

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق

منازعات الوظيفة العمومية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ

د/بوضياف الخير

إعداد الطالبتين

- صالدي سعاد

- بن شعبان ليلى

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
- سامي كباهم	أستاذ محاضر(ب)	جامعة المسيلة	رئيسا
- الخير بوضياف	أستاذ محاضر(ب)	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
- عبد الوهاب دراج	أستاذ محاضر(ب)	جامعة المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2025



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 أفريل 2023
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضى أسفله،
السيد(ة): صالح بن سمار الصفة: طالب، أستاذ، باحث بالج
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 403616359 والصادرة بتاريخ: 14-11-2023
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: منازعات الوطنية الجماعية

أصيح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 29-05-2023 السيد(ة): أعيسى
التمهيلة في: 29-05-2023 ب
والتوقيع: م. ش. ب

توقيع المعنى (ة)

عن رئيس المجلس الأعلى للدراسات والبحوث
والتعليم العالي والبحث العلمي
بالتفويض من: عن الأمانة العامة
سليمان بلقاسم

من حق المترشح رقم بالقبول في
الذي يحدد الحد الأدنى المتعلقة بالوفاء من السرعة العلمية ومكانتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي

نموذج التصريح الشرفي

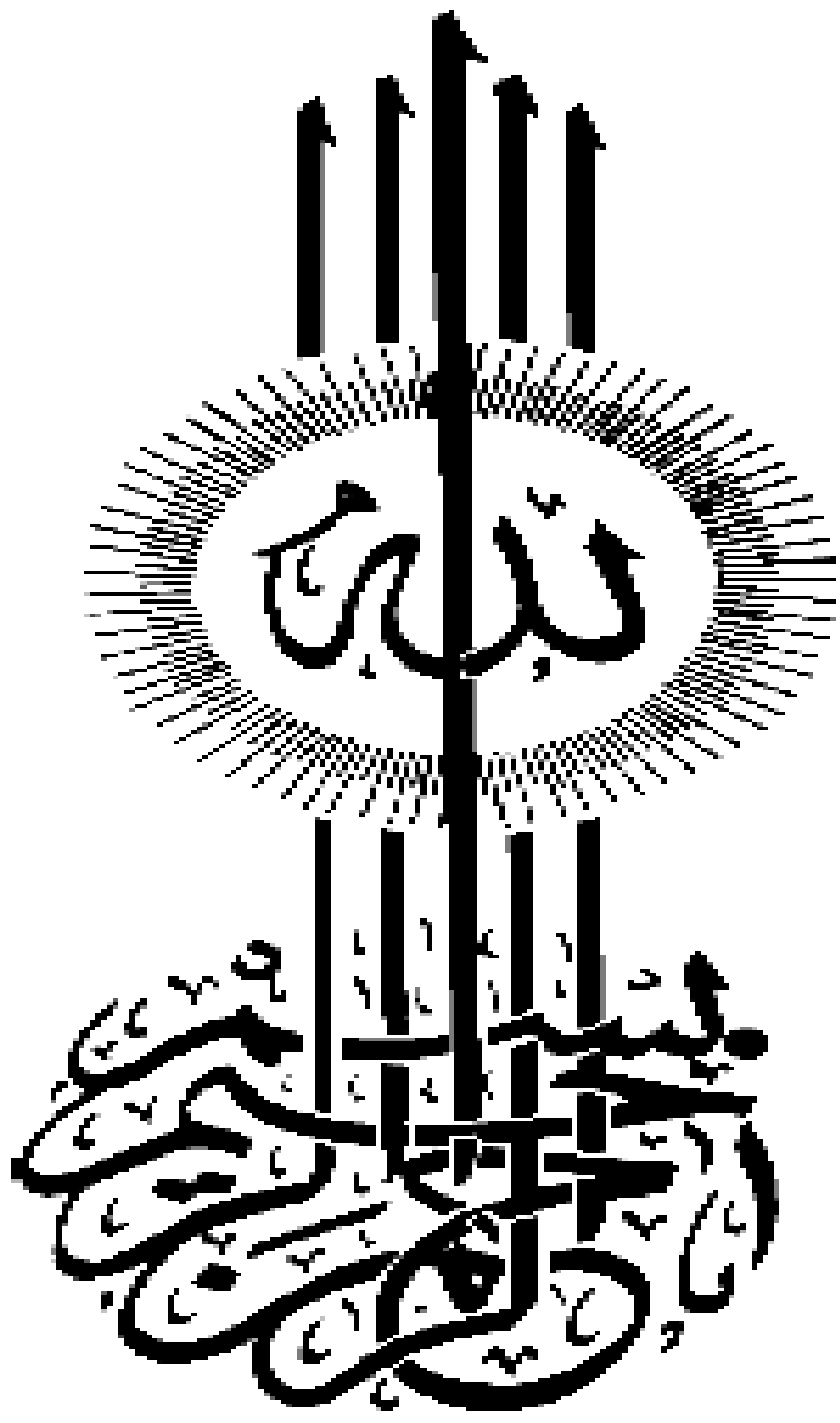
الخاص بالالتزام بسواعد البراعة العلمية لانتاج بحث

أنا المترشح
السيد/الآنسة
العامل (ة) لطاولة التعريف الوطنية رقم 41 83 41 83 41 الصادر بتاريخ 20/11/2020
لتصديق (أستاذ/معيد/مدرس/مدرس مساعد/مدرسة/مدرسة) القانون الكادري
والتخصص (انتاج أعمال بحث) المذكورة الترخيص. بذكر كبريائه، بذكره من مستور. المطروحة في
عنوانه منازعات الوظيفة الخصوصية

أصبح بشرفي أي التزم بواجباته المهنية والمهنية والبراعة العلمية
المذكورة في إقرار البحث
صادق عليه
التاريخ
بالتاريخ 2025
بالتاريخ 2025
بالتاريخ 2025



بالتاريخ 2025
بالتاريخ 2025



إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا

وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا
وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا﴾ (23) **وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا
كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا**
(سورة الإسراء الآية 24)

إلى منبع فخري واعتزازي، إلى من رافقتني دعواتها، وزادني رعاها نجاحا إلى منبع الامل
الصافي والامل المشرق الذي لا يغيب ضوءه كالشمس أمي الحبيبة
إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، أرجو من الله ان يمد
عمرك لترى جني الثمار، بعد طول انتظار، قدوتي أبي الغالي
إلى أفراد عائلي الصغيرة زوجي وأبنائي حفظهم الله
إلى أخواتي وإخوتي
إلى من علمونا حروف من ذهب وكلمات من درر،
إلى كل من شاركني لحظة من لحظات حياتي إلى كل من أحبهم قلبي ونسأهم قلبي أهديكم
تحيتي وثمره جهدي
إلى كل هؤلاء شكرا جزيلا.
إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق
إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

الطالبة : صالدي سعاد

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا

وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا
وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا
كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

(سورة الإسراء الآية 24)

إلى منبع فخري واعتزازي، إلى من رافقتني دعواتها، وزادني رعاها نجاحا إلى منبع الامل
الصافي والامل المشرق الذي لا يغيب ضوءه كالشمس أمي الحبيبة
إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، ارجو من الله ان يمد
عمرك لترى جني الثمار، بعد طول انتظار، قدوتي أبي الغالي
إلى أفراد عائلتي الصغيرة زوجي وأبنائي حفظهم الله
إلى أخواتي وإخوتي
إلى من علمونا حروف من ذهب وكلمات من درر،
إلى كل من شاركني لحظة من لحظات حياتي إلى كل من أحبهم قلبي ونسأهم قلبي أهديكم
تحيتي وثمره جهدي
إلى كل هؤلاء شكرا جزيلا.
إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق
إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

الطالبة: بن شعبان ليلى

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين

على فضله وتوفيقه لنا

على إنجازنا هذا البحث، يسرنا بصدق ووفاء، أن نتقدم بخالص

الشكر والتقدير والامتنان

إلى الأستاذ الدكتور المشرف: "بوضياف الخير"

على كل ما أسداه لنا من نصائح وتوجيهات وارشاد

خلال إعداد هذه المذكرة والذي غمرنا بأخلاقه وبتعامله.

نسأل الله أن يجزيه خير الجزاء

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا أو ساهم

في إتمام هذا العمل

كما نتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير لأعضاء لجنة المناقشة

لتكرمهم بقراءة هذه المذكرة ومناقشتها

شكرا جزيلا أستاذي الفاضل.

وإلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة المسيلة

الطالبة: صادي سعاد

الطالبة: بن شعبان ليلى

قائمة المختصرات:

أولاً: الاختصارات بالعربية

ج : جزء

م: مجلد

ع : عدد

ط : الطبعة

ص : صفحة

ج.ر.ج.ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية



مقدمة

مقدمة:

يعتبر موضوع المنازعات الإدارية في مجال الوظيفة العمومية من أهم موضوعات القانون الإداري الذي ينظم السلطة الإدارية، ويحدد أوجه نشاطها وأساليب عملها بحكم العلاقات التي تنشأ ما بينها وبين الأفراد، ومن بينها موظفيها الذين يضطلعون بمهمة إدارة مرافقها وشؤون المجتمع العامة، أثناء مباشرتها لعملها الإداري في مواجهتهم، وما ينجم عن ذلك من منازعات قد تثار نتيجة تلك العلاقات ودعاوى تطرح أمام القضاء للفصل في هذه المنازعات. يتولى القضاء الإداري النظر والفصل في المنازعات الإدارية المتصلة بشؤون الموظفين، ويبدو أن أكثر منازعات الوظيفة العامة هي تلك المتعلقة بالتأديب، حيث أن المنازعات الأخرى المتعلقة بالتوظيف، النقل، الإحالة على الاستيداع، الانتداب والاستقالة، فهي قليلة وتكاد تكون منعدمة مقارنة بمنازعات التأديب.

إن صلاحيات الإدارة في مجال التأديب مثلا من خلال إجراءاتها التأديبية في توقيع العقوبة التأديبية المقررة للموظف العام عن خطئه التأديبي، لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار في تطبيقها مبدأ الشرعية والذي يعني باختصار مبدأ القانون أو مبدأ الخضوع للقانون، وهو مبدأ تقوم عليه الدولة الحديثة ويقضي هذا المبدأ في المجال الإداري عموما، أن تكون جميع أعمال الإدارة سواءا القانونية أو المادية مطابقة لأحكام القانون.

فالشرعية الإجرائية تستلزم حتما أن تكون القرارات الصادر عن الإدارة مؤسسة ومستندة إلى القانون بناء على قواعد إجرائية قررها هذا الأخير، وعلى هذا الأساس فإن القانون وحده أو بالأدق التشريع المكتوب (الدستور، القانون واللوائح) هو مصدر القاعدة الإجرائية¹.

لقد نظم المشرع القواعد القانونية الإجرائية المتعلقة بتأديب الموظف العام المخطئ تأديبا من خلال أحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي

¹ - خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010-2011، ص 6.

العام للوظيفة العمومية¹، وكذا من خلال ما تتبعه من مراسيم وتعليمات خاصة حسب كل مجال تنظيمي للوظيفة العامة.

لا شك أن أي إجراء خاطئ أو غير المشروع من إجراءات تخص الموظف العام يعطي هذا الأخير المصلحة في الاعتراض عليه، وتكون الوسيلة في ذلك الطعن على الإجراء المخالف للقانون، وذلك ابتداءا بمباشرة طرق الطعن الإداري، ثم اللجوء إلى طريق الطعن القضائي إذ لم يجدي الأول في ذلك نفعا وسبيلا، وتشكل هذه الطعون في حد ذاتها ضمانات مقررة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة.

نظرا لأهمية هذه الطعون فإنها تعتبر أبرز آليات ووسائل تسوية منازعات في مجال الوظيف العمومي، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات، ومن بينهم المشرع الجزائري إلى توسيع نطاق هاته الآليات، كضمانة لاحقة على اتخاذ أي إجراء غير قانوني، بحيث أصبحت فرصة الطعن من الميكانيزمات القانونية الإدارية والقضائية المتاحة أمام كافة الموظفين، وبذلك فقد ضاقت إلى حد كبير فرصة التعسف وإساءة استخدام السلطة المتاحة أمام الإدارة في مواجهة موظفيها العامين، والمنازعة الوظيفية العامة هي الوسيلة القانونية التي كفلها المشرع للموظفين العامين الذين صدرت في حقهم قرارات إدارية معيبة بعيوب المشروعة عن السلطة الرئاسية الإدارية، وذلك بإلغائها إما عن طريق الطعن الإداري من خلال لجان الطعن الإدارية المختصة وإما عن الطعن القضائي إذا لم يجدي الطعن الإداري في ذلك حلا وسبيلا.

من هذا المنطلق ستركز دراستنا أساسا على آليات تسوية المنازعات الوظيفية العمومية بين الموظف العام من جهة والإدارة من جهة أخرى.

لموضوع منازعات الوظيفة العمومية بصفة عامة أهمية قانونية وعلمية وعملية في آن واحد، وانطلاقا مما سبق بيانه فإن أهمية دراسة هذا الموضوع تكمن في:

يعتبر موضوع منازعات الوظيفة العمومية من الموضوعات الحيوية والهامة، من الناحية العلمية المتمثلة في قلة الدراسات المتعلقة بالنازعات الوظيفية في التشريع الوظيفي الجزائري بصفة عامة، ولأهميته العملية أيضا.

¹ - أمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 64، الصادرة في 61 جويلية 2006.

تبرز الأهمية القانونية في كون أن الخصومة في مجال الوظيفة العمومية تتخذ قواعد وإجراءات معينة سواء من الناحية الإدارية أو في مرحلة رفع الدعوى القضائية، لأنه الأساس القانوني الذي يسمح بتحديد الاختصاص وتمكين المدعي من معرفة الشروط التي ينبغي عليه اتباعها، والتعرف أكثر على مدى تطور منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر على مدى أزمنة وقوانين مختلفة.

تظهر أهمية دراسة هذا الموضوع الذي يشكل أحد أهم المواضيع القانون الإداري لما له من تأثير مباشر على الوظيفة العمومية للموظف وعلاقة الإدارة بموظفيها، لأن بهذا النوع من المنازعات ترسخت حماية الموظفين العموميين لحقوقهم بصفة قانونية.

تهدف الدراسة إلى إزالة الغموض واللبس عن المسائل القانونية ومحاولة تبسيطها وفهمها وتقريبها للمتلقي المتخصص وذكر أهم الخطوات التي يتبعها الموظف لفك النزاع في مرجع مختصر، والإلمام بمختلف الجوانب التي تخص النزاع في جميع مراحل الإجراءات منها الإدارية والقضائية وهي تهتم الإدارة والموظف على حد سواء، ثم محاولتنا إظهار الخصائص التي تميز منازعات الوظيفة العمومية باعتبارها جزء من المنازعات الإدارية، وتوضيح بعض النصوص القانونية الصادرة في هذا الشأن.

توجد عدة دوافع وأسباب موضوعية وذاتية أدت بنا إلى اختيار هذه الدراسة، والأسباب الموضوعية تمثلت في أهمية موضوع منازعات الوظيفة العمومية بالنسبة للإدارة والموظف العام، وندرة الدراسات التي تناولت مثل هذه المواضيع، وإثراء المكتبة بموضوع منازعات الوظيفة العمومية، أما الأسباب الذاتية فتمثلت في الاهتمام الشخصي الأكاديمي بموضوع منازعات الوظيفة العمومية باعتبارنا موظفين في إدارة عمومية، والرغبة في تعميق المعرفة حول موضوع منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، أما الموضوع فهو يتلاءم مع تخصصنا في الماستر (قانون إداري).

كأي عمل لم يخلو هذا البحث من الصعوبات فهو من الموضوعات الحديثة التي لم تستوف حقها في الدراسة ومن بين هذه الصعوبات نذكر منها:

- اعتبار موضوع البحث ذو طابع وظيفي بالدرجة الأولى فهو جديد وغير متداول في كتب الوظيفة العمومية وإذا ذكر فهو عبارة عن جزئية فقط.

- قلة الكتب المتخصصة التي تعالج الموضوع بصفة مباشرة وتتناوله من جانب قانوني بالدراسة والتحليل.

- قلة القوانين والتشريعات المتخصصة التي عالجت هذا الموضوع في الجزائر.

- صعوبة البحث والحصول على المراجع نظرا للظروف التي صادفتنا والتي أجريت فيها هذه الدراسة.

ونظرا لنقص مراجع متخصصة في منازعات الوظيفة العمومية بصفة خاصة والوظيفة العامة بصفة عامة فقد اعتمدنا بالدرجة الأولى على كتب المنازعات الإدارية، كما اعتمدنا أيضا على أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير، ومذكرات الماستر.

تجاوزنا هذه الصعوبات من خلال الاعتماد على المقالات المدرجة في asjp والمذكرات والأطروحات الموجودة في موقع **Dspace** و **sndl**، وبعض المراجع الجزائرية والعربية وخاصة كتاب الدكتور خلف فاروق بعنوان منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة وكتاب الدكتور عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري.

من خلال ما سبق ومحاولة فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة وتفسير الموضوع يمكن طرح الإشكالية التالية: **كيف عالج المشرع الجزائري منازعات الوظيفة العمومية أمام الإدارة والقضاء الإداري؟**

وتندرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية:

- ما هو مفهوم منازعات الوظيفة العمومية وخصوصيتها؟

- ما هي إجراءات التسوية الإدارية؟

- ماهي إجراءات التسوية القضائية؟

- ماهي الأحكام القضائية الصادرة في نطاق منازعات الوظيفة العامة؟

اعتمدنا أساسا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي الذي يساعد على الفهم، من خلال توضيح لمختلف المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث، خاصة وأن أغلبها مصطلحات

جديدة تحتاج لشرح وتبسيط، والتعرف على إجراءات تسوية منازعات الوظيفة العمومية الإدارية والقضائية، مع الاستعانة بالمنهج التحليلي في محاولة تحليل مضمون بعض النصوص القانونية من قوانين وأنظمة تتعلق بهذا الموضوع والتطرق إلى التكييف القانوني لها. للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا دراستنا إلى فصلين وفق الخطة التالية:

خصصنا الفصل الأول لدراسة التسوية الإدارية لمنازعات الوظيفة العمومية والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم منازعات الوظيفة العمومية أما المبحث الثاني فوضحنا خلاله إجراءات التسوية الإدارية، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العمومية، وذلك من خلال مبحثين، تناولنا في المبحث الأول إجراءات رفع الدعوى الإدارية والتحقيق، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى الأحكام القضائية الصادرة في نطاق منازعات الوظيفة العامة.

الفصل الأول



التسوية الإدارية

لمنازعات الوظيفة العمومية

الفصل الأول:

التسوية الإدارية لمنازعات الوظيفة العمومية

تلعب منازعات الوظيفة العمومية دورا هاما في مطالبته الموظف العام لحقوقه التي يمكن أن تعتدي عليها الإدارة التي ينتمي إليها، فهي السبيل الوحيد أو الآلية التي أعطاهها المشرع للموظف العام لاسترجاع حقوقه، وهي نفس الآلية التي كفلها المشرع للشخص الأجنبي التي تضرر من نشاط الإدارة إلا أن وجه الاختلاف يمكن في أن الموظف العام تربطه تلك العلاقة الوظيفية بالإدارة فهو ينتمي إليها، لذلك سنتناول في هذا الباب تعريف الموظف العام وطبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة العامة، ومفهوم منازعات الوظيفة العمومية، والحقوق التي يمكن أن تكون سببا في إثارة هذه المنازعات.

إن منازعات الوظيفة العمومية هي الأداة التي من خلالها ينازع الموظف العام الإدارة التي انتهكت حقوقه، ويسعى من خلال استردادها والحفاظ عليها، وبالتالي فإن هذه النزاعات يكون الطرف الأول فيها هو الموظف العام والذي يعتبر الحلقة الأضعف في مواجهة الإدارة كشخص معنوي يتمتع بمجموعة من الامتيازات المعهودة لأشخاص القانون العام لذلك قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، سنتناول في المبحث الأول مفهوم منازعات الوظيفة العمومية، وفي المبحث الثاني إجراءات التسوية الإدارية.

المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية

تعتبر مواضيع القانون الإداري بصفة عامة والمنازعات الإدارية بصفة خاصة من أهم المواضيع المتناولة من طرف رجال القانون، فبدون وجود قرار أو تصرف إداري لا نكون أمام منازعة إدارية والتي يكون حلها من اختصاص القضاء، وخاصة القضاء الإداري، هذه المنازعة تأتي نتيجة عدم احترام الإدارة لمبدأ المشروعية، أي عدم خضوع نشاطها للنظام القانوني السائد في الدولة، ونتيجة لعدم احترام الأفراد لقرارات الإدارة العامة، سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف منازعات الوظيفة العمومية ونطاقها في المطلب الأول ثم نتطرق لدراسة خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية ونطاقها

يعتبر وضع تعريف منازعات الوظيفة العمومية أمر لم يسبق معالجته سواء كان ذلك بصورة موسعة أو مقتضبة، فالتعرض لتعريف منازعات الوظيفة العمومية لم يتم التطرق إليه بصفة واضحة سواء على المستوى التشريعي أو على المستوى القضائي أو الفقهي، وذلك يعود في الأصل إلى عدم اتضاح معالمها وعدم استقلاليتها عن المنازعات الإدارية بصفة تامة الأمر الذي يجعل منها تتسم بالحدائث وعدم الاكتمال.

الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية

يقصد بالمنازعة اصطلاحاً الخصومة أو الاختلاف، يقال " تتنازع القوم أي اختلفوا"¹، ويقابل مصطلح نزاع باللغة العربية مصطلح Contentieux باللغة الفرنسية أين قد تم شرحه كالتالي:

Contentieux : qui est contesté .litigieux ou qui peut l'être affaire contentieuse L'ensemble des affaires contentieuses d'une administration d'une entreprise . avoir un contentieux avec....contention querelleur Conflit mon réglé.²

وإذا ما كانت المنازعة الإدارية مقترنة بنزاع يكون الطرف في الموظف العام والطرف الآخر يتجسد في الإدارة كسلطة رئاسية³.

¹ - المنجد في اللغة العربية والإعلام، دار المشرق، بيروت، ط28، 1986.

² - Dictionnaire Hachette ،Noms propres et noms communs interclassés ،é-، 2016 ،p 855.

³ - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة، الجزائر، 2019، ص131.

إن الحديث على مفهوم النزاع الوظيفي إنما في الحقيقة الحديث عن جزء لا يتجزأ من المنازعات الإدارية، وفكرة لها مدلول يتمثل في مجال سير الوظيفة العامة أو بمفهوم آخر المسار المهني للموظف العام والتي تحكمها ظروف العمل، وبإضافة على ذلك فإن منازعات الوظيفة العمومية تتميز بوجود طرفين الإدارة العامة كطرف من جهة والموظف العام أو الجماعات ممثلي الموظفين من جهة أخرى، لا تشكل المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية إلا جانبا خاصا من موضوع الرقابة على أعمال الإدارة العامة، الأمر الذي يجعل في بعض الأحيان أن الإدارة تتعسف في استعمال سلطتها أو تخالف أحد القواعد القانونية والتنظيمية المنصوص عليها في التشريع.¹

يعتبر النزاع نزاعا وظيفيا، حيث يكون فيه الموظف العام مدعيا يحمل صفة الموظف وتربطه بالإدارة علاقة وظيفية، ويحكمه فيها قانون الوظيفة العامة بحيث تعتبر هذه العلاقة تنظيمية لائحية، ينص فيها هذا الأخير على حقوقه والتزاماته اتجاه الإدارة التي ينتمي إليها، والتي عليها احترام وتطبيق هذا القانون.

ينطوي تعريف النزاع الإداري ومنه في إحدى أهم أنواعه النزاع الوظيفي على أهمية ذات القصى بمكان بسبب نتائجه القضائية، فهو يسمح بصورة خاصة، بتحديد مجال اختصاص الهيئات القضائية، الناظرة في المواد الإدارية، كي يتمكن المتقاضي من رفع دعواه إليها، محترما في ذلك القواعد الإجرائية الخاصة بها، أما إذا كانت الدعوى موجهة في " اتجاه غير صحيح" فإن هذا سيؤدي إلى عدم احترام القواعد الإجرائية، وسيعرض المتقاضي - ومنه الموظف العام - إلى رفض دعواه من قبل القاضي.

ولقد كان تعريف النزاع الإداري، قبل الاصطلاح القضائي المطبق في الجزائر بموجب قانون الإجراءات المدنية، ينبع من معايير القانون الفرنسي التي قد تمثلت في معيارين أساسيين ألا وهما معيار المرفق العام، معيار السلطة العامة.²

ويمكن القول بأن نزاع ما يعتبر إداريا، إذا كان يمس، إما نشاط مرفق عام أو امتياز سلطة عامة، وبعبارة أخرى فإن المعيار المعتمد هو بصورة أساسية معيار مادي، حتى ولو كان

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص372.

² - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 130.

المعيار العضوي (وجود شخص عام كالموظف)، يستعمل أحيانا. وعلى كل حال فإن الاجتهاد لم يكرس أيا من المعيارين، اللذين يستعملهما على حد السواء، منفردين أو مجتمعين.¹ ومع صدور قانون الإجراءات المدنية أصبح تعريف النزاع الإداري الوارد في المادة 7 من هذا القانون قبل إلغائه، ثم من خلال أحكام نص المواد 801 و 901 من قانون الإجراءات المدنية الصادر بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008² النص الأساسي في هذا المجال ومن بينه مجال منازعات الوظيف العمومي.

تتميز المنازعة الإدارية عن القانون الإداري في أن هذا الأخير هو عبارة عن قواعد القانون العام التي تحكم وتنظم الإدارة، من حيث نشاطها وهيكلا وتنظيمها، وعلاقتها مع الأشخاص والامتيازات الممنوحة لها لتحقيق المصلحة العليا وحسن سير المرافق العام بانتظام وإطراد في حين أن قانون المنازعات الإدارية هي مجموعة القواعد القانون المتعلقة أساسا بالجهات القضائية الإدارية والقواعد الإجرائية المتعلقة بالنزاعات الإدارية والفصل فيها.³ إلا أن الفقيه chapus أقر على وجود علاقة وثيقة تربط بين القانون الإداري وقانون المنازعات الإدارية تتمثل في الدور الذي يقوم به قانون المنازعة الإدارية اتجاه القانون الإداري، حيث يقوم قانون المنازعات الإدارية بحماية القانون الإداري ويمنع الاعتداء عليه ويفرض احترام قواعده.

تعتبر منازعات الوظيفة العمومية من أهم صور المنازعات الإدارية والتي يكون فيها "الموظف العام" طرفا مدعيا ليس كفرد في المجتمع مثله مثل بقية المواطنين لكنه كطرف يحمل صفة الموظف تربطه بالإدارة علاقة وظيفية يحكمه قانون الوظيفة العامة، هذا الأخير ينص على حقوقه التزاماته اتجاه الإدارة التي ينتمي إليها التي عليه احترام تطبيق هذا القانون.⁴

1 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 130-131.

2 - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ع، ع 21 بتاريخ 23/04/2008، ص ص 75، 83.

3 - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية واختصاص القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 12.

4 - كيلادي عواد، منازعات الوظيفة العمومية وحماية حقوق الانسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، 2023/2022، ص 50.

يمكن تعريف منازعات الوظيفة العمومية على أنها مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام الإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية، ذلك أن المسار المهني للموظف العام إن كان يبدأ بقرار إداري يعلن عن تعيينه الإدارات العمومية، فإنه ينتهي في الوضع الطبيعي بالإحالة على التقاعد أو بتوافر الأسباب التي بينها القانون، وهو ما يعني طول أمد العلاقة بين الموظف والإدارة ، واحتمال نشوء نزاع أيا كان سببه.¹

تدخل منازعات الوظيفة العمومية أحيانا ضمن تصنيف قضاء الإلغاء خاصة حينما يطالب الموظف العام في صلب دعواه بإلغاء قرار اداري يمس مركزه القانوني ويمكن القول أن أكثر القرارات طعنا من جانب الموظف العام هي القرارات التأديبية بأنواعها المختلفة، وقرارات النقل، كما تدخل منازعات الوظيفة العمومية ضمن القضاء الكامل، مثلا حينما يطالب الموظف بحقوق مالية أو التحاقه بالوظيفة بعد فوزه بالمسابقة.²

فمن خلال استقراء نص المادة 804 الفقرة 04 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: " ... في مادة منازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصنا مكان التعيين" ... هذه الأخيرة التي تحدد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الإدارية حين فصلها في المواد المتعلقة بالموظفين دون أن تضع تعريفا محددًا وواضحا لمنازعات الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: منازعات التأديب

تتجلى أهمية ومكانة منازعات التأديب ضمن نطاق منازعات الوظيفة العمومية بصفة عامة، على اعتبارها أنها عكس باقي المنازعات الوظيفية الأخرى فهي تشمل جانب الجزاء التأديبي الموقع من السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين، ولقد شرع التأديب أصلا لحسن سير العمل الوظيفي داخل المرافق العامة بانتظام واطراد، وهو بصورته المعهودة يعد ضرورة وليس هدف بحد ذاته لأنه في حقيقة الأمر يحمل معنى تهذيب وتقويم سلوك الموظف،

¹ - عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان القضاء مجلس الدولة الجزائر، مجلة الفقه والقانون، ع 12، 2013، ص4.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، دار جسور للنشر والتوزيع، 2015، ص170.

غير أنه يحق للموظف منازعة أي قرار تأديبي غير قانوني أو مشوب بعيب المشروعية أو صدر تعسفا أو مخالفا للقانون¹، وعقوبة العزل التي تتخذها الإدارة في حق الموظف، بسبب إهمال منصب العمل، لما لها من خطورة على قطع علاقة الموظف حيث لا يعتبر هذا القرار قرار تأديبيا لأنه ليس عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 06-03²، ويتم العزل وفق إجراءات وشروط لابد على الإدارة إتباعها كي يكون قرارها سليما، وقد أكدها قرار صادرة عن مجلس الدولة جاء فيه: "الموظف المتغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانونا ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب". حيث أن المدعى تم إعداره ثلاث مرات الالتحاق بمنصب عمله لكن دون جدوى، وكان غيابه بدون مبرر شرعي. وهناك عدة أنواع من المنازعات المتعلقة بالقرارات التأديبية نذكر منها منازعات قرارات الإيقاف والتي اعتبرتها الاجتهادات القضائية من التدابير الداخلية للإدارة ولا تعتبر قرار قابل للطعن فيه أمام القضاء.³

الفرع الثالث: أهمية منازعات الوظيفة العمومية

تحتل منازعات الوظيفة العامة أهمية خاصة بالنظر لجملة من الأسباب نذكر أهمها فيما يلي:⁴

- 1- إن هذا النوع من المنازعات يتعلق بشريحة مهمة داخل المجتمع هي شريحة الموظفين العموميين، والموظف هو عون من أعوان الدولة، ولا يتصور قيام الدولة بمهامها دون الاعتماد على الموظف العام.
- 2- يستوعب قطاع الوظيفة العام عددا هائلا من الموظفين، وهو مرشح للزيادة كل سنة، وحتى يسود الاستقرار الوظيفي، بل وحتى الاستقرار الاجتماعي، وجب ضبط آليات فض منازعات الوظيفة العمومية لتأمين الموظف العام، وتطبيق جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم العلاقة الوظيفية.

1 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص162.

2 - المادة 163 من أمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر.

3 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص395.

4 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 171.

3- إن قطاع الوظيفة قطاع حساس، وذو مكانة خاصة، فوظائف الدولة ليست مكفولة لأي كان للاتحاق بها، بما يفرض أن يمارس جهاز الرقابة دوره لحماية هذه المكانة وحساسية هذا القطاع.

4- يشمل قطاع الوظيفة العمومية أسلاكاً متنوعة، ونشاطات متباينة هي كما يلي:¹

- لقطاع التربية 31.1 %.
- لقطاع الداخلية والجماعات المحلية 30.9 %.
- لقطاع الصحة العمومية 11.9 %.
- لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي 6.5 %.
- لقطاع المالية 4.1 %.
- لقطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- لقطاع العدالة 12 %.
- لقطاعات أخرى 11 %.

5- تمثل منازعات الوظيفة العمومية مظهراً من مظاهر دولة القانون، وصورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة في مرحلة تنفيذ العلاقة الوظيفية، فالموظف العام في مركز تنظيمي مما يفرض عليه تنفيذ تعليمات الإدارة، وهو أيضاً الطرف الضعيف، ومن هنا بات لزاماً أن يوفر له المشرع جملة من الضمانات لحمايته من أي تعسف من جانب الإدارة، وعلى رأس هذه الضمانات حق اللجوء للقضاء، ورفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة.

الفرع الرابع: نطاق منازعات الوظيفة العمومية

ما دامت النزاعات التي يثيرها الموظفون العموميون لا تخرج عن كونها منازعات إدارية، فلا بد أن تكون التقسيمات المختلفة التي يعرفها هذا النوع تابعة للتقسيمات التي عرفتها المنازعات الإدارية بصفة عامة²، حيث سنتطرق لأشهر أنواع منازعات الوظيفة العامة.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص182.

² - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص140.

أولاً: الاتجاه التقليدي لتحديد أنواع منازعات الوظيفة العامة

جرى الفقه التقليدي منذ أواخر القرن التاسع عشر على اتباع تقسيم الفقيه "لافير" للمنازعات التي يختص بها القضاء الإداري وذلك تبعاً لمدى سلطة القاضي في النزاع إذا خرجت الإدارة المستخدمة عن نطاق المشروعية وكانت قراراتها تعسفية في حق الموظف وقسمها الفقيه لافير إلى:¹

- قضاء الإلغاء.
- القضاء الكامل.
- قضاء التفسير.
- القضاء العقابي.

1- منازعات الإلغاء في مجال الوظيفة العمومية:

وتعرف دعوى الإلغاء بأنه: "شكوى يحركها ويرفعها ذو الشأن والمصلحة وفقاً للشروط الشكلية والإجراءات المقررة قانوناً يطالب فيها من الجهة القضائية الحكم بإلغاء وإعدام آثاره القانونية".

تم تعريف دعوى الإلغاء على أنها دعوى قضائية تهدف إلى إلغاء بواسطة القاضي الإداري قرار غير مشروع صادر من سلطة إدارية، وعرفت كذلك هذه الدعوى على أنها تلك الدعاوى تقرير أي القرار غير مشروع وأن يحكم بطلانه، حيث يقضي القاضي عند حد الحكم بإلغاء القرار غير مشروع دون أن ينهي إلى أبعد من ذلك بتقرير حقوق للمدعي أو تحديد مداها، وتعرف كذلك بأنها شكوى يحركها ويرفعها ذو شأن ومصلحة وفقاً للشروط الشكلية والإجراءات المقررة قانوناً يطالب فيها من الجهة القضائية الحكم بالإلغاء أو عدم آثاره القانونية والصورة الأساسية للقضاء بالإلغاء هي الطعن لسبب تجاوز السلطة، وحتى ينظر القاضي في هذه الدعوى يجب توفر الشروط الشكلية المعروفة لقبولها وهي:

- أن يكون القرار المتخذ قراراً إدارياً نهائياً.
- أن يكون هناك تظلم إداري سابق.
- أن تتوفر في صاحبها شرط المصلحة والصفة.

¹ - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 140.

- أن تتقدم في المدة قانونا.

- انتقاء الدعوى الموازية أو الطعن المقابل.¹

ويباشر القاضي عن طريق دعوى الإلغاء الطعن في قرار إداري معين بسبب عدم مشروعيته وتوجه الخصوم في دعاوى الإلغاء إلى قرار لائحي عام أو قرار فردي، حيث يقوم القاضي الإداري بالتحقق من مشروعيته القرار المطعون فيه إذ تبين له مخالفة القرار للقانون حكم بإلغائه دون أن تمتد سلطته إلى تعديل القرار أو استبداله.²

وعليه فإن اختصاص الطعن بإلغاء القرار العقوبة التأديبية للموظف العام عن السلطة المركزية معهود للمحاكم الإدارية طبقا للمادة 801 من قانون 08-09³، حيث نص على: "...ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية ... في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسة العمومية أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاص مكان التعيين" طبقا للفترة 04 كمن المادة 804 من نفس القانون.

نستخلص من هذا النص أن المشرع الجزائري قد ربط الجهة القضائية المختصة بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، حيث تجنب المتقاضين بصفة عامة والموظف العام بصفة خاصة مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى، وعلى ذلك فإن مخالفة هذا الإجراء تبطل الدعوى التأديبية التي أقامها صاحب الشأن.⁴

سلطات وظائف القاضي في دعوى الإلغاء للحصر وتحدد فقط في الحكم بإلغاء القرار الإداري غير المشروع أو الحكم بعدم الإلغاء لأن القرار المطعون فيه بدعوى الإلغاء يكون غير مشروع، وهكذا جعل المشرع دعوى الإلغاء وسيلة للمحافظة على مبدأ المشروعية وتمكين صاحب المصلحة من مباشرة حق التقاضي المكفول دستورياً ومن القرارات التأديبية التي تتعرض للطعن بإلغاء هناك قرارات التوقيف وكذا قرارات العزل التي يقوم بها الموظف العام

1 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص142.

2 - حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص153.

3 - المادة 801 من قانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

4 - وفاء سعد الله، المنازعات التأديبية للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة سطيف، الجزائر،

2015، ص97.

برفعها أمام القضاء¹، كما نص المشرع على هذا النوع من المنازعات في المادة 07 ف1 و2 المادة 231 ف2 والمادة 02 والمادة 274 من قانون الإجراءات المدنية وأكد ذلك في المادة 09 من القانون العضوي المتعلق بمجلس الدولة، وقد وظف المشرع في هذه النصوص القانونية عدة مصطلحات، فمرة يستعمل الطعون بالبطلان ومرة طلبات الإلغاء أو الطعون بالإلغاء، والمقصود في هذه المواد جميعا في دعوى تجاوز السلطة الموجهة ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية في الدولة سواء كانت مركزية أو لامركزية إقليمية أو مصلحة، من أجل إلغائها من قبل القاضي الإداري المختص لعدم مشروعيتها كونها مشوبة بأحد عيوب تجاوز السلطة.²

2- منازعات الوظيفة العامة في نطاق القضاء الكامل:

دعوى القضاء الكامل هي دعوى قضائية يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار.³ وهي جميع المنازعات التي لا تقتصر فيها دور القضاء على الحكم بإلغاء قرار إداري، وإنما يتعداه إلى الحكم على الإدارة بإدانات مالية، وقد يصل دور القاضي إلى حد إحلال قرار محل قرار الإدارة، القاضي الإداري في دعاوى القضاء الكامل يملك سلطات أكثر من مجرد الإلغاء إذ يستطيع ان يعدل أو يقوم أو يستبدل القرارات الإدارية التي سببت أضرار، هنا المعني يطالب الإدارة بحقوق شخصية عكس قضاء الإلغاء الذي ينص على اختصاص قرار إداري بسبب عدم المشروعية.⁴

من أهم وأشهر دعاوى القضاء الكامل دعوى التعويض أو المسؤولية ، ودعاوى العقود الإدارية، حيث نص المشرع الجزائري على هذا النوع في المادة 07 ف1 من قانون 08-09 على أن: " المنازعات المتعلقة بالمسؤولية المدنية للدولة والبلديات والمؤسسات العمومية ذات

1 - عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، دار هومه للنشر والتوزيع، جامعة الجزائر، 2009، ص97.

2 - بن طالب حسين، بساد هدي، النظام القانوني لتسوية منازعات الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2022-2023، ص22.

3 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص143.

4 - حسين فريجة، المرجع السابق، ص154.

الصيغة الإدارية والرامية لطلب التعويض"، وأيضا من خلال أحكام المادة 801 ف02 من نفس القانون: "تختص المحاكم الإدارية كذلك في دعاوى القاضي الكامل"¹، سلطات وظائف القاضي المختص بدعاوى القضاء الكامل متعددة كاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في كل دعوى من دعوى التفسير ودعوى فحص عدم المشروعية للقرار الإداري، لذلك سميت بدعاوى القضاء الكامل²، حيث تتميز هذه الدعاوى بأن مجلس الدولة لا تقتصر سلطته فيها على إلغاء قرار الإدارة غير المشروع أو مجرد إدانة أعمالها المخالفة للقانون، بل تمتد سلطته فيها إلى تحديد المراكز القانونية الذاتية للطاعن وبيان الحل الكامل للنزاع.

3- دعاوى التفسير وفحص المشروعية في مجال الوظيفة العامة

دعوى التفسير دعوى يطلب من خلالها رافعها من القاضي إعطاء المعنى الحقيقي والمدلول الصحيح للنص القانوني دون أن يحكم بإلغائه أو التعويض، أما دعوى فحص المشروعية فيبحث القاضي الإداري على مدى مطابقتها للقانون³، ترفع دعاوى التفسير من ذوي الصفة والمصلحة المباشرة أو عن طريق الإحالة القضائية أما الجهات القضائية المختصة وهي محاكم القضاء الإداري والغرفة الإدارية بالمجلس القضائي بالنسبة لدعوى التفسير الأعمال والتصرفات الإدارية الصادرة من السلطات المحلية الإدارية، وذلك في النظام القضائي الجزائري الحالي، حيث ترفع بطريقتين:

الطريق المباشر: ترفع الدعوى أمام الجهات القضائية مباشرة مثل دعاوى القضاء الأخرى العادية والإدارية، وقد تتحرك وترفع عن طريق الإحالة القضائية وهي الطريقة الشائعة والغالبة. **الإحالة القضائية:** بالنسبة للنظام القضائي الجزائري فإن دعوى التفسير تحال قضائيا أمام المحاكم الإدارية إذا كانت القرارات المطعون فيها والمدفوع فيه تتصف بالغموض والإبهام⁴.

4- قضاء الزجر والعقاب في مجال الوظيفة العامة:

دعوى قضاء الزجر والعقاب هي دعاوى يكون بموجبها القاضي الإداري صلاحيات ترقية العقوبات الجزائية المقررة لبعض المخالفات المرتبكة ضد القوانين والتنظيمات التي تحمي المال

1 - قانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

2 - عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 97.

3 - ميمونة سعاد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 70.

4 - عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 76.

العام، وهذه الدعاوى تتعلق بمخالفة القوانين واللوائح التي تحتفظ على المال العام¹، فسلطة القاضي الإداري فيها تقتصر على توقيع العقوبات على المخالفين أو الخارجين على مبدأ المشروعية وبهذا المفهوم فإن تلك الدعاوى يختص بها القضاء الإداري الفرنسي فقط وهي الدعوى القضائية التي يملك فيها القاضي المختص سلطات توقيع عقوبات جزائية كما هو الحال في الدعاوى الجزرية والعقابية المقررة لحماية الأموال العامة والطرق والغابات في النظام الفرنسي².

ثانيا: الاتجاه الحديث في تقسيم منازعات الوظيفة العامة

قام كل من ليون دوجي وجيز فالين بالتقسيم الحديث لهذه الدعوى الذي مضمونه أن المنازعات الإدارية تنقسم إلى دعاوى القضاء الموضوعي ودعاوى القضاء الشخصي.

1- دعاوى القضاء الموضوعي في مجال الوظيفة العامة:

هي القضايا المطروحة على القاضي لمعرفة إذا كانت قواعد القانون قد تمت مخالفتها أي كان موضوع الطعن هو شرعية عمل معين وينطبق ذلك على قضاء الإلغاء وقضاء فحص المشروعية³، تهدف إلى حماية القاضي فيما يتجلى في البحث عما إذا كانت هناك قاعدة عامة خالفتها الإدارة، ومن صورها دعوى الإلغاء، التفسير، فحص المشروعية، الزجر والعقاب، وهي دعاوى تتعلق بالمراكز الموضوعية التي تحمي المشروعية وتصحح الوضع العام الموضوعي لا الشخصي، وتقام الدعوى بسبب مخالفة الإدارة للقواعد القانونية، كما تؤسس وترفع على أساس مراكز وأوضاع قانونية عامة، وتحمي شرعية الأعمال الإدارية والنظام القانوني في الدول، ومن أهم الدعاوى الإدارية الموضوعية الدعاوى التالية:

- دعوى التفسير الإدارية.

- الدعاوى الجزرية والعقابية.

- الدعاوى الضريبية.

- دعوى مدى فحص شرعية القرارات الإدارية.

1 - ميمونة سعاد، المرجع السابق، ص73.

2 - عمار عوادي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص300.

3 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص144.

2- دعاوى القضاء الشخصي في منازعات الوظيفة العامة:

دعاوى القضاء الشخصي هي دعاوى يحركها أصحابها لحماية حقوق شخصية ذاتية، وهنا يبحث القاضي فيها فيما إذا كانت الإدارة قد اعتدت على مركز ذاتي أو شخصي ومن صورها دعوى التعويض، دعوى التفسير التي تهدف إلى حماية الحقوق الشخصية، فأساس الطعن فيها هو المركز القانوني الذاتي ينازع في أصله أو في مده، ويمكن أن يتمثل السند الذاتي في العقد أو الواقعة القانونية كالفعل الضار أو النافع¹، وكذلك هي الدعاوى المتعلقة بالحقوق الشخصية أو الذاتية الناتجة عن المراكز القانونية الشخصية التي تتولد مباشرة في عمل فردي أو شخصي كالعقد الإداري الذي ينشئ المراكز الشخصية بين طرفيه أو العمل غير المشروع بسبب الخطأ الموجب للمسؤولية بالتعويض عن الضرر وبذلك فإن الدعاوى الشخصية تشمل دعاوى القضاء الكامل، وأيضا هي مجموعة الدعاوى القضائية الإدارية التي تتحرك ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة على أسس وحجج ومراكز وأوضاع قانونية ذاتية وشخصية ويطالبون من الجهات المختصة التقرير والاعتراف بهم بحقوقهم الشخصية وحماية هذه الحقوق الشخصية المكتسبة قضائيا عن طريق الحكم بالتعويض الكامل وأشهرها:

- دعاوى التعويض أو المسؤولية.

- دعاوى العقود.

- بعض دعاوى التفسير التي تستهدف حماية حقوق شخصي مكتسبة.²

المطلب الثاني: خصوصية منازعات الوظيفة العمومية

أضفى المشرع على منازعات الوظيفة العمومية خصوصية على مستوى الإجرائي الإجرائية لفض النزاع، وفي نفس الوقت منح للإدارة والقاضي سلطة تمكنها من أن يفصلا في الدعوى المرفوعة أمامها.

¹ - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص144.

² - عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص303.

الفرع الأول: خصوصية على مستوى النظام الإجرائي

على اعتبار منازعات الوظيفة العمومية جزءا لا يتجزأ من المنازعات الإدارية مع بعض الخصوصية التي تتمتع بها منازعات الوظيفة العمومية، فلقد أجمع معظم فقهاء القانون على حصر شروط قبول الدعوى في شروط أساسية تتعلق بالقرار الإداري المطعون فيه¹، توفر المصلحة لرافع الدعوى وشروط ميعاد رفع الدعوى بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى التي لا بد أن تشمل البيانات الواردة في المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع توقيع المحامي عليها، وسوف نتطرق في هذا الفرع لبعض خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية على المستوى الإجرائي.

أولا: الإجراءات كتابية وسرية

إن الكتابة هي وسيلة التعبير العادية للإدارة، ومنه فإن المنازعات الإدارية ومنها منازعات الوظيفة العمومية لا بد أن تكون كتابية، لأن المذكرات والوثائق تودع بكتابة ضبط الهيئة القضائية المختصة، ولأطراف حق الاطلاع عليها، بل يأمر القاضي بتبليغها لهم². لأن الأعمال والقرارات الإدارية تتميز بالسرية منذ تحضيرها إلى غاية الإفصاح عنها، كما أن عملها ووثائقها محاطة بالسرية وفقا لما ينص عليه قانون الوظيفة العامة، إلى درجة اعتبار إفشاء السر المهني جريمة تأديبية تستوجب عقاب الموظف، فإن سير الدعاوى الإدارية يبقى سريا إلى درجة ما، فأثناء التحقيق في القضايا لا يجوز الاطلاع على ملف الدعوى ووثائقها سوى لأطراف الخصومة، لكل ذلك استوحى القضاء الإداري إجراءاته من قاعدة السرية هذه لمعرفة والراسخة في العمل الإداري³.

ثانيا: موضوع النزاع يتعلق بمسألة تسند إلى حق أو مركز قانوني

لم يفرض المشرع كقاعدة عامة على الموظف العام بأن يبحث في مدى مشروعية أو دستورية القوانين وكذا مدى شرعية النص اللائحي، بل يتعين عليه أن يعترض عليه كتابة،

¹ - عبد الحكيم سواكر، منازعات الوظيفة العمومية، مقال رقم 03، إصدارات الوظيفة العمومية، غليزان، الجزائر، 2019، ص 11.

² - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج 1، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 111.

³ - المرجع نفسه، ص 113.

من هنا يتضح جليا بأن الموظف العام لا يمكنه أن يرفع دعوى مدعيا فيها عدم شرعية القوانين واللوائح، ذلك لوجود أجهزة مختصة للبت في دستورية أو عدم دستورية القوانين واللوائح وكذا مشروعيتها، من هنا اتفق الفقه والتشريع على حصر طعون الموظفين في القرارات المتعلقة بهم شخصيا¹، كما أن هنا منازعات يثيرها المترشحون الذين تتوفر فيهم الشروط ضد القرارات المتعلقة بدخول الوظيفة العامة، وقد تتصل أيضا بالقرارات التي تصدر في حق المترشحين.

ثالثا: صفة الشخص رافع الدعوى

تنص المادة 13 من ق.إ.م.إ على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة للمدعي أو في المدعى عليه".

وعلى ذلك فإنه يشترط قبول دعوى الإلغاء، فضلا عن الشروط الأخرى، توافر الصفة والمصلحة، أما الأهلية وفقا للأحكام المستحدثة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فلم تعد شرطا لقبول الدعوى، وإنما شرطا لصحة الإجراءات.²

أما الأستاذ بربارة عبد الرحمان فيرى بأن المشرع اشترط عنصر صفة والمصلحة لقبول الدعوى وقد أصاب في استبعاد شرط الأهلية التي يقصد بها أهلية الأداء لدى الشخص الطبيعي كما هو مبين في المادة 40 من القانون المدني الجزائري كونها وضع غير مستقر، قد تتوفر وقت قيد الدعوى، وقد تغيب أو تنقطع وقت سير الخصومة.³

شروط التحاق الشخص بالوظيفة وكذا المترص، قد يكون كل منهما يبلغ من العمر 18 سنة وهو سنة الالتحاق بالوظيفة العمومية في حين سن الرشد المنصوص عليه في القانون المدني هو 19 سنة، فلا يعقل أن يرفع ولي المترشح للوظيفة أو المترص في هذه الحالة دعوى على الإدارة ذلك لأن تمثيله القانوني صحيح لكن صفته تكون فاسدة، وفي نظرنا فقد وفق المشرع في شرط التمثيل الوجوبي بمحامي أمام المحاكم الإدارية ومنها منازعات الوظيفة العمومية ضمنا للتمثيل القانوني لكل شخص برفع دعوى على الإدارة، ويستخلص مما سبق أن أساس منازعات الوظيفة العمومية: "هي الصفة، ونعني بها صفة الموظف العمومي،

1 - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 160-161.

2 - عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، ط2، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 117.

3 - عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات البغدادي، الجزائر، 2009، ص 39.

والأشخاص الذين لهم مصلحة قائمة تسند إلى حق أو مركز قانوني(المرشحين للوظيفة والمتربصين)".

رابعاً: خضوع منازعات الوظيفة العمومية لآجال ومواقيت مضبوطة

إن الطعون الإدارية العادية في مجال منازعات الوظيفة العمومية التي ليس لها صلة بنية التقاضي لا تنقيد بأية صورة ولا آجال، فللموظف أن يقدم تظلمه إلى السلطة الإدارية المختصة في الشكل والفترة التي تكون مناسبة لخدمة مصالحه ومن هذه التظلمات الطعن الولائي والطعن الرئاسي، لكن حل هذه المنازعات لا يتخذ دائماً هذا المسار المباشر¹، فالطعون التي يمكن رفعها أمام لجان الطعن من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فهي تخضع لأجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ التبليغ.²

واستثناء على هذه القاعدة ما نص عليه المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب، بأنه يمكن أن يكون قرار العزل محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين، ابتداء من تاريخ تبليغه.³

أما بالنسبة للطعون القضائية وعلى اعتبار أن دعوى إلغاء قرار إداري في مجال الوظيفة العمومية لا يختلف على دعوى إلغاء قرار إداري آخر، فلا بد أن يرفع هذا الطعن خلال الأربعة أشهر التالية لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره⁴، وفي حالة ما إذا قدم المعني تظلماً للجهة الإدارية، وهو أمر جوازي، فإن سكوت هذه الأخيرة عن الرد خلال شهرين من تاريخ التظلم يعد بمثابة رفض، وللمعني بالأمر مهلة شهرين لرفع دعوى الإلغاء من تاريخ انتهاء الشهرين الأولين، وفي حالة رد الجهة الإدارية صراحة عن التظلم خلال الآجال الممنوحة لها

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 400.

2 - المادة 65 من أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر.

3 - المادة 13 من مرسوم تنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب.

4 - عائشة غنادرة، التوجهات الحديثة لسلطات القاضي الإداري في مجال تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمه لخضر بالواد، الجزائر، ع12، 2016، ص 230.

والمقدر بشهرين فللمعني بالقرار مهلة شهرين تبدأ من تاريخ تبليغ التظلم لرفع دعوى الإلغاء طبقا لنص المادتين 830 و 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

خامسا: بعض منازعات الوظيفة العمومية منقوصة الدرجة في مجال التقاضي

إن مبدأ التقاضي على درجتين من المبادئ الدستورية، ومن الحقوق القضائية التي تتركس مضامين المحاكمة العادلة، فالحق في مراجعة الأحكام من هيئة قضائية أعلى درجة فيه توفير أكثر ضمانات النجاعة في الفصل في الطعون، وما يلاحظ في نزاع الوظيفة العمومية أن المشرع وإن اعتمد على هذا التوجه فقد حدد الجهة الاستئنافية باختلاف الطعون، ففي نزاعات الموظف التابع للولاية أو البلدية يعرض النزاع على المحكمة الإدارية وتفصل فيه ابتدائيا ويكون قرارها قابلا للطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة، أما لو كان الموظف يعمل لدى وزارة ما وصدر ضده قرار، وأراد الطعن فيه تعين عليه رفع دعواه أمام مجلس الدولة بصفة ابتدائية ونهائية، بما يعني حجب طريق الاستئناف والنتيجة أن المشرع ميز بين فئتين من الموظفين بين من منحه حق الطعن بالاستئناف وبين من حرمه من ذات الحق.²

الفرع الثاني: خصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء

تتمثل سلطة القاضي الإداري في الجزائر بمدى ما يتمتع به من مقومات علمية تؤهله لأن يقضي في الدعوى المقامة أمامه بما يحقق العدالة، ويحمي الحقوق الخاصة بالموظفين الإداريين أو الأفراد أو الهيئات العامة من اعتداء الإدارة عليها، فمتى توافرت تلك الشروط فإن أول ما يتصدى له القاضي هو النظر في مدى توافر شروط النظر في الدعوى سواء كانت من الناحية الشكلية اللازمة لتحريك الدعوى وله في ذلك سلطة إثارة أي وجه تلقائيا يراه مخالفا لما نص القانون، أو من الناحية الموضوعية من خلال النظر في الدعوى وإصدار حكم فيها، إلى جانب سلطته التحقيقية التي يستطيع بفضلها إقامة الدليل وتسليط الضوء على حقيقة الوقائع خاص أنه أمام طرفين غير متساويين هي الإدارة العامة المسلحة بامتيازات السلطة العامة وطرف آخر مجرد من هذه الامتيازات ويخضع للإدارة بما لديها من سلطة.³

1 - المادتين 830 و 907 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

2 - عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان القضاء مجلس الدولة الجزائر، المرجع السابق، ص 9.

3 - وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2010 - 2011، ص 114.

أولاً: سلطة القاضي في سير الدعوى

تتم إجراءات سير الدعوى الإدارية تحت توجيه القاضي فيأمر بتبليغ المذكرات والوثائق ويحدد تاريخ الجلسة ويستدعي الأطراف، ويتدخل فقط عندما يتحجر الأطراف كما هو الحال عندما تمتنع الإدارة عن تقديم الوثائق فيأمرها بتقديمها وأحياناً يأمر بتقديم الدليل على عدم صحة مزاعم المدعى، هذه المظاهر جعلت من الإجراءات الإدارية إجراءات فاحصة، حيث يكون للقاضي دوراً فعالاً في توجيه الدعوى والبحث عن الأدلة، وهذه الإجراءات أقل تكلفة من الإجراءات المدنية حيث على سبيل المثال لا تعرف الإجراءات الإدارية نظام التبليغ عن طريق المحضرين القضائيين فالتبليغ فيها يتم بالبريد المسجل.¹

ثانياً: جواز سماع أعوان الإدارة وطلب تقديم الإيضاحات

إن الطابع التحقيقي للإجراءات أمام القاضي الإداري، جعل المشرع يقضي بجواز استدعاء أو الاستماع تلقائياً، إلى أي شخص يرى سماعه مفيداً ولو كان عوناً إدارياً لأجل تقديم الإيضاحات²، وعليه يجوز للقاضي الإداري عند فصله في المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية أن يستدعي ويسمع أعوان الإدارة من ذوي الخبرة أو من يكون سماعهم يساعد في تنويره لفض النزاع القائم، لكن قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية سنة 2008 كانت هناك عدة مشاكل منجزة عن عدم التطبيق الفعلي للقرارات وخاصة القرارات المتعلقة بمنازعات الوظيفة العمومية التي تصدرها مختلف الجهات القضائية، الأمر الذي أدى إلى محاولة إيجاد الحلول لها خلال الملتقى المتعلق بمنازعات الوظيفة العمومية المنعقد بتاريخ 20 أبريل 2004 بمقر المحكمة العليا، والذي جمع كلا من المدير العام للوظيفة العمومية، مدير القوانين الأساسية للشغل العمومي، وكذا قضاة مجلس الدولة المكلفين بمنازعات الوظيفة العمومية، حيث تم الاتفاق على أنه في حالة وجود دعوى تحقيق في قضية متعلقة بالوظيفة العمومية ترسل هذه الدعوى إلى مصالح المنازعات التابعة للوظيفة العمومية لإبداء رأيها، هذا الرأي سيعطي للقاضي وجهة نظر موضوعية حول التنظيم الساري المفعول، مع بقاء القاضي جراً في

1 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج1، ط3، المرجع السابق، ص110.

2 - المادة 860 من القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

التأول الذي يراه مناسباً، كما تم الاتفاق أيضاً على المستوى المحلي وفي إطار إجراء المصالحة إشراك ممثل الوظيفة العمومية لتتوير أكثر للقاضي والأطراف.¹

ثالثاً: سلطة تقدير مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب

تتمثل السلطة التقديرية في ترك قدر معين من الحرية للإدارة في الاختيار بين اتخاذ القرار من عدمه، بالاستناد إلى عدة اعتبارات عملية تمنح للإدارة عدة خيارات لمواجهة الواقع الذي لا يستطيع المشرع أن يتصوره مسبقاً.²

وقد منح المشرع الجزائري للإدارة السلطة الواسعة في تقدير الأخطاء المهنية حيث ترك توضيحها لمختلف القوانين الأساسية³، وذلك لاعتبارات كثيرة ومن أهمها قصور النصوص المنظمة للمسار الوظيفي عن حصر الأخطاء المهنية من جهة ومن جهة أخرى عمومية النصوص وغموضها.

إن السلطة التقديرية لا يعني تخويل الإدارة الحرية المطلقة في اتخاذ قرارها، إذا أنها تبقى ملتزمة بان تقييم تلك القرارات على أركان سليمة وصحيحة، مع إخضاعها لرقابة القضاء الإداري من ناحية أخرى.⁴

حيث ينظر القاضي الإداري في مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب وذلك على ضوء أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على ارتباط العقاب بمدى جسامه الخطأ المرتكب مع مراعاة الظروف التي ارتكب فيها⁵، فللقاضي في هذا الإطار أن يأخذ بعين الاعتبار تمسك الموظف بالدفع المتصل بتكليف الخطأ وبطبيعة العقاب الذي تعرض له.⁶

1 - بوكراع عبد السلام، بوجمعة ندير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2020/2019، ص 21.

2 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 17.

3 - المادة 182 من أمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر.

4 - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 18.

5 - المادة 161 من أمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر.

6 - الهاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 428.

رابعاً: توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية

إذا كان المبدأ هو أن الإدارة لا تستطيع تلقي أوامر من القاضي الإداري فليس هناك بالمقابل أساس قانوني صريح يؤكد هذا المنع، لأنه لا شيء يمنع فعليا أن يأمر القاضي الإدارة في حدود معينة بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل، وهذا ما جعل المشرع يسلك نوعاً من المرونة في هذا الأمر حيث يمكن للقاضي الإداري أن يوجه أوامر للإدارة في بعض الحالات التي يراها أنها توصله إلى تحقيق العدالة.¹

قد نظم المشرع موضوع توجيه الأوامر للإدارة، عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار اتخاذ التدابير لتنفيذ معينة من الإدارة مع تحديد أجل للتنفيذ عند الاقتضاء.² فإذا فصل القاضي في دعوى وحكم بإلغاء قرار إداري كإلغاء قرار فصل موظف، فإنه يأمر الإدارة بمباشرة باتخاذ التدابير مع تحديد أجل للتنفيذ، كالأمر باتخاذ قرار إعادة إدماجه. **خامساً: الأمر بالغرامة التهديدية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية.**

يكن الأساس القانوني للغرامة التهديدية في نص المادة 980 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقاً للمادتين 978 و979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد سريان مفعولها". فإذا قدر للقاضي الإداري على تنفيذ الحكم يتطلب توقيع غرامة تهديدية على الإدارة من أجل إجبارها على تنفيذ فإنه يجوز له أن يقضي بها ولقد نص المشرع الجزائري على سلطة القاضي في تحديد التدابير وأجل التنفيذ والأمر بالغرامة التهديدية، في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، كما تم الاعتراف بسلطة القاضي المطلقة في تحديد مقدار الغرامة التهديدية سواء بتخفيضها أو إلغائها".³

بالتمعن في النصوص القانونية المتعلقة بالغرامة التهديدية وخاصة عبارة "يجوز للقاضي" يتبين أن القاضي غير ملزم بالحكم بالغرامة التهديدية في منازعات الوظيفة العمومية، بمجرد طلبها من المدعى حتى ولو توفرت شروط تطبيقها بل له السلطة التقديرية في ذلك طبقاً لظروف الدعوى.

1 - وفاء بوالشعور، المرجع السابق، ص143.

2 - المادة 978 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

3 - المادتين 981 و984 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

المبحث الثاني: إجراءات التسوية الإدارية

تخضع قرارات الإدارة محل المنازعة بهدف حل وتسوية إدارية للنزاعات الناجمة والمنجرة عنها إلى إجراءات قانونية معينة إدارية يتعين إتباعها سواء من قبل الموظف العام الطاعن في قرار الإدارة أو من قبل الجهة الإدارية مصدرة القرار الإداري هي في حد ذاتها. إن الإدارة ومن خلال نشاطاتها، يمكن أن تسبب بقراراتها وأعمالها المادية أضرار لموظفيها ومن ثم يصبح من حق كل موظف تضرر بسبب ذلك أن يتحصن بضمانات كفلها له القانون والتي يعد من أهمها استخدام الموظف حقه في تقديم التظلمات والطعون الإدارية للجنة المتساوية الأعضاء، حيث سنتطرق إلى التظلم الإداري كمطلب أول واللجان المتساوية الأعضاء كمطلب ثان.

المطلب الأول: التظلم الإداري

لقد عرف الفقه التظلم الإداري على أنه عبارة عن شكوى يقدمها المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة، يلتبس منها فض النزاع أو الخلاف الناتج عن العمل القانوني أو المادي أضر بمصالحها، إن التظلم الإداري يسمح للإدارة مراقبة أعمالها عن طريق اكتشافها النقص والقصور التي تشوب أعمالها عند إصدار قراراتها الإدارية التظلمات الإدارية تسمح للإدارة باكتشاف أوجه الخلل والقصور التنظيم الإداري وإجراءات إصدار القرارات، وبالتالي يمكن القول بأنه عن التظلمات التي ترد إلى الإدارة تتاح لها الفرصة لمعالجة العيوب التي تقع فيها.¹ كما أن التظلم الإداري يعتبر وسيلة لحسم المنازعة الإدارية في مراحلها الأولى، وطريقة مثلى للإدارة في معالجة قضايا المتعاملين معها أو موظفيها دون اللجوء إلى القضاء، كما أن التظلم الإداري يسمح للأفراد المتعاملين مع الإدارة باستصدار قرارات إدارية بأسهل الطرق ودون نفقات مالية.

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا للتظلم الإداري مما فسح المجال للفقهاء للاجتهاد وإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره، إذ من بين أهم التعاريف جاء تعريف رشيد خلوفي

¹ - حسين فريجة، المرجع السابق، ص 182.

بقوله: " ذلك الإجراء الموجه إلى مؤسسة إدارية نشيطة وينظر في الأعمال الإدارية وفقا لاختصاصات إدارية وهذا التظلم يفترض وجود نزاع قائم بين مؤسستين إداريتين."، وهناك من يعرف أيضا "بأن التظلم الإداري هو إجراء من الإجراءات غير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي إلا في حالة الفشل فالإجراءات القضائية تدخل في الميدان¹."

كذلك هناك من يعتبر التظلم الإداري بأنه: "طلب أو شكوى يتقدم به صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس بمركزه القانوني ويطلب من السلطات الإدارية المختصة أن تراجع القرار وتعيد النظر فيه وذلك إما بسحبه أو إلغائه أو تصحيحه حتى تجعله أكثر تطابقا مع أحكام القانون والقرارات الإدارية."²

أما الدكتور مسعود شيهوب يرى: "أن التظلم الإداري ذو طابع إداري محض يوجه إلى الإدارة التي تتولى الدراسة وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية وهو عبارة عن نوع من الشكوى أو الاحتجاج ضد تصرف الإدارة."³

من خلال التعريفات السابقة يقصد بالتظلم الإداري في القرارات التأديبية، أن يقدم الموظف العمومي ذو مصلحة والذي صدر في حقه قرار تأديبي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه طلبا إلى جهة الطعن الإدارية المختصة يطلب منها الإنصاف من القرار التأديبي الصادر من قبل الإدارة بما لها من سلطة في ذلك، والذي قد أضر بمصلحته أو مس بمركزه القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعدله أو تلغيه أو تستبدله فتزيده أو تنقصه، ولهذا فإنه يعتبر عنصرا من الإجراءات الإدارية غير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي، وللتظلم الإداري شروط يجب توفرها لرفعه تتمثل في:

- 1- يرفع التظلم الإداري ضد كل القرارات القانونية والإدارية.
- 2- لا بد أن تتوفر لدى المتظلم صفة أو مصلحة المقررة له قانونا بحيث من غير المعقول أن يرفع شخص تظلم ليس له صفة ومصلحة.
- 3- يمكن للمتظلم التمثيل بمحام أو وكيل عنه لرفع تظلمه.

1 - محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص 84.

2 - عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، د.م.ج، الجزائر، 1982، ص 30.

3 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج 2، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 314.

- 4- يجب أن يرفع التظلم أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أي أمام الجهة المختصة وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في العديد من قراراتها.
- 5- يجب احترام الآجال المخصصة لرفع التظلم وهي أربعة أشهر وهذا ما نصت عليه المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 على أنه "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري ، تقديم تظلم إلى اللجنة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه..." ، يعد سكوت اللجنة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين(2)، بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.
- وفي حالة سكوت اللجنة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين(2)، لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين(2) المشار إليه في الفقرة أعلاه.
- في حالة رد اللجنة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين(2) من تاريخ تبليغ الرفض.

6-يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة، ويرفق مع العريضة.¹

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة،² فقد يكون التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن، ويكون هناك تظلم ولائي وتظلم رئاسي وهناك التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه، وفيه تظلم اختياري وتظلم وجوبي، وقد يكون التظلم أمام لجنة خاصة.³

1- التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن: والذي ينقسم إلى:

أ- التظلم الولائي: هو التظلم الذي يقوم به صاحب الشأن، يرفع شكوى إلى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار ذاته طالبا منها أن تعيد النظر في القرار إما بالقيام بسحبه أو تعديله أو إلغائه، وذلك حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر، ما عرفه **عمار عوابدي** على أنه:

¹ - المادة 830 من قانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

² - **عمار عوابدي**، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، ج:2، د.م.ج الجزائر، الجزائر، 1998، ص366.

³ - خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب (ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص248.

التظلم الإداري الولائي هو التظلم الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة في صورة النقاش ورجاء، إلى نفس اللجنة أو الهيئة الإدارية، يلتمس منها إعادة النظر والمراجعة فيما أصدره من القرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق الأفراد وللمصلحة العامة¹.

ب- التظلم الرئاسي: هو ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية التي تعلق الجهة التي أصدرت القرار التأديبي²، طالب منها التدخل لمراقبة الأعمال والقرارات الإدارية وذلك لضمان الشرعية فيها، كما أن لها سلطة الرقابة على الأعمال وقرارات المرؤوسين، وذلك بالنظر والفصل في تلك التظلمات المقدمة اتجاهها³.

كما عرفه الأستاذ قاسم علي سهل على أنه: "يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله مما يجعله مطابق للقانون".

2- التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه: وهو نوعين:

أ- التظلم الاختياري: إن التظلم الاختياري أو ما يسمى بالتظلم الجوازي يعطي لصاحب الشأن الحرية في تقديمه أو لا يقوم به، فإذا قام بهذا التظلم هنا يحق لصاحب الشأن أن يلجأ إلى القضاء مباشرة قبل اللجوء إلى الإدارة بتقديم تظلم نحوها، ويكون ملزم بتقديم دعواه أمام القاضي الإداري خلال المدة التي اشترطها المشرع¹، فإذا التظلم غير ملزم برفع تظلم إلى جهة الإدارة، فيستطيع رفع دعواه مباشرة أمام القضاء الإداري.

ب- التظلم الوجوبي: ويعتبر التظلم وجوبيا إذا اعتبر المشرع ذلك بحيث أن دعوى الإلغاء في هذه الحالة لا يمكن قبولها دون اللجوء إلى التظلم الإداري الوجوبي أي لا بد من مراجعة الإدارة

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائي (نظرية الدعوى الإدارية)، المرجع السابق، ص 367.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 476.

³ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائي (نظرية الدعوى الإدارية)، المرجع السابق، ص 368.

قبل اللجوء إلى القضاء الإداري، وهنا لا بد من اللجوء إلى الإدارة قبل رفع الدعوى أمام القضاء وإلا حكمت المحكمة برفض الدعوى باعتبار أن المشرع تطلب اللجوء إلى التظلم الإجباري.¹ والحكمة من التظلم الإلزامي هو القصد منه تقليل القضايا والدعاوى مرفوعة ضد الإدارة أمام القضاء وتحقيق العدالة الإدارية للناس عن طريق أيسر، وذلك بإنهاء المنازعات في مراحلها الأولى إن رأت الإدارة أن المتظلم على حق في تظلمه، فإن رفضته الإدارة أو لم تبت في التظلم خلاله أن يلجأ إلى القضاء الإداري،² كما أن الهدف من التظلم الوجوبي هو حل المنازعات الإدارية بطريقة ودية مما يؤدي إلى إقامة علاقات ثقة متبادلة بين الإدارة والمتعاملين معها بصورة أحسن وتقوم الإدارة بأداء عملها بفعالية، كما أنه يؤخذ على التظلم الإداري الوجوبي أن الإدارة كثيرا ما يؤخذ عليها عدم التراجع عن قرارها التي اتخذتها ولجوء الرؤساء إلى تأييد مرؤوسيه بهدف التضامن وميل الجهات الإدارية إلى عدم بحث تظلمات الأفراد وفتح ملفاتهم من جديد.³

إذا تطلب القانون التظلم الإجباري فالمدعي يلزم أن يتقدم بتظلمه للإدارة وإلا رفضت دعواه شكلا، كما أن دعوى الإلغاء تكون غير مقبولة شكلا إذا قدم المتظلم دعواه إلى القضاء قبل انتظار النتيجة للبت في تظلمه أو قدم التظلم بعد فوات الأجل، أو قدم التظلم بعد رفع دعوى الإلغاء لا بد من انتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم.⁴

ج- التمييز بين التظلم الإداري الوجوبي والاختياري:

التمييز يحتل مكانة كبيرة نظرا للنتائج التي تؤدي إليها كل منهما، فالمشرع هو الذي يقرر جعل تقديم التظلم وجوبيا أو اختياريا وعليه تكون إرادة المشرع واضحة في اعتبار التظلم وجوبيا وعليه تكون إرادة المشرع واضحة في اعتبار التظلم جوازيا، وتعتبر إرادة المشرع صريحة إذا سكت عنه فيعد التظلم جوازيا إذا تركه لصاحب الشأن، فالأصل في التظلم اختياري ما لم يقرر المشرع جعله ضروريا.⁵

1 - سعاد الشراوي، المنازعات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976، ص 184.

2 - سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء-الكتاب الأول -، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 637.

3 - حسين فريجة، المرجع السابق، ص 184.

4 - المرجع نفسه، ص 185.

5 - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1985، ص 326.

الاجتهاد القضائي الفرنسي جعل التظلم الوجوبي أمر استثنائي فالأصل فيه أن يكون جوازيًا واختياريًا لصاحب الشأن فله أن يتظلم وإن أراد ذلك فالتظلم يتمتع بصلاحيات واسعة لتقديم التظلم قبل اللجوء إلى القضاء وله أن يتركه جانبًا ويلجأ مباشرة إلى القاضي الإداري إذا تبين له أن الإدارة مصممة على قرارها التي اتخذتها.¹

يمكن للمتظلم أن يقيم إلى جانب التظلم الإداري الاختياري دعوى إلغاء ضد القرار الذي يرى فيه عدم المشروعية.

المطلب الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

أخذ المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحقيقًا لمبدأ الديمقراطية، وحق المواطنين في المشاركة فيها طبقًا للأمر 66-133،² ومن خلال إنشاء هيئات المشاركة ولجان الطعن وعلى غرار بعض التشريعات قد أخذت بمبدأ الديمقراطية الإدارية في التسيير، وتساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة من خلال هذه اللجان وتمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين، وتنظم تصرفاتهم داخل وخارج الإدارة وتحاول أن تمنع تعسف الإدارة بحق الموظفين إن الاختصاص بتوقيع العقوبة التأديبية.

الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، أنشأها المشرع للمشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين.³ فهذه اللجنة تضمن للموظف الحق في المشاركة في تنظيم شؤون الوظيفة العامة، من العوامل الأساسية لزيادة الكفاءة الإنتاجية وللموظف وشعوره باستقرار في حياته الوظيفية واطمئنانه بالتنظيم الذي يحكم أموره وسهولة الحصول على

1 - سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 25.

2 - أمر رقم 66-133 ماضي في 02 يونيو 1966، ج.ر، ع:46، يتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، مؤرخة في 08 يونيو 1966، ص 542.

3 - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 302.

حقوق، مرها تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عبر مراحل في القانون الجزائري منذ الاستقلال، وبالتالي صدور قوانين عدة تنظم تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

لقد أسند المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، تأليفها وتنظيمها وسيرها مهام استشارية، لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النق والترقية والتأديب، ما يعني أن النص التنظيمي لم يكن كافيا ولا شاملا، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالها إلا بعد حوالي 18 سنة، إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور إلا عام 1984، ممثلة في المرسومين الهامين رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،² والرسوم رقم 84-11 الصادر في نفس التاريخ المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.³

الفرع الثاني: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية، ومن ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهن سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية، وذلك بهدف خلق جو من الثقة المتبادلة بين الموظفين والرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، وإحداث التقاع والانسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين، وتوفير الفعالية والرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية.⁴

كما أن هذه اللجان تعمل كوحدة، دون تفرقة أو تمييز بين مندوب ومعين، فالأعضاء الممثلون للإدارة عليهم مسؤولية حمايتها بتطبيق القانون وتنبئها إلى ما يمكن أن يحدث من

1- أنس محمد قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، د.م. ج، الجزائر، 1989، ص 96.

2 - مرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر. ج. ج.د. ش، ع: 03 الصادرة بتاريخ 17/01/1984، ص 88.

3 - مرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن موظفي اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر. ج. ج.د. ش، ع: 03 الصادرة بتاريخ 17/01/1984، ص 93.

تجاوز أو انحراف عن تطبيق النصوص والمقاييس، والأعضاء الذين انتدبهم الموظفون، انتدبوا لنفس الغاية والغرض، وليس للدفاع عن فئة أو انتماء أو سلك.

ما دنا بصدد اللجان المتساوية الأعضاء يجدر أن نشير إلى أن المشرع غير من تسميتها السابقتين، فأضاف لها الإدارية لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهياكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت عليه في السابق، وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة للاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكيفية سير الانتدابات، كما نصت على ذلك المادة 73 من الأمر 03-06 يقي العمل ساريا بالنصوص التنظيمية، خاصة المرسومين 10-84 و 11-84 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقا لأحكام المرسوم 10-84 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف تقريبها كأجهزة من الجهة التي تتمتع بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين من جهة أخرى.

أولاً: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية

تنشأ على مستوى كل ولاية، لجان للمستخدمين، تحدث على مستوى كل سلك، أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديرية التنفيذية، المؤسسات العامة المحلية.¹

ثانياً: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية

لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية إلا تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية، ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافياً، كما يجوز في حالة عدم اكتمال

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 366.

نصاب اللازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر.¹

الفرع الرابع: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تختص هذه اللجان النظر في المسائل الضرورية التي تختص الموظفين مثل النقل، الترقية، إجراءات التأديب، الاستيداع، ويجب على الإدارات أن توفر للجان المتساوية الأعضاء جميع الوسائل المادية والوثائق الأوراق اللازمة للممارسة مهامها قانونيا.² تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

حيث نصت المادة 165 على ما يلي: "... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة علينا في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

وكما عرف الدكتور بوضياف أحمد الاستشارة التأديبية على أنها: "هي بمثابة صمام أمان يكفل اتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق، وأرضية صلبة للنقاش والحوار المستمر وتحاشي تصارع المصالح واستبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي".³

أما عن مهمتها فهي عبارة عن جهاز استشارة فيما يخص الحياة المهنية للموظفين عموما وتجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.⁴

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، وتكون المشاركة في التسيير عن طريق استشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحياتها كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي، وقد نظم المشرع الجزائري اختصاصاتها بموجب النصوص القانونية من ذلك المادة 09 من المرسوم رقم : 84-10 التي تنص "يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية

1 - تعليمة رقم 20، المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم وسير اللجان المتساوية ولجان الطعن.

2 - المادة 18 من مرسوم 84-10، سالف الذكر.

3- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989، ص 89.

4 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 131.

الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي"، وكذا المادة: 64 من الأمر رقم 06-03 فقد نصت على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

الفرع الخامس: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تصدر آراء استشارية وقد جعل المشرع استشارة اللجنة أمرا إلزاميا، لذا سنتطرق إلى طبيعة رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

غير أن هناك إشكال يثور حول طبيعة الآراء التي تبديها هذه اللجان فبالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165 فقرة 02 من الأمر 06-03 يتضح أن المشرع نص على أن صلاحية اتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يكون بقرار مبرر، كما نصت المادة 170 من نفس الأمر على وجوب أن تكون قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي مبرر، ومن خلال هذا نلاحظ تضارب في النصوص القانونية، غير أن هذا الكلام لا يمكن تسليم به إذ أن القضاء الإداري قد حسم في هذه المسألة مؤكدا على أنه: من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتب مجرد هيئة استشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، يتضح أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأي استشاري فقط لأكثر ولا أقل، وبالتالي لا ترتقي الآراء الاستشارية إلى مرتبة القرارات الإدارية كونها تفنقر إلى أهم خاصية للقرار الإداري ألا وهي إحداث آثار قانونية فهي لا تتمتع بالطابع التنفيذي والنهائي، وبالتالي فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء هو إجراء إلزامي على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة على الموظف.¹

نحن نرى أنه ترسيخا للنظام الشبه القضائي للتأديب في الوظيفة العامة الجزائري، ولحسن سير المرافق ومردوديتها ولمنع رجال الإدارة من النشاط والتعسف في استعمال سلطاتها في مجال التأديب يتعين مدى إلزامية رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتعقد في مجلس التأديب، مع جعل رئاسة بالتداول، تارة ترسها الإدارة وتارة أخرى يترأسها عضو منتدب.

¹ - نجية شوارفي وسمية شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالم، الجزائر، 2014-2015، ص 65.

الفرع السادس: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

حيث تنصت المادة 63 من الأمر 06-03 على " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات، والإدارات العمومية¹. ويمثلون فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية وغير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي تعتب فضاءات مشاركا، يمكن الموظفين عن طريق ممثليهم المنتدبون من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية² ويعين ممثلين من طرف الإدارة، وعليه تكون تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء فهي تضم بالتساوي ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وتعهد رئاستها للسلطة الموضوعية³ على مستواها أو ممثل عنها، ويمارسون عملهم لمدة ثلاث سنوات وتكون إما قابلة للتقليص أو التمديد وأيضا يمكن حل هذه التشكيلة.

أولا- تعيين ممثل الإدارة: يعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتداب ممثلي الموظفين⁴، وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر 06-03 على أن "يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين"، فيتم تعيين بموجب قرار صادر من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار صادر من الوالي عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجالس الولائية أو المؤسسات العامة المحلية⁵. ويجب توفر شروط في أعضاء ممثلي الإدارة وهي:

1 - المادة 63 من أمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر.

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 83.

3 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 131.

4 - سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص

تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص 120.

5 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 361.

أن يكون ممثلو الإدارة من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعنيين أو لذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة أما إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشر.

هذا مع الإشارة إلى أن القرار يصدر من الوزير أو الوالي المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.¹

ثانيا- انتخاب ممثل الموظفين: أستطاع الموظف مع تطور التشريع والعلاقات أن يفرض مشاركته عن طريق ممثليه في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا عن طريق انتدابهم بعد توفر جملة من شروط نصت عليها المادتين 68 و 69 من الأمر 03-06،² على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، ولغياب نص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية خاصة المرسومين 10-84 و 11-84.

الفرع السابع: مدة العضوية

يعين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد،³ ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة ولا بالطويلة، بعد أن كانت مدة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عامين حسب المادة 05 من المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها.

نص المرسوم 10-84 على إمكانية تقصير وتمديد مدة العضوية استنادا لفائدة المصلحة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حتى يمكن خاصة تحديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في آن واحد، لكن

1 - تعليمة رقم 20، سالف الذكر.

2- المادة 60 و 66 من أمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر.

3- المادة 05 من مرسوم 10-84، سالف الذكر.

يمكن أن يتجاوز هذا تقصير أو التمديد مدة 06 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء العضوية، بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون اشتراط المدة ، كما أكد المنشور 67-99 المؤرخ في 09 فيفري 1999،¹ على أنه موافقة مصالح الوظيف العمومي على تمديد العضوية في اللجان المتساوية الأعضاء تبقى مرهونة بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقريراً يدعم طلبها، توضح من خلاله الأسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان، أيضاً المنشور 03-2003 الصادر في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية على أن تمديد عهدة اللجان ينبغي أن يتم بمراسلة السلطة المعنية للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وحصولها على موافقة صريحة، وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع المداولات هذه اللجان تحت طائلة البطلان، ويباشر الأعضاء الجدد مهامهم في حالة تجديد إحدى اللجان المتساوية الأعضاء في التاريخ الذي تنتهي فيه عضوية الأعضاء الذين سبقوهم.

طبقاً للمادة 08 من المرسوم 84-10 يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوباً خلال 04 أشهر على الأكثر و15 يوماً على الأقل قبل تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين،² وقد أكد المنشور رقم 67-99 الصادر في 09 فيفري 1999 المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، على أنه في كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف العمومي بالنسبة لتجديد اللجان المتساوية الأعضاء بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما نص المنشور على أن عدم تجديد اللجان المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية، وبطلان أثرها..³

¹ - منشور رقم 67-99 المؤرخ: في 09/02/1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

² - منشور رقم 03-2003 المؤرخ: في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية.

³ - مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010-2011، ص 95.

خلاصة الفصل الأول:

لم يهتم المشرع الجزائري بوضع تعريفا كاملا لمنازعات الوظيفة العامة، رغم أنه فصلها من حيث المنظومة الإجرائية عن الخصومة المدنية وحدد المعيار العضوي كأساس لتوزيع الاختصاص بين القضاء الإداري والعادي، ولم يختلف موقف القضاء الإداري الجزائري عن موقف المشرع في تعريف المنازعات الإدارية ومنها منازعات الوظيفة العمومية.

يقصد بمنازعات الوظيفة العمومية مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية، وهي أيضا جميع المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص التي تنجم عن نشاط المؤسسات والإدارات العمومية التي تباشرها في إطار تطبيق القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية التي يؤول الفصل فيها للجهات القضائية الإدارية المختصة وفقا لقواعد وإجراءات قانونية معينة، ويكتسي موضوع منازعات الوظيفة العمومية أهميته من ارتباطه بشكل مباشر بالموظف وبكيفية دخوله للوظيفة، ومن خلال التزايد المستمر لعدد الموظفين الذين هم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها لتحقيق سياستها العامة.

فللموظف أن يقدم تظلمه إلى السلطة الإدارية المختصة في الشكل والفترة التي تكون مناسبة لخدمة مصالحه. ومن هذه التظلمات الطعن الولائي والطعن الرئاسي. لكن حل هذه المنازعات لا يتخذ دائما هذا المسار المباشر، فالطعون التي يمكن رفعها أمام لجان الطعن من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فهي تخضع لأجل أقصاه شهر واحد من تاريخ التبليغ.

الفصل الثاني



التسوية القضائية لمنازعات
الوظيفة العمومية

الفصل الثاني:

التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العمومية

يتمثل الطعن القضائي في الدعوى القضائية التي يرفعها الأشخاص أمام القاضي عارضين عليه خصومة، ويلتمسون إصدار حكم فيها، وتخضع هذه الطعون إلى إجراءات محددة تتضمن ضمانات قضائية هدفها احترام حقوق الأطراف والدفاع.

تجسد المرحلة القضائية في مجال منازعات الوظيفة العمومية المفهوم الحقيقي للمنازعات، فإذا كانت الإدارة تستأثر بمكانة أو حيز خاص كونها خصما وحكما في نفس الوقت في مرحلة الطعون الإدارية التي تعرضنا سابقا. فإن الهيئات القضائية مستقلة ومحيدة، مما يشكل ضمانا لحماية حقوق الأشخاص المتقاضين وتطبيق سليم للقانون على اعتبار أنهم لم يتم إنصافهم بالحلول الإدارية كونهم الطرف الضعيف والإدارة هي طرف قوي.

تعد التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العمومية بمثابة صمام أمان للتأكد من سلامة القرارات التأديبية الصادرة بحق الموظف العمومي أثناء وبمناسبة أداء مهامه الوظيفية من جانب الإدارة ، حيث بواسطة هذه التسوية المكفولة قانونا يقوم القاضي الإداري بمراجعة قراراتها (قرارات الإدارة) لتجسيد التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف عن طريق الدعاوى الإدارية المرفوعة أمامه، وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى إجراءات رفع الدعوى الإدارية والتحقيق كمبحث أول، وإلى الأحكام القضائية الصادرة في نطاق منازعات الوظيفة العامة كمبحث ثان.

المبحث الأول: إجراءات رفع الدعوى الإدارية والتحقيق

الدعوى هي وسيلة تحريك القضاء لحماية الحق، ويرى أغلب الفقهاء أنها الوسيلة التي حولها القانون القانون صاحب الحق في الالتجاء إلى القضاء لحماية حقه، وبالتالي فهي سلطة الالتجاء إلى القضاء، ومن جهة أخرى فإن الدعوى الإدارية، سواء كانت عادية أو استعجالية، تعتبر دعوى ذات امتياز خاص للحصول على تقرير حق أو حمايته، إذ منحها القانون بعض الخصوصيات لارتباطها بالمنازعات التي تكون الدولة أو الإدارة أحد أطرافها.

المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى الإدارية

تتسم إجراءات سير الدعوى في مجال الوظيفة العمومية كغيرها من دعوى منازعات الإدارية بمجموعة من القواعد والإجراءات والشكليات القانونية التي يجب التقيد بها عند ممارسة حق الدعوى الإدارية، وترفع الدعوى القضائية الإدارية بموجب عريضة كتابية تحتوي على مجموعة من البيانات والوثائق والمستندات المطلوبة قانونا بمجرد تقييد العريضة في سجل كتابة الضبط، وبعدها تبدأ عملية تهيئة القضية من خلال تعيين تشكيلة الحكم والمستشار المقرر، وبعدها تجرى عملية التحقيق على أساس الوسائل القانونية المطروحة في الدعوى الإدارية.

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية.

عرفت مسألة اختصاص المحاكم للنظر في منازعات الوظيفة العمومية تطورا مميذا منذ استقلال الجزائر إلى غاية يومنا هذا، حيث وضع دستور 1996¹ حدا لنظام القضاء الموحد وقد صدرت نصوص تشريعية وتنظيمية، رسمت حدود تنظيم قضاء إداري مستقل تابع للسلطة القضائية، وعليه تختص المحاكم الإدارية بالفصل في المنازعات الإدارية كأصل عام، ومنازعات الوظيفة العمومية كفرع منها، وفقا للمعيار العضوي والمعيار المادي، وفق اختصاص نوعي واختصاص إقليمي.

أولا: الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية

يقصد بالاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية أهليتها في النظر في القضايا المحددة لها في الإطار التشريعي، وهي بصفة أساسية القضايا التي يكون طرفا فيها إحدى السلطات العمومية المذكورة في نص المادة 800 من ق.إ.م.إ. وكذلك القضايا المحددة حسب مقتضيات المادة الأولى

¹ - دستور 1996، المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج.ر.ج.ع، ع14، الصادر في تاريخ 2016/03/07.

من القانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية. حيث يتضح من هذه المادة أن المحاكم الإدارية تختص نوعيا بالنظر في كل منازعات إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها، وهذا ما يفهم من عبارة جهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية هكذا وردت بصفة مطلقة ودون تخصيص أو تحديد.¹ وأضافت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بأن المحاكم الإدارية تختص كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات ودعاوى القضاء الكامل، وكذا القضايا المخول لها بموجب نصوص خاصة. وبذلك فإن المحاكم الإدارية، هي قاضي إلغاء وقاضي قضاء كامل في نفس الوقت.² وعلى هذا الأساس سيتم التطرق للدعاوى القضائية التي تختص بها المحاكم الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومي:

1- **دعاوى الإلغاء:** وهي عبارة عن دعوى قضائية عينية أو موضوعية، يحركها ويرفعها المخاطب بالقرار الإداري صاحب الصفة القانونية والمصلحة، أمام القضاء الإداري المختص طالبا فيها الحكم بإلغاء قرار إداري كلياً أو جزئياً.³ وتعتبر دعوى الإلغاء الأداة القانونية التي يمكن بمقتضاها الأفراد المتضررين من الوصول إلى إلغاء القرارات الإدارية المعيبة، بحيث تعد الطعن القضائي الذي يرمي إلى إبطال القرار الإداري غير المشروع من طرف القاضي الإداري، إلا أنه يشترط لقبول الدعوى توافر عدة شروط، تتمثل في أن يعبر القرار الإداري عن إرادة الإدارة وأن يصدر عن السلطة الإدارية في الدولة سواء كانت محلية أو مرفقية على أن ينتج آثاراً قانونية وذلك بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديلاً وإلغاء مركز قانوني قائم.⁴

2- **دعوى التفسير:** دعوى التفسير الإداري هي دعوى قضائية ترفع أمام المحاكم الإدارية يطلب فيها من القاضي المختص تفسير القرار الإداري أو التصرف القانوني الغامض أو المبهم من أجل

1 - عمار بوضياف، النظام القانوني للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة مجلس الدولة، الجزائر، ع5، 2004، ص85.

2 - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص484.

3 - فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص264.

4 - وليد شريط، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، الجزائر، ع5، 2014، ص47.

تحديد المراكز القانونية وتوضيح الحقوق والالتزامات، متبعا في ذلك مناهج وأساليب عملية محددة للوصول إلى المعنى الحقيقي للتصرف الإداري.¹

3- دعاوى فحص المشروعية: يقصد بدعوى فحص المشروعية الدعوى القضائية التي تحرك ضد القرارات الصادرة من الولايات والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، والقرارات الإدارية الصادرة عن البلديات، والمصالح الأخرى للبلديات، والقرارات الإدارية الصادرة عن المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية. والقاعدة العامة أن دعوى تقدير المشروعية التي ترفع أمام القضاء إنما تنصب فقط على القرارات الصالحة أن تكون محلا لدعوى إلغاء وهي لا ترتبط بأية مواعيد.²

4- دعاوى التعويض: تعتبر دعوى التعويض من أهم الدعاوى التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة وتهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية³ وهي دعوى لا تهدف إلى تفسير قرار إداري أو مقرر قضائي إداري أو تقدير المشروعية، وسميت بالقضاء الكامل نظرا للصلاحيات التي يتمتع بها القاضي الإداري، عند الفصل في القضية المطروحة عليه. فيجوز له الحكم على الإدارة بتقديم تعويضات مالية إذا تبين له أن الضرر الناتج عن السلطة الإدارية قابل للتعويض.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية

لكل محكمة إدارية ابتدائية رقعة جغرافية يتحدد بها اختصاصها، وهذه الرقعة الجغرافية هي الحدود الإقليمية لعدة ولايات إدارية، وهذا يعني أن اختصاصها المحلي يشمل المنازعات الإدارية الناشئة عبر إقليم الولاية الإدارية التابعة لها⁴، فالاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية يتحدد طبقا للمادتين 37 و38 من ق.إ.م.إ. إذ يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية

¹ - علي موصدق، أحكام الدعوى التفسيرية في النظام القضائي الإداري الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، الجزائر، ع4، 2016، ص649.

² - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص 216-217.

³ - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص218.

⁴ - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج1، ط3، المرجع السابق، ص158.

التي يقع فيها الموطن المختار، مالم ينص القانون على خلاف ذلك. وفي حالة تعدد المدعى عليهم، يوول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم.¹

خلافا للقاعدة العامة التي توجب على المدعي مخاصمة المدعى عليه أمام المحكمة الإدارