

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

شعبة: الحقوق

تخصص: القانون الإداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق والعلوم السياسية

رقم: .....

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان:

## نظام التفويض الإداري في الجزائر

بإشراف:

الدكتور يحياوي حمزة

من إعداد الطالبين:

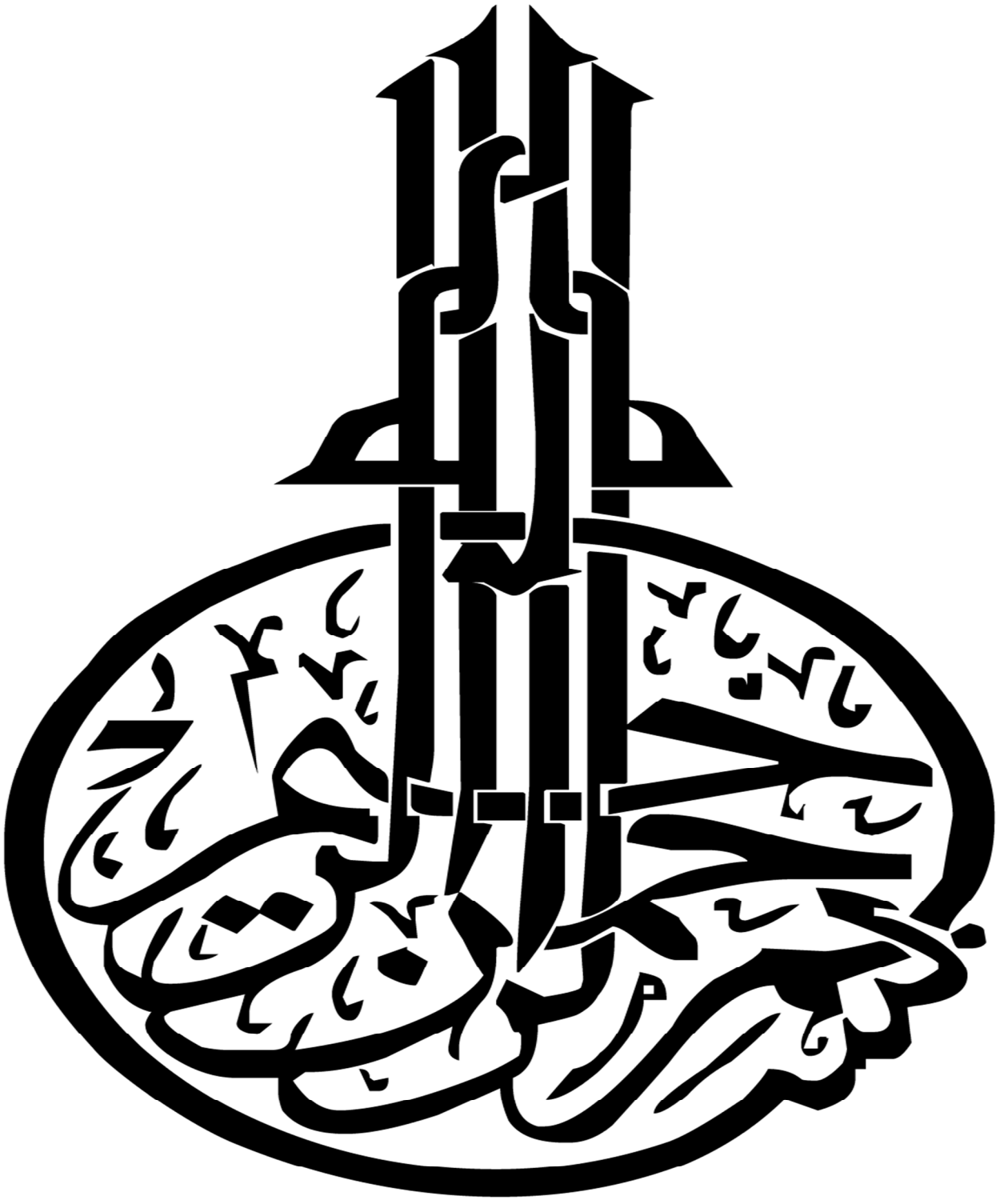
بن علي أيمن

بن يحي أفيدة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الأستاذ
رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د/ عمارة عمارة
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د/ يحياوي حمزة
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د/ لعمارة عبد الرزاق

السنة الجامعية 2021 - 2022



# شكر وعرفان

الحمد والشكر لله العلي القويوم أولا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ " يحيى حمزة " الذي تكرم

بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات

والنصائح.

كما لا يفوتنا إن نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين

على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق

بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

# الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا في هذا العمل المتواضع الذي أهديته

مع أسمى عبارات الحب والامتنان:

إلى من جرع الكأس فارخاً لي بمدني قطرة حب

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليهد لي طريق العلم

إلى أبي نور دربي الذي ساندني وتعبه من أجل إتمام

مسيرتي الدراسية.

إلى أمي التي طالما رافقتني بدعائها وحرصها علي.

إلى أخوتي وأحبتني وأصدقائي وكل من ساهم في نجاحي

من قريب أو بعيد

إلى الأساتذة المحترمين وزملاء الدراسة.

إلى كل من بعث في نفسي روح الأمل في الأوقات الصعبة

# المقدمة



## المقدمة

لقد اختفى الدور التقليدي للدولة "الإدارة" الحارسة، وذلك اثر التطورات المتلاحقة والسريعة التي تجتاح العالم العام، فأصبحت الإدارة الرشيدة من أهم سبل إصلاح المجتمع في الدول الحديثة، فلم تعد قائمة على الأسس والأدوار والمبادئ التقليدية من امتيازات السلطة العامة واللامساواة، والتصرف بالإرادة المنفردة والإكراه، وان مبدأ الصالح العام الذي كانت تقوم عليه كأساس لمشروعيتها لم يعد يكفي لإتباع هذه المشروعات القانونية على تصرفاتها وعلاقاتها مع المتعاملين معها، بل أصبح يتوجب عليها تحقيق النجاعة في التسيير والأداء، ولكن بأساليب جديدة ومختلفة على ما كان في الماضي القريب، فبرزت مفاهيم ومبادئ أساسية في مجال التنظيم الإداري وتسييره، من بين هذه الأساليب التي تقوم على عدم تركيز السلطة نجد التفويض الإداري الذي يعتبر عصب الإدارة الحديثة.

يعتبر التفويض الإداري أحد المبادئ الإدارية الهامة والراسخة في أدبيات الفكر الإداري المعاصر، والممارسات العملية في الكثير من المنافع الحديثة وتنوع الحاجة لتطبيق مبدأ التفويض من عدة مصادر، أهمها التوجه الفكري نحو ديمقراطية الإدارة والتوجه نحو السير الحسن للهيئات المنظمات الإدارية، كما يعد التفويض الإداري أداة في ممارسة الاختصاص الغير الشخصي للأعمال الإدارية، فهو إذا وسيلة تعدد وتنوع اتخاذ القرار ويعمل على تحقيق الإصلاح الإداري الذي يسعى إلى تخليص الجهاز الإداري من البيروقراطية والتعقيدات الروتينية. وعليه نجد أن اغلب القوانين والتشريعات في الدول أخذت بنظام التفويض الإداري من بينها المشرع الجزائري فيإلى جانب إبقاء على التسيير التقليدي أو المسمى التسيير المباشر للدولة فقد عمد المشرع الجزائري إلى الأخذ بمختلف القوانين المنظمة للمرافق العمومية المحلية والمتمثلة في قانون الولاية والبلدية. فقد أضحي كل من الوالي وكذا رئيس المجلس الشعبي البلدي الحق في تفويض بعض اختصاصاتهم إلى النواب المساعدين بل بالإضافة إلى الموظفين الخاضعين لهم للتخفيف من حدة العبئ الوظيفي الملقى على كاهلهم .



لذا تتمثل الإشكالية التي يدور حولها بحثنا في السؤال التالي:

## إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تطبيق إجراء التفويض الإداري في ظل المنظومة القانونية السارية المفعول؟

وللإجابة عن الإشكالية اعتمدنا الخطة التالية:

الفصل الأول: القواعد العامة للتفويض الإداري قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول حول ماهية التفويض الإداري، أما المبحث الثاني فتناول هيئات التفويض الإداري. أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى القواعد الخاصة للتفويض الإداري، وقسمناه أيضا إلى مبحثين، المبحث الأول حول شروط التفويض الإداري وأثاره، والمبحث الثاني تناولنا فيه نهاية نظام التفويض الإداري وتقديره.

في محاولة منا للإجابة على إشكالية الموضوع، اعتمدنا على المنهج الوصفي والاستدلالي، وهذا من أجل التطرق إلى وصف الإدارة وكذا المفاهيم المرتبطة بل الموضوع بكل جوانبه، وكذا الاستنباط والاستقراء من خلال توظيف الإدارة وتعاملها مع النصوص القانونية، واستخلاص أهداف المشرع ونواياه.

من بين الأهداف التي يسعى هذا البحث إلى تحقيقها هو التعرف أكثر على نظام التفويض الإداري، مع الإحاطة بكل جوانبه وذلك بدراسة مفهومه وكذا شروطه بالإضافة إلى صورته. كما أن اللجوء إلى عملية التفويض الإداري لا يعتبر تخلي الرئيس عن سلطاته ومسؤولياته، بل انه مجرد عملية قانونية يستخدمها الأصل إذا رأى أن المصلحة العامة تقتضي ذلك.

يرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع الدور الذي يلعبه التفويض الإداري في التنظيم الإداري، وتبيان أهمية التفويض الإداري في الواقع العملي وكذا مدى توطيده لعلاقة العمل بين الرؤساء والمرؤوسين والعمل كفريق واحد يسوده الانسجام.

ولقد استفدنا من الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع التفويض الإداري ومن بينها :

- ريم حمزة، نظرية التفويض الإداري، التفويض في القانون الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- عبدالرحمان سعد العرمان، أثر تفويض الاختصاص على الإصلاح الإداري، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية، للدراسات العليا.



# الفصل الأول

## القواعد العامة للتفويض الإداري



## الفصل الأول: القواعد العامة للتفويض الإداري

### تمهيد

إن تطور الوظيفة الإدارية أدى إلى ظهور أسلوب التفويض باعتباره وسيلة قانونية يهدف إلى التخفيف من أعباء واختصاصات الرئيس الإداري، وذلك بتوزيع ونقل بعض منها إلى المرؤوسين، بناء على نص قانوني، ووفقا للسلم الإداري

وعليه فالتفويض الإداري يعتبر وسيلة من أهم الوسائل للارتقاء والنهوض بالعمل الإداري، فهو العمل الرئيس الإداري من الأعمال الروتينية الأقل أهمية وهذا من خلال تركها لمرؤوسيه سيفرغ بدوره لأعمال الأكثر أهمية كوضع سياسات العمل وتنسيق وتقييم أعمال مرؤوسيه.

ومن خلال هذا قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى مبحثين انطلاقا بالتطرق إلى ماهية التفويض الإداري في المبحث الأول، أما المبحث الثاني سنتناول الهيئات المخول لها ممارسة التفويض الإداري.



## المبحث الأول: ماهية التفويض الإداري

يعتبر نظام التفويض الإداري وسيلة من وسائل ممارسة الوظيفة الإدارية، ونظرا لأهمية هذا النظام في تسهيل العمل الإداري، فقد تعددت التعاريف لهذا النظام سواء عند فقهاء العرب أو فقهاء الغرب نتيجة للتطورات الحاصلة في الوظيفة الإدارية والتي تهدف إلى التخفيف من أعباء واختصاصات الرئيس الإداري، وقد تعددت التعاريف بخصوص التفويض الإداري بتعدد الزاوية التي ينظر إليها كل فقيه.

## المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري وصوره

لنظام التفويض الإداري أهمية كبيرة في الحياة الإدارية ولذلك كان واجبا معرفة معنى هذا النظام سواء بالجانب المتعلق بالإدارة العامة حينما تتصرف كسلطة عامة أو ذلك الجانب المتعلق بالصفة العامة بالقانون الإداري.

## الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري

اختلفت تعريفات التفويض الإداري سواء في جانب الإدارة العامة أو في القانون الإداري

### أولا: تعريف التفويض الإداري في الإدارة العامة

للإدارة العامة معنيان:

#### 1/ المعنى العفوي (الشكلي):

حيث يقصد بالإدارة العامة مجموعة الأجهزة والهيئات القائمة هي إطار السلطة التمثيلية عبر مختلف مستوياتها، أي مجموعة الأشخاص المعنوية العامة وتنظيماتها المختلفة.

#### 2/ المعنى الموضوعي-المادي (الوظيفي):

ومفادها أن الإدارة العامة هي مجموعة الأنشطة والخدمات والوظائف والأعمال التي تقوم بها تلك الأجهزة والهيئات إشباعا للاحتياجات العامة للجمهور والمواطنين.<sup>1</sup>

كما لم يختلف الأمر بالنسبة لباقي فقهاء علم الإدارة حتى هم تنوعت تعاريفهم وتعددت كل حسب اتجاهه، فقد عرضه ماك دونالد " بأنه نقل أحد الموظفين بعض سلطاته ومقدرته على العمل، وعلى إصدار القرارات إلى أحد إتباعه أو مرؤوسيه".

أما الأستاذ "ألان" فقد عرفه بأنه: انجاز العمل عن طريق الآخر بأن يعهد إليهم المسؤولية والسلطة وبهما تنشأ مسؤوليتهم من النتائج.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون سنة إصدار، ص6



أما كتاب الإدارة العامة العرب ومن بينهم الدكتور "عبد الكريم درويش" والدكتورة "ليلي شكلي" فقد عرفت التفويض الإداري بأنه منح سلطة معينة من طرف سلطة أعلى، وهو يحمل في جوهره مسؤولية ثنائية، بينما عرفه الدكتور "جميل أحمد توفيق" بأنه: منح وإعطاء السلطة من إداري لآخر، أو من وحدة تنظيمية لأخرى بغرض تحقيق واجبات معينة.<sup>1</sup>

وعليه يمكننا إعطاء تعريف للتفويض الإداري بأنه إجراء استثنائي لمبدأ الاختصاص يمنحه المشرع لرئيسه الإداري بنقل جزء من اختصاصاته لمؤوسيه الإداريين بموجب قرار إداري، مع بقاء رقابته ومسؤوليته مع الاختصاصات المفوضة.

### ثانياً: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري

يرى الدكتور محمد فتوح محمد عثمان على أن التفويض هو أن يتعهد صاحب الاختصاص الأصيل لممارسة جانب من اختصاصاته، سواء في مسألة معينة أو في نوع معين من المسائل إلى فرد آخر مفوض إليه، مع حق الأصيل في التعقيب على قرارات من فوضه مادامت لم تتحصن.<sup>2</sup> كما يرى الدكتور عاطف عبد الله المكاوي على أن التفويض أكثر من معنى وزاوية، وما يهمننا هو الجانب الإداري الذي يعتبر فيه التفويض عملية إدارية ضرورية حتمتها طبيعة التنظيم في الجهاز الإداري.<sup>3</sup>

كما يرى الأستاذ علي عبد الله الحاكم على إن التفويض هو ذلك الإجراء التنظيمي الذي يهدف إلى زيادة كفاءة وفعالية الأداء عن طريق الاستغلال الأمثل للقوى البشرية المتاحة لدى المنظمة، أو نظراً لأهمية هذا الجانب فقد ربط علماء الإدارة بينه وبين سلوكيات الفرد والجماعة ومحركاتها بما في ذلك الواقع الاقتصادي والحضاري فضلاً عن الجوانب التنظيمية التي تعددت استخداماته.<sup>4</sup>

أما الدكتور سليمان محمد الطماوي فيرى أن التفويض هو أن يعهد صاحب الاختصاص بممارسة جانب من اختصاصاته سواء في مسألة معينة أو في أي نوع يتعلق بفرد آخر.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> نجار سيدي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مجلة نومبروس الأكاديمية، العدد الأول، جامعة تلمسان الجزائر، بتاريخ 2020/01/01 ص 212

<sup>2</sup> محمد فتوح عثمان، التفويض في الاختصاصات الإدارية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار المنار للطبع والنشر والتوزيع، جامعة الأزهر مصر، د س إ، ص 23

<sup>3</sup> عاطف عبد الله المكاوي، التفويض الإداري، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015، ص 08

<sup>4</sup> علي عبد الله الحاكم، التفويض الإداري، الحلقة المفقودة من مطلوبات التحسين المستمر في الدول النامية، مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية، دون عدد، السودان، 2012/09/13، ص 42

<sup>5</sup> سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976 ص 211



أما الأستاذ حسين فريجة فقد عرف التفويض الإداري على انه طريقة لإنجاز الأعمال الإدارية، ويمكن للمفوض أن يسحب تفويضه.<sup>1</sup>

أما الدكتور عبد الغني بيسوني فيرى أنه ذلك الأسلوب الأمثل لتحقيق عدم التركيز الإداري، والمقصود من هذا نقل الرئيس الإداري جزء من اختصاصاته إلى بعض من مرؤوسيه.<sup>2</sup> ومن خلال التعريفات السابقة نستخلص ما يلي:

التفويض هو أن تعهد سلطة إدارية جزء من اختصاصاتها التي تستخدمها من التشريعات إلى سلطة إدارية أخرى بناء على نص يجيز ذلك من أجل تحقيق مصلحة عامة.<sup>3</sup>

فالتفويض الإداري يخول هذه الصلاحيات أو السلطة في مجالات مختارة من المرؤوسين مع تحمل المفوض المسؤولية إذ أنه أسلوب من أساليب المتعلقة بإدارة الوقت.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: صور التفويض الإداري

للتفويض الإداري عدة صور يمكن تقسيمها إلى :

أولاً: تقسيم التفويض الإداري من حيث الشكل الصادر به:

ينقسم التفويض الإداري من حيث المظهر الخارجي أو الشكلي إلى عدة أنواع، وهي التفويض المكتوب والتفويض الشفهي والتفويض الصريح والتفويض الضمني وهذا ما سنتطرق إليه في ما يلي:

#### 1/ التفويض المكتوب والتفويض الشفوي

- التفويض الإداري المكتوب: هو الذي يدون مضمونه في وثيقة لأنه يعتبر قراراً إدارياً، ومن بين أركانه الشكل الذي يلعب دوراً هاماً وحيوياً في حماية المصلحة العامة، ويجسد إدارة السلطة الإدارية الأصلية، ويعتبر الشكل جوهرياً إذ اشترطه النص الإذن بالتفويض، فالكتابة لا يقصد بها الصيانة القانونية أو الفنية وإنما يقصد بها صدور قرار التفويض في صورة معينة.<sup>5</sup>

- التفويض الإداري الشفهي، التفويض الإداري الشفوي هو التفويض في الاختصاص شفاهة وخروجاً على مبدأ الكتابة، وذلك عن طريق الهاتف أو التلغراف وفي المسائل البسيطة

<sup>1</sup> حسين فريجة، شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 119

<sup>2</sup> عبد الغني بيسوني عبد الله، التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 116

<sup>3</sup> نجار سيدي محمد، المرجع السابق، ص 211

<sup>4</sup> جمعة عبد الرحمان سعد القلاف، واقع التفويض الإداري لدى القيادات التربوية في وزارات التربية والتعليم ودوره في تحسين أدائهم

الإداري في مملكة البحرين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة الأردن، كلية الدراسات العليا، الأردن 2015، ص 09

<sup>5</sup> حكيم عمري، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، الجزائر، 2019/2018، ص 14



والعاجلة التي لا تتحمل كتابة قرار التفويض، وذلك على الرغم من صعوبة القانون على خلاف ذلك.<sup>1</sup>

## 2/ التفويض الضمني والتفويض الصريح

- التفويض الضمني: يتم بشكل غير صريح وذلك باستخلاص مضمونه من خلال ظروف العمل وأحيانا يتم الترخيص به بموجب النص بالإذن دون الحاجة إلى إصدار قرار التفويض، أما حالة عدم ذكر التفويض في نص الإذن، فإنه يمكن استخلاصه من خلال ظروف العمل الخاصة في وقت النزاعات والحروب.<sup>2</sup>
- التفويض الصريح: يعرف التفويض الإداري الصريح بأنه هو الذي يصدر في لفظ صريح ويكون ثبت الأصيل من ذلك تفويض الاختصاص أو اختصاصات محددة لا تتحمل التأويل ولا يكتنفها غموض أو لبس، ويستخدم من أجل ذلك ألفاظ تدل على إمكانية التفويض مثل يفوض أو يعهد أو ينسب، أو يكون التفويض الإداري صريحا أيضا عندما يتم إعلام كافة العاملين بالتنظيم من خلال الإعلان عن ذلك.<sup>3</sup>

## ثانيا: تقسيم التفويض الإداري من حيث المصدر والموضوع

### 1/ التفويض المباشر والغير مباشر:

- التفويض الإداري المباشر: هو التفويض الذي يوم بموجبه الأصيل بتفويض بعض اختصاصاته إلى من يليه مباشرة في السلم الإداري في نفس الوظيفة الإدارية، كأن يقوم الوزير بتفويض أحد معاونيه.
- ويكون التفويض الإداري مباشرا أيضا عندما يكون المفوض والمفوض إليه مباشرة.<sup>4</sup>
- التفويض الإداري الغير مباشر: هو الذي يصدر عن الأصيل نفسه استنادا إلى القانون أو التعليمات وهنا تتجلى إرادة الأصيل، فهو الذي يفوض وفقا لمتطلبات العمل وظروفه، وهو القرار الذي يصدر من شخص أعلى في السلم الإداري بتعويض بعض اختصاصات شخص آخر

<sup>1</sup> حكيم عمري، المرجع نفسه، ص14

<sup>2</sup> عريوة بشرى، لرجال دليلة، نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020/2021، ص19

<sup>3</sup> تريكي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر

بسكرة، 2015/2016 ص18

<sup>4</sup> تريكي سعيدة، المرجع نفسه، ص21



أصيل لغيره دون النظر إلى إرادته ودون أن يقوم بأي تصرف من جانبه ومثاله: أ، يقوم الوزير بتعويض بعض اختصاصاته أحد معاونيه لأحد المدراء المركزيين في الوزارة.<sup>1</sup>

إلى جانب ذلك يوجد نوع آخر من التفويضات وهو التفويض الاختياري كأن يكون صاحب الاختصاص الأصيل مخيرا بين التفويض وعدم التفويض، بحيث يصبح حرا، كأن يفوض جزء من اختصاصاته أولا وفقا لتقديره.

بالإضافة إلى ذلك يوجد نوع آخر من التفويض وهو التفويض الإجباري، فهو يلزم صاحب الاختصاص الأصيل القيام بتفويض بعض من صلاحياته حسب الشروط والظروف المحددة في النص الأول.<sup>2</sup>

### 2/ تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع:

أ- تفويض الاختصاص: يكون بتفويض جزء من الاختصاصات التي من صلاحية الأصيل إلى المفوض إليه.<sup>3</sup> كما يمكن القول إن تفويض الاختصاص معناه تحويل جزء من الصلاحيات المخولة قانونا لهيئة إدارية عمومية إلى هيئة إدارية أخرى أقل منها مرتبة، وعلى سبيل المثال سلطة أبعاد الأجانب الذين يشكلون خطرا على النظام العام التي تعود لوزير الداخلية هذا الأخير يمكنه تفويضها إلى كل الولايات الحدودية، أو يمكن تفويض ولاية الولاية الجنوبية بهذا الاختصاص.<sup>4</sup>

ب- تفويض التوقيع: ويسمى أيضا بالتفويض الشخصي لأن الصفة الشخصية للمفوض إليه في هذا النوع تعد محل اعتبار لدى الأصيل لأن المفوض إليه بالتوقيع محل ثقة الأصيل، ويتميز هذا النوع من التفويض بالنظر إلى الشخص المفوض إليه فانه قد يكون أحد مساعدي الأصيل، بمعنى أن المفوض إليه يستمد اختصاصاته من الأصيل نفسه وليس من أي مصدر تشريعي آخر، فالمفوض إليه يمثل إرادة الأصيل وليس إرادته هو وعلى هذا فيجب أن يتضمن قرار التفويض اسم مفوض إليه كما يترتب على ذلك انتهاء التفويض بتغير أطرافه.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> حكيم عمري، المرجع السابق، ص 16-18

<sup>2</sup> عريوة بشرة، لعجال دليلة، المرجع السابق، ص 20

<sup>3</sup> محمد تيسير دواس الجبور، التفويض في الاختصاص الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الدراسات الفقهية والقانونية، جامعة آل البيت، الأردن، ص 69

<sup>4</sup> محمد بركات، التفويض الإداري، المجالات والحدود، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، سبتمبر 2018 ص 04

<sup>5</sup> محمد تيسير دواس الجبور، المرجع السابق، ص 71



## المطلب الثاني: التمييز بين التفويض الإداري والنظم القانونية المشابهة له

إن تحديد مفهوم التفويض الإداري لن تتبين لنا إلا من خلال مقارنته مع غيره من الأنظمة القانونية التي تتشابه معه من حيث كونها وسائل قانونية تهدف إلى استمرارية نشاط الإدارة وحسن سير العمل الإداري وفعاليتها، وتعتبر كذلك بمثابة استثناءات قانونية ترد على مبدأ الممارسة الشخصية لركن الاختصاص في الأعمال الإدارية وتدخل في إطار هذه الأنظمة القانونية التي نقارنها مع التفويض الإداري، الإنابة، الحلول (الفرع الأول)، الاستخلاف، نقل الاختصاص، (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الحلول والإنابة

يتميز التفويض الإداري عن الحلول والإنابة في عدة نقاط أهمها:

#### أولاً: تمييز التفويض الإداري عن الحلول

يعرف الحلول على أنه عملية انتقال اختصاصات موظف إلى موظف آخر بقوة القانون عند قيام مانع لدى الأول، يحول دون ممارسته لاختصاصاته، أما التفويض فهو إجراء يجوز بموجب أن تعهد سلطة إدارية إلى الأخرى بجزء من اختصاصاتها طبقاً للقانون، وعلى هذا يتميز كل من التفويض والحلول بالآتي:

1. التفويض يتم بقرار من المفوض والحلول فيتم بقوة القانون.
2. التفويض في الاختصاص يكون جزئياً أما الحلول يكون كلياً في كل الاختصاصات ما لم يوجد نص بخلاف ذلك.
3. لا يتم التفويض إلا في حضور المفوض أما الحلول فلا يتم إلا في غياب الأصيل.<sup>1</sup>
4. يمارس المفوض إليه مهامه سواء في غياب الأصيل أو في وجوده طالما ظل الأصيل على قوة الوظيفة كقاعدة، بينما لا يمارس مهامه إلا في غياب الأصيل.
5. التفويض اختياري للأصيل وجبري للمفوض إليه، أما الحلول فيستمد بقوة القانون ولا اختيار فيه سواء للأصيل أو الحال محله، فالتفويض يكون في إطار السلطة التقديرية للمفوض بعكس الحلول الذي يتم بالسلطة المقيدة (القوة القانونية).
6. التفويض لا يعفي المفوض من المسؤولية، أما الحلول فيعفي الأصيل من المسؤولية.
7. التفويض يحدد اسماً وصفة المفوض إليه، أما الحلول فيحدد الصفة الوظيفية للحال فقط.

1. <sup>1</sup> جابر سعيد حسن محمد، القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، الطبعة الثانية . دارالمؤيد .



8. ينتهي التفويض بتوفر أحد أسباب انتهائه السابق الإشارة إليها، أما الحلول فينتهي بزوال سببه أي بعودة صاحب الاختصاص الأصيل إلى ممارسة عمله بعد زوال المانع أو يعين آخر محله، بالإضافة إلى أن التفويض يمارس فيه المفوض السلطة الرئاسية على المفوض إليه، أما في الحلول فلا يملك الأصيل ممارسة أي رقابة على الحال الذي يمارس كل اختصاصات الأصيل بقوة القانون.<sup>1</sup>

رغم الاختلاف القائم بين التفويض والحلول إلا أن كليهما يعد وسيلتان لممارسة الاختصاصات والصلاحيات من شخص آخر غير صاحب الاختصاص الأصيل، وان كليهما يواجه حالة خلو أو شغور في الوظيفة العامة، كما أن كل منهما يخول اختصاص من سلطة إدارية أخرى بحيث يعود الاختصاص قيما بعد الأصيل.<sup>2</sup>

### ثانياً: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة

يقصد بالإنابة قيام سلطة رئاسية بإنابة موظف يسمى النائب محل موظف آخر يسمى الأصيل، لقيام مانع بحلول بين صاحب الاختصاص الأصيل وبين ممارسته لمهامه، وذلك حتى عودة الأصيل أو تعيين آخر محله، ونجد الإنابة مجالها عند عدم وجود نص بالحلول أو إذا وجد نص بالحلول ولكن قامت ظروف حالت دون قيام الحال بأعمال الأصيل.<sup>3</sup>

وتتضح أوجه الخلاف بين التفويض والإنابة من النقاط التالية:

- 1/ من حيث القانون الواجب تطبيقه فالإنابة تصرف قانوني له مجاله قانوني الخاص، وعلى العكس من ذلك فالتفويض الإداري مجاله القانوني العام والقانون الإداري على وجه الخصوص.
- 2/ من حيث الآثار فان تصرف المناب تصرف لحساب المنيب وباسمه، ولهذا تتصرف آثار إلى ذمة الأصيل، بعكس الحال في نظام التفويض الإداري فيوجه للمصلحة العامة ويصدر باسم المفوض إليه ويأخذ القرار الصادر في هذا الشأن مرتبته هو لا مرتبة الأصيل باستثناء تفويض التوقيع والإمضاء الذي يأخذ مرتبة المفوض الأصيل.<sup>4</sup>
- 3/ قرار تعيين النائب يصدر من الجهة التي يعينها النص، في الغالب يكون جهة غير الأصيل بينما قرار التفويض يصدر عن الأصيل نفسه.

<sup>1</sup> جابر سعيد حسن محمد، المرجع السابق، ص 106

<sup>2</sup> محمد علي الشباطات، ميثاق قحطان أحمد، الشروط القانونية لصحة التفويض في الاختصاصات الإدارية، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأردن، العدد 27، 2017.

<sup>3</sup> جابر سعيد حسن محمد، المرجع السابق، ص 107

<sup>4</sup> السعيد بن محمد قارة، التفويض الإداري ومدى آثاره في فاعلية الإدارة، أطروحة حائزة على دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر ص 137



4/ تكون الإنابة شاملة لكافة اختصاصات الأصيل بينما في التفويض الإداري لا يكون إلا جزئيا كأصل عام، ذلك أن الإنابة تقوم على ضرورة سير المرفق العام بانتظام، أما التفويض ما هو إلا ضرورة من ضروريات التنظيم الإداري.

5/ يمارس الأصيل تجاه المفوض إليه سلطة رئاسية، وله أن يلغي هذا التفويض أو يعدله أو يوسع في نطاقه في أي وقت، بينما الأصيل الغائب لا يمارس السلطة على النائب، لأن هذا الأخير يستمد اختصاصاته مباشرة من القانون فهو لا يتقيد إلا بقرار الإنابة ولا يخضع إلا للقانون.<sup>1</sup> ومن خلال الاختلاف القائم بين التفويض الإداري والإنابة نجد إن هناك أيضا أوجه تشابه بينهما نذكر منها:

1/ كلاهما يتطلب وجود قرار إداري يتم فيه تعيين الشخص المفوض إليه والنائب.  
2/ كلاهما يمارس اختصاصات بشكل جزئي ومؤقت، أي إن المفوض إليه يقوم ببعض اختصاصات المفوض، والنائب يمارس الأعمال التي ليست لها الصفة التقديرية أو الصفة الشخصية على اعتبار أن الإنابة ليست شاملة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف ونقل الاختصاص:

يتميز التفويض الإداري عن الاستخلاف ونقل الاختصاص في عدة نقاط أهمها:

#### أولا: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف:

يقصد بالاستخلاف أنه في حالة حدوث مانع لصاحب الاختصاص الأصيل يستخلف بعضو آخر ليحل محله ويشترط في هذا الأخير أن يكون من نفس رتبة صاحب الاختصاص، والاستخلاف لا يكون مشروع إلا بتوفر مجموعة من الشروط من بينها:

- 1/ وجود نص قانوني يجيز الاستخلاف.
- 2/ وجود قرار إداري.<sup>3</sup>
- 3/ الاستخلاف لا يكون إلا في حالة وجود مانع سواء كان المانع دائم أو مؤقت.

<sup>1</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 21

<sup>2</sup> تقيّة توفيق، محاضرات في التفويض الإداري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر (ل م د)، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2020 / 2021 ص 05

<sup>3</sup> قرياص بريزة، نظام التفويض الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2018-2019، ص 24



ومن النصوص القانونية التي تجيز التفويض نجد ذلك انطلاقاً من نص المادة 70 والمادة 71 وكذا المادة 75 من القانون رقم 10-11 المؤرخ في يوليو 2011، المتعلق بالبلدية فنجده يجيز الاستخلاف إذا ما تعرض رئيس المجلس الشعبي البلدي لمانع يحول دون القيام بمهامه.<sup>1</sup>

### ثانياً: تمييز التفويض عن نقل الاختصاص:

يقصد بنقل الاختصاص تحويل جزء أو بعض من اختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة أخرى.<sup>2</sup>

ويتميز نقل الاختصاص عن التفويض الإداري من حيث القوة القانونية للأداة المستعملة هي نقل الاختصاص، حيث يشترط هذا الأخير أن تكون من نفس مرتبة النص القانوني الذي كان يمارس به الاختصاص، بينما في التفويض الإداري لا يشترط في النص القانوني الذي يجيز التفويض أن يكون من نفس مرتبة النص الذي يحدد الاختصاص.<sup>3</sup>

كما أن العلاقة التي تربط بين الجهة المنقولة منها الاختصاص والجهة المتلقية له ليست محددة، فقد تكون علاقة وصاية، كأن يتم نقل الاختصاص من هيئة مركزية إلى هيئة محلية فهنا نقل الاختصاص يعد وسيلة لتحقيق اللامركزية وهو ما يترتب عليه مسؤولية الهيئة المنقول إليها الاختصاص، لأنها تعد هيئة أصلية لها كامل السلطة والمسؤولية.<sup>4</sup>

كما يرى الدكتور جابر محمد حسن على أن نقل الاختصاصات هو ذلك التصرف الذي يصدر من السلطة المختصة بتحويل الاختصاص من سلطة إلى سلطة أخرى بصفة نهائية، وقد ينقل الاختصاص من جهة مركزية إلى جهة أخرى لا مركزية، أو ينقل من إدارة مركزية إلى إدارة لا مركزية أخرى عند إنهاء الأولى.<sup>5</sup>

لذلك وعلى عكس نقل الاختصاص الذي ينشأ نوع من السلطة الوصائية بين الجهة المركزية والجهة المحلية، فإن التفويض يحفظ العلاقة بين الأصل والمفوض إليه إذا كانت تربط بينهما علاقة رئاسية سابقة، وأن ينشأ نوع من السلطة الرقابية بين الأصل والمفوض إليه قد يحددها القانون، أو قرار التفويض أو العرف الإداري وهي نوع من أنواع الرقابة تختلف عن الرقابة الوصائية.

<sup>1</sup> انظر المواد 70-71-75 من قانون 10-11

<sup>2</sup> تربي سعيدي، المرجع السابق، ص30

<sup>3</sup> قرياص بريزة، المرجع السابق، ص28

<sup>4</sup> حرفوش محمد، التفويض بالاختصاص والتفويض بالتوقيع، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة زيان عاشور، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، الجلسة، 2019-2020، ص16

<sup>5</sup> جابر السعيد محمد حسن، المرجع السابق، ص110



وهكذا نجد أن التفويض الإداري يختلف عن نقل الاختصاص حيث كل قواعده وشروطه أثاره القانونية مختلفة عن الآخر.<sup>1</sup>

## المبحث الثاني: هيئات التفويض الإداري

تنقسم الهيئات المعنية بتطبيق نظام التفويض الإداري إلى هيئات مركزية وهيئات لا مركزية، تختص الهيئات المركزية بجميع الأعمال الإدارية على المستوى الوطني، وتمثل في رئيس الجمهورية والوزير الأول والوزراء، فالهيئات المركزية تلك المتواجدة في قمة الهرم الإداري وتمارس صلاحيتها الإدارية على مستوى العاصمة وذلك بمساعدة الأجهزة الإدارية التابعة لها، أما الهيئات اللامركزية فتختص بجميع الأعمال الإدارية على المستوى المحلي وتمثل في الولاية ويديرها الوالي والبلدية يرأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي، ولكل هيئة من الهيئات صلاحيتها الخاصة بها، وعليه سنتناول في المطلب الأول الهيئات المركزية أما المطلب الثاني فنتعرف على مختلف الهيئات اللامركزية.

### المطلب الأول: التفويض الإداري الصادر عن الهيئات المركزية

يقصد بالإدارة المركزية مجموعة الأجهزة والهيكل والتنظيمات الإدارية القائمة والعاملة في إطار السلطة التنفيذية والتي لها اختصاص ذو طابع وطني، والأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى حسب المعطيات السائدة بها وطبيعة نظامها.

### الفرع الأول: رئيس الجمهورية

منصب رئيس الجمهورية يعد أهم منصب في المؤسسة الإدارية المركزية، مما يقتضي معه التعرض إلى نظامه القانوني،<sup>2</sup> وكذا علاقته بالسلطات سواء السلطة التشريعية أو السلطة التنفيذية أو السلطة القضائية، ولمعرفة صلاحيات رئيس الجمهورية التي تجوز له تفويضها لا بد من التمييز بين الصلاحيات الخاصة به والصلاحيات التي لا يمكن تفويضها،<sup>3</sup> فباعتباره رئيسا للدولة وتبعاً للمركز الممتاز الذي منحه إياه الدستور بأنه يتمتع بسلطات وصلاحيات واسعة، بالإضافة إلى سلطاته في مجالات أخرى،

<sup>1</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 23-24

<sup>2</sup> أحمد عمراني، التنظيم الإداري الجزائري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، جامعة

وهران أحمد بن بلة، الجزائر، 2020-2021، ص 01

<sup>3</sup> قرياص بريزة، المرجع السابق، ص 32



وهو أن تقضي معرفة الصلاحيات المخولة لرئيس الجمهورية، والتي تكون قابلة للتفويض بالإضافة إلى معرفة الأشخاص المفوض لهم.<sup>1</sup>

### أولاً: سلطات رئيس الجمهورية في تفويض اختصاصاته

#### 1/ السلطات التي لا يجوز تفويضها:

نصت المادة 101 من الدستور وبعد التعديل الدستوري 2016 على أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة، وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية أعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم.<sup>2</sup> ومن هذا يمكن الاستنتاج أن الصلاحيات والسلطات التي لا يمكن لرئيس الجمهورية تفويضها هي سلطة التعيين وسلطة المحافظة على أمن الدولة وسلطات أخرى واردة ضمن المواد المذكورة في المادة 101 من الدستور.

#### أ- سلطة التعيين:

خول الدستور لرئيس الجمهورية سلطة التعيين الواردة في المواد 91-92-93 منه بالإضافة إلى التعيينات الواردة في المواد الأخرى من الدستور والمتعلقة بأعضاء المؤسسات الدستورية المنصوص عليها.

غير أنه للتذكير فقط كان يشاركه فيما رئيس الوزراء في الدساتير السابقة في التعديل الدستوري 2016، والذي هذه الصلاحية في المادة 99 في الفقرة 05 والتي أقرت بأنه للوزير الأول الحق في التعيين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية، ودون المساس بأحكام المادتين 91-92 من التعديل الدستوري 2016، وذلك تفادياً لتنازع الاختصاص الإيجابي بين رئيس الجمهورية والوزير الأول في التعيين.<sup>3</sup>

#### ب- سلطة المحافظة على أمن الدولة:

من أهم صلاحيات رئيس الجمهورية الحفاظ على كيان الدولة وسلامتها داخليا تحقيقا لهذا الغرض نص دستور 1996 في المواد 91-97 على سلطته في اتخاذ التدابير والإجراءات الكفيلة لردع المخاطر التي تهدد أمن الدولة واستقرارها على المستوى الوطني، والنتيجة الحفاظ على النظام العام في البلاد.

<sup>1</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 29

<sup>2</sup> القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري

<sup>3</sup> سماتي إدريس، التفويض الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

الجزائر، 2018-2019، ص 10



ومن أهم هذا التدابير يمكن الإشارة إلى إعلان حالة الحصار، أو حالة الطوارئ والخالة الاستثنائية وحالة العدوان الفعلي على البلاد والميزة القانونية في هذه الحالة وهو تجميد العمل بالدستور، وجمع رئيس الجمهورية لكل سلطة من السلطات وتمديد المدة الرئاسية بعد انقضائها، إن المهام الكثيرة والمتعددة والمسندة لرئاسة الجمهورية يفرض تعزيزها هياكل إدارية قصد تمكينها من مباشرة أعمالها خاصة فيما يتعلق بالتنسيق بين مختلف هياكل الدولة ومختلف قطاعات النشاط.<sup>1</sup>

## 2/ السلطات التي يجوز تفويضها:

من خلال المادة 101 تبين أنه ما لم يمنع من التفويض فهو جائز لذلك، والملاحظ أنه يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطته التنظيمية الواردة في المادة 143 من الدستور.

ومن خلال استقرار نص المادة 143 من الدستور تبين لنا إن السلطة التنظيمية لرئيس الجمهورية تشمل جميع المسائل الغير مخصصة للقانون، غير أن المجال القانوني لا يقصد به التشريع العادي فقط وإنما يشمل كذلك القانوني النظامي أو العضوي والذي يتضمن مواضيع التي لها علاقة بالتنظيم العام للدولة وعمل السلطات الدستورية للدولة وخاصة من حيث تنظيمها وعملها صلاحيتها من القانون التي تمثل التطبيق المباشر لنصوص الدستور في الواقع العملي والقانوني.

أما بالنسبة لتفويض التوقيع فإنه إذا كانت المادة 101 من الدستور قد حددت الاختصاصات الدستورية التي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها، فإنها أشارت إلى نص المادة 91 من الدستور والتي تتضمن في الفقرة السادسة على صلاحية رئيس الجمهورية في التوقيع على المراسيم الرئاسية والتي لا يجوز تفويضها باستثناء المراسيم الرئاسية،<sup>2</sup> ومن بين الأشخاص الذي يمكن لرئيس الجمهورية منحهم التفويض نجد:

- مدير ديوان الرئاسة.
- الأمين العام للحكومة.
- الأمين العام لوزارة الدفاع.
- قائد أركان الجيش الوطني الشعبي.<sup>3</sup>

ثانياً: الأشخاص المفوضون لهم:

<sup>1</sup> تياب نادية، محاضرات في القانون الإداري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى (ل م د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد

الرحمان ميرة، بجاية، 2014-2015، ص 44

<sup>2</sup> تركي سعيدة، المرجع السابق، ص 37

<sup>3</sup> قرياص بريزة، المرجع السابق، ص 34



### 1/ الأمين العام لرئاسة الجمهورية:

يشرف الأمين العام على الأمانة العامة لرئيس الجمهورية، ويقوم بالتوقيع على جميع الوثائق والمقررات باسم رئيس الجمهورية، وذلك في حدود الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم الرئاسي 01-197 المؤرخ في 29 جويلية الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية وتنظيمها حيث يكلف الأمين العام لرئاسة الجمهورية بما يلي:

ينظم مصالح رئاسة الجمهورية وينشط وينسق نشاطات الهياكل التابعة لها، يحضر ميزانية رئاسة الجمهورية ويعدّها، ويشارك في الملفات والدراسات الضرورية لاتخاذ القرار، وينفذ إجراءات وصلاحيات التعيين في الوظائف والمناصب السياسية والمدنية طبقا للمادة 16 من المرسوم السالف الذكر.

### 2/ الأمين العام للحكومة:

يمارس الأمين العام للحكومة صلاحيات بالتوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق ومراقبة مشاريع القوانين والتنظيمات والتنسيق القانوني لنشاط الحكومة،<sup>1</sup> بالإضافة إلى توزيع وإرسال مشاريع قوانين الحكومة إلى البرلمان واستلام اقتراحات القوانين من أعضاء البرلمان ومعالجتها، وتنفيذ الإجراءات المرتبطة بسلطة رئيس الجمهورية الدستورية في مجال إخطار المجلس الدستوري،<sup>2</sup> ويعد الأمين العام هو الأمر بالصرف فيما يخص المصالح التابعة له.

## الفرع الثاني: الوزير الأول

استحدث منصب رئيس الحكومة في النظام الدستوري الجزائري لأول مرة بمناسبة التعديل الدستوري شهر نوفمبر 1988 والذي مس أحكاما تتعلق بالسلطة التنفيذية الوارد في الدستور 1976، وتم تكريس المنصب في دستور 1989 وثبت في دستور 1996، وبعد التعديل الدستوري لسنة 2008 بموجب القانون 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، أخذت الجزائر بنظام الوزير الأول،<sup>3</sup> وتم تثبيته في دستور 2020.

<sup>1</sup> الصديقي محمد، التفويض في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الوادي، الجزائر، 2017-2018، ص 33 34

<sup>2</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 33

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 4، جسور للنشر والتوزيع، 2017، ص 201



وتجدر الإشارة إلى أن الوزير الأول هو الآخر له جملة من الصلاحيات تخوله دون القيام بالمهمة التنفيذية المسندة إليه بموجب أحكام الدستور.

### أولاً: سلطة الوزير الأول في تفويض اختصاصاته

#### 1/ تفويض الاختصاصات:

بالعودة إلى التعديل الدستوري 2016 نجد أن للوزير الأول العديد من الصلاحيات التي يمارسها ولا تي حددها التعديل الدستوري وذلك من خلال تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع، ويتضح من خلال ذلك أنه يمارس الوزير الأول مجموعة من الصلاحيات والسلطات الإدارية، وهذا بحكم أنه أعلى سلطة إدارية بعد رئيس الجمهورية،<sup>1</sup>

وطبقا للمعطيات القانونية الجاري العمل بها نجد أن للوزير الأول الحق في تفويض بعض اختصاصاته أو سلطاته لفائدة الوزراء، كما يمكن لكل وزير أن يفوض سلطته في حدود اختصاصاته للمسؤولين العاملين تحت سلطته.<sup>2</sup>

كما يمارس الوزير الأول سلطة تنظيمية ولكن في إطار السلطة التنظيمية لرئيس الجمهورية عن طريق مراسيم تنفيذية، ويرأس مجلس الحكومة،<sup>3</sup> وفي هذا الإطار يساهم الوزير الأول على حسن سير الإدارة العمومية حيث أنه يقوم بتوزيع الصلاحيات بين أعضاء الحكومة مع احترام الأحكام الدستورية يكون قد وضع الأسس الأولى والتي على الرغم من تدنيها من حيث هرمية الاختصاصات إلا أنها ذات مسؤولية كبيرة ترتبط مباشرة بتطبيق البرنامج السياسي المنتهج وهو ما يتطلب مرونة ومهارة كافيين لمواجهة مختلف المشاكل التي تعترض السير الحسن للإدارة العامة.<sup>4</sup>

إضافة إلى ذلك للوزير الأول الحق في طلب اجتماع البرلمان لانعقاد في دورة غير عادية ولكن الاستدعاء يكون من طرف رئيس الجمهورية كما له طلب الدورة العادية للبرلمان لأيام معدودة لغرض الانتهاء من دراسته في نقطة جدول الأعمال.<sup>5</sup>

#### 2/ تفويض التوقيع:

<sup>1</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 15

<sup>2</sup> عبد الكريم أخنوش، التفويض وانعكاساته في فعالية النشاط الإداري، المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، دون عدد، مراكش، المغرب، د س ن، ص 60

<sup>3</sup> ريجاني أمينة، مرزوقي عبد الكريم، الوزير الأول في النظام الدستوري الجزائري، دراسة على ضوء التعديل الدستوري لعام 2016، مجلة المفكر، العدد الثامن عشر، الجزائر، بتاريخ 2019/02/04، ص 290 291

<sup>4</sup> طيبي عيسى، مكانة الوزير الأول في الجزائر من طبيعة سلطاته على ضوء التعديل الدستوري 2008، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دون عدد، الجلفة، الجزائر، بتاريخ 2009/06/15

<sup>5</sup> ريجاني أمينة، مرزوقي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 291



يمارس الوزير الأول مهامه التنظيمية والمتمثلة في تنفيذ القوانين والتنظيمات بموجب مراسيم تنفيذية، وهذا الاختصاص يعد دستوريا، فلا يجوز تفويض توقيعه، غير أنه يجوز له تفويض التوقيع بالنسبة للوثائق والمقررات والقرارات الصادرة عنه،<sup>1</sup> ويأخذ تفويض التوقيع مجال واسع بخلاف تفويض الاختصاص، ولقد خولت النصوص التنظيمية للوزير القيام بتفويض توقيعه، ومن بينها المرسوم الرئاسي 01-97 المؤرخ في 4 جانفي 1997 المتعلق بوظيفة الأمن العام في الوزارة.<sup>2</sup>

### ثانيا: الأشخاص المفوض إليهم:

انطلاقا من المرسوم التنفيذي 09-63 والمؤرخ في 7 فيفري 2009 المتعلق بمهام الوزير الأول وكذا تنظيمها.<sup>3</sup>

ومن أجل مباشرة أعمالها يمكن للوزير الأول تفويض اختصاصاته للأعضاء التالية:

#### 1/ رئيس الديوان:

بالرجوع إلى القانون 09-63 وانطلاقا من المادة الخامسة يقوم رئيس الديوان بأعمال البحث والدراسات والاستشارة المرتبطة بالعلاقات مع المحيط المؤسسي والسياسي والنقابي والجهوي والاتصال بالحكومة، والعلاقات مع أجهزة الإعلام وتسيير الإطارات السامية.<sup>4</sup>

#### 2/ مدير الديوان:

يتلقى مدير الديوان تفويض بالإمضاء من طرف الوزير بحيث يطلع على تنشيط عمل هيكل الوزارة وتنسيقه والإشراف عليها، ومراقبتها، كما يسهر على وحدة صدور القرارات وإعدادها وتنفيذها، كما يمارس الوزير الأول السلطة السلمية على موظفي هيكل الوزارة.<sup>5</sup>

### الفرع الثالث: الوزراء

إضافة للوزير الأول تتألف الحكومة من مجموعة من الوزراء يتأس كل منهم قطاع إداري محدد يسمى بالوزارة التي تعد أصدق صورة لنظام المركزية الإدارية، ذلك أن عمل الوزارة عمل إداري محض، وعلى رأسها الوزير الذي يعد الموظف الأعلى رتبة في الهرم التسلسلي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 35

<sup>2</sup> تربي سعيدي، المرجع السابق، ص 41

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 09-63 المؤرخ في 07 فيفري 2009، المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله، ج ر، العدد 10، 2009

<sup>4</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 36

<sup>5</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 22



## أولاً: سلطة الوزير في تفويض اختصاصاته:

1/ تفويض الاختصاص: يمثل الوزير السلطة العليا في الوزارة، فهو يمارس عدة صلاحيات إدارية يحددها رئيس الحكومة بموجب المرسوم التنفيذي، وعلى الرغم من تعدد الوزارات واختلاف طبيعة نشاطها، إلا أنهم يتمتعون بممارسة ستلت مشتركة، والمتمثلة في السلطة الرئاسية والتنظيمية والوصايا.<sup>2</sup>

وانطلاقاً من نص المادة 19 من المرسوم رقم 90-188 والمؤرخ في 23 جوان 1990 والذي يحدد مختلف هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة فإنه يمكن للوزير الأول أن يعين لمدة محددة على أساس برنامج مسبق مسؤولين عن الدراسات والمشاريع الخاصة، وينبغي أن يحدد مقرر التعيين حدود المهمة، والمشروع الذي يحدد الإنجاز وتحديد الوسائل الواجب استعمالها لإنجاز هذه المهمة أو المشروع.<sup>3</sup>

## 2/ تفويض التوقيع:

يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا توقيعاتهم إلى الموظفين التابعين لوزاراتهم سواء في الإدارة المركزية أو على مستوى المصالح الخارجية أو الهيئات المحلية، ويأخذ التفويض بالتوقيع مجالاً واسعاً بخلاف تفويض الاختصاص، ولقد خولت مختلف النصوص التنظيمية للوزير القيام بتفويض توقيعها، ومن بين هذه النصوص المرسوم الرئاسي رقم 97-01 المؤرخ في يناير 1997 المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة.<sup>4</sup>

## ثانياً: الأشخاص المفوضون لهم

### 1/ رئيس الديوان:

يقوم الوزير بتفويض إمضائه إلى رئيس الديوان في حدود صلاحيات المخولة له قانوناً، والمحددة في المرسوم التنفيذي رقم 90-188 والمتمثلة في توزيع المهام على أعضاء الديوان والمتألف من المكلفون بالدراسات والتلخيص والملحقون بالديوان.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بلماحي زين العابدين، المدخل للقانون الإداري ونظرية التنظيم الإداري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى (ل م د) كلية الحقوق،

جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، 2016 ص 103

<sup>2</sup> خليفي محمد، النظام القانوني لتفويض إداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو

بكر بلقايد، تلمسان، 2007، 2008، ص 97.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1996، المتضمن تحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، ج ر، العدد

26، المادة 19

<sup>4</sup> خليفي محمد، المرجع نفسه، ص 100

<sup>5</sup> تربي سعيدي، المرجع السابق، ص 45



### 3/ مدير الديوان:

في حدود اختصاصه يتلقى مدير الديوان تفويض بالإمضاء من طرف الوزير وفقا لنص المادة 16 المذكورة في المرسوم التنفيذي 90-188 السابق الذكر، أما مهامه قد جاءت بها المادة 14 من نفس المرسوم، حيث أن مدير الديوان يتطلع لتنسيق كل هياكل الوزارة والتنسيق والمراقبة والسهر على إصدار القرارات وتنفيذها.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: التفويض الصادر عن الهيئات اللامركزية

تقوم اللامركزية الإدارية على أساس توزيع الوظيفة الإدارية بين الحكومة المركزية في العاصمة وبين أشخاص الإدارة المحلية في الأقاليم التي تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، مع خضوعها لرقابة وإشراف الإدارة أو الحكومة المركزية، وذلك ما يعرف بالرقابة الوصائية، بالتالي تظهر في هذا النظام إلى جانب الدولة، الإدارة المركزية أشخاص معنوية محلية أو مرفقيه يطلق عليها الإدارة اللامركزية أو السلطات الإدارية اللامركزية، والتي تتجسد في كل من الوالي ممتثلا في الولاية ورئيس المجلس الشعبي البلدي ممثلا البلدية.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: الوالي

انطلاقا من نص المادة 110 من قانون الولاية 07-12، الوالي ممثل الدولة على المستوى الولاية، وهو مفوض الحكومة،<sup>3</sup> انطلاقا من هذه المادة فالوالي يعتبر جهاز لنظام عدم التركيز، وهو الموظف السامي على المستوى المحلي، فمختلف النصوص تضعه في قائمة الموظفين الذين يعتلون مناصب عليا في الدولة،<sup>4</sup> وعليه سنتطرق إلى سلطة الوالي في تفويض صلاحيته واختصاصاته ثم نتعرف على الأشخاص المفوض إليهم.

