**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**
**جـــامـــعـــة يـــحـــي فـــارس- بـالـمـديـة-**
**كـلـيـة الحـقـوق و الـعـلـوم الـسـيـاسـيـة**


# النظام القانوني للقرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص:دولة ومؤسسات


**إعداد الطالبة:**
بالطيب فضيلة

**إشـــراف الأستـاذ:**
د/ بلعربي بلقاسم


## أعضاء لجنة المناقشة:

أ/ قربة رضا ..... رئيسا
أ/ بلعربي بلقاسم ..... مشرفا
أ/ شيكر سعاد ..... مناقشا

**السنة الجامعية: 2022/2021**

# كلمة شكر

اتوجه بالشكر الجزيل الى استاذي المشرف

" بلعربي بلقاسم "

الذي اشرف على هذا العمل و تتبعني فيه بالنصائح و الارشادات .

كما اتقدم بخالص الشكر الى اعضاء لجنة المناقشة

فجزاهم الله عنا كل خير .

# إهـــــــداء

الى أمي العزيزة متمنية لها الشفاء العاجل

الى أخواتي حفظهما الله لي

الى كل الزملاء و الزميلات

الى كل اساتذتي بكلية الحقوق و العلوم السياسية

بجامعة يحي فارس بالمدية

# مقدمة

**مقدمة**

تقوم الادارة عن التفاعل بين عدة وسائل و مقومات لتسييرها التي تعتبر الركائز الاساسية لسير المرافق العام تتمثل في الوسائل المادية و المالية و البشرية و القانونية ، فمثلا تعتبر وسيلتي الموارد البشرية و النصوص القانونية متكاملتان ،فالدولة كشخص معنوي لا يمكنها القيام بالتزاماتها الا من خلال اشخاص طبيعية تتمثل في الموظفين الذين تخول لهم جملة من الاختصاصات لتسيير المرافق العام و الذين في نفس الوقت يخضعون الى قواعد قانونية اثناء مسيرتهم المهنية سنها المشرع و ظبطها بنصوص قانونية ، و المشرع حدد التصرفات التي تقوم بها الادارة تكون بناء على عقود ادارية او قرارات ادارية هاته الاخيرة التي تنقسم الى نوعين قرارات ادارية تنظيمية و قرارات ادارية فردية

من خلال تمييز القرارات الادارية الفردية عن القرارات التنظيمية اللائحية،نحدد القرارات الادارية الفردية هي التي تسير الحياة المهنية للموظفين كونها عمل قانوني اداري نهائي يصدر بالإرادة المنفردة لسلطة التعين والتسير الاداري ، ليتصل بموظف عام يقصد ترتيب اثر قانوني معين قد يكون انشاء مركز قانوني فردي أو تعديله أو الغائه.

تصدرالقرارات الادارية الفردية في الاصل مشروعة وسلامة القرارات تقوم إذا سلمت القرارات الادارية الفردية في جميع أركانها الخمسة من عيوب عدم المشروعية، ونعني بصحة القرارات الادارية الفردية وسلامتها مشروعيتها وعدم خروجها عن أحكام ومبادئ المشروعية في الدولة، وهذا ضمانة لصون حقوق الأفراد والحريات إذ يتحتم على سلطة التعيين والتسيير الاداري إحترام صدور القرار في الشكل الذي يقدره القانون، فإذا خرجت سلطة التعيين والتسير الاداري بقرارها الاداري الفردي عن تلك الضوابط، فإن قرارها يعد قراراغير مشروع مما يستوجب بطلانه.

اشترط المشرع الجزائري أن يكون الطعن بالإلغاء في القرار الاداري الفردي مرجعه فقدان القرار الاداري الفردي أحد الأركان الأساسية لقيامه ، والتي تتمثل في عدم المشروعية الخارجية والمتمثلة في عيب عدم الانتقاص وعيب الشكل والاجراءات، وعدم المشروعية الداخلية والمتمثلة في انعدام السبب والغاية والمحل، فرقابة المشروعية تتم بناءا على دعوى قضائية ترفع إلى القاضي الاداري لحسم النزاع الناشئ بين الموظف وسلطة التعيين والتسيير الاداري، يفصل القاضي الاداري في القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين موضوع النزاع وذلك في مطابقته أو عدم مطابقته لمبدأ المشروعية ويفصل إما بالحكم مشروعية القرار الاداري الفردي أو الحكم بالالغاء بسبب عدم المشروعية.

تدخل القضاء نظرالاهمية هذا الموضوع و كرس اليات قانونية لتنفيذ الاحكام و القرارات القضائية الادارية الصادرة ضد السلطة الادارية ، باعتبار الموظفين العمود الفقري لمؤسسات الدولة وهيئاتها ،وان نجاعة النظام القانوني القائم على تسيير الموظفين يكون له الاثر الايجابي على مؤسسات الدولة ونشأتها بصفة عامة ،وهذا لن يتأتى الا بالوقوف على نظام قانوني للقرارات الادارية والفردية لتسير الموظفين من خلالها يتم اختيار الموظفين وتنظيم مسارهم المهني، ولذلك كان من الضروري بيان طبيعة القرارات الادارية الفردية لتسييير الموظفين وتحديد اسسها وضوابطها وآليات الرقابة عليها وخاصة أن تحقيق المصلحة العامة وضمان حسن تسيير المرفق العام يرتبط ارتباطا وثيقا بالموظف وكفاءته وحسن اختياره ومدى فعاليته في وظيفته.

لذلك دراسة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين و تحديد ضوابطها و اليات الرقابة عليها و كذا الاليات المكرسة قانونا لتجسيدها يكتسي اهمية بالغة ،كما نسعى من وراء دراسة هذا الموضوع الى

- توضيح النظام القانوني للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين بانه نظام متكامل حدد القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين وبين طرق الرقابة عليها و الاليات المكرسة لتطبيقها .

تطرقت دراسات سابقة الى هذا الموضوع من بين هذه الدراسات مذكرة ماجستير ل سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام مذكرة ماجستير تخصص قانون عام ، فرع قانون المنازعات الادارية ،جامعة تيزي وزو ،السنة الجامعية 2014-2015 ، و ان كانت هذه الدراسة السابقة تطرقت الى جانب معين وهو الجانب التاديبي فقط ا،هذا ما جعلنا نتطرق الى دراسة النظام القانوني للقرارات الادارية الفردية بصفة عامة .

تعود اسباب اختيارنا لهذا الموضوع لاسباب ذاتية تتمثل في الاهتمام بمجال الوظيفة العامة العميق الذي تشعبت مواضيعه مايدل على اهتمام المشرع بالموظف كونه اداة فعالة في الادارة وهذا ماكان دافعا لنا للبحث في النظام القانوني للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين ،في حين تتمثل الاسباب الموضوعية في القيمة العلمية للموضوع محل البحث كون الموظف احد الركائز التي تقوم عليها الادارة .

يطرح هذا الموضوع اشكالية تتمثل في:

ما هي الضوابط القانونية للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين ؟

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية، والمنهج التاريخي من خلال التطورات التي شهدها نظام القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين.

على هذا يتم تقسيم المذكرة إلى فصلين.

الفصل الأول: ماهية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين.

الفصل الثاني: الرقابة على مشروعية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين.

# الفصل الأول:ماهية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين

يرتبط تسيير الموظفين العموميين بمجموعة من القرارات الادارية الفردية ، فلا يعد الشخص موظفا الا اذا عين بموجب قرار اداري فردي صادر من السلطة التي تملك حق التعيين و الترسيم في رتبته ،كذلك بموجب قرار اداري فردي مما يحدد مركزه القانوني الذي يرتب له حقوق و يلزمه بواجبات مفروضة عليه ،و خلال مسيرة حياته المهنية يمر الموظف باحوال و اوضاع قانونية مختلفة ،يخضع فيها لقرارات ادارية فردية و لظوابط قانونية معينة الى غاية انتهاء الخدمة الذي يكون كذلك بموجب قرار اداري فردي .

لذلك كان الزاما اولا معرفة ماهية القرارات الادارية الفردية من خلال تحديد مفهومها و الخصائص التي تميزها ،و كذلك توضيح المبادئ التي تقوم عليها ،كما تم التطرق الى الاركان القانونية المبنية عليها و الظوابط القانونية التي تحكمها وها ما نتطرق له من خلال المبحثين التاليين المبحث الاول ماهية القرارات الادارية الفردية و المبحث الثاني الاركان والظوابط القانونية للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .

## المبحث الأول : ماهية القرارات الإدارية الفردية

تستوجب معرفة ماهية القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين تحديد مفهوم القرارات الادارية الفردية و تمييزها عن غيرها من القرارات الادارية و تحديد خصائصها و المبادئ التي تقوم عليها ، وهذا ما نتطرق إليهمن خلال ثلاث مطالب المطلب الاول مفهزم القرارات الادارية الفردية و المطلب الثاني خصاصها و المطلب الثالث المبادئ التي تقوم عليها .

### المطلب الأول : مفهوم القرارات الإدارية الفردية

قبل التطرق لتعريف القرارات الإدارية الفردية نعطي تعريف للقرارات الإدارية بصفة عامة و القرارات التنظيمية .

#### الفرع الاول : تعريف القرارات الإدارية

لم تعرف التشريعات المتعلقة بالسلطة الادارية القرارات الادارية و انما تمت الإشارة إليها في النصوص التشريعية و من بينها التشريع الجزائري الذي نص في المادة 161 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على مايلي " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الادارية " ، كما نصت المادة 09 من القانون العضوي المتعلق بمجلس الدولة لسنة 1998 المعدل و المتمم على مايلي " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية ....

اما المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لسنة 2008 نصت " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن أ -الولاية و المصالح الممركزة للدولة على مستوى الولاية

ب- البلدية و مصالح الإدارية الأخرى للبلدية .

ج- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية .[1]

بقيت مهمة تعريف القرارات الإدارية و تحديد مفهومها متروكة لاجتهادات الفقه و القضاء

[1]- بلغالم بلال، محاضرات في النظام القانوني للقرارات الادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامةخميس مليانة، السنة الجامعية 2019/2018، ص10

**اولا – الفقه:**

حاول العديد من الفقهاء في القانون الاداري تعريف القرارات الإدارية فقد عرف الفقيه فالين القرار الاداري بانه " عمل قانوني يصدر عن هئية ادارية او هيئة خاصة لها امتيازات السلطة العامة و يكون موضوعه اداريا و يصدر تنفيذا للقوانين او السلطات الممنوحة في الدستور .[1]

عرفه الفقيه عمار عوابدي " بانه قرار نهائي له مواصفات القرار الإداري باعتباره عملا قانونيا انفراديا صادرا بارادة السلطة الادارية المختصة و بارادتها المنفردة و ذلك بقصد إحداث او توليد أثار قانونية عن طريق انشاء او تعديل او الغاء حقوق وواجبات قانونية أي انشاء او تعديل او الغاء مراكز قانونية و ذلك في نطاق مبدا الشرعية السائدة في الدولة " .[2]

**ثانيا- القضاء:**

عرف القرار الاداري في الاجتهاد الفرنسي بانه قرار تنفيذي وانه مننشا للقواعد و للحقوق الى غير ذلك من التعاريف التي تشترك في نقطة واحدة ، وهي ان القرار الاداري هو الذي تتخذه السلطة الادارية و تغير بموجبه الاوضاع القانونية للمخاطبين به .

تعريف القرار الاداري كان للاجتهاد الفرنسي نصيب فيه و كان ذلك في حكم ville de paris رد مجلس الدولة المراجعة لان القرار المطعون فيه لا يؤلف قرارا يلحق مظلمة او اذى ذلك ان القرار لا يحمل الميزات الخاصة للقرار النافذ ، و لا يحق مظلمة بذاته و تبعا لذلك فانه لن يؤدي مباشرة لفتح باب المراجعة القضائية و في الحكم الشهير dame cachet ورد في الحيثية الخامسة من هذا الحكم بان قرار مدير التسجيل له خاصية القرار النافذ ، و يخلق حقوقا و لا يمكن للوزير تطبيقا للمباديء العامة للقانون ان يعدله الا لاسباب قانونية و ضمن المهلة المقررة .[3]

عرف القضاء الاداري الجزائري القرار الاداري بانه " عبارة عن عمل انفرادي تنظيمي يمكن ان يلغى او يعدل من قبل السلطة التي كانت قد اصدرته ".[4]

---

[1]- محمد جمال الذيبات ، الوجيز في القانون الاداري، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الاردن، 2011 ص 198

[2]- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الاولى، الجزائر، 1998، ص 34 .

[3]- عصام نعمة اسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الاداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت لبنان، 2009 ص 82 .

[4]- احمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الادارية، ترجمةمحمد عرب صاصيلا ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2006، ص 240 .

**الفرع الثاني : تعريف القرارات الادارية التنظيمية**

تعرف القرارات الادارية التنظيمية بانها القرارات الادارية التي تخاطب الاشخاص بصفاتهم و ليس بذواتهم و يترتب عنها احداث مراكز قانونية عامة ملزمة للجميع ، و تدخل حيز النفاذ من تاريخ النشر .و من امثلة هذا النوع قرار الوالي المنظم للمرور داخل المدينة و بهذه الصفة فانه يخص كل سائقي السيارات و كل الراجلين او قرار وزاري يوضح و يحدد العطل الجامعية ، اللوائح التنفيذية ، اللوائح المستقلة ، لوائح الضرورة ، لوائح التفويض...الخ . [1]

يولد القرار التنظيميمراكز قانونية عامة و مجردة فالعمومية تعني انه يخاطب من يوجد في مركز قانوني معين و ليس فرد بذاته او افراد معينين بذواتهم ، اما التجريد في وصف القرار التنظيمي فيعني ان هذا القرار لا يستنفذ بمجرد تطبيقه على حالة واحدة بعينها و لكن يتجدد تطبيقه بتعدد الحالات المماثلة التي تقع مستقبلا . 2

تتميز القرارات الادارية التنظيمية بالخصائص الاتية :

- يجب ان يكتسب القرار الاداري وصف اللائحة أي ان يكون مجردا و ليس عاما ووصف التجريد يعني ان لا يخص القرار حالة واحدة او واقعة واحدة فقط بل يجب ان يكون القرار اللائحي قابلا للتطبيق على جميع الحالات المماثلة التي يمكن ان تقع مستقبلا .

- تتميز القرارات الادارية التنظيمية بالثبات بحيث تبقى سارية المفعول ليتم تطبيقها على ما يستجد من حالات .

- تنشيء القرارات الادارية التنظيمية او اللائحية مراكز قانونية عامة و هذه المراكز تخضع دائما للتعديل و التغيير للمصلحة العامة دون ان يكون لاي شخص الحق في التمسك بحقوقه المكتسبة .

- تتضمن قواعد قانونية عامة فهي قابلة للتطبيق على افراد غير معينين بذواتهم أي جميع الافراد الذين تتوفر فيهم شروط تطبيق اللائحة و لا يهم عدد الافراد الذين تنظم اللائحة مركزهم القانوني ،فقد يصدر قرار لتنظيم المركز القانوني لموظف واحد يشغل وظيفة معينة و مع ذلك يكون هذا

[1]- بلغالم بلال ، المرجع السابق ، ص 41

2- محمد فؤاد عبد الباسط، القرار الاداري، دار الفكر الجامعي، دون سنة نشر، الاسكندرية، ص 73، 74.

القرار لائحيا و ليس فرديا طالما انه يواجه حالة كل شخص يمكن ان يشغل هذا المنصب و ليس شخصا معينا بذاته فهو ينظم المنصب و كل من يشغله .[1]

**الفرع الثالث : تعريف القرارات الادارية الفردية**

تعرف القرارات الادارية الفردية بانها القرارات الادارية التي تخاطب الاشخاص بذواتهم و ليس بصفاتهم، و يترتب عنها تغييرفي المراكز القانونية للاشخاص اما بانشاء او تعديل او الغاء و تدخل حيز النفاذ من تاريخ التبليغ ، و من امثلة هذا النوع قرار تعيين موظف في مرتبة متصرف اداري او قرار ترقية موظف من رتبة متصرف الى رتبة متصرف رئيسي او قرار عزل موظف من الوظيفة 2.

تتعلق القرارات الادارية الفردية بمراكز قانونية فردية و ليست عامة أي تمس مراكز قانونية ذاتية فتقرر حقا معين بذاته او افراد معينين بذواتهم ، و التعيين هنا يتعلق بالمخاطب بالقرار و بالحالة التي يطبق عليها على السواء فمن ناحية المخاطب بالقرار قد يصدر متعلقا بشخص واحد مثل تعيين موظف او ترقيته و قد يتعدد المخاطبين به مثلا القرار الصادر بادماج عدد كبير من الموظفين باسمائهم، و من الناحية التي يطبق عليها القرار الاداري الفردي يفتقد صفة التجريد التي يتميز بها القرار التنظيمي فيستنفذ بمجرد تطبيقه على حالة معينة .[3]

تتميز القرارات الادارية الفردية بمجموعة من الميزات تتمثل في :

-تسري القرارات الادارية الفردية من الناحية الشكلية عن طريق اجرءات التبليغ سواء كان ذلك مباشرة او عن طريق البريد المسجل الى ذوي الشان .[4]

- يستنفذ القرار الاداري الفردي موضوعه بمجرد تطبيقه على الحالة او الفرد المذكور كقرار الترقية.

- لايمكن تعديل او تغيير القرار الاداري الفردي الا وفقا للشروط القانونية .

- لا يمكن للقرارات الادارية الفردية مخالفة القرارات الادارية التنظيمية التي استندت اليها و الا كانت مشوبة بعيب عدم المشروعية ، فالقرارات التنظيمية من الناحية الموضوعية بمثابة تشريع يصدر عن السلطة الادارية فهي تصنع قواعد عامة و جوهر القاعدة العامة ان تطبق على كل من

[1]- محمد رفعت عبد الهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، دارر الجامعة الجديدة، الاسكندرية ، 2012، ص 544، 545 .

[2]- بلغالم بلال ، المرجع السابق ، ص 41

[3]- محمد فؤاد عبد الباسط ، المرجع السابق ، ص 73، 74، 75 .

[4]- ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1996، ص 317 .

يستوفي شروطا محددة تضعها القاعدة سلفا ، و بالتالي لا يمكن معرفة من تطبق عليهم القاعدة عند صدورها فمن استوفى شروط تطبيق القاعدة عند صدورها قد يفقده بعد ذلك و العكس .[1]

تبعا لما تقدم و ما تطرقنا له من تعاريف للقرار الإداري تمييز القرار الإداري التنظيمي عن الق الإداري الفردي نخلص إلى تعريف القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين بأنها عمل قانوني إداري نهائي يصدر بالإرادة المنفردة لسلطة التعيين و التسيير الإداري ليتصل بموظف عام .

**المطلب الثاني : خصائص القرارات الإدارية الفردية**

تتميز القرارات الإدارية الفردية بمجموعة من الخصائص تتمثل فيمايلي

**الفرع الأول : القرار الاداري الفردي عمل قانوني إداري نهائي**

لكي يكون العمل الصادر عن الإدارة العامة قرارا إداريا يجب ان يكون بقصد إحداث اثر قانوني و بالتالي يختلف العمل او التصرف القانوني عن الأعمال المادية التي تقوم بها الإدارة و عليه فان الأعمال المادية التي تقوم بها الإدارة لا تشكل قرارات .

كما اعتبر بعض الفقهاء ان عنصر القانوني للقرار الإداري يحتوي على معطيات تندرج ضمن عنصر المساس بمركز قانوني بمعنى ان العمل القانوني من حيث الشكل هو العمل الذي يختلف عن التصرفات المادية للإدارة و القرار الإداري عمل قانوني لأنه يولد و يحدث أثار قانونية عن طريق إحداث او إنشاء مراكز قانونية أو تعديل او إلغاء هذه المراكز التي كانت موجودة أو قائمة

حتى يعتبر العمل الصادر عن سلطة التعيين و التسيير الإداري قرارا إداريا فرديا لتسيير الموظفين يجب أن يكون عملا قانونيا صادرا لأجل ترتيب اثر قانوني ,بإنشاء مركز قانوني فردي أو تعديله أو إلغائه .[2]

يجب ان تكون القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين أنهائية ,أي لها قوة تنفيذية تجعلها واجبة التطبيق من غير تدخل لأي سلطة أخرى , وألا تنص القوانين أو اللوائح عن التظلم الو جوبي عليها أمام جهة إدارية أخرى .[3]

[1]- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الادارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1957، ص312 .

[2]- محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص525.526.

[3]- محمد فؤاد عبد باسط ، المرجع السابق ، ص23، 24، 25.

تصدر القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين عن سلطة إدارية فنكون إمام قرار إداري إذا صدر القرار الفردي عن جهة إدارية لا يهم مركزها (سلطة مركزية ، إدارة محلية ، إدارة مرفق مصلحي ) ،وان هذا القرار سيحدث اثرا قانونيا فيؤثر على المركز القانوني للمخاطبين به و بالتالي فإعمال السلطة التشريعية و القضائية تخرج عن دائرة القرار الاداري .[1]

هذا ما نصت عليه المادة 03 من الامر06 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي حددت الجهة الادارية بالمؤسسات و الادارات العمومية المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها و الجماعات الاقليمية و المؤسسات ذات الطابع الإداري و المؤسسات ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و كل مؤسسة عمومية يمكن ان يخضع مستخدموها لاحكام هذا القانون .[2]

تكون القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين نهائية أي ان لها قوة تنفيذية وواجبة التطبيق و تتعدى بذلك مرحلة الاقتراح و التحضير الى مرحلة انتاج الاثر القانوني ، و قبل هذه المرحلة الاخيرة لا يرتب على عمل السلطة التعيين و التسيير الاداري أي اثر . و من الناحية الاجرائية نهائية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين تعني الاتنص القوانين او اللوائح عن التظلم الوجوبي عليها امام جهة ادارية لان تقديم التظلم لا يعني وقف تنفيذها .[3]

**الفرع الثاني :القرار الاداري الفردي يتصل بشخص له صفة الموظف**

لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف او للوظيفة العامة ، الانه يمكن التمييز بين تعريفين اساسيين ، حيث هناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للاعوان و لكن على الدور الدي يظطلعون به داخل الجهاز الاداري و هو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الاعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون اليها او مركزهم القانوني و يوجد تعريف ضيق يتمثل في الوضع القانوني للموظف و يميزه عن إعمال التابعين لإحكام قانون العمل .[4]

يميزالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الامر 66 -133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ثلاث فئات من الاعوان العموميين هم

---

[1]- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق ، ص 504 .

[2]- المادة 03 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

[3]- محمد فؤاد عبد باسط ، المرجع السابق ، ص23 ، 24 .

[4]- هاشم خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائريةو بعض التجارب الاجنبية، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر ، الطبعة الرابعة، ص97 .

- الموظفين و تربطهم بالادارة علاقة قانونية تنظيمية .

- الاعوان المتعاقدين و هم يخضعون للقانون العام .

- الاعوان المؤقتين و هم تابعون للقانون الخاص .

اخذ المرسوم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 بنفس التمييز مع محاولة لتكييف مصطلحاته مع القانون الاساسي العام للعامل قنون 78 – 12 المؤرخ في 05 اوت 1978 .

يعتبر موظفا في إطـار هذين النصين " كل شخص عين في منصب دائم و رسم في رتبة تابعة للسلم الهرمـي الخـاص بـالإدارات المركزيـة و المصـالح الخارجيـة و الجماعـات المحليـة و المؤسسـات ذات الطابع الإداري التابعة لها .

أدرج المرسوم 85 – 59 المؤرخ فـي 23 مـارس 1985 السـالف الذكر فـي نطـاق تطبيق القـانون أعوان مجلس المحاسبة و الأعوان الإداريين للمجلس الشعبي الـوطني و أعـوان الهيئـات و المنظمـات الجماهيريـة لحزب جبهة التحرير الوطني .

لذلك فان صفة الموظف مرهونة بتوافر عنصرين أساسيين هما

- أن يعين الموظف في منصب دائم و أن يكون شغله لهذا المنصب بصفة دائمة

- أن يدمج في السلم الهرمي للإدارة عن طريق الترسيم .[1]

ورد الأمـر 06-03 المـؤرخ فـي 15 جويليـة 2006 المتضـمن القـانون الأساسـي العـام للوظيفـة العمومية الذي عرف الموظف في المادة 04 منه " يعتبر موظفا كل عون عين فـي وظيفـة عموميـة دائمة و رسم في رتبة السلم الإداري " وعليـه فالشروط الواجب توفرهـا فـي الشـخص ليكتسـب صـفة الموظف هي التعيين في وظيفة عمومية بصفة الديمومة و الترسيم في رتبـة السلم الاداري و مزاولـة الوظيفة في إدارة عمومية .[2]

ميز المشرع في الامر السالف الذكر بين ثلاث فئات من الاعوان العموميين :

[1]- هاشم خرفي ، المرجع السابق ، ص 97، 98 .
[2]- المادة 4 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق

1- الفئة الاولى : تشمل الموظفون المنصوص عنهم في المادة 04 " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الاداري " .

2- الفئة الثانية : الاعوان المتعاقدون و يتم توظيف هذه الفئة طبقا لاحكام المادة 22 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية تبعا لاحتياجات المؤسسة او الادارة العمومية ، وذلك عن طريق عقود محددة المدة او غير محددة المدة بالتوقيت الكامل او الجزئي و لا يخول شغل هذه المنصب الحق في اكتساب صفة الموظف او الحق في الادماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية ، و تشمل مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات في المؤسسات و الادارت العمومية مع احتفاظ الموظفين في نشاطات الصيانةو او الحفظ او الخدمات قبل صدور الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بصفة الموظف و احال القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 24 منه كيفية توظيف المتعاقدين و القواعد المتعلقة بتسييؤهم و النظام التاديبي المطبق عليهم عن طريق التنظيم ، و هذا ما جاء به المرسوم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجبتهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و النظام التاديبي المطبق عليهم .[1]

3- الفئة الثالثة :الاعوان المتعاقدون في مناصب الشغل المخصصة للموظفين حيث يمكن اللجوء بصفة استثنائية الى توظيف هذه الفئة في حالتين طبقا للمادة 20 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الاولى تنظيم مسابقة توظيف و الثانية انشا سلك جديد للموظفين او لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل ما، الا انه استثنى في المادة الثانية القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان من الخضوع لاحكامه .[2]

**الفرع الثالث: القرارات الادارية الفردية تصدر بصفة فردية**

يقصد بالقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين القرارات الصادرة عن ارادة الادارة و يظهر الطابع الفردي في العلاقة الموجودة بين القرارو المخاطب(الموظف) ، بحيث يهدف القرار الفردي الى احداث اثر اتجاه اشخاص لم تشارك في انشائه .

