة العامة وهذا مع عدم المساس والحفاظ في أن واحد على ترك مجال واسع للنشاط الإداري الذي يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، وهنا تبدو المعادلة ومهمة القاضي أكثر صعوبة بين حماية الحقوق وحريات الموظف العام وضمان استمرار امتيازات الإدارة بتمتعها بحق السلطة العامة.

ولهذا يهدف موضوع مذكرتنا إلى تسليط الضوء على دور القاضي الإداري في التشريع الجزائري ومدى تمكينه من الوسائل اللازمة لأداء مهمته ودوره الايجابي في ذلك وما مدى نجاعة هذه الوسائل الممنوحة للقاضي الإداري والتي تمكنه من تحقيق الموازنة بين طرفين غير متكافئين أحدها يحوز امتيازات السلطة العامة والأخر طرف الضعيف يطالب ويسعى لحماية حقوقه، وتعلق موضوع البحث أيضا بأهم الدعاوى في القانون والقضاء الإداري وفي دعوى

الإلغاء ودعوى التعويض التي تلزم الإدارة بالخضوع للحكم المفصول فيه، وتنوع الأدوار التي يمارسها القاضي الإداري في مجال سلطته وحدوده في مجال الرقابة القضائية والرقابة المشروعية وهذا لكونها الأخيرة ترتبط ارتباطا وثيقا بالدور الذي يؤديه القاضي الإداري فيها.

وانطلاقا مما سبق تتبادر إلى أذهاننا إشكالية قانونية وهي: **كيف يسهم القاضي الإداري في إقرار حقوق وحريات الموظف العام ؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية إعتمدنا في دراستنا على بعض المناهج العلمية، حيث استخدمنا المنهج الوصفي في توضيح الآراء الفقهية وأيضا من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد، وبالمنهج السردي وذلك من خلال سردنا لحقوق وحريات وضمانات الموظف العام، وأيضا اعتمادنا على المنهج المقارن في بعض الأحيان في كل من فرنسا ومصر سواء في الجانب القانوني أو القضاء وهذا لإثراء البحث، وأيضا استخدمنا المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية المتعلقة به.

كما قمنا بتقسيم موضوع الدراسة وفق خطة بحث التالية:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام وحدود تدخل القاضي الإداري في حمايته.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام وحرياته.

المبحث الثاني: حدود تدخل القاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام.

الفصل الثاني الآليات الرقابية للقاضي الإداري لحماية حقوق وحريات الموظف العام

المبحث الأول: رقابة القاضي الإداري لسلطة الإدارة من خلال دعوى الإلغاء.

المبحث الثاني: دعوى التعويض أمام القاضي الإداري والفصل فيه.

الفصل الأول

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام وحدود تدخل القاضي الإداري في حمايته

لقد شغل موضوع الحقوق والحريات الفكر الإنساني عبر التاريخ، فهو قديم قدم الإنسانية ويشكل جزءا من تاريخها، حيث تقتضي دولة الحق والقانون أن تكون جميع تصرفات وأعمال الإدارة لاسيما في الظروف العادية خاضعة لمراقبة القاضي الإداري الذي يسهر على احترام الحقوق والحريات. وإخضاع نشاط الإدارة للرقابة القضائية، مفاده بطلان كل تصرفاتها المخالفة للقاعدة القانونية، ومن أجل ضمان ممارسة هذه الرقابة بفعالية وكفاءة تم إسنادها إلى أجهزة القضاء الإداري الذي عهد إليه بممارسة الرقابة على أعمال الإدارة، وذلك للأهمية الكبرى التي يجسدها القضاء الإداري الجزائري في حماية حقوق وحريات الموظف العام تحت ظل مبدأ المشروعية، ولا شك أن القضاء الإداري يعد إحدى الضمانات الأساسية في حماية حقوق وحريات الموظف العام في مواجهة الإدارة، فبدون الرقابة القضائية الممارسة من قبل القضاء الإداري على أعمال الإدارة نكون أمام شطط وتعسف من الإدارة ومن أجل معرفة أهمية دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول(الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام وحرياته.) والمبحث الثاني (حدود تدخل القاضي الداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام).

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام وحرياته.

يتجسد مبدأ المشروعية في قانون الدولة الجزائرية في إحداث التوازن بين الحاكم والمحكومين، وحماية الحقوق والحريات الفردية والجماعية عامة وبين الإدارة والموظف العام خاصة، وإذا ضعف القضاء الإداري ينتظر التظلم والتعسف في المجتمع، لهذا فوجود رقابة قضائية على مشروعية تصرفات الإدارة يمثل ضمانة مهمة من ضمانات حقوق وحريات الموظف العام، والقاضي الإداري هو مفتاح الالتزام بسيادة القانون ويتوقف عليه احترامه بمعناه

الواسع الذي يتجاوز التقيد المجرد بالنصوص إلى احترام مضمون القانون من حيث وجوب حمايته لحقوق الإنسان فالنظام القضائي في الدولة يمثل سيادتها القانونية القائمة على احترام حقوق وحريات الآخرين، ومن أجل فهم هذا المبحث تم تقسيمه إلى مطلبين المطلب الأول (الإطار المفاهيمي للحقوق والحريات السياسية للموظف العام) وفي المطلب الثاني (حماية حقوق وواجبات الموظف العام).

المطلب الأول

مفهوم الموظف العام وحقه في حرية الرأي والتعبير

يعتبر الموظف العام الأساس الذي لا يمكن للإدارة أن تضطلع بعملها ونشاطها إلا من خلاله وذلك في إطار قانون الوظيفة العامة الذي يحكم الحياة الوظيفية ولقد اختلفت التعارف الفقهية والتشريعية في مفهوم الموظف، سنتطرق من خلال هذا المطلب في الفرع الأول (التعريفات الفقهية والإدارية والتشريعية) وفي الفرع الثاني (حرية الرأي والتعبير للموظف العام).

الفرع الأول

التعريفات الفقهية والإدارية والتشريعية

وفي هذا الفرع سنتناول التعريف الفقهي والتشريعي للموظف العام وأهم الخصائص.

أولا: التعريف الفقهي للموظف العام: يعرف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظفون بأنه: " هم عمال المرافق العامة " كما يعرفه الأستاذ مصطفى الشريف بأنه " كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة " ويعرفه أيضا الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب بأنه " كل من يعهد إليه بعمل دائم بمرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة ". [1]

[1] **لطيفة بهى، محاضرات في الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2022/2021، ص06.دروس على الخط متاحة على موقع الجامعة www.univ-eloued.dz**

ويجدر الإشارة إلى أن هناك بعض من الفقه يقتصر اصطلاح الموظف على أولئك الذين يعينون بموجب مرسوم أو قرار أو تعبير مستخدم، كما أن هناك بعض التشريعات لا تميز بين مصطلح " موظف " ومستخدم " كالتشريع المصري.

ثانيا: تعريف الموظف العام من الناحية الإدارية: هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية الأخرى بأسلوب الاستغلال المباشر وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار التعيين من جانب الإدارة وقول هذا التعيين من صاحب الشأن.[1]

ثالثا: تعريف الموظف العام من الناحية التشريعية: نظرا لاختلاف التعريفات في جل التشريعات فإن التعريفات الواردة في التشريع الجزائري ،هي أن كل فرع من القوانين يعرف الموظف بتعريف يختلف على تعريف آخر في القانون المدني نجد المادة 129 من القانون المدني الجزائري الصادر بالأمر 59/75 المؤرخ في 25 سبتمبر 1975 تنص على أنه " لا يكون الموظفون والعمال العاملون مسؤولون شخصيا عن الأعمال التي يقومون بها لصالح الغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس طاعته واجبة عليهم " من خلال هذا التعريف يرشدنا حول كلمة العون العمومي لأنه يوسع من المعنى العام لمصطلح الموظف العام .[2]

فإن هذا التعريف يشمل القاضي والحكم والخبير والمحلف والعضو في الجهة القضائية والطبيب والجراح وطبيب الأسنان والقابلات لأن المصلحة في القانون الجنائي ترتكز على نزاهة الوظيفة وحماية الجمهور من جهة أخرى. بينما أخذ قانون الوظيف العمومي المفهوم التقني لكلمة الموظف، عرفته المادة الأولى من القانون 133/66 << يعتبر الموظفون الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة من التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة أو للمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية ولذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم ، وعرفه الأمر 06/03 في مادته الرابعة ، يعتبر موظف كل عون عين في

---

[1] **لطيفة بهى، المرجع السابق، ص 07.**

[2] **المادة 129من الأمر رقم 75-59 ،المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 19 ديسمبر 1975.**

وظيفة عمومية دائم ورسم في رتبته في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته [1]>>.

أ/ **خصائص الموظف العام:** التعيين بصفة دائمة ومستمرة.

1-التعيين: القرار الإداري هو تصرف شرطي والقرارات الشرطية هي تلك القرارات الموقوفة. على شرط قبول المعني، ومن هذا يستثنى من الموظفين الفئات المسخرة، وعلى هذا الأساس إذا اشترط التعيين فإننا نستثني فيه المنتخبين كرئيس البلدية مثلا ليس معنيا وكذلك الأشخاص المسخرون للخدمة الوطنية.[2]

2-الديمومة: ويقصد بها عدم ارتباط الموظف بمنصبه بمدة زمنية محددة، وإنما تكون الوظيفة دائمة ومستمرة وبذلك فإنه لا ينتمي إلى فئة الموظفين الأعوان المتعاقدين لأنهم دخلوا الوظيفة بموجب عقد وليس بموجب قرار تعيينكما أن العقد دوما مدته الزمنية محددة، ثم أنهم لم يعينوا بصفة دائمة ومستمرة وإنما وظفوا بصفة مؤقتة ومحددة زمنيا.

3-الترسيم أو التثبيت في المنصب: ويقصد به أن يصبح الشخص منتميا إلى أحد الأسلاك المهنية وهو إجراء قانوني يضع الشخص في مركز قانوني قوي و على هذا الأساس فإن الموظف المتربص لا يعتبر موظف عموميا لأنه ليس مثبتا لعدم وجود لديه قرار ترسيم وبالتالي فإنه يحق للإدارة أن تلغى الوظيفة و تعزل الموظف دون إخطار مسبق ولا يستحق التعويض لأنه ليس كامل الحقوق وإذا تم تعويضه فيكون التعويض عن العمل الذي قام به وليس تعويض عن العزل.[3]

ب/ موقف المشرع الجزائري: تأثر المشرع الجزائري بالفقه والقضاء والتشريع المقارن خاصة الاتجاه المغلق و بالخصوص الفقه والتشريع الفرنسي بحكم العلاقة التاريخية وظهر في المادة 06

---

[1] **المادة01 من الأمر رقم 06-03،المؤرّخ في 15 يوليو سنة 2006،يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.**

[2] **محمد زغداوي، ملخص محاضرات قانون الوظيفة العامة، قسم العلوم الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة1،السنة الجامعية2021/2020، ص12.**

[3] **المادة 06 من الأمر رقم 66 - 154،المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية،الجريدة الرسمية عدد29 ،المؤرخة في11جوان1966 .**

من الأمر 133/66 بالأخذ بالنظام القانوني اللائق بنصه على:<< يكون الموظف في وضعية قانونية وتنظيمية وهي نفس المادة 06 من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي>>[1].

الفرع الثاني

حرية الرأي والتعبير للموظف العام

تعتبر حرية التعبير حق أساسي من حقوق الإنسان، كما نصت عليه المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، وهي إحدى الحريات الأساسية المصنفة أحيانا ضمن الحريات الفكرية أو الثقافية سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى تعريف حرية الرأي والتعبير عن الرأي في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري.

أولا: تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري

أ- تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية: لقد نصت المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأنه: لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق في أن يعتنق الآراء دون تدخل، وأن يطلب ويتلقى معلومات وأفكار عن طريق أية وسائط بغض النظر عن الحدود، ونصت المادة 19 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بأنه: سيكون لكل شخص الحق في اعتناق الآراء دون تدخل[2].وسيكون لكل شخص الحق في حرية التعبير ويشمل هذا الحق حرية البحث والحصول على المعلومات والأفكار ونقلها من كل الأنواع بغض النظر عن الحدود.

وقد نصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أن ممارسة هذا الحقوق تخضع لواجبات ومسئوليات خاصة ومن ثم يمكن أن تخضع لقيود معينة نذكرها حين البحث في واجب التحفظ المفروض على الموظف، ونصت المادة العاشرة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر سنة 1789 على عدم جواز أن يضايق شخص بسبب أرائه حتى الدينية ما دام التعبير لا يعكر النظام المرتكز على القانون.

ب/ حرية التعبير عن الرأي في التشريع الجزائري: لقد سبق وأن أشرنا إلى أن حرية الرأي وحرية التعبير عنه، إنما يقصد بهما أن من حق الإنسان أن يعتنق من الآراء ما يشاء، في أي شأن من

---

[1] **المادة 06من الأمر 66-133،المؤرخ في 2جوان سنة 1966،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 66،المؤرخة في 8جوان1966 .**

[2] **المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. الأمم المتحدة ، 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948.**

الشؤون في السياسة أو الدين أو كتابة وخطابة وإذاعة وتصوير وأفلام .[1] إن ضرورة إقرار التعددية بمختلف أشكالها كشرط أساسي لكفالة حرية الرأي والتعبير عنه ذلك أنه من المعلوم أن العقول تتفاوت، والآراء تتشعب وتختلف درجة إيمان كل فرد بالرأي الذي يعتقده صحيحة، لذا كان من المصلحة أن تمارس حرية الرأي على أوسع نطاق، وأن يدور الحوار بين أصحاب الآراء المختلفة وذلك كله تحقيقا للصالح العام.[2] ولقد كان صدور الدستور الجزائري عام 1989 إيذانا ببدء تجربة التعددية السياسية في الجزائر، حيث جاء بسلسلة من الإصلاحات السياسية أهمها تكريس الفصل ما بين الحزب والدولة وإلغاء التأطير الدستوري التنظيم السياسي الوحيد متمثلا في حزب جبهة التحرير الوطني، ومن ثم السماح بالتعددية السياسية، ويظهر ذلك جليا من خلال المادة 40 التي نصت على أنه : " حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به "، ومن هنا تم لأول مرة إقرار التعددية السياسية المتمثلة في إمكانية[3] تشكيل أحزاب سياسية مختلفة الرؤى والآراء.

ثانيا: تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية وفي قانون الوظيفة العمومية الجزائري

سنتطرق إلى تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية في الفرع الأول ثم تعريف حرية الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية كالتالي:

أ/ تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية: الرأي هو تصور الإنسان لأمر ما مما ليس قطعيا وتختلف أنظار الناس فيه وليس مما يقطع الناس فيه برأي واحد فلا يقال مثلا أنا أرى الشمس تطلع من جهة الشرق قال الراغب رحمه الله: << والرأي اعتقاد النفس أحد النقيضين عن غلبة الظن>> : وقال ابن القيم ـ رحمه الله تعالى ـ في تعريف الرأي : << وحقيقته ما يراه القلب

---

[1] جلول فيساح، محاضرات في حرية الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ، جامعة خميس مليانة، الجزائر،2016 ،ص12.

[2] المادة40 من دستور الجمهورية الجزائرية سنة 1989،المؤرخ في28فيفيري1989،في الجريدة الرسمية عدد9 المؤرخة في 01مارس1989 .

[3] المادة 42والمادة178 من دستور الجمهورية الجزائرية سنة 1989.

بعد فكر وتأمل وطلب لمعرفة وجه الصواب مما تتعارض فيه الأمارات، فلا يقال في الأمر الذي لا تختلف فيه العقول ولا تتعارض فيه الأمارات إنه الرأي >> [1].

لكن الرأي في الفكر العربي المعاصر والذي تأثر بالتصور الغربي لحرية الرأي يوسع دائرة الرأي لتشمل كل ما يصدر عن الإنسان من تعبير مقول باللسان أو مكتوب .

ويسمونها حرية الرأي، وحرية إبداء الرأي، وحرية التعبير، وحرية القول، وحرية الضمير، وبعضهم يدخلها تحت حرية الفكر، ويقصد بحرية الفكر، أي : حرية إبدائه وإشهاره >> .

فالمقصود بحرية التعبير عن الرأي : << تمتع الإنسان بكامل إرادته في الجهر بها يراه صوابا ومحققا النفع له وللمجتمع، سواء تعلق بالشؤون الخاصة، أو القضايا العامة>> .

و يقول العلامة عادل القاسي – رحمه الله: هذه الحرية الإسلامية هي التي جعلت العبيد من أمثال بلال الحبشي وصهيب الرومي وابن مكتوم الأعمى أحرارا في الوقت الذي كانت أجسامهم لا تزال تحت سيطرة السادة يعبثون بها و يعذبونها كيف ما شاءت أهواؤهم الذاتية هي الأساس الأول للحرية التي نادي بها الإسلام و أقرها والحرية في الإسلام تنظر إلى المعنى الأصيل في اللغة العربية للحرية ، فالحر ضد الزائف ، فهناك جوهرة حرة وهناك حجارة تعطي شكل الجوهرة .[2]

ب/ تعريف الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

نص المشروع في الباب الثاني على هاتين الحريتين وعنونه بالضمانات وحقوق الموظف وواجباته وخص الفصل الأول من هذا الباب للضمانات وحقوق الموظف، وأفرد المواد من 26 إلى 29 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري للضمانات ونلاحظ أن المشرع لم يستعمل مصطلح الحرية المنصوص عليها دستورا في المادة 36،41 من دستور سنة 1996 وإنما استعمل بدلها مصطلح الضمانات في الفصل الأول من الباب الثاني من قانون الوظيفة العمومية الجزائري في حين نجد المشرع قد نص في المادة 26 من الأمر رقم 06/ 03 المؤرخ في 2006/07/15

---

[1] **عبد الغاني عليان، الحرية السياسية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق: تخصص قانون إداري، كلية الحقوق ،جامعة الوادي، السنة الجامعية2021/2020، ص41.**

[2] **المرسوم الرئاسي رقم 07- 308 ،المؤرخ في 17رمضان ،عام 1428 الموافق 29 سبتمبر ،سنة 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام المطبق عليهم .**

المتعلق بالقانون العام والأساسي للوظيفة العمومية بأن : "حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه "[1].

كما نصت المادة 27 من نفس القانون على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائيهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية ، ويلاحظ أن المشرع في المادتين 26 و 27 من قانون الوظيفة العمومية لم يتعرض إلى تعريف هاتين الحريتين و اكتفى فقط بالنص على أن حرية الرأي مضمونة [2]، و أنه لا يكن للإدارة أن تحري تمييزا بين الموظفين بسبب التعبير عن أرائيهم السياسية أو الفكرية أو اللغوية أو الثقافية أو العقائدية في حال الترقية أو أي امتياز يقرره أو التنظيم ، لكن المادة 26 من نفس القانون أقرت للموظف حرية الرأي لكن في حدود احترام واجب التحفظ المفروض على الموظفين ، هذا الواجب الذي سنشرحه في المباحث المخصصة لهذا و يمكن القول أن حرية الرأي والتعبير هما من قبيل الضمانات للموظفين . كما لم ينص المرسوم التنفيذي رقم 90/226 الخاص بالعمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة على هاتين حريتين حرية الرأي والتعبير بل قيده بواجب التحفظ إذ نصت المادة 13 منه على أنه "يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يتحلى ولو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام ، و عليه أن يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه " ، ويعود سبب عدم النص في هاتين الحريتين كون شاغلي الوظائف جزء من الحكومة ، وقد عينهم رئيس الجمهورية ومن ثم فهم مكلفون بالتنفيذ والتقيد بواجبات الوظيفة المسندة إليهم، و لكون مهمتهم حاسة وتنطوي على مخاطر جد جسمية، إذ أن كل تعبير عن رأي يسبب ضررا للحكومة حرجا كبيرا.[3]

إسنادا إلى كل ذلك وبالنتيجة فإن قانون الوظيفة العمومية والقوانين التطبيقية له لم تعرف حرية الرأي والتعبير، ومن ثم نتعرض إلى التعريف الفقهي لهاتين الحريتين.

المطلب الثاني

حماية حقوق وواجبات الموظف العام

---

[1] المادة26من الأمر رقم 06-03،يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

[2] المادة 26من الأمر رقم 06-03، نفس المصدر .

[3] مرسوم تنفيذي رقم 90- 226 ،مؤرخ في 25 يوليو سنة 1990،يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم ،الجريدة الرسمية، عدد 31 ،المؤرخة في 28جويلية 1990.

لقد اهتم المشرع الجزائري في مجال الوظيفة العمومية بحماية حقوق الموظف وتوفير الضمانات الضرورية لحمايتها، ومن أجل التأمين على استقرار أوضاعه واطمئنانه على مستقبله، واكتساب لثقته في الإدارة، وتحفيزا لأداء أكثر وضع له حقوق مكفولة دستوريا وبالمقابل ألزمه ببعض الوجبات حيث قسم هذا المطلب إلى الفرع الأول (حقوق وواجبات الموظف العام) والفرع الثاني (ضمانات حماية حقوق حريات الموظف العام).

الفرع الأول

حقوق وواجبات الموظف العام

كفل المشرع الجزائري للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام لقد خصها الباب الثاني من الأمر رقم 06-03، متضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعنوان الضمانات وحقوق الموظف وواجباته.

أولا : حقوق الموظف العام

أ/ الحق في الحماية: ويقصد به حمايته من التهديدات والإهانات والشتائم أو قذف أي ضغط أو أي اعتداء قد يتعرض له أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها حسب المادة 30 والمادة 31 ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق.

1-الحق في الراتب: وهنا يقصد به المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل تفرغه لخدمة الإدارة، فلا يكون من الأصح المطالبة براتب أو مبلغ عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي، وتحديد الرواتب مسألة تنفرد بها النصوص الخاصة وتضبط بناء على اعتبارات عديدة فلا تملك الإدارة الزيادة أو منح الموظفين رواتب معينة تختلف عن زملائهم كما أن لا يستطيع الموظف المطالبة براتب معين مهما كان مؤهله.[1]

بالنسبة للراتب فله تأثير كبير على التنمية الاقتصادية التي تتحملها الوظيفة عبئا منها ، كما أن له طابع توحيدي ليس من المعمول أن يضع تمييز بين فئة من الموظفين في البلد الواحد وهذا يكرس مبدأ المساواة في مجال الوظيفة .

[1] القانون رقم 13/83 ،المؤرخ في 1983/07/02،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2-الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد: إن طبيعة هذه العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة أساسها القانون والتنظيم، وقد كفل للموظف حماية اجتماعية بضمان التغطية الاجتماعية في حالات معينة . المادة 33 ومحكومة بالقانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 في هذه المادة كرست الحماية الاجتماعية ورد ذكره ضمن مقتضيات الأمر 03/06، كما أن هذه العلاقة محكومة أيضا بالقانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، بالقانون 14/83 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي وبالقانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المعدل والمتمم بالوقاية الصحية وطب العمل .[1] ويستفيد الموظف من تغطية اجتماعية مكفولة في أي وقت تعرض فيه لمرض او حادث عمل أثناء مساره الوظيفي ونفس الشيء أما بالنسبة للموظفة إذا استفادت من عطلة الأمومة أو تم بلوغ سن التقاعد استفاد من تغطية اجتماعية مكفولة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد حيث نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 اعترفت بهذا الحق في التقاعد ، كما يحكمها قانون 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم وبينت المادة 06 شروط الإجابة على التقاعد ، والمادة 12 كيفية حساب مبلغ المعاش بعنوان التقاعد.

3-الحق النقابي: هو حق مكرس دستوريا بموجب المادة70 من الدستور وهو حق جماعي يهدف للدفاع عن المصالح المهنية للموظف منها تحسن ظروف عملهم والمطالبة بزيادة الرواتب والتعويضات معينة ويعتبر هذا النشاط من مظاهر الديمقراطية في مجال الوظيفة العمومية وهو من صور التعبير الجماعي عن الرأي ، ويحض الحق النقابي برعاية دولية و إقليمية ووطنية وقد تم تكريسه بموجب المادة 35 من الأمر 03/06 وهو محكوم بتشريع خاص هو القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي واعترفت المادة 12 منه بحق إنشاء منظمات نقابية وأرست المادة 3 مبدأ حرية الانخراط في النقابات وبينت المادة 4 منه شروط تأسيس النقابات وألزمت المادة 3 من الأمر 03/06 عدم تسجيل أي ملاحظة تخص الآراء النقابية للملف الإداري للموظف.

4-الحق في الخدمات الاجتماعية: نصت المادة 34 من الأمر 03/06 على أن تسيير شؤون الخدمات الاجتماعية مستوى الإدارات يكون من لجنة خاصة مخصصة لهذا الغرض كتنظيم

[1] **المادة 34 من الأمر رقم 06-03،يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية..**

المخيمات الصيفية تنظيم لزيارة البقاع المقدسة في إطار عمرة أو تقديم مساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي .... إلخ .[1]

5-الحق في الإضراب: هو توقف جماعي عن العمل بمطالبة بحقوق المهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون وقد أقرته المادة 71 من بالدستور والمادة 36 من الأمر 03/06 وهو منظم بموجب تشريع خاص هو القانون 90/012 في 06/02/1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي عرف الإضراب في المادة 02 منه، حيث وضع المشروع إجراءات للوقاية من الإضراب كعقد اجتماعات دورية بين ممثلين للإدارة وممثلين للموظفين المادة 15 منه وفي حالة استمرار الخلاف يرفع الأمر إلى السلطات الإدارية سواء المحلية أو الوزارية المواد 20-18 أعلنت عن نظام تسوية النزاع الجماعي وهو نظام المعالجة و الوساطة ومنع احتلال موقع العمل، المادة 36 منه والمادة 03 من القانون 02/09 منعت الإضراب في بعض القطاعات كالقضاء، الموظفون المعنيون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا في الخارج .... إلخ .

6-الحق في التكوين: وهو الحق في تحسين مؤهلات الموظف الأمر 133/66 يعترف بأهمية التكوين له وضروريته ونصت عليه المادة 104 من الأمر 03/06، المشروع أولى أهمية كبيرة للتكوين ورتب عليه آثار إيجابية للموظف.

7-الحق في العطل: من حق الموظف الاستفادة من فترة الراحة كالعطل الأسبوعية والسنوية والمرضية والأمومة وغيرها، ونصت عليه المادة 39 من الأمر 03/06 والمادة 191 تعترف للموظف بيوم كامل للراحة لعطلة أسبوعية والمادة 194 عطلة سنوية مع الاستفادة من عطلة اضافية خاصة لموظفي ولايات الجنوب والمادتين 197 و198 منه بينت كيفية حساب مدة العطلة السنوية وهي غير قابلة للتعويض براتب حسب ما جاء في المادة 205 والمادتين 202 و 23 عن العطلة المرضية.

---

[1] **محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق: تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ،سكرة،2015/2014،ص08.**

8-حق الموظف في ظروف عمل مواتية: وهي كتهيئة لظروف الموظف طوال ساعات العمل لأداء عمله بعيدا عن كل المخاطر التي تمس بسلامته وصحته وتحفظ كرامته، المادة 37 من الأمر 03/06 نصت على هذا .[1]

ثانيا: واجبات الموظف العام

تنقسم واجبات الموظف العام إلى واجبات إيجابية وواجبات سلبية وهذا ما سنتطرف إليه:

1/- الواجبات الإيجابية: وهي مجموعة من التصرفات والسلوكيات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها أثناء قيامه بأداء مهامه وتتمثل في:

أ/- قيام الشخص بالخدمة: وهو ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المشغول بصفة شخصية لأداء الواجب الجوهري للموظف وستوجب أن يؤديه بنفسه وبصفة شخصية والتقيد بقواعد المصلحة وهذا الواجب لا يمكنه التنصل منه أو من جزء منه إلا عن طريق التفويض المرخص به قانونا وانطلاقا من الالتزام الأخلاقي للموظف حيث بأنه رضي لممارسة الوظيفة دون إكراه ودون ضغط ومطالب بالوفاء.

ب/- طاعة الرؤساء: من المعروف به أن السلطة الرئاسية تتضمن حق الرئيس في توجيه مرؤوسيه وإصدار التعليمات والأوامر والنواهي إليهم بصدد الأعمال الإدارية المتنوعة الداخلة في اختصاصاته وأن على المرؤوسين أن يطيعوا هذه الأوامر وينفذوا هذه التعليمات كقاعدة عامة. يمكن تعريفه من أنه هو كل موظف يتحمل مسؤولية المهام الموكلة إليه ويقع عليه الامتثال لتعليمات رئيسه التسلسلي وإطاعة هذا الرئيس هو واجب بشكل أساس كل نظام إداري .[2]

ج/- الأمانة التامة وعدم التحيز: وهي صفات يحرص بها لخدمة المصلحة العامة أثناء أداء عمله الوظيفي والتفريط اللامشروع في المصلحة العامة والابتزاز والرشوة والمساس بمبدأ حرية الالتحاق بالوظائف العمومية وبمساواة المترشحين بالصفقات العمومية ويعتبر من قبيل الإخلال بمبدأ النزاهة والاستقامة وعدم التحيز.

---

[1] سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، 1960،ص150.

[2] سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل بحقوق والالتزامات المهنية، النظام التأديبي للموظف، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر،1997،ص301.

د/- المحافظة على الكرامة وشرف الوظيفة: من الواجب الأخلاقي للعمل لا تقتصر مسؤولية الموظف في إخلال واجباته داخل نطاق الوظيفة بل تتعداه إلى التدخل في سلوكه وتصرفاته الخاصة والعامة ، بحيث ألزمت الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة وأن يتسم بكل الأحوال لائق ومحترم والهدف من هذه المحظورات هي حماية الموظف وإبعاده على موقع الشبهات والمحافظة على كرامة وشرف وظيفته وهذا ما نص عليه الدستور 2020 في المادة 11 وأشارت إليه المادة 42 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة

هـ/- الحفاظ على المال العام: المال العام وسيلة لتحقيق الأهداف والغايات للإدارة وتقديم الخدمات للجمهور ومن هنا كان لازمة على الموظف العام الحفاظ على هذه الأموال عن طريق الترشيد وهي الاستهلاك من خلال مستوى الاتفاق دون الإخلال بمستوى الأداء وغير مرتبطة بالوظيفة، وقد أشار المؤسس الدستوري في نص المادة 24 من دستور 2020 المعدل وكذلك الأمر 03/06 في المواد 50-51 منه.[1]

2/- الواجبات السلبية: وهي مجموعة السلوكيات والتصرفات المحظورة والتي يجب على الموظف العام بعد القيام بها أثناء أدائه لوظيفته وعلى ما يلي:

1-إفشاء الأسرار المهنية: وهو كل ما يطلع عليه الموظف بحكم وظيفته، سواء كانت معلومات سرية أو صدرت بشأنها تعليمات معينة ، وتشمل أيضا عدم احتفاظ الموظف بأي وثائق أصلية للمعلومات أو نسخ منها، أو صور ويجب عليه الالتزام بالسر المهني وعدم الكشف على محتوى أي وثيقة أو أي معلومة اطلع عليها في إطار ممارسته للوظيفة فقد أشارت عليه المادة 48 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة، وقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك بضرورة حماية الوثائق والمعلومات التي تقع تحت يد الموظف أو لعون عدم إخفاءها لتحويلها أو إتلافها وهذا ما نصت عليه المادة 49 من المرسوم 06-03 السالف الذكر. ومن قبيل إفشاء السر المهني تسريب المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين المؤهلين دون أن يجيز القانون على إفشاءها والإدلاء بها وعند عدم الالتزام بكتمان السر المهني والذي هو مبدأ عام يترتب على مخالفته عدة جزاءات تأديبية نصت عليها المادة 180 من المرسوم 06-03

[1] **المرسوم الرئاسي20-251،المؤرخ في2020/09/15،المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية لاستفتاء لمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية عدد 54،الصادر بتاريخ،2020/09/16،ص10.**

السالف الذكر الفقرة الرابعة منها.[1]

– كما ترتبت عن مخالفته عدة جزاءات نص عليه قانون العقوبات المادة 301 من قانون العقوبات الجزائية التي نصت على معاقبة الموظفين وجميع الأشخاص المؤتمنين لمهامهم سواء كانت دائمة أو مؤقتة على أسرار أدليت هم فقاموا بإفشائها فجميع الحالات يجوز الحكم على الجاني بالحبس والغرامة أو بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون 4/302 من نفس القانون بل أنه جرم كان من بفض أو يتلف رسائل أو مراسلات موجهة للغير وذلك و ذلك بسوء نية المادة 303 قانون العقوبات الجزائري والالتزام بكتمان السر المهني رغم أنه مبدأ عام لكن ترد عليه عدة استثناءات منها.

– حالات الإفشاء الجائز بالسر المهني، يجوز إفشاء السر المهني في الحالات التالية:

– لإثبات البراءة.

– لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه بموافقة الشخص المعني كحالة تحريك الدعوى التأديبية، بحيث يسمح لدفاع الموظف المحال لمجلس التأديب على ملف المعني المحال لمجلس التأديب بقرار صريح من السلطة السليمة التي يتبعها العون والموظف أو بقوة القانون وفقا لأحكام القانون رقم 753/78 المؤرخ في 17 جويلية 1978 المعدل القانون رقم 587/73 المؤرخ في 11 جويلية 1979 الذي حددت تدبيره التطبيقية بالمنشور رقم 1430 المؤرخ في 1981/10/05.

الصادر عن مدرية الوظيفة العمومية المادة الأولى منه.

– حالات الإفشاء الإلزامي وتتمثل في الحالات التالية:

– تبليغ المعلومات والمستندات إلى الجهات القضائية بصدد المسائل الجنائية والجزائية .

– التبليغ عن الجرائم والجنح والتي يعلم بها الموظف أثناء تأدية مهامه حسب المادة 40 من الأمر 06–03، لإشهاد أمام القضاء بالمسائل الجنائية والجزائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي[2].

– التخفيضات التي يقوم بها جهاز الضمان الاجتماعي في إطار التحصيل والدفع المباشر لمنحة النفقة.

– التخفيضات التي يقوم بها جهاز الضمان الاجتماعي في إطار التحصيل والدفع المباشر لمنحة

[1] سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص175

[2] المادة 40 من الأمر رقم 06–03، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

النفقــة.

– ظروف الإخلال بالالتزام بالسر المهني : قد يدفع الموظف في ظروف تجعل السر المهني عرضه للتسرب، والإفشاء مما يخل بالالتزام بالكتمان بالسر ومنها على سبيل الحصر.

– إرسال معلومة شفوية أو عن طريق نقل المعلومات بواسطة دعامات أو اقرض الإعلام الآلي أو الوسائل الالكترونيــة.

– تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير عن طريق النسخ.[1]

2–الجمع بين الوظيفة العمومية والأعمال المحظورة بالنص: يؤثر نزاهة موضوعية الموظف جمعه مع وظيفة العامة أعمال ووظائف أخرى قد يؤدي انشغاله بغير مهامه الوظيفية إلى الإخلال بالقيام به بمهامه وبذل مجهود لإنقاذه أو الاستفادة من المعلومات المتاحة له من خلال منصبه من خدمة أعماله الحرة.

3–استغلال نفوذ الوظيفة: للوظيفة نفوذ وسلطة تمكن الموظف من قضاء حوائجه واستغلال ما ينتج له منصبه من إمكانية الوصول إلى المعلومات والوثائق التي تخدمه لتحقيق مكاسب مادية ومعنوية، حيث يؤكد ذلك لضياع المصلحة العامة ويفتح المجال أمام انتشار صوره ومظاهر الفساد والاتجار بالوظيفة العمومية ومن ذلك هدم الثقة بين المواطن والأجهزة الإدارية التي تقدم الخدمة.[2]

4–واجب الحياد: حيث نصت عليه المادة 41 من الأمر 03/06 السالف الذكر بقولها " يجب على الموظف أن يمارس كل مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"، والهدف من هذا الالتزام هو فرض حدود على حرية الرأي السياسي والديني للموظفين، قصد ضمان حياد الإدارة لأن عدم التحيز يتمثل في النزاهة وحياد الموظف، وهذا الأخير ما هو إلا تكريسا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في دستور 1996 المعدل والمتمم".

وبالتالي عدم تحيز الإدارة، يتضمنه القانون بالإضافة على أنه يحضر على الموظف العبث أو إلحاق الضرر بأموال الدولة أو المواد والأجهزة التي بحوزته، كما يحصر عليه استغلال نفوذ

---

[1] **سعيد مقدم، المرجع السابق، ص310.**

[2] **سعيد مقدم، مرجع نفسه، ص112.**

الوظيفة لتحقيق أهداف أو مصالح خاصة، فكل موظف مخالف للواجبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة تقع عليه مسؤولية تأديبية.

الفرع الثاني

ضمانات حماية حقوق حريات الموظف العام

لقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات من اجل تمكين الموظف العام الجزائري من حماية حقوقه وحرياته وأعطاه حق التمسك بها وتوجه إلى القضاء الإداري إذا ما تم الاعتداء عليها من طرف الإدارة.

أولا: التنصيص الدستوري

1/- الحق في الانتخاب: بعد أن ظلت الشعوب لفترة ليست بالقصيرة ليس لها أي دخل في اختيار وتحديد من يحكمها بفعل الحكم الملكي المطلق، الذي لا طالما عانت معه من التعسف والاستبداد، وانفراد الحاكم باتخاذ القرارات دون أي اعتبار للشعب، فإنه وبعد صراع طويل قد تغيرت الأوضاع لصالح الشعوب التي استطاعت بعد جهد مضن أن تفتك سيادتها من الحكام، و أن تفرض ضرورة مشاركتها في تولي السلطة السياسية وإسنادها، وذلك أساسا عن طريق تمسكها بالحق في الانتخاب والترشح. [1] فالحق في الانتخاب يعد أحد ركائز النظام الديمقراطي، وذلك بالنظر إلى اغلب الدول أرادت إتباع الديمقراطية الغير مباشرة (النيابية) في ظل تعذر تطبيق الديمقراطية المباشرة، ورغم أهميته في تجسيد الإرادة الشعبية، وهذا متى كانت الانتخابات تتوافر فيها ضمانات النزاهة والشفافية، إلا أن الفقه الدستوري لم يتوصل إلى تعريف محدد للحق في الانتخابات، فقد عرفه مثلا (Charny jean Paul) بأنه: "ممارسة حق الاختيار على نحو تتسابق فيه الإرادات المؤهلة لتلك الممارسة "، في حين أن هناك من عرفه بأنه: "سلطة قانونية

[1] عادل ذوادي، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف2،مجلة القانون الدستوري والمؤسسات الدستورية،المجلد الثاني العدد 4، سنة 2017ص34-35.

مقررة للناخب، لا لمصلحته الشخصية، ولكن لمصلحة "، هذا وقد عرفه البعض على أنه: "اختيار الناخبين لشخص أو أكثر من بين عدد من المرشحين لتمثيلهم في حكم البلاد". [1]

2/- الحق في تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها: يعتبر الحق في تكوين حزب سياسي في الجزائر، بالمقارنة مع غيره من الحقوق السياسية، حقا حديث النشأة، وذلك لأن النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال و بموجب دستوري 1963 و1976 كان قد تبنى بشكل صارم مبدأ الأحادية الحزبية الذي جسدته جبهة التحرير الوطني، وكان لحزب جبهة التحرير الوطني آنذاك نصيب منها، وقد كان لذلك بالغ الأثر في التحول من نظام الأحادية الحزبية إلى تبني نظام تعددية الحزبية، وإن كان ذلك قد تم من البداية بطريقة محتشمة، بحيث كان الحديث آنذاك في دستور 1989 عن جمعيات ذات طابع سياسي بدلا من مصطلح أحزاب سياسية،[2] وأما اليوم فإنه وبالرجوع إلى المادة52 من دستور 1996 على ضوء تعديله في 2016، سنجد بأن المؤسس الدستوري الجزائري بعد أن كرس حق المواطنين، ومن بينهم الموظفين العموميين، في تكون الأحزاب السياسية[3]، فإنه قد عاد ووضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها أن تحافظ على مشروعية الممارسة الحزبية، فحسب المؤسس الدستوري لا يمكن لأي مواطن (موظف) التذرع بالحق في إنشاء حزب سياسي لضرب الحريات الأساسية، والقيم والمكونات الأساسية للهوية الوطنية، وأمن التراب الوطني وسلامته، واستقلال البلاد، وسيادة الشعب، وكذا الطابع الديمقراطي و الجمهور للدولة.[4] وبذلك جاء النص في الفقرة الثانية من المادة 28 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليا في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته ".

ثانيا/ الضمانات الرقابية: على الرغم من أن التنصيص الدستوري والقانوني على الحقوق والحريات بصفة عامة، وعلى الحقوق الحريات السياسية بصفة خاصة يعتبر أمرا مهما لتكريس التمتع بها، سواء من قبل الموظفين العموميين أو غيرهم، إلا أن التحدي الأكبر هو كيفية ضمان

---

[1] توفيق شيبان، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص:قانون الإداري،جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2019/2018، ص49.

[2] عادل ذوادي، المرجع السابق، ص37-38.

[3] المادة 59من دستور الجمهورية الجزائرية ،المؤرخ في30ديسمبر 2020،الصادر في الجريدة الرسمية ، عدد 82،المؤرخة 30 ديسمبر سنة 2020.

[4] المادة 28 من الأمر رقم 06-03،يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

احترام هذه الحقوق والحريات على أرض الواقع من طرف السلطات التي تتولى عمليات تنظيمها قصد ضبطها بشكل يسمح بممارسة بشكل مشروع، وهذا أيا كان هذا طبيعة التنظيم (الضبط) تشريعي أو إداري .

1/- آلية الدفع بعدم الدستورية: من بين المواد الجديدة و المهمة التي أتى بها الجزائر التعديل الدستوري لسنة 2016 ، نجد بلا شك المادة 188 التي حملت معها تطورا بارزا و تحولا مهما نحو السماح للمجلس الدستوري الجزائري بأن يصبح و بشكل فعلي حاميا للحقوق و الحريات المضمونة دستوريا و حارسنا لها من أي اعتداء تشريعي و قد يطلها، بحيث تنص المادة 188 على أنه "يمكن المجلس الدستوري بالدفع بعدم الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة ، عندما يدعي أحد الأطراف في المحاكمة أمام قضائية أن الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق و الحريات التي يضمنها الدستور . تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذه الفقرة بموجب قانون عضوي."

2/- آلية الدعوى الإدارية: لطالما أكد المؤسس الدستوري الجزائري على أن القضاء هو من يضمن للجميع و لكل واحد المحافظة على حقوقهم و حرياتهم الأساسية، وبأنه في متناول الجميع، أي بمن فيهم الموظفين العمومين. وتظهر مدى إمكانية هذه الأهمية في حماية القضائية أكثر في مواجهة الإدارة العمومية في سبيل تمكنها من أداء مهامها بما يعرف بامتيازات السلطة العامة، أي هي في علاقتها مع المتعاملين معها لا تكون في مركز متساوي معهم، بل يمكنها أن يؤثر في مراكزهم القانونية، لا سيما من خلال ما يتمتع به سلطة في إصدار القرارات التي تملك تنفيذها بشكل مباشر وجبري، أي دون الحاجة للجوء للقضاء من أجل إبهارها بالصيغة التنفيذية كالأشخاص العاديين .[1]

ولأجل تكريس هذه الحماية القضائية للحقوق والحريات التي يتمتع بها الموظفون العموميون وغيرهم ضد القرارات الإدارية غير المشروعة أو التي تتضمن تعسفا في حقهم ، فإن المؤسس الدستوري الجزائري لم يكتفي بالنصوص العامة ، بل أقر نصا خاصا لذلك ، و هو المادة 161 التي جاء فيها: "بأنه القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية. "[2]

---

[1] عادل ذوادي، المرجع السابق، ص44-46.

[2] المواد(26-27-28- 29) من الأمر رقم06-03،يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني

حدود تدخل القاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف

لقد منح المشرع الجزائري للقاضي الإداري أهمية كبيرة في تجسيد دولة القانون عن طريق وظيفته القضائية في حماية حقوق وحريات الموظف العام حيث يقاس نجاح القضاء الإداري بمدى تطبيق الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية، وهنا يكمن الدور الهام الذي يلعبه القاضي الإداري في إلزام الإدارة بتنفيذ أحكام القانون والخضوع لمبدأ المشروعية باعتباره هو المخول قانونا للحد من تعسف الإدارة التي قد تصدر منها تصرفات تعتدي بها على حقوق وحريات موظفيها، بحجة تحقيق المصلحة العامة محتمية بالامتيازات التي منحها لها القانون. إن تمتع الإدارة بامتيازات السلطة العامة وامتيازها بإصدار القرارات الإدارية بصفة منفردة وكذلك استقلالها عن سلطة القضاء يجعل منها الطرف الأقوى الذي يصعب مواجهته ،وفي الطرف الثاني نجد الموظف في حالة ضعف بعدم قدرته على مواجهة تعسف الإدارة على حقوقه وحرياته و في جهة أخرى نجد القاضي الإداري في ظل التزامه بتوفير الحماية الفعلية للموظف العام وإحداث التوازن بين الإدارة وموظفيها في فض النازعات المرفوعة لدى القضاء الإداري حيث يجد القاضي الإداري نفسه مقيدا بين مبدأ حظر توجيه أوامره للإدارة تحدو من سلطته وبين إلزام الإدارة بتنفيذ أحكامه مجسدا تنفيذ أحكام القضاء في حماية حقوق وحريات الموظف العام ومن خلال هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول إلى(مبدأ حظر توجيه الأوامر من القاضي الإداري للإدارة) وفي المطلب الثاني إلى(سلطات القاضي الإداري في اجبار الإدارة على تنفيذ احكامه).

المطلب الأول

مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة

لقد ظهر مبدأ حظر توجيه الأوامر للإدارة أول مرة في فرنسا وذلك لعدة اعتبارات سياسية واجتماعية ولقد عمل القضاء الإداري على تكريس هذا المبدأ للحفاظ على كيانه إذ تقتضي القاعدة العامة للإجراءات القضاء الإداري لا يحق للقاضي الإداري إصدار أمر يلزم بموجبه الإدارة القيام بعمل أو تعديل قراراتها المطعون فيها لان عمله منحصر في إلغاء القرارات

الغير مشروعة أو الحكم بالتعويضات[1]. حيث نجد أن مبدأ حظر توجيه الأوامر للإدارة جعلها في مركز قوة لما تمتلكه من امتيازات السلطة العامة، وهذا ما يجعل سلطة القاضي الإداري مقيدة ورقابته القضائية على أعمال الإدارة غير تامة وفي هذا المطلب سنتطرق في الفرع الأول إلى(مفهوم مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة) وفي الفرع الثاني إلى(موقف المشرع والقضاء الجزائري من مبدأ الحظر).

الفرع الأول

مفهوم مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة

يقصد بمبدأ حظر توجيه القاضي الإداري الأمر للإدارة هو عدم استطاعت القاضي الإداري وهو في بصدد الفصل في دعوى الإلغاء توجيه أمر للإدارة مثل اصدر أمر بتعيين موظف او اصدر أمر أو إصدار أمر بترقية موظف كما لا يجوز له بتعديل القرار الإداري ولا توقيع الغرامة التهديدية لكي يجبر الإدارة على تنفيذ حكمه [2].

أولا : تعريف مبدأ حظر توجيه أوامر للإدارة

1-التعريف التشريعي: لم يتطرق المشرع الجزائري ولا المقارن إلى تحديد تعريف مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة بصفة صريحة إلا في إطار بعض النصوص القانونية، التي تم الإشارة فيها إلى هذا المبدأ ، حيث نجد المشرع الجزائري تطرق لمبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة في المادة 171 مكرر من قانون الإجراءات المدنية القديم في الباب المتعلق بالمنازعات العادية والإدارية[3]، ومن خلال هذا نجد أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف واضح وصريح لمبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري وبالمقابل نجد أن التشريع الفرنسي يخلو تماما من أي نصوص صريحة وواضحة تنظم مبدأ

---

[1] شهر زاد بوتلي-لويزة بوزيان، سلطة القاضي الإداري في توجيه الأوامر للإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2018/2017 ص3.

[2] وفاء بالشعور،إشكالية تنفيذ الاحكام في الجزائر ،أطروحة دكتوراه في الحقوق: تخصص القانون العام ،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي ، 2020/2019 ،ص170 .

[3] سهيلة مصطفوي، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق: تخصص قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ،2020/2019 ، ص5 .

حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة ،إلا أن القضاء الإداري الفرنسي ممثلا في مجلس الدولة عمم مبدأ الحظر المفروض على القاضي الإداري ليتجسدا في نصوصه التشريعية التي ظهرت بعد قيام الثورة الفرنسية حيث تمثلت هذه النصوص في المرسوم الصادر 22 ديسمبر1789 حيث حظر المحاكم القيام بأي عمل مفاده عرقلة العمل الإداري. وكذلك جاء قانون التنظيم الصادر 17-24 اغسسطس189 نص دستور 1971 الفرنسي على انه لا يجوز استدعاء أو التصدي لرجال الإدارة بسبب مهامهم[1]. ومن خلال هذا الطرح نجد أن المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري كلاهما لم يتطرق إلى تعريف واضح وصريح لمبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة واكتفى بالإشارة في بعض النصوص التشريعية.

2- التعريف القضائي (القضاء الإداري الجزائري): لقد تطرق القضاء الإداري الجزائري إلى تعريف مبدأ حظر توجيه للأوامر من القاضي الإداري إلى الإدارة متأثرا بما استقر عليه القضاء الإداري الفرنسي ،وتجسد ذلك في قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء سابقا، الصادر بتاريخ 1978/03/18 ،والقاضي بأن: القضاء الإداري ليس له سلطة إصدار أوامر للإدارة[2]، ويشمل منع تدخل القاضي الإداري في أعمال الإدارة جميع مجالات تدخل الإدارة العامة ويعمم على جميع فروع القانون الإداري ومواضيعه، حيث ليس من سلطة القاضي الإداري على سبيل المثال في مجال الوظيفة العامة أن يأمر الإدارة بإعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، كما ليس له السلطة على أمر الإدارة بتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها[3].

كما جسدا مجلس الدولة الجزائري هذا المبدأ في قراره الصادر بتاريخ 1999/03/08 في قضية السيد (ب.ر) ضد والي ولاية ميلة ومدير الإصلاح الفلاحي بإعادة إدماج المدعو (ب.ر) في الوظيف العمومي أو منحه مستثمرة على سبيل الاستفادة الفردية، وقد تبين هنا انه ليس من سلطة القاضي الإداري أن يأمر الإدارة، وعليه فأن قضاة الدرجة الأولى كانوا على حق عندما رفضوا الطلب [4].

---

[1] **نفس المرجع ، ص 5-6 .**

[2] **لعلام محمد مهدي، نطاق سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة ،أطروحة دكتوراه في الحقوق :تخصص قانون عام ، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان ،2018/2017 ، ص23 .**

نفس المرجع ، ص23 .

[4] **لعلام محمد مهدي، نطاق سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة دكتوراه في الحقوق : تخصص قانون عام ، المرجع السابق، ص24**

ومن خلال هذا الطرح نستخلص أن القضاء الإداري الجزائري أخذا نفس موقف القضاء الإداري الفرنسي بمنع القاضي الإداري من إصدار أمر للإدارة في كل مجالاتها وموضعيها وتبقا سلطته سلطة مرقابه لمشروعية القرارات الإدارية.

3- التعريف الفقهي: ربط الفقه على التوأم بين مصطلح الأمر، ومشكلة تنفيذ الأحكام الإدارية، رغم الفرق الشاسع بينهما؛ بسبق الأمر لمشكلة عدم تنفيذ الحكم القضائي، وتباعد لحظة وجود كل منهما، ذلك أن الأمر مسألة سابقة على مشكلة التنفيذ و مدرجة في الحكم، و هي مسألة تتعلق بالقاضي، أما مشكلة التنفيذ فهي لاحقة لا تثور إلا بعد صدور الحكم القضائي و تبليغه للإدارة، هذا ويتميز الأمر القضائي بعدة خصائص نجملها في:

ا - أن الأمر القضائي ليس قرارا إداريا: لارتباطه بموضوع النزاع الذي صدر بشأنه الحكم الذي يتضمن الأمر القضائي.

ب- الأمر طلب مقترن بالجزاء: أي هو ليس مجرد استشارة بسيطة مقدمة الأطراف النزاع بل هو التزام يضعه القاضي على عاتقهم مع اقترانه بالجزاءات اللازمة.

ج_صيغة الأمر ثابتة لا تتغير أيا كان موضوع النزاع ونوع المهمة التي يقوم بها، فالأمر قد يكون خارجا عن الحكم القضائي ولا يتعلق به كالأوامر الصادرة أثناء الإجراءات كإبراز الأدلة، كما يمكن أن يقترن بالحكم دون المساس بأصل الحق، كالأمر بوقف التنفيذ، كما قد يقترن بالحكم البات في أصل الحق.

د- الأمر ليس هو الحكم بالتعويض الذي يقضي به القاضي، ذلك أن حكم التعويض ليس أمرا موجه للإدارة، إذ يظل الأمر وسيلة قضائية يلجأ إليها المحكوم له لاقتضاء حقوقه المحكوم له بها ضد الإدارة .

هـ_الأمر هو الالتزام بسلوك معين بالإقدام عليه أو الامتناع عنه، مما يميزه عن الجزاء الذي يتدخل بعد الإخلال بهذا الالتزام[1].

الفرع الثاني

موقف الفقه والمشرع من مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة

---

[1] **أمال يعيش تمام، سلطات القاضي الاداري في توجيه أوامر الادارة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص قانون عام ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2012/2011 ، ص 28-29 .**

أولا : موقف الفقه الجزائري

01- الاتجاه المؤيد لمبدأ الحظر في الفقه الجزائري: يرى البعض بأن سلطة القاضي الإداري تتوقف عند إبطال القرار فقط دون الخوض في إشكالية تنفيذه امتثالا لمبدأ المشروعية، وممن أيدوا هذا الحظر: الأستاذ قنطار رابح وهذا في محاضرة له ألقاها بعنوان " الخصومة الإدارية "، والتي أيد فيها الحظر المفروض على القاضي الإداري طبقا للمبادئ التي استقر عليها الفقه والقضاء، ذلك أنه لا يمكن للقاضي الإداري الحلول محل الإدارة ومنه توجيه الأوامر لها، باستثناء حالة إثبات التعدي والاستيلاء والغلق الإداري.

كما سارت في نفس السياق الأستاذة زروقي ليلى إذ ترى بأن سلطة القاضي الإداري تختلف من حالة لأخرى لحسم النزاع المطروح عليه ، ذلك أنه مقيد بما نص عليه القانون من جهة، وما استقر عليه القضاء من جهة أخرى، وتضيف : « ومن أهم المبادئ التي استقر عليها الفقه والقضاء هو منع القاضي الإداري من التدخل في التسيير الإداري، أو أمر الإدارة و الحلول محلها في المجالات التي هي من اختصاصها أو تدخل ضمن سلطتها التقديرية لكن هذا لا يعني أن الإدارة لا تخضع للرقابة القضائية بالعكس فإن دور القاضي يكمن في إخضاعها لسيادة القانون وتوقيع الجزاء كلما ثبت لديه خرقه ، لكن في حدود صلاحياته... لا يطبق في حالة إثبات تعدي الإدارة...في هذه الحالة تفقد الإدارة كل الامتيازات المعترف لها بها وتعامل معاملة الأفراد لخرقها الفادح للقانون ، ويمكن في هذه الحالة القاضي الإداري اتخاذ في مواجهتها كل إجراء لوضع حد للتعدي».[1]

02- الاتجاه المنكر لمبدأ الحظر في الفقه الجزائري: يرى الأستاذ أحمد محيو أن العلاقة التي تربط بين القاضي الإداري والإدارة ترتكز على مبدأين: يتمثل المبدأ الأول: في كون الإدارة ملزمة باحترام حجية الشيء المقضي فيه.

ويتمثل المبدأ الثاني: في كون الإدارة لا تتلقى أوامر من القاضي الإداري الذي له النطق بالتعويض وإبطال القرارات دون أن يأمر الإدارة بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل.

---

[1] **زروقي ليلي ، صلاحيات القاضي الإداري على ضوء التطبيقات القضائية للغرفة الإدارية للمحكمة العليا ، نشرة القضاة الديوان الوطني للأشغال التربوية ، العدد 54 ، الجزائر ، 1998 ، ص 185 .**

وفي هذا الصدد يتساءل بقوله: "من المسموح به التساؤل عن ما إذا كان الحظر مؤسس من الناحية القانونية، فلا يوجد ما يعارض واقعيا على أن يقوم القاضي بإصدار أوامر للإدارة في بعض الحدود تتضمن القيام بعمل او الامتناع عن عمل.[1]

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من مبدأ الحظر

عند بحثنا في نصوص قانون الإجراءات المدنية الصادر وفقا للأمر رقم 66 – 154 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمطبق على المنازعات العادية والإدارية قبل صدور القانون رقم 08 – 09 لم نجد أي نص صرىح يجيز للقاضي الإداري توجيه أوامر للإدارة، كما لا يوجد أي نص صريح أيضا يمنعه أو يحظر عليه ذلك، لذا كانت هذه المسألة مثار إشكال إذ يرجع السبب إلى كيفية تفسير مواد قانون الإجراءات المدنية.

إذ فسر البعض نص المادة 340 من قانون إم على أنها تجيز للقاضي الإداري والعادي فرض الغرامة التهديدية، لأنها تتعلق بتنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهتين، ومن هؤلاء الحسين بن شىخ آث ملويا وأكد على توجيه الأوامر للإدارة خاصة حالة التعدي والاستيلاء والغلق الإداري للمحلات بموجب التعديل 01/05 المتضمن قانون إم"، كما له إصدار أوامر للقيام بعمل أو الامتناع عنها، وهذا بالنص الصريح لاحقا من المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 09/08 الذي سيتم التطرق إليه بالتفصيل لاحقا. في حين رأى البعض بأن المشرع الجزائري خفف من مبدأ الحظر طبقا للمادة 171 مكرر من الأمر رقم 154/66 المذكور أعلاه، بأن منح القاضي سلطة وقف تنفيذ القرارات الإدارية في حالة الاستعجال، و حالة الضرورة غير أنه مبدئيا يمنع على القاضي الإداري الجزائري توجيه أوامر للإدارة تطبيقا لمبدأ الفصل بين السلطات أين يستقل القاضي الإداري بالقيام بعمله وهو الفصل في المنازعات المعروضة عليه مقابل إصدار الإدارة لقراراتها بكل حرية، وهذا على أساس أيضا أن القاضي

---

[1] **لحسن بن شيخ اث ملويا ، دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية ، الطبعة الأولى ، دار هومة للنشر، 2006 ، ص 473 .**

الإداري يقضي ولا يدير، رغم أنه كما سبق الذكر لا يوجد أي نص قانوني صريح يحظر عليه ذلك .[1]

المطلب الثاني

سلطات القاضي الإداري في إجبار الإدارة على تنفيذ أحكامه

إن المشرع الجزائري سار على نفس خطى المشرع الفرنسي بالإعتراف للقاضي الإداري بسلطات واسعة ومهمة لم يحض بها سابقا، فمن خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 نجد أن المشرع الجزائري قد إستحدث بابا خاص لتنظيم سلطات القاضي في تنفيذ أحكامه، وإجبار الإدارة على الخضوع لمبدأ المشروعية إذ اعترف له بسلطة توجيه أوامر للإدارة ، كما يمكن أن يحكم عليها بغرامة تهديدية، كما أن المشرع الجزائري وسع من إمكانية توجيه الأوامر للإدارة ولم يربطها بقاضي الموضوع فقط ، بل أيضا مكن القاضي الإداري الإستعجالي في استخدام سلطته في الأمر.[2]

فمن خلال هذا المطلب تتم دراسة سلطات القاضي في توجيه أوامر للإدارة والحكم بغرامة تهديدية وهذا في الفرع الأول، كما سنتطرق في الفرع الثاني لسلطات القاضي الإداري الإستعجالي في مجال توجيه أوامر للإدارة.

الفرع الأول

سلطات القاضي الإداري الموضوعي

إن المشرع ولمواجهة عدم تنفيذ الأحكام القضائية من طرف الإدارة والتي باتت تشكل مشكلة عويصة بالنسبة لأصحاب الحق، اعترف المشرع من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية للقاضي الإداري بوسيلتين هامتين لإكراه الإدارة على تنفيذ ما يصدر ضدها من أحكام

---

[1] **أمال يعيش تمام، المرجع السابق، ص 53-54 .**

[2] **عزري توفيق، سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر الإدارة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2016/2015 ، ص 25 .**

وأوامر وقرارات قضائية ألا وهما سلطة الأمر والتي يتم تناولها من خلال الفرع الأول، والغرامة التهديدية التي يتم التطرق لها في الفرع الثاني.

أولا: سلطة القاضي الإداري بالأمر

منع القاضي لوقت طويل من إمكانية توجيه أوامر للإدارة [1]، لكن مع تزايد حالات عدم تنفيذ الإدارة للأحكام القضائية والتي باتت تشكل خطرا على حقوق الأفراد سارع المشرع الجزائري بالإعتراف للقاضي الإداري بسلطة توجيه أوامر للإدارة قصد تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عنه، حيث تعرف سلطة الأمر على أنها قيام القاضي الإداري بتوجيه أمر إلى الإدارة بالقيام بعمل، أو الإمتناع عن القيام بعمل، أو إعطاء شيء ما تنفيذا لحكمه، سواء أكان ذلك الدعوى تجاوز السلطة (دعوى الإلغاء) أو دعوى التعويضية.

هكذا أصبح بمقدور القضاء الإداري الجزائري إذ قدر أن تنفيذ الحكم الصادر عنه يستلزم إصدار قرار معين ضد شخص معنوي عام أو خاص مكلف بإدارة مرفق عام يتضمن توجيه أمر بناء على طلب صاحب الشأن باتخاذ القرار الواجب إصداره من أجل تنفيذ الحكم، وإذا قدر أن تنفيذ الحكم يستلزم قيام هذا الشخص العام بتحقيق جديد من أجل إصدار قرار آخر، فإنه له أن يوجه إليه بناء على طلب صاحب الشأن أمرا بإجراء التحقيق اللازم وإصدار قرار من جديد. كما يستخلص من مضمون المادتين 978 و 979 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أن الأوامر التي يصدرها القاضي الإداري إما أن تكون أوامر سابقة على التنفيذ أي في الحكم الأصلي، أو أوامر لاحقة على هذا الحكم.[2]

01 – الأوامر المقترنة بمنطوق الحكم: سلطة القاضي من توجيه أوامر في المرحلة السابقة على تنفيذ الحكم الأصلي من خلال نص المادة 978 من ق.م والتي تنص «عندما يتطلب الأمر أو الحكم القضائي أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذية معينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، في نفس الحكم القضائي، بالتدبير المطلوب مع تحديد

---

[1] **عيساوي محمد ياسين، سلطات القاضي في المنازعة الادارية، مذكرة ماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، ص 34 .**

[2] **عزري توفيق ، المرجع السابق ، ص 26 .**

أجل التنفيذ عند الاقتضاء» [1]، فالمشرع من خلال منح القاضي سلطة إصدار أمر مقترن بمنطوق الحكم حتى تكون له نفس حجية الحكم، ولإعلاء مبدأ المشروعية وتدارك عدم احترام الإدارة و مخالفتها للشيء المقضي به فيحدد للإدارة بناء على طلب صاحب الشأن ما يجب أن تتخذه من إجراءات بشكل واضح كما يمكن للقاضي أن يحدد أجل التنفيذ إذا رأى ذلك مناسب.[2]

02 – الأوامر اللاحقة لصدور الحكم: يملك القاضي الإداري في حالة امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم، وبناء على طلب صاحب الشأن أن يأمر الإدارة باتخاذ الإجراءات الواجبة الإتباع لتنفيذ هذا الحكم أو توقيع الغرامة التهديدية، حيث تعتبر هذه السلطة التي يتمتع بها القاضي الإداري ضمانة لاحقة لتنفيذ الحكم، لا يستعملها إلى عندما يبين من صدر الحكم لصالحه أن الإدارة لم تقم بتنفيذه ، أو في حالة إغفال المدعي المطالبة بالأمر في موضوع الحكم، وثبت رفض الإدارة لتنفيذ الحكم فله أن يوجه إلى الإدارة أمرا باتخاذ قرار جديد مع تحديد الأجل وهذا ما نصت عليه المادة 979 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على «عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذية معينة، لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد». ويقابل هذا النص نص المادة 4-911 من القانون الفرنسي والتي تنص: «في حالة عدم تنفيذ حكم صادر من المحاكم الإدارية أو مجلس الاستئناف الإداري، فإن الطرف المعني بالأمر يستطيع أن يطلب من المحكمة الإدارية، أو مجلس الاستئناف الإداري، التي أصدرت الحكم ضمان تنفيذه. وفي حالة عدم تنفيذ الحكم المطعون فيه بالاستئناف فإن طلب التنفيذ يوجه القاضي الاستئناف ، فإذا كان حكم المحكمة الإدارية أو مجلس الاستئناف الإداري المطلوب تنفيذه لم يحدد إجراءات تنفيذه، فالقاضي الذي أصدر الحكم يمكنه أن يحدد هذا الإجراء، ويستطيع تحديد مدة للتنفيذ، والحكم بالغرامة التهديدية.[3]

ثانيا : الغرامة التهديدية

---

[1] **حسين فريجة ، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 ، ص 453 .**

[2] **أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، ص 283.**

[3] **عزري توفيق ، المرجع السابق ، ص 28 .**

إن تعنت الإدارة وامتناعها عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها دفع بالمشرع إلى إيجاد آليات حثها على التنفيذ، حيث أقر المشرع الجزائري، متبعة نظيره الفرنسي للقاضي الإداري سلطة توقيع غرامة تهديديه على الإدارة باعتبارها صورة من صور الأمر والحكم بها يحمل في طياته أمر لها بالتنفيذ، في امتناعها عن التنفيذ، سواء في حالة امتناعها عن التنفيذ في صلب الحكم أو بعده.

01 – تعريفها: إن التمعن للنصوص القانونية المتعلقة بالغرامة التهديدية نجد أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا قانونية للغرامة التهديدية وإنما اكتفى بتبيان الأحكام التشريعية المنظمة لها كنظام قانوني، وأمام سكوت المشرع عن تعريف الغرامة التهديدية فإنه علينا الرجوع إلى الفقه القانوني للبحث عن ذلك [1]، فقد عرف بعض الفقهاء الغرامة التهديدية بأنها « مبلغ من النقود يوقعه و يسلط القاضي الإداري على المحكوم عليه عن كل وحدة زمنية معينة يتأخر فيها تنفيذ حكم القضاء الإداري أو عن كل مرة يتخذ المحكوم عليه تصرفا يخل بالتزامه بالتنفيذ».[2]

وقد عرفها الأستاذ عبد الرزاق السنهوري.« في أن القضاء يلزم المدين بتنفيذ التزاماته عينا في خلال مدة معينة، فإذا تأخر في التنفيذ كان ملزم بدفع غرامة تهديدية عن هذا التأخير، مبلغة معينة عن كل يوم أو أسبوع أو شهر أو أية وحدة أخرى من الزمن ، وعن كل مرة يأتي عملا يخل بالتزامه وذلك إلى أن يقوم بالتنفيذ العيني أو إلى أن يمتنع نهائيا عن الإخلال بالالتزام ثم يرجع إلى القضاء فيما تراكم على المدين من الغرامات التهديدية ويجوز للقاضي أن يفحص هذه الغرامات أو يمحوها » وحسب رأي الأستاذ Maryse Deguergue فإن الغرامة التهديدية هي طريق تنفيذ جبري كما اعتبرها الأستاذ بوضياف عمار أحد أهم وسائل التنفيذ الجبري للأحكام القضائية.[3]

02 – شروط الحكم بالغرامة التهديدية

---

[1] عز الدين مرداسي ، الغرامة التهديدية في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر، 2008 ، ص13

[2] حمدون داودية، تنفيذ الاحكام القضائية الإدارية الجزائرية في القانون الجزائري ، دار الهدى للطباعة و النشر ،الجزائر 2015 ، ص 308 .

[3] عزري توفيق، المرجع السابق، ص 32 .

ا – **أن يضمن الحكم القضائي حكم من أحكام الإلتزام:** إن أحكام الالتزام تعتبر دون سواها من الأحكام الأخرى يمكن أن تكون محلا للتنفيذ بواسطة غرامة تهديدية"، وهذا ما نصت عليه المادتان 978 و 979 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، اللتان وردت فيهما العبارة نفسها وهي «عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لإختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة».

وانطلاقا من نص المادة 986 من القانون نفسه يمكن أن يستنتج منها من خلال المفهوم بالمخالفة أن المشرع قد قصر تطبيق نظام الغرامة التهديدية على الأحكام القضائية الإدارية المتضمنة إلزام الإدارة بأداء عمل أو الامتناع عن عمل (أي أحكام إلغاء القرارات الإدارية) دون المتضمنة إعطاء شيء ما (أي الأحكام المتضمنة إدانة مالية).[1]

ب – **تبليغ القرار القضائي الممهور بالصيغة التنفيذية:** يشترط في كل حكم قضائي أن يكون ممهورا بالصيغة التنفيذية التي تعتبر الأداة الشكلية للحكم حتى يمكن إعتباره سندا تنفيذيا قابلا للتنفيذ، فالصيغة التنفيذية هي التي تمنح للحكم القضائي القوة التنفيذية التي تجعله قابلا للتنفيذ ويشترط ضرورة تبليغ الحكم بإعلام الأطراف أو محاميهم ولما كان التبليغ يكتسي أهمية بالغة من خلال تحديد مواعيد الطعن بالنسبة للأحكام القضائية، وكذا القرارات القضائية الإدارية، هذه الأخيرة التي تكتسب قوتها الملزمة بإعلانها للإدارة التي تكون ملزمة بتنفيذها.[2]

ج – **ثبوت إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم:** أي ثبوت عدم التنفيذ سواء كان بشكل صريح عندما تبلغ الإدارة بالحكم رسميا فتبدي إمتناعها الصريح عن التنفيذ أو كان بشكل ضمني عندما تنقضي مدة 3 أشهر المنصوص عليها في المادة 987 من ق.إ.م أو تنقضي المدة التي حددتها الجهة القضائية المصدرة للحكم أو القرار وهذا ما نصت عليه المادة 978، دون أن تبادر غلى التنفيذ وفي كلتا المادتين يجب مراعاة ميعاد التظلم الإداري من عدم التنفيذ.