### أولا: سلطة الوالي في تفويض اختصاصاته

<sup>1</sup> صديقي محمد، المرجع السابق، ص 40

<sup>2</sup> مجيدي فتحي، القانون الإداري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية علوم قانونية وإدارية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2009-2010، ص 212.

<sup>3</sup> القانون رقم 07-12، المؤرخ في 25 فيفري 2012، ج رقم 12 الصادرة في 29 فيفري 2012 المتعلق بالولاية، المادة 110، ص 19

<sup>4</sup> عبد اللاوي سهام، بن دكون نصيرة، دور الوالي في تطوير عدم التركيز، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2015-2016، ص 06



للوالي سلطة تفويض الاختصاص وسلطة تفويض التوقيع

#### 1/ تفويض الاختصاص:

أشار المرسوم التنفيذي المتضمن أجهزة الإدارة وهيكلها رقم 94-215 المؤرخ في 03 جويلية 1994، وانطلاقا من نص المادة 10 بأنه " يتولى رئيس الدائرة في إطار القوانين المعمول بها نصت سلطة الوالي بتفويض منه على الخصوص ما يلي:

- يصادق على مداورات المجالس الشعبية البلدية حسب الشروط التي يحددها القانون والتي يكون موضوعها الميزانيات والحسابات الخاصة بالبلديات التابعة للدائرة نفسها، تغيير تخصيص الملكية البلدية المخصصة للخدمة العمومية.
- ينشط وينسق عمليات تحضير مخططات البلدية للتنمية وتنفيذها.
- يحث ويشجع كل المبادرات الفردية أو الجماعية للبلديات التي ينشطها، وتكون موجهة إلى إنشاء الوسائل والهيكل التي من طبيعتها تلبية الاحتياجات الأولية للمواطن، وكذا تنفيذ مخططات التنمية المحلية.<sup>1</sup>

وعملا بالأحكام القانونية وفي ذات السياق فإنه لا يمكن للوالي تفويض بعض من اختصاصاته إلا إذا وجد نص قانوني له نفس درجة النص القانوني الذي منح له الاختصاص، ومثال ذلك أنه من صلاحيات الوالي المصادقة على مداورات المجالس الشعبية البلدية، وذلك باعتباره ممثلا للولاية وله سلطة الرقابة الوصية على البلدية وبالتالي لا يمكن للوالي تفويض هذا الاختصاص بموجب مرسوم تنفيذي، بل يشترط وجود نص قانوني يجيزه ذلك أو وجود أمر صادر عن رئيس الجمهورية.<sup>2</sup>

#### 2/ تفويض التوقيع :

انطلاقا من الفصل الثالث المتضمن قرارات الوالي من المرسوم 07-12 السالف الذكر وبناء على نص المادة 126 من ذات المرسوم، فإنه يمكن للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها.<sup>3</sup>

ومن هذه المادة يتضح لنا أن المشرع لا يحدد الاسم الوظيفي للشخص المفوض إليه، إلا أنه أحالنا إلى النصوص التنظيمية، وطبقا لذلك نص المرسوم التنفيذي رقم 94-215 السالف الذكر.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 94-2015 المؤرخ في 03/07/1994، المحدد لأجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، ج رقم 48، سنة 1994، المادة 10، ص 06

<sup>2</sup> قرياص بريزة، المرجع السابق، ص 38

<sup>3</sup> انظر المادة 126 من المرسوم 07-12 ص 20

<sup>4</sup> تربي سعيدي، المرجع السابق ص 50



كما يمكن للوالي أن يفوض توقيه إلى رئيس الديوان أعضاء مجلس الولاية، أي مديري المصالح الخارجية في الدولة على كل المواضيع التي تتدرج ضمن صلاحياته، باعتباره مندوبا للحكومة، وذلك بالإمضاء على الوثائق والقرارات باستثناء القرارات ذات الطابع التنظيمي في حدود الصلاحيات المخولة له.<sup>1</sup>

### ثانيا: الأشخاص المفوضون لهم

للوالي الحق في تفويض اختصاصه للأجهزة المساعدة له وهم

#### 1/ رئيس الديوان:

يعتبر هذا الجهاز من الأجهزة المقربة والحساسة من الوالي، نظرا لمكانته ودوره بالنسبة لمصالح إدارة الوالي فهو جهاز يوضع لمساعدة الوالي، وبالتالي فهو تحت سلطته مباشرة، ويتولى إدارته رئيس الديوان الذي يعتبره بدوره من المناصب العليا في الدولة، يعين بموجب مرسوم تنفيذي، وحسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي 94-215 فان رئيس الديوان يتلقى في حدود اختصاصاته تعويض الإمضاء من الوالي، كما تتمثل مهام ديوان الوالي في الاختصاصات المتعلقة بالعلاقات الخارجية والتشريعات والعلاقات مع أجهزة الصحافة والإعلام. ويفوض رئيس الديوان في حدود اختصاصه بالإمضاء عم الوالي من اجل مساعدة الوالي في بعض مهامه.<sup>2</sup>

#### 2/ الكاتب العام:

يمارس الكاتب العام مجموعة من الصلاحيات تحت سلطة الوالي، وهذا بنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، وتتمثل مهام الكاتب العام في ما يلي:

- السهر على العمل الإداري ويضمن استمراريته ويتابع عمل جميع مصالح الدولة الموجودة في الولاية.
- ينسق أعمال المديرين في الولاية.
- ينشط عمل الهياكل المكلفة بالوثائق والمحفوظات بالتنسيق فيمن بينها، كما يتابع أجهزة الولاية وهيكلها، بالإضافة إلى تنشيط الهياكل المكلفة بالبريد ومراقبتها ويتابع تنفيذ مداورات المجلس الشعبي الولائي والقرارات التي يتخذها مجلس الولاية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 26

<sup>2</sup> حمدي خديجة، بلحاج هجيرة، التنظيم الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، جامعة مصطفى.....،

معسكر، الجزائر، 2016-2017، ص 135

<sup>3</sup> عمري حكيم/ المرجع السابق، ص 44-45



### 3/ رئيس الدائرة:

تعد الدائرة في النظام الإداري الجزائري قسم إداري إقليمي جغرافي فهي هيئة إدارية ولكنها ليست إدارة محلية مستقلة لكونها لا تتمتع بالشخصية المعنوية وليس لا أي استقلال إداري أو مالي، ويرأس الدائرة رئيس يعين بموجب مرسوم رئاسي، حيث يعتبر رئيس الدائرة سلطة عدم التركيز، وتكون صلاحيته محددة، والتي تتمثل في مساعدة الوالي في تنفيذ القوانين والتنظيمات المعمول بها وقرارات الحكومة وقرارات المجلس الشعبي الولائي، وكذا قرارات مجلس الولاية، وينشط في هذا الإطار وينسق ويراقب أعمال البلديات الملحقه به.<sup>1</sup>

كما تعمل بعض الأجهزة على مساعدة رئيس الدائرة في أدائه لمهامه والمتمثلة في الكاتب العام، ومجلس تقني يتكون من مسؤول مصالح الدولة، حيث يجتمعون في دورة عادية خلال كل أسبوع، وتحرر خلالها محاضرات يتم إرسال نسخ منها إلى الوالي.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: رئيس المجلس الشعبي البلدي

تعتبر البلدية بمثابة الخلية القاعدية المسؤولة على المستوى المحلي والمرآة العاكسة للامركزية الإدارية في الدولة نظرا للدور الأساسي الذي يلعبه رئيس المجلس الشعبي البلدي، تجسيدا لمكانة الديمقراطية التشاركية باعتباره يمارس وظيفة مزدوجة.<sup>3</sup> فتارة يتصرف باسم البلدية من خلال اختصاصات الواردة في المواد من 58 إلى 66 من قانون البلدية مل المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 91-176 المؤرخ في 28 ماي 1991 المتعلق بالتعمير الذي تخول لرئيس البلدية سلطة منح رخصة البناء وفقا لإجراءات معينة، وتارة يتصرف باسم الدولة حيث يمارس الاختصاصات لواردة في المواد من 67 إلى 78 من قانون البلدية (الحالة المدنية، الضبط الإداري، الخدمة الوطنية) أو أي نص آخر سواء كان تشريعا أو تنظيميا.<sup>4</sup>

### أولا: سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض اختصاصاته

لرئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة تفويض الاختصاص وسلطة تفويض التوقيع

### 1/ تفويض الاختصاص:

<sup>1</sup> بولخ سليم، بوفلفل خالد، النظام القانوني للوالي في ظل قانون الولاية 07-12، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، لجزائر، 2016-2017، ص35

<sup>2</sup> خليفي محمد، المرجع السابق، ص113

<sup>3</sup> نوال لصلح، صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي في ظل القوانين الجديدة، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السادس، الجزائر، بتاريخ جوان 2018، ص32

<sup>4</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، د ط، دارالعلوم للنشر والتوزيع، د سنة إصدار، ص31



يتميز رئيس المجلس الشعبي البلدي بصفة ضابط الحالة المدنية بمجرد تنصيبه وهذا ما وضحته المادتان الأولى والثانية من قانون الحالة المدنية، فالأصل إن يباشر رئيس المجلس الشعبي البلدي بتقسيم مهام ضابط الحالة المدنية، غير انه يمكن له تفويض هذه المهام إلى موظف أو موظفين اختارهم من بين الموظفين الدائمين للقيام ببعض مهام الضبط في شؤون الحالة المدنية.<sup>1</sup> كما تمت الإشارة في نص المادة 101 من قانون البلدية على إن للوالي سلطة الحلول محل رئيس المجلس الشعبي البلدي في ممارسة هذا الاختصاص إذا رفضت القيام به شخصيا، ولم يتم بتفويضه لأحد موظفيه باعتباره ممثلا للسلطة الوطنية.<sup>2</sup>

## 2/ تفويض التوقيع

جاء في القانون رقم 10-11 المؤرخ في 22 جويلية 2011 المتضمن قانون البلدية، وعملا بأحكام المادة 86، يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته تفويض إمضاءه للمندوبين البلديين والمندوبين الخاصين، وإلى كل موظف قصد:

- إعداد وتسليم كل العقود المتعلقة بالتصريحات بالولادة
- تدوين كل العقود والإحكام في سجلات الحالة المدنية
- التصديق على كل توقيع يقوم به المواطن أمامهم بموجب تقديم وثيقة الهوية.
- يرسل قرار متضمن التفويض بالإمضاء إلى الوالي وإلى النائب العام المختص إقليميا.
- استقبال التصريحات بالولادة والزواج والوفيات.
- التصديق بالمطابقة على كل نسخة وثيقة بتقديم النسخة الأصلية منها.

## ثانيا: الأشخاص المفوضون إليهم

لرئيس المجلس الشعبي البلدي الحق في تفويض اختصاصه للأجهزة المساعدة لها وهم

1/ الأمين العام:

جاء في نص المادة 119 من المرسوم التنفيذي رقم 91-26 المؤرخ في 20 فبراير 1991 والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال الذين ينتمون إلى قطاع البلديات بنصها على أنه " يتولى الأمين العام للبلدية وتحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي ما يلي:

- القيام بتنفيذ المداورات

<sup>1</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص33

<sup>2</sup> تربي سعيدي، المرجع السابق، ص54



- جميع مسائل الإدارة العامة
- القيام بإعداد اجتماعات المجلس الشعبي البلدي
- القيام بتبليغ محاضر مداولات المجلس الشعبي البلدي والقرارات للسلطة الوصية، أما على سبيل الاختيار أو من اجل ممارسة سلطة الموافق والرقابة.
- تحقيق إقامة المصالح الإدارية والتقنية وتنظيمها والتنسيق بينها ورقابتها.
- ممارسة السلطة السلمية على موظفي البلدية.<sup>1</sup>

### 2/ نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي:

بعد تعيين الرئيس من طرف أعضاء القائمة الأغلبية خلال ثمانية أيام، يقوم بتعيين هيئة تنفيذية تتكون من عدد من النواب تتولى الإشراف والمتابعة بخصوص مداولات المجلس ومساعدته في أداء صلاحيته المخولة له قانونا، يتراوح عدد النواب من 02 إلى 06 نواب، ويختلف هذا العدد حسب عدد أعضاء المجلس الشعبي البلدي في التالي.

- نائبان في البلديات التي تتكون من 07 إلى 09 منتخبين.
- 3 نواب في البلديات اللاتي تتكون من 11 إلى 13 منتخب
- 4 نواب في البلديات اللاتي تتكون من 23 منتخب
- 6 نواب في البلديات اللاتي تتكون من 13 منتخب.<sup>2</sup>

### 3/ موظفو البلدية:

بالنظر إلى المادة 15 من قانون البلدية نصت صراحة على إن هياكل البلدية تتشكل من المجلس الشعبي البلدي كهيئة مداولة، وهيئة تنفيذية يرأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي، وإدارة ينشطها الأمين العام تحت سلطة المجلس الشعبي البلدي وتمثل هذه الإدارة في المصالح التالية (الأمانة العامة، مصلحة التنظيم والشؤون العامة والنشاط الاجتماعي والثقافي، مصلحة الشؤون المالية والنشاط الاقتصادي) وتختلف عدد هذه المصالح من بلدية إلى أخرى حسب الكثافة السكانية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 91-26 المؤرخ في 20 فبراير 1991، ج ر، العدد 6، الصادرة في 3 جويلية 1991، المتضمن القانون الأساسي

الخاص بالعمال الذين ينتمون إلى البلديات، المادة 119، ص 241

<sup>2</sup> خليفي محمد، المرجع السابق، ص 120

<sup>3</sup> صديقي محمد، المرجع السابق، ص 50



### خلاصة الفصل :

إن اتساع نطاق الوظيفة الإدارية أدى إلى ازدياد العبء على الإدارة سواء على المستوى المحلي أو على المركزي، بالإضافة إلى ازدياد طلب الأفراد على المرافق العامة وتراكم الأعمال أدى إلى ظهور أسلوب التفويض الإداري باعتباره مسلكاً للخروج من تعقيدات الوظيفة الإدارية، لأنه يهدف إلى تحقيق الفعالية والسرعة في إنجاز الأعمال الإدارية، كما يخضع التفويض الإداري إلى قواعد تميزه عن غيره من الأساليب القانونية المشابهة له، كما تطرقنا إلى الجهات الإدارية سواء على المستوى المركزي أو على المستوى المحلي المصدرة له.

## الفصل الثاني

### القواعد الخاصة للتفويض الإداري

## الفصل الثاني : القواعد الخاصة للتفويض الإداري

تمهيد

باعتبار عملية التفويض الإداري من أصعب العمليات واعقدها ولكي تتم بطريقة صحيحة ويحقق الأهداف المرجوة وباعتباره إجراء استثنائي للقاعدة العامة التي تقتضي أن يمارس الموظف اختصاصاته بنفسه فأن هذا الاستثناء يخضع لضوابط وشروط وجب التقيد بها من اجل سلامة ومشروعية التفويض الإداري وما قد يترتب عليها من آثار بل النسبة للمفوض والمفوض إليه وانطلاقا من الأهمية البالغة لملية التفويض الإداري وماتحمله من مزايا تعود على المفوض إليه وكذا المفوض يمكن أن تعيق عملية التفويض الإداري عقبات وصعوبات تحول دون تحقيق الهدف المرجو من عملية التفويض .

وانطلاقا من هذا قمنا بتقسيم الفصل الثاني إلى مبحثين على أن نتناول في المبحث الأول الشروط الواجب توفرها لنجاح عملية التفويض الإداري . أما المبحث الثاني سنتطرق إلى دراسة كل من المزايا التفويض والعيوب التي قد تلحقه .

## المبحث الأول: شروط التفويض وأثاره

حتى يكون التفويض الإداري صحيحا من الناحية القانونية يجب توفر شروط موضوعية وأخرى شكلية، وللتفويض الإداري آثار تنتج عنه بناء على ما تقدم سنقوم بدراسة هذا المبحث على النحو التالي:

### المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري

يمتاز التفويض الإداري بشروطه الموضوعية والشكلية تميزه عن غيره من الأساليب الإدارية

#### الفرع الأول: الشروط الموضوعية

إن التفويض في الاختصاص هو الاستثناء من الأصل العام يوجب على صاحب الاختصاص ممارسته بنفسه، لكن يمكن إن يفوض جزءا منها إلى غيره من الموظفين الذين يعملون تحت سلطته، ويجب إن يخضع هذا التفويض إلى مجموعة من الشروط نذكر منها:

#### أولا: وجود نص قانوني يجيز التفويض

وفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء ولصحة التفويض في الاختصاص وجب إن يستند هذا التفويض إلى نص تشريعي أو لائحي يجيزه، وذلك لأن القوانين واللوائح هي المصدر الوحيد لكافة الاختصاصات، والنص بالإذن بالتفويض يعتبر أول خطوة التي تظهر التفويض إلى حيز الوجود فهو الركيزة الأساسية التي ترتكز عليها عملية التفويض، ويستمد التفويض أساسه عادة من:

#### 1/ الدستور:

إن الدستور هو القانون الأساسي في الدولة، والذي يبين نظام الحكم فيها، فيعتبر بمثابة المرجع الأساسي فيما يخص مسألة توزيع الاختصاصات، إذ يقوم بتحديد مختلف الاختصاصات ويضع القواعد العامة للعديد من الهيئات.<sup>1</sup>

#### 2/ القوانين التشريعية:

تأتي القوانين في الدرجة الثالثة بعد الدستور والمعاهدات وفق التدرج الهرمي، ومنه تستمد الإدارة اختصاصها، والقانون هو الذي يضيف المشروعية على أعمال الإدارة، فمن بين النصوص القانونية التي تجيز التفويض نجد القانون رقم 10/11 المتعلق بالبلدية.

#### 3/ المراسيم:

<sup>1</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص53-54.

تعتبر المراسيم سواء كانت مراسيم رئاسية أو مراسيم تنفيذية من النصوص القانونية التي لها إمكانية إجازة التفويض.

من بين هذه المراسيم المرسوم التنفيذي 144/06 المؤرخ في 31 ماي 2006 والذي يعطي لأعضاء الحكومة الترخيص بتفويض إمضاءهم.<sup>1</sup>

### ثانياً: قرار التفويض والنص عليه

لكي تعتبر عملية التفويض الإداري عملية ناجحة وقادرة على تحقيق الغرض منها، لابد من توفر شروط عديدة، ليس فقط بالكفاءة البشرية بل في عملية التفويض نفسه، ومن هذه الشروط:

#### 1/ يجب أن يستند التفويض إلى نص قانوني تشريعي أو تنظيمي:

يجوز ويسمح به صراحة، وهو ما ذهب إليه بعض قرارات مجلس الدولة من إن مقتضيات المادتين 76 و77 من المرسوم رقم 30/86 المتعلق بصلاحيات رئيس الدائرة، لا تنصان على إمكانية تلقيه تفويضاً بالإمضاء لهذا الغرض (أي إلغاء القرار البلدي) من طرف الوالي، ومن ثم فإنه يمكن بالمقابل أن يكون غير مشروع إذا ما وجد نص يمنعه ويحضره، كما هو وارد بالمادة 87 من الدستور والتي تنص على ما يلي "لا يجوز بأي حال من الأحوال إن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضائها، وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لا ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم".<sup>2</sup>

كما لا يجوز إن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء وحل المجلس الشعبي الوطني، وتقرير إجراءات الانتخابات التشريعية قبل أوانها، وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في المواد 77، 78، 91-95، 97، 124، 127، 128، من الدستور.<sup>3</sup>

#### 2/ يجب أن يكون التفويض جزئياً:

أي إن التفويض يجب إن لا يشمل كل اختصاصات الأصل لأن التفويض لكامل الاختصاصات يعني نقل الاختصاص إلى المرؤوس، وهذا أمر غير جائز، لأن الأصل إن يمارس الرئيس الإداري الذي حدده المشرع الاختصاصات المقررة له، والاستثناء إن يلجأ إلى تفويض جزء من اختصاصاته لأحد مرؤوسيه، إذا أذن المشرع بذلك.

<sup>1</sup>قرباص بريزة، المرجع السابق، ص13

<sup>2</sup>تركي سعيدة، المرجع السابق، ص61

<sup>3</sup>محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص67

وما نلاحظ من اشتراط المشرع جزئية التفويض هو وضع ضوابط يسير عليها التفويض، وهذا ما لمسته تلك الأحكام سواء في مصر والجزائر، فقد اقر مجلس الدولة الفرنسي بخصوص التفويض الجزئي استنادا لنص المادة 37 من الدستور الفرنسي لعام 1958، وهذا بإقراره على إن يكون التفويض محددًا ببعض الاختصاصات، ونفس الاتجاه ذهب إليه مجلس الدولة المصري بقوله " لا يجوز وفقا لقانون التفويض في الاختصاصات رقم 42 لسنة 1967 إن يفوض الوزير وكيل الوزارة جميع سلطاته واختصاصاته المنصوص عليها في القوانين واللوائح بنسبة موحدة من الوحدات الإدارية التي تتكون منها الوزارة.<sup>1</sup>

### 3/ عدم تفويض الاختصاصات المفوضة:

يعني هذا المبدأ انه لا يجوز للمرؤوس المفوض إليه أن يقوم بإعادة تفويض السلطات التي انتقلت إليه لمن هو أدنى منه مرتبة في السلم الوظيفي، لأن عملية التفويض الإداري لا تتم إلا مرة واحدة، أما إن يقوم المرؤوس المفوض إليه بتفويضها إلى من يليه في السلم الإداري فهذا الأمر مرفوض، لأنه سيشتت المسؤولية ويعرقل العمل الإداري، وهذا الأمر يفرغ التفويض من فوائده.<sup>2</sup>

### 4/ يجب أن يكون التفويض مؤقتا:

التفويض في ممارسة الاختصاص إجراء مؤقت بطبيعته لا يصلح إن يكون أبديا، حيث يؤدي في هذه الحالة إلى تنازل غير جائز من الأصل عن ممارسة ما منحه له القانون من اختصاص بتعيين محدد المدة، ومع ذلك لا يجوز للمفوض إليه ممارسة الاختصاصات محل التفويض بعد انتهاء مدته، وإلا اعتبر هذا العمل باطلا بصدوره عن غير المختص، وقد تحددت مدة التفويض في النص الإذن له، وقد يترك هذا النص سلطة تحديدها لتقدير الأصل، وكذلك يستطيع إلغاء التفويض في أي وقت قبل انقضاء المدة المحددة له.

### 5/ وضوح حدود التفويض

في بعض الأحيان يكون النص بالإذن بالتفويض محدد الموضوعات التي يجوز التفويض فيها، لذلك يجب على الأصل الالتزام بذلك، ويجب إن لا يتم الخروج عن تلك الموضوعات المذكورة في نص

<sup>1</sup> خضار يمينة، تفويض الاختصاص كإلية للتطوير الإداري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد الخامس، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، مارس 2015

<sup>2</sup> عمار التركاوي، نظرية التفويض الإداري وأشكالها التطبيقية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2021، ص 174-175.

التفويض، وإلا شاب القرار بعدم المشروعية، فهنا يكون للأصيل تفويض إلى غيره أيا كان موضوع هذا الاختصاص.<sup>1</sup>

وعليه وجب إن يتمتع التفويض بالوضوح القانوني السليم، وإن يتم كما حدده القانون وعلى المفوض إليه ببعض الصلاحيات إن يلتزم بها هو كذلك الرئيس الأعلى بالجوانب القانونية للحفاظ على الشرعية القانونية للتفويض، والقرار الصادر بتفويض الاختصاص يجب إن يكون قرار صريحا ومجددا لا يشوبه أي غموض أو لبس لا من حيث الشكل ولا من حيث الموضوعات التي يتضمنها أمر التفويض، فالقرار يتضمن إن يكون صحيحا من الناحية الشكلية وصادرا من المسؤول الإداري صاحب الاختصاص الأصيل وتحدد في الاختصاص المفوض بصورة واضحة، وإن تكون هذه الاختصاصات محددة، حيث لا يجوز إن يكون التفويض مطلقا بل يتعين إن يصب على موضوعات معينة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الشروط الشكلية

إن قرار التفويض كغيره من القرارات الإدارية يخضع لنفس أحكام وأركان القرار الإداري، مع مراعاة أحكام النص، لأن أهمية الشكل تكمن في الوضوح والتحديد لمضمون القرار، وذلك يهدف إلى إحداث آثار قانونية، وعليه يشترط في التفويض الإداري شكليا إن يكون ملما ببعض الجوانب وهي:

#### أولا: شكل قرار التفويض

إن شكل قرار التفويض هو الصورة الخارجية التي يوضع فيها قرار التفويض، غير إن الأصل العام كما سبق الشرح أن الإدارة غير مقيدة بشكل معين، تفصح فيه إرادتها الملزمة، فيمكن إن يكون القرار مكتوبا أو شفويا، غير أنه عندما يكون نص الإذن بالتفويض على شكلية معينة، فيتوجب على الأصيل إتباع تلك الشكلية ومراعاتها وعدم مخالفتها، حيث يجب على الأصيل تحديد صفة المفوض إليه.<sup>3</sup>

#### ثانيا: نشر قرار التفويض

يهدف هذا الشرط إلى إعلام الجمهور ومن يصدر القرار بمواجهة الغير بمضمون القرار، ويتم عن طريق النشر بالجريدة الرسمية، أو عن أي طريقة أخرى تؤدي الغرض من ذلك، ويعتبر القرار الصادر بناء على قرار التفويض لم ينشر قرارا غير مستوفي للإجراءات القانونية ويكون عرضة للطعن بالإلغاء، كما إن النشر اللاحق لهذا القرار لا يغطي ذلك العيب.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد صديقي، المرجع السابق، ص 58-59.

<sup>2</sup> موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة، الطبعة الثانية، داروائل للنشر، عمان، 2003، ص 156

<sup>3</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 54

<sup>4</sup> محمد علي الشباطات، المرجع السابق، ص 56.

فنشر قرار التفويض يتيح الفرصة أمام كل من يريد الاعتراض على قرار التفويض إن يباشر إجراءات الاعتراض قانونيا، تأكيدا لما جاء في المادة الثانية من القرار الوزاري المؤرخ في 13 يناير 2019، المتضمن تفويض الإمضاء إلى المدير العام للتشريعات، حيث نصت على إن " ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية".<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري

إن عملية التفويض الإداري تنتج آثار قانونية سواء تعلق الأمر بل المفوض أو المفوض إليه

### الفرع الأول: بالنسبة للمفوض

يحدث التفويض الإداري آثار قانونية بل النسبة للمفوض سواء في جانب اختصاصه أو جانب التوقيع

### أولا: تفويض الاختصاص

للتفويض الإداري آثار بالنسبة للرئيس الإداري الذي فوض بعض واجباته وسلطاته، فيفضل مسؤولا عن أداء المفوض إليه للواجبات والسلطات الصادرة بشأنها التفويض، ذلك لأن المسؤولية تبقى قائمة رغم التفويض، لأن المسؤولية لا تفوض مما يتعين على المفوض متابعة أعمال المفوض إليه، بينما يتمثل الأساس الثاني في العلاقة المترتبة بين المفوض والمفوض إليه، وهي سلطة رئاسية تجعل المفوض يراقب المفوض إليه قبل قيامه بالتصرف وبعد قيامه بذلك، أي هذا الأخير خاضع لتوجيهات الرئيس الإداري المفوض.<sup>2</sup>

### ثانيا: تفويض التوقيع

يختلف تفويض التوقيع عن تفويض الاختصاص، حيث إن المفوض يمارس فيه كامل سلطته الرئاسية على أعمال المفوض إليه، وذلك بإصدار التعليمات والتوجيهات، ويملك أيضا سلطة التعديل والإلغاء والسحب والحلول فيما يخص القرارات والمقررات والوثائق التي تكون محل تفويض بالإمضاء،

<sup>1</sup> نجار سيدي محمد، المرجع السابق، ص 223.

<sup>2</sup> غربي احسن، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد الثامن، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2014، ص 70.

مع العلم إن المفوض في التفويض التوقيع يقوم بممارسة العمل المفوض إلى جانب المفوض إليه، بخلاف ذلك في تفويض الاختصاص.<sup>1</sup>

كما يكتفي التفويض بالتوقيع بإعفاء مانح التفويض من مهمة توقيع بعض الأعمال الإدارية المتفردة الطرف، فيبقى مفوض التوقيع متمتعاً قانونياً بكامل صلاحياته على الأعمال أو المواضيع التي يتناولها التفويض، ويمكنه ممارستها والتوقيع عليها بنفسه في أي وقت شاء، ومن هنا يمكن القول إن المفوض إليه بالتوقيع يقوم بهذه المهمة باسم المفوض على مسؤوليته، وبالتالي يعتبر تفويض التوقيع أمر شخصي لا يحرم المفوض حق التوقيع إلى جانب توقع المفوض إليه، إذا بإمكان السلطة المفوضة مزاولة اختصاصها بجوار المفوض إليه.<sup>2</sup>

كما هو الحال بالنسبة للوالي فقد نصت المادة 126 من قانون الولاية 07-12 على ما يلي " يمكن للوالي إن يفوض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات ومما لا شك فيه إن تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع يتفقان فيما بينهما في بعض النقاط على اعتبار إن كلاهما أداة لتحقيق عدم التركيز الإداري، ولذلك فالشروط الواجب توافرها لتحقيق كلا منها متشابهة.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: بالنسبة للمفوض إليه

صعوداً حسب السلم الإداري، فإن التفويض الإداري يقوم على المسؤولية الإدارية الثنائية المزدوجة، فإن كان المفوض ملزم بإصدار قرار التفويض وفقاً لنص، فإن المفوض إليه يجب عليه الالتزام بهذا القرار.

### أولاً: مسؤولية المفوض إليه في تفويض الاختصاص

تقوم المسؤولية للمفوض إليه نتيجة للالتزام أو الواجب القانوني العاتق عليه والمتمثل في أداء الاختصاص الموحد في قرار التفويض، حيث تنحصر هذه المسؤولية أما المفوض فقط دون إن تصعد إلى الرئيس الأعلى منه درجة، تطبيقاً لمبدأ وحدة الرئاسة والأمر في مصدر واحد، فلا يخضع المرؤوس إلا لرئيس مباشر واحد يتلقى منه الأوامر والتعليمات، ويتطلب احترام هذا المبدأ تطبيق مبدأ تسلسل القيادة داخل الهيئات الإدارية التي تهدف لضمان سير العمل الإداري.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> خليفي محمد، المرجع السابق، ص 57.

<sup>2</sup> عريوة بشرى، لعجال دليلة، المرجع السابق، ص 34

<sup>3</sup> شلاغمة راضية، عموري رفيقة، ركن الاختصاص في القرار الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة

محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2015، 2016، ص 32.

<sup>4</sup> خرفوش محمد، المرجع السابق، ص 32.

كما تنحصر مسؤولية المفوض إليه عن الاختصاصات المفوضة بقدر السلطة التي انتقلت إليه بالتفويض وفي الإطار المحدد لها من قبل السلطات الرئاسية، وذلك وفقاً لمبدأ تناسب السلطة مع المسؤولية. فالسلطة هي القوة التي تمكن المفوض إليه من القيام بالمهام أو الاختصاصات المسندة إليه، أما المسؤولية فهي تعهد المفوض إليه باستعمال السلطة لإنجاز هذه المهام أو الاختصاصات بحماس واطمئنان ودون خوف من المسؤولية.<sup>1</sup>

### ثانياً: التزام المفوض إليه بحدود التفويض

يترتب على التزام المفوض إليه بأداء الاختصاصات المفوضة إليه أثاراً عديدة أهمها:

1/ عدم تفويض ما تم تفويضه: ويقصد بذلك أنه على المفوض إليه أن يمارس تلك الاختصاصات بنفسه ولا يفوضها لغيره، ذلك لأن التفويض يبني على اعتبارات الثقة بالمفوض إليه، كما يبني على اعتبارات القدرة والكفاءة في تنفيذ الاختصاصات، كما إن عدم تفويض الاختصاصات المفوضة يؤدي إلى حصر المسؤولية في حالة حصول خلاف في تنفيذ تلك الاختصاصات والمحافظة على حقوق الغير بحسن النية.<sup>2</sup>

### 2/ عدم جواز تعديل المفوض إليه قرار صادر من المفوض

وهذا لحصر الاختصاص بتعديل هذا القرار من الأصيل وحده باستثناء ما إذا صدر الأصيل قراراً يمنح المفوض إليها في تعديل قراراته بتفويض منه، ويشترط في هذا القرار أن يكون مكتوباً وليس شفويًا وإلا كان هذا التعديل عديم الأثر.<sup>3</sup>

وهذا ما يحفز المفوض إليه على احترام قرار التفويض من الأصيل، والعمل به ضمن الإطار المحدد له، وبذلك فإن المفوض إليه يعد إذا خالف أو رفض العمل بمقتضى قرار التفويض قد ساهم بفعلة في تكوين المسؤولية التأديبية تجاهه، وهذا يكون في حال كان للأصيل سلطة رئاسية على المفوض إليه.<sup>4</sup>

### 3/ مباشرة الاختصاصات المفوضة في حدود القانون والقرار المفوض

<sup>1</sup> تركي سعيدة، المرجع السابق، ص 68

<sup>2</sup> عبد الرحمان سعد العرمان، اثر تفويض الاختصاص على الإصلاح الإداري، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه، كلية الدراسات القانونية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، ص 82.

<sup>3</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 64.

<sup>4</sup> احمد موسى محمود، تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016، ص 50

وذلك من خلال مراعاة ما هو مقرر في هذه الاختصاصات من ضمانات قانونية والتي من بينها وحدة إصدار القرار وحياده تحقيقا للمصلحة العامة، ويجب على المفوض إلمن يستفيد بالقواعد والقيود الموجودة في قرار التفويض أي إن يلتزم بحدود التفويض المقرر ولا يخرج عنه.<sup>1</sup>

4/ افتراض الرشد والفعالية في قرارات المفوض إليه

والتي تدفع بسيرة العمل الإداري إلى الوجهة السليمة بأقصر الطرق وبأقل التكاليف، الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحقيق أهداف المنظمة بأقل جهد وبأفضل الطرق الممكنة.<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: نهاية التفويض الإداري وتقديره

باعتبار عملية التفويض ليست دائمة وإنما عملية مؤقتة، أي لا بد من انتهاء التفويض، بحيث تمارس الجهات الأصلية اختصاصاتها، نجد إن التفويض الإداري عدة طرق ينتهي بها، وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني، وزيادة على ذلك سوف نتناول تقييم لعملية التفويض الإداري من خلال التعرف على مزاياه وعيوبه.

#### المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري

ينتهي التفويض الإداري بإرادة المفوض أو زوال التفويض الغير المشروع

#### الفرع الأول: نهاية التفويض بإرادة المفوض:

ينتهي التفويض الإداري بقرار من صاحب الاختصاص الأصيل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة

#### أولا : نهاية التفويض بطريقة مباشرة

ينتهي التفويض في الاختصاصات بقرار من الأصيل بطريقتين مباشرة وغير مباشرة، مباشرة قبل نهاية مدته الزمنية أو قبل زوال الظرف الواقع إليه أو قبل تنفيذ الموضوعات محل التفويض وسواء كان السبب في ذلك يرجع إلى سوء أداة المفوض إليه، أو إخلاله بأحكام التفويض، أو عدم التزامه

<sup>1</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 64.

<sup>2</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 63.

بالشروط والاستثناءات والتحفظات التي وضعها المفوض أو لم يكن هناك أي سبب آخر يتصل بأداء المفوض إليه وإنما فقط قدر المفوض انه من الملائم إنهاء التفويض قبل نهاية مدته، لأن التفويض دائمة لمؤوسه المفوض إليه، وفي مايلي بعض حالات انتهاء التفويض الإداري بطريقة مباشرة.<sup>1</sup>

#### 1/ انتهاء التفويض الإداري بانتهاء مدته

ينتهي التفويض بانتهاء المدة الزمنية المحددة للعمل لقرار التفويض سواء كان ذلك مفوض عليه صراحة في قرار التفويض، أو كان تحديد هذه المدة في النص، كذلك ينتهي قرار التفويض من وان كان الموضوع الذي صدر من اجله لم ينتهي في هذه الحالة على المفوض تعديله أو تمديده لمدة زمنية أخرى، لان ممارسة المفوض إليه الاختصاص بعد انتهاء المدة الزمنية تصبح قراراته معيبة بعد الاختصاص البسيط.<sup>2</sup>

#### 2/ انتهاء التفويض بإلغاء النص بالإذن

عرفنا فيما سبق إن التفويض بنوعيه لا يكون إلا بنص يأذن به، وبذلك يكون إلغاءه بنفس الطريقة حيث يصدر المشرع نص قانوني يلغي التفويض ويكون ذلك صراحة أو ضمناً مما يترتب عليه إلغاء قرار التفويض الإداري وإنهائه، وذلك وفقاً لنظرية الأثر المباشر للقانون فان هذا الإلغاء لا يؤثر على قرارات التفويض التي تسبق إلغاء النص بالإذن.<sup>3</sup>

#### 3/ انتهاء التفويض بانتهاء الهدف الذي منح من أجله

ينتهي التفويض بتنفيذ الغرض المرجو منه، بانتهاء الحالات التي منح من أجلها، أو بانتهاء الظرف الذي صدر لمواجهته، كأن ينص قرار التفويض على ممارسة المفوض إليه بعض اختصاصات الأصيل في حالة غيابه أو اشتغاله في أمور معينة، أو لمواجهة حالة حرب، ولذلك التفويض ينتهي تلقائياً.<sup>4</sup>

#### ثانياً : نهاية التفويض الإداري بطريقة غير مباشرة

كما يمكن للأصيل إلغاء التفويض في الاختصاص، أيضاً بطريقة غير مباشرة وإيرادته المنفردة عند إعادة تنظيم الجهاز الإداري، أو المؤسسة الإدارية التي يرأسها، وعودة الاختصاصات المفوضة إليه ثم يعيد تفويضها من جديد، أما بتعديل قرار التفويض بإضافة تعليمات معينة ينبغي بموجبها على

<sup>1</sup> جابر سلام سليم أبو بليمة، الأثر القانوني لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2015، ص 101

<sup>2</sup> خالد فايز الحويلة العجمي، التفويض الإداري في القانون الكويتي، دار النهضة، الكويت، 2016، ص 113

<sup>3</sup> عريوة بشرى، لعجال دليلة، المرجع السابق، ص 39

<sup>4</sup> تركي سعيدة، المرجع السابق، ص 70

المفوض إليه بالرجوع إلى المفوض في البحث عن موضوع أو يحدد المفوض الاختصاصات المالية للمفوض إليه.<sup>1</sup>

ويقيد القضاء حرية الأصيل في إنهاء التفويض بشرطين

#### 1/ اتجاه إرادة الأصيل إلى إنهاء التفويض

يجب على الأصيل عند انتهاء التفويض بطريقة غير مباشرة احترام قاعدة توازي الاختصاصات، ومعنى ذلك إن الأصيل إذا أراد إنهاء التفويض فعليه إصدار قرار بإنهائه، مثلما قم بإصدار قرار بمنحه ويجب عليه كذلك نشر هذا القرار.<sup>2</sup>

#### 2/ استهداف الأصيل بقراره الصالح العام

إن يستهدف الأصيل بقراره الصالح العام، ومن أحكام مجلس الدولة الفرنسي في هذا الصدد حكمه الصادر في 11 أفريل 1973 فقد قضي بأنه وان لم يكن هناك نص يجيز للعمدة إلغاء التفويض في أي وقت يشاء، إلا أن مثل هذا القرار بإنهاء التفويض يجب إن يكون مستوحيا من أهداف غير معلقة بحسن سير إدارة البلدية.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: زوال التفويض الإداري الغير مشروع

حتى يكون مشروعا وصحيحا قانونيا، فان التفويض الإداري يقوم على أسس وشروط، فإذا تخلف أحد هذه الشروط اعتبر هذا القرار غير مشروع، سواء كان صادر عن المفوض أو المفوض إليه.

#### أولا: عن طريق المفوض

كنتيجة للقرارات الغير مشروعة الصادرة من المفوض إليه، وباعتباره ممارسا لسلطته الرئاسية على مرؤوسيه، بأنه بإمكان الرئيس الإداري إلغاء أو سحب قرار التفويض الغير مشروع.

#### 1/ بالنسبة لقرار التفويض

يكون قرار التفويض في مشروع إذا لم يستوفي أركان القرار الإداري بشكل عام والشروط المتعلقة بصحة قرار التفويض بشكل خاص، أي الشروط الشخصية والموضوعية والشكلية السابق ذكرها، ويمكن للمفوض إلغاء وسحب قرار التفويض إذا كان غير مشروع، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم من الغير، فالمفوض لا يتقيد ولا يرتب حقوقا فردية مكتسبة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> صديقي محمد، المرجع السابق، ص 69

<sup>2</sup> قرياص بريزة، المرجع السابق، ص 44

<sup>3</sup> تربي سعيدة، المرجع السابق، ص 72

<sup>4</sup> قرياص بريزة، المرجع السابق، ص 45

كما انه ولحساب مدة إلغاء أو سحب قرار التفويض الإداري يجب التمييز بين القرار الذي تعرض لعيب بسيط والقرار المعيب بعيب جسيم، لذلك فانه إذا كان القرار معيبا بعيب بسيط في هذه الحالة تكون سلطة المفوض مقيدة بالميعاد القانوني، فإذا لم يتم المفوض بإلغاء أو سحب هذا القرار الغير مشروع خلال مدة معينة فان هذا القرار سيكتسب حصانة ويصبح مشروعا، أما إذا كان القرار معيبا بعيب جسيم فان هذه القرارات ليس لها اثر ويجوز سحبها أو إلغائها في أي وقت حيث تتحول إلى مجرد عمل ما لا يرتب أي اثر قانوني.<sup>1</sup>

## 2/ قرارات المفوض إليه الغير مشروعة

تكون القرارات الصادرة عن المفوض إليه غير مشروعة إذا شابها احد عيوب القرار الإداري أو يتجاوز فيها هذا الأخير حدود التفويض، في هذه الحالة وجب على المفوض سحب أو إلغاء القرارات المفوض إليه الغير مشروعة، سواء كانت تنظيمية أو فردية.

فالقرارات التنظيمية يجوز إلغائها وسحبها في أي وقت أما القرارات الفردية فتكون سلطة المفوض في الإلغاء أو السحب مقيدة من حيث المدة القانونية المحددة لرفع دعوى الإلغاء أما القاضي الإداري، والتي تحدد بأربعة أشهر طبقا للمادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، الذي ينظم قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على "يحدد اجل الطعن أما المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري المنفرد، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".<sup>2</sup>

## ثانيا: عن طريق القضاء الإداري

إن قرار التفويض غير المشروع يعد قرارا معدوما بسبب عيب عدم الاختصاص الجسيم، لأن المفوض إليه تجاوز حدود التفويض بالإضافة إلى حق المفوض في سحب هذا القرار في أي وقت، ويكون قرار التفويض باطلا إذا لحقه عيب بسيط، فإذا قام المفوض بإصدار قرار التفويض إلى المفوض إليه ليمارس بعض اختصاصاته دون الاستناد إلى نص قانوني، تكون القرارات الصادرة عن المفوض باطلة على الرغم من وجود عيب جسيم، إلا أنها لا تعد معدومة، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في اخذ قراراتها الصادرة بتاريخ 29 نوفمبر 1964.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خليفي محمد، المرجع السابق، ص 68

<sup>2</sup> عربوة بشرى، لعجال دليلة، المرجع السابق، ص 45

<sup>3</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 68

ومن جهة أخرى وبالنسبة للقضاء الجزائري فان مجلس الدولة في قراره بتاريخ 28 فيفري 2000، قضية شعبان حسن ضد والي تيزي وزو، فهذا الأخير بإبطال مقرر رئيس الدائرة (بني دواله) المؤرخ في 18 افريل 1993، لكون هذا الأخير ليس مختصا بإبطال قرار رئيس البلدية، حيث إن المستأنف يعيب على المقرر المذكور أعلاه من جهة انه صادر عن سلطة إدارية ليس لديها الاختصاص لإلغاء مقرر رئيس البلدية، ومن جهة أخرى تصرف بدون تفويض بالإمضاء، لقد حكم مجلس الدولة بناء على ذلك بعيب عدم الاختصاص الموضوعي مع كوننا لسنا أمام حالة اغتصاب للسلطة بل مجرد اعتداء المرؤوس على سلطات الرئيس المتمثل في الوالي، زيادة على ذلك لكون المرسوم 86-30 لا يسمح للوالي تفويض هذا الاختصاص لرئيس الدائرة، وعليه فقد قضا مجلس الدولة بإبطال مقرر رئيس الدائرة (بني دواله).<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: مزايا وعيوب التفويض الإداري

نظرا لصعوبة وتعقيد عملية التفويض في الاختصاص، فانه لا يجيد القيام بها إلا قلة من الرؤساء الإداريين الأكفاء، لذلك وجب تدريبهم عليه وفقا لأصوله وقواعده، باعتباره أسلوب من الأساليب الضرورية في مجال العمل الإداري، حيث لا يمكن للإدارة تحقيق أهدافها المرجوة دون اللجوء للتفويض الإداري، إلا انه وفي الواقع قد تعترض الإدارة بعض المعوقات أو الصعوبات التي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، وعليه سنتناول في الفرع الأول مزايا التفويض الإداري، أما في الفرع الثاني سنتعرف على مختلف المعوقات والصعوبات التي تواجه التفويض الإداري.

### الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري

يحقق التفويض الإداري فوائد ومزايا عدة، مما يجعل الجميع يعترف بأهميته، بل بضرورة العمل به، فنجد مزايا تتعلق بالرؤساء الإداريين (المفوض) والمرؤوسين (المفوض إليهم) ومزايا تتعلق بالمنفعة التي تعود على العمل الإداري.

### أولا: مزايا التفويض الإداري بالنسبة للمفوض

يحقق التفويض الإداري العديد من المزايا للرئيس الإداري تتمثل أهمها في :

#### 1/ توفير الوقت والجهد للرئيس الإداري

ويكون ذلك عن طريق تفويضها إلى المستويات الإدارية الأدنى والتفرغ لوظائفه الأساسية، فدور الرئيس الإداري يكمن ويرتكز أساسا في انجاز العمل من خلال الأفراد الذين يرأسهم مما يعني إن عليه

<sup>1</sup> صديقي محمد، المرجع السابق، ص 73

تحديد الأعمال والنتائج، فبقدر ما يفوضه المدير من سلطاته فهو يخفف عن كاهله الكثير من المهام الثانوية، مما يجعله يتفرغ لأعماله الهامة على غرار إعداد الخطط والبرامج وتحديد الأهداف الإستراتيجية،<sup>1</sup> وكنتيجة للتوسع في حجم التنظيمات الإدارية الحديثة وتعدد أعمال الإدارة وتعقدتها، أدى إلى تزايد الأعباء الوظيفية التي تواجه القيادة في التنظيم الإداري، وهو ما يفرض عليهم رفع هذه الأعباء الروتينية أو الواجبات اليومية الأقل أهمية وذلك بنقلها للمرؤوسين.<sup>2</sup>

## 2/ منح الرئيس الإداري فرصة اختيار من يحل محله

لا ينبغي إن يكون تفويض الرئيس الإداري لمرؤوسيه بسبب ما يتحملة من عبئ كبير فحسب، لأنه إذا اكتفى بذلك فهو لا يحقق جديدا، حيث لا يؤدي هذا إلا لوهم من حيث الفاعلية، كما إن لذلك مخاطر حيث يؤدي لاعتبار عملية التفويض وسيلة للتهرب من العمل، لذا فان التفويض الحقيقي يجب إن يتجه إلى تحقيق أهداف أخرى منها منح الرئيس الإداري فرصة اختيار من يحل محله من مرؤوسيه في حال غيابه أو يعاونه في أداء اختصاصاته، وذلك بتفويض في ممارسة بعضها، منعها لعرقلة التفويض عنصر مهم من العناصر المستخدمة في القيادة.<sup>3</sup>

## 3/ مراقبة شرعية الأعمال وتحقيق العدالة بين المرؤوسين

حيث إن فكرة التفويض الإداري تساعد على تحقيق العدالة ومراقبة شرعية الأعمال الإدارية، إذ يؤدي إلى تعدد درجات التظلم الإداري ضد التصرفات القانونية غير المشروعة التي تصدر عن المفوض إليه.<sup>4</sup>

## ثانيا: مزايا التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه

يحقق التفويض العديد من المزايا بالنسبة للمفوض إليه وأهمها يتمثل في:

### 1/ التفويض وسيلة مثلى لتدريب المرؤوسين أثناء العمل

فالمرؤوس الذي يمارس بعض من اختصاصات رئيسه لن يعجز عند الاقتضاء عن ممارستها كلها وبكفاية، لأن التفويض يجدر به تحمل المسؤولية في الوظائف العليا، وعلى القدرة على إصدار القرارات بدرجة أعلى على تحمل المسؤولية وفي الوظائف العليا، كما أن التفويض يزيد من ثقة المرؤوس في

<sup>1</sup> محمد بن موس، اثر تفويض السلطة على فعالية اتخاذ القرارات في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2012-2013، ص 33

<sup>2</sup> خليفي محمد، المرجع السابق، ص 35

<sup>3</sup> تركي سعيدة، المرجع السابق، ص 74

<sup>4</sup> غربي أحسن، المرجع السابق، 73

نفسه ويشعره بأنه جزء حقيقي وفعال داخل المنظمة، وهو ما يظهر عندما يكون دوره الأصلي لا يتعدى على تنفيذ أوامر الرؤساء.

ولا خطورة من ذلك لأن المرؤوس عادة هو الذي يقترح ما يتجسد بعد فترة في صورة قرار من الرئيس، كما أنه يمارس الاختصاص الذي فوض فيه تحت رقابة الأصيل.<sup>1</sup>

كما يعتبر تدريب المرؤوسين على عملية التفويض وسيلة ناجحة للرفع من الروح المعنوية للمرؤوسين في متخلف المستويات الإدارية، وإلى زيادة منسوب الشعور بالثقة في أنفسهم في مجال العمل، وكذا تدريبهم على تحمل مختلف مستويات العمل، فالتفويض يساهم في تكوين صف ثاني في الكادر الإداري تكون له المعرفة والتجربة بممارسة الاختصاصات التي تمنح للسلطة الأعلى لكي يكونوا مؤهلين عمليا لتحمل المسؤولية في الوقت المناسب.<sup>2</sup>

## 2/ السرعة في إصدار القرارات وكذا اتخاذ الإجراءات

إن تطبيق التفويض بصورة سليمة يؤدي إلى سرعة في إصدار القرارات الإدارية المتعلقة بالمؤسسات الإدارية واختيار انسيها، مما يخلق جو يسوده الارتياح والتعاون وتفوير مناخ ديمقراطي ساهم في رفع العمل وتبادل الخبرات بين الموظفين، وكل هذا يؤدي إلى تبديد الشعور بالتسلط والخوف بين كل من المدير والمرؤوسين، الأمر الذي يكون له مردود إيجابي على المرافق العامة.<sup>3</sup>

إذا فالتفويض يسمح للمفوض إليه بإصدار القرارات لمواجهة الظروف الطارئة ولدفع العمل بالطريق الصحيح والطبيعي وذلك دون عرقلة أو تأخير، بحيث يسمح له بإصدار القرارات من دون الرجوع لرئيسه المباشر كل مرة، وهذا طبعا في حدود الصلاحيات المخولة له.<sup>4</sup>

## ثالثا: المزايا المتعلقة بالعمل الإداري:

### 1/ يساهم التفويض في تقريب الإدارة من المواطن

فالتفويض الإداري يعتبر أسلوبا مرنا لإعادة توزيع الاختصاصات بما يتلاءم ويتناسب مع مقتضيات الواقع وسير المرافق العامة بانتظام، وتقديم الحاجيات العامة للجماهير بشكل فعال، وبالتالي يمكن القول بأنه انجح وسيلة لتقريب الإدارة من المواطن.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> برهان رزيق، التفويض في القانون الإداري، دو سنة إصدار، الطبعة الأولى، سوريا، 2017، ص 08

<sup>2</sup> احمد موسى محمود أبو جلمبو، المرجع السابق، ص 12

<sup>3</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 72

<sup>4</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 75-76

<sup>5</sup> غربي أحسن، المرجع السابق، ص 73

كما يساعد نظام التفويض الإداري من جانب إلى تحقيق السرعة والمرونة في أداء الإدارة لعملها مما يبسط للأفراد تحقيق مصالحهم،<sup>1</sup> فالتفويض وسيلة فعالة لإعداد وتكوين رؤساء إداريين أكفاء قادرين على تسيير شؤون المواطنين في الأقاليم، وفي نفس الوقت يعتبرون ممثلين للسلطات المركزية في تلك الأقاليم.

## 2/ الاقتصاد في التكاليف المعينة للقرارات الإدارية

للقرار الإداري تكلفة مالية تتمثل بقيمة المواد المستخدمة واستهلاك الآلات والأجهزة والإبحار لأماكن من ناحية، وأجور الموظفين وما يصرف لهم من مبالغ مالية من ساعات العمل التي تطلبها عملية تحضير القرار وإصداره من ناحية أخرى، فالتفويض في العمل الإداري يوفر الكثير من هذه التكاليف، إذا كلما كانت التكاليف المالية أقل، وذلك عن طريق الاقتصاد في المستلزمات المدنية والمستخدمة في ذلك، وساعات العمل المضاعف الذي يكتمل بها القرار الإداري المتخذ في غير حالة التفويض.<sup>2</sup>

## 3/ التفويض الإداري يساعد على مراقبة مدى مشروعية التصرفات الإدارية

بحيث يزيد من درجة التظلمات الإدارية من القرارات الإدارية، فالمواطن لا يملك تجاه قرار الوزير سوى الشكوى -تظلم- إلى الوزير نفسه، باعتباره في نهاية التسلسل القيادي في الوزارة، فإذا فوض الوزير في الاختصاص وزير وزارة جاز التظلم من القرار الذي يصدره هذا الأخير فيما فوض فيه أمام الوزير المختص، وهذا ما يفتح طريقاً جديداً للتظلم الإداري، لم يكن قائماً قبل التفويض، وهو التظلم الرئاسي أمام الوزير، بالإضافة إلى التظلم الولائي أمام مصدر القرار نفسه، ولهذا أهمية إذا ما تعذر الطعن القضائي بالنظر إلى مشروعية القرار أو تعلق هذا الطريق بنص تشريعي.<sup>3</sup>

## 4/ القضاء على سلبيات نظام التركيز الإداري

إن التفويض في الاختصاص يقضي على سلبيات نظام المركزية الإدارية، حيث تتركز السلطة الإدارية كلها في جزئياتها وعموميتها في يد الوزراء في العاصمة، وإنما يفوض الوزراء بعض موظفي الوزارة في الأقاليم في ممارسة بعض الاختصاصات، فيحقق بذلك فوائد جمة من بينها تقريب الإدارة من المواطن والحد من التعقيد والروتين، وهؤلاء المفوض إليهم المحليين يقضون على حقيقة المشاكل

<sup>1</sup>قرباص بريزة، المرجع السابق، ص11

<sup>2</sup> كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، العدد الثاني، العراق، 2018، ص 295-296.

<sup>3</sup> السعيد بن محمد قارة، المرجع السابق، ص 183.

وخباياها مما يؤدي إلى تقديم خدمة عمومية ذات جودة عالية، مما يؤدي إلى تحقيق الإصلاح الإداري، وتخلص المواطن من أعباء التنقل إلى العاصمة كما يخفف العبء على الإدارة المركزية.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني: معوقات وعيوب التفويض الإداري

على الرغم من وجود العديد من المزايا والايجابيات للتفويض الإداري، إلا انه لا يخلو من المعوقات التي قد تواجه المفوض والمفوض إليه، أو معوقات تنظيمية والتي تتعلق بالمنظمة الإدارية نفسها، كل هذه العيوب تحول دون تحقيق تفويض إداري ناجح وهو ما سنوضحه في ما يلي:

### أولاً: معوقات التفويض المرتبط بالمفوض

#### 1/ ضعف الثقة في المرؤوسين

يتردد بعض الرؤساء في التفويض لمرؤوسهم بحجة أنه يفضل الاحتفاظ بالسلطة واتخاذ القرارات بنفسه في مختلف المسائل، وان المرؤوسين ليست لديهم القدرة على القيام بممارسة السلطة، وهو بذلك يرجع إلى عدم كفاءة المدير وعدم معرفته لما ينبغي تفويضه، وما يجب الاحتفاظ به، فعدم ثقة بعض المدراء في المرؤوسين لإنجاز مهام معينة يجعلهم يحجمون عن تفويض السلطة لمرؤوسهم حتى لا يقعوا في خطأ يجعل المدير عرضة للمسألة.<sup>2</sup>

#### 2/ الرغبة والتمسك بالسلطة

قد تكون رغبة بعض الرؤساء الإداريين في تركيز السلطة في أيديهم اوجب الظهور بصاحب السلطان والقوة في المنظمة رغبة شديدة وأصلية في نفسه، وقد يرجع ذلك إلى الأسلوب الذي نشأ عليه الرئيس في أسرته، أو قد يكون هذا السلوك رد فعل للأسلوب الذي اتبع مع هذا الرئيس عندما كان مرؤوساً،<sup>3</sup> أو قد يعود السبب إلى حب الذات والسيطرة والأنانية يجعل من الرئيس الإداري يعتقد إن عملية التفويض هي اعتراف بعجزه عن القيام بواجباته ومهامه، وتعتبر ذلك سلب واغتصاب لاختصاصاته، ولذلك يتمسك بها حتى لو كانت بسيطة وثنائية.<sup>4</sup>

#### 3/ الخوف من منافسة المرؤوسين

يندرج في هذا الإطار خشية الرئيس من منافسيه المرؤوسين ومخافة ظهوره على الساحة الإدارية خاصة إذا كان المرؤوس ذو كفاءة عالية وله القدرة الكاملة في تولي صلاحياته، بالإضافة إلى الحرص

<sup>1</sup> الصديقي محمد، المرجع السابق، ص 75

<sup>2</sup> محمد بن عبد الله العثمان، تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003، ص 69.

<sup>3</sup> عمري حكيم، المرجع السابق، ص 73.

<sup>4</sup> صديقي محمد، المرجع السابق، ص 77

على المصالح الشخصية الذي يهدف إلى تحقيقها بعض الرؤساء من خلال ممارستهم لوظائفهم والتي تتناقض مع أسس ومبادئ وأهداف الإدارة العامة أو ما يسمى بتبادل المصالح الخاصة تحت غطاء المصلحة العامة.<sup>1</sup>

#### 4/ التساهل والليونة والخوف الأساسي من الصراع

وهذا المسلك يأتي نتيجة الرغبة في إن يكون الإنسان محبوبا ضانا أن أحسن طريقة هي التساهل والليونة مع التابعين ونقص المطالبة بأداء واجباتهم الوظيفية كاملة، وهو بهذا السلوك يجلب لنفسه النقد والذم وبهذه السلوكيات إما تفريطا أو إفراطا تذهب أهم مزايا التفويض سدى.<sup>2</sup>

#### 5/ عدم توافر الخبرة العلمية الكافية لدى الرئيس

إن بعض الرؤساء قد يكونوا ملمين بقواعد الإدارة، لكن ليس لديهم الخبرة اللازمة للقيام بالعمل لأنه لا يخفى إن الخبرة العلمية من أهم مقومات النجاح في انجاز الأعمال بالإضافة إلى أنها تكسب الرئيس الإداري المرونة في تنفيذ اختصاصاته.<sup>3</sup>

#### ثانيا: معوقات التفويض المرتبطة بالمفوض إليه

قد يرفض المرؤوس قبول التفويض أو قد لا ينجح في استخدامه لأسباب كثير منها:

#### 1/ عدم توفر الخبرة الكافية للمفوض إليه

قد يكون نتيجة عدم وضعه في الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته العلمية أو ميوله العلمية، ويضاف إلى ذلك عدم توفر الوسائل اللازمة لتنفيذ الاختصاصات المفوضة إليه،<sup>4</sup> كعدم الحصول على البيانات والمعلومات الصحيحة واللازمة لأداء الواجبات أو عدم الحصول عليها في الوقت المناسب أو بالقدر الكافي، مما يضعف قدرته على أداء العمل المفوض إليه.<sup>5</sup>

#### 2/ ضعف الثقة بالنفس في الشخص المفوض إليه

وهذا لعدة أسباب نفسية وصحية واجتماعية، فعدم الثقة في النفس تجعل المفوض إليه يتردد في انجاز ما فوض إليه من مهام ويشكك في أعماله وقراراته التي يتخذها مما يترتب عليه إعاقة لعملية التفويض.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> خليفي محمد، المرجع السابق، ص 36

<sup>2</sup> السعيد بن محمد قارة، المرجع السابق، ص 188.

<sup>3</sup> محمد بن عبد الله العثمان، المرجع السابق، ص 69.

<sup>4</sup> بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الاختصاص، رسالة موجهة للحصول على درجة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 1979، ص 210

<sup>5</sup> توكي سعيدة، المرجع السابق، ص 80

<sup>6</sup> سماتي إدريس، المرجع السابق، ص 81

### 3/ ضعف الحوافز التشجيعية

لا شك إن الشعور بعدم عدالة نظم الترقيات والحوافز والمكافآت ونظم تقارير الأداء، يفقد المفوض إليه الرغبة في قبول الأعباء الجديدة ومسؤوليتها، ويدفعه إلى عدم الاهتمام الكافي في تنفيذ ما فوض إليه، وعدم إعطاء هذا الوقت والجهد اللازمين مما يؤدي في النهاية إلى إعاقة عملية التفويض.<sup>1</sup>

### 4/ كثرة الأعمال الأصلية التي يقوم بها المفوض إليه

إن كثرة الأعمال الأصلية التي يقوم بها المفوض إليه أو زيادة مشاكله الاجتماعية الخاصة وضعف استعداده الصحي والنفسي من أهم الأساليب التي تؤدي إلى الإخفاق في عملية التفويض، فقد يكون العمل الأصلي المسند إلى المرؤوس يشغل جانب كبير من وقته وجهده فلا يمكن إن يقوم بعمل آخر، وقد يكون المفوض إليه مثقلا بمشاكله الاجتماعية والعائلية الخاصة، وقد يكون المفوض إليه عاجزا صحيا عن تنفيذ اختصاصات جديدة تفوض إليه خاصة في الحالات التي يتطلب فيها هذا التنفيذ بذل مزيد من الحركة والتنقل والجهد البدني.<sup>2</sup>

### 5/ التدخل المستمر من جانب المفوض

إن حرص المفوض وتدخله في كل صغيرة وكبيرة بشأن الاختصاصات المفوضة وكذلك رجوع المفوض إلى الأصيل في كل شيء متعلق بالاختصاصات المفوضة إليه،<sup>3</sup> وكذلك خوفه من المسؤولية المترتبة على الأخطاء الناجمة عنه في عملية التفويض، وما تبعها من جزاءات تأديبية، كل هذه الأمور قد تكون مجرد عثرة في طريق عملية التفويض الناجحة وانسيائها وذلك لخوف المفوض إليه من رئيسه الإداري لقسوته وتجريحه للمخطئين من مرؤوسيه وعدم مراعاة مشاعرهم وقدراتهم.<sup>4</sup>

### ثالثا: معوقات التفويض التنظيمية

تتعلق هذه المعوقات بالهيكل الإداري للمنظمة بالإضافة إلى اعتبارات سياسية مختلفة ومدى تأثيرها على سير عمل الإدارة العامة.

وأول المعوقات التنظيمية هي الافتقار إلى تحديد المسؤوليات والسلطات، فإذا لم يكن المدير يعرف ما هي حدود سلطته ومسؤوليته فمن المنطقي تصور انه سيعرف كيف يفوض جزءا من سلطته لأنه لا يعرف حدودها ولتصحيح الموقف لا بد من التحديد الواضح للسلطات والمسؤوليات.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> تربي سعيده، المرجع السابق، ص 80

<sup>2</sup> ريم حمزة، نظرية التفويض الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2012-2013، ص 70

<sup>3</sup> خالد فايز الحويلة العجمي، المرجع السابق، ص 58

<sup>4</sup> ريم حمزة، المرجع السابق، ص 70

<sup>5</sup> بوزيد سليمة، تفويض السلطة مفتاح تحقيق التنمية الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30-31، جامعة بسكرة، الجزائر، ماي 2013، ص 77

بل إضافة إلى ذلك فانعدم استقرار أساليب الأداء وعدم كفاية وسائل التنسيق والرقابة وعدم تحديد واجبات الوظائف وسلطاته بوضوح، كل هذه الأمور تؤثر على تفويض السلطة، هذا من جهة ومن جهة أخرى فان عدم وجود نظم تقسيم أداء العاملين والمفوضين للوحدات التنظيمية مما يعيق عملية التفويض.<sup>1</sup>

كما تتعلق المعوقات التنظيمية بالمنظمة في حد ذاتها، فقد ثبت إن كبر حجم المنظمة الإدارية يساعد على أعمال التفويض وكثرة الأعباء، وعلى العكس فإن المركزية الإدارية هي عائق أمام التفويض، وقد حذر العديد من الفقهاء من تعقيدات المركزية، ومنهم الفقيه مارشال ريموك في كتابته، وبسبب هذه المعوقات كان لزاما على الباحثين فعل الإدارة العامة إن وجدوا الحلول لهذه الصعوبات ويكون أساسها

### خلاصة الفصل الثاني

نستخلص من خلال هذا الفصل أن أسلوب التفويض الإداري ومن أجل إن نقتفي تصرفاته القانونية بالمشروعية وبالأخص ذات الطابع الاستثنائي، وجب توفر جملة من الضوابط والأسس التي يجب مراعاتها وهذا ما تناولته في الشروط الخاصة بالتفويض الإداري، وأنه في حالة عدم احترام هذه الشروط، فلا شك إن التفويض يفقد مشروعيته، فدراسة التفويض تدل على أهمية آثار القانونية والمادية وهذا ما تناولناه في المبحث الأول.

<sup>1</sup> نادية كاهية، دور تفويض السلطة ف تحسين أداء القيادات الإدارية من جهة نظر الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017-2018، ص 48

كما توصلنا من خلال المبحث الثاني إلى إبراز أهمية التفويض كوسيلة فعالة في مساعدة رؤساء الإدارة على التخلص من الأعباء الإدارية الثانوية التي تثقل كاهلهم وأنه أصبح ضرورة من الضروريات لحسن تنظيم العمل الإداري، بالإضافة إلى المعوقات التي قد تحول دون نجاح عملية التفويض. وباعتبار عملية التفويض الإداري عملية ليست دائمة وإنما مؤقتة، فقد توصلنا إلى طرق نهاية التفويض الإداري سواء كان بإرادة صاحب الاختصاص الأصلي أو نهاية التفويض الغير مشروع.

# خاتمة



## خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع التفويض الإداري تبين لنا انه نشاط من أنشطة الإدارة العامة والذي شكل عاملا أساسيا ومهما في تفعيل الأداء الوظيفي، ومن خلال التكافؤ بين السلطة والمسؤولية كأسلوب فعال تستخدمه الإدارة في ممارستها وتحقيقها لأهدافها على نحو أفضل، وتجدر الإشارة إلى أن استعمال هذا الأسلوب لا يقتصر على التنظيم الإداري المركزي فقط بل يتوسع مجال تطبيقه إلى مختلف المنظمات الإدارية اللامركزية سواء كانت هيئات محلية أو مرفقيه.

ولهذا فان التفويض الإداري أسلوب يمتاز بالاستقلالية بذاته من خلال أحكامه القانونية، وكذا الضوابط التي يخضع لها، فأسلوب التفويض الإداري يتميز عن غيره من الأنظمة القانونية المستعملة في ممارسة الاختصاصات كالاستخلاف والإنبابة والحلول وغيرها من الاختصاصات.

ولنجاح عملية التفويض الإداري لا بد من مراعاة مبدأ المشروعية الإدارية، إذن هذا الإجراء تحكمه جملة من الشروط القانونية لضمان صحة هذا الإجراء، ومن بينها وجود النص الآذن به فيجب إن يسند إلى نص قانوني، وان يكون النص بالإذن من نفس مرتبة النص المقرر في تعويض الاختصاص، بالإضافة إلى بعض الشروط الموضوعية كأن يجب تحديد محل التفويض وأن يكون بشكل واضح وصريح.

كما ينجم عن عدم احترام الإدارة لهذه الشروط إلى إبطال عملية التفويض الإداري وقد يكون هذا الإبطال صادرا من الإدارة نفسها بما يسمى بالإلغاء الإداري أو من خلال القضاء الإداري عن طريق دعوى إلغاء، إلا في حالات يجيز فيها القضاء مخالفة هاته الشروط.

كما أن إجراء التفويض الإداري ينجم عنه أحداث وأثار قانونية على كل من الأصيل والمفوض إليه تكمن في زيادة اختصاصات إليه، كما يتحمل صاحب الاختصاص الأصيل المسؤولية لأنه مطالب بفرض رقابته على المفوض إليه ومتابعة كل الأعمال التي يقوم بها من خلال سلطته في التعديل والإلغاء أو السحب.

كما أن ارتباط التفويض بالإدارة جاء من أجل تحقيق جملة من الأهداف سواء للرئيس الإداري أو المرؤوس، ومن بين هذه المزايا أو الأهداف نجد أنه وقبل كل شيء جاء لتخفيف العبئ على الإدارة وعلى الرئيس الإداري من أجل أن يمارس مهامه بكل ثقة، ويتفرغ للمهام الرئيسية في صلب اختصاصاته الوظيفية تاركا الاختصاصات الأقل أهمية والثانوية للمرؤوسين الذين يختارهم بدراية وعناية، وفي نفس الوقت يخفف التفويض العديد من المزايا والأهداف للمرؤوسين من خلال فسخ المجال للموظفين الصغار ليخلق منهم قيادات مستقبلية قادرة على النهوض بأعباء الإدارة.



وبما أنه إجراء زمني مؤقت فان لنهاية التفويض الإداري عدة أحكام قانونية يتبع ذلك عدة مشاكل إدارية تؤدي إلى إعاقة عملية التفويض الإداري منها ما يعود إلى المرؤوس ومنها ما يعود إلى الرئيس الإداري ومنها ما يعود إلى التنظيم الإداري.

ومنه نقدم مجموعة من الحلول المقترحة لعلاج الصعوبات والمعوقات المتعلقة بالتفويض الإداري.

1. على المشرع الجزائري الاهتمام أكثر بالتفويض الإداري سواء تعلق الأمر من ناحية القانونية أو من حيث مجال تطبيقه في الواقع العملي.

2. نقترح نشر قرار التفويض في النشرة الرسمية للإدارة وذلك اقتضاء بقرارات التفويض المركزية إلى النشر في الجريدة الرسمية.

3. ضرورة وضع نظام قانوني مستقل يتولى تنظيم أحكام التفويض الإداري وعلى جميع المستويات الإدارية.

4. ضرورة تغيير المفهوم السلبي والخاطئ لبعض الرؤساء الإداريين حول حقيقة التفويض الإداري وأنه لم يأتي للتشكيك في قراراتهم وتخويف الرئيس الإداري وإنما جاء من أجل مصلحة المواطن وتحسين عمل الإدارة.

5. القيام بعمليات تحسيسية وتبيان أهمية التفويض في النظام الإداري لدى كل من المرؤوس والرئيس.

6. وفي الأخير نقول أن نظام التفويض الإداري نظام ممتاز لا بد من العمل به في مختلف الإدارات سواء المركزية أو اللامركزية، وان المشرع الجزائري قد وفق في تطبيق إجراء التفويض الإداري لما يحققه من تخفيف من حدة اللامركزية الإدارية.

# قائمة المراجع

أولا/ الكتب

1. جابر سعيد حسن محمد ، القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، طبعة الثانية ، دار المؤيد، سنة 1998
2. حسين فريجة ، شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، سنة 2013
3. خالد فايز الحويلة العجمي، التفويض الإداري في القانون الكويتي، دارا لهضة، الكويت.سنة 2016
4. رزيق برهان ، التفويض في القانون الإداري وزارة الإعلام السورية ، الطبعة الأولى، بدون بلد نشر ، سنة 2017
5. عاطف عبد الله المكاوي، التفويض الإداري، دار النشر والتوزيع، مصر، سنة 2015
6. عبد الغني بسيوني .عبد الله، التنظيم الإداري، م.م ، الإسكندرية، 2004
7. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة ، جسر للنشر والتوزيع ، 2017
8. محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري و التنظيم الإداري، النشاط الإداري ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2003
9. محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة، الجزائر، سنة 2005
10. محمد فتوح محمد عثمان ، التفويض في الاختصاصات الإدارية ، دراسة مقارنة ، دار المنار للطباعة والنشر والتوزيع ، سنة 1986
11. موسى اللوزي ، التطور التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر، عمان ، سنة 2003

ثانيا / المقالات

1. أمينة ريحاني ، عبد الكريم مرزوق ، الوزير الأول في النظام الدستوري الجزائري ، دراسة على ضوء التعديل الدستوري لعام 2016، مجلة المفكر ، العدد 18 ، الجزائر، بتاريخ 2019/02/04
2. سليمة بوزيد ، تفويض السلطة مفتاح تحقيق التنمية الإدارية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 31-30 ، جامعة بسكرة ، الجزائر، بتاريخ ماي 2013
3. سيدي محمد نجار ، النظام القانوني للتفويض الإداري ، مجلة نوميروس الأكاديمية ، العدد الأول ، جامعة تلمسان ، الجزائر ، بتاريخ 2021/1/1

4. عبد الكريم أخنوش ، التفويض وانعكاساته على فعالية النشاط الإداري ، المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية ، العدد 8، مراكش ، المغرب ، بتاريخ 31 / جويلية / 2007
5. علي عبد الله الحاكم ، التفويض الإداري الحلقة المفقودة من مطلوبات التحسين المستمر في الدول النامية ، مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية ، دون عدد ، السودان ، 2012/09/13
6. عمار التراكوي، نظرية التفويض الإداري وأشكالها التطبيقية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد الأول ، كلية الحقوق ، جامعة دمشق ، سنة 2021،
7. عيسى طيبي ، مكانة الوزير الأول في الجزائر من طبيعة سلطاته على ضوء التعديل الدستوري 2008 ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، دون عدد ، الجلفة ، الجزائر، بتاريخ 2009/06/15
8. غربي احسن، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد الثامن ، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة ، الجزائر، سنة 2014
9. كاظم خضير السويدي ، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري ، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية ، العدد الثاني ، العراق ، سنة 2018،
10. محمد بركات ، التفويض الإداري ( المجالات والحدود ) مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد العاشر.كلية الحقوق والعلوم السياسية.جامعة محمد بوضياف.الجزائر.بتاريخ سبتمبر 2018
11. محمد علي شباطات / ميثاق قحط حامد ، الشروط القانونية لصحة التفويض في الاختصاصات ، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 27.الأردن ، العراق ، بتاريخ جوان 2017
12. نوال لصلح، صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي في ظل القوانين الجديدة ، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6، جامعة سكيكدة . الجزائر، بتاريخ جوان 2018،
13. يمينة خضار ، تفويض الاختصاص كإلية للتطوير الإداري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 5، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر ، مارس 2015

### ثالثا / البحوث الأكاديمية

#### رسائل الدكتوراه

1. بشار جميل يوسف عبد الهادي ، التفويض في الاختصاص ، رسالة موجهة للحصول على درجة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر ، سنة 1979،

2. السعيد بن محمد قارة ، التفويض الإداري ومدى أثاره في فاعلية الإدارة، أطروحة حائزة عل دكتوراه دولة مع مرتبة الشرفي الأولى قسم القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، سنة 2009-2010
3. عبد الرحمان سعد العرمان ، اثر تفويض الاختصاص على الإصلاح الإداري ، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه ، كلية الدراسات القانونية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، سنة 2006

#### رسائل الماجستير

1. احمد موسى محمود ، تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الشريعة والقانون ، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين . سنة 2016
2. جابر سلام سليم أبو بليمة ، الأثر القانوني لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الأزهر غزة ، فلسطين ، سنة 2015،
3. جمعة عبد الرحمان سعد القلاف ، واقع التفويض الإداري لدى القيادات التربوية في وزارات التربية والتعليم ودوره في تحسين آدائهم الإداري في مملكة البحرين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية ، جامعة الأردن ، كلية الدراسات العليا ، الأردن .سنة 2015،
4. محمد بن عبد الله العثمان ، تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية، سنة 2003
5. محمد بن موسى ، اثر تفويض السلطة على فعالية اتخاذ القرارات في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المسيلة ، سنة 2012-2013
6. محمد تيسير دواس الجبور ، التفويض في الاختصاص الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، كلية الدراسات الفقهية والقانونية ، جامعة آل البيت، الأردن ، سنة 2002-2003
7. محمد خليفي ، النظام القانوني لتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، سنة 2007-2008

#### رسائل الماجستير

1. إدريس سماتي ، التفويض الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2018-2019
2. بريزة قرياص ، نظام التفويض الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر، سنة 2018-2019

3. بشرى عريوة ، دليلة لعجال،نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة، سنة 2021/2020
4. حكيم عمري ، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر،سنة 2019/2018
5. خديجة حمدي . هجيرة بلحاج،التنظيم الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم السياسية ، جامعة مصطفى اسطنبولي . معسكر ، الجزائر، سنة 2017-2016
6. راضية شلاغمة ، رفيقة عموري،ركن الاختصاص في القرار الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل ، الجزائر، سنة 2015، 2016
7. ريم حمزة ، نظرية التفويض الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق جامعة بسكرة، سنة2013-2012
8. سعيدة تركي ، التفويض في القانون الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2016/2015
9. سليم بولخ ، خالد بوفلفل، النظام القانوني للوالي في ضل قانون الولاية 07-12، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، لجزائر، سنة 2017-2016
10. سهام عبد اللاوي ، نصيرة بن دكون ، دور الوالي في تطوير عدم التركيز، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق تخصص دولة ومؤسسات ، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور ، الجلفة، الجزائر، سنة 2016- 2015
11. محمد الصديقي ، التفويض في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، الوادي ، الجزائر ، سنة 2018-2017
12. محمد حرفوش ، التفويض بالاختصاص والتفويض بالتوقيع، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة زيان عاشور ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجلفة ، سنة 2020-2019
13. نادية كاهية ، دور تفويض السلطة ف تحسين أداء القيادات الإدارية من جهة نظر الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، سنة 2018-2017

1. أحمد عمراني ، التنظيم الإداري الجزائري ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية ، جامعة وهران أحمد بن بلة ، الجزائر، سنة 2020-2021
2. توفيق تقيّة، محاضرات في التفويض الإداري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر (ل م د)، جامعة جيلالي بونعامّة، خميس مليانة، سنة 2020-2021
3. زين العابدين بلماحي ، المدخل للقانون الإداري ونظرية التنظيم الإداري ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى (ل م د) كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2015، 2016
4. فتحي مجيدي ، القانون الإداري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية علوم قانونية وإدارية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، سنة 2009-2010
5. نادية تياب ، محاضرات في القانون الإداري ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى (ل م د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، سنة 2014-2015

#### خامسا / المصادر القانونية

##### 1 / القوانين

- القانون رقم 10-11 المؤرخ في جويلية 2011 المتعلق بل البلدية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 37. سنة 2011
  - القانون رقم 07-12 المؤرخ في فيفري 2012 المتعلق بل الولاية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 12. سنة 2012
  - القانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري .الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .العدد 14 . المؤرخة في 7 مارس 2016
- ##### 2 / المراسيم
- المرسوم التنفيذي رقم 36/09 المتضمن ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 10 المؤرخ في 11 فيفري 2009
  - المرسوم التنفيذي 26/21 المؤرخ في 20 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بل العمال المنتمين إلى قطاع البلديات ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6 ، سنة 1991
  - المرسوم التنفيذي 2015/94 المؤرخ في 2 جويلية 1994 المتضمن ضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية .الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 48 المؤرخ في 27 جويلية 1994

- المرسوم التنفيذي رقم 188/90 المتعلق بهيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 26 المؤرخ في 27 جوان 1996

# فهرس المحتويات

# الفهرس

	التصريح بالنزاهة العلمية
	شكر و عرفان
	إهداء
01	مقدمة
	الفصل الأول / القواعد العامة للتفويض الإداري
06	المبحث الأول / ماهية التفويض الإداري
06	المطلب الأول / تعريف التفويض الإداري وصوره
06	الفرع الأول / تعريف التفويض الإداري
06	أولاً / تعريف التفويض الإداري في الإدارة العامة
07	ثانياً / تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري
08	الفرع الثاني / صور التفويض الإداري
08	أولاً / تقسيم التفويض الإداري من حيث الشكل الصادر به
09	ثانياً / تقسيم التفويض الإداري من حيث المصدر والموضوع
11	المطلب الثاني / التمييز بين التفويض الإداري والنظم القانونية المشابهة له
11	الفرع الأول / تمييز التفويض عن الحلول الإنابة
11	أولاً / تمييز التفويض عن الحلول
12	ثانياً / تمييز التفويض عن الإنابة
13	الفرع الثاني / تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف ونقل الاختصاص
13	أولاً / تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف
14	ثانياً / تمييز التفويض الإداري عن نقل الاختصاص
15	المبحث الثاني / هيئات التفويض الإداري
15	المطلب الأول / التفويض الإداري الصادر عن الهيئات المركزية
15	الفرع الأول / رئيس الجمهورية
16	أولاً / سلطات رئيس الجمهورية في تفويض اختصاصاته
17	ثانياً / الأشخاص المفوض لهم
18	الفرع الثاني / الوزير الأول
18	أولاً / سلطات الوزير الأول في تفويض اختصاصاته
20	ثانياً / الأشخاص المفوض إليهم

20	الفرع الثالث/ الوزراء
20	أولا / سلطات الوزير في تفويض اختصاصاته
21	ثانيا / الأشخاص المفوضون لهم
22	المطلب الثاني/ التفويض الإداري الصادر عن الهيئات اللامركزية
22	الفرع الأول/الوالي
22	أولا / سلطات الوالي في تفويض اختصاصاته
23	ثانيا / الأشخاص المفوضون لهم
25	الفرع الثاني/ رئيس المجلس الشعبي البلدي
25	أولا / سلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض اختصاصاته
26	ثانيا / الأشخاص المفوضون لهم
27	خلاصة الفصل الأول
28	الفصل الثاني / القواعد الخاصة للتفويض الإداري
30	المبحث الأول / شروط التفويض الإداري وآثاره
30	المطلب الأول/ الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري
30	الفرع الأول / الشروط الموضوعية
30	أولا / وجود نص يجيز التفويض
31	ثانيا / قرار التفويض والنص عليه
33	الفرع الثاني / الشروط الشكلية للتفويض
33	أولا /شكل قرار التفويض
33	ثانيا /نشر قرار التفويض
34	المطلب الثاني/ الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري
34	الفرع الأول / بالنسبة للمفوض
34	أولا / تفويض الاختصاص
34	ثانيا / تفويض التوقيع
35	الفرع الثاني / بالنسبة للمفوض إليه
35	أولا / مسؤولية المفوض إليه في تفويض الاختصاص
35	ثانيا / التزام المفوض إليه بحدود التفويض
37	المبحث الثاني/نهاية نظام التفويض الإداري وتقدير
37	المطلب الأول/ نهاية التفويض الإداري
37	الفرع الأول/ نهاية التفويض بإرادة المفوض
37	أولا / نهاية التفويض بطريقة مباشرة
38	ثانيا / نهاية التفويض بطريقة غير مباشرة

39	الفرع الثاني / زوال التفويض غير المشروع
39	أولا / عن طريق المفوض
40	ثانيا / عن طريق القضاء الإداري
40	المطلب الثاني / مزايا وعيوب التفويض الإداري
41	الفرع الأول / مزايا التفويض الإداري
41	أولا / مزايا التفويض الإداري بالنسبة للمفوض
42	ثانيا / مزايا التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه
43	ثالثا / المزايا المتعلقة بل العمل الإداري
44	الفرع الثاني / معوقات وعيوب التفويض الإداري
44	أولا / معوقات التفويض المرتبط بل المفوض
45	ثانيا / معوقات التفويض المرتبط بل المفوض إليه
47	ثالثا / معوقات التفويض التنظيمية
48	خلاصة الفصل الثاني
50	خاتمة
52	قائمة المراجع
58	الفهرس
63	ملخص الدراسة

# الملخص

## أولا / باللغة العربية

إن اتساع نطاق الوظيفة الإدارية أدى إلى ازدياد العبئ على الإدارة سواء على المستوى المحلي أو على المركزي، بالإضافة إلى ازدياد طلب الأفراد على المرافق العامة وتراكم الأعمال أدى إلى ظهور أسلوب التفويض الإداري باعتباره مسلكا للخروج من تعقيدات الوظيفة الإدارية، لأنه يهدف إلى تحقيق الفعالية والسرعة في انجاز الأعمال الإدارية، كما يخضع التفويض الإداري إلى قواعد تميزه عن غيره من الأساليب القانونية المشابهة له.

ومن اجل إن نقتفي تصرفاته القانونية بالمشروعية وبالأخص ذات الطابع الاستثنائي، وجب توفر جملة من الضوابط والأسس التي يجب مراعاتها وهذا ما نجده في الشروط الخاصة بالتفويض الإداري، وانه في حالة عدم احترام هذه الشروط، فلا شك إن التفويض يفقد مشروعيته، فدراسة التفويض تدل على أهمية آثار القانونية والمادية التي تنتج من خلاله بل بالإضافة إلى ذلك فإن التفويض يمتاز بأهمية كبيرة باعتباره وسيلة فعالة في مساعدة رؤساء الإدارة على التخلص من الأعباء الإدارية الثانوية التي تثقل كاهلهم وأنه أصبح ضرورة من الضروريات لحسن تنظيم العمل الإداري،

الكلمات المفتاحية بالعربية: التفويض الإداري . المركزية . اللامركزية . تفويض التوقيع . تفويض الاختصاص

## Summary

The expansion of the administrative function led to an increase in the burden on the administration, whether at the local or central level, in addition to the increase in individuals' demand for public utilities and the accumulation of work, which led to the emergence of the method of administrative delegation as a way out of the complexities of the administrative function, because it aims to achieve efficiency and speed in Completion of administrative work, and administrative delegation is subject to rules that distinguish it from other similar legal methods

In order to trace his legal actions with legitimacy, especially of an exceptional nature, a number of controls and foundations must be available that must be observed, and this is what we find in the special conditions for administrative delegation, and that in the event of non-respect of these conditions, there is no doubt that the delegation loses its legitimacy, the study of delegation indicates the importance of The legal and material effects that result from it

Rather, in addition to that, the administrative delegation is of great importance as it is an effective means in helping the heads of the administration to get rid of the secondary administrative burdens that burden them and that it has become a necessity for the proper organization of administrative work.

**Keywords:** administrative delegation, centralization, decentralization, delegation of signature, delegation of competence