[1]- المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر2007 ، المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و النظام التاديبي المطبق عليهم ، ج ر، عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

[2]- المادة 20 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

الطابع الانفرادي للقرار الاداري ليس معناه ان يصدر القرار من فرد واحد و تستفرد جهة ادارية واحدة باتخاذه بل قد يفرض القانون في حالات معينة ان تشرك الادارة مصدرة القرار ادارات اخرى قبل توقيع القرار ، كما نكون بصدد قرار اداري فردي و لو تصرفت الادارة بناءا على ارادة الفرد كما لو تقدم شخص بطلب وظيفة او بطلب تحويل لمنطقة اخرى فتصدر قرارها بناءا على رغبة المعني .

لا تصدر القرارات الادارية افردية لتسيير الموظفين عن فرد واحد فقط فقد بل يشترط في اصدار القرار الاداري اكثر من فرد ، يتعلق عملهم بمراحل تكوين و اصار القرارو مع ذلك يعتبر القرار صادر الارادة المنفردة رغم تعدد الافراد الا ان المهمة الادارية واحدة فاشتراك ارادة الافراد في تكوين القرار و تحديد مضمونه لا يتعدى كونه تحديدا من قبل المشرع لعناصر الحالة الواقعية التي تكون سبب القرار فتتقيد الادارةبهذا التحديد و تتقيد بكافة الشروط الاخرى التي وضعها المشرع لصحة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .[1]

تبعا لذلك فان القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين لا يمكن ان تكون الا في ظل العلاقة التنظيمية التي تحكمها اللوائح و قوانين الوظيفة العموميةو التي تسري مباشرة وهذا نجده في المادة 07 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، حيث اخذ المشرع بالمركز التنظيمي للموظف الذي يترتب عنه الالتحاق بالوظيفة و تسيير المسار المهني و انتهاء خدمة الموظف يتم بقرارات ادارية فردية ، حيث يتم التحاق الموظف بوظيفته بقرار تعيين تصدره الادارة بارادتها المنفردة و يخضع كذلك في تسيير مساره المهني و انتهاء خدمته الى قرارات ادارية فردية .[2]

كما ان للسلطة العامة تعديل قواعد الوظيفة العامة دون انتظار موافقة الموظف او رفضه رغم ما يمكن ان يتضمن التعديل من مساس بمركزه القانوني و لا يمكن للموظف الاعتراض او الاحتجاج بحقوق مكتسبة ، و اضافة الى ذلك فان الموظف يخضع في علاقته الوظيفية الى قواعد معدة سلفا ليس له دخل في وضعها او تحديد مضمونها فالنظام الوظيفي عبارة عن قواعد عامة مجردة تسري على كافة الموظفين من نفس الفئة و تقوم السلطة العامة وحدها بوضع هذه القواعد و تحديد ما تمنحه

[1]- محمد فؤاد عبد باسط ، المرجع السابق ، ص114، 115.

[2]- عبد القادر الشيخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1983.

للموظف من حقوق و ما تفرضه عليه من واجبات وهذه القواعد تسري على الموظف بمجرد تعيينه في المنصب العمل .[1]

تقوم القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين بالحاق الموظف ووضعه في مركز قانوني عام بواسطة القراعد القانونية العامة و تشكل المركز القانوني للموظف و التي تتضمن مجموع اوضاعه و علاقاته و حقوقه وواجباته و مختلف الضمانات المقررة له ضد تعسف و استبداد الادارة و يمتاز النظام العام للموظف بانه نظام او مركز موضوعي عام يتولد و ينشا عن القواعد و النصوص القانونية العامة الموضوعة مسبقة كما انه يمتاز بصفة الدوام و الثبات طالما لم تعدل او تلغى مجموع النصوص التشريعية و اللائحية التي انشات هذا المركز الوظيفي العام للموظف .[2]

يصدر نظام الموظفين غالبا بقانون يتسم بالثبات و الاستقرار و يكون فيه ضمانات للموظف اتجاه الادارة ،الا ان القانون لا يضع كافة القواعد المتصلة بنظام الموظفين مهما كانت اهميتها و ان تعلقت

بالمسائل التفصيلية ، و انما يقتصر على معالجة الاحكام الرئيسية و الضمانات الاساسية ليترك ما دون ذلك الى لائحة تصدرها السلطة التنفيذية .[3]

لذلك القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين لا تكون الا في اطار نظام الوظيفة العمومية المغلق .

يؤدي الموظف عمل مستقر على سبيل الدوام و الاستمرارية و يخضع لنظام قانوني خاص ففي ظل النظام المغلق يلتحق الشخص بالوظيفة في سن مبكرة بموجب قرار اداري فردي هو قرار التعيين و يبقى بها حتى انتهاء الخدمة بموجب قرار اداري فردي ايضا .

**المطلب الثالث : المبادئ التي تحكم القرارات الادارية الفردية**

القرارات الإدارية الفردية يحكمها مبدأ المشروعية و مبدأ المساواة و مبدا السلطة التقديريةلسلطة التعيين و التسيير الاداري .

**الفرع الاول : مبدأ المشروعية :**

يعني مبدأ المشروعية أن تكون جميلع القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين في حدود القانون

[1]- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق ص 252.
[2]- عمار عوابدي ، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة الجزائر، دون سنة طبع، ص 286 .
[3]- مجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص215 .

و الا كانت باطلة لعدم مشروعيتها , و القرارات الادارية الفردية الصادرة عن السلطة الادارية لا تكون صحيحة الا اذا صدرت طبقا للقانون , بحيث اذا صدرت خلاف ذلك تكون غير مشروعة مما يستوجب الغاؤها ووقف تنفيذها.[1]

لما نتكلم عن المشروعية في القرارات الادارية الفردية لتسييرالموظفين لابد ان نتطرق الى مصادرها التي هي نفس مصادر القانون الاداري من حيث مرتبتها في التدرج القانوني و هي مصادر مكتوبة و مصادر غير مكتوبة .

**اولا - المصادر المكتوبة**

تتمثل المصادر المكتوبة للقرارات الادارية الفردية في

**1- الدستور**

من الناحية الشكلية الدستور هو الوثيقة التي تتضمن الاحكام و القواعد التي تنظم المؤسسة السياسية و تبين شكل الحكم و نظامه في الدولة , اما من الناحية الموضوعية هو مجموعة القواعد القانونية التي يتقرر بموجبها تنظيم و مباشرة السلطة السياسية ,و ممارستها و كيفية انتقالها.[2]

تضمن الدستور الجزائري لسنة 1996 مبادئ و احكام عامة تخص القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين منها :[3]

المادة 63 " يتساوى جميع الموظفين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط اخرى غير الشروط التي يحددها القانون .

تم النص كذلك على مبادئ و احكام تخص القرارات الادارية الفردية في دستور 2020 المؤرخ في 15 سبتمبر2020 في المادة 67 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الامن الوطنيين . [4]

[1]- طعيمة الجرف، مبدا المشروعية و ضوابط خضوع الادارة العامة للقانون ، دار النهضة العربية ، القاهرة، الطبعة الثالثة، ص03.

[2]- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية، دار بلقيس للنشر، الجزائر ، 2007، ص40.

[3]- دستور 1996 المعدل في 07 مارس 2016 ، ج ر عدد 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016 .

[4]- المادة 67 من دستور 2020 المؤرخ في سبتمبر 2020

**2 – الاتفاقيات و المعاهدات الدولية**

تعتبر المعاهدات مصدر من مصادر المشروعية في الدول وذلك بعد المصادقة عليها تصبح جزء من القانون الداخلي للدولة ، و بالتالي تلزم الافراد كما تلزم السلطة العامة باحترامها و تطبيق احكامها .[1]

كما تعد المعاهدات مصدرا لمبدأ المشروعية و هذا بعد التصديق عليها من طرف السلطة المختصة و بمجرد التصديق عليها تصبح المعاهدة جزء من التشريع الداخلي للدولة و بعض الدساتير كالدستور الجزائري لها طابع السمو على القانون ، لذلك سلطة التعيين و التسيير الاداري عليها الالتزام بقواعد القانون الدولي في اطار ما هو مصادق عليه من طرف الدولة .[2]

**3 - التشريع العضوي و التشريع العادي**

يقصد بالتشريع العضوي و التشريع العادي مجموعة القواعد المكتوبة التي تضعها السلطة التشريعية في الدولة في حدود اختصاصها المبين في الدستور و المادة 139 حددت المجالات التي يشرع فيها البرلمان بتشريع عادي و حددت المادة 140 المجالات التي يشرع فيها بتشريع عضوي .

فالتشريع العادي تسنه السلطة التشريعية ، ويطلق عليه التشريع العادي ، اما التشريع العضوي و من خلال نص المادة 140 فانه ينظم السلطات العمومية .[3]

يجب على الادارة العامة للمحافظة على مبدا المشروعية ان تلتزم بما تضعه السلطة التشريعية من قوانين في المجالات التي يخولها اياها الدستور، و حتى تتقيد السلطة الادارية بالقوانين يجب ان تكون القوانين مطابقة للدستور .[4]

**4 - اللوائح (التنظيمات)**

تعرف باتها مجموعة المراسيم والقرارات الادارية الصادرة عن السلطة التنفيذية , اثناء ممارستها الوظيفة الادارية ، ويطلق عليها ايضا اسم المراسيم و القرارات الادارية باعتبارها قواعد مجردة من

[1]- حافظ محمود، القضاء الإداري في الأردن، عمان، ط1، منشورات الجامعة الأردنية، 1987، ص 200.
[2]- عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، دار الجسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، ص80.
[3]- بوديسة كريمة، المصادر الرسمية للقانون الجزائري، مذكرة ماستر، قانون دولي خاص، جامعة آكلي محند، ، البورية، السنة الدراسية، 2015-2016، ص 18.
[4]- القانون رقم78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ج ر رقم 32 الصادرة بتاريخ 8 اوت 1978.

ناحية مصدرها فهي تصدر عن السلطة التنفيذية في حين القوانين تصدر عن السلطة التشريعية. [1]

تعتبر اللوائح او التنظيمات من من الناحية العضوية اعمال ادارية لانها صادرة عن السلطة الادارية و تعتبر اعمال تشريعية بالنظر الى المعيار المادي او الموضوعي .[2]

تخضع القرارت الادارية الفردية لتسيير الموظفين الى اللوائح او التنظيمات وهي نوعان المراسيم الرئاسية و المراسيم التنفيذية .

- بالنسبة للمراسيم الرئاسية هي المراسيم التي تصدر من رئيس الجمهورية تطبيقا للاحكام المادة 141 من دستور 2020

" يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون " مثال ذلك المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 ديسمبر 2014. [3]

- اما المراسيم التنفيذية هي التي تصدر من الوزير الاول تطبيقا لأحكام المادة 143 من دستور 2020 التي نصت " يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الاول ".[4]

**4- القرارات الوزارية**

تعرف القرارات الوزاريةبانها القرارات الادارية التنظيمية الصادرة عن الوزراء و قد تكون هاته القرارات الوزارية مشتركة صادرة عن وزير او اكثر . [5]

[1]- حمدي القبيلات،الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص25.
[2]- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2006، ص 14.
[3]- المرسوم الرئاسي07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموصلين، ج ر عدد 61، تاريخ صدوره 30 سبتمبر 2007، المرجع السابق.
[4]- المادة 143 من دستور 2020 المؤرخ في سبتمبر 2020 .
[5]- حمدي القبيلات، المرجع السابق، ص35.

**ثانيا ـ المصادر غير المكتوبة**

تتمثل المصادر غير المكتوبة للقرارات الادارية الفردية في العرف ، القضاء ، المبادئ العامة .

**1 - العرف**

يقصد بالعرف الاداري مجموعة القواعد التي درجت الادارة على اتباعها في اداء وظيفتها و تستمر فتصبح ملزمة ، و تعد مخالفتها مخالفة للمشروعية و تؤدي الى ابطال تصرفاتها. [1]

يكون سلوك الادارة عرفا اداريا و مصدر من مصادر القانون يجب ان يتوفر فيه ركنان الركن المادي : و يتمثل في اعتياد الادارة على اتباع سلوك معين في نشاط معين و قد يكون هذا الاعتياد ايجابيا يظهر في صورة القيام بعمل وقد يكون سلبيا في صورة الامتناع عن القيام بعمل ما، على ان يكون هذا الامتناع بشكل ثابت و مستمر و يتكرر في الحالات المماثلة .

الركن المعنوي : و هو اعتقاد الادارة و الافراد بالزامية القاعدة المتبعة و ضرورة احترامها و عدم مخالفتها و القرارت الادارية التي التي تصدر مخالفة للعرف الاداري غير مشروعة و عرضة للالغاء اذا طعن في مشروعيتها امام القضاء ، ويجب ان يكون العرف الاداري اعتيادي دون انقطاع في جميع الحالات المماثلة ، و يكون غير مخالف لنص قانوني او لائحي ، والعرف كمصدر رسمي للقانون الاداري اقل اهمية من المصادر الرسمية لان الادارة في الغالب تلجا الى اللوائح كوسيلة لتنظيم نشاطها الاداري . [2]

**2- القضاء**

احيانا لا يجد القاضي النص الذي يحسم المنازعات المعروضة امامه ، مع انه ملزم قانونا بالفصل في النزاع ، و لذلك على القاضي اتباع الاسلوب الذي رسمه المشرع له للفصل في النزاع ،فان لم يجد وجب عليه ان يستوحي قواعد القانون الطبيعي .[3]

اذا لم يجد القاضي الإداري في المبادئ القانونية القائمة نصا ينطبق على النزاع المعروض عليه يتولى بنفسه إنشاء القواعد اللازمة ، فيصبح القضاء أهم مصدر للقانون الإداري و يشكل مصدرا رئيسيا من مصادر المشروعية .[4]

---

[1]- مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008، ص 14.
[2]- المرجع نفسه ، ص 16.
[3]- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 35.
[4]- مازن راضي ليلو ، المرجع السابق ص 16 .

**3- المبادئ العامة**

يقصد بها تلك المبادئ التي لا تستند الى نص مكتوب و مصدرها القضاء ، و هي تختلف عن المبادئ القانونية التي يكون مصدرها التشريع، و لجا القضاء الاداري للمبادئ العامة للقانون ليفصل في المنازعات الادارية و ذلك لعدم تقنين قواعد القانون الاداري . [1]

كان مجلس الدولة الفرنسي اول من ابرز المبادئ العامة للقانون كمصدر للقانون الاداري في قراره المتعلق باحترام حقوق الدفاع ، لذلك كان منشأ نظرية المصادر هو قضائي و من بين المبادئ التي تضمنتها المصادر مبدأ المساوا ، مبدأ العدل و الانصاف ، مبدأ عدم رجعية القرارات الادارية ، مبدأ استمرارية المرافق العامة .[2]

لذلك المبادئ القانونية العامة ماهي الاقواعد غير مدونة مستقرة في ذهن و ضمير الجماعة ، يعمل القاضي على كشفها عن طريق تفسير هذا الضمير الجماعي و تلك القواعد المستقرة في الضمير الجماعي تمليها العدالة المثلى و لا تحتاج الى نص يقررها ، و بذلك يتحتم على الادارة احترام تلك المبادئ و العمل بمقتضى ما تقرره من احكام . [3]

**الفرع الثاني : مبدأ المساواة**

يعني مبدأ المساواة حياد سلطة التعيين و التسيير الإداري في القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بالوظائف العامة حيث أن تولي الوظائف العامة متاح لجميع المواطنين دون أن يكون اختلاف في الاصل أو الرأي السياسي أو الانتماء الحزبي دافعا لاستبعاد احد من تقلد الوظائف مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه و ينطبق مبدأ المساواة و حياد الإدارة على عدم جواز التفرقة بين الموظفين الذين يحتلون نفس المراكز القانونية و يخضعون لنفس النظام الوظيفي في القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بمسارهم المهني .[4]

كذلك يعني مبدأ المساواة عدم التفرقة في القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بتسيير الموظفين الذين يحتلون نفس المراكز القانونية و يخضعون لنفس النظام الوظيفي في حقوقهم وواجباتهم كقرارات الترقية في الدرجات أو الرتب و كذلك في إجراءات التأديب و انتهاء الخدمة .

---

[1]- مازن راضي ليلو، المرجع السابق،ص16.

[2]- ناصر لباد، الوجيز في القانون الاداري، مخبر الدراسات السلوكية والقانونية، الطبعة الاولى، الجزائر، 2006، ص70.

[3]- مهند نوح، الجامعة الافتراضية السورية، ص 70.

[4]- على عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، قيود وضمانات، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص207 و ما بعدها.

يستمد مبدأ المساواة في القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بتقلد الوظائف العامة و المسار المهني للموظفين سنده القانوني في الدساتير الوطنية و كذا النظام القانوني للوظيفة العامة و القوانين الاساسية لمختلف الأسلاك الوظيفية .

حيث جاء في دستور 1963 المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز و اعتراف الجمهورية بحق كل فرد في العمل و الحياة اللائقة و التوزيع العادل للدخل الوطني .[1]

- دستور 1976 "وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين و هي في متناولهم بالتساوي و بدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق و الأهلية .[2]

- دستور 1996 المعدل جاء في المواد 32 و 34 و 156 و المادة 36 بعد تعديل الدستور في 06 مارس 2016 "كل المواطنين سواسية أمام القانون و لايمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه العرق أو الجنس أو الرأي السياسي أو أي ظرف أخر شخصي أو اجتماعي .[3]

تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات ،بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الاجتماعية و الثقافية

ورد في دستور 2020 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 في المادة 37 "كل المواطنين سواسية امام القانون ولهم الحق في الحماية المتساوية ولايمكن ان يتذرع تمييز يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الراي .." .[4]

كما استمد مبدا المساواة سنده القانوني من تشريعات الوظيفة العامة و القوانين الأساسية للوظيفة العامة حيث جاء في الامر 66-133 المؤرخ في 13 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و ذلك في بيان الأسباب على مبدا الدخول المتساوي للوظيفة العمومية .[5]

[1]- المادة، 16، 10 ، من دستور1963، الصادر بتاريخ22 نوفمبر1963.
[2]- المادة 44، من دستور1976، الصادر بتاريخ22 نوفمبر1976.
[3]- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، رقم14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016 .
[4]- المادة 37 من دستور 2020 المؤرخ في سبتمبر 2020 .
[5]- الامر66-133 المؤرخ في 13 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

ورد في القانون 78- 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 العمال سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور مماثلة و يتمتعون بمزايا واحدة إذا تساووا في التأهيل و المردود.[1]

ثم جاء المرسوم 85 -59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية حين حدد طرق التوظيف.[2]

أخيرا كان الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي جاء فيه التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة .[3]

كما نص على هذا المبدأ في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 في المادة 02 على أن لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة طبقا للشروط القانونية المقررة في كل بلد .[4]

**الفرع الثالث : السلطة التقديرية لسلطة التعيين و التسيير الإداري**

للوقوف على موضع السلطة التقديرية في القرار الذي تعبر به الإدارة عن إرادتها فانه لابد أن نبحث عن هذه السلطة في كل لركن من أركان هذا القرار وهي الشكل و الاختصاص و السبب و المحل و الغاية .

**اولا - الاختصاص**

لا يوجد للإدارة في مجالها سلطة تقديرية لأنه محدد بالقانون ،أي أن الإدارة ليس لها أي حرية في هذا الصدد ، وذلك أنها ملزمة بالتقيد بما نصت عليه قواعد القانون فالإدارة إما أن تكون مختصة فيجب عليها إصدار القرار و أما أن لا تكون مختصة فيمتنع عليها ذلك.

[1]- المادة 07 من القانون78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، المرجع السابق .

[2]- المادة 34 من المرسوم85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 التضمن القانون الاساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الادارات العمومية.المرجع السابق .

[3]- الأمر 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-

[4]- المادة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

**ثانيا – الشكل**

يجب ان تلتزم بالشكل الذي حدده القانون الإدارة في هذا الصدد و الا كان قرارها باطلا ، اذا تعلق الامر بشكل جوهري و اذا لم يحدد شكلا معين كان لها ان تصدر قرارها في الشكل الذي تراه مناسبا .

**ثالثا– السبب**

يجب التمييز بين شقه القانوني و الذي لا يكون للإدارة يصدده أية سلطة تقديرية و بين شقه الواقعي و المتمثل في الحالات و الأعمال التي يتطلب القانون قيامها لإصدار القرار الإداري كالطلب الذي يتقدم به الموظف لإحالته على التقاعد و هذا الشق يظهر فيه عنصر الملائمة الذي يترك لتقدير الإدارة .

يضرب الفقه مثالا لتوضيح ذلك بالقرار التأديبي الصادر بتوقيع جزاء على موظف معين فسبب هذا القرار هو المخالفة الإدارية أو المالية التي ارتكبها الموظف فدفعت الإدارة إلى إصدار القرار الجزائي و لبحث مجال التقدير و التقيد في عنصر السبب فإننا نفرق بين تطبيق ذلك على الوجود المادي للوقائع و تكيفها القانوني ثم نعرض ذلك على الملائمة .[1]

**1- الوجود المادي للوقائع**

ان يتحقق من الوجود الفعلي للواقعة المادية التي تكون سبب القرار فان ثبت للقاضي عدم وجودها كان القرار معيبا يستوجب البطلان فلهذا لا يوجد للإدارة سلطة تقديرية بالنسبة للوجود المادي للوقائع بل هي سلطة مقيدة .

**2 - الرقابة على تكييف الوقائع**

أن رقابة القضاء الإداري تشمل رقابة الوصف القانوني لهذه الوقائع و لا تقف سبب القرار الاداري عند التحقيق عن الوجود المادي للوقائع .اي اذا ثبت للقاضي الاداري صحة الوقائع ماديا و اتضح له ان الادارة لم تعطي للوقائع وصف قانوني صحيح فالقاضي يعتبر سبب القرار معيبا مما يتوجب الغائه .[2]

[1]- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق ، ص57 .
[2]- علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 105 .

**3 -الرقابة على ملائمة القرار الاداري**

يقصد بها ملاءمة القرار مع الوقائع أي مدى التناسب بين الوقائع التي اعتمدت عليها الادارة لاصدار القرار و مضمون القرار الذي اتخذته و بالتالي ان لجهة الادارة حرية تقدير الحالة و الخطورة الناجمة عن تصرفها الذي اتخذته فالقاعدة هنا ان دور القاضي الاداري يقتصر على تسبيب القرار الاداري على وجود وقائع وصحة تكييفها و منه ليس للقاضي الاداري تقدير اهمية الوقائع و تناسبها مع القرار الصادر بناءا عليها و الادارة وحدها تتولى تقدير ملاءمة القرار للوقائع.[1]

**رابعا - المحل :**

يتحدد مجال السلطة التقديرية بالنسبة للمحل حسب معالجة موضوع معين من المشرع فاذا كان قد وضع امام الادارة الاختيار بين عدة حلول في هذه الحالة نقول بتمتعها بسلطة التقدير و العكس .[2]

**خامسا – الهدف (الغاية ) :**

تلتزم الادارة افي قراراتها بهذا الهدف تحقيق المصلحة العامة او جانب من جوانبها فان استهدفت غاية لتحقيق غاية اخرى وقع قرارها باطلا لعيب انحراف السلطة و اذا لم يحدد القانون مصلحة عامة معينة كان للادارة استهداف أي صورة من صور هذه المصلحة . [3]

[1]- علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق ، الصفحة.105 .
[2]- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق ، ص 58، 57 .
[3]- سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 202 .

## المبحث الثاني: اركان و ظوابط القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين

تتمثل أركان القرارات الإدارية الفردية في الأركان الشكلية و الأركان الموضوعية و مثلما للقرارات الادارية الفردية اركان تقوم عليها لها كذلك قواعد و ظوابط تقييدها وهذا ما سنشرحه وفقا للمطالب الاتية:

### المطلب الأول : الأركان الشكلية

تتمثل الاركان الشكلية للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين في الاختصاص و الشكل و الاجراءات .

#### الفرع الاول - ركن الاختصاص

يمكن تعريف الاختصاص في القرار الاداري الفردي على انه " القواعد التي تحدد الاشخاص او الهيئات التي تملك ابرام التصرفات العامة و منها القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين".[1]

كما يمكن تعريف ايضا على انه " القدرة القانونية على مباشرة عمل اداري معين ،جعله المشرع من سلطة هيئة او فرد اخر ، و الجهة المختصة باصدار القرار الاداري هي الجهة التي خول لها المشرع صلاحية اصداره ، فالمشرع يقوم بتوزيع الاختصاصات داخل الاجهزة الادارية مراعيا في ذلك المستويات الوظيفية و طبيعة الاختصاصات .[2]

يعرف كذلك على انه " الاهلية او القدرة القانونية لجهة الادارة او الاشخاص التابعين لها ، في اصدار قررات فردية لتسيير الموظفين حددت من حيث موضوعها ،او نطاقها المكاني او الزماني .[3]

يمكن تعريف الاختصاص بانه " القدرة او الصلاحية المخولة لشخص او جهة ادارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني .[4]

ركن الاختصاص في القرارات الادارية يتخذ عدة صور فقد يكون اختصاص مقيد و اختصاص تقديري كما قد يكون اختصاص منفرد و اختصاص مشترك .

---

[1]- سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق ، ص 202 .
[2]- عمار عوابدي،المرجع السابق ، ص 71
[3]- نواف كنعان ، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007. ، ص 251.
[4]- محمد الصغير بعلي، القضاء الاداري دعوى الالغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، ص 235 .

1- يكون الاختصاص مقيد عندما تكون السلطة الادارية المختصة بإصداره لا تتمتع بحرية التصرف و سلطة التقرير و الملاءمة ، لان النظام القانوني لم يترك مجال لحرية التصرف .

2- يكون الاختصاص تقديري حيث يتقرر و يوجد عندما يتخلف التنظيم القانوني للتصرف في احد الاركان و لا يتعرض لها بالتنظيم التفصيلي و الملزم فنعقد سلطة التصرف و حرية التقدير لرجل السلطة الادارية .

3- يكون الاختصاص منفرد عندما تتخذ السلطة الإدارية قراراتها بصورة منفردة أي لا تتشارك مع سلطة أخرى .

4- اخيرا الاختصاص المشترك الذي يكون بين أكثر من سلطة إدارية ، و ذلك عندما يتدخل التنظيم القانوني و يشترط لصدور بعض القرارات الإدارية اشتراك كل السلطات الإدارية المعنية و المختصة التي يصدر بشأنهاالقرار الإداري .[1]

يتخذ الاختصاص عدة أشكال تتمثل في :

أ- **الاختصاص الشخصي**

يقصد به تحديد الشخص او الجهة الادارية المخولة و المرخص لها باتخاذ القرارو الاصل العام ان يمارس الاختصاص من طرف شخص او ذات السلطة الإدارية المختصة الأصلية و لكن في بعض الحالات قد يمارس بعض مضمون الاختصاص من طرف اشخاص غير مختصين كاستثناء كما هو الحال في حالتي التفويض الاداري و الحلول الاداري .[2]

**ب - الاختصاص الموضوعي**

يقصد به تحديد الموضوعات و طبيعة الاعمال التي يجوز للشخص المختص ان يتخذ و يصدر قرارت ادارية فيها أي تحديد السلطات الممنوحة للشخص المختص شخصيا وان لا يتجوزها اثناء ممارسة اختصاصه و الاكان القرار مشوبا بعيب عدم الاختصاص . [3]

[1]- عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 71 و 72 .
[2]- المرجع نفسه ، ص 72 .
[3]- المرجع نفسه ، ص 73 .

**ج - الاختصاص المكاني**

يقصد تحديد النطاق المكاني الذي يجوز لرجل الادارة ان يباشر اختصاصه فيه ،و تكون قرارته مشوبة بعيب عدم الاختصاص اذا تجاوز هذا النطاق . [1]

**د -الاختصاص الزماني**

يقصد به ان المشرع يحدد المهلة و الوقت القانوني الذي يمكن للموظف الاداري ان يباشر اختصاصه فيه و التي يجوز للسلطة الادارية المختصة اصدار قرارات ادارية . [2]

فهذه اشكال ركن الاختصاص التي يجب توافرها والا كان القرار مشوبا بعيب عدم الاختصاص .

**الفرع الثاني : ركن الشكل و الاجراءات**

يعتبر ركن الشكل و الاجراءات الركن الثاني من اركان القرارات الادارية الفردية الذي ان لم يتوفر كان القرار الاداري الفردي مشوب بعيب من عيوب عدم المشروعية .

**اولا- تعريف ركن الشكل**

يقصد بركن الشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الاداري يكون القالب او الاطار الخارجي الذي يظهر فيه ، و يكون كتابي او شفوي ، صريح او ضمني ،و قد يقتضي احيانا ان يتضمن ترقيما او تسبيبا او تحيينا.[3]

**1- القرار المكتوب و القرار الشفوي**

اذا كانت ظاهرة الكتابة عامة و شائعة بالنسبة الى القرارات الادارية للوضح و الشفافية و تسهيل الاثبات في حالة النزاع ،فان امكانية اصدار قرار شفوي تبقى قائمة مالم تشترط النصوص الكتابة .

**2- القرار الصريح و القرار الضمني**

الاصل ان تعبر الادارة العامة فباصدارها لقرارتها عن ارادتها بشكل صريح (كتابة او شفاهة ) ،الا ان النصوص تجعل احيانا من سكوت الادارة لمدة معينة تعبيرا عن ارادتها اما بالقبول او الرفض .[4]

---

[1]- مازن راضي ليلو، المرجع السابق ، ص 163 .

[2]- المرجع نفسه، ص163.

[3]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 71 .

[4]- رزاق بنوة دلال، عيب الشكل و الاجراءات في القرار الاداري ، مذكرة ماستر تخصص قانون اداري السنة الجامعية 2013-2014 ، ص 13.

**3- التاشيرات**

اذا كانت القرارات الادارية تستلزم من حيث حبكة تحريرها و صياغتها الادارية و تاسيسها القانوني الاشارة الى النصوص التشريعية و التنظيمية التي تستند اليها فان مجلس الدولة الفرنسي لا يرتب على اغفال و عدم الاشارة الى احدها وجها لبطلانها .[1]

**4- التسبيب**

يقصد به ذكر سبب القرار الاداري في متنه و الاصل ان الادارة غير ملزمةبتسبيب قراراتها الادارية الا اذا تدخل المشلرع و الزمها بذكر السبب الذي من اجله اصدرت القرار الاداري ، وعدم تسبيب القرار الاداري كقاعدة عامة لا يؤثر على مشروعية القرار الاداري ، وعليه استقر الاجتهاد على الادارة غير ملزمة بتسبيب قرارها اذا لم يلزمها القانون بذلك .[2]

**5- التوقيع**

يقتضي اصدار القرار الاداري المكتوب كقاعدة عامة عمليا توقيعا لجهة المختصة ،سواء ورد هذا الاجراء في نص قانوني او لم يرد و ذلك من اجل اضفاء المزيد من المصداقية و الحجية على الوثائق الادارية كوسائل اثبات .[3]

**ثانيا- تعريف الإجراءات**

يقصد بإجراءات القرار الإداري التراتيب التي تتبعها الإدارة قبل اتخاذ القرار ، أي التي تسبق إصداره نهائيا، و تأخذ الإجراءات عدة صور أهمها :

**1- الاستشارة**

يعتبر الإجراء الاستشاري أهم اجراءت القرار الإداري و الذي يظهر في الواقع في الصور الرئيسية التالية :

**ا- الاستشارة الاختيارية**

يمكن للإدارة أن تلجا إلى استشارة جهة أخرى قبل اتخاذها للقرار ، دون أن يكون هناك نص يلزمها بذلك .

---

[1]- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق ، ص 78 .
[2]- حمدي القبلات ، المرجع السابق ، ص 51.
[3]- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق ، ص 74.

**ب- الاستشارة الإلزامية (الإجبارية)**

يتجلى هذا النوع من الاستشارة عندما يوجد نص قانوني يلزم الإدارة ان تلجا استشارة جهة أخرى قبل اتخاذها للقرار و أن تأخذ بما ورد في تلك الاستشارة او مخالفتها .[1]

**ج – التقرير المسبق**

يشترط في بعض القرارات ان يسبق إصدارها إعداد و تقديم تقرير من طرف جهة أخرى .

**د – الرأي المطابق**

يتمثل هذا الإجراء في التزام الإدارة باستطلاع رأي جهة أخرى مع ضرورة الالتزام أيضا بذلك الرأي عند إصدار القرار.

**2- الاقتراح**

يشترط أحيانا لصحة القرار الإداري ان يتخذ بناءا على اقتراح من جهة أخرى كما يتجلى ذلك في المادة 79 من الدستور 1996 التي تنص " يقدم رئيس الحكومة أعضاء حكومته الذين اختارهم الى رئيس الجمهورية الذي يعينهم يضبط رئيس الحكومة برنامج حكومته و يعرضه في مجلس الوزراء .

و إن كان للجهة المختصة بإصدار القرار ان لا تتبع و تأخذ بالاقتراح إلا انه لا يمكنها تعديله .

**3 – الإجراء المضاد**

تلتزم به الإدارة كونه مبدأ من مبادئ القانون العامة لدى إصدارها للقرار سواء ورد به نص أو لم يرد يظهر هذا الإجراء في مجال التأديب او الضبط الإداري و كل ما من شانه ان يشكل خطر على الحقوق و الحريات . [2]

**المطلب الثاني : الأركان الموضوعية**

تتمثل الأركان الموضوعية في المحل و السبب و الهدف (الغاية )

**الفرع الأول : ركن السبب**

يعتبر ركن السبب من الاركان الموضوعية التي تؤثر في المشروعية الداخلية للقرار الاداري الفردي

[1]-محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 271 ،272 .
[2]- محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه ، ص 283 .

**اولا-تعريف ركن السبب**

يشبه الدكتور سليمان محمد الطماوي السبب بإشارة المرور التي لا يمكن السير دون مراعاتها ، و لكن وجودها لا يستلزم ضرورة المرور بينما يسميه الفقيه الفرنسي السبب الملهم أو الدافع و عيه يمكن تعريفه بأنه " الحالة الواقعية أو القانونية السابقة على القرار و الدافعة إلى تدخل الإدارة لاتخاذه ، فهو مبرر و سند خارجي لإصداره ".

**ثانيا- حالات السبب**

يتمثل سبب القرار الاداري اما في حالة واقعية او حالة قانونية تكون سابقة على اتخاذ القرار و دافعة لرجل الادارة المختص لان يتدخل ، الامر الذي يضفي على ركن السبب الطابع الموضوعي

**1 - الحالة الواقعية**

تتمثل الحالة الواقعية في الاوضاع المادية الناجمة عن الطبيعة (زلزال ، انتشار وباء ...) او بتدخل انساني (حريق ، اظطراب امني ....) و التي تكون وراء اصدار القرار .

**2 – الحالة القانونية**

قد ينبني القرار الاداري على حالة قانونية و التي تتمثل في وجود مركز قانوني معين خاص او عام .

**ثالثا- شروط السبب**

يشترط في السبب الذي ينبني عليه القرار الاداري ان يكون :

**1- قائما و موجودا وقت اتخاذ القرار**

اذ لا يكفي وجود الحالة القانونية او الواقعة و انما يجب استمرارها الى حين اصدار القرار ،فمثلا اذا تقدم موظف بطلب استقالته ثم تراجع بان سحب طلب الاستقالة قبل اصدار قرار قبولها فان ذلك الطلب لا يصح ان يكون سببا لقرار انهاء الرابطة الوظيفية لانه لم يعد قائما و موجودا كما ان تقديم طلب الاستقالة بعد صدور قرار الادارة لا يشكل سببا لذلك .[1]

[1]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 284 و ما بعدها .

**2- مشروعا**

يشترط لصحة القرار الاداري ان يكون سببه مشروعا مندرجا في النظام القانوني السائد بالدولة وغير مخالف له .

**رابعا-عيوب السبب**

ياخذ عيب السبب الذي يشكل وجها لالغاء القرارات الادارية العديد من الصور تتمثل في

**1 – انعدام الوجود المادي للوقائع**

يفحص ركن السبب في القرار الاداري المطعون فيه امامه ، يقوم القاضي الاداري بالتاكد من صحة الوجود الفعلي للحالة(القانونية او الواقعية) التي بنى عليها القرار فاذا وجدها قائمة و موجودة يرفض الطعن لعدم التاسيس و اذا ما توصل الى انها غير موجودة فعليا يصدر حكمه بالغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للالغاء .[1]

**2 – الخطا في التكييف القانوني للواقعة**

لا تتوقف رقابة القاضي الاداري عند التاكد من الوجود الفعلي للواقعة او الحالة التي يقوم عليها القرار المطعون فيه و انما تتعدى ذلك الى رقابة مدى صحة الوصف و التكييف القانوني لها مثلا كان يتم تكييف الخطا المهني على انه من الدرجة الثالثة بينما هو من الدرجة الثانية فقط مما يجعل القرار المتضمن العقوبة التاديبية باطلا و قابلا لالغاء لانعدام سببه .

**3 – رقابة الملاءمة**

تتوقف رقابة القضاء الاداري على اعمال الادارة و قرارتها كقاعدة عامة عند المستوييين السابقين (أي رقابة الوجود المادي للوقائع و تكييفها القانوني ) حيث انه لا يتدخل في تقدير اهمية الوقائع و تناسبها مع مضمون القرار اذ يعود ذلك اصلا للسلطة التقديرية للادارة مصدرة القرار ، وع ذلك فان القضاء الاداري وسع من رقابته ليمتد الى جوانب الملاءمة خاصة بالنسبة للقرارات الماسة بحقوق و حريات الافراد كما هو الشان في مجال التاديب او القرارات الادارية ذات العلاقة بالضبط الاداري .[2]

[1]- عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 68 .
[2]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 290 .

**الفرع الثاني: ركن المحل**

يعتبر ركن المحل ثاني ركن من الاركان الموضوعية التي تؤثر في المشروعية الداخلية للقرار الاداري الفردي

**اولا- تعريف ركن المحل**

يقصد بمحل القرار الاداري الاثر القانوني المترتب على اصداره حالا و مباشرة.

ان محل أي قرار اداري يكمن في موضوعه المتمثل في مركز قانوني عام او خاص من حيث الانشاء او التعديل او الالغاء ، و المركز القانوني هو مجموعة و كتلة الحقوق و الالتزامات المتولدة و المترتبة عن القرار الاداري كتصرف قانوني ، خلافا للعمل المادي الذي ليس له ذلك الامر ،مثلا قرار التعيين الذي بموجبه يتم انشاء و احداث مركز قانوني جديد يتمثل في شغل القيام بالمهمة المنوطة به كما هي محددة في الوظيفة و كذلك قرار الترقية الذي يتم بموجبه تعديل مركز قانوني قائم يمثل في الارتقاء الى رتبة و درجة اعلى في السلم الاداري.[1]

**ثانيا- شروط ركن المحل**

يشترط الفقه و القضاء لصحة القرار الاداري من حيث محله :

**1 - ان يكون ممكنا**

يجب ان يكون محل القرار الاداري ممكنا و ليس مستحيلا ، أي ان يرتب القرار اثره القانوني فقرار الترقية يكون محله غير ممكن مثلا اذا اتضح ان الموظف قد بلغ سن التقاعد .

**2– ان يكون المحل مشروعا**

يجب ان يكون الاثر القانوني الذي تقصد الادارة ترتيبه جائزا قانونا من حيث اتفاقه و عدم تعارضه و مخالفته للنظام القانوني السائد بالدولة ضمانا لمبدا المشروعية .

**ثالثا- عيوب ركن المحل**

يتمثل عيب المحل (مخالفة القانون) في ترتيب القرار لاثار غير مشروعة أي مخالفة لمبدا المشروعية ، و هكذا فان القرار الاداري يكون معيبا في محله اذا ترتب عنه انشاء او تعديل او الغاء

[1]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 294

مراكز قانونية عامة و خاصة بصورة مخالفة للنظام القانوني السائد بالدولة في مختلف مصادره ، و تشكل مخافة القانون احد الاوجه او الحالات التي يقوم القاضي الاداري بالغاء القرار الاداري بسببها.[1]

**الفرع الثالث : ركن الهدف (الغاية)**

يعتبر ركن الهدف ثالث ركن من الاركان الموضوعية للقرارات الادارية الفردية

**اولا- تعريف ركن الهدف (الغاية) :**

يعرف ركن الهدف بانه الاثر البعيد او النهائي و غير المباشر الذي استهدفه متخذ القرار الاداري في قراره و اهداف القرارات الادارية تتمحور حول تحقيق المصلحة العامة.[2]

تلتزم الادارة المختصة باصدار القرار كاصل عام بما قد يحدده لها المشرع من اهداف خاصة عند اتخاذ قرارها و هو مايسمى بقاعدة تخصيص الاهداف فلا يحق للادارة باي حال من الاحوال السعي الى تحقيق هدف اخر غير ذلك الذي حدده المشرع .[3]

**ثانيا- صور ركن الهدف**

يتخذ ركن الهدف صورتين تتمثلان في

**1- المصلحة العامة**

يجب ان يسعى القرار الاداري الى تحقيق المصلحة العامة من حيث الاستجابة لمتطلبات الجمهور .

فالقاعدة العامة ان النشاط الإداري و ما يتطلبه من قرارات ادارية يسعى الى تحقيق المصلحة العامة.

**2- تخصيص الاهداف**

يجب في بعض الحالات على عضوء الادارة ان يسعى الى هدف معين حدده النص الذي يخول الاختصاص و الا كان منحرفا بالسلطة حتى و ان كان يهدف الى تحقيق المصلحة العامة و هو الامر

[1]- محمد الصغير،المرجع السابق ، ص 296 و 297 .
[2]- عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 77 .
[3]- سامي جمال الدين ، الوسيط في دعوى القرارات الإدارية، توزيع المعارف، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2002، ص 251 .

الذي يتجلى بوضوح في لوائح و انظمة الظبط باعتبارها قرارات تهدف الى تحقيق هدف محدد و معين هو الحفاظ على النظام العام في احد ملولاتها المعروفة . [1]

**ثالثا-عيوب ركن الهدف**

نتطرق فيه الى الانحراف بالسلطة و اشكال الانحراف و اثاره .

**1-الانحراف بالسلطة**

يكون القرار الاداري مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة او اساءة استعمالها ، نظرا لاتجاه هدفه لتحقيق هدف اخر خارج عن مقتضيات المصلحة العامة او الهدف المخصص بموجب النصوص كما يتجلى في من القضاء و القانون .[2]

**2-اشكال الانحراف**

ياخذ عيب الانحراف مظاهر متعددة تتمثل في

**أ – البعد عن المصلحة العامة**

يأ خذ عيب الانحراف هذا الشكل من خلال استهداف اغراض شخصية او محاباة للغير او بغرض الانتقام او لتحقيق غرض سياسي او حزبي .

**ب- مخالفة قاعدة تخصيص الاهداف**

يتحقق حينما يحدد القانون للادارة تحقيق هدف معين من خلال اصدار قرارها فان السعي على غير ذلك الهدف يصيب القرار بعيب الانحراف بالسلطة مما يستدعي الغاءه حتى و ان تذرعت الادارة باستهداف المصلحة العامة .[3]

**3- اثار الانحراف بالسلطة**

يترتب عن العيب الذي يصيب و يشوب ركن الهدف في القرار الاداري (الانحراف بالسلطة ) البطلان و الالغاء سواء كان اداريا او قضائيا .كما يترتب على ذلك توقيع ايضا توقيع العقوبات

[1]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 301 .
[2]- محمد الصغير بعلي ، المرجع نفسه ، ص 302 .
[3]- المرجع نفسه ، ص 304 .

الملائمة على الشخص مصدر القرار وذلك احتراما للمادة 22 من الدستور التي تنص " يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة " . [1]

**المطلب الثالث : قرارات الالتحاق بالوظيفة العمومية و تسييرالمسار المهني**

يتم تعيين الموظفين و تسيير المسار المهني للموظفين بواسطة قرارات ادارية فردية صادرة عن السلطة الادارية المختصة بارادتها الملزمة و المنفردة بعد انتقاء الاشخاص و الحاقهم بالمراكز الوظيفيةو ادخالهم في النظام القانوني للوظيفة العامة في الدولة بعد ترسيمهم و اجتيازهم لفترة التربص المقرر للترسيم . [2]

**الفرع الاول : قرارات الالتحاق بالوظيفة العمومية**

يتم الالتحاق بالوظيفة العمومية عن طريق احدى الطرق الاربعة وفقا للمادة 80 من من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية

**اولا –المسابقة على اساس الأختبارات**

طبقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية و اجرائها يحدد الاطار التنظيمي المتضمن نوع الاختبارات و معاملتها و مدتها و كيفية اجرائها بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للاسلاك المشتركة ، و عن الوزير المعني بالنسبة للاسلاك التابعة لقطاعه بعد اخذ الراي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية [3]

يمثل اجراء المسابقة قيدا على حرية الادارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها الالتزام بالترتيب الوارد في الكشوف الناجحين خصوصا ان المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة من جهة الادارة .

يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين فتح مسابقة على اساس الاختبار بقرار او مقرر حسب الحالة الذي ينبغي ان تبلغ به المصالح المركزية و المحلية للوظيفة في اجل 10 ايام من تاريخ التوقيع عليه ويجب ان تبدي المصالح المركزية و المحلية رايها في مشروعية القرار او المقرر في اجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ التوقيع عليه . [4]

---

[1]- محمد الصغير بعلي ،المرجع السابق ، ص 305 .

[2]- عمار عوابدي ، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المرجع السابق ، ص 288، 289 .

[3]-حداد عمر، عميري أحمد، سياسيات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة أحمد دراية، أدرار ، السنة الدراسية 2019-2020، ص 72.

[4]- المرجع نفسه، ص 73.

تأتي بعد ذلك عملية الاشهار عن فتح مسابقة على اساس الاختبار ، اين يشرع المترشحون في ايداع ملفاتهم ،ثم بعد ذلك يتم نشر محضر يحتوي على اسماء المرشحين المقبولين للمشاركة و المرشحين الذين تم رفضهم مع سبب الرفض ،و عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية يتم استدعاء المترشحين المقبولين في الاختبار الكتابي لاجراء الاختبار الشفوي .

بعد اعلان النتائج النهائية للمسابقة من طرف اللجنة المختصة يتم تنصيب المعنيين وجوبا في وظائفهم في اجل اقصاه شهر ابتداء من تاريخ التوقيع على محضر الاعلان على النتائج النهائية .

### ثانيا – المسابقة على اساس الشهادات

يقصد بالمسابقة على اساس الشهادات بناءا على احكام المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 ان الاختيار بين المترشحين المتنافسين يكون على اساس المؤهل العلمي و الخبرة العلمية و الاعمال المنجزة بغرض انتقاء افضل العناصر لشغل المناصب المالية المفتوحة ، و يتم تقييم و تنقيط ملفات المترشحين وفقا لمعايير الانتقاء المحددة في المرسوم التنفيذي 12-194 و حسب الاولوية الأتية :[1]

1 – ملائمة و مؤهلات كل مترشح مع متطلبات السلك او الرتبة المطلوبين في المسابقة .

2 – تكوين مستوى اعلى من المؤهل او الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة .

3 – الاعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء .

4 – الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط او طبيعة المنصب المشغول .

5 – تاريخ الحصول على الشهادة ,

6 – نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء .

### ثالثا –الفحص المهني

يقصد بالفحص المهني بالاختبار الذي يتنافس فيه المترشحين على مناصب مالية شاغرة و يتم اختيار الاحسن بناءا على الكفاءة المالية و غالبا ما يكون هذا النمط من التوظيف في بعض الاصناف التي

[1]- حداد عمر، أحمد عميري، المرجع السابق، ص74.

تتطلب كفاءة مهنية او تطبيقية لممارسة مهام وظائف التحكم و التنفيذ ، و يتميز هذا النمط من التوظيف بمايلي :

1 – تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في اختصاص المعني .

2 – يتم فتح و تنظيم الفحص النهائي في حدود ثلاث اشهر .

3 – يتم الاشهار عن الفحوص المهنية عن طريق الصاق الاعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل و على مستوى المؤسسة و الادارة العمومية المعنية و كذا مركز او مراكز الامتحان .[1]

### رابعا : التوظيف المباشر

تتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة و الذي يقتصر على المترشحين الذين تابعو بنجاح تكوينا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك و المنصوص عليه صراحة في القوانين الاساسية الخاصة بسلك الاستقبال .

تعتبر هذه الطريقة من احسن الطرق في اختيار الموظفين حيث تقوم الادارة بانشاء معاهد و مدارس لاعداد الموظفين و تأهيلهم للقيام بالوظائف العامة قبل شغلها ، بهذه الطريقة يتحدد عدد الاشخاص الذين يتكونون تقنيا و اداريا حسب عدد الوظائف المطلوبة و الشغرة .[2]

**الفرع الثاني :القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بتسييرالمسار المهني**

تتمثل في قرارات المتعلقة بالترقية و القرارات المتعلقة بوضعيات الموظف

**اولا- القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بالترقية**

تنقسم إلى قرارات إدارية تتعلق بالترقية في الدرجات و أخرى تتعلق بالترقية في الرتب .

**1 – قرارات متعلقة بالترقية في الدرجة**

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني و بالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له ان يطمح الى تحسين مستوى أجرته بصفة

[1]- حداد عمر، أحمد عميري، المرجع السابق، ص75.
[2]- المرجع نفسه، ص76.

تدريجية طوال هذه المدة بدون ان يتوقف هذا التحسين لا على التغيير في طبيعة عمله او مدى مسؤوليته و لا على التطور في منصبه أو رتبته .[1]

تتم الترقية بقرارات إدارية فردية صادرة عن سلطة التعيين و التسيير من خلالها يرفع الموظف من درجة الى درجة اعلى منها ضمن الرتبة الواحدة .[2]

يرتبط هذا النوع من الترقية بارتفاع في الاقدمية و بالتالي التجربة مع إمكانية أن يكون هذا النوع من الترقية تلقائيا و منتظما كان يقترن بانقضاء مدة عمل معينة كما يمكن ان يجمع بين الاقدمية و الاستحقاق .

تردعلى القرارات الإدارية الفردية في هذا النوع من الترقية قيود قانونية تتمثل في :

أ- ان تتراوح الاقدمية المشترطة للقرار الاداري الفردي المتعلق بالترقية في الدرجات ما بين سنتين و ستة اشهر كحد ادنى و ثلاث سنوات و ستة اشهر كحد اقصى .[3]

ب- تخضع القرارات الادارية الفردية المتعلقة بالترقية الى عملية التنقيط السنوية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و التسيير الاداري بناءا على اقتراح الرئيس السلمي للموظف .[4]

ج- تدرس الملفات المعنية بالقرارات الادارية الفردية المتعلقة بالترقية من قبل اللجان التساوية الاعضاء و يعتبر راي اللجان المتساوية الأعضاء إلزاميا لسلطة التعيين و التسيير .[5]

**2- القرارات الادارية الفردية المتعلقة بالترقية في الرتبة**

يرتقي الموظف من رتبة الى اخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي اليه و ما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تاطيرية.

---

[1]- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 181 , 182 .

[2]- خطار شنطاوي ، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص473.

[3]- المادة 05 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفينو نظام دفع رواتبهم ، المعدل و المتمم ج ر العدد 61 ، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .

[4]- المادة 101 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

[5]- المادة 12 و 13 من المرسوم 20 - 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، ج ر ، بدون عدد ، بدون سنة نشر .

القرارات الادارية الفردية في هذا النوع من الترقية مقيدة بشروط محدة في المادة 107 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وهي : [1]

أ- يشترط في القرارات الادارية الفردية للترقية في الرتبة الحصول على الشهادة التي تسمح بالالتحاق بالرتبة الاعلى طبقا للقوانين الاساسية.

ب- يشترط كذلك متابعة تكوين متخصص طبقا لاحكام المرسوم التنفيذي رقم 26-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم .

ج- اشتراط اجراء امتحان مهني لمن تتوفر فيهم الاقدمية المطلوبة (5 سنوات) وذلك بقرار او مقرر من سلطة التعيين و التسيير .