---

[1] **حمدون داودية ، المرجع السابق ، ص 334 .**

[2] **ابراهيمي فائزة ، الأثر المالي لعدم تنفيذ الاحكام القضائية الإدارية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ، ص 112 .**

ويتم إثبات واقعة الإمتناع عن التنفيذ بواسطة المحضر القضائي طبقا للمادة 625 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الذي يحرر محضر بذلك، ويحيل المحكوم له إلى الجهة القضائية المختصة يطلب الحكم بالغرامة التهديدية.

د- احترام مىعاد تقديم الطلب: إن مىعاد تقديم طلب الأمر بالغرامة التهديدية تناولته نص المادة 987 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إذ لا يجوز تقديم طلب الغرامة التمهيدية في حالة إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام إلا بعد فوات أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي.

أما في حالة رفع تظلم إداري من أجل التنفيذ يبدأ أجل رفع الطلب بالغرامة التهديد ق في السريان بعد تارىخ قرار رفض التظلم، وهذا ما نصت عليه المادة 988 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

- كما لا يجوز طلب الغرامة التهديدية كذلك في حالة قيام القاضي بتحديد أجل للتنفيذ إلا بعد انقضاء هذا الأجل وهذا من خلال الفقرة 3 من نص المادة 987 من ق.م.1987.

- حتى يتمكن القاضي الإداري من إصدار أمر إلى الإدارة بالحكم عليها بغرامة تهديدية، فإن المشرع الجزائري أجاز أن يحكم بها بناء على طلب صاحب الشأن وهذا ما يستخلص من نص المادة 978 و 979 من ق.ا.م.، وما نصت عليه المادة 987 من ق.إ.م.إ.

حيث يعتبر طلب صاحب الشأن في توقيع غرامة تهديدية على الإدارة هو الأصل غير أنه من خلال نص المادتين 980 و 981 من ق. إم.إ. بأنه يجوز للقاضي أن يحكم بها تلقائيا متى قدر أنها لازمة لإكراه الإدارة على اتخاذ التدابير المطلوبة لتنفيذ الأمر أو الحكم أو القرار القضائية.[1]

03 - تصفية الغرامة التهديدية: إن تصفية الغرامة التهديدية هي المرحلة الثانية لنظام الغرامة التهديدية ، والتي يظهر خلالها الأثر القانوني للحكم بالغرامة التهديدية وذلك عندما ينكشف الموقف النهائي للمدين، سواء بأن يحدث التهديد المالي فيه أثر فيتوقف عن عناده

[1] **عزري توفيق، المرجع السابق، ص 35-36 .**

ويعمد إلى تنفيذ إلتزامه أو أن يصر على موقفه ويصمم على أن لا يقوم بتنفيذ إلتزامه [1]، حيث يتم التطرق إلى ثلاث عناصر لتوضيح تصفية الغرامة التهديدية.

ا – **طلب التصفية:** من الناحية الإجرائية لا يعني طلب التصفية أننا بصدد إجراء مستقل عن طلب الحكم بالغرامة وليس من اللازم أن يتقدم المحكوم له طلب تصفيتها، إذ يمكن للقاضي التصدي لذلك من تلقاء نفسه وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 983 من ق.إم.إ بقوله «في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ تقوم الجهة القضائية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها»..

أما من حيث ميعاد طلب التصفية فيرجع في شأن تحديده إلى المدة التي حددها القاضي الإداري لتنفيذ ما قضى به من أمر أو حكم أو قرار لمهلة إجرائه تتخذ خلالها الإدارة التدابير اللازمة للتنفيذ.

ب – **الجهة المختصة بالتصفية:** طبقا لنص المادة 983 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي سبق ذكرها «فإنه يختص بتصفية الغرامة التهديدية الجهة القضائية التي أصدرت حكم أو قرار الأمر بها».

فإذا كان الأمر بالغرامة التهديدية بناء على حكم المحكمة الإدارية كانت هذه الأخيرة هي المختصة بالتصفية، وإذا كان الأمر بناء على قرار مجلس الدولة كان هذا الأخير هو المختص بالتصفية، وإذا حكم قاضي الأمور المستعجلة بالغرامة التهديدية، فهو الذي يقوم بتصفيتها، وهذا ما نصت عليه المادة 305 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية «يمكن لقاضي الإستعجال الحكم بالغرامات التهديدية وتصفيتها، يفصل عند الاقتضاء في المصاريف القضائية، معنى ذلك أنه يمكن لقاضي الإستعجال أن يقوم بتصفية الغرامة التهديدية.

ج – **التصفية النهائية للغرامة التهديدية:** إن التصفية النهائية للغرامة التهديدية شيء متروك لسلطة القاضي الإداري، حيث متى امتنعت الإدارة عن التنفيذ سواء الكلي أو الجزئي أو حتى في حالة التأخر في التنفيذ ، يجوز للقاضي تعديل الغرامة التهديدية عند تصفيتها أو إلغاء القرار المصفى، وهذا ما يستنتج من نص المادة 984 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

[1] **مرداسي عز الدين، المرجع السابق، ص 63.**

وهدا بالبحث في ظروف ونية الإدارة المحكوم عليها، التي ربما تقدم إثباتا مشروعا لعدم التنفيذ أو التأخير فيه، كامتناعها عن التنفيذ من أجل الحفاظ على النظام العام أو المصلحة العامة، و إذا حدد القاضي الغرامة التهديدية عند توقيعها بمقدار معين عن كل يوم تأخير فيقتصر دوره على القيام بعملية حسابية، فالمبلغ الإجمالي للغرامة التهديدية المصفاة = قيمة المبلغ المحدد عن كل وحدة زمنية + عدد الوحدات الزمنية التي مرت دون الاستجابة لمقتضى الحكم المطلوب تنفيها، فبعد تصفية الغرامة التهديدية فإن حصيلة التصفية تؤول إلى المحكوم له، حيث أن هذه الحصيلة مستقلة عن التعويض الذي يمكن المطالبة به وه ذا ما نصت عليه المادة 982 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، غير أنه بإمكان القاضي الإداري، وهذا أمر جوازي ألا يأمر بدفع جزء من الغرامة إلى المحكوم له ويدفعها إلى خزينة الدولة ، وهذا ما نصت عليه المادة 985 من ق إم إ يجوز للجهة القضائية أن تقرر عدم دفع جزء من الغرامة التهديدية إلى المدعي إذا تجاوزت قيمة الضرر، وتأمر بدفعه إلى الخزينة العمومية، وهدف المشرع من خلال هذا تجنب الإثراء بلا سبب.[1]

الفرع الثاني

سلطات القاضي الإداري الإستعجالي في توجيه أوامر للإدارة

إن المشرع الجزائري من خلال الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 نجده قد ساير المشرع الفرنسي ووسع من سلطات القاضي الإداري الإستعجالي على خلاف ما كان عليه الوضع في قانون الإجراءات المدنية القديم، فإن قانون 09/08 أحدث تغييرا شاملا في نظام القضاء الإداري، إضافة إلى أن الإجراءات أصبحت على درجة قصوى من العجلة، فإن سلطات القاضي الإستعجالي قد اتسعت وهذا ما سيتم تناوله من خلال فرعين، الفرع الأول سلطته بوقف تنفيذ القرار الإداري واستعجال الحريات وفي الفرع الثاني سلطته في الاستعجال التحفظي والاستعجال التسبيقي .

أولا : سلطة الأمر بوقف تنفيذ القرار الإداري واستعجال الحريات

[1] عزري توفيق، المرجع السابق ، ص 37-38 .

إن المشرع المشرع الجزائري ومن خلال قانون الإجراءت المدنية والإدارية 09/08 نجده قد منح القاضي الإداري الإستعجالي سلطات هامة من بينها سلطته في وقف تنفيذ القرار الإداري وسلطته بالأمر في إستعجال الحريات.

01 – سلطة الأمر في وقف تنفيذ القرار الإداري: كانت صلاحيات القاضي الإستعجالي قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد مقيدة بعدم عرقلة أو وقف تنفيذ القرارات الإدارية، إلا في حالة التعدي أو الاستيلاء أو الغلق الإداري المنصوص عليها في المادة 171 الفقرة 3 من قانون الإجراءات المدنية.

كما كانت دعوى وقف التنفيذ القرار الإداري من صلاحيات قاضي الموضوع وليس القاضي الإستعجالي، إذ أن التوقيف تحكم به التشكيلة الجماعية وليس القاضي الفرد، كما كان يرتبط بعقبة أخرى وهي قيام التشكيلة الجماعية قبل النطق بالتوقيف بفحص مشروعية القرار مثلما يفعل قضاة الموضوع .[1]

أما في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، نجد أن المشرع أنشأ نظام مستعجلا لوقف تنفيذ القرارات الإدارية، الغاية منها تدخل قضائي سريع وفعال ينسجم مع ظروف كل قضية.

إذ نظم المشرع حالة وقف تنفيذ القرارات الإدارية من خلال المادتين 833 و 819 حيث تنص المادة 833 على أنه «لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر بناء على طلب الطرف المعني يوقف القرار الإداري». فمن خلال نص هذه المادة نجد أن رفع دعوى إلغاء ضد قرار إداري لا توقف تنفيذ هذا الأخير، وفتحت المجال إلى الدعوى الإستعجالية وقف التنفيذ.

كما جاء في المادة 919 من ذات القانون أن وقف تنفيذ القرارات الإدارية هي من سلطات القاضي الإستعجالي حيث تنص «عندما يتعلق الأمر بقرار إداري ولو بالرفض، ويكون

---

[1] **عبد العالي حاحة و امال يعيش يعيش تمام ، قراءة في سلطات القاضي الاستعجالي وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 09/08 ، مجلة المنتدى القانوني قسم الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة خيضر بسكرة ،العدد 6 ، ص 136.**

موضوع طلب إلغاء كلي أو جزئي، يجوز لقاضي الاستعجال أن يأمر بوقف تنفيذ هذا القرار أو وقف آثار معينة منه متى كانت الظروف الإستعجال تبرر ذلك ومتى ظهر له من التحقيق وجود وجه خاص من شأنه إحداث شك جدي حول مشروعية القرار، عندما يقضي بوقف التنفيذ يفصل في طلب الإلغاء في أقرب الآجال ينتهي أثر وقف التنفيذ عند الفصل من موضوع الطلب».[1]

02 – سلطة الأمر في استعجال الحريات: إن المشرع الفرنسي بمقتضى قانون 30 يونيو 2000 أنشأ نظام القضاء الإداري المستعجل ووسع من سلطات القاضي الإداري اتجاه الجهة الإدارية وذلك بمقتضى المادة 4 من ذات القانون والتي نقلت إلى المادة 521-2 من تقنين القضاء الإداري الفرنسي، وبمقتضى هذا النص يستطيع القاضي الإداري بناء على الطلب الذي يقدم إليه أن يتخذ الإجراءات الضرورية لحماية الحريات الأساسية من جراء الاعتداء عليها من أشخاص القانون العام أو الخاص المكلفة بإدارة مرفق عام أثناء ممارسة سلطاته متى كان هذا الاعتداء جسيما وظاهرا فيه عدم المشروعية وتوافرت حالة الاستعجال. [2]

وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري من خلال ق.م. الجديد في مادته 920 بنصها « يمكن لقاضي الاستعجال عندما يفصل في الطلب المشار إليه في المادة 910 أعلاه، إذا كانت ظروف الاستعجال قائمة أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على الحريات الأساسية المنتهكة من الأشخاص المعنوية العامة أو الهيئات التي تخضع لها في مقاضاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية أثناء ممارسة سلطاتها، متى كانت هذه الانتهاكات تشكل مساسا خطيرا أو غير مشروع بتلك الحريات». [3]

ثانيا : سلطة الأمر في الاستعجال التحفظي والإستعجال التسبيقي إن المشرع الجزائري ومن خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 نجده قد منح القاضي الإداري الإستعجالي سلطة الأمر في الاستعجال التحفظي والاستعجال التسبيقي.

---

[1] عزري توفيق، المرجع السابق ، ص 40 .

[2] شريف يوسف خاطر، دور القاضي الإداري المستعجل في حماية الحريات الأساسية، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 238 .

[3] عزري توفيق ، المرجع السابق ، ص 42-43 .

01 – سلطة الأمر في الإستعجال التحفظي: تم اختيار تسمية هذه الدعوى الإستعجالية بالإستعجال التحفظي إنطلاقا من العبارات المستعملة في المادة 921 ومعناها، الهدف المنتظر من التدابير المأخودة من طرف قاضي الإستعجال، بحيث لم يشير المشرع صراحة إلى هذه التسمية وإنما إكتفي بالنص على «الأمر بكل التدابير الضرورية الأخرى» [1].

إذ نصت عليه المادة 921 بقولها «في حالة الإستعجال القصوى، يجوز لقاضي الإستعجال أن يأمر بكل التدابير الضرورية الأخرى دون عرقلة تنفيذ أي قرار إداري بموجب أمر على عريضة ولو في غياب قرار إداري مسبق».

فمن خلال هذه المادة نستخلص أنه يجوز للقاضي أن يأمر بكل التدابير ، ولو بدون وجود قرار إداري سابق ، ويشترط عدم عرقلة تنفيذ أي قرار إداري كما نستخلص من هذه المادة شروط النطق بالتدابير التحفظية.[2]

02 – سلطة الأمر في الإستعجال التسبيقي: نصت المادة (942.من.ق.ا.م.!) صراحة عليها نصها : يجوز لقاضي الاستعجال أن يمنح تسبيقا ماليا إلى الدائن الذي رفع دعوى في الموضوع أمام المحكمة الإدارية، ما لم ينازع في وجود التين بصفة جدية ويجوز له ولو تلقائيا أن يخضع دفع هذا التسبيق لتقديم ضمان. حيث تهدف هذه الدعوى إلى منح الدائن الذي هو في خلاف مع الإدارة، تسبيقا ماليا، ترفض دفعه لسبب ما، وبالتالي فإن الدعوى الإستعجالية لتسبيق المالي تعني أخد تدابير في منح تسبيق مالي، في انتظار تحديد المبلغ الكلي الذي يعود للدائن، فهذا التحديد يتطلب في بعض الحالات إجراءات طويلة وبالتالي وقت طويل يحتمل أن يؤدي إلى خسارة الدائن. ويمكن أن يكون دفع التسبيق تلقائيا ولكن يجعله قاضي الاستعجال موقوف على تقديم ضمانات.[3]

---

[1] **خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق ، ص 195 .**

[2] **المادة 921 ، من قانون 09/08 .**

[3] **عزري توفيق، المرجع السابق ، ص 47 .**

ملخص الفصل الأول

من اجل بناء دولة الحق والقانون وتجسيد لمبدأ المشروعية عمل المشرع الجزائري على أن تكون جميع تصرفات وأعمال الإدارة خاضعة لرقابة القانون وذلك تنفيذا لخضوع الحاكم والمحكوم لسيادة القانون وإخضاع نشاط الإدارة للرقابة القضائية مفاده بطلان كل تصرفاتها المخالفة للقاعدة القانونية، ومن أجل ضمان ممارسة هذه الرقابة بفعالية أعطاء المشرع الجزائري للموظف العام العديد من الضمانات لحماية حقوقه وحرياته و ذلك من اجل مواجهة الإدارة، من أي تعسف صادر في حقه وتتجسد هذه الرقابة في الدور المهم الذي يقوم به القاضي الإداري في السهر على حماية هذه الحقوق والحريات، إلا أن تراجع دور رقابة القضاء الإداري في ظل قيود المشروعية الإدارية و في ظل السلطة التقديرية للإدارة، وامتيازاتها بالسلطة العامة، نكون أمام حالة افتقار القاضي الإداري لسلطة ضمان تنفيذ أحكامه كعائق للرقابة القضائية في مجال الحقوق والحريات العامة، إن تمتع الإدارة بامتيازات واسعة تمكنها من عدم الالتزام بقرارات وأحكام القضاء يساهم كذلك في الإنقاص من دور القاضي الإداري ويجعله غير قادر في الكثير من الأحيان على الالتزام بتنفيذ أحكام القضاء في مجال الحقوق والحريات.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

الآليات الرقابية للقاضي الإداري لحماية حقوق وحريات الموظف العام

يمنح المشرع الجزائري للقاضي الإداري آليات رقابة تجسد مبدأ المشروعية، تعرف على أنه سيادة أحكام القانون في الدولة، بحيث تسود أحكامه وقواعده فوق كل إرادة سواء كانت إرادة الحاكم أو المحكومين. ويقصد بالقانون في هذا المقام القانون بمعناه الواسع الذي يشمل كل قواعد القانون الوضعي القائمة في الدولة[1]. وفي هذا الإطار تعتبر حقوق وحريات الموظف العام هي الحلقة الأكثر أهمية في هذه الحماية، حيث كثيرا ما تصدر جهة الإدارة قرارات بهدف المصلحة العامة، وأحيانا بعض هذه القرارات لا تتفق مع أحكام القانون، بل قد تتسم بالتعسف في استخدام السلطة، أو تهدف لمنافع شخصية، فيصبح الموظف في دور الضحية نتيجة هذه القرارات الظالمة، فيصبح في تسأل هل يجوز الطعن في هذه القرارات، وعلى أي أساس بمكن تأسيس هذا الطعن وهل من حق المتضرر طلب التعويض عن الضرر الذي أصابه، فيلجأ إلى القضاء الإداري من أجل الحماية القانونية لحقوقه وحرياته، وهنا يبرز الدور المهم الذي يلعبه القاضي الإداري في حماية هذه الحقوق والحريات عن طريق فحص مشروعية القرارات الصادرة في حق الموظف عن طريق دعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

المبحث الأول

رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية من خلال دعوى الإلغاء

لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة إذا أنه لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية من طرف الموظف العام ، فالرقابة القضائية على أعمال الإدارة هي رقابة قانونية في أساسها وإجراءاتها وأهدافها، فالموظف الذي تعرض إلى تعسف الإدارة في القرار التأديبي أو تعسفها على حقوقه وحرياته، يمكن أن تكون هذه القرارات

[1] سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء :دراسة تشريعية قضائية فقهية ،طبعة 2018 ،إصدارات المركز الديمقراطي العربي برلين ، ألمانيا،2018 ،ص6.

التي تصدر في حقه محلا لدعوى الإلغاء فهي عديدة ومتنوعة منها ما يتصل بدخوله للوظيفة ومنها ما تكون أثناء الخدمة ومنها ما يتعلق بنهاية الخدمة، نذكر على سبيل المثال حق المساواة في مسابقة التوظيف والحق في المرتب ،حق الترقية ،حق الضمان، حق المعاش...الخ [1]، ولقد خول له القانون حق اللجوء إلى القضاء الإداري بتقديم الطعن في القرارات الناتجة عن تعسف الإدارة في حقه عن طريق دعوى الإلغاء ،حيث تعتبر دعوى الإلغاء دعوى موضوعية عينية من دعاوي قضاء المشروعية تقوم على مخاصمة القرار الإداري الغير مشروع من أجل حماية المركز القانوني للموظف العام[2]، واستنادا للمادة 143 من دستور 1996"ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" أمام الهيئات القضائية الإدارية المحاكم الإدارية (الغرفة الإدارية) ومجلس الدولة [3]، حيث يجسد دور القاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام الجزائري في هذا السياق رقابته على السلطة التقديرية للإدارة في مجال المشروعية الخارجية للقرار الإداري (المطلب الأول) وفرض رقابته الداخلية على مضمون القرار الإداري فحص مدى ملاءمته مع مبدأ المشروعية(المطلب الثاني).

المطلب الأول

رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية

تتعلق رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرارات الإدارية الموجهة ضد الموظف العام الجزائري من خلال دعوى الإلغاء على المشروعية الخارجية لأركان الشكلية للقرار الإداري المتعلق بالموظف العام و بمأن القرار الموجه في حق الموظف هو في الحقيقة قرارا إداريا يمكن أن تكون الإدارة قد خرقت القانون في تعديها على مبدأ المشروعية في إحدى هذه الأركان ، يتعين على القاضي الإداري فحص هذه الأركان الشكلية من كل العيوب التي قد تقع فيها الإدارة من انتهاكات وتعدي على حقوق وحريات الموظفين العموميين الجزائريين.

إن استعمال الإدارة لسلطتها التقديرية لا يشكل خطرا على الحقوق والحريات إذا ما تم استعمالها في إطار القانون وتحت رقابة القضاء فالسلطة التقديرية للقاضي الإداري تخول له قبل النظر في مضمون القرار الإداري إن يتفحص مشروعيته الخارجية والمتمثلة في الأركان الخارجية

---

[1] برهان زريق ، مبادئ وقواعد إجراءات القضاء الإداري،المكتبة القانونية ، دمشق ، سوريا،2011،ص205.

[2] عمور سلامي ،الوجيز في قانون الإجراءات الإدارية ، كلية الحقوق بن عكنون ،الجزائر ، 2009/2008 ،ص37 .

[3]محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ،دار العلوم لنشر والتوزيع ، عنابة الجزائر 2005 ، ص126.

للقرار الإداري (ركن الاختصاص –ركن الشكل –ركن الإجراءات) بحيث وجبا على الإدارة احترام قواعد الاختصاص المحددة مسبقا من طرف المشرع وفقا الإجراءات و الشكل التي حددها القانون[1] .

الفرع الأول

عيب الاختصاص في النظام القضائي الجزائري

يقوم القانون العام على فكرة الاختصاص، وتحديد اختصاصات معينة لرجال الإدارة هي نتيجة من نتائج مبدأ الفصل بين السلطات الثلاث ويتبعه أيضا توزيع الاختصاصات في داخل السلطة الواحدة وبذلك تعرف بصفة عامة بأنها القواعد التي تحدد الأشخاص أو الهيئات التي تملك إبرام التصرفات[2].

يعد عيب الاختصاص من أقدم أوجه الإلغاء في القضاء الإداري، بالرغم من ظهور أوجه إلغاء أخرى فانه ما يزال يمثل العيب الوحيد الذي يتعلق بالنظام العام [3]، إذا كان الاختصاص هو القدرة على اتخاذ تصرف معين فإن عيب الاختصاص في القرار الإداري يتحقق كل ما صدر القرار الإداري عن سلطة لا تملك صلاحية إصداره، وأهم الضمانات التي تحمي الموظف هي صدور القرار الإداري الموجه ضده يكون من السلطة المختصة و إذا كان من غير ذلك فانه مخالف لقواعد الاختصاص [4].

وهنا يتدخل القاضي الإداري مفصحا عن عيب الاختصاص وإلغاء القرار الإداري بعد تحريك الدعوى القضائية من الموظف صاحب الصفة.

أولا/ مفهوم عيب الاختصاص: هو انعدام القدرة القانونية على القيام بتصرف معين، يعني عدم قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات التي لا تدخل في نطاق صلاحياتها، وإذا أصدرت قرار من هذا النوع، يكون القرار معيب من حيث الاختصاص نتيجة عدم قدرة الإدارة على اتخاذه أو

---

[1] سكاكني باية ، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية ،أطروحة دكتوراه في العلوم ، تخصص :القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،2011،ص144.

[2] بوقريط عمر ،الرقابة القضائية على تدابير الضبط الإداري، رسالة ماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسة ، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر،2007/2006 ،ص80.

[3] عبد الله طلبه ،القانون الإداري : الرقابة القضائية على أعمال الإدارة (القضاء الإداري) ،ط2 ،منشورات جامعة حلب كلية الحقوق ، دمشق ، سوري، ص258 .

[4] حنان خذيري ، المرجع السابق،،ص115 .

بمعنى أدق عدم القدرة القانونية لسلطة من السلطات الإدارية على إصدار القرار الإداري ما لأنه لا يدخل في نطاق ما تملكه من صلاحيات مقررة لها قانونا [1].

وعيب الاختصاص إما يكون جسيما فيعد ذلك اغتصابا للسلطة كما لو صدر القرار من غير الموظف المختص، فيكون هذا القرار معيبا بعيب عدم الاختصاص المطلق ويكون في هذه الحالة منعدما وعديم الأثر[2].وقد يكون الخروج على قواعد الاختصاص بدرجة بسيطة، ما يعني درجات العيب الذي يلحق القرار الإداري الموجه ضد الموظف العام متباينة ،فأحيانا تنحدر به إلى درجة الانعدام وتارة تفسد القرار، ولكن لا يؤدي به إلى درجة الانعدام، وإنما تبقى له صفة القرار الإداري.

ثانيا/صور عيب عدم الاختصاص: لعيب عدم الاختصاص صورتين ميز بينهما الفقه و القضاء الإداريين فالصورة الأولى هي تلك التي يكون فيها عيب الاختصاص جسيما بحيث يصل بالقرار الإداري الى درجة الانعدام و يعرف بعيب عدم الاختصاص الجسيم او اغتصاب السلطة اما الصورة الثانية فلا يبلغ فيها عيب الاختصاص هذا المبلغ بل يجعل القرار الإداري معيبا وقابلا للإلغاء في حالة الطعن فيه امام القضاء[3].

أ/ -**عيب عدم الاختصاص الجسيم:** هو العيب الذي يلحق بالقرار الإداري فيما يتعلق بركن الاختصاص ويجعل منه قرارا قابلا للإلغاء فحسب وانما قرارا باطلا بطلانا مطلقا أي معدوم[4]، وهنا يسهل على للقاضي الإداري الكشف عن عدم مشروعية القرار الموجه ضد الموظف العام الجزائري وحمايته من تعسف الإدارة ومثال على ذلك كأن تقوم الإدارة بمعاقبة الموظف بعقوبة الغرامة أو صدور القرار من شخص ليس له سلطة في إصداره أو ليس له علاقة بالإدارة أصلا، هنا نكون أمام قرار إداري غير سليم وغير منتج لأثاره القانونية يخرق مبدأ المشروعية ويمس بسيادة القانون، وهذا ما أكده مجلس الدولة ، في قضية بن يحي جمال ضد المدير العام للمركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة، والذي قضاء فيه إعادة إدماج الموظف بن يحي جمال

---

[1] سامي جمال الدين،الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، منشاة المعارف لتوزيع،الإسكندرية، مصر،2004،ص416 .

[2] قفايفية مفيدة ،تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري،رسالة ماجستير تخصص: قانون العام ،فرع المؤسسات الإدارية و السياسية،كلية الحقوق،جامعة منتوري قسنطينة،2009/208،ص55.

[3] زهرة حسن راشد ، عيب عدم الاختصاص في دعوى الالغاء ، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، كلية صرمان جامعة ليبيا ، المجلد 05 ، العدد 02 ، سنة 2021 ، ص 136-137 .

[4] زهرة حسن راشد ، نفس المرجع ، 142.

إلى منصب عمله ، على أساس أن اللجنة متساوية الأعضاء قد تجاوزت اختصاصها حين راحت تثبت وقائع السرقة، في حين أن هذي المهمة من اختصاص الجهة القضائية[1].

ب/-عدم الاختصاص البسيط: يقصد بعيب عدم الاختصاص البسيط مخالفة قواعد توزيع الاختصاص ، مخالفة غير جسيمة [2]، ويمكن حصرها في الحالات التالية: عدم الاختصاص الموضوعي وعدم الاختصاص المكاني وعدم الاختصاص الزماني.

1-**عدم الاختصاص الموضوعي:** يقصد بعدم الاختصاص الموضوعي صدور قرار إداري في موضوع داخل في اختصاص جهة إدارية أخرى ، وينتج ذلك إما عن اعتداء جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية موازية أو مساوية لها في مدارج السلطة أو اعتداء جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية أعلى منها، ويكون ذلك باعتداء المرؤوس على اختصاص رئيسه أو اعتداء جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية ادني منها أو اعتداء الرئيس على اختصاص المرؤوس [3]، ومثال ذلك:

-اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية موازية، كاعتداء وزير على اختصاص وزير أخر مماثل له في المستوى والدرجة والوظيفة [4].

-اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أعلى منها كاعتداء الوالي على اختصاص الوزير.

-اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أدنى منها، كاعتداء الوالي على اختصاص رئيس البلدية والأصل أن كافة العيوب التي تندرج في هذه الصورة هي عيوب تؤدي إلى قابلية القرار المشوب بها إلى الإلغاء بوصفها بعيوب عدم المشروعية، لمخالفة القرار المعيب بها لقواعد الاختصاص [5].

---

[1] خديجة مرابط،الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ،رسالة ماجستير: تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، 2012/2011 ،ص45 .

[2] خديجة مرابط، المرجع السابق، ص 43 .

[3] عمر محمد الشبوكي ،القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، ،دار الثقافة لنشر والتوزيع ،عمان ، الاردن2006، ص277.

[4] سامي جمال الدين، المرجع السابق ، ص428 .

[5] نفس المرجع، ص429 .

2- عدم الاختصاص الزماني: المقصود بعيب الاختصاص الزماني أن يزاول احد رجال الإدارة اختصاصه دون مراعاة القيود الزمنية الموضوعة لذلك، وهذه القيود الزمنية متعددة ،فالموظف ليس خلدا تنتهي خدمته عند حد معين يفقد بعدها كل صفة في مزاولة الأعمال العامة [1].فإذا باشر الموظف العمومي اختصاصه في وقت انتهت فيه صفته الوظيفية ، تحت أي ظرف من الظروف بلوغ سن التقاعد أو الفصل أو النقل إلى وظيفة أخرى أو الترقية...الخ أي انقطعت صلته بهذه الوظيفة ،فان القرارات الصادرة من هذا الموظف في هذه الأحوال تكون متضمنة الاعتداء على اختصاص الموظف الخلف ومن ثم تكون معيبة بعيب عدم الاختصاص الزماني لصدورها مجاوزة لفترة ولايته الوظيفية كما أن المجالس المنتخبة لها مدة معروفة وادوار انعقادها محددة سلفا وعليها أن تحترمها ،ومخالفتها تؤدي إلى إبطال القرارات الإدارية التي تصدر على خلافها .وعلى هذا الأساس بنيت قاعدتا عدم رجعية القرارات الإدارية وعدم إرجاء أثارها إلى المستقبل[2] حيث يعمل المشرع الجزائري على توزيع اختصاص الفصل في المنازعات الإدارية بين الهيئات التي يتكون منها الهرم القضائي الإداري[3]. هذا الأخير الذي يحدد اختصاصه كقاضي اختصاص في إطار الصلاحيات الممنوحة له في المادة 09 من القانون العضوي 98- 01 المعدل والمتمم بالقانون 11_13، يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية وكذلك يفصل في الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة.

3- عيب عدم الاختصاص المكاني أو الإقليمي: حدد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المادة 37 وما يليها القواعد الناظمة للاختصاص المحلي أو الإقليمي، وكقاعدة عامة فإن الاختصاص الإقليمي يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وان لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها أخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموقع المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك[4]، أما في حالة تعدد المدعى عليهم، يؤول

---

[1] سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص413.

[2] عمر محمد الشوبكي ،المرجع السابق، ص282 .

3 المواد، 800- 801 ،القانون رقم 08-09 المتضمن للإجراءات المدنية والإدارية .

[4] ا المادة 37 ،القانون رقم 08-09 المتضمن للإجراءات المدنية والإدارية.

الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن احدهم، وهذا بنص المادة 38 من نفس القانون[1].

إن قواعد الاختصاص المكاني لا تطرح أي إشكال على المستوى القانوني إذ يعود للتنظيم مهمة رسم المعالم الجغرافية والإقليمية لكل محكمة إدارية، ومدام الأمر متعلق بالموظف العام كطرف أول (مدعي) والإدارة التي ينتمي إليها كطرف ثاني (مدعي عليه) فإن تحديد الاختصاص الإقليمي ليس بمشكل بل محدد قانونا وواضح كل الوضوح بعبارة "يفصل مجلس الدولة كقاضي اختصاص ابتدائيا ونهائيا في المنازعات التي نكون الدولة طرف فيها "[2]

الفرع الثاني

عيب مخالفة ركن الشكل والإجراءات في النظام القضائي الجزائري

يقصد بالشكل المظهر الخارجي والإجراءات التي تعبر بموجبها الإدارة عن إرادتها المفردة وفق القانون، وعلى ذلك يقصد بعيب الشكل عدم التزام جهة الإدارة بالإجراءات والشروط الشكلية الواجب إتباعها في إصدار القرارات الإدارية[3] .

يميز الفقه والقضاء الإداري بين الإجراءات والشكليات الجوهرية والإجراءات والشكليات غير الجوهرية حيث تقام الإجراءات والشكليات الجوهرية وتقرر لحماية مصالح وحقوق الأفراد بصفة عامة والموظفين العموميين بصفة خاصة، بينما الإجراءات والشكليات غير الجوهرية هي أساسا لم ينص القانون على ضرورة الالتزام بها، أو أنها مقررة فقط لمصلحة الإدارة[4].

الحالة الأولى: عيب ركن الشكل

أولا/ تعريف عيب ركن الشكل: عيب الشكل La Vice de forme هو عدم احترام القواعد الشكلية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات التأديبية فالهدف من وراء هذه الشكليات هو حماية المصلحة العامة أو الخاصة للموظف وزيادة فسح المجال للسلطة التأديبية من اجل التروي في اتخاذ القرار التأديبي، ومنه فان عيب الشكل هو عدم احترام المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار التأديبي أو أي قرار أخر موجه ضد الموظف بعدم احترام القالب المادي الذي يفرغ فيه.

---

[1] المادة 38 ، قانون رقم08-09 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[2] محمد الصغير بعلي الوجيز في القضاء الإداري،المرجع السابق ،ص130.

[3] أسامة نسيم راتب زيدان،الخصومة في دعوى الإلغاء، دار النشر الشامل لنشر و التوزيع، فلسطين ،2016 .،ص49 .

[4] عائشة غنادرة، المرجع السابق، ص 116.

ثانيا /صور عيب الشكل: تكمن صور عيب الشكل في القرار الإداري في الحالات التالية:

أ/-عدم كتابة القرارات الإدارية: نص القانون بصورة ضمنية على أن تكون مكتوبة بدليل أن القانون قيد سلطة التأديب بأتباع شكل معين في اتخاذ العقوبات التأديبية كتسبيب القرار التأديبي حسب ما جاء في في المادة 165من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على انه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية ....."فيستفاد ضمنيا من هذه المادة أن القرار التأديبي يكون مكتوبا فلا يتصور أن يكون التسبيب في القرار شفوي [1].

ب/-عدم احترام شكلية تحديد مكان وتاريخ صدور القرار: استقر الفقه والقضاء الإداريين على انه إذا نص التشريع على مكان معين يتعين على الإدارة أن تصدر قرارها فيه، فإنها تكون ملزمة بإصداره في ذلك المكان وذكره ضمن قرارها، وإلا ترتب على ذلك البطلان إذا صدر القرار خارج المكان المحدد قانونا لإصداره ، أما إذا لم يوجد نص يقضي بتحديد مكان معين لإصدار القرار فان ذلك لا يؤثر على صحة شكل القرار [2].

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

د/-عدم احترام شكلية الإشارة إلى أسانيد القرار

التسبيب La motivation : هو الإفصاح عن الأسباب القانونية أو الواقعية التي تبرر القرارات وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار ، فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ، لذلك يعد التسبيب أحد عناصر الشكل في القرار [4] ومن اجل دعم شفافية العمل الإداري وحماية للحقوق والحريات وتسهيلا لرقابة القضاء الإداري في حالة النزاع الإداري حولها. ومثل ذلك في القانون الجزائري ما ورد خاصة في :

---

[1] **حنان خذيري ، المرجع السابق ،ص124 .**

[2] **وليد مهدي ،رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام معمق،قسم الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2017/2016، ص45 .**

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

[4] **نفس المرجع،ص100.**

المواد 32-44-82 من قانون البلدية و المواد 41-51-53 من قانون الولاية وقد اعتبر القضاء الجزائري (الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابق ومجلس الدولة)أن عدم تسبيب القرارات الإدارية ، في الحالات التي ينص عليه القانون يعتبر غيبا شكليا يستلزم الإلغاء[1]، ويجب التنبيه للتفرقة بين السبب و التسبيب .

*التسبيب: شرط شكلي في القرار إذا انعدم هذا الشرط يكون القرار معيبا لعيب شكلي ولكنه يمكن أن يقوم على سبب صحيح فالسبب هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث اثر قانوني.

* السبب عنصر من عناصر القرار الإداري أما التسبيب هو شرط شكلي يجب توافره لصحة القرار[2].وهذا ما أقرته الغرفة الإدارية للمحكمة العليا قضية السيد (ع.ع) ضد وزير التربية الوطنية حيث يستخلص من الوثائق المدفوعة إن قرار الفصل الصادر في 1992/12/19 ضد السيد (ع.ع) بصفته حارسا للمدرسة العليا الوطنية بمستغانم غير مسبب مما استوجب إلغاؤه .[3]

الحالة الثانية: عيب الإجراءات في النظام القضائي الجزائري

أولا/-تعريف عيب الإجراءات: يقصد بعيب الإجراءات في القرار التأديبي مخالفة الترتيب التي تتبعها السلطة المختصة بالتأديب قبل اتخاذ القرار التأديبي وأصدراه نهائيا و يقع عيب الإجراءات حينما لا تحترم الإدارة القواعد الإجرائية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات التأديبية سواء وقع ذلك بصورة كلية أو جزئية [4].

ثانيا /-صور عيب الإجراءات: تكمن صور عيب الإجراءات في الحالات التالية

- مخالفة الإجراء الاستشاري المقرر لاتخاذ وإصدار القرارات الإدارية.
- حالة مخالفة إجراءات التحقيق في القرارات الإدارية يتطلب إجراء التحقيق قبل الصدور.

---

[1] محمد الصغير بعلي ،الوسيط في المنازعات الإدارية ،المرجع السابق، ص193 .

[2] يوسف حسين محمد البشير ،مبدأ المشروعية والمنازعات الإدارية ،كلية القانون،جامعة النيلين، السودان ،2017، ص148.

[3]صباح حمياتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ،رسالة ماجستير ، تخصص:تنظيم إداري،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة حمه لخضر الوادي ، 2014/2013،ص122.

[4]حنان خذيري ، المرجع السابق ،ص 125.

– حالة مخالفة الإجراء المضاد أو حالة مبدأ توازي الأشكال أو الشكليات.

– حالة مخالفة قواعد وإجراءات نظام المداولات في القرارات الإدارية التي يتم اتخاذها بواسطة المداولة.

– حالة مخالفة إجراء احترام حق الدفاع في القرارات الإدارية التي تتضمن على عقوبات إدارية[1].

يطبق قضاء القرفة الإدارية بالمحكمة العلياء في النظام الجزائري عيب مخالفة ركن الشكل والإجراءات كحالة وسبب و وسيلة في نفس الوقت من حالات وأسباب و وسائل الحكم بإلغاء في دعوى الإلغاء وهو في ذلك يطبق أحكام ومبادئ نظرية القانون الإداري القضائية في نطاق انفتاح ومرونة ومنطقية و واقعية نظام وحدة القضاء والقانون الجزائري .حيث لا توجد نصوص قانونية عامة أو خاصة تقضي بإلغاء القرارات الإدارية بسبب عيب مخالفة ركن الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية ، ومن أمثلة تطبيقات الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا لعيب مخالفة الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية الأحكام التالية:

حكم الغرفة الإدارية بالمحكمة العلياء (المجلس الأعلى سابقا) الصادر بتاريخ 26جانفي(يناير) 1980 في ملف القضية رقم 18981 قضية العقون عمار ضد والي باتنة و وزير الداخلية ،حيث قضى قضاء الغرفة الإدارية بالمحكمة العلياء بإلغاء قرار والي ولاية باتنة القاضي بفصل السيد العقون عمار من منصبه كمدير لشركة ولائية [2].لان القرار المذكور مشوب بعيب مخالفة الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية ، حيث خالف قرار والي باتنة شكلية الإجراء المضاد أو قاعدة توازي الشكليات و الإجراءات. Le vice de procédure contradictoire ou le principe du parallélisme des formes et des procédures. وتتلخص وقائع القضية أن والي ولاية باتنة قد اصدر بتاريخ 05 مايو 1975 قرار بتعيين السيد العقون عمار مديرا عاما لشركة بناء المساكن بولاية باتنة ، وذلك بعد أن اخذ الرأي الاستشاري من مجلس الشعبي الولائي بولاية باتنة ،طبقا الأحكام القانون الأساسي النموذجي لهذه الشركة الصادر بموجب المرسوم رقم 139–71 الصادر بتاريخ 26 ماي 1971[3] .

---

[1] عمار عوابدي ،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،الجزء الثاني،ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون ،الجزائر ،1998 ،ص516.

[2] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق،ص116 .

[3] عمار عوابدي، نفس المرجع، نفس الصفحة.

ولا سيما المادة 17منه ، ولكن والي ولاية باتنة اصدر قرارا ادريا بتاريخ 05 جانفي 1978 ينهي مهام السيد العقون عمار بصفته مدير عام لشركة بناء المساكن لولاية باتنة ،دون تطبيق إجراء اخذ رأي المجلس الشعبي الولائي لولاية باتنة الاستشاري ، مثلما أخذ وعمل به عند إصدار قرار تعيين السيد العقون عمار كمدير لشركة بناء المساكن لولاية باتنة، وعندما طعن السيد العقون عمار في قرار والي ولاية باتنة والقاضي بإنهاء عمله وذلك أمام الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 22جوان 1978 طبقا للشروط الشكلية المقررة لقبول دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى[1].

قضت الغرفة الإدارية المذكورة بإلغاء قرار والي ولاية باتنة الصادر بتاريخ 05 جانفي 1978 القاضي بإنهاء مهام السيد العقون عمار كمدير لشركة بناء المساكن بولاية باتنة، بسبب عيب مخالفة الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية حيث لم يحترم السيد والي ولاية باتنة في قرار إنهاء مهام السيد العقون عمار المذكور في الإجراء المضاد أو مبدأ توازي الشكليات والإجراءات الإدارية، وهو هنا عدم اخذ الرأي الاستشاري للمجلس الولائي لولاية باتنة في قرار إنهاء أو التنحية مثلما اخذ به في قرار التعيين كما ينص القانون [2].

واستقر القضاء والفقه على أن الإجراء والشكل الذي يقتضيه المشرع يكون جوهريا في الظروف والأحوال الآتية:

- إذا وصفه القانون بأنه جوهري.
- إذا رتب القانون البطلان كجزاء على مخالفة الإجراءات والشكل.
- إذا كان الإجراء والشكل جوهريا في ذاته أو طبيعته[3].

المطلب الثاني

رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية

تتعلق رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية بالرقابة على الأركان الداخلية للقرار الإداري الموجه ضد الموظف العام، حيث نكون في مواجهة عدم مشروعية القرار الإداري (القرار الموجه ضد الموظف العام) متى أثيرت أمام القاضي الإداري مسائل تتعلق بالسبب

[1] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق،ص117 .

[2] عمار عوابدي، نفس المرجع، ص514 .

[3] قفافية مفيدة، المرجع السابق ،ص176.

الذي أنشاء من اجله هذا القرار وبمحله باعتباره الأثر المباشر المترتب عن هذا القرار وكذلك الغاية التي تعتبر الهدف الأساسي من وجود القرار لذا توصف الرقابة الداخلية بأنها رقابة موضوعية تستهدف مطابقة القرار الإداري الأحكام القانون في محله أو سببه أو هدفه.

الفرع الأول

عيب المحل في النظام القضائي الجزائري

يقصد بمحل القرار الإداري ذلك الأثر القانوني الناتج عنه سواء تمثل في إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغائه ويشترط في ركن المحل أن يكون مشروعا وممكننا.

أولا: تعريف عيب المحل (عيب مخالفة القانون)

عيب المحل (مخالفة القانون) هو العيب الذي يشوب القرارات الإدارية عندما تصدر القرارات الإدارية مخالفة في محلها أي في أثاره القانونية الحلة والمباشرة لأحكام وقواعد مبدأ الشرعية والنظام القانوني السائد في الدولة، ويصبح بذلك محل القرارات الإدارية مصابا أو مشوبا بعيب مخالفة أحكام وقواعد القانون في معناه الواسع، ويشكل نتيجة لذلك حالة وسببا من حالات وأسباب الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء[1] .

ثانيا: صور عيب المحل في النظام القضائي الجزائري

يتخذ عيب مخالفة القانون في القرارات الإدارية صورتان، صورة المخالفة الصريحة لقانون وصورة الخطاء في تفسير وتطبيق القانون.

أ/–المخالفة المباشرة لأحكام القانون La Violation directe de la règle de droit : يكون عيب مخالفة القانون في صورة المخالفة الصريحة والمباشرة للقانون، وذلك عندما يصدر قرار إداري وهو يخالف في الآثار القانونية المتولدة عنه حالا ومباشرة [2]، وذلك عند تجاهل الإدارة القاعدة القانونية كليا أو جزئيا بإتيانها عملا أو امتناعها عن القيام بعمل معين ،ومعنى ذلك أن مخالفة نصوص القانون قد تكون بصورة ايجابية أو سلبية.

---

[1] عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق،ص523.

[2] نفس المرجع،ص523 .

1-المخالفة الايجابية لنصوص القانون: تتمثل هذه المخالفة في حالة خروج الإدارة بطريقة عمديه على حكم قاعدة قانونية أسمى من القرار الإداري وهذا النوع من المخالفات يكون واضحا في الواقع العملي.

2-المخالفة السلبية لنصوص القانون: تتمثل في حالة امتناع الإدارة عن تطبيق القاعدة القانونية أو رفض تنفيذ ما تفرضه عليها من التزامات ويتحقق ذلك عندما تكون الإدارة ملزمة بالقيام بعمل معين أو إجراء تصرف محدد فإذا اتخذت موقفا سلبيا إزراء هذا الالتزام فإنها تكون قد ارتكبت مخالفة القانون وتجعل قرارها معيبا وقابلا للإلغاء.

مثال عن ذلك امتناع الإدارة عن التعيين في الوظائف الخالية حسب ترتيب الاستحقاق للمرشحين الذين نجحوا في المسابقة لشغل هذا المنصب مخالفة بذلك القانون الذي يلزمها بمراعاة هذا الترتيب.[1]

ومن السهل على القاضي الإداري إثبات حالات المخالفة المباشرة للأحكام القانونية في ميدان الرقابة المخولة له إذ يكفي معرفة القاعدة المطبقة في اتخاذ القرار الإداري والتحقق فيما إذا كان القرار المطعون قد احترم هذه القاعدة أم خالفها.

ب/-الخطاء في تفسير القاعدة القانونية: كما أن عيب مخالفة القانون يتحقق وتكون نتيجة خطاء السلطات الإدارية المختصة في تفسير وتطبيق القانون فيما تصدره من قرارات إدارية حيث تكون الآثار الثانوية الناجمة والمتولدة عن القرارات الإدارية الصادرة مخالفة للقانون في معناه العام والواسع مخالفة غير مباشرة عن طريق الخطاء في تفسير وتطبيق القانون مثال عن ذلك أن تصدر السلطات الإدارية المختصة قرار التعيين والإلحاق بالوظائف العامة تطبيقا لمبدأ الجدارة والاستحقاق وتغفل النصوص المتعلقة بشروط الجنسية والسن [2].

يطبق قضاء الغرفة الإدارية بالنظام القضائي الجزائر عيب مخالفة أحكام وقواعد القانون كسبب من أسباب الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء سواء كانت المخالفة مباشرة أو غير مباشرة عن

طريق خطاء السلطات الإدارية في تفسير وتطبيق القانون خلال عملية اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية [3].

---

[1] وليد، مهدي ، المرجع السابق ،ص 54.

[2] عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق،ص524.

[3] نفس المرجع، ص 525.

الفرع الثاني

عيب الغاية (عيب الانحراف في استعمال السلطة) والسبب

خول المشرع الجزائري للإدارة استعمل سلطاتها التقديرية لتحيق هدف أو غاية تنصب على المصلحة العامة غير أن هذه الغاية في بعض الأحيان تنحرف عن مشروعيتها سواء كان الهدف بعيد عن حماية المصلحة العامة أو مغاير للهدف الذي حدده القانون وهو استعمال رجل الإدارة سلطته لتحقيق غرض غير الذي من اجله منح هذه السلطة، حيث يكمن دور القاضي الإداري في الكشف عن هذا الانحراف.

الحالة الأولى: عيب الغاية (عيب الانحراف في استعمال السلطة)

أ/-تعريف: عيب الغاية (عيب الانحراف في استعمال السلطة): المقصود بعيب الانحراف بالسلطة Détournement du pouvoir هو استعمال الإدارة لسلطاتها التقديرية لتحيق هدف أو غاية غير مشروعة سواء كان الهدف بعيد عن حماية المصلحة العامة أو مغاير للهدف الذي حدده القانون"، وهو استعمال رجل الإدارة سلطته لتحقيق غرض غير الذي من اجله منح هذه السلطة "[1]، ومهما كانت طبيعة هذه المصلحة فان القضاء الإداري مستقر على اعتبار هذا العمل غير مشروع [2]، يكون انحراف في استعمال السلطة، إذا اتخذت الإدارة قرار لحماية أغراض غير التي قصدها المشرع من منحها تلك السلطة [3].

بذلك لم تعد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة مقصورة على فحص المشروعية الخارجية بل أصبحت الرقابة تمتد إلى النوايا النفسية لمصدر القرار ولهذا فإن عيب الانحراف من أدق العيوب، ومهمة القاضي فيه شاقة وحساسة لأنه لا يقتصر على الرقابة الشكلية، بل يمتد بتلك الرقابة إلى البواعث والدوافع المستورة التي حملت رجل الإدارة على التصرف.[4]

ب/- صور عيب الغاية (الانحراف بالسلطة): إذا كانت القرارات الإدارية الهدف منها حماية المصلحة العامة وتطبيقا لأهداف أحكام القانون فإن أي غاية تستهدف غير ذلك تكون غير مشروعة ويشوب القرار عيب الانحراف بالسلطة ويندرج هذا العيب في الحالات التالية:

---

[1] **Laferrere Henri:"L'usage par un agent administratif de son pouvoir dans un but autre que celui en vue duquel ce pouvoir lui a été confié"un traité de juridiction administrative،paris،1896،p546.**

[2] **عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ص 130.**

[3] **سليمان محمد الصماوي ، المرجع السابق ،ص 343 .**

[4] **عمر بوقريط ، المرجع السابق،ص 123.**

1-انحراف الإدارة عن المصلحة العامة: وفي هذه الحالة يكون القاضي الإداري في مواجهة الإدارة لإصدارها قرار إداري (تأديبي) ليس الهدف منه حماية المصلحة العامة أو تطبيقا لأحكام القانون ولكن تكون الغاية منه شخصية تتناقض مع المصلحة العامة التي منحت من اجلها هذه السلطة مثال أن يصدر الوالي قرار توقيف موظف من اجل الانتقام.

2-حالة استهداف المصلحة العامة ولكنها تخالف قاعدة تخصيص الأهداف: فقد تصدر السلطات الإدارية المختصة قرارات إدارية بهدف تحقيق أهداف المصلحة العامة غير الأهداف المحددة لها بموجب قاعدة تحديد وتخصيص الأهداف والتي من اجلها منحت لها هذه السلطات والاختصاصات مثال ان تتخذ السلطات الإدارية الرئاسية المختصة قرارات إدارية بفصل موظف عام الأهداف واعتبارات سياسية [1].

3-حالة الانحراف في استعمال الإجراءات: يتحقق عيب الانحراف في استعمال الإجراءات عندما تستعمل سلطة إدارية مختصة في إصدار قرار إداري في نطاق إجراءات خصصها القانون لأهداف أخرى غير الأهداف التي يجب أن تحققها القرارات لإدارية المتخذة[2]

إثبات عيب الانحراف في السلطة :يعتبر عيب الانحراف في السلطة من أصعب العيوب التي يمكن إثباتها حيث من الصعب على القاضي الإداري اكتشاف هذا العيب لأنه من العيوب الداخلية وغير ظاهرة ،حيث يتضمن النية الخفية لمصدر القرار لكن يبقى دور القاضي الإداري في اكتشافه من خلال شكل ومحتوى القرار، فحص وتحليل الأوراق والوثائق المتعلقة بهذا القرار ،تحليل الظروف والملابسات والمناقشات المثارة حول موضوع محل القرار الإداري المطعون فيه بعدم الشرعية وبدعوى الإلغاء ،تحليل طريقة اتخاذ القرار الإداري مثل السرعة والفجائية في اتخاذ القرار وتنفيذه.[3]

الحالة الثانية: عيب السبب (انعدام السبب)

القرار الإداري كعمل قانوني يجب أن يقوم على سبب صحيح يبرره ويمثل علة إصداره لأن القاعدة هي أن لكل عمل قانوني سبب صحيح سواء كان هذا العمل القانوني قرار أو عقدا، وسبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية أو الظروف و الأوضاع التي تسبق

---

[1] عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق، ص538.

[2] نفس المرجع، 537.

[3] نفس المرجع، ص538

إصداره وتدفع السلطة الإدارية إلى إصدار القرار، ومثال ذلك القرار التأديبي الصادر في مواجهة الموظف سببه المخالفة التي ارتكبها الموظف في عمله[1]، ولكي يكون القرار الإداري صحيح في عنصر السبب يشترط في هذا السبب أن يكون له وجود فعلي أو مادي وان يتوفر فيه الوصف الذي يتطلبه القانون .[2]

أولا: تعريف عيب انعدام السبب

يعتبر عيب مخالفة القانون في حالات رفع دعوى الإلغاء وهو عيب يتعلق أساساً بالمشروعية الداخلية للقرار الإداري، إذ ينصب على السبب الذي بني عليه القرار أو على موضوعه[3]، وهو حالة مكملة لحالات أخرى تسمح للقاضي الإداري أن يمارس رقابته على القرارات الإدارية المشوبة بصورة من اللامشروعية لم تتضمنها الحالات الأخرى[4].

ثانيا: صور عيب انعدم السبب

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

1-حالة انعدام الوجود المادي للوقائع: وهو يفحص ركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه أمامه يقوم القاضي الإداري بالتأكد من صحة الوجود العلي للحالة (القانونية أو الواقعية) التي بنى عليها القرار، فإذا وجده قائمة وموجودة يرفض الطعن لعدم التأسيس، وإذا ما توصل إلى أنها غير موجودة فعليا، يصدر حكمه بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء .فإذا تأكد القاضي الإداري –مثلا أن الموظف المفصول لم يرتكب فعليا الخطاء المهني أو التأديبي المنسوب إليه (وإنما لفق له ذلك)،فانه يلغى قرار الفصل لعدم مشروعية السبب نظرا لانعدامه [5].

---

[1] محمد رفعت عبد الوهاب ،مبادئ وأحكام القانون الإداري ،بدون طبعة ،منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان،2005 ،ص481.

[2] عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،الالمرجع السابق ، ص482 .

[3] رميسة تيطاوين، دور القضاء الإداري في حماية مبدأ المشروعية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري ،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2016/2015 ،ص75.

[4] سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2014ص178.

[5] محمد الصغير بعلي ،القضاء الإداري دعوى الإلغاء، بدون طبعة ، دار العلوم لنشر وتوزيع،عنابة، الجزائر ، 2012 ،ص2088-289 .

-حالة الخطاء في التكييف القانوني للوقائع المادية أو القانونية لا تتوقف رقابة القاضي الإداري عند التأكد من الوجود الفعلي للواقعة أو الحالة (المادية أو القانونية) التي يقوم عليها القرار المطعون فيه ،وإنما تتعدى ذلك إلى رقابة مدى صحة الوصف والتكييف القانوني لها ،كأن يتم- مثلا: تكييفا الخطاء المهني على أنه من الدرجة الثالثة بينما هو في الحقيقة من الدرجة الثانية فقط، مما يجعل القرار المتضمن العقوبة التأديبية باطلا، مما يترتب عنه القابلية للإلغاء لانعدام سببه[1] .

-حالة الخطأ في تقدير مدى أهمية أو خطورة الوقائع (رقابة الملائمة): القاعدة أن رقابة القاضي الإداري على أعمال الإدارة تقف عند المستويين السابقين (أي رقابة الوجود المادي للوقائع، وتكييفها القانوني)، حيث أنه لا يتدخل في تقدير أهمية الوقائع وتناسبها مع مضمون القرار، إذ يعود ذلك أصلا للسلطة الإدارية مصدرة القرار، ومع ذلك فإن القضاء الإداري المقارن الجزائري والفرنسي والمصري ....) وسع من رقابته ليطال ويمتد إلى جوانب الملائمة، خاصة بالنسبة للقرارات الماسة بالحقوق والحريات، كما هو شأن في مجال التأديب، أو القرارات الإدارية ذات العلاقة بالضبط الإداري[2].

* بالرغم من أن سلطات القاضي الإداري في ولاية القضاء الكامل هي أوسع من سلطاته في ولاية الإلغاء، إلا أن دعوى الإلغاء باعتبارها دعوى خصومة عينية فان الحكم الصادر عنها يكون حجية على الكافة، أي ليس حجية على أطراف النزاع فقط وإنما بالنسبة لكافة ذوي الشأن الذين يلحقهم هذا القرار بآثاره(حجية مطلقة)، أما دعوى التعويض يكون الحكم الصادر عنها حائزا لحجية النسبية أي تقتصر على أطراف الخصومة فقط [3].

المبحث الثاني

رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية من خلال دعوى التعويض

---

[1] محمد الصغير بعلي ،القضاء الإداري دعوى الإلغاء ،المرجع السابق، ص289-290.

[2] نفس المرجع،ص290 .

[3] وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ،رسالة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، قسم القانون عام كلية الحقوق،جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر ،2011/2010 ،ص12 .

باعتبار الإدارة العامة هي المخولة قانونا لحماية المصلحة العامة وحماية الموظفين العموميين ومصالحهم الخاصة، فإنها ولأجل ذلك تكون مسؤولة قانونا عما تحدثه من أضرار بسبب تدخلها في المجالات التي تمس مسار الموظف العام الجزائري وذلك بالاستناد إلي فكرة المسؤولية الإدارية سواء علي أساس الخطأ أو المخاطر، إقرار المسؤولية الإدارية للإدارة يترتب عليه اثأر قانونية عديدة ومن بينها ثبوت الحق في التعويض للمضرور عن طريق اللجوء إلى القضاء الإداري وطلب الحماية [1].

دعوى التعويض هي الوسيلة القانونية التي خولها القانون لحماية الحق باعتبارها حق من حقوق الشخص، كونها الوسيلة القضائية لتجسيد أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية،تكتسب دعوى التعويض مكانة معتبرة في مجال القضاء الإداري بسبب الخصائص التي تميزها عن باقي الدعاوى الإدارية، وجسدها قانون الإجراءات المدنية والإدارية سنة 20008 من قانون رقم 09/08 بالتغيرات التي مست ميدان التقاضي، وفي حالة امتناع الإدارة عن تنفيذ قرارات قضائية إدارية، يمكن للمحكوم له رفع دعوى تعويض أمام القضاء الإداري بالمطالبة بجبر الأضرار المترتبة عن ذلك[2]، ومن اجل التعرف على دعوى التعويض تم التطرق إلى مفهوم دعوى التعويض و شروط قبولها في (المطلب الأول) و إلى الإجراءات المتخذة لرفعها في المطلب الثاني.

المطلب الأول

مفهوم دعوى التعويض وشروط قبولها

لم يشر قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى مفهوم دعوى التعويض الإدارية، يتشكل الإطار القانوني لدعوى التعويض الإدارية إلا انه حداد جميع الشروط المحيطة بها وبكل دقة ووضوح، بموجب هذا القانون من المواد 801 من قانون الإجراءات المادية والإدارية التي أشارت إلي دعوي التعويض تحت مصطلح "القضاء الكامل"،والمادة 800 من نفس القانون والتي جاء فيها ما يلي:

---

[1] عمر عبدو–مسعودة بوسبعين، دعوى التعويض الإدارية في نظر قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر :تخصص دولة ومؤسسة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة إكليلي محند اولحاج ، البويرة ، 2017/2016 ، ص 5 .

[2] محمد الصغير يعلي ،القضاء الإداري دعوى الإلغاء ،المرجع السابق، ص225 .

"المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو احدي المؤسسات العمومية طرفا فيها"[1]

آما بالنسبة لتعريف بدعوي التعويض قضائيا فان هذا الأخير قد سكت عن تقديم تعريف واضح لهذه الدعوي.

الفرع الأول

مفهوم دعوى التعويض

في ظل غياب تعريف واضح في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وجب الاستناد إلي ما جاء به الفقه في هذا الصدد حيث يفهم بأنها":هي المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة سواء كانت مادية أو قانوني"[2].

أولا/ تعريف دعوى التعويض: دعوى التعويض هي الدعوى القضائية التي يرفعها أحد الموظفين للحصول على التعويض عن الأضرار التي لحقت به، بسبب توقيع الإدارة عليه الجزاء التأديبي غير المشروع، أو بسبب عدم تنفيذها للحكم الصادر بإلغاء ذلك الجزاء، أي الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بأن تؤدي إليه تعويضا عما أصابه من ضرر، نتيجة تصرف الإدارة غير المشروع[3].

ثانيا/ خصائص دعوى التعويض: تتميز دعوى التعويض بعدة خصائص مختلفة نذكر أهمها

1-دعوى التعويض قضائية: كونها تختلف عن القرار السابق وفكرة التظلم الإداري وتخضع لإجراءات وشكليات التقاضي مثلها مثل الدعاوي الأخرى[4].

---

[1] المادة 800 ، قانون رقم09-08 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية .

[2] عمر عبددو-مسعودة بوسبعين ، المرجع السابق ، ص7 .

[3] مسعود عوادي ،النظام التأديبي للموظف العام وفقا الأمر 03/06 ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ،في الحقوق ،تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياية ، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر ،2017/2016 .

[4] عمر بوجادي ،اختصاص القضاء الإداري في الجزائر ،أطروحة دكتوراه في القانون ،كلية الحقوق ،جامعة مولود معمري ،تزي وزو ، الجزائر ، 2011 .ص157 .

2-دعوى التعويض ذاتية وشخصية: لان الأصل في تحريكها يتم على أساس حق مركز قانوني شخصي وذاتي يستهدف مصلحة شخصية لأنها تهاجم السلطات والجهات الإدارية صاحبة النشاط الإداري غير المشروع والضار ضد الموظف العام[1].

3-دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل: وفيها يتمتع القاضي الإداري بسلطات كبيرة وصلاحيات واسعة من بحث وكشف وتقدير.

4-دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق: تنعقد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية

5-المكتسبة[2] تحمي الموظف العام من تعسف الإدارة وتقيد أعمالها غير المشروعة .

6-و مدة تقادمها تتطابق مع مدة تقادم دعوى الحقوق التي ترتبط وتتمثل بدعوى التعويض[3].

7-دعوى التعويض أمام المحاكم الإدارية[4] إلا أنه قد يكون مجلس الدولة مختصا في حالة الارتباط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية[5].

ثالثا /أهمية دعوى التعويض:

1–تعتبر دعوى التعويض مكملا للحماية التي يضفيها قضاء الإلغاء على حقوق الموظف العام بتعويض الضرر الذي يلحق بالموظفين من تعسف الإدارة.

2–دعوى التعويض تراقب أعمال الإدارة كلما كانت مسببة للأضرار على عكس دعوى الإلغاء التي يقتصر عملها على مراقبة المشروعية في القرارات الإدارية.

3–دعوى التعويض هي الدعوى التي تثمن بقيمة معينة من خلالها يمكن وزن مدى قيمة الحق المعتدي عليه بإجبار الإدارة على القيام بجبر الضرر عن طريق التعويض العيني أو النقدي[6]

4–دعوى التعويض تتسع فيها سلطات القاضي الإداري لجبر الضرر الذي يصيب الموظف العام من التصرفات الغير مشروعة [7].

---

[1] **عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية نظرية تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1994،ص 257 . 258.**

[2] **عمر بوجادي ، المرجع السابق ،ص157.**

[3] **نفس المرجع، ص259 . 260**

[4] **المادة 801 ،قانون رقم 08–09، متضمن الإجراءات المدنية والإدارية**

[5] **عمار عوابدي، نفس المرجع ، ص 257 . 258**

[6] **عمر بوجادي، المرجع السابق، ص 158.**

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

5-تعديل القرار الإداري أو تقويمه في بعض الحالات الاستثنائية.

ربعا/ أسس دعوى التعويض:

بما أن دعوى التعويض تهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار التي لحقت الموظف العام والمترتبة عن الأعمال الغير مشروعة، فهي دعوى تهدف إلى حماية حقوق وحريات الموظف العام في مواجهة أعمال السلطة العامة[1].

ولكي تحقق الدعوى الهدف المرجو منها فهنالك شروط معينة يجب أن تتوافر في الضرر الذي هو أساس الدعوى وهذه الشروط هي:

-أن يكن الضرر الواقع أكيدًا يقصد بالضرر الأكيد هو الضرر الموجود والثابت.

-وأن يكون واقع وحالًا وإن لم يكن بصورة كاملة وفورية، وهذه القاعدة تطبق أمام القضاء الإداري والمدني على حد سواء، ولا يشترط فيه أن يكون حاليًا، ذلك أن المطالبة بالتعويض المستقبلي جائز قانونًا إذا ما كان حدوثه أكيدًا، مثال ذلك الحرمان من أداء امتحان التقدم للوظيفة العامة، أو تعطيل الترقية الموظف بسبب قرار إداري خاطئ، أما إذا كان الضرر غير أكيد (محتمل) فإنه لا مجال للتعويض.

-إن يكن الضرر الواقع مباشر أيضًا من الشروط الواجب توفرها في الضرر أن يكون الضرر مباشرًا، أي أنّه نتيجة مباشرة للخطأ أو العمل الإداري الذي يسبب الضرر، والضرر المباشر هو السبب المنتج للحالة التي يجري المطالبة بالتعويض عنها[2].

-أن يكن الضرر الواقع يمس حق مشروع على الرغم من استيفاء الضرر لجميع شروطه إلا أنه لا يترتب التعويض عليها إلا إذا توفر شرط المشروعية، وهو أن يكون الضرر قد مس حق مشروع أو مصلحة مشروعة يجب فيها جبر هذا الخطاء[3].

-أن يكون قابلًا للتقدير بالمال، حيث يتولى القضاء الإداري مهمة الحكم لمن ثبت له الحق بالتعويض[4] ، كما يؤخذ بعين الاعتبار الأضرار الجسدية التي قد تكون لحقت بالمدعي بالتعويض، فهي تعد من قبيل الإضرار المادية في القانون والتي تستحق التعويض.

---

[1] محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية ،المرجع السابق ،ص198.

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

[3] محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص62.

[4] رمضان ثابتي ، المرجع السابق، ص52.

خامسا/الجهة القضائية الإدارية المختصة بالتعويض: تعتبر المحاكم الإدارية كقاعدة عامة حسب نص المادة 801 من ق.إ.م.إ 08 / 09 صاحبة الاختصاص الأصيل في النظر في دعوى التعويض التي تكون إحدى الجهات الإدارية الواردة في المادة 800 نفس القانون، طرفا فيها مع مراعاة قواعد الاختصاص الإقليمي[1].

حيث أن الجهة القضائية التي تتولى النظر في دعاوى التعويض تعتبر من الشروط الخاصة برفع دعوى التعويض في عدة أمور لعل من بين أهم تلك الأمور تحديد الجهات القضائية المختصة التي يتم رفع دعوى التعويض الإدارية إليها أو أمامها، إذ إنّ بتحديد الجهة المسؤولة سيسهل الأمر على رافع الدعوى معرفة الجهة المختصة التي يلجأ إليها ضد الإدارة التي ألحقت به الضرر وهي على النحو الآتي. جرت العادة في معظم الأنظمة القانونية لمختلف الدول أن يتم تقسيم الاختصاص القضائي للمحاكم من أجل النظر في الدعاوي الإدارية على اختلاف أنواعها إلى قسمين اثنين هما:

خامسا: الجهة القضائية الإدارية المختصة بالتعويض

الاختصاص النوعي: وهو الاختصاص الذي يُحدّد من البداية من هي الجهة المختصة في النظر في أنواع معينة من القضايا، وعليه تعد المحاكم الإدارية هي الجهة المختصة والمخولة للنظر في دعاوى التعويض، كأول درجة في القضاء الإداري خاصة في تلك القضايا التي تكون الدولة أو أحد مؤسساتها طرف فيها.

الاختصاص الإقليمي: يتم تحديد الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن الشخص المدعى عليه في عريضة الدعوى.

و يستبعد مجلس الدولة من هذا الاختصاص وفقا لعبارة ولو كانت الدعوى مرفوعة ضد الأشخاص الاعتبارية المذكورة في المادة 9 من ق ع 98-01.أي انه عدم اختصاص مجلس الدولة بدعوى التعويض بصفة ابتدائية نهائية يفهم بأن المشرع الجزائري قد أخرج بعض الدعاوى من ولاية مجلس الدولة باعتباره جهة للقضاء الابتدائي النهائي، أهمها دعاوى القضاء الكامل أي مختلف دعاوي التعويض ويبدو أن الحكمة من إقصاء دعاوى التعويض من اختصاص مجلس الدولة يتعلق أساسا بطبيعة النزاع في حد ذاته، فقضايا التعويض لا تنطوي

[1] **المادة 801 ، قانون رقم 09/08، متضمن الإجراءات المدنية والإدارية،.**

على مخاطر كبيرة ولا تتطلب خبرة وكفاءة عالية عند نظرها، كما أن الفصل في مثل هذه القضايا يمكن أن يمارسها حتى القاضي المبتدئ.[1]

الفرع الثاني

شروط قبول دعوى التعويض أمام القضاء الإداري

لا تقبل دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء الإدارية أمام القضاء الإداري إلا بتوفر مجموعة من الشروط تتمثل في: توفر الصفة والمصلحة في رافعها وجود قرار إداري سابق شرط المدة، كما يتضح من نص المادة 169 مكررو المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية.

أولا: الشروط العامة قبول دعوى التعويض: تخضع دعوى التعويض الإدارية إلى نفس الشروط المطلوبة في رفع سائر الدعاوي الأخرى، حيث تعد الشروط العامة المتعلقة بالشكل والإجراءات من أهم الشروط الواجب توفرها لقبول دعوى التعويض أمام القضاء الإداري، ونتطرق إليها على النحو التالي: شرط الصفة والمصلحة من أهم الشروط لقبول الدعاوي بشكل عام وفي دعوى التعويض بشكل خاص، وفقًا للمبدأ القانوني المستقر منذ زمن بعيد (لا دعوى دون مصلحة)[2]، ولعلى المصلحة هذه هي التي تتمثل بالفائدة العملية والمشروعة التي يسعى المدعي في الدعوى إلى تحقيقها، وذلك من خلال اللجوء إلى القضاء ومطالبته بتعويضه عن الأضرار التي أصابته[3].

1-الصفة: يجب توفر الصفة لدى المدعي والمدعي عليه، أي توفير شرط الصفة لدى الطرفان. الموظف العام الذي يعتبر ضحية والإدارة صاحبة القرار الغير مشروع، وهذا ما جاء في المادة 13 من ق.إ.م.إ وتعتبر الصفة من النظام يمكن إثارتها من قبل القاضي من تلقاء نفسه أو من قبل الأطراف أو في أية مرحلة تكون عليها الدعوى المادة 68 من نفس القانون[4].

---

[1] إيمان جابر ،دعوى التعويض عن القرارات الإدارية الغير مشروعة ،رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص المنازعات الإدارية ، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسة ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل 2017/2016،ص197.

[2] عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ،ص623 .

[3] نفس المرجع، ص 623.

[4] المادة 13 ،قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

-2 **المصلحة:** حتى تكون المصلحة قائمة وصحيحة أوجب القانون قيودا لها أهمها: أن تكون قانونية ومشروعة وأن تكون شخصية ومباشرة، كذلك قائمة وقت رفع الدعوى أو محتملة الوقع على نحو أكيد[1] وهذا ما جاءت به المادة 13 من نفس القانون.

3-الأهلية: لقد حدد القانوني المدني في المادة 40 أن يكون الشخص الطبيعي بالغا سن 19 سنة ولم يحجر عليه، وبالنسبة الإدارة في المادة 49 من نفس القانون الأشخاص المعنوية التابعة للقانون العام هي الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري حيث تتمتع بالشخصية المعنوية وفق المادة 50 من نفس القانون وذلك ما أكده مجلس الدولة في قراره رقم 149303 المؤرخ في02 فيفري 1999 "الأشخاص المعنوية وحدها ممكن مقاضاتها أمام الجهات القضائية".

4-وجود قرار إداري سابق تشترط الفقرة 1 من المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية أن تنصب الدعوى المرفوعة أمام الغرفة الإدارية على قرار إداري، على الموظف المتضرر من تصرفات الإدارة العامة المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به من تلك الإدارة، وبالقرار السابق المتضمن الموافقة على التعويض أو رفض ذلك صراحة أو ضمنيا ،غير أن المشرع الجزائري بتعديل هذه المادة بموجب القانون 23/90 اغفل وألغى الإجراءات والشكليات اللازمة لبيان كيفية تطبيق هذه الفكرة خاصة مع حلول نظام الصلح محل التظلم وفقًا للإجراءات المنصوص عليها في القانون، وبعكسه جاز الطعن ببطلان هذه الدعوى أمام القضاء رفضها بدعوى أنها لم تستوف شرط الحصول على إقرار الجهة الإدارية صاحبة القرار. المادة 169 مكرر أعلاه لتيسير السبل القضائية أمام المواطن وللحصول على حقه في التعويض في وقت قصير نسبيا، وهو المعمول به في ساحة القضاء.

5-شرط المدة (الآجال القانونية المحددة): تنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية الجزائري " لا يجوز رفع الدعوى إلى المجلس القضائي من أحد الأفراد إلا بتطبيق الطعن في قرار إداري ويجب أن يرفع الطعن المشار إليه آنفا خلال الأربعة أشهر التابعة لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره"[2]، كن بتقييمنا لنص المادة 169 مكرر ق إ م والاجتهاد القضائي نرى ضرورة التمييز بين حالتين: تحسب أما من تاريخ تبليغ القرار الإداري اذا كان فرديا،

---

[1] **عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في لنظام القضائي الجزائري ، المرجع السابق، ص625.**

[2] **المادة 169 ،قانون رقم 09-08 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية،.**

ومن تاريخ النشر إذا كان تنظيمها جماعيا وهذا طبقا لنص المادة 829 من القانون رقم 08-09

المتضمن ق إ م إ[1].

1- عندما يكون محل المنازعة قرارا إداريا صريحا فيمكن تحريك الدعوى خلال الأربعة أشهر التالية لتبليغ هذا القرار أو نشره أو من تاريخ العلم[2].

2- عندما يكون الفعل الضار مصدره عملا ماديا أو عملا قانونيا ليس من طبيعة القرارات الإدارية، فيمكن تحريك الدعوى اعتبارا من تاريخ وقوع هذا الفعل الضار، ولا تسقط هذه المدة إلا بمضي مدد التقادم الطويل أو المتوسط أو القصير الأجل بحسب كل حالة، فمن المعمول به قضائيا أن قضايا التعويض غير مقيدة بأجل محدد ما دامت الدعوى لم تتقادم بعد .

المطلب الثاني

الإجراءات المتخذة لرفع دعوى التعويض

لقد منح المشرع الجزائري للقاضي الإداري صلاحيات واسعة في مجال دعاوي القضاء الكامل في فحص النزاع المعروض عليه من كل الجوانب القانونية والواقعية، وذلك الأهمية الكبرى لدور القاضي الإداري في حماية الحقوق و الحريات للأفراد بصفة عامة والموظفين بصفة خاصة ،حيث نلاحظ اتساع سلطات القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات في دعوى التعويض أكثر من الدعوي الأخرى، القاضي في دعوى التعويض يملك علاوة على حكم بإلغاء القرار أن يعدل من قرار الإدارة أو يحل قراره محله واتخاذ ما يلزم لإعادة الحال كما كان عليه بالإضافة إلى الحكم بالتعويض .

وهذا ما يميز دعوى التعويض عن دعوى الإلغاء لان سلطة القاضي تكون أوسع مما يجعله يحكم بالحكم المناسب لجبر الضرر فله أن يحكم بعدم قانونية العمل الإداري المعروض عليه بل يتعدى هذا الحكم إلى الحكم بتقدير مسؤولية الإدارة والحكم عليها بالتعويض وله أيضا

[1] رمضان ثابتي ،المرجع السابق ،ص51 .

[2] نفس المرجع، ص51.

تعديل القرار واستبداله وسنتطرق في هذا المطلب إلى (الإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض) في الفرع الأول (مرحلة الفصل في الدعوى وتنفيذ الحكم) وفي الفرع الثاني.

الفرع الأول

الإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض

قبل الفصل في دعوى التعويض إن المشرع الجزائري وضع العديد من الإجراءات الممهدة للفصل في هذه الدعوى أمام القضاء الإداري وتتعلق هذه الإجراءات فيم يخص عريضة افتتاح الدعوى وشروطها ومرحلة إعداد ملف قضية التعويض وللفصل فيه والتي يتم عرضها كتالي:

أولا: عريضة افتتاح الدعوى: تعتبر عريضة افتتاح الدعوى العنصر المحرك للخصومة لذلك أحاطها المشرع بمجموعة من القواعد والشروط يتوقف عليها قبولها، توضح العريضة موضوع الطلب وأطرف الخصومة والوثائق التي تأسست عليها الطلبات ولذا يجب تحريرها في شكل معين متضمنة جميع الشروط يتقدم بها الموظف العام للقضاء الإداري.

ثانيا: شروط العريضة: لقد أحاط المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية مجموعة من الشروط من اجل قبول عريضة الافتتاح في دعوى التعويض حيث نصت المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 2008 على أن:

1- الكتابة: ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة بالغة العربية حيث نصت المادة 8 من نفس القانون "يجب ان تتم الاجراءات والعقود القضائية من عرائض ومذكرات باللغة العربية تحت طائلة عدم القبول "[1]،

2- موقعة ومؤرخة: يشترط في العريضة حملها التوقيع وتحديد التاريخ

3- تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه[2] ،

4-عدد النسخ يساوي عدد الاطراف [3].

ثالثا: مضمون عريضة الافتتاح: لقد نصت المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يجب ان تتضمن عريضة افتتاح الدعوى، تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات التالية:

---

[1] المادة 8، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[2] المادة8، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[3] المادة 14، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

1-الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى ،[1]

2-اسم ولقب المدعي وموطنه،

3-اسم ولقب وموطن المدعي عليه فان لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له،

4-الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي،

5-عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى،

6-الإشارة ، عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة لدعوى.[2]

ربعا: مرحلة تقديم عريضة الدعوى: تقدم وتودع عريضة دعوى التعويض الإدارية في كتابة الضبط للمجلس القضائي المختص محليا ويسلم كاتب الضبط للمدعي إيصالا، كما يجب عليه أن يبلغ المدعي عليه او المدعي عليهم فورا بعريضة الدعوى [3]، ثم يقوم كاتب الضبط بالمجلس القضائي المختص بتسجيل عريضة الدعوى في سجل خاص وترتب وترقم وفقا لترتيبها من حيث تاريخ استلامها، مع بيان أسماء وألقاب وعناوين الطرفين [4]، ورقم القضية وتاريخ الجلسة.

ثم يقوم كاتب الضبط بإرسال عريضة الدعوى بعد عملية تسجيلها إلى رئيس المجلس القضائي المختص محليا، الذي يقوم بدوره بإحالة عريضة دعوى التعويض الإدارية إلى رئيس الغرفة الإدارية بنفس المجلس، ليقوم هو بدوره باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة للشروع في تحضير وإعداد ملف قضية التعويض للمحكمة[5].

خامسا: مرحلة إعداد ملف قضية التعويض للفصل فيه: يقوم رئيس الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص، وبعد تسلم عريضة الدعوى من رئيس المجلس القضائي، يقوم بتعيين مستشار مقررا ليضطلع هذا المستشار المقرر بعملية إعداد وتحضير ملف القضية للمداولة

---

[1] المادة 15، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[2] المادة 15 ،قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية ..

[3] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ،ص628.

[4] نفس المرجع، ص632 .

[5] نفس المرجع، ص632 .

والمحاكمة [1]، وتمر عملية إعداد وتحضير ملف قضية دعوى التعويض الإدارية بالخطوات التالية :

1- القيام بعملية الصلح بين المدعي (الموظف العام) والمدعي عليه (السلطات الإدارية) في حالة الاتفاق والوصول إلى الصلح بين طرفي النزاع فيصدر القاضي الإداري قرار يثبت فيه اتفاقهما مع تطبيق أحكام التنفيذ القانونية، وفي حالة عدم الاتفاق بينهما، يحرر القاضي الإداري محضر حول عدم الاتفاق والصلح وثيقة ومستند من وثائق القضية بعدها يتم ، الانتقال إلى مرحلة التحقيق[2] .

2- بمأن الطرفان لم يتفقا على الصلح يقوم القاضي الإداري المقرر في الدعوى بتبليغ العريضة إلى كل مدعي عليه في الدعوى و إشعاره بضرورة الرد في نسخ تتعدد بتعدد الخصوم في الدعوى وذلك في الآجال القانونية المقررة[3].

وتودع مذكرات الدفاع لدى قلم الكتاب ويشترط في هذه المذكرات أن تكون موقعة من طرف السلطة الإدارية المختصة، ما يقوم القاضي الإداري (المستشار) المقرر بتبليغ المذكرات والوثائق والمستندات المتبادلة والأمر بتقديم الإجابات والوثائق والمستندات اللازمة في الآجال المقررة وإذا تأكد من ملف عريضة الدعوى ودعوى التعويض والمسؤولية الإدارية، تصبح عملية الفصل في الدعوى مؤكدة وواضحة وممكنة، جاز لرئيس الغرفة الإدارية في المجلس المختص أن يقرر عدم إجراء عملية التحقيق ويحيل الملف إلى النيابة العامة لتقديم تقريرها في أجل شهر[4].

3- أما في حالة عدم وضوح عملية الفصل في دعوى التعويض الإدارية تنعقد وتتحرك إجراءات التحقيق المقررة في المواد 170 مكرر والمواد 121 إلى 134 والمواد من 43 المادة 80 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري .وبعد صدور الأمر بإجراء التحقيق وتحديد الهيئات المختصة لذلك ويبلغ الطرف المعني ويجوز لنيابة العامة حضوره ويقوم كاتب الضبط بتحرير محضر كافة مراحل ونتائج التحقيق[5].

---

[1] نفس المرجع ، ص 633 .

[2] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ،ص634.

[3] نفس المرجع، ص634 .

[4] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ،ص634-635.

[5] نفس المرجع ،ص635 .

*وسائل التحقيق: الخبرة – سماع الشهود [1]– المعاينة والانتقال إلى الأماكن– مضاهاة الخطوط[2]– التدابير الأخرى لتحقيق[3]– تقوم النيابة العامة بإعداد بتقرير مفصل بعد إحالة ملف القضية بعد مراقبتها لكافة مراحل وإجراءات و وسائل التحقيق المقررة قانونا.و يكون ذلك خلال شهر واحد و إلا جاز لرئيس الجلسة بالاتفاق مع المقرر أن يأمر كاتب الضبط بإخطار النيابة العامة بتاريخ الجلسة قبل ثمانية أيام حتى ولو لم تقدم تقريرها [4].

الفرع الثاني

مرحلة الفصل في الدعوى وتنفيذ الحكم

اختلف الفقه قديما وحديثا في كيفية التعويض وتقديره إلا أن الأمر المتفق عليه أن التعويض يجب أن يكون كامل وعادلا لإصلاح الأضرار التي تصيب الموظفين العموميين من جراء تعسف السلطات الإدارية العامة والاعتماد على قاعدة التعويض على أساس ما لحق المضرور من خسارة وما فاته من كسب بالنظر لجسامة الضرر الذي أصابه وهذا ما اخذ به المشرع الجزائري في الفصل في دعوى التعويض وتنفيذ الحكم فيها.

أولا: مرحلة المرافعة والمحاكمة: يحدد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية، ويبلغ إلى محافظ الدولة، يخطر جميع الخصوم بتاريخ الجلسة الذي ينادي فيه على القضية يتم الإخطار من طرف أمانة الضبط عشرة (10) أيام على الأقل من تاريخ الجلسة ،في حالة الاستعجال يجوز التقليص إلى يومين (2) بأمر من رئيس تشكيلة الحكم .وتتكون هذه الجلسة من رئيس الجلسة ومستشار مقرر ،ومستشارين أعضاء ومحام عام وممثل النيابة العامة وكاتب الضبط وبعد ضبط كل ما يخص الجلسة[5]، تبدأ جلسة المحاكمة والمرافعة علنية وبحضور كل الأطراف المعنية ،بعد تلاوة القاضي المقرر للتقرير المعد حول القضية ن يجوز للخصوم تقديم ملاحظتهم الشفوية تدعيما لطلباتهم الكتابية[6]، كما يمكن لرئيس تشكيلة الحكم

---

[1] المادة 859 ، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية ..

[2] المادة 862 ، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية .

[3] المادة 863 ،قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[4] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ، ص635 .

[5] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق، ص 636 .

[6] نفس المرجع، ص637 .

الاستماع إلى أعون الإدارة المعنية أو دعوتهم لتقديم توضيحات .كما يمكنه أيضا خلال الجلسة وبصفة استثنائية، أن يطلب توضيحات من خلال شخص حاضر يرغب احد الخصوم في سماعه . المحكمة الإدارية غير ملزمة بالرد على الأوجه المقدمة شفويا في الجلسة[1] ، ما لم تؤكد بمذكرة كتابية .يتناول المدعي عليه الكلمة أثناء الجلسة بعد المدعي عندما يقدم هذا الأخير ملاحظات شفوية .وبعد إقفال باب المناقشة تحال القضية للمداولة السرية ويحدد اليوم الذي يصدر فيه الحكم وبعدها يصدر الحكم في الدعوى[2] .

ثانيا: دور القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض

أ/-تنفيذ حكم القاضي الإداري الصادر بالتعويض النقدي: يعد التعويض النقدي نوع من أنواع التعويض بمقابل وهو القاعدة العامة في مجال المسؤولية التقصيرية والأصل أن يكون التعويض بمبلغ من النقود [3]، و إذا كانت الدولة مسؤولة عن تنفيذ القرار القضائي الإداري المتضمن إدانة مالية ضدها وكان هذا القرار قد اكتسب قوة الشيء المقضي به، ومتضمنا مبلغا ماليا محددا فإنه يجب عليها أن تأمر بصرف المبلغ المحدد في ظرف شهرين يبدأ حسابه من تاريخ صدور القرار القضائي[4].

ويستوفي الموظف حقه في التعويض وذلك تطبيقا للأصل العام أن يؤدي التعويض مرة واحدة وقد تمتنع الإدارة عن تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض النقدي وذلك استنادا للحماية المقررة للمال العام حيث لا يجوز إتباع إجراءات الحجز الخاصة بتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية في مواجهة الأشخاص العمومية، لكن القانون الجزائري في المادة 986 من ق. إ.م. إ نص على" عندما يقضي الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي فيه بإلزام احد الأشخاص المعنوية العامة، بدفع مبلغ مالي محدد القيمة ، ينفذ طبقا للأحكام التشريعية سارية المفعول "[5]. ونفهم من مضمون النص أن المشرع الجزائري قد أحال تنفيذ التعويض المالي الى تطبيق نصوص القانون العضوي الراهن مثل قانون الولاية والبلدية وقد جاء في نص المادة 161"يمكن للمجلس

---

[1] المادة884 ،قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[2] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،المرجع السابق ،ص636-637 .

[3] عمر عبدود – مسعودة بوسبعين ، المرجع السابق ،ص67 .

[4] زين العابدين بلماحي،الوسائل القانونية لضمان لتنفيذ القرارات الإدارية ،رسالة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر ،2008/2007 ،ص33.

[5] المادة 986، قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

الشعبي البلدي ان يقيد في الميزانية اعتماد النفقات الطارئة ،ذلك لمواجهة النفقات الطارئة التي قد تنتج عن تعويضات القرارات الصادرة ضدها نفس الشيء بالنسبة لجميع الهيئات العمومية [1].وكذلك نص المادة 5 من قانون 02/91 "يمكن أن يحصل على مبلغ الديون لدى الخزينة العمومية وبالشروط المحددة في المواد، وما يتبعها المتفاوضون المستفيدون من أحكام القضاء التي تتضمن إدانة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري "[2].

ب/-تنفيذ حكم القاضي الإداري الصادر بالتعويض العيني: لقد استحدث المشرع الجزائري آليات في من شأنها تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية الصادرة ضد الإدارة حماية لضحايا .حيث نصت المواد 987 "عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار ،إلزام احد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير معينة[3] ، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، في نفس الحكم القضائي بالتدبير المطلوب مع تحديد أجل لتنفيذ عند الاقتضاء.

أما بالنسبة لإصدار قرار جديد نصت المادة979 " عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار ،إلزام احد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير معينة، لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، بإصدار قرار إداري جديد في اجل محدد "[4]، إن الضرر الذي يلحق بالموظف العام نتيجة عيب من عيوب المشروعية في القرار الإداري الموجه ضده وبعد إلغاء القرار الإداري محل الطعن يمنح المشرع الجزائري للقاضي الإداري سلطة توجيه أمر للإدارة من أجل إصدار قرار إداري لاتخاذ تدابير التنفيذ العيني ويكون بناء على طلب الموظف العام بعد صدور حكم الإلغاء في القرار الإداري الموجه ضده، ويشترط قبول الطلب أن يكون الحكم نهائي بالصيغة التنفيذية، رفض الإدارة للتنفيذ، انقضاء مدة ثلاث (03) أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم.[5]

---

[1] عمر عبدود – مسعودة بوسبعين ، المرجع السابق ،ص69 .

[2] المادة 5 القانون العضوي ، الولاية والبلدية .

[3] عمر عبدود – مسعودة بوسبعين ، نفس المرجع ،ص70 .

[4] المادة 969،قانون رقم 08-09 متضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

[5] عمر عبدود – مسعودة بوسبعين ، نفس المرجع ،ص74 .

ملخص الفصل الثاني

قد وضع المشرع الجزائري نظام القضاء المزدوج بمقتضى الدستور، وفصل بين القضاء العادي والقضاء الإداري وانشأ مجلس الدولة ومحاكم إدارية ومحكمة التنازع وهذا ما أكدته المادة 143 من الدستور الجزائري الراهن (ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية) والمشرع الجزائري من أجل حماية حقوق وحريات الموظف العام الجزائري منح للقاضي الإداري السلطة الواسعة والتي تجسدت في آليات الرقابة، عن طريق دعوى الإلغاء التي يرفعها أصحاب الصفة أمام القاضي الإداري مطالبين إياه بإلغاء القرار الإداري إما جزئيا أو كليا بدعوى عدم المشروعية ،حيث يقوم القاضي الإداري بفحص القرارات الإدارية من كل العيوب التي قد تشوب أركانه الخارجية(ركن الاختصاص و ركن الشكل وركن الإجراءات) وأركانه الداخلية (ركن المحل و ركن السبب و ركن الهدف)، وذلك من اجل إحداث التوازن بين الإدارة وموظفيها وإيقاف أي تعسف موجه في حق الموظف العام، أما دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها الموظف العام إلى القضاء الإداري للمطالبة بجبر ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة، والواقع أن دعوى التعويض أهم صورة من صور دعوى القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي في حماية حقوق وحريات الموظف العام وفق عدة شروط وضوابط حدده القانون الجزائري.

خـــاتمة

عرفت الجزائر انتقالا نوعيا بل ملموسا في مجال حماية حقوق وحريات الموظف العام، وذلك نظراً للدور الذي يقوم به القضاء الإداري في حماية هذه الحقوق والحريات، رغم التحديات التي يواجهها في تطبيق مقتضياته وأهدافه، يعد القضاء الإداري من بين الضمانات القضائية التي منحها التشريع الجزائرللحماية حقوق وحريات الموظف العام كما خول لكل من القاضي الإداري والمتقاضي وسائل قانونية من أجل حماية هذه الحقوق والحريات، والمتمثلة في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، وهما من أهم الضمانات القضائية في هذا المجال.

إن منح المشرع الجزائري وظيفة رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة وأعمال الضبط الإداري، لِكوْن أن الإدارة تعد مركز قوي صاحبة سلطة وإرادة مقارنة مع الموظف العام، وتعمل على تحقيق المصلحة العامة فإنها في ممارسة أعمالها دوما ما تصطدم بحقوق وحريات الموظفين والتي تكون إما تعسفا متعمدا أو لسوء التقدير عن طريق الخطاء ومن الممكن أن تمس بالحقوق والحريات الأساسية للموظفين، لذلك تم توسيع سلطة للقاضي الإداري بالرقابة على أعمالها عن طريق النظر في الدعاوى القضائية التي ترفع إليها حيث تكمن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة حماية من انتهاكات لحقوق وحريات الموظف العام وذلك عن طريق احترام مبدأ المشروعية، ووجود سلطة قضائية مستقلة، وقاضي إداري مستقل حتى يتمكن من إلغاء التصرفات الإدارية الغير مشروعة التي تمس بحقوق وحريات الموظف العام، وتعويضه عن الأضرار التي تلحق به جراء عمل الإدارة .

الاستنتاجات

من أهم النتائج المتوصل إليها في موضوع بحثنا:

– المشرع الجزائري حرص على وضع ضمانات تكفل حقوق وحريات الموظف العام من أي تعسف أو استغلال غير مشروع تجسيدا لدولة القانون.

– الرقابة القضائية أنجع وأقوى ضمانا لحماية حقوق وحريات الموظفين وذلك لدور المهم الذي يلعبه القاضي الإداري في فحص مشروعية القرارات الإدارية.

– ترد على سلطات القاضي الإداري خلال ممارسته لعمله قيود وحدود تعيق وظيفته في حماية الحقوق والحريات.

– القاضي الإداري لا يحق له أن يتدخل لمراقبة أعمال الإدارة التي تندرج في إطار سلطتها التقديرية، وذلك انطلاقا من القاعدة الأساسية التي تقول بأنه مكلف بمراقبة المشروعية وليس الملائمة،

– تدخل القاضي الإداري بتوجيه أوامر للإدارة والحلول محلها يجعل منه رجل الإدارة لأن سلطة القاضي الإداري تقوم على رقابة القرار الإداري والفصل في دعوى الإلغاء.

– إتباع سلطة القاضي الإداري في رقابة المشروعية من خلال توجيه أوامر للإدارة والحلول محلها ضرورة لتكريس حكم القانون وليس التعدي على اختصاص الإدارة، ودور القاضي الإداري في الرقابة هو دور مقيد بمقتضيات القانون.

– إن تفعيل دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء يستدعي وضع منظومة تشريعية هادفة ومدعمة بالصلاحيات التي تمكن القاضي الإداري من أداء عمله وضمان استقلالية في جميع مراحل النظر في الدعوى.

– إعطاء السلطات الواسعة للقاضي الإداري في مجال النظر في دعوى الإلغاء ليس للقاضي في حد ذاته وإنما لتحقيق العدالة لأنها تشكل أهمية كبيرة ومعتبرة في الاستقرار بين الإدارة والموظف.

– دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء ينحصر في البحث عن مدى مشروعية القرار الإداري أو عدم المشروعية، وذلك من خلال الطرق والوسائل القانونية والرقابية على المشروعية الداخلية والمشروعية الخارجية.

– لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة إذا أنه لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية من طرف الموظف العام.

– سلطات القاضي الإداري في ولاية القضاء الكامل هي أوسع من سلطاته في ولاية الإلغاء، إلا أن دعوى الإلغاء باعتبارها دعوى خصومة عينية فان الحكم الصادر عنها يكون حجية على الكافة.

– دعوى التعويض هي الوسيلة القانونية التي خولها القانون لحماية الحق باعتبارها حق من حقوق الموظف، كونها الوسيلة القضائية لتجسيد أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية.

– دعوى التعويض ذاتية وشخصية لان الأصل في تحريكها يتم على أساس حق مركز قانوني شخصي وذاتي يستهدف مصلحة شخصية لأنها تهاجم السلطات والجهات الإدارية صاحبة القرار الإداري غير المشروع والضار ضد الموظف العام.

– تعتبر دعوى التعويض مكملا للحماية التي يضفيها قضاء الإلغاء على حقوق الموظف العام بتعويض الضرر الذي يلحق بالموظفين من تعسف الإدارة.

– دعوى التعويض تراقب أعمال الإدارة كلما كانت مسببة للأضرار على عكس دعوى الإلغاء التي يقتصر عملها على مراقبة المشروعية في القرارات الإدارية.

–دعوى التعويض هي الدعوى التي تثمن بقيمة معينة من خلالها يمكن وزن مدى قيمة الحق المعتدي عليه بإجبار الإدارة على القيام بجبر الضرر عن طريق التعويض العيني أو النقدي.

التوصيات

ومن خلال ما توصلنا إليه من استنتاجات فإننا نوصي بعض التوصيات والاقتراحات التي نأمل الأخذ والعمل بها:

- القيام ببعض الإصلاحات في قطاع الوظيفة العامة وهذا من خلال حصول الموظف العام على جميع حقوقه وحرياته مع توفير الضمانات اللازمة لهاته الحقوق والحريات عن طريق وسائل قانونية خاصة ومستعجلة ومستقلة للموظفين العموميين.
- نشر الاجتهادات القضائية التي تساهم وتساعد على الحد من تعسف الإدارة واستغلال سلطاتها في الاعتداء على حقوق وحريات الموظف العام مثل إنشاء فضاء خاص يوضح كيفية القيام بجميع الإجراءات المتعلقة برفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض.
- إعطاء المشرع الجزائري ومنح للقاضي الإداري فرص ومحاولات أكثر لتوجيه أوامر الإدارة وحلول محلها من أجل الحد من استغلال السلطة.

- ضرورة تكريس القاضي الإداري الجزائري لكل السلطات التي منحها له القانون حيث أن قيام القاضي الإداري بتوجيه أوامر للإدارة لحكم القانون وتنفيذا لأحكامه لتحقيق العدالة يغرس الثقة في نفوس الموظفين وبتالي الحصول على الأمانة والإخلاص في عمل الموظف.
- زيادة وعي الموظف العام وإعلامه بالوسائل القانونية الموضوعة تحت تصرفه لإجبار الإدارة على احترام القواعد القانونية وقت إجراء التصرفات القانونية.
- ضرورة وضع آليات فعالة للقاضي الإداري تسمح له بمراقبة مدى تنفيذ الإدارة للحكم القضائي الصادر.
- صياغة قوانين تعاقب الإدارة أو موظفيها في حالة امتناع تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء.
- إعطاء ومنح القاضي الإداري سلطات لا حدود لها في مجال الدعاوى الإدارية تمكنه من تفعيل دوره وتوسيع مجال الاجتهاد القضائي في هذا المجال.
- تفعيل القوانين وتجسدها على أرض الواقع ونزع القيود التي تعرقل مسار القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات المخولة للموظفين العموميين.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948.

الدساتير :

- دستور الجمهورية الجزائرية سنة 1989، المؤرخ في28فيفيري1989، في الجريدة الرسمية عدد9 المؤرخة في 01 مارس 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 82، المؤرخة 30 ديسمبر سنة 2020.

القوانين:

- القانون رقم 13-83 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
- قانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد21 المؤرخ في 23ابريل 2008.
- قانون رقم 16-13 المؤرخ في 03 صفر 1438 الموافق 03 نوفمبر 2016 يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية عدد65 مؤرخة في 06 نوفمبر 2016.

الأوامر:

- الأمر 66-133، المؤرخ في 2 جوان سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 66، المؤرخة في 8جوان1966
- الأمر رقم75-59، المؤرخ في 25 سبتمبر 1975 من القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية الجزائرية 31 مؤرخة في13 مايو2007.
- الأمر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل والمتمم بمقتضى الأمر رقم 75 - 58، المؤرخ

في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، والمتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية عدد29، المؤرخة في11 جوان 1966.

- الأمر رقم 06-03، المؤرّخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.

المراسيم الرئاسية:

– المرسوم الرئاسي رقم 07– 308، المؤرخ في 17رمضان، عام 1428الموافق 29سبتمبر، سنة 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام المطبق عليهم.

– المرسوم الرئاسي20–251، المؤرخ في 2020/09/15 ، المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية لاستفتاء لمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية عدد54، الصادرة بتاريخ: 2020/09/16. **المراسيم التنفيذية:**

–المرسوم تنفيذي رقم 90– 226 ، المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، عدد 31 ، المؤرخة في 28جويلية 1990.

ثانيا : المراجع باللغة العربية

الكتب

–أسامة نسيم راتب زيدان، الخصومة في دعوى الإلغاء، دار النشر الشامل لنشر والتوزيع، فلسطين، 2016.

–برهان زريق، مبادئ وقواعد إجراءات القضاء الإداري، الطبعة الأولى، المكتبة القانونية، دمشق سوريا،2011 .

– حمد عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومد ى رقابة القضاء عليها، بدون نشر، بدون بلد النشر، سنة2003.

–حمدي علي عمر، سلطة القاضي الداري في توجيه أوامر للإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة2003.

– سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء: دراسة تشريعية قضائية فقهية ، طبعة 2018، إصدارات المركز الديمقراطي العربي برلين، ألمانيا، 2018.

– سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، طبعة 1، منشاة المعارف لتوزيع الإسكندرية، مصر، 2004.

-سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، طبعة الأولى، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2014.

- حسين فريحة، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

- حمدون داودية، تنفيذ الاحكام القضائية الإدارية الجزائرية في القانون الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2015.

- لحسن بن شيخ اث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر، 2006.

- عز الدين مرداسي، الغرامة التهديدية في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2008.

- شريف يوسف خاطر، دور القاضي الإداري المستعجل في حماية الحريات الأساسية، دار النهضة العربية، مصر، 2007.

-سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل بحقوق والالتزامات المهنية النظام التأديبي للموظف، طبعة1، دار هومه للطباعة والنشر الجزائر، 1997.

-عمور سلامي، الوجيز في قانون الإجراءات الإدارية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2009/2008.

-عبد الله طلبه، القانون الإداري : الرقابة القضائية على أعمال الإدارة (القضاء الإداري)، ط2 منشورات جامعة حلب، دمشق، سوريا.

- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.

-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية نظرية تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

-محمد باهي أبو يونس، الغرامة التهديدية، كوسيلة الإجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام الإدارية، دار الجديدة للنشر الإسكندرية، 2011.

-محمد رفعت عبد الوهاب،مبادئ وأحكام القانون الإداري،بدون طبعة،منشورات الحلبي الحقوقية،لبنان،2005.

-محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية،دار العلوم لنشر والتوزيع، عنابة الجزائر 2005.

-محمد الصغير بعلي،القضاء الإداري دعوى الإلغاء،دار العلوم لنشر وتوزيع،عنابة، الجزائر ، 2012

-محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،بدون سنة نشر.

-يوسف حسين محمد البشير،مبدأ المشروعية والمنازعات الإدارية،كلية القانون،جامعة النيليلن، السودان ،2017.

الرسائل الجامعية:

01 – الأطروحات:

- أمال يعيش تمام سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق،تخصص :قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2012/2011.
- سليمة غزلان، علاقة الإدارة بالمواطن في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2010/2009.
- سكاكني باية،دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية ،أطروحة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،2011.
- عمر بوجادي ،اختصاص القضاء الإداري في الجزائر ،أطروحة دكتوراه في القانون ،كلية الحقوق،جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، الجزائر، 2011.

- لعلام محمد مهدي، نطاق سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة دكتوراه في الحقوق :تخصص قانون عام ، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان ،2018/2017
- وفاء بالشعور ،اشكالية تنفيذ الاحكام في الجزائر ،أطروحة دكتوراه في الحقوق: تخصص القانون العام ،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي ، 2020/2019 .

02 – رسائل ماجستير:

- إيمان جابر ،دعوى التعويض عن القرارات الإدارية الغير مشروعة ،رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص: المنازعات الإدارية ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسة ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، الجزائر ، 2017/2016.
- بوقريط عمر ،الرقابة القضائية على تدابير الضبط الإداري ، رسالة ماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسة ، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر،2007/2006.
- حنان خذيري ، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي ، رسالة ماجستير في القانون العام ، تخصص :قانون الإدارة العامة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 1014/2013 .
- حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري،رسالة لماجستير، تخصص:تنظيم إداري،قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة حمه لخضر الوادي ، 2014/2013.
- خديجة مرابط ، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ،رسالة ماجستير: تخصص القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان ، 2012/2011.
- دحاس وفاء، دور القاضي الإداري في حماية حقوق الحريات، رسالة ماجستير في الحقوق فرع قانون الجماعات المحلية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2015/2014.

- رزايقيـه عبـد اللطيـف، الرقابـة القضـائية علـى مشـروعية القـرارات الإداريـة فـي التشـريع الجزائـري، رسـالة ماجسـتير فـي القـانون العـام تخصـص تنظـيم إداري، قسـم الحقـوق، كليـة حقوق السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013
- زين العابدين بلماحي،الوسائل القانونية لضمان لتنفيذ القرارات الإدارية ،رسالة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2008/2007 .
- عائشـة غنـادرة، دور القاضـي الإداري و حـدود سـلطاته فـي رقابـة المشـروعية، رسـالة ماجستير في القانون العام تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013.
- قفايفية مفيدة ،تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري،رسالة ماجستير تخصص: قانون العـام ،فـرع المؤسسـات الإداريـة و السياسـية ، كليـة الحقوق،جامعـة منتـوري قسنطينة،2009/208 .
- نداء محمد أمين أبو الهوى ،مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة ، رسـالة ماجسـتير فـي القـانون العـام ،قسـم القـانون العـام ، كليـة الحقـوق ،جامعـة الشـرق الأوسط ،2010.
- وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ،رسالة ماجستير في إطـار مدرسـة الـدكتوراه، قسـم القـانون عـام كليـة الحقـوق ، جامعـة بـاجي مختـار عنابـة، 2011/2010.
- ابراهيمـي فـائزة ، الأثـر المـالي لعـدم تنفيـذ الاحكـام القضـائية الإداريـة ، مـذكرة لنيـل شـهادة ماجستير، كلية الحقوق جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس .

03- <u>مذكرات الماستر :</u>

- توفيق شيبان، دور القاضـي الإداري فـي حمايـة الحقـوق والحريـات الأساسـية، مـذكرة الدراسـة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون الإداري،جامعة عبد الحميد بن بأديس، مستغانم، 2019/2018.

-عيساوي محمد ياسين ، سلطات القاضي في المنازعة الادارية، مذكرة ماستر اكاديمي في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قالمة .

-سهيلة مصطفوي، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق: تخصص قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ،2020/2019.

-شهرزاد بوتلي-لويزة بوزيان، سلطة القاضي الإداري في توجيه الأوامر للإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2018/2017 .

-رمضان ثابتي ،اختصاص المحاكم الجزائرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ،تخصص: إدارة ومالية، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة اكليلي محند اولحاج ،البويرة ،2016/2015.

-رميسة تيطاوين،دور القضاء الإداري في حماية مبدأ المشروعية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق:تخصص قانون إداري،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2016/2015.

-سمية بولعسل، سلطات القاضي لحماية الحقوق والحريات الأساسية، مذكرة لنيل الماستر في القانون العام المعمق، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان، 2016/2015.

- عمر عبددو-مسعودة بوسبعين،دعوى التعويض الإدارية في نظر قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر :تخصص دولة ومؤسسة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة اكليلي محند اولحاج ، البويرة ، 2017/2016.

-عبد الغاني عليان،الحرية السياسية للموظف العام في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق:تخصص قانون إداري، كلية الحقوق ،جامعة الوادي2020،/2021.

-محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق: تخصص قانون إداري،جامعة محمد خيضر ،سكرة،2015/2014.

- نور الدين بن كده ، مبدأ المشروعية في القرار الإدارية، مذكره لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015.

-وليد مهدي ،رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام معمق ،، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2017/2016.

المقالات والبحوث العلمية:

01- المقالات العلمية:

-سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مجلة العلوم الإدارية،العدد الأول، 1960.

- صورية مالح، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر الإدارة قبل النطق بالحكم، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، العدد، 02 جامعة جيلالي ليأس، سيدي بلعباس، الجزائر، تاريخ الاطلاع 20 مارس 2022.
- عبد العالي حاحة وامال يعيش يعيش تمام، قراءة في سلطات القاضي الاستعجالي وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، مجلة المنتدى القانوني قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة خيضر بسكرة، العدد 6.
- عبد القادر بوضياف – شريط وليد، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية الفردية تسيير الموظفين، مجاله الميدان الدارسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة البليدة، تاريخ الاطلاع، 20 أفريل 2022.

-عادل ذوادي، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات الدستورية، المجلد الثاني العدد 4.

-فاروق خلف، سلطة القاضي الإداري في الحلول محل الإدارة، مجلة البحث والدراسات، العدد 11، معهد علوم القانونية والإدارية، مركز الجامعي بالوادي، تاريخ الإطلاع 12 أفريل 2022.

- فريد مزياني، آمنة سلطاني، مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والاستثناءات الواردة عليه في القانون الإجراءات المدنية والإدارية مجلة الفكر العدد 07 كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة.
- زهرة حسن راشد، عيب عدم الاختصاص في دعوى الالغاء، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، كلية صرمان جامعة ليبيا، المجلد 05، العدد 02، سنة 2021.

- زروقي ليلي، صلاحيات القاضي الإداري على ضوء التطبيقات القضائية للغرفة الإدارية للمحكمة العليا، نشرة القضاة الديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 54، الجزائر.

02- المداخلات :

سناء عماري، جريدي غمام مليكة، التوجهات الحديثة لقضاء الموضوع في حماية الحقوق والحريات الأساسية، مداخلة ألقيت بمناسبة الملتقى الدولي الثامن حول التوجهات الحديثة للقضاء الإداري ودوره في إرساء القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، أيام 06-07 مارس، الوادي، 2018.

03- المطبوعات:

- جلول فيساح، محاضرات في حرية الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ، جامعة خميس مليانة، الجزائر.

-لطيفة بهى، محاضرات في الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2022/2021، دروس على الخط متاحة على موقع الجامعة www.univ-eloued.dz

-محمد زغداوي، ملخص محاضرات قانون الوظيفة العامة، قسم العلوم الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة1، السنة الجامعية 2021/2020.

ثالثا : المراجع بالغة الأجنبية

-Laferrere Henri :"L'usage par un agent administratif de son pouvoir dans un but autre que celui en vue duquel ce pouvoir lui a été confié" un traité de juridiction administrative, paris,1896.

الفهرس

الموضوع	الصفحة
مــقـدمـــة	01
الفصل الأول: حماية القضاء الإداري لحقوق وحريات الموظف العام ومجال تدخله	07
المبحث الأول: حماية حقوق وحريات الموظف العام تجسيدا لدولة القانون	07
المطلب الأول : مفهوم الموظف العام وحقه في حرية الرأي والتعبير	08
الفرع الأول : التعريفات الفقهية والإدارية والتشريعية	08
أولا : التعريف الفقهي للموظف العام	08
ثانيا : تعريف الموظف العام من الناحية الإدارية	08
ثالثا : تعريف الموظف العام من الناحية التشريعية	09
الفرع الثاني : حرية الرأي والتعبير للموظف العام	10
أولا : تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري	11
ثانيا: تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية وفي القانون	12
المطلب الثاني: حماية حقوق وجبات الموظف العام	14
الفرع الأول : حقوق وواجبات الموظف العام	14
أولا : حقوق الموظف العام	14
ثانيا : واجبات الموظف العام	17
الفرع الثاني : ضمانات حماية حقوق حريات الموظف العام	21
أولا : التنصيص الدستوري	21
ثانيا : الضمانات الرقابية.	22
المبحث الثاني: حدود تدخل القاضي الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف	24
المطلب الأول: الالتزام بمبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة	24
الفرع الأول : مفهوم مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة	25
أولا : تعريفه	25
الفرع الثاني : موقف الفقه و المشرع الجزائري	28
أولا : موقف الفقه	28
ثانيا : موقف المشرع	29
المطلب الثاني: سلطات القاضي الإداري في اجبار الإدارة على تنفيذ احكامه	30
الفرع الأول : سلطة القاضي الإداري بالأمر	30
أولا : سلطة القاضي بالأمر	31
ثانيا: الغرامة التهديدية	33
الفرع الثاني: سلطات القاضي الإداري الاستعجالي	38
أولا: سلطة الامر بوقف تنفيذ القرار الإداري و استعجال الحريات	38
ثانيا: سلطة الامر في الاستعجال التحفظي و التسبيقي	40
الفصل الثاني: الأليات الرقابية للقاضي الإداري لحماية حقوق وحريات الموظف العام	44

المبحث الأول: رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية من خلال دعوى الإلغاء	44
المطلب الأول : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية	45
الفرع الأول :عيب الاختصاص في النظام القضائي الجزائري	46
أولا: مفهوم عيب الاختصاص	46
ثانيا: صور عيب الاختصاص	47
الفرع الثاني :عيب مخالفة ركن الشكل والإجراءات في النظام القضائي الجزائري	50
الحالة الأولى :عيب ركن الشكل	50
اولا: تعريف عيب ركن الشكل	51
ثانيا :صور عيب الشكل	51
الحالة الثانية: عيب الإجراءات في النظام القضائي الجزائري	52
أولا: تعريف عيب الإجراءات	52
ثانيا : صور عيب الإجراءات	53
المطلب الثاني : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية	55
الفرع الأول :عيب المحل في النظام القضائي الجزائري	55
أولا: تعريف عيب المحل	55
ثانيا :صور عيب المحل في النظام القضائي الجزائري	56
الفرع الثاني: عيب الغاية(عيب الانحراف في استعمال السلطة) والسبب	57
الحالة الأولى: عيب الغاية(عيب الانحراف في استعمال السلطة)	57
أولا: تعريف عيب الغاية	57
ب: صور عيب الغاية	58
الحالة الثانية :عيب السبب	59
أولا :تعريف عيب انعدام السبب	59
ثانيا :صور عيب انعدم السبب	60
المبحث الثاني : رقابة القاضي الإداري على القرارات الإدارية من خلال دعوى التعويض	61
المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض و شروط قبولها	62
الفرع الأول: مفهوم دعوى التعويض	63
اولا: تعريف دعوى التعويض	63
ثانيا: خصائص دعوى التعويض	63
ثالثا :أهمية دعوى التعويض	64
ربعا: أسس دعوى التعويض	64
خامسا: الجهة القضائية الإدارية المختصة بالتعويض	66
الفرع الثاني: شروط قبول دعوى التعويض أمام القضاء الإداري	67
اولا: الشروط العامة لقبول دعوى التعويض	67
المطلب الثاني : الإجراءات المتخذة لرفع دعوى التعويض	69

الفرع الأول :الإجراءات الممهدة للفصل في دعوى التعويض	70
أولا:عريضة افتتاح الدعوى	70
ثانيا :شروط العريضة	70
ثالثا :مضمون عريضة الافتتاح	70
رابعا:مرحلة تقديم عريضة الدعوى	71
خامسا:مرحلة إعداد ملف قضية التعويض للفصل فيه	71
الفرع الثاني : مرحلة الفصل في الدعوى وتنفيذ الحكم	73
أولا:مرحلة المرافعة والمحاكمة	73
ثانيا: دور القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض	74
خـــاتـــمـــة	79
قائمة المصادر والمراجع	84
الفهرس	94
الملخص	

تقتضي دولة الحق والقانون أن تكون جميع تصرفات وأعمال الإدارة خاضعة لمراقبة القاضي الإداري الذي يسهر على احترام الحقوق والحريات وإخضاع نشاط الإدارة للرقابة القضائية، مفاده بطلان كل تصرفاتها المخالفة للقاعدة القانونية، ومن أجل ضمان ممارسة هذه الرقابة بفعالية وكفاءة تم إسنادها إلى أجهزة القضاء الإداري الذي عهد إليه بممارسة الرقابة على أعمال الإدارة، وذلك حماية لمبدأ المشروعية، ولا شك أن القضاء الإداري يعد إحدى الضمانات الأساسية لحماية الحقوق والحريات في مواجهة الإدارة، ومنحه المشرع آليات الرقابة عن طريق دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، حيث تختلف بداهة دعوى الإلغاء عن دعوى التعويض أركانا وموضوعا وحجية، فبينما يكتفي في دعوى الإلغاء أن يكون رافعها صاحب مصلحة، فإنه يشترط في رافع دعوى التعويض أن يكون صاحب حق أصابته جهة الإدارة بقرارها الخاطئ بضرر يراد به التعويض عنه، والمؤدى اللازم في جملته وتفصيله أن القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بالإلغاء.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام–القضاء الإداري– القاضي الإداري – السلطة الإدارية – حماية الحقوق والحريات – دعوى الإلغاء –دعوى التعويض–

Abstract:.

The rule of law and law requires that all actions and actions of the administration be subject to the supervision of the administrative judge, who ensures that rights and freedoms are respected. And subjecting the administration's activity to judicial oversight, which means that all its actions in violation of the legal rule are invalid, and in order to ensure the effective and efficient practice of this oversight, it has been assigned to the administrative judiciary, who has been entrusted with the exercise of oversight over the management's work, in order to protect the principle of legality, and there is no doubt that the administrative judiciary is one of the guarantees It is essential to protect rights and freedoms in the face of management, and the legislator grants him oversight mechanisms through the revocation suit and the compensation suit, where the rescission lawsuit differs from the compensation lawsuit essential, subject and authoritative. A right holder inflicted by the administration by its wrong decision, a damage intended to be compensated for, and the necessary consequence, in whole and in detail, is that the judiciary for compensation is not one of the requirements of the judiciary by cancellation.