د- احيانا يتم اصدار قرارات ادارية بالترقية في الرتبة عن طريق الترقية الاختيارية بالنسبة للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الاقدمية في قوائم التاهيل ، و اخيرا يتم نشر جداول الترقية بعد اجتماع اللجنة المتساوية الاعضاء التي توقع على المحضر المخصص لذلك و تصادق عليه سلطة التعيين و التسيير ليتم اعداد القرار الاداري الفردي المتضمن الترقية الاختيارية و هذا طبع بعد دراسة الطعون المقدمة.

**ثانيا- القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بوضعيات الموظف**

ان الطبيعة القانونية و التنظيمية التي تربط الموظفين بالإدارة تفترض بالضرورة أن تكون وضعيتهم مطابقة لاحكام القانون الاساسي التابعين له و قد نصت المادة 86 من المرسوم رقم 85 -59 المؤرخ في 23 مارس على هده الوضعيات .

**1- الخدمة الفعلية**

يرتبط وضع القيام بالخدمة بالقرار الإداري الفردي المتعلق بتعيين الموظف في الوظيفة العمومية و قيامه بالخدمة فعليا في الإدارة التي ينتمي إليها ولقد عرفت المادة 128 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 القيام بالخدمة هي الوضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو

[1]- هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 182 .

الإدارة التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر و هي المنصب العليا و الوظائف السامية .[1]

يعد أيضا في وضعية الخدمة الموظفون الذين هم في إجازة سنوية مدفوعة الأجر او اجازة مرضية كذلك عطلة الامومة و العطلة المرضية و الحادث المهني و المستفيدين من رخص الغياب ويضاف اللى هذه العطل و التغيبات بعض العطل الاستثنائية بمناسبة بعض الاحداث العئلية كالزواج و الميلاد و الامتحان .....الخ .

**2- وضعية الانتداب**

يتم الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة الإدارية و يعرف الانتداب بأنه حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الأصلي الا انه يبقى مستفيدا في هذه الوضعية من حقوقه في الترقية و التقاعد ، و فيه الموظف يتقاضى راتبه من الادارة العمومية او المؤسسة التي انتدب اليها ، الا ان الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين او دراسات بالامكان ان يتقاضى راتبه من المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها ،و تختلف القيود القانونية على القرار الإداري الفردي المتعلق بالانتداب حسب طبيعة الانتداب بقوة القانون او بطلب من الموظف و بانتهاء مدة الانتداب يعاد ادماج الموظف بقرار اداري فردي في رتبته الاصلية بقوة القانون و لو كان زائد عن العدد .[2]

**3- الاستيداع**

يكون الاستيداع بقرار إداري فردي من سلطة التعيين و التسيير الإداري و لقد عرفته المادة47 من الامر66-133 المؤرخ في 02جوان 1966 بان " الاستيداع هي حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عن ممارسة وظائفه و بالتالي عن الاستفادة بحقوقه في الترقية و التقاعد ، من غير ان تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبته و تختلف القيود الواردة على القرار الإداري الفردي بالإحالة على الاستيداع حسب نوع حالة الاستيداع .[3]

[1]- هاشمي خرفي ،المرجع السابق ، ص 167 .
[2]- المادة 137 ، الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .
[3]- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 176 .

**4- الخدمة الوطنية**

يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية لخدمة الوطنية بموجب قرار إداري فردي من طرف سلطة التعيين و التسيير الإداري ، ولقد نص القانون 74-103 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية على تعريف الخدمة الوطنية في المادة الأولى منه بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني و تخصص لحاجات الجيش الوطني الشعبي . و في هذه الحالة يتم إحالة الموظف بقرار إداري فردي على وضعية الخدمة الوطنية و تعلق العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة مع احتفاظه بحقوقه في الترقية و التقاعد طبقا للمادة 154 من من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006. [1]

**5- خارج الإطار**

هي الحالة التي يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاذ حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يسري عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ولا يستفيد الموظف في هذه الوضعية التي لا يمكن ان تتجاوز مدتها خمس سنوات من أي حق في الترقية في الدرجات ، وهذه الوضعية تضبطها قواعد قانونية تحكم القرارات الإدارية الفردية تتمثل في :[2]

- تقديم الموظف طلبا يعبر فيه عن رغبته في الحصول على وضعية خارج الإطار .

- ان لا يستفيد الموظف الذي يوجد خارج إطار من الترقية في الدرجات .

- ان يتقاضى راتبه من المؤسسة الادارية التي وضع لديها في هذه الوضعية .

- ان ينتمي الموظف الى المجموعة (ا) المنصوص عليها في المادة 08 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 .

- إعادة إدماج الموظف خارج الإطار عند انقضاء فترة وضعيته في رتبته الأصلية و لو زائد على العدد .

[1]- الامر 14-06 المؤرخ في 09 اوت 2014، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج ر، عدد 48 ، صادرة بتاريخ 10 اوت 2014.

[2]- المواد من 141 الى 143 ، الامر 06-03 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

**المطلب الرابع: القرارات التأديبية للموظفين**

هناك قرارات إدارية فردية ينجم عنها بصفة تلقائية فقدان صفة الموظف و المتعلقة بانتهاء الخدمة و اخرى غير عادية .

**الفرع الأول :القرارات الإدارية الفردية لإنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة عادية**

تتمثل القرارات الادارية الفردية لانهاء العلاقة الوظيفية بطريقة عادية في.

**اولا- قرار الاستقالة**

يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ، و الاستقالة و أن هي وسيلة قانونية لإنهاء المهام و حق معترف به للموظف طبقا لاحكام المادة 217 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فان أثارها تبقى مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين لذلك فان الاستقالة تتم بقرار اداري فردي صادر عن سلطة التعيين و التسيير الاداري وفقا لقواعد الاتية :[1]

1- لا يمكن الشروع في إجراءات اقالة الموظف إلا اثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلبا مكتوبا للسلطة المخولة بصلاحيات التعيين و التسيير الاداري عن طريق السلم الاداري .

2- على السلطة المخولة سلطة التعيين ان تتخذ قراربشانها في اجل اقصاه شهران من تاريخ ايداع الطلب ،وبامكان السلطة المعنية ان تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين ابتداءا من تاريخ انقضاء الاجل الاول و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة و بانقضاء هذا الاجل تصبح الاستقالة فعلية .[2]

**ثانيا- قرارالاحالة على التقاعد**

تعتبر الاحالة على التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية فهي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف و الادارة ، و يحال الموظف على التقاعد متى استكمل الحد الاقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني و قد حددت النصوص القانونية السن بستين سنة للرجال و 55 سنة للنساء و يتضمن هذا الحد عدة استثناءات ظبطتها احكام قانون 2 جويلية 1983 و المرسوم التطبيقي له المؤرخ في 9 فبراير 1985 و يتعلق الامر بكل من :[3]

---

[1]- المادة 218 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .

[2]- المادة 220 ، الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 نالمتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .

[3]- هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 224 ، 225 .

1- امكانية التخفيض منه لصالح المراة التي تكفلت بتربية ولد او اكثر لمدة 9 سنوات على الاقل و هذا بقدر سنة لكل ولد دون ان تتجاوز مدة التخفيض الاجمالية ثلاث سنوات .

2- لصالح قدماء المجاهدين و الاعوان الذين انهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد ، اذ لا يسري عليهم قاعدة الحد الاقصى من السن .

3- الاعوان الذين يمارسون انشطة تتضمن بعض العوامل المضرة بالصحة .

4- الاعوان المصابون بعجز كلي او نهائي عن العمل اذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الاقصى من السن شرط ان لا يقل عدد السنين القابلة للاعتداد بها في نظر قانون التقاعد 15 سنة .

تتم الاحالة على التقاعد بقرار اداري فردي من السلطة الادارية التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال لاسيما بلوغ الحد الاقصى من السن القانوني و اثبات اقدمية لا تقل عن 15 سنة خدمة مستوفية لحقوق الاشتراك و للمقتضيات القانونية لنظام التقاعد .

**ثالثا- قرار الشطب بسبب الوفاة**

تصدر السلطة الادارية التي لها صلاحية التعيين و التسيير الاداري قرار اداري فردي بالشطب في حالة وفاة الموظف التي هي نهاية الشخصية القانونية للموظف و نهاية الشخصية القانونية تكون بالوت الحقيقي او الموت الحكمي ففي الحالة الاولى تثبت بشهادة طبية وفقا لاحكام المادة 25 من القانون المدني " تبدا شخصية الانسان بتمام ولاته حيا و تنتهي بموته " اما في الحالة الثانية تكون الوفاة حكمية وهي الحالة التي يحكم فيها القاضي المختص بموت المفقود بعد اربع سنوات من التحري .[1]

**رابعا- فقدان الجنسية**

يكون قرار السلطة الادارية التي لها صلاحية التعيين و التسيير بانهاء الخدمة في حق الموظف الذي فقد جنسيته سواء بتنازله عنها بارادته او في حالات سحبها منه او اسقاطها منه حيث تنتهي خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور قرار اسقاط الجنسية او سحبها .[2]

[1]- نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 224 .

[2]- المواد 07ن08، 09، 21 ، القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جوان ، المتعلق بالتقاعد ، المرجع السابق

**خامسا: فقدان الحقوق المدنية**

هي عقوبة تبعية الزامية اذا ماتعلق الامر بعقوبة جنائية ، أي كان المشرع ينص على عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية مرتين تارة كعقوبة تكميلية و تارة كعقوبة تبعية ، الا انه مع التعديلات الاخيرة للقانون اصبحت عقوبة تكميلية .[1]

**الفرع الثاني :القرارات الادارية الفردية لانهاء العلاقة الوظيفية بطريقة غير عادية**

تتمثل القرارات الادارية الفردية لانهاء العلاقة الوظيفية بطريقة غير عادية فيما يلي

**اولا- قرار التسريح**

قرار التسريح هو وسيلة غير عادية تتخذها السلطة الادارية قصد فصم العلاقة التي تربطها باحد اعوانها الا ان هذا الاجراء لا يفترض أي طابع تاديبي بالضرورة و قد توظفه الادارة في الحالات الآتية:[2]

**1 - عدم الكفاءة البدنية و العقلية**

تتحقق هذه الحالة عندما تنقضي فترة الاحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف اثر اصابته بمرض طويل الامد او بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل ، ففي هذه الحالة تتخذ الادارة قرار ينتهي الى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية و اللجنة المتساوية الاعضاء .

**2- عدم الكفاءة المهنية**

تتحقق هذه الحالة اما قبل ترسيم العون في الرتبة المناسبة للسلك الذي يطمح للانتماء اليه و اما بعد ترسيمه ، حددت ظروف الافتراض الاول المادة 85 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي تنص على انه بعد انتهاء فترة التربص المنصوص عليها في المادة 84 اما يتم ترسيم المتربص في رتبته او اخضاعه لفترة تربص اخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط و اما تسريح المتربص دون اشعار مسبق او تعويض . و تقييم الكفاءة المهنية من صلاحيات السلطة الادارية مع استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء .

[1]- السعيد سحارة، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 6، العدد 1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان 2019، ص108.

[2]- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 219.

اما الافتراض الثاني فيتعلق باحدى الاحتمالات التي قد تطرا بعد ترسيمه اذا ثبتت عدم كفاءته المهنية على القيام بالمهام المسندة اليه بدون ان ترتبط هذه الوضعية بسوء نية الموظف او تقصير اداري من طرفه . وتملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة اقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء و ها طبقا لاحكام المرسوم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966 على ان الموظف الذي ثبت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته :[1]

- اما باحالته على التقاعد الجبري اذا توفرت لديه شروط الاقدمية المنص عليها لها الغرض .

- واما بترتيبه في سلك ادنى من السلك الذي ينتهي اليه و يحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها او في الدرجة التي تدنوها .

- اما تسريحه اذا تعذر اعتماد احد الحلين السابقين .

**3- قد يكون قرار التسريح له علاقة بالجزاء التاديبي**

طبقا لاحكام المادة 163 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية فيكون التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة توقع على مرتكب احد الاخطاء المهنية الواردة في المادة 181 من الامر السالف الذكر و تتمثل هذه الاخطاء في :[2]

ا- الاستفادة من امتيازات من ايه طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تادية خدمة في اطار ممارسة وظيفته .

ب- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات و املاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شانها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة .

ج- ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

د- اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة .

[1]- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق ، ص 220 .
[2]- المادة 184 من الامر 06-03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .

ه- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح .

و- تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت للموظف بالتوظيف او الترقية .

**ثانيا– قرار العزل**

يكون قرار العزل من طرف سلطة التعيين و التسيير الاداري كجزاء تاديبي نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول ،فللسلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار ، و لا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي اجراء تاديبي قبل اتخاذ قرارها .[1]

حيث انه صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ،المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب و الذي حدد اجراءات العزل كمايلي :

1- اهمال المنصب بالتغيب لمدة 15 يوم متتالية على الاقل دون مبرر مقبول ، وشرح عبارة المبرر المقبول بكل مانع او حالة قاهرة خارجة عن نطاق ارادة الموظف المتغيب .[2]

2- حدد معاينة الغياب بوثيقة مكتوبة تودع في الملف الاداري الخاص به .[3]

3- تم توضيح كيفيات الاعذار ،حيث انه بعد غياب الموظف يومين متتاليين توجه له سلطة التعيين و التسيير الاداري اعذارا ، و اذا لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة ايام من الاعذار و لم يقدم مبرر يوجه له اعذار ثاني .[4]

4- يتم تبليغ الاعذار الى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام .

5- اذا التحق الموظف بمنصب عمله بعد الاعذارين و استانف عمله معع تقديم مبرر مقبول لغيابه تخصم سلطة التعيين و التسيير الاداري عدد الايام التي تغيب فيها من راتبه ،اما اذا لم يقدم مبررا

[1]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 223 .
[2]- المادتين 2 ، 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 22 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج ر عدد رقم 66 نالصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .
[3]- المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 22 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، المرجع نفسه.
[4]- المادة 5 من المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 22 نوفمبر 2017 ، المرجع نفسه .

مقبولا فزيادة عن الخصم تسلط عليه عقوبات تاديبية ،و في حالة عدم التحاقه بمنصبه يتم توقيف راتبه .

6- عند نهاية 15 يوم و لم يلتحق الموظف بمنصبه رغم اعذاره فتتخذ سلطة التعيين و التسيير الاداري قرارا بعزله يكون معلل ويبداء سريانه من تاريخ اول يوم من غيابه .[1]

[1]- المواد من 6 الى10 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 22 نوفمبر 2017 ، المرجع السابق .

# الفصل الثاني:الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية الفردية

تتجسد الرقابة على مشروعية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين في نوعين من الرقابة رقابة ادارية و رقابة قضائية .

تكون الرقابة الادارية ذاتية من قبل الادارة نفسها او من قبل الاجهزة الادارية المتخصصة المركزية او اللامركزية المتمثلة في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية و مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية ،والتي تمثل الهيكل غيرالمركزي للوظيفة العمومية التابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري التي من بين اختصاصاتها ممارسة الرقابة سواء الرقابة القبلية عن طريق التاشيرات او الرقابة البعدية على القرارات الادارية لتسيير الموظفين .

في حين ان الرقابة القضائية تم النص عليها في دستور 1996 المعدل على مبدا ازدواجية القضاء و ان المنازعات المترتبة على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين من اختصاص القضاء الاداري و هذا ما نتطرق اليه من خلال المبحثين التاليين حيث خصصنا المبحث الاول الى الرقابة الادارية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين و المبحث الثاني الى الرقابة القضائية .

## المبحث الأول: الرقابة الادارية على القرارات الفردية

تمارس الادارة الرقابة الادارية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين ذاتيا او عن طريق اجهزة ادارية خارجية وذلك لاجل مراجعة القرارات الادارية الفردية سواء بابطالها او الغائها لعدم مشروعيتها وهذا ما نتعرف عليه من خلال المطلبين الاول و المطلب الثاني :

### المطلب الاول : الرقابة الادارية الذاتية

تتمثل الرقابة الادارية الذاتية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين فيما تقوم به الادارة من رقابة من تلقاء نفسها ،في اطار مراجعة قراراتها الادارية الفردية لتسيير الموظفين ،وهي اما رقابة رئاسية او رقابة وصائية ،وتتحقق هذه الرقابة بمراجعة سلطة التعيين و التسيير الاداري لقرارتها و تصحيحها ان اكتشفت فيها اخطاء اما بالغائها او تعديلها او استبدالها بقرار اخر صحيح ، كذلك تتحقق عندما يمارس الرئيس الإداري الرقابة على اعمال مرؤوسيه ممن لهم سلطة التعيين و التسيير الاداري كتفويض الوزراء للمدراء الولائيين سلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين في الهيئات غير الممركزة وفي هذه الحالة تأخذ اما صورة سابقة على اتخاذ القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين او لاحقة على اتخاذه .

### الفرع الاول : انواع الرقابة الادارية الذاتية

تتمثل انواع الرقابة الادارية الذاتية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين في فيمايلي

**اولا – الرقابة الرئاسية على سلطة التعيين و التسيير الاداري**

يمارس هذا النوع من الرقابة الادارية الذاتية الرؤساء الاداريون على اعمال مرؤوسيهم و لا تتحقق الا حين يرتبط عمال الجهاز الاداري فيما بينهم بعلاقة التبعية المتدرجة و الخضوع الرئاسي ، و هو لا يتحقق في غير النظام غير المركزي ، لان الاصل في هذا النظام ان يكون لكل رئيس اداري حق الاشراف و الرقابة على اعمال مرؤوسيه الذين يشغلون الدرجات الدنيا في السلم الاداري ، فكل طبقة تخضع لطبقة اعلى منها حتى تصل الى الوزير و هو الرئيس الاعلى لجميع المصالح التابعة لوزارته فهناك نوع من التدرج بين الهيئات او السلطات الادارية و بين الاشخاص العاملين بها .[1]

وتتجلى الرقابة الادارية الرئاسية في .

[1]- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق ، ص 398 .

**1- سلطة الاشراف و التوجيه**

تعرف سلطة الاشراف و التوجيها بانها منح السلطة الرئاسية حق الاشراف و التوجيه السابق للمرؤوس المفوض له سلطة التعيين و التسيير الاداري مثلا مدراء المؤسسات العمومية المفوضين من طرف الوزير عن طريق ما يملك الرئيس اصداره لمرؤوسيه من اوامر شفوية او كتابية و تعليمات و كذا منشورات لتفسير القوانين و اللوائح المسند لهم تطبيقها كما تحمل اليهم ارشادات حيث لهم استعمال اساليب الارشاد و النصح .

تتحقق سلطة الاشراف و التوجيه عن طريق التدخل الدائم لمراقبة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين الصادرة عن المرؤوسين و توجيههم للالتزام بالاساليب الصحيحة علميا و فنيا و قانونيا.[1]

**2-سلطة المتابعة و التعقيب**

تقع هذه السلطة على عاتق الرؤساء الاداريين الذين من واجبهم متابعة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين و هذا النوع من الرقابة يكون قبل دخول القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين حيز التنفيذ ، اذ يبقى القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين غير نافذ و غير منتج لاثره القانوني الا بعد اقراره و الموافقة عليه من طرف الرئيس الاداري ،كما يمكن للرئيس الاداري ان يعدل في العناصر و المعطيات التي يتكون منها القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين بالزيادة او النقصان لتكون اكثر صحة ،و مطابقة للقوانين و التنظيمات و التعليمات و اكثر ملائمة لمقتضيات حسن سير المرافق العامة و تحقيقا للمصلحة العامة . [2]

تكون القرارات الادارية لتسيير الموظفين بعد دخولها حيز التنفيذ بالغائها او سحبها او حلول الرئيس مكان المرؤوس و توليه اصدارها . [3]

**ثانيا – الرقابة الادارية الوصائية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين**

تمتازالرقابة الادارية الوصائية بانها قانونية تحددها القوانين تطبيقا لقاعدة لا وصاية الا بنص و ان اختصاص السلطات الادارية المركزية على الهيئات و المؤسسات الادارية اللامركزية لابد ان تكون محددة على سبيل الحصر في القانون ، و انها استثنائية و ضيقة تمارس في حدود النص القانوني فقط نظرا لاستقلال الهيئات و الوحدات اللامركزية عن السلطات المركزية و ذلك عن طريق منحها

[1]- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق ، ص 415 .
[2]- محمد الصغير بعلي، القانون الاداري ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 34
[3]- المرجع نفسه، ص 57

الشخصية القانونية المعنوية و حيازتها لسلطة اتخاذ القرارات الادارية النهائية في حدود اختصاصتها.[1]

ينتج عن ذلك مايلي :

1- عدم جواز التوسع في تفسير النصوص القانونية المنظمة لنظام الرقابة الادارية .

2- عدم جواز تدخل السلطات الادارية المركزية الوصية في شؤون الهيئات و المؤسسات الادارية اللامركزية – عدم جواز حلول السلطات الادارية المركزية الوصية محل السلطات الادارية اللامركزية في القيام باعمالها و لذلك لا يجوز للسلطات الادارية المركزية الوصية ان تعدل بالزيادة او النقصان في القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين وقت التصديق عليها في الحالات التي يشترط القانون ضرورة الحصول على مصادقة السلطات الادارية المركزية الوصية ،فهي اما ان تصادق او لا تصادق على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين دون محاولة التعديل ، لان أي محاولة للتعديل تعد حلولا من قبل السلطات الادارية المركزية الوصية محل السلطات الادارية اللامركزية الذي هو مخالف للقانون .

3- نفاذ و سريان القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين الصادرة عن السلطات اللامركزية يكون من تاريخ اصدارها من السلطات الادارية اللامركزية لا من تاريخ المصادقة عليها من قبل السلطات الادارية المركزية الوصية الا في الحالات التي اشترط القانون ضرورة المصادقة من هذه السلطات الاخيرة .[2]

**الفرع الثاني : مجال تطبيق الرقابة الادارية الذاتية**

تستطيع الادارة في اطار تطبيق الرقابة الادارية الذاتية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين ان تقوم بالغاء هذه القرارات او سحبها او تعديلها لعدم مشروعيتها.

تلجأ الادارة الى تعديل القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين اذا شابها عيب من عيوب عدم المشروعية في بعض اجزائه دون البعض الاخر ، فللادارة ان ان تبطل القرار في هذا الجزء الذي شابه العيب القانوني و يبقى القرار صالحا منتجا فيما بقى منه مادام هذا الجزء الباقي يشتمل فعلا على قرار اداري صحيح بكل هناصره ، و هذا استنادا الى نظرية تحويل القرارات الادارية المعيبة ،حيث تسحب الادارة قرارها المعيب ضمنيا و تحوله باثر رجعي الى قرار اخر صحيح يتكون من

[1]- عمار عوابدي، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 268

[2]- المرجع نفسه ، ص 270 و 271 .

بين عناصر القرار الاول و من هنا يعتبر هذا التحويل نوع من التعديل في القرار الاداري ، و يشترط لاعمال نظرية التحويل الايكون القرار الاداري مشوب بعيب يجعله منعدما و ان يتضمن القرار الاداري الباطل عناصر قرار اخر صحيح و خاصة من حيث الشكل و الاختصاص .[1]

قد تلجا الادارة الى سحب القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين غير المشروعة ،و السحب الاداري للقرارت الادارية الفردية هو ازالة و انهاء الاثار القانونية للقرار و اعدامها باثر رجعي بالقضاء على اثارها في الماضي منذ تاريخ وجودها و اصدارها و بالنسبة للمستقبل كان لم تكن و ينصب على القرارات غير المشروعة .[2]

لكن سحب هاته القرارات مقيد بشروط جوهرية تتمثل في :

اولا- يجب ان تنصب سلطة سحب القرارات الادارية الفردية على القرارات غير المشروعة أي المشوبة باحد اسباب عدم الشرعية و هي عيب انعدام السبب ، عيب عدم الاختصاص، عيب المحل عيب الشكل ، عيب انحراف السلطة ، لان القرارات الادارية غير المشروعة لا يمكن لها ان تخلق و تولد حقوقا او مراكز قانونية مكتسبة .[3]

ثانيا - يجب ان يكون العيب في القرار الاداري الفردي منذ صدور القرار ، اما العيب اللاحق لصدور القرار الاداري الفردي فانه لا يخول للادارة سلطة سحبه ، و يترتب على بطلان القرار الاداري الفردي باثر رجعي نتيجة سحبه بطلان كافة القرارات الادارية الفردية اللاحقة له اذا كان هناك ارتباطا وثيقا بينهما .[4]

ثالثا - وجوب اجراء السحب في الاجال المقررة قانونا حيث استقر الفقه و القضاء على تقييد سلطة الادارة في سحب القرارات الادارية بميعاد الطعن القضائي و هو 04 اشهر من تاريخ صدور القرار الاداري ،بحيث لا يجوز سحبها الا خلال هذه المدة المقررة لرفع دعوى الالغاء .[5]

هناك حالات استثنائية يتم فيها سحب القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين دون التقيد باجال السحب وهي :

---

[1]- سامي جمال الدين، المرجع السابق ، ص 296، 295 .
[2]- عمار عوابدي ، مبدا فكرة تدرج السلطة الرئاسية ، المرجع السابق، ص 486 .
[3]- سامي جمال الدين ، المرجع السابق ، ص 289 .
[4]- فهد عبد الكريم ابو العثم، القضاء الاداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، عمان، الأردن، ص 534 .
[5]- المرجع نفسه، ص 534 .

**1– حالة قيام القرار الاداري الفردي على غش او تدليس**

حيث يجوز سحب القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين دون التقيد بميعاد الطعن اذا كان صدوره نتيجة غش او تدليس صادر من موظف ، اذ ان القاعدة ان الغش يفسد كل شيء فقرار التعيين يكون باطلا بطلانا مطلقا اذا بني على الغش او تزوير وثائق او اخفاء معلومات .[1]

**2 – حالة التسوية الخاطئة للمرتبات في القرارات الادارية الفردية**

حيث ذهب الفقه الاداري الى ان التسويات المالية التي تقع خاطئة لا تكون بمنأى عن السحب او الالغاء في أي وقت و دون التقيد بميعاد الطعن القضائي متى تبين للادارة ممثلة في سلطة التعيين و التسيير الاداري وجه الخطا فيها. [2]

قد تلجا الادرة الى الغاء القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين ، في حالة القرارات التي تنشاء صحيحة ثم يشوبها عيب لاحق يجعلها غير مشروعة ، ففي هذه الحالة على سلطة التعيين و التسيير الاداري ابطاله و لكن دون حاجة الى تقرير اثر البطلان منذ انشاء القرار كالسحب ، و لذلك تكتفي بابطاله بالنسبة للمستقبل فقط و ذلك عن طريق الغائه اعتبارا من تاريخ الالغاء مع ترك اثاره قائمة في الماضي . [3]

يتقيد الغاء القرارات الادارية الفردية بشرطين يتمثلان في :

**أ –اصابة القرار بعد صدوره صحيحا بعيب عدم المشروعية**

اذ ان القرارات الادارية الفردية المشروعة لا يمكن لسلطة التعيين و التسيير الاداري ان تلغيها احتلراما للحقوق المكتسبة و لمبدا استقرار المعاملات ، و عليه الفاء القرارات الادارية الفردية يكون في القرارات التي تصاب بعيب من عيوب عدم المشروعية بعد صدوره بصورة صحيحة .

[1]- فهد عبد الكريم ابو العثم ، المرجع السابق، ص 543و542 .
[2]- المرجع نفسه ، 544 .
[3]- سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 294 .

**ب – اجراء الالغاء في الاجال المقررة**

اذ ان سلطة التعيين و التسيير الاداري مقيدة باحترام الاجال القانونية و هي 4 اشهر منذ تاريخ اعلانها بواسطة العلم و التبليغ الشخصيين ، فاذا انقضت هذه المدة تكتسب القرارات الحصانة و الشرعية . [1]

**الفرع الثالث : طرق تحريك الرقابة الادارية الذاتية**

تتحرك الرقابة الادارية الذاتية على القرارات الادارية الفردية تلقائيا من جانب الادارة او بناءا على تظلم يقدم للادارة من الموظفين المتضررين من القرارالاداري .

**اولا- الرقابة التلقائية**

تقوم الادارة بهذا النوع من الرقابة من تلقاء نفسها و ذلك عن طريق مراجعة قراراتها الادارية الفردية المتعلقة بتسيير الموظفين و ذلك بفحص مشروعيتها ، و قد تكون نفس سلطة التعيين و التسيير الاداري ،فتلغي او تعدل او تستبدل القرار اذا اكتشفت عدم صحته ، او يقوم بذلك الرئيس الاداري لسلطة التعيين و التسيير الاداري استنادا الى سلطته الرئاسية التي يقررها له القانونفي مواجهته فيكون له ان يلغي التصرف كلية او يكتفي بتعديله جزئيا او الحلول محله و اتخاذ قرار جديد اذا تبين له عدم مشروعيته ، كما قد تتم هذه الرقابة نتيجة تقارير يقدمها موظفون مختصون بالتفتيش على اعمال الادارة يطلق عليهم اسم المفتشون قد يكونوا ملحقين بذات الجهة الادارية او تجمعهم جميعا جهة ادارية مركزية واحدة .2

فهذه الرقابة تتحقق تلقائيا بتدخل الجهة او السلطة الادارية لممارسة سلطات و قدرات الرقابة التي منحها اياها القانون او اللوائح لتصحح او تعدل او تلغى او تسحب القرارات الادارية الفردية غير المشروعة او لتجيزها و تصادق عليها ، و هي تخضع للسلطة التقديرية للادارة العامة حيث تتمتع السلطات الادارية في القيام بها او عدم القيام بها و بالشكل الذي تراه مناسب . [3]

**ثانيا- الرقابة بناء على تظلم**

تتحقق هذه الرقابة عندما تكتشف سلطة التعيين و التسيير الاداري عدم مشروعية قرارها نتيجة تظلم يرفع اليها من الموظف الذي اضره القرار الاداري الفردي ،فهو يقوم على شكوى و تظلم من

[1]- سامي جمال الدين ، المرجع السابق ، ص 294 .
[2]- سامي جمال الدين ، المرجع نفسه، ص 283و 284 .
[3]- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المرجع السابق ، ص 557 .

الموظف ضد القرار غير المشروع الذي اضر بحقوقه او بمصالحه ، و التظلم الاداري هو الطلب الذي يتقدم به الموظفون ذووا المصلحة و الشان يتظلمون فيه من قرار اداري فردي غير مشروع مس و اضر بمراكزهم القانونية او مصالحهم الجوهرية المعتبرة او بحقوقهم الثابتة و المقررة ، و يلتمسون من السلطات الادارية المختصة مراجعة القرار المطعون فيه و اعادة النظر فيه بتصحيحه او بسحبه او تعديله او الغائه بصورة تجعله اكثر تلاؤما و اتفاقا مع احكام القانون و اللوائح و هو اجراء اختياري في منازعات الموظفين .[1]

يكون التظلم ولائيا و هو ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف امام سلطة التعسيين و التسييير الاداري في صورة التماس و رجاء يطلب فيه مراجعة القرار الاداري الفردي و اعادة النظر فيه بتصحيحه او سحبه او الغاءه او تعديله بما يحقق المشروعية ،و قد يكون رئاسيا يوجه الى الرئيس الاداري لسلطة التعيين و التسيير الاداري مصدرة القرار يشكو فيها هذا القرار و سلطة التعيين و التسيير الاداري التي اصدرته و يطلب فيه الغائه او تعديله او سحبه .[2]

لا يشترط كقاعدة عامة ان ياخذ التظلم الاداري في طعون الموظفين امام سلطات التعيين و التسيير

الاداري شكلا معينا ،فللموظف المتظلم ان يقدم تظلمه بنفسه او عن طريق محضر او بواسطة برقية يرسلها و للتظلمات الادارية اهمية بالغة باعتبارها وسيلة من وسائل تحريك الرقابة الذاتية على سلطة التعيين و التسيير الاداري ، كما لها عدة مزايا بالنسبة للموظفين و لسلطة التعيين و التسيير الاداري و المصلحة العامة على حد سواء ، فقد تؤدي التظلمات الادارية الى حل النزاعات القائمة بين الموظفين و سلطات التعيين و التسيير الاداري بالاتفاق الودي مما يجنب الموظفين المتظلمين مشقة و متاعب الاجراءات القضائية ، كما انه يعطي لسلطة التعيين و التسيير الاداري فرصة مراجعة نفسها بخصوص القرارات الادارية الفردية غير المشروعة فتصححها بنفسها بالتعديل او الالغاء او السحب و تجنب نفسها الوقوف امام القضاء كمدعى عليه محافظة على هيبتها و سمعتها امام الراي العام ، كما تؤدي الى تخفيف اعباء القضاء .[3]

**المطلب الثاني : رقابة اللجان المتساوية الاعضاء و لجان الطعن**

ورد في الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 62 منه "انشاء هيئات جماعية للتشاور و مساهمة الموظفين في اتخاذ القرارات الادارية الفردية لتسيير

[1]- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المرجع السابق، ص 558 .
[2]- المرجع نفسه، ص 560
[3]- المرجع نفسه ، ص 560 و561 .

الموظفين ، حيث تنشاء في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان ادارية متساوية الاعضاء و لجان الطعن .[1]

**الفرع الأول : اللجان المتساوية الأعضاء**

تشكل اللجان المتساوية الاعضاء فضاء مشاركيا يمكن الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية ، و قد حدد المرسومالتنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 اطار انشاء هذه اللجان و كذا صلاحياتها .

يمكن ان تكون اللجان المتساوية الاعضاء حسب كل سلك او مجموعة من الاسلاك و في حالة جمع الاسلاك تنص المادة 2 من المرسوم المشار اليه اعلاه على انه يؤخذ بعين الاعتبار : [2]

- قطاع النشاط

- طبيعة الوظائف

- عدد الموظفين

- المستوى السلمي للسلك

تنشا اللجان المتساوية الاعضاء لدى الادارة المركزية و المؤسسات العمومية و كذا لدى الولايات و الجماعات المحلية ، و في كل الاحوال توضع اللجنة المعنية لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين و بصفة خاصة بجمع الملفات الفردية و مسكها . [3]

تتكون اللجان المتساوية الاعضاء من عدد متساوي من ممثلي الادارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون

يتم تعيين ممثلي الادارة خلال 15 يوم الموالية للاعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين اما بموجب قرار من الوزير المعني عندما يتعلق الامر باللجان المختصة بالادارة المركزية او المؤسسات العمومية الوطنية و اما بمقتضى قرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية او لدى المؤسسات

[1]- المادة 62 ،الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

[2]- المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 ،المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات الادارية .

[3]- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص83 .

العمومية المحلية ، و في كل الاحوال يجب ان يتم اختيارهم من بين موظفي الادارة المعنية الذين يمارسون رقابة على هذه الادارة و لهم رتبة تساوي على الاقل رتبة متصرف او رتبة مماثلة طبقا لما

طبقا لما جاء به المرسوم التنفيذي 20- 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 . 1

تعد اللجان المتساوية الاعضاء نظامها ثم تعرضه على سلطة التعيين و التسيير للموافقة ، كما يتولى كتابة اللجنة عضو ممثل عن الادارة غير عضو فيها و يمكن للجنة ان تعين احد ممثلي الموظفين لممارسة مهام كاتب مساعد من اجل تحرير محضر اثر كل اجتماع.[1]

تجتمع اللجان المتساوية الاعضاء باستدعاء من رئيسها الوزير، الوالي،رئيس المجلس الشعبي البلدي ، مدير المؤسسة او الادارة العمومية او بطلب من 3/1 اعضائها الدائمين على الاقل مرتين في السنة.[2]

يعرض رئيس اللجنة المتساوية الاعضاء جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها ،كما يمكن ان تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه نصف عدد ممثلي الموظفين او بطلب من الادارة التي تملك سلطة التعيين و التسيير الاداري او الموظفين المعنيين بانفسهم ، و تبدي رايها باغلبية الاعضاء الحاضرين بالاقتراع السري بمشاركة كل اعضاء اللجنة و في حالة تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا . [3]

يجب على اعضاء اللجان المتساوية الاعضاء ان يلتزموا في هذا الاطار باحترام السر المهني بخصوص جميع الوثائق و الوقائع التي يطلعون عليها بحكم صفتهم و كل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها ابعادهم عن اللجان المتساوية الاعضاء اضافة على العقوبات التاديبية التي يمكن ان تلحقهم . [4]

**الفرع الثاني : دور اللجان في الرقابة على القرارات الادارية الفردية**

يكمن دور اللجان المتساوية الاعضاء في الرقابة على القرارات الادارية الفرية لتسيير الموظفين فيمايلي:

[1]- المادة 12 من المرسوم 20 – 199 المؤرخ في 25جويلية2020المحدد اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات الادارية ج ر العدد رقم 44 بتاريخ 30 جويلية 2020 .

[2]- المادة 16 من المرسوم 20-199 المؤرخ في25 جويلية 2020 ، المرجع نفسه .

[3]- المادة 17 من المرسوم 20 -199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 ، المرجع نفسه .

[4]- المادة 18 من المرسوم 20 – 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 ، المرجع نفسه .

أولا- مراقبة قوائم المترشحين المقبولين و غير المقبولين للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية من طرف لجنة تراسها السلطة التي لها صلاحية التعيين و ممثلي المؤسسة او الادارة العمومية و ممثلين منتخبين عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للسلك او الرتب المعنية.[1]

ثانيا- مراقبة اعداد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على اساس الشهادات ،حيث تحدد لجنة تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية او ممثل عنهما رئيسا ، اضافة الى ممثل منتخب عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة عضوا و عضو عن لجنة الانتقاء.[2]

ثالثا- كل موظف اثناء مساره المهني يخضع الى تقييم مستمر و دوري يهدف الى تقدير مؤهلاته المهنية و الى التقييم الى الترقية في الدرجات و الرتبة و منح امتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين الاداء.[3]

رابعا- يتم اخذ اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في القرارات الادارية الفردية المتعلقة بالترقية في الدرجات و الترقية الاختيارية للموظفين في الرتبة .[4]

خامسا- لا يتم القرار الاداري الفردي بنقل الموظف عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك الا بعد اخذ راي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء حتى و لو بعد اتخاذ قرار النقل ، و يعتبر قرار اللجنة المتساوية الاعضاء ملزما لسلطة التعيين و التسيير .[5]

سادسا- مراقبة القرارات الادارية الفردية التاديبية عن طريق اللجان المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجالس تاديبية قبل اتخاذها .اذ فرض المشرع ضمانة هامة للموظف في المجال التاديبي، بل هي ضمانة مفروضة لحماية الموظف باعتباره الطرف الضعيف في مواجهة السلطة التاديبية و صدور القرار دون العرض على اللجان المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تاديبي و مراقبتها

[1]- المادة 15 من المرسوم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 ،المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات الادارات العمومية ج ر عدد 26 الصادرة في 03 ماي 2012.

[2]- المادة 27 من المرسوم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 ، نفس المرجع .

[3]- المادة86 ، الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساس العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

[4]- المادة 106 و 107 ، الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المرجع نفسه.

[5]- المادة 158 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية ، المرجع نفسه .

لاجراءاتالتاديب و التاكد من ارتكاب الموظف للخطا يحتمل حدوث تعسف من جانب سلطة التعيين و التسيير الاداري فهي بهذا تشكل جهة محايدة .[1]

يجب ان يخطر المجلس التاديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في اجل لا يتعدى خمسة و اربعون يوما ابتداءا من تاريخ معاينة الخطاء و بانتهاء هذا الاجل يسقط الخطا المنسوب للموظف .

تتداول اللجان المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تاديبي في جلسات مغلقة و تكون قراراتها مبررة و بامكانها ان تطلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل الصل في القضية المطروحة.[2]

**الفرع الثالث : رقابة لجان الطعن**

تتكونلجان الطعن من ممثلين عن الادارة يعينون من بين الاعوان الذين ينتمون الى احد الاسلاك المصنفة في السلم 13 على الاقل و من ممثلين عن الموظفين يعينون من بين المنتخبين في اللجان المتساوية الاعضاء المركزية او الولائية ، و تنصب هذه الهيئات في كل قطاع وزاري و لدى كل والي قصد النظر في الطعون التي ترفع اليها اما من طرف الادارة او من طرف الاعوان المعنيين انفسهم في شان الاراء الصادرة عن اللجان المتساوية الاعضاء المتعلقة بالقرارات التاديبية الاتية فقط

التنزيل في الرتبةاو الدرجة ، الاحالة على التقاعد الاجباري ،التسريح مع ابقاء حقوق المعاش ،التسريح مع الغاء حقوق المعاش .[3]

تعتبر هاته اللجان هيئات استئناف تختص بالنظر في القرارات الادارية الفردية التاديبية الجسيمة التي تصدر عن اللجان المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجالس تاديبية ، و تتشكل من ممثلي الادارة و من الموظفين المنتخبين ، يتراسها ممثل السلطة او ممثل عنها يختار من بين الاعضاء المعينين ، و تتكون لجان الطعن التابعة للادارة المركزية من سبعة اعضاء يمثلون الادارة و سبعة اعضاء يمثلون الموظفين و يتم تنصيبها في اجل شهرين بعد انتخاب اعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء .[4]

[1]- علي عبد الفتاح محمد ، المرجع السابق ، ص 300 و302

[2]- المادة 166 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون العام للوظيفة ، المرجع السابق

[3]- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 85 و 86 .

[4]- المادة 65 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق.

تختص لجان الطعن بالنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين في القرارات الادارية الفردية المتضمنة عقوبات تاديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة ، و يكون الطعن امام لجنة الطعن المختصة من طرف الموظف الصادر ضده القرار الاداري الفردي و المتضمن احدى العقوبات السالفة الذكر في اجل شهر واحد ابتداءا من تاريخ تبليغ القرار كما ان الطعن يوقف تنفيذ العقوبة .[1]

يجب في جميع الحالات ان يكون طعن الموظف مؤسس قانونا ، حيث ان الموظف يجب ان ياخذ بعين الاعتبار احد الاسباب التي تعيب القرار و من بين هذه الاسباب :

1- عهدة اللجنة فقد يكون القرار الاداري صادر خارج الاطار الزمني لعهدة اللجنة.

2- اللجان المتساوية الاعضاء هل انعقدت وفقا لتوفر النصاب القانوني المحدد 4/3 اعضاءها وان كان الفصل تم باغلبية اعضائها .

3- التبليغ الموظف يجب ان يتم رسميا قبل 15 يوما عن طريق البريد برسالة مضمونة الوصول .

4- الاطلاع على الملف التاديبي من طرف الموظف الطاعن قبل 15 يوما من انعقاد المجلس التاديبي .التبليغ بقرار العقوبة التاديبية للموظف الذي صدر في حقه قرار اداري فردي تاديبي بقرار كتابي في اجل ثمانية ايام من اصدار العقوبة .

5- تحديد الاخطاء المهنية و العقوبات التي تسلط عليها ،فعلى الموظف و لجنة الطعن ان تراقب مدى مطابقة الاخطاء المهنية و العقوبات المسلطة عليها .[2]

**المطلب الثالث : هيئات المراقبة الخارجية**

نص المشرع الجزائري علىهيئات ادارية مستقلة تتمثل في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية و المجلس الاعلى للوظيفة العمومية لما لها من اهمية بالغة في مراقبة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .

[1]- المواد من 67 الى 175 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

[2]- المواد من 167 الى 172 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه.

**الفرع الاول : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية**

الهيكل المركزي للوظيفة العمومية يتجسد في المديرية العامة للوظيفة العمومية التي انشئت بمقتضى المرسوم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر1962 و الحقت برئاسة الحكومة حيث كلفت تحت اشراف هذه السلطة بصلاحيات متكاملة تتمثل في جمع العناصر المتصلة بسياسة الوظيفة العمومية و السهر على تنفيذ هذه السياسة من جهة و من جهة اخرى في اتخاذ كل المبادرات التي قد تساهم في تحسين و تنظيم المرافق العامة و سيرها و الرفع من قدراتها.[1]

رغم طابع الاستمرارية الذي تتميز به هذه المؤسسة الا انها لم تحظ بالاستقرار الضروري لاداء هذه المهام ،فعلى اثر ادماجها في وزارة الوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري في 04 ديسمبر 1964 و الحاقها بوزارة الداخلية في 10 جويلية 1965 ثم ادماجها من جديد في كتابة الدولة للوظيفة العمومية في 05 جوان 1982 فقدت جزءا معتبرا من صلاحياتها و ابتعدت بالتالي عن المنطق التكاملي الذي تستمد منه قوتها و مصداقيتها و يتعلق الامر بالمهام المرتبطة بالاصلاح الاداري و التكوين التي اسندت الى جهة مستقلة عن الهيئة المركزية للوظيفة العمومية .[2]

يمكن النظر الى مرسوم 1995 كمبادرة تصحيحية لهذه الانحرافات المتتالية اذ يحمل في مضمونه بوادر اعادة الاعتبار للهيئة المركزية للوظيفة العمومية فهو يكرس بهذا الصدد :

- تعزيز المركز القانوني للمدير العام للوظيفة العمومية عن طريق السلطة التنظيمية التي يظطلع بها في حدود صلاحياته و الوسائل و استقلالية الوسائل التي اصبح يتمتع بها .

- استرجاع كل الصلاحيات التي كانت تختص بها المديرية العامة للوظيفة العمومية منذ نشاتها و لاسيما في ميدان الاصلاح الاداري و التكوين .

- تفتح صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية على الفضاءات الجديدة الناجمة عن التحولات التي طرات على مهام الادارة و محيطها .[3]

لم تعمر طويلاهذه القفزة النوعية فالتحولات الحكومية التي حدثت ابتداءا من سنة 1996 اعادت الامور الى ما كانت عليه قبل هذه المحاولة ، اذ وزعت من جديد صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية بين هيئتين مستقلتين تحت اشراف وزير منتدب من سنة 1996 الى 1998 ثم الى رئيس

[1]- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 79 .
[2]- المرجع نفسه، ص 79 .
[3]- المرجع نفسه ، ص 79 و 80 .

الحكومة الى غاية 2006 ، مع الاشارة ان اللجنة الوطنية لاصلاح هياكل الادارة و مهامها قدمت من ضمن لاقتراحات التي خلصت اليها في ميدان الوظيفة العمومية تصورا جديدا بالنسبة للهئية المركزية للوظيفة العمومية يقضي ب :[1]

- من جهة انطلاقا من الطابع الاستمراري للمهام المسندة لهذه المؤسسسة باعتبارها قطبا مستقرا ، لا ينبغي ان يتاثر بالتحولات الحكومية المختلفة .

- من جهة اخرى بضرورة استرجاعها لكامل المهام و الوسائل التي يفترضها الدور الاستراتيجي الذي تلعبه في سير الجهاز الاداري .

تنظم الادارة المركزية للمديرية العامة للوظيفة العموميةفي مكاتب تتمثل في :

**اولا - المدير العام للوظيفة العمومية**

حيث يمثل المدير العام للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري الموضوع تحت سلطة الوزير الاول السلطة المركزية لتصور سياسة الحومة في مجال الوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري و تنفيذها و هو يقوم بالمهام الاتية وفقا لماجاء في المرسوم 14-194 المؤرخ في جويلية 2014:[2]

- ضمان مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين و الاعوان العموميين مع المبادئ الاساسية للقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية و التدابير الضرورية لتنفيذها .

**ثانيا - المديريات التابعة له**

تتمثل في مديرية التنظيم و القوانين الاساسية للوظائف العمومية ، مديرية ظبط تعدادات المستخدمين و تثمين الموارد البشرية ، مديرية التطبيق و التدقيق ، مديرية تنظيم الهياكل الادارية،مديرية العصرنة و التطوير الاداري ، مديرية الاعلام الالي ، مديرية ادارة الوسائل ،ويساعد المدير العام للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري ثلاث رؤوساء دراسات .[3]

---

[1]- هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 80 .

[2]- المرسوم التنفيذي 14- 194 المؤرخ في03جويلية 2014، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 41 الصادرة بتاريخ 07 جويلية 2014 .

[3]- المرسوم التنفيذي 14-194 المؤرخ في 03جويلية 2014، المرجع نفسه .

**ثالثا - مفتشيات الوظيفة العمومية**

انشأت هذهالمفتشيات بموجب المرسوم 91-42 المؤرخ في 18 جانفي1991 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 76-104 المؤرخ في 10 جوان 1976 لاجل تقريب هيئات المراقبة للوظيفة العمومية من المصالح المسيرة المحلية،و يقوم بتسييرها رئيس مفتشية يساعده من واحد الى ثلاث رؤوساءمفتشيات مساعدين ، ويعين رئيس المفتشية بقرار من المدير العام للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري من بين الموظفين المنتمين الى رتبة المفتشين الرئيسيين على الاقل اورتبة معادلة.[1]

يعمل رئيس مفتشية الوظيفة العمومية السهر على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين و الاعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات و الادارات العمومية الموجودة في الولاية.

**الفرع الثاني : المجلس الاعلى للوظيفة العمومية**

تمثل هذه الهيئة فضاء يشارك فيه كل من ممثلي الموظفين و ممثلي الادارة في دراسة المسائل العامة المرتبطة بالوظيفة العمومية، و حددت تشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية بمقتضى المرسوم66-142 المؤرخ في 2 جوان 1966 و هو يتكون من 14 عضو معينين بمرسوم لمدة سنتين قابلتين للتجديد سبعة منهم باقتراح حزب جبهة التحرير الوطني و سبعة باقتراح الادارة ، و يتولى رئاسة المجلس رئيس الحكومة او الوزير المكلف بالوظيفة العمومية .[2]

لكن بصدور المرسوم 85-59 تم الغاء المرسوم 66-142 المتعلق بالمجلس الاعلى للقضاء ،و بصدور الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية اعاد المشرع انشاء هذا الجهاز و الذي اصبحت تشكيلته تتكون من 25 عضو ممثلين عن الادارات المركزية في الدولة ،ممثلين عن المؤسسات العمومية،ممثلين عن الجماعات الاقليمية ، ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال الاجراء الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في مفهوم احكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 و يتراسه الوزير الاول او ممثله و يمكن لرئيس المجلس الاعلى للوظيفة العمومية الاستعانة بكل شخص لكفاءته بالمسائل المدرجة في جدول الاعمال وطبقا للمرسوم التنفيذي 17- 319 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المحدد لتشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة فانه يعين اعضاء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية بموجب مرسوم تنفيذي لمدة ثلاث

[1]- المرسوم 91-42 المؤرخ في 18 جانفي 1991 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 76-104 المؤرخ في 10 جوان 1976 .

[2]- هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 81 .

سنوات قابلة للتجديد و تنتهي عضويتهم بفقدان صفتهم او انتهاء مهامهم او بسبب الوفاة او الاستقالة و يتم تعيين اعضاء جدد من قبل الوزير الاول للمدة المتبقية من العهدة .[1]

يجتمع المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في دورة عادية مرة واحدةكل سنة و له ان يجتمع في دورة غير عادية بناءا على استدعاء من رئيسه و يحدد جدول الاعمال من طرف الرئيس ، و تدون قرارات و اراء و توجيهات المجلس في سجل المداولات ، وله ان ينشاء لجان خاصة بهدف تعميق دراسة المسائل المتعلقة بجدول اعماله ، و يرفع تقريرا سنويا عن وضعية التشغيل في قطاع الوظيفة العمومية و المسائل ذات الصلة بمهامه .[2]

يمارس المجلس الاعلى للوظيفة العمومية صلاحيات استشارية فهو يستشار في كل المسائل العامة التي تعني الموظفين و يتعلق الامر من الناحية العملية طبقا للمادة 59 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مايلي :[3]

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية .

- تحديد سياسة تكوين الموظفين و تحسين مستواهم .

- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي و النوعي.

- السهر على احترام قواعد اخلاقيات الوظيفة العمومية .

- اقتراح كل تدبيرمن شانه ترقية ثقافة المرفق العام .

- يستشار في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية .

- اعداد تقارير سنوية عن وضعية الوظيفة العمومية ترفع الى رئيس الجمهورية .

[1]- المواد من 02 الى 06 ، المرسوم التنفيذي رقم 17- 319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد تشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية و سيره ، ج ر عدد رقم 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .
[2]- المادة 07 و 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المرجع السابق .
[3]- المادة 59 من الامر 06 -03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق.

**الفرع الثالث : نطاق المراقبة على القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين**

يعد القرار الإداري الفردي لتسيير الموظفين عديم الأثر إذا لم يحمل تأشيرة مصالح الوظيفة العمومية ، ومنه تتاكد مصالح الوظيفة العمومية من خلال المراقبة القبلية من مطابقة مختلف مشاريع القرارات الإدارية الفردية الخاصة بتسيير الحياة المهنية للموظفين مع الأحكام القانونية و التنظيمية .[1]

اعفيت بعض القرارات الادارية الفردية من التاشيرةالمسبقة ماعدا قرارات التعيين،قرارات الانتداب خارج القطاع الاداري ،قرارات انهاء المهام الي بقيت خاضعة للتاشيرة المسبقة ، اما باقي القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين تم اخضاعها لرقابة لاحقة للمصالح المركزية او المحلية للوظيفة العمومية .[2]

بصدور المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 66- 145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق باعداد و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي الخاصة بوضعية الموظفين ، الذي بدا سريانه ابتداءا من 1 جويلية 1995 طبقا لاحكام المادة الثامنة منه انه تم وضع اجراء جديد للمراقبة على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين اذ يجب على الادارات و المؤسسات العمومية ان ترسل الى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية نسخة من كل القرارات المتعلقة بتسيير الموظفين خلال 10 ايام التي تعقب تاريخ توقيعها .[3]

تم تعديل المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995 بالمرسوم التنفيذي رقم 97-32 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي ابقى على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين التابعين لادارةالبلديةبصفة انتقالية و الى وقت لاحق خاضعةللتاشيرة القبلية لمفتشيات الوظيفة العمومية .[4]

حددت التعليمة الوزارية المشتركة بين وزارة الداخلية و الجماعات المحلية ووزارة المالية و المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 6853 المؤرخة في 11 جوان 2011 المتعلقة بتنفيذ الرقابة المسبقة على قرارات تسيير المستخدمين التابعين للادارة البلدية المعدلة و الممة بالتعليمة الوزارية

[1]- السعيد مقدم، اعادة تكييف مراقبة المشروعية في قطاع الوظيفة ، مجلة الادارة العدد الاول ، 1995 ، ص 12.
[2]- المرجع نفسه ، ص 05 .
[3]- المادة 08 من المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995 ، المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي، ج ر عدد رقم 26.
[4]- المرسوم التنفيذي 97-32 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ،المعدل و المتمم للمرسوم 95-126 المؤرخ 29 افريل 1995.

المشتركة رقم 1185 المؤرخة في 01 مارس 2015 القرارات التي تخضع لتاشيرة الوظيفة العمومية في مرحلة اولى ، ثم في

مرحلة ثانية الى تاشيرة المراقب المالي المؤهل اقليميا هي :

- قرارات التعيين و انهاء المهام في الرتب و المناصب العليا.

- قرارات الانتداب في الهئيات غير الخاضعة للقانون الاساسي للوظيفة العمومية .

- قرارات التوظيف و فسخ العقود في مناصب الشغل بالنسبة للاعوان المتعاقدين .[1]

كذلك تكون مراقبة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين من خلال المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وهذا ما جاءات به المادة 06 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995 بانه يتعين على المؤسسات و الادارات العمومية ان تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للاحكام القانونية الاساسية و التنظيمية المعمول بها .[2]

اخيرا تتم مراقبة القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين من خلال رقابة المسابقات و الامتحانات و الفحوصات المهنية ،حيث يتم تحديد الاطار التظيمي للمسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية اما بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالاسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية و كذ اسلاك العمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب ، و اما بقرار من الوزيرالمعني للالتحاق بالاسلاك الخاصة التابعة لقطاعه بعد اخذ الراي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

[1]- المرسوم التنفيذي 97-32 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ، المرجع السابق .
[2]- المادة 06 مكرر1 من المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995 ، المرجع السابق .

## المبحث الثاني :الرقابة القضائية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين

تعتبرالرقابة القضائية رقابة مشروعية تتم عن طريق دعوى ترفع الى القاضي الاداري يطلب منه حسم النزاع الناشئ بين الموظف و سلطة التعيين و التسيير الاداري ،حيث يبحث القاضي الاداري في القرار الاداري الفردي موضوع النزاع و ذلك من خلال مطابقته او عدم مطابقته لمبدأ المشروعية ، الذي يفصل فيه اما بمشروعية القرار الاداري الفردي و اما بعدم مشروعيته و منه الغاء القرار الاداري الفردي .و تعرف هذه الدعوى بدعوى الالغاء للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين الغير مشروعة.

### المطلب الاول : دعوى الالغاء و اجراءات سيرها

تتمتع سلطة التعيين و التسيير الاداري بامتيازات كبيرة ،حيث لها ان تصدر القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين على اختلافها ، الا انها اثناء ذلك قد تتجاوز سلطاتها في هذه الحالة المشرع خول للموظف حق رفع دعوى تجاوز السلطة او الالغاء ،والتي تعتبر من اهم الدعاوى الادارية باعتبارها وسيلة فعالة لتحريك الرقابة على مشروعية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين ،والتي يلجا اليها الموظف في حالة عدم مشروعية القرار الاداري الفردي ،ونتناول في هذه المطلب تعريف دعوى الالغاء وخصائصها و شروطها و سير اجراءاتها.

#### الفرع الأول : تعريف دعوى الالغاء و خصائصها

عرفت دعوى الالغاء بالعديد من التعريف كما تميزت بالعديد من الخصائص .

**أولا- تعريف دعوى الالغاء**

عرفت دعوى الالغاء بعدة تعاريف و من عدة منطلقات و تعددت تعريفاتها بين الفقه الغربي و الفقه العربي حيث عرفها الفقيه الفرنسي A .delaubadereدعوىالالغاء او دعوى تجاوز السلطة بانها طعن قضاء يرمي الى ابطال القرار اداري غير مشروع من طرف القاضي الاداري، و هو ذات التعريف تقريا الذي ذهب اليه الفقيه C.Debbash بقوله الطعن الذي يطلب بمقتضاه المدعي من القضاء ابطال قرار اداري لعدم المشروعية .[1]

عرف الدكتور سليمان محمد الطماوي قضاء الالغاء بانه القضاء الذي بموجبه يكون للقاضي ان يفحص القرار الاداري ، فاذا ما تبين له مجانبة القرار للقانون حكم بالغائه ، و لكن دون ان يمتد حكمه الى اكثر من ذلك فليس له تعديل القرار المطعون فيه او استبدال غيره به .

[1]- قاسي الطاهر، الشروط الشكلية لدعوى الالغاء في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع الادارة و المالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر ، السنة الدراسية 2011-2012 .ص 9

عرفها عمار عوابدي بانها الدعوى القضائية الادارية الموضوعية و العينة التي يحركها ذو الصفة و المصلحة امام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بالغاء قرارات ادارية غير مشروعة .

عرفها الدكتور محمد الصغير بعلي بانها الدعوى القضائية المرفوعة امام احدى الجهات القضائية الادارية (الغرف الادارية او مجلس الدولة ) التي تستهدف الغاء قرار اداري بسبب عدم مشروعيته لما يشوب اركانه من عيوب . [1]

عند مقابلة هذه التعريفات ببعضها نستنتج انه على اختلاف صياغتها الحرفية و مبانيها اللفظية ، الا انها اجمعت على ان دعوى الالغاء هي دعوى قضائية بما يحتم على الطرف المدعي اللجوء الى القضاء المختص طالبا الغاء قرار اداري ، كما ان سلطة القاضي في دعوى الالغاء دون سواها تنحصر في حال اقتناعه باسباب الالغاء في اعدام القرار الاداري المطعون فيه دون امكانية استبداله بغيره من القرارات .[2]

**ثانيا- خصائص دعوى الالغاء**

يتعين علينا بعد تعريف دعوى الالغاء ان نبرز خصائصها و المتمثلة في:

**1- دعوى الإلغاء دعوى قضائية**

ليست دعوى الالغاء مجرد تظلم او طعن اداري ،كما كان عليه الوضع في القانون الفرنسي القديم ايام مرحلة الادارة القاضية ،و لما كانت كذلك فهي ترفع طبقا لقانون الاجرءات المدنية و الاداريةامام الجهات القضائية ،هذه الاخيرة التي تملك سلطة اعدام القرار الاداري المطعون فيه بالكيفية التي حددها القانون و ضمن اجال محددة ، و من منطلق انها دعوى قضائية فان دعوى الالغاء تتميز عن التظلم او الطعن الاداري المسبقهذا الاخير الذي يرفع امام الجهة الادارية ممثلة في الجهة الادارية مصدرة القرار. [3]

**2-دعوى الالغاء من دعاوى قضاء المشروعية**

فاذا الغى القضاء الاداري قرارا اداريا لمجاوزة السلطة ،فذلك يعني ان القرار غير مشروع و بذلك يكون اصطلاح مجاوزة السلطة مجاورا لعدم المشروعية ، ولهذا تعتبر من دعاوى قضاء الشرعية

[1]- قاسي الطاهر، ، المرجع السابق، ص 9 .
[2]- المرجع نفسه، ص 9.
[3]- المرجع نفسه ، ص 10، 11 .

كونها تتحرك و تنعقد على اساس مبدا الشرعية في الدولة و تستهدف شرعية حماية اعمال الدولة و الادارة العامة اساسا و ان كان رافعها يستهدف مباشرة حماية حقوقه و حرياته الفردية.[1]

### 3- الدعوى الاصيلة و الوحيدة لالغاء القرارات الادارية

يعني انه لا يمكن الغاء قرار اداري غير مشروع الغاءا قضائيا و ازالة اثاره القانونية الا بواسطة دعوى الالغاء فقط ، فلا توجد دعوى قضائية اخرى يمكن ان تلغي قرارا اداريا غير مشروع سوى دعوى الالغاء فقط ، و من ثم تتميز دعوى الالغاء بامها الدعوى الاصيلة و الوحيدة لالغاء القرارات الادارية .[2]

### 4- دعوى الالغاء تحكمها اجراءات خاصة

لما كانت دعوى الالغاء دعوى مميزة من حيث سلطة القاضي و من حيث نتائجها فبات من الضروري اخضاعها لاجراءات خاصة ، من حيث تقييدها و رفعها و النظر فيها و رجوعا لقانون الاجراءات المدنية و الادارية نجده قد خص دعوى الالغاء سواء المرفوعة امام المحاكم الادارية او مجلس الدولة بكم هائل من النصوص و الاحكام ، و هو ما لم يفعله بالنسبة لباقي الدعاوى كدعوى التفسير او دعوى فحص المشروعية ، ولعل السبب الرئيس يعود لخطورة هذه الدعوى و تميزها من حيث الموضوع عن باقي الدعاوى الاخرى من جهة ، و من جهة اخرى نظرا لسعة انتشارها دفعت المشرع لان يخصها بالكثيؤ من الاحكام الاجرائية.[3]

### 5- دعوى الالغاء دعوى عينية موضوعية

خلافا للدعاوى القضائية الاخرى خاصة المدنية ،فان دعوى الالغاء تتميز بطابعها العيني و الموضوعي ،فهي لا تتسم بالطابع الشخصي او الذاتي كالدعوى التي يرفعها البائع او المشتري مثلا ،بل انها تتميز بالطابع العيني او الموضوعي انطلاقا من انها دعوى الغرض منها مهاجمة قرار اداري و ليست موجهة ضد مصدر ايا كانت درجته الادارية ،و يترتب على هذا القول ان رافع دعوى الالغاء وجب ان يهتم من حيث الاصل بالقرار المطعون فيه كوثيقة قانونية و يبرز عيوبه دون

[1]- بوالشعور وفاء، سلطات القاضي الاداري في دعوى الالغاء في الجزائر ، مذكرة ماجستر، قسم القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة عنابة، السنة الجامعية 2010-2011 ، ص 16، 17 .

[2]- بو الشعور وفاء، المرجع نفسه ، ص 21 .

[3]- قاسي الطاهر، المرجع السابق ، ص 11 .

الاكتراث بالشخص المصدر للقرار ، فله ان يثير مسائل تخص القرار في شكله او موضوعه ، كما له ان يثير مسائل تتعلق بالجوانب الاجرائية او بشروط القرار . [1]

**الفرع الثاني:شروط دعوى الالغاء و اجراءات السير فيها**

دعوى الالغاء تحكمها شروط معينة كما ان لها اجراءات خاصة لسيرها و كذا الفصل فيها .

**اولا- شروط دعوى الالغاء**

شروط دعوى الالغاء تتمثل في شروط تتعلق باطراف الدعوى و شروط تتعلق بالميعاد و شروط تتعلق العريضة

لا تقبل دعوى الالغاء الا اذا توافرت في المدعي الصفة و اهلية التقاضي و المصلحة و قد نصت المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية من قانون 09/08 على هذه الشروط بقولها"لا يجوز لايشخص التقاضي ما لم تكن له صفة ، و له مصلحة قائمة او محتملة يقرها القانون ،فيجب ان يكون لرافع دعوى الالغاء .

**1- المصلحة**

تكون المصلحة شخصية مباشرة في رفع الدعوى و تكون و تتحقق المصلحة عندما يمس قرار اداري نهائي باثاره القانونية المتولدة حقا او مصلحة جوهرية يحميها القانون شخصية و مباشرة للطاعن و المصلحة في دعوى الالغاء قد تكون مصلحة مادية و قد تكون مصلحة معنوية ادبية .[2]

**2- الصفة**

شرط الصفة في التقاضي ان يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي ان يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقاضي ، كما يقصد ايضا ان القرارالاداري المطعون فيه له تاثير على وضعيته الشخصية ،وبالتالي فالطعن في القرار الاداري لايحرم أي فرد من حقه في الطعن اذا راى بان الادارة خرجت في قرارها عن المشروعية

[1]- قاسي الطاهر، المرجع السابق، ص11 .
[2]- بوالشعور وفاء، المرجع السابق ، ص 28، 29 .

**3 – الاهلية**

يقصد باهلية التقاضي صلاحية الشخص لمباشرة الاجراءات امام القضاء باسمه او لمصلحة الاخرين.[1]

يفرض شرط الاهلية كشرط من شروط الدعوى التمييز بين اهلية الشخص الطبيعي و اهلية الشخص المعنوي .

اهلية الشخص الطبيعي : حيث يشترط قانونا لممارسة حق التقاضي في الجزائر بالنسبة للشخص الطبيعي ان يتمتع رافع الدعوى بالرشد المدني أي بلوغه سن 19 سنة طبقا للمادة 40 من القانون المدني و ان يتمتع بقواه العقلية و ان لا يكون طرفا في الدعوى عموما المجنون و المعتوه و المحجور عليه .

اهلية الشخص المعنوي :حيث ان الاشخاص الاعتبارية كثيرة متنوعة وعلى كثرتها تصنف الى اشخاص اعتبارية خاصة و اشخاص اعتبارية عامة . [2]

**4- الميعاد**

اما الشروط المتعلقة بالميعاد فانه رجوعا الى القانون 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية نجده قد حدداجالاللدعوىالمرفوعة امام المحكمة الادارية و الدعوى المرفوعة امام المجلس الدولة .

تطبيقا للمادة 829 من ق ا م و ا فان اجال رفع الدعوى امام المحكمة الادارية حدد ب اربعة اشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار الاداري الفردي االو من تاريخ نشر القرار الجماعي او التنظيم ، و تطبيق للمادة 901من نفس القانون احالت بشان الميعاد المرفوع امام مجلس الدولة للمواد 829 – 832 من نفس المنظومة القانونية و هذا يعني ان اجل رفع الدعوى يقدر باربعة اشهر من تاريخ تبليغ القرار او نشره .[3]

[1]- بوالشعور وفاء ، المرجع السابق، ص 31 .
[2]- قاسي الطاهر ، المرجع السابق ، ص 99 .
[3]- بوالشعوروفاء ، المرجع السابق ، ص33، 34 .

**5– الشروط المتعلقة بالعريضة**

اما الشروط المتعلقة بالعريضة : لكي تنعقد دعوى الالغاء يجب ان تتوفر نية المدعي نحو رفع الدعوىويكون ذلك بتقديم عريضة الدعوى امام الجهات القضائية المختصة كتابة ظبط الغرفة الاداريةالمختصة بالمحكمة الادارية او كتابة ظبط المجلس الدولة ،و يتكفل قانون الاجراءات المدنية و الادارية بتبيان تفاصيل اعداد و تقديم عريضة الدعوىن و يجب ان تكون العريضة مكتوبة تحتوي على مجموعة من البيانات و الوثائق و المستندات اللازمة ، و يجري التحقيق على ضوء المسائل القانونية المعروفة في عريضة الدعوى و اجراء ايداع العريضة الافتتاحية بامانةالظبط يعد اجراءا مشتركا يطبق على الدعاوى المرفوعة امام المحاكم الادارية و الدعاوى المرفوعة امام مجلس الدولة، و ذلك بحكم الاحالة المنصوص عليها في المادة 904 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية و التي احالت الى تطبيق المواد 815 الى 825 من نفس القانون.[1]

**ثانيا - اجراءات السير في دعوى الالغاء**

يتم السير في دعوى االغاء القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين بواسطة عريضة تودع لدى امنة ظبط المحكمة الادارية او مجلس الدولة وتقيد طبقا لاحكام المواد 823 و 824 و 904 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية و ترقم حسب ترتيب ورودها و يقيد التاريخ و رقم التسجيل على العريضة و على المستندات المرفقة ويتم دفع الرسوم القضائية من طرف محامي الموظف مقابل وصل يسلمه له امين ظبط الجهة القضائية الادارية يثبت ايداع العريضة .[2]

يجب على الموظف الطاعن في القرار الاداري ان يرفق نسخة من القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفينالمطعون فيه بالالغاء بعريضة افتتاح الدعوى الالغاء طبقا لنص المادة 819 "يجب ان يرفق بالعريضة الرامية الى الغاء القرار الاداري تحت طائلة عدم قبول القرار الاداري المطعون فيه ،ما لم يوجد مانع او مبرر، و اذا ثبت ان هذا المانع يعود الى امتناع سلطة التعيين و التسيير الاداري من تمكين الموظف المدعي من القرار المطعون فيه امرها القاضي المقرر بتقديمه في اول جلسة . [3]

طبقا للمواد 837 و 838 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية يتم تبليغ عريضة افتتاح الدعوى الى سلطة التعيين و التسيير الاداري عن طريق محضر قضائي بناءا على طلب الموظف المدعي او

[1]- بوالشعوروفاء، المرجع السابق ، ص 38، 39، 40.
[2]- كوسيل فضيل، القرار الإداري على ضوء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2013 ، ص 270، 271 .
[3]- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص169، 170 .

محاميه بعد تسديد اتعاب المحضر القضائي هذ الاخير يقوم بتسليم العريضة الى التعيين و التسيير الاداري المدعى عليها او محاميها عن طريق التكليف بالحضور وفقا لنص المواد 18،19،20 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .[1]

**ثالثا -: الاجرءات النهائية للفصل في دعوى الالغاء**

عندما تكون القضية مهيأة للفصل يحدد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ اختتام التحقيق بموجب امر غير قابل لاي طعن ،يبلغ هذا الامر الى جميع الخصوم برسالة مضمنة مع اشعار بالاستلام او باي وسيلة اخرى في اجل لا يقل عن خمسة عشر ة يوما قبل تالريخ الاختتام المحدد في الامر ، و في حالة لم يصدر رئيس تشكيلة الحكم الامر باختتام التحقيق، يعتبر هذا الاخير منتهيا بثلاثة ايام قبل تاريخ الجلسة المحددة .[2]

طبقا للمادة 844 من ق ا م و ا يعين رئيس الهحكمة الادارية التشكيلة التي تتولى الفصل في الدعوى طبقا للمادة 846 من ق ا م و ا عندما تكون القضية مهيا للجلسة او عندما تقتضي القيام بالتحقيق عن طريق خبير او سماع شهود او غيرها من الاجراءات يؤسل الملف الى محافظ الدولة لتقديم التماساته بعد دراسته من قبل القاضي المقرر ، و يضطلع بدور النيابة العامة في المحاكم الادارية و مجلس الدولة محافظ الدولة و مساعدي محافظ الدولة الذين يخضعون للقانون الاساسي للقضاء .

ينبغي ان تتم الاشارة في القرار الصادر في دعوى الالغاء الى ابداء النيابة العامة لطلباتها و غالبا ما يلتمس ممثل النيابة العامة في طلباته الفصل في الدعوى طبقا للقانون و ذلك طبعا بعد الاطلاع على العرائض و المذكرات الجوابية وبعد اطلاعه على تقرير المستشار المقرر ليبدي في الاخير طلباته في الشكل و في الموضوع و ذلك طبعا للنموذج الكتابيي المتعلق بطلبات محافظ الدولة .[3]

تجرى المداولات سرا دون حضور محافظ الدولة و الاطراف و محاميهم و امين الظبط ضمانا لحرية القضاة في ابداء ارائهم ، و يشار في الحكم الفاصل للنصوص المطبقة و ان يرد فيه ذكر مختصر للوقائع و طلبات الاطراف و ادعاءاتهم ووسائل دفاعهم ، و يصدر الحكم او القرار الفاصل في

[1]- المواد837، 838 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية .
[2]- بوالشعوروفاء ، المرجع السابق ، ص111.
[3]- المرجع نفسه ، ص 113 .

الدعوى الالغاء طبقا للمادة 270 باحالة مقرره بموجب المادة 888 من القانون 09/08 باغلبية الاصوات و يتم النطق به في جلسة علنية .[1]

**المطلب الثاني :أوجه الطعن بالالغاء الشكلية**

تتمثل اوجه الطعن بالالغاء الشكلية في عيب الشكل والاجرءات و عيب عدم الاختصاص .

**الفرع الاول :عيب عدم الاختصاص في القرارات الإدارية الفردية**

يتاسس معيار توزيع سلطة القرارات الادارية على الاختصاصات المقررة للوظيفة العمومية التي يشغلهاالموظف الاداري ، بحيث يكون لكل موظف يتمتع بهذه السلطة ولاية اصدارها في حدود اختصاصه ،و من ثم يكون القرار مشوبا بعيب عدم الاختصاص اذا صدر ممن لا ولاية له باصداره و بالتالي فان هذا ،و من ثم يكون القرار مشوبا بعيب عدم الاختصاص اذا صدر ممن لا ولاية له باصداره و بالتالي فان هذا العيب يعد الاكثرعيوب جدية و ينقسم الى:

**اولا- عيب عدم الاختصاص الجسيم**

اطلق على هذا العيب مصطلح اغتصاب السلطة و ذلك بسبب جسامة هذا العيب .

تحدث هذه الحالة حينما يلجا شخص ليست له سلطة قانونية و لا ينتمي الى التسلسل الاداري ن الى اصدار قرار اداري ، هذا الشكل من عدم الاختصاص هو الاكثر جسامة و يؤدي بالقاضي الى التصريح ليس فقط بان هذا القرار باطل بل هو معدوم ، و بالتالي يصبح القرار موضوع الخصومة في حكم الفعل المادي ليس له و لا يمكنه مطلقا ترتيب أي اثار قانونية .[2]

اختلف الفقه و القضاء الاداريان حول معيار التفرقة بين عدم الاختصاص الجسيم و عدم الاختصاص البسيط ، الا ان هناك اتفاق حول ان المعيار يتركز حول جسامة عدم المشروعية ، و لان هذه المسالة نسبية فقد يحصل احيانا تداخل بين الصورتين ، و عموما يمكن القول ان صور عدم الاختصاص الجسيم في القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين تتمثل في اصدار القرار من فرد عادي لا صلة له بالادارة العامة و صدور القرار من موظف غير مختص اصلا باصدار القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين او اعتداء جهة ادارية على اختصاص جهة ادارية لا تمت لها بصلة.[3]

[1]- بوالشعوروفاء، المرجع السابق، ص 114.
[2]- المرجع نفسه ، ص 66 .
[3]- حمدي القبيلات ، المرجع السابق ، ص 338 .

**ثانيا- عيب عدم الاختصاص البسيط**

يعتبرعيب عدم الاختصاص البسيط الاكثر شيوعا لعيب عدم الاختصاص ، و هو يحدث داخل السلطة التنفيذية نفسها و بين اداراتها و موظفيها ، و يقصد به مخالفة قواعد الاختصاص في نطاق الوظيفة الادارية من حيث الموضوع او الزمان او المكان .

**1- عدم الاختصاص الموضوعي**

مفاده اصدار قرار اداري من طرف سلطة ادارية في مجال معين هو من اختصاص سلطة ادارية اخرى .[1]

**2- عدم الاختصاص الزماني**

يكون القرار الاداري المتعلق بتسيير الموظف مشوبا بعدم الاختصاص الزماني اما لانه صدر من شخص موظف لا يملك سلطة التعيين و التسيير الاداري او انه صدر خارج المدة التي قررها القانون و حتى يرتب القرار الاداري الفردي اثره يجب ان يصدر من سلطة التعيين و التسيير الاداري المختصة المعينة بصفة قانونية من تاريخ تعيينها الى تاريخ انهاء مهامها أي خلال الفترة و المدة التي يحددها بصفة امرةففي هذه الحالة يعتبر الميعاد ميعادا تنظيميا الهدف منه حث السلطة التعيين و التسيير الاداري على سرعة اصداره و لا يرتب على مخالفتها لميعاد اصداره بطلانه .[2]

**3- عدم الاختصاص المكاني**

يقصد به ان تصدر سلطة التعيين و التسيير الاداري قرارا اداريا فرديا خارج الحدود الاقليمية المحددة لممارسة اختصاصها كنقل موظف الى مكان لا يمتد الى اختصاص سلطة التعيين و التسيير الاداري ،فالمشرع يحدد النطاق المكاني الذي لا يجوز لسلطة التعيين و التسيير الاداري ان تتعداه حين تمارس اختصاصها و لا يجوز لسلطة التعيين و التسيير الاداري في هذا الاطار ان تصدر قرارات ادارية فردية تدخل في نطاق اقليم اخر .[3]

---

[1]- بوالشعوروفاء ، المرجع السابق، ص 67

[2]- ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1995، ص 376.

[3]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، اوجه الطعن بالغاء القرار الاداري، في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، ط1، 2002، ص55 .

**الفرع الثاني : عيب الشكل و الإجراءات في القرارات الإدارية الفردية**

يتكون ركن الشكل و الاجراءات من الشكليات و من الاجرءات و لذلك فان عيب الشكل و الاجراءات كسبب من اسباب الالغاء يشمل كذلك عيب الاجرءات ذلك ان القانون كثيرا ما يفرض على الادارة قبل اتخاذ قرارتها الخضوع لاجراءات مسبقة، و الشكليات التي تكون ركن الشكل في القرار الاداري تنقسم الى شكليات جوهرية و شكليات غير جوهرية ، حيث يشترط القانون قبل ان يصدر القرار ان يسبقه اجراءات و اشكال جوهرية و بغير اتباعها في القرار اعتبرها القضاء مخالفة للقانون .

الشكليات الجوهرية هي التي تؤثر على مشروعية القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين اما الشكليات غير جوهرية لا تؤثر على مشروعيته .[1]

**اولا- الاشكال الجوهرية التي تؤثر على مشروعية القرار الاداري**

الشكل الجوهري هو الذي اذا اهمل كان من شانه ان يقلل الضمانات التي تحمي حقوق الموظفين او بالاحرى الذي اذاراعته الادارة كان يؤدي الى تعديل القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين فلا يصدر على النحو الذي صدر به .[2]

تتمثل الاشكال الجوهرية في نوعين من الاشكال :

**1- الاجراءات السابقة على اتخاذ القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين**

يجب على سلطة التعيين و التسيير الاداري احترام جميع الاجراءات السابقة على اتخاذ القرارات الادارية الفردية التي تحقق للموظف الضمانات القانونية،و من بين هاته الاجراءات السابقة على اتخاذ القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين :

- اشتراط صدور الاقتراح باتخاذ القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين من جهة معينة.

- اشتراط اخذ راي جهة معينة قبل اصدار القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين .[3]

[1]- بوالشعور وفاء ، المرجع السابق ، ص 72 .
[2]- محمود محمد حافظ ، المرجع السابق ، ص 638 .
[3]- عبد الغني بسيوني عبدالله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، س م، الاسكندرية، مصر، 1998، ص 212 .

**2- المظهر الخارجي للقرار الاداري الفردي**

القانون يشترط في القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين الشكلية و الكتابة واحيانا التسبيب الذي يتعين على سلطة التعيين و التسيير الاداري قبل اصدارها لقراراتها القيام به كما في القرارات الادارية الفردية المتعلقة بتاديب الموظفين ، مع انه في الاصل الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها الادارية الفردية غير ان القانون قد يلزمها ان تسبب القرار الاداري .

**ثانيا – الاشكال التي لا تؤثر على مشروعية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين**

الاشكال و الاجراءات التي لا تؤثر على مشروعية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين هي الاشكال الثانوية وغير الجوهرية و الاشكال المقررة لمصلحة الادارة وحدها ليس لها تاثير على مصالح الموظفين وتتمثل في .

**1- الاشكال غير الجوهرية**

هي تلك الاشكال الثانوية التي لا يؤثر تخلفها على صحة القرار الاداري ، فهي اشكال غير مؤثرة في مضمون القرار الاداري بحيث لا يؤثر غيابها على جوهره بمعنى ان القرار الاداري الفردي كان سوف يصدر بنفس الجوهر و المضمون حتى لو اتبعت تلك الاشكال التي اغفلتها سلطة التعيين و التسيير الاداري .[1]

**2- الاشكال المقررة لمصلحة الادارة**

هناك شكليات مقررة لمصلحةالادارة هدفها تحسين اداء العمل الاداري ،كاشتراط الكشف الطبي للمترشح للوظيفة العمومية ، فهذا النوع لا يؤثر على صحة القرار ،حيث لا يجوز للموظف التمسك بالغاء القرار الاداري المقرر للادارة و الحكمة في ذلك ان هذا الشكل لا يمس ضمانة كفلها له المشرع بل ان الامر يتعلق بشكليات ادارية للادارة وحدها تقديرها .[2]

**المطلب الثالث :اوجه الطعن بالإلغاء الموضوعية**

تتمثل اوجه الطعن بالالغاء الموضوعية في عدم المشروعية الداخلية و التي تكون نتيجة العيوب التي تقع على الاركان الموضوعية وهي عيب السبب و عيب مخالفة القانون و عيب الانحراف بالسلطة .

[1]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 123 .
[2]- المرجع نفسه ، ص 125 .

**الفرع الاول : عيب انعدام السبب في القرارات الإدارية الفردية**

هناك العديد من حالات السبب المعيب في القرارات الادارية مع اسباب متعددة ،اذ كانت عناصر عنصر السبب هي عنصر الوجود المادي للوقائع المادية او القانونية و عنصر التكييف القانوني المناسب للوقائع المادية او القانونية و عنصر التقييم المناسب لمدى ملائمة او اهمية او خطورة الحقائق المادية او القانونية لاتخاذ القرارات الادارية ،فان حالات عيب السبب في القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين هي حالة انعدام الوجود المادي للوقائع المادية او القانونية او حالة الخطا في الوقائع و حالة الخطا في القانون أي حالة الخطا في التكييف السليم للوقائع المادية او القانونية و حالة الخطا في التقدير السليم لمدى و اهمية و ملائمة او خطورة الوقائع المادية .[1]

**اولا- الغلط في الوقائع**

نكون بصدد غلط في الوقائع عندما يتخذ القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين على اساس وقائع غير صحيحة او منعدمة ،او انها صحيحة عند اتخاذ القرار الاداري ثم اصبحت منعدمة عند تطبيق القرار الاداري تطبيقا زمنيا ،وقد تكون الوقائع غير ملائمة للقرار المتخذ ،مثلا قرار تسريح موظف لم يرتكب فعليا خطا مهنيا و نسب اليه "انعدام الواقعة" ،و من اشهر تطبيقاته في القضاء الفرنسي حكم مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 20 جانفي 1922 في قضية تريبوtrepont حيث الغى قرارا اداريا يحيل موظف على عطلة بناءاعلى طلبه بينما ثبت انه لم يقدم طلب احالة على العطلة ،فقرار الاحالة على العطلة يستند الى وقائع قانونية غير موجودة ماديا .[2]

**ثانيا- الغلط او الخطا في القانون**

تستند سلطة التعيين و التسيير الاداري على سبب خاطئ من الناحية القانونية و يظهر الخطا في القانون في احدى الصور :[3]

- ان تستند سلطة التعيين و التسيير الاداري على قانون غير قابل للتطبيق و تتضمن هذه الصورة العديد من الفرضيات ،اهمها ان تستند في قرارها على قاعدة قانونية ليست سارية المفعول بعد ،او ان تمد مجال تطبيق قاعدة قانونية الى حالات اخربلم ينص عليها القانون .

[1]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري،الجزءالثاني،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005 ، ص 548.

[2]- عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص 550.

[3]- عبد القادر عدو ، المرجع السابق ، ص 167 .

- ان تستند سلطة التعيين و التسيير الاداري على سند قانوني غير موجود فعلا أي قاعدة قانونية منعدمة كان يصدر قرار اداريا فرديا استنادا الى قانون تم الغائه .

- ان تستند على لائحة غير مشروعة كتسريح موظف استنادا الى قرار تنظيمي غير مشروع بسبب عدم اختصاص الوزير الذي قام باصداره .

- ان تضيف سلطة التعيين و التسيير الاداري شروط اخرى لم ينص عليها القانون .

**ثالثا- الخطأ في التكييف القانوني للوقائع**

الخطاء في التكييف القانوني للواقعة هو خطا سلطة التعيين والتسيير الاداري في اسناد الوقائع اسنادا سليما و صحيحا الى مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية ،أي الخطأ في عملية المقارنة بين القواعد القانونية و الوقائع لتطبيق القواعد القانونية على الوقائع . [1]

**رابعا- الخطأ في تقدير مدى اهمية او خطورة الوقائع**

تقدير مدى اهمية او خطورة الوقائع في ركن السبب ، يعني تمتع سلطة التعيين و التسيير الاداري بالسلطة التقديرية و حرية التقدير و الملائمة لمدى اهمية او خطورة الوقائع المكونة للسبب التي استندت عليها في اتخاذ القرارات الادارية و كذا مدى التناسب بين هذه الوقائع و القرارات المتخذة ، فسلطة التعيين و التسيير الاداري تتمتع بسلطة تقديرية في تقدير الملائمة لاتخاذ القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين و التناسب بين الوقائع و القرارات الادارية المتخذة .[2]

تقوم رقابة القضاء لركن السبب في الغاء القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين على ثلاث درجات :

**1- رقابة الوجود المادي للوقائع**

الوقائع هي تلك الحقائق الاولية الاساسية التي يراها الناس او يسمعونها او يقومون بها يتعين على القاضي الاداري ان يبحث فيما اذا كانت الحالة المادية في الواقع قد وجدت حق و ليس مجرد توهم طرف الادارة ، و هو يفحص ركن السبب في القرار الاداري الفردي المطعون فيه ، يقوم القاضي الاداري بالتاكد من صحة الوجود الفعلي للحالة القانونية او المادية التي بنى عليها القرار، فاذا وجده

[1]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق ، ص551
[2]- المرجع نفسه، ص 554

قائما يرفض الطعن لعدم التاسيس ، و اذا ما توصل الى انها غير موجودة فعليا ، يصدر حكمه بالغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للالغاء .[1]

**2- مراقبة التكييف القانوني للوقائع** :

أي عملية اسناد الواقعة المادية او القانونية و الحاقها بمجموع القواعد القانونية و التنظيمية التي تكون في مجموعها النظام القانوني الذي يحكمها ، و لا تتوقف رقابة القاضي الاداري على التاكد من الوجود الفعلي للواقعة او الحالة المادية او القانونية التي يقوم عليها القرار المطعون فيه ، و انما تتعدى ذلك الى رقابة مدى صحة الوصف و التكييف القانوني لها،كان يتم مثلا تكييف الخطاالمهني على انه من الدرجة الرابعة بينما هو من الدرجة الثالثة ، فاذا ثبت للقاضي الاداري صحة الوقائع ماديا ، و تبين له ان الادارة لم تعطي الوقائع الوصف او التكييف القانوني الصحيح ، فان القاضي يعتبر القار الاداري الفردي معيبا و يستوجب الالغاء.[2]

**3- رقابة ملائمة القرار الاداري الفردي للوقائع**

يحدث في بعض الحالات الخاصة و النادرة ان يقوم القاضي بتقدير ملائمة العمل الاداري مع العلم ان الادارة هي المؤهلة بتقدير ملائمة القرار الاداري ، و ليس للقاضي التدخل بل عليه الاهتمام فقط بمراقبة المشروعية دون تقدير الملائمة ، و مع ذلك في بعض الحالات الاستثنائية يمارس القاضي مراقبة الملائمة و هي الحالات المتعلقة بمنازعات الوظيفة العمومية ،كان يحصلشخص تعرض لعقوبة التسريح من منصب عمله على الغاء ذلك القرار ، فالادارة ملزمة باعادته الى منصب عمله و تنظيم وضعيته المهنية (الاقدمية،الترقية،المرتب )و هنا يمكن للقاضي الاداري احلال تقديره محل تقدير الادارة في حالة قيام نزاع بهذا الشان .[3]

تكون سلطة القاضي الاداري في الرقابة على عيب السبب مقيدة ، لكن هذا لا يمنعه من الرقابة على مبدا المشروعية و المتمثلة باحترام حقوق الافراد و حرياتهم من تعسف الادارة ، و بالتالي يحق له الطلب من الادارة الكشف عن اسباب قرارها ،فاذا ما امتنعت عن ذلك فلا يتم التسليم بقرينة صحة القرار الاداري المطعون فيه ، بحيث تنقلب القرينة الى جانب المدعي باعتبار صحة ما يدعيه بعدم

[1]- بوالشعوروفاء ، المرجع السابق ، ص 86 .
[2]- بو الشعور وفاء ، المرجع نفسه ، ص 87
[3]- المرجع نفسه ، ص 87.

صحة الاسباب التي يقوم عليها القرار ، و بالتالي يستطيع القاضي ان يحكم بالغائه ، و في هذه الحالة ينقلب عبء الاثبات على عاتق الادارة التي تمتلك الوثائق و المستندات الخاصة بالمنازعة القضائية.[1]

**الفرع الثاني : عيب مخالفة القانون في القرارات الادارية**

يصيب هذا العيب ركن المحل او الموضوع في القرار الاداري لتسيير الموظفين ،فهو وجه الالغاء المتعلق بالمشروعيةالداخلية للقرار، و يقصد بمحل بالقرار الاداري الاثر القانوني المترتب اصداره حالا و مباشرة و يثبت اذا قامت الادارة بعمل يجرمه القانون ، او احجمت عن عمل يوجبه القانون،متجاهلة القانون كليا او جزئيا، و هو من اهم العيوب و اكثرها تطبيقا ،فرقابة القضاء الاداري فيما يتعلق بالاختصاص و الشكل هي رقابة خارجية بعيدة عن فحوى القرار المطعون فيه ، اما هذه الرقابة فهي رقابة موضوعية تستهدف مطابقة محل القرار الاداري الفردي لاحكام القانون العام .[2]

تكون مخالفة القرار الفردي لتسيير الموظفين مخالفة مباشرة او غير مباشرة ، و ذلك ما يتبين من خلال .

**اولا- المخالفة المباشرة لاحكام القانون**

يكون عيب مخالفة القانون في صورة المخالفة الصريحة و المباشرة للقانون ، و ذلك عندما يصدر قرار اداري فردي و هو يخالف الاثار القانونية المتولدة عنه قاعدة او اكثر من قواعد القانون و ذلك كان يكون مخالف لمبدا من المبادئ الدستورية ، او مخالفة لقاعدة من قواعد القوانين التشريعية، او مخالفة لمبدا من المبادئ العامة للقانون او لقرارات ادارية عامة او قرارات ادارية فردية ، او عندما ترفض الادارة الانصياع لحكم قضائي ضدها ،فان هذا الرفض يعد بمثابة مخالفة القانون و يستند القاضي على الرفض لالغاءالقاضي على هذا الرفض لالغاء القرارات الادارية الفردية المتخذة بشكل مخالف للحكم الصادر ضدها،معنىهذا ان المخالفة المباشرة لاحكام القانون قد تكون بطريقة ايجابية و قد تكون بطريقة سلبية.[3]

**1- المخالفة الايجابية للقاعدة القانونية**

تقع هذه المخالفة في حالة خروج سلطة التعيين و التسيير الاداري بطريقة عمدية على حكم القاعدة القانونية الاعلى من القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين ،وسواء تمت هذه المخالفة المباشرة

[1]- بوالشعوروفاء ، المرجع السابق، ص 89 .
[2]- بو الشعور وفاء، المرجع نفسه ص 90 .
[3]- بوالشعوروفاء، المرجع نفسه ، ص 90.

لقاعدة قانونية مكتوبة كمخالفة نص دستوري او تشريعي او لائحي او تحدث هذه المخالفة لقاعدة قانونية غير مكتوبة كمخالفة قاعدة عرفية او مبدا من المبادئ العامة للقانون .[1]

**2- المخالفة السلبية للقاعدة القانونية**

تتمثل هذه المخالفة في حالة امتناع سلطة التعيين و التسيير الاداري عن تطبيق القاعدة القانونية او رفضها تنفيذ ما تفرضه عليها من التزامات ،و يحدث ذلك عندما يلزم القانون في معناه الواسع قيام سلطة التعيين و التسيير الاداري بقرار اداري فردي لتسيير الموظفين محددا ، فاذا اتخذت موقفا سلبيا ازاء هذه الالتزام فانها تكون قد ارتكبت بذلك مخالفة للقانون تجعل قرارها معيبا و باطلا كامتناعها عن التعيين في المناصب الشاغرة حسب ترتيب الناجحين ، او عدم ترقية الموظف في الدرجات اذا استوفى المدى القصوى للترقية.[2]

**ثانيا- مخالفة القانون بصورة غير مباشرة عن طريق الخطا في تفسير و تطبيق القانون**

يكون عيب مخالفة القانون نتيجة خطا السلطات الادارية المختصة في تفسير و تطبيق القانون ،فيما تصدره من قرارات ادارية ، و تكون الاثار الناجمة عن القرارات الادارية الفردية الصادرة مخالفة للقانون مخالفة غير مباشرة عن طريق الخطا في تفسير و تطبيق القانون ، من ذلك نذكر مثلا:

- حالة ان تصدر السلطات الادارية قرارا اداريا تطبيقا لنص قانوني غير النص القانوني الصحيح و الواجب التطبيق .

- حالة اغفال نصوص قانونية نافذة عند اصدار القرارات الادارية ،و مثال ذلك ان تصدر السلطة الادارية المختصة قرار التعيين في الوظيفة العمومية تطبيقا لمبدا الاستحقاق و تغفل تطبيق النصوص المتعلقة بشرط السن .

- حالة صدور قرار اداري بخصوص اوضاع و حالات لا يشمل النص القانوني الذي صدرت القرارات الادارية تفسيرا و تطبيقا له .

تتمثل سلطة القاضي الاداري في الرقابة على صور المختلفة لعيب مخالفة القانون ، و خاصة ما تعلق منها بمخالفة نصوص القوانين و الانظمة ، و بالاضافة الى رقابة القاضي على عيب الخطا في

[1]- عبد الغني بسيوني عبدالله، المرجع السابق ، ص 234، 235.
[2]- عبد الغني بسيوني عبدالله ، المرجع نفسه ص 236، 237 .

تفسير القوانين و الانظمة ، فعلى الادارة الالتزام التام بالتفسير الذي يقول به القاضي الاداري حتى لو كان لا ينسجم بشكل كامل مع حرفية النص .[1]

**الفرع الثالث: عيب الانحراف بالسلطة في القرارات الادارية الفردية**

يقصد بعيب الانحراف بالسلطة هو استخدام الادارة لسلطتها من اجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة من المصلحة العامة او ابتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده له القانون و الذي من اجله منحت لها هذه السلطات ، و هو ملازم للسلطة التقديرية للادارة الذي يترك فيها المشرع للادارة جانبا من الحرية في التدخل او عدمه و في اختيار الوقت الملائم للتدخل و من ثم تعد السلطة التقديرية المجال الطبيعي لظهور عيب انحراف السلطة ، و لهذا فالقرارات الادارية الفردية يجب ان تستهدف تحقيق الصالح العام ، و هذه قاعدة عامة تحكم جميع اعمال السلطة الادارية و تلتزم بها الادارة العمومية في كل اعمالها .[2]

يراقب القاضي الاداري مشروعية الهدف المبتغى من اصدار القرار المطعون فيه و يكون له ذلك في البحث عن مصدر القرار، و ذلك عن طريق التمييز بين البواعث و الدوافع ذلك انه من الضروري التمييز بين البواعث و الدوافع .

- البواعث: و هي معطيات واقعية او ثانوية ، أي عناصر لها وجود موضوعي او عيني و هي التي تبرر اتخاذ القرار فمثلا الباعث على جزاء تاديبي هو الجريمة التاديبية .

- الدوافع : و هي على العكس شخصية و تنتج عن نية و رغبة مصدر القرار و بذلك فللموظف المتغيب يعاقب حرصا على حسن سير المرفق العام (دافع مقبول) لكن قد يعاقب لوجود خلاف شخصي بين الموظف ورئيس المصلحة (دافع غير مقبول).[3]

يتخذ عيب الانحراف بالسلطة عدة صور تتمثل في :

**اولا- الانحراف عن قاعدة تخصيص الاهداف**

يجب ان تستهدف القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين كقاعدة عامة تحقيق المصلحة العامة ، وتضاف الى هذه القاعدة قاعدة اخرى تكملها تقضي بوجوب استهداف القرارات تحقيق الاهداف المخصصة التي حددها المشرع ، ويكون بالتالي القرر مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة

[1]- بوالشعوروفاء، المرجع السابق ، ص 91 .
[2]- بوالشعور وفاء ، المرجع نفسه، ص 78، 79 .
[3]- بوالشعوروفاء ، المرجع نفسه، ص79.

كلما كان هدفه غير الذي اراده المشرع حين منح لسلطة التعيين و التسيير الاداري اتخذ هذا القرار بالذات ، ولايهم بعد ذلك ان يثبت ان سلطة التعيين و التسيير الاداري كانت تهدف من القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين الذي اتخذته تحقيق المصلحة العامة مادامت هذه المصلحة غير المصلحة التي حددها المشرع .[1]

تنحرف سلطة التعيين و التسيير الاداري في استعمال سلطتها في القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين وتظهر في حالتين :

1 -عند خطأ سلطة التعيين و التسييرالاداري في تحديد الاهداف المنوط بها تحقيقها .

2 –عند خطأ سلطة التعيين و التسيير الاداري في استخدام وسائل تحقيق الاهداف او الانحراف بالاجراء .

**ثانيا- مجانبة الصواب**

تتحقق هذه الصورة عندما تعمل سلطة التعيين و التسيير الاداري عل تحقيق هدف لا يمت بصلة للمصلحة العامة وذلك لاجل تحقيق نفع شخصي او الانتقام او لاجل غرض سياسي .

**1- استهداف مصدر القرار تحقيق غرض شخصي**

تتحقق هذه الصورة عندما تسعى الادارة الى حقيق نفع شخصيلمصدر القرار الاداري الفردي او لغيره على حساب الصالح العام ،ويشترط لكي يوصف القرار الاداري الفردي لتسيير الموظفين

بالانحراف بالسلطة ابتغائه تحقيق مصلحة خاصة ، اما اذا كان مصدر القرار دافعه الرئيسي من اصدار القرار تحقيق نفع عام و لكن ترتب الى جانبه نفع لافراد فهذا لا يؤثر على مشروعية القرار و لا يجعله مشوبا بالانحراف بالسلطة .[2]

**2 – الانحراف بالسلطة انتقاما من الغير :**

تتمثل هذه الصورة في استعمال الادارة ممارسة سلطاتها في اصدار القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين بقصد الانتقام و التشفي ،هذه الصورة الخطيرة للانحراف اكثر ما تكون في القرارات

[1]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 193
[2]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع نفسه ، ص 162

الادارية الفردية التأديبية عند استعمال سلطات التعيين و التسيير الاداري لسلطاتها التأديبية ، فاذا اتخذت من سلطاتها سلاحا تسلطه على الموظفين فان ذلك يبعث بالفوضى في المرفق العام .[1]

**3 –الانحراف بالسلطة لتحقيق هدف سياسي او ديني**

تتحقق هذه الحالة عندما تصدر سلطة التعيين و التسيير الاداري قرارا اداريا فرديا لتسيير الموظفين ليس بهدف تحقيق المصلحة العامة و انما لهدف سياسي ،كان يتم تسريح موظف لا ينتمي الى حزب سياسي او اصدار قرار اداري بتعيين شخص لولائه السياسي .[2]

**المطلب الرابع: مدى فعالية ضمان تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية الصادرة ضد الادارة**

يثير تنفيذ الأحكام القضائية النهائية أهمية كبيرة، إذ أن بعض الأحكام القضائية الصادرة ضد الجهات الإدارية لا تجد طريقها إلى التنفيذ بسبب امتناع الجهات الإدارية أو تماطلهامتذرعة بالحفاظ على النظام العام او صعوبة التنفيذ وفي غالب الاحيان يكون امتناعها صريحا و انها تتراخى في التنفيذ او انها تقوم بالتنفيذ المعيب للقرارات القضائية الادارية ، وتنفيذ الأحكام القضائية أمر وجوبي، لذلك فالأصل أن تنفيذ يكون إختياريا تأتيه الإدارة تلقائيا، أما إذا تعسفت في تنفيذها، فإنه يتوجب ومن أجل المحافظة على قيمة الأحكام القضائية اللجوء إلى وسائل قانونية من أجل إجبارها على تنفيذ هذه الأحكام مثل الغرامة التهديدية وتوجيه أوامر الإدارة أو اللجوء المتابعة الجزائية.

**الفرع الأول: تأ ثر الضمان باشكالية امتناع الادارة عن تنفيذ القرارات القضائية الادارية**

تنص المادة 141 من دستور 1996 على ان احكام القضاء تصدر باسم الشعبب ما يضمن لها قوة التنفيذ ، كما جاءت المادة 145 منه ملزمة الادارات و كل اجهزة الدولة المختصة بتنفيذ احكام القضاء في كل وقت و في كل مكان و في جميع الظروف ، الا ان هذا لم يمنع الادارة من خرق الاحكام الدستورية ، بتشبثها تارة بذرائع تمتنع من خلالها عن تنفيذ القرارات القضائية الادارية ،او تلجأ تارة اخرى لايجاد عراقيل بما يمنع تنفيذ هذه القرارات القضائية الادارية .[3]

[1]- سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، ص 124

[2]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 171

[3]- سلماني منير،مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ،مذكرة ماجسيرفي القانون العام ،فرع قانون المنازعات الادارية ،كليةالحقوق و العلوم السياسية،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ،السنة الجامعية 2014-2015، ص من 103 الى 106

**اولا – ذرائع الادارة في امتناعها عن تنفيذ القرارات الصادرة ضدها**

**1 -الحفاظ على الامن و النظام العام**

تكون حجة الحفاظ على النظام العام بمدلولاته الثلاثة من امن وسكينة و صحة عامة بمثابة غاية سامية في كل دولة ،وقد تتخذ الادارة من تحقيق هذا الهدف ذريعة للامتناع عن تنفيذ القرارات الادارية الصادرة ضدها ، لاعتبارات الحفاظ على النظام العام ،حيث تدعو الادارة الى ارجاء تنفيذ الحكم القضائي لحين زوال الاسباب التي تجعله متعارضا مع النظام العام .[1]

**2-الصعوبات المادية و الاستحالة القانونية**

كما قد تتذرع الادارة في رفضها تنفيذ القرار الصادر ضدها بصعوبات مادية او استحالة قانونية تحول دون اتمامه و من هذه الذرائع عدم توفر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ الحكم اذ يعتبر المال في غالب الاحيان عقبة تحول دون تنفيذ القرار الرامي للتعويض لصالح الموظف ،كما قد تتذرع بعدم توفر المنصب الوظيفي المالي او للاستحالة القانونية مثلا عند الغاء مجلس الدولة للقرار القضائي ،قيصبحالقرارحينئذ منعدما . [2]

**ثانيا – العراقيل الادارية في تنفيذ القرارات القضائية الادارية**

تتخذ الادرة العديد من الاسباب لعدم التنفيذ او التماطل في التتنفيذ او القيام بالتنفيذ الجزئي

**1– الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الادارية**

تستعمل الادارة كذلك لمواجهة التنفيذ اسلوب الامتناع عن التنفيذ ، ويكون اما صريحا عن طريق تنفيذ مقتضيات القرار الاداري الملغى او ابداء الادارة موقفها الرافض لتنفيذ الحكم الصادر ضدها خلال الفترة المقررة قانونا للتنفيذ ، او ضمنيا بان تتجاهل الادارة تنفيذه ، او تصدر قرار مضادا للحكم المطلوب تنفيذه مثل الغاء الوظيفة التي تقرر الغاء قرار فصل الموظف منها .[3]

[1]- سلماني منير، المرجع السابق ،ص 104 و105
[2]- المرجع نفسه ،ص 106
[3]- المرجع نفسه ، ص 107

**2– التراخي في تنفيذ القرارات القضائية الادارية**

ارتبطت فكرة التراخي في تنفيذ القرارات القضائية الادارية سابقا بمدة و فترة استجابة الادارة للقرار القضائي ، حيث جاءات المادة 987 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد لازالة هذا اللبس بتحديد اجل ثلاثة اشهر لتنفيذ القرار القضائي و الا كان مصير رفض الادارة للتنفيذ ، لجوء الموظف صاحب المصلحة للقضاء لطلب غرامة تهديدية لاجبارها على التنفيذ .

**3– التنفيذ المعيب للقرارات القضائية الادارية**

تتولى الادارة تنفيذ مقتضيات الحكم القضائي الصادر ضدها بصفة معيبة او ناقصة ، و يكون ذلك اما بتنفيذها الجزئي مثلا تنفيذ جزء من منطوق الحكم المتضمن دفع مبلغ مالي كالتعويض و الامتناع عن تنفيذه بخصوص ما يقتضيه من الغاء قرار الفصل .[1]

**الفرع الثاني : الأليات المكرسة قانونا لتنفيذ القرارات القضائية الادارية**

تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية طواعية هو الاصل، وإذا إمتنعت الإدارة على ذلك فأن القضاء يجبرها على ذلك، ومع صدورالقانون 09/08 المتعلق بالاجراءات المدنية والادارية الجديدة،فقد كرس القضاء العديد من الاليات تتمثل في :

**أولا: سلطة الأمر**

حيث إتجه المشرع الجزائري إتجاه حديث وهذا بالنظر إلى التغير الذي حصل في فرنسا، وبالنظر إلى الانتقادات التي تعرض لها في موقفه في مسألة سلطة الأمر، وبالفعل فقد تقرر ذلك بعد صدور

قانون الاجراءات المدنية والادارية 09/08، فقد إعترفت المادة 978 من هذا القانون للقاضي الاداري بسلطة توجيه أوامر إلى كل شخص معنوي أو هيئة تخضع في منازعاتها لاختصاص القضاء الاداري سابقة على التنفيذ، بإتخاذ التدابير المطلوبة إذا تطلب الأمر أو الحكم إلزام هذه الهيئات بتدابير تنفيذية معينة، كما أن المادة 979 من نفس القانون اعترفت للقاضي الاداري بسلطة توجيه أوامر للإدارة إذا لم يسبق لها أن أمرت بذلك في الجكم الأول بسبب عدم طبيعتها في الخصومة السابقة.[2]

[1]- سلماني منير ،المرجع السابق، ص 108

[2]- غيتاوي عبد القادر، تنفيذ الاحكام القضائية الصادرة ضد الادارة العامة ،مجلة الحقيقة، العدد32 ،جامعة ادرار،دون تاريخ نشر ،ص 32

أما عن الأوامر التي يمكن أن يوجهها القاضي للإدارة هي نوعين:

**1- من حيث توقيت إصدارها**

حيث هناك أوامر سابقة على التنفيذ أي أنها تمس الحكم أو القرار الأصلي الصادر وهذا ما نص عليه في المواد 978 و979 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهناك أوامر في المرحلة اللاحقة على هذا الحكم، إذا ثبت له عدم إلتزام جهة إدارية أو شخص مكلف بتسيير مرفق عام بتنفيذ حكم قضائي سبق النطق به.

**2- من حيث مضمونها**

حيث أن هناك أوامر بإتخاذ قرار مضمونه محدد في حالات السلطة المقيدة كإرجاع العامل إلى منصبه بعد إبطال قرار عزله، وهناك أوامر بإعادة فحص طلب المدعي وإصدار قرار جديد، وذلك في حالة السلطة التقديرية وحالات إلغاء القرار لعيب الكل والإجراءات.[1]

تتوقف سلطة الأمر للقضاء على مجموعة من الشروط والتي تتمثل في تقديم طلب إلى القضاء يكون محله إتخاذ الإدارة تدبيرا معينا، يتمثل أساسا في تنفيذ الحكم أو الأمر أو القرار. ويجب أن ينص الطلب على طلب اتخاذ الإدارة تدبيرا معينا.[2]

**ثانيا: الغرامة التهديدية**

يعرف الفقه الغرامة التهديدية بأنها عبارة عن وسيلة غير مباشرة تحمل المدين الممتنع عن تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا عندما لا يكون ذلك التنفيذ ممكنا أو ملائم إلا إذا نفذه المدين شخصيا، وذلك بأن يصدر القاضي قرار ضد المدين بوجوب قيامه بالتنفيذ العيني في مدة محددة ويفرض غرامة معينة عليه على سبيل التهديد عن كل وحدة زمنية (يوم أو أسبوع أو شهر ... الخ) يتأخر فيها عن التنفيذ وحتى يقدم على التنفيذ للالتزامه، أو يتضح رفضه نهائيا .

من حيث طبيعتها الغرامة اللاحقة على صدور الحكم الأصلي نصت المادة 981 من قانون الاجزاءات المدنية والادارية على أنه في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، ولم تحدد

[1]- غيتاوي عبد القادر ،المرجع السابق ،ص 33 و 34 .
[2]- غيتاوي عبد القادر، المرجع نفسه، ص 35 .

تدابير التنفيذ تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدها ويجوز لها تحديد أجل للتنفيذوالأمر بغرامة تهديدية[1].

أما بالنسبة للغرامة السابقة على مرحلة التنفيذ في هذا الاطار نصت المادة 980 من قانون الاجراءات المدنية والادارية على أنه يجوز للجهة القضائية الادارية المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و979 أعلاه أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها.[2]

تخضع الغرامة التهديدية إلى مجموعة شروط تتمثل هذه الشروط في:

**1-وجود حكم قضائي صادر عن جهة قضائية إدارية**

حسب نص المادتين 980 و981 من قانون الاجراءات المدنية والادارية، فإن إستخدام أسلوب الغرامة التهديدية لا يعمل إلا بوجود قرار قضائي صادر عن جهة قضائية إدارية.

**2-وجوب أن يتطلب تنفيذ الحكم إتخاذ الإدارة تدبيرا معينا**

يكون الحكم بالغرامة التهديدية بسبب عدم قيام الادارة بعملها وعليه فإن القاضي يكون سبق أن أمر الادارة باتخاذ تدبير معين.

**3-قابلية الحكم للتنفيذ**

يعني هذا ألا يكون تنفيذ الحكم مستحيلا، أي أن الغرامة التهديدية ليس لها أي مفعول.[3]

**ثالثا: المسؤولية الجزائية للموظف**

في الجزائر المشرع أثر المسؤولية الجنائية في المادة 138 مكرر من القانون رقم 01/09 الصادر في 2001/06/26 المتمم للأمر رقم 166/156 الصادر في 1966/06/08 المتعلق بقانون العقوبات "كل موظف عمومي أستعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات وبغرامة من 5000 دج إلى 50000 دج".

[1]- غيتاوي عبد القادر ، المرجع نفسه، ص 36 .
[2]- غيتاوي عبد القادر ،المرجع السابق، ص 38 .
[3]- غيتاوي عبد القادر ، المرجع نفسه ،ص 39

ان محاولة تحليل نص المادة القانونية ، يظهر جليا ان الموظف العام الحائز لقرار قضائي و الرامي لاعادة ادماجه في منصبه او منحه تعويضات مالية ، بامكانه اللجوء للقاضي الجزائي لاقامة المسؤولية الجزائية على رئيسه الاداري في حالة امتناعه او عرقلته لتنفيذ القرار الصادر ضده في الاجال المحددة قانونا ،و يمكن ان نستنتج ايضا ان اركان جريمة الامتناع عن تنفيذ الاحكام و القرارات القضائية قائمة و التي تتمثل في .

1 – الركن المفترض : يتمثل في الصفة اي ان يكون الممتنع موظف عمومي يخضع لاحكام قانون الوظيف العمومي

2 – شرط الاختصاص : ان يكون التنفيذ على الموظف الممتنع عن التنفيذ

3 – الركن المادي ان يمتنع الموظف اويوقف او يعرقل او يعترض تنفيذ القرارات و الاحكام القضائية

4 – الركن المعنوي :و هو القصد الجنائي و يتحقق بالعلم و الارادة .[1]

[1]- سلماني منير، المرجع السابق ،ص 120

# خاتمـــــة

**خاتمة:**

في بحثنا هذا تطرقنا إلى دراسة االنظام القانوني للقرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين الذي له اهمية كبيرة في تسيير الحياة المهنية للموظفين ،منذ التحاقهم بالوظيفة العامة حتى انتهاء خدمتهم ، و يحكم القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين العديد من الظوابط و القيود القانونية من ضرورة توفر اركان القرار الاداري ،المتمثلة في ركن الشكل و الاجراءات و الاختصاص و السبب و المحل و الهدف ،كذلك احترام المبادئ الاساسية التي تقوم عليها و الظوابط القانونية التي تحددها القوانين ،لكن قد تصيب القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين عيوب تستدعي مراجعتها اداريا سواء داخليا عن طريق هيئات ادارية تتمثل في هيئات المشاركة و الطعن او عن طريق اجهزة ادارية مستقلة تتمثل في المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري و المجلس الاعلى للوظيفة العمومية ،احيانا المراجعة الادارية تكون نتائجها غير مرضية مما يستوجب اللجوء الى القضاء عن طريق دعوى الالغاء للقرارالاداري الفردي المشوب بعيب عدم المشروعية .

تنتهي هذه الدعوى بإبطال القرار الإداري الفردي غير المشروع و تنفيذ الحكم القضائي الصادر ضد السلطة الإدارية من خلال الاليات القانونية التي كرسها القضاء .، ما يعني ان الظوابط القانونية للقرارا ت الادارية الفردية فعالة ولها نتائج ايجابية ، تبعا لما تقدم توصلنا إلى النتائج الاتية

1 – يكون القرار الاداري الفردي مشروعا اذا احترم القواعد الخارجية على غرار الاختصاص و الشكل و الاجراءات و القواعد الداخلية على غرار السبب و المحل و الهدف .

2 -النظام القانوني للقرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين نظام متكامل يحقق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة المرفق العام.

3 -الرقابة الادارية الداخلية تشكل أهمية بالغة للإدارة في مراجعة نفسها مما يجنبها المنازعات أمام القضاء.

4 -تشكل الرقابة القضائية التي أقرها المشرع على مشروعية القرارات الادارية الفردية عاملا هاما للحد من تسلط الادارة واصدارها لقرارات ادارية فردية مشوبة بعدم المشروعية .

5 –الاليات القانونية التي كرسها القضاء لضمان تنفيذ الاحكام و القرارات القضائية الصادرة ضد الادارة لها دور كبير في تنفيذ القرارات القضائية الاداريةو بالنتيجة حماية الموظفين وحفظ حقوقهم .

من خلال ما توصلنا اليه من نتائج سلفا يمكننا ان نخرج ببعض الاقتراحات تتمثل في

1 -اقتراح توسيع دائرة المشاركة للموظفين الى جانب الادارة في اصدار القرارات الادارية الفردية عن طريق هيئات للمشاركة .

2 -اقتراح أن يختص المجلس الأعلى للوظيفة بالطعن أمامه من طرف الموظفين في القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين.

3 – اقتراح تشريع نصوص قانونية تلزم الادارة بتنفيذ القرارات القضائية الادارية في اجال محددة على سبيل الاستعجال .

# قائمة المراجع

**قائمة المراجع**

**اولا – الكتب**

1-احمد محيو،محاضرات في المؤسسات الادارية،ترجمة،محمد عرب صاصيلا،ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة ،الجزائر،2006.

2-حافظ محمود ،القضاء الاداري في الاردن ،عمان ، الطبعة اولى ،منشرات الجامعة الاردنية ، 1987 .

3-حسين عثمان محمد عثمان ،اصول القانون الاداري ،منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى ،بيروت-لبنان،2006.

4-- حمدي القبيلات ، الوجيز في القضاء الاداري ،دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان- الاردن ،الطبعة الاولى ، 2011 .

5-رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الادارية ، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الاولى ،الجزائر ،1998.

6- سامي جمال الدين ،القضاء الاداري ،الرقابة على اعمال الادارة، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع ،توزيع منشاة المعرف ، الاسكندرية، 2003 .

7- سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الادارية ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ،القاهرة 1957 .

8- طعيمة الجرف ،مبدأ المشروعيةوظوابط خضوع الادارة العامة للقانون ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، 1970 .

9- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، اوجه الطعن بالغاء القرار الاداري في الفقه و قضاء مجلس الدولة ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، مصر ، 2002 .

10- عبد الغني بسيوني عبدالله ،القضاء الاداري ،قضاء الالغاء ، منشاة المعارف ، الاسكندرية مصر،1998

11- عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ،عمان ، الاردن ، 1983 .

12- عصام نعمة اسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الاداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الاولى ، بيروت ،لبنان،2009 .

13- علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف ، قيود و ضمانات ، دارالجامعة الجديدة ، 2007 .

14- علي خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار وائل للنشرو التوزيع ، الطبعة الاولىعمان،الاردن ، 2003 .

15- عمار بوضياف، دعوى الالغاءفي الاجراءات المدنية و الادارية ، دراسة تشريعية و قضائية و فقهية ،دار النشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، الجزائر ، 2009 .

16- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دار هومة ، بدون طبعة ، الجزائر .

17- عمار عوابدي ،النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائوي ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 2005 .

18- فهد عبد الكريم ابو العثم ، القضاء الاداريبين النظرية و التطبيق ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ،عمان ،الاردن ،2011.

19- كنعان نواف ، القانون الاداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن، 2007.

20- كوسيل فضيل ، القرار الاداري على ضوء مجلس الدولة ، دار هومة ،الجزائر ،2013.

21- ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ،مصر ،1996.

22- ماجد راغب الحلو ،القضاء الاداري ،ديوان المطبوعات الجامعية، الاسكندرية،مصر ،1995.

23- مازن راضي ليلو، القانون الاداري ن منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ،2008 .

24- محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الادارية ،دار العلوم للنشر و التوزيع عنابة، الجزائر،2009.

25- محمد الصغير بعلي ،القضاء الاداري ،دعوى الالغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة،الجزائر،2007.

26- محمد جمال الذنيبات ،الوجيز في القانون الاداري ،دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ،عمان،الاردن، 2011.

27- محمد رفعت عبدالوهاب ،النظرية العامة للقانون الاداري، دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ن 20012.

28- محمد فؤاد عبد الباسط ،القرار الاداري،دار الفكر الجامعي، دون سنة نشر ، الاسكندرية،

29- مهند نوح،الجامعة الافتراضية السورية.

30 – مولود ديدان،مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ،دار بلقيس للنشر،الجزائر.

31- ناصر لباد ،الوجيز في القانون الادارين مخبر الدراسات السلوكية و القانونية، الطبعة الاولى، الجزائر، 2006.

32- هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية ،دار هومة ، الجزائر، 2013

**ثانيا : المذكرات الجامعية**

1-بوالشعوروفاء، سلطات القاضي الاداري في الرقابة على دعوى الالغاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام،كلية الحقوق جامعة عنابة، السنةلجامعية 2010-2011 .

2-بوديسة كريمة ،المصادر الرسمية للقانون الجزائري ،مذكرة ماستر ،قانون دولي خاص ،جامعة اكلي محمد اولحاج ، البويرة، السنة الدراسية 2015 – 2016 .

3-حداد عمر، عميري احمد ،سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية ، مذكرة ماستر

تخصص تنظيمات سياسية و ادارية ، جامعة احمد دراية ، ادرار، السنة الدراية 2019 - 20202- رزاق بنوةدلال،عيب الشكل و الاجراءات في القرار الاداري، مذكرة ماسترتخصص قانون اداري ، السنة الجامعية 2013-2014 .

4 – رزاق بنوة دلال ،عيب الشكل و الاجراءات في القرار الاداري ، مذكرة ماستر تخصص قانون اداري، السنة الجامعية 2013 -2014 .

5 - سلماني منير،مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ،مذكرة ماجستير في القانون العام ،فرع قانون المنازعات الادارية،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعةمولودمعمري،تيزيوزو،السنة الجامعية 2014-2015 .

06 - قاسي الطاهر،الشروط الشكلية لدعوى الالغاء في الجزائر،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،فرع الادارة و المالية ،كلية الحقوق ،بنعكنون،الجزائر ،السنةالدراسية 2011-2012 .

**ثالثا–المقالات**

1– السعيد مقدم ،اعادة تكييف مراقبة المشروعية في قطاع الوظيفة ،مجلة الادارة ، العدد الأول،1995 .

2- السعيد سحارة، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 6، العدد 1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان 2019،

3-غيتاوي عبدالقادر، تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الادارة العامة،مجلة الحقيقة، العدد32 ،جامعة ادرار ،دون سنة نشر .

**رابعا:المحاضرات الجامعية**

1-بلغالم بلال ،محاضرات في النظام القانوني للقرارات الادارية ،كلية الحقوقو العلوم السياسية ،جامعة الجيلالي بونعامة ،خميس مليانة،السنة الجامعية 2018-2019 .

**خامسا :الأوامر والنصوص القانونية:**

1– دستور 1963 الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963 .

2– دستور 1976 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976 .

3– دستور 1996 الصادر في 08 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 المعدل في 06 مارس 2016 ج ر عدد 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

4 – دستور 2020 المؤرخ في 16 سبتمبر 2020

5 - الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة 10 ديسمبر 1948.

6 - القانون رقم 66-133 المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتضممن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد رقم 48 الصادرة بتاريخ 8 جويلية 1966 .

7 -القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر عدد رقم 32 الصادرة في تاريخ 8 أوت 1978.

8 – القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جوان 1983 ، المتعلق بالتقاعد، ج ر، بدون عدد، بدون تاريخ.

9 - قانون الاجراءات المدنية والادارية، رقم 98-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008 ج ر، عدد رقم 21 الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

10 - الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية، ج ر عدد46 الصادر بتاريخ16 جويلية 2006 .

11 - الأمر 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ج ر عدد 48 الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.

12 - المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ، ج رعدد رقم 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .

13 - المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروايتهم ج ر، عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2017.

14 -المرسوم 91-42 المؤرخ في 18 جانفي 1991 المعدل و المتمم للمرسوم 76-104 المؤرخ في 10 جوان 1976

15 -المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية.

16 -المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي، ج ر عدد رقم 26.

17 -المرسوم التنفيذي 97-32 المعدل و المتمم للمرسوم 95-126 .

18- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 23 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الادارية، ج ر عدد 26، الصادرة في 2012/05/03.

19 -المرسوم التنفيذي 14-194 المؤرخ في 03 جويلية 2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة ع، ج ر عدد رقم 41 الصادرة بتاريخ 06 جويلية 2014.

20-المرسوم التنفيذي 17-319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لتشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ج ر عدد رقم 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

21 -المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 22 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب أهمال المنصب ج ر عدد 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

22 -المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات الادارية

# الفهرس

**الفهرس**

شكر وعرفان

إهداء

مقدمة .....1

الفصل الأول:ماهية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .....4

المبحث الأول : ماهية القرارات الإدارية الفردية.....6

المطلب الأول : مفهوم القرارات الإدارية الفردية .....6

الفرع الاول : تعريف القرارات الإدارية .....6

اولا – الفقه:.....7

ثانيا- القضاء: .....7

الفرع الثاني : تعريف القرارات الادارية التنظيمية.....8

الفرع الثالث : تعريف القرارات الادارية الفردية.....9

المطلب الثاني : خصائص القرارات الإدارية الفردية.....10

الفرع الأول : القرار الاداري الفردي عمل قانوني إداري نهائي.....10

الفرع الثاني :القرار الاداري الفردي يتصل بشخص له صفة الموظف .....11

الفرع الثالث: القرارات الادارية الفردية تصدر بصفة فردية .....13

المطلب الثالث : المبادئ التي تحكم القرارات الادارية الفردية .....15

الفرع الاول : مبدأ المشروعية : .....15

اولا - المصادر المكتوبة.....16

ثانيا - المصادر غير المكتوبة .....19

الفرع الثاني : مبدأ المساواة .....20

الفرع الثالث : السلطة التقديرية لسلطة التعيين و التسيير الإداري.....22

المبحث الثاني: اركان و ظوابط القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .....25

المطلب الأول : الأركان الشكلية .....25

الفرع الاول - ركن الاختصاص .....25
الفرع الثاني : ركن الشكل و الاجراءات.....27
اولا- تعريف ركن الشكل.....27
ثانيا- تعريف الإجراءات.....29
المطلب الثاني : الأركان الموضوعية.....30
الفرع الأول : ركن السبب.....30
اولا-تعريف ركن السبب.....30
ثانيا- حالات السبب .....30
ثالثا- شروط السبب .....31
رابعا-عيوب السبب .....31
الفرع الثاني: ركن المحل.....32
اولا- تعريف ركن المحل.....32
ثانيا- شروط ركن المحل .....32
ثالثا- عيوب ركن المحل.....33
الفرع الثالث : ركن الهدف (الغاية) .....33
اولا- تعريف ركن الهدف (الغاية) : .....33
ثانيا- صور ركن الهدف.....33
ثالثا-عيوب ركن الهدف.....34
المطلب الثالث : قرارات الالتحاق بالوظيفة العمومية و تسييرالمسار المهني.....35
الفرع الاول : قرارات الالتحاق بالوظيفة العمومية.....35
اولا –المسابقة على اساس الأختبارات.....35
ثانيا – المسابقة على اساس الشهادات.....36
ثالثا –الفحص المهني.....37
رابعا : التوظيف المباشر .....37

الفرع الثاني :القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بتسييرالمسار المهني.....37
اولا- القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بالترقية .....38
ثانيا- القرارات الإدارية الفردية المتعلقة بوضعيات الموظف .....39
المطلب الرابع: القرارات التأديبية للموظفين.....42
الفرع الأول :القرارات الإدارية الفردية لإنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة عادية .....42
اولا- قرار الاستقالة.....42
ثانيا- قرارالاحالة على التقاعد.....43
ثالثا- قرار الشطب بسبب الوفاة .....43
رابعا- فقدان الجنسية.....44
خامسا: فقدان الحقوق المدنية .....44
الفرع الثاني :القرارات الادارية الفردية لانهاء العلاقة الوظيفية بطريقة غير عادية.....44
اولا- قرار التسريح .....44
ثانيا– قرار العزل.....46
الفصل الثاني:الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية الفردية .....48
المبحث الأول: الرقابة الادارية على القرارات الفردية.....50
المطلب الاول : الرقابة الادارية الذاتية .....50
الفرع الاول : انواع الرقابة الادارية الذاتية.....50
اولا – الرقابة الرئاسية على سلطة التعيين و التسيير الاداري.....50
ثانيا – الرقابة الادارية الوصائية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .....51
الفرع الثاني : مجال تطبيق الرقابة الادارية الذاتية.....52
الفرع الثالث : طرق تحريك الرقابة الادارية الذاتية.....55
اولا- الرقابة التلقائية .....55
ثانيا- الرقابة بناء على تظلم .....55
الفرع الأول : اللجان المتساوية الأعضاء.....57

الفرع الثاني : دور اللجان في الرقابة على القرارات الادارية الفردية.....58
الفرع الثالث : رقابة لجان الطعن .....60
المطلب الثالث : هيئات المراقبة الخارجية.....61
الفرع الاول : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية .....62
الفرع الثاني : المجلس الاعلى للوظيفة العمومية .....64
الفرع الثالث : نطاق المراقبة على القرارات الإدارية الفردية لتسيير الموظفين .....66
المبحث الثاني :الرقابة القضائية على القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .....68
المطلب الاول : دعوى الالغاء و اجراءات سيرها .....68
الفرع الأول : تعريف دعوى الالغاء و خصائصها.....68
أولا- تعريف دعوى الالغاء.....68
ثانيا- خصائص دعوى الالغاء.....69
الفرع الثاني:شروط دعوى الالغاء و اجراءات السير فيها .....71
اولا- شروط دعوى الالغاء .....71
ثانيا - اجراءات السير في دعوى الالغاء .....73
ثالثا -: الاجرءات النهائية للفصل في دعوى الالغاء.....74
المطلب الثاني :أوجه الطعن بالالغاء الشكلية .....75
الفرع الاول :عيب عدم الاختصاص في القرارات الإدارية الفردية .....75
اولا- عيب عدم الاختصاص الجسيم .....75
ثانيا- عيب عدم الاختصاص البسيط .....76
الفرع الثاني : عيب الشكل و الإجراءات في القرارات الإدارية الفردية.....77
اولا- الاشكال الجوهرية التي تؤثر على مشروعية القرار الاداري .....77
ثانيا – الاشكال التي لا تؤثر على مشروعية القرارات الادارية الفردية لتسيير الموظفين .....78
المطلب الثالث :اوجه الطعن بالإلغاء الموضوعية.....78
الفرع الاول : عيب انعدام السبب في القرارات الإدارية الفردية.....79

اولا- الغلط في الوقائع .....79
ثانيا- الغلط او الخطا في القانون .....79
ثالثا- الخطأ في التكييف القانوني للوقائع .....80
رابعا- الخطأ في تقدير مدى اهمية او خطورة الوقائع.....80
الفرع الثاني : عيب مخالفة القانون في القرارات الادارية .....82
اولا- المخالفة المباشرة لاحكام القانون.....82
ثانيا- مخالفة القانون بصورة غير مباشرة عن طريق الخطا في تفسير و تطبيق القانون.....83
الفرع الثالث: عيب الانحراف بالسلطة في القرارات الادارية الفردية.....84
اولا- الانحراف عن قاعدة تخصيص الاهداف .....84
ثانيا- مجانبة الصواب.....85
المطلب الرابع: مدى فعالية ضمان تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية الصادرة ضد الادارة .....86
الفرع الأول: تأ ثر الضمان باشكالية امتناع الادارة عن تنفيذ القرارات القضائية الادارية .....86
الفرع الثاني : الأليات المكرسة قانونا لتنفيذ القرارات القضائية الادارية.....88
أولا: سلطة الأمر .....88
ثانيا: الغرامة التهديدية.....89
ثالثا: المسؤولية الجزائية للموظف.....90
خاتمة .....93
قائمة المراجع .....96
الفهرس.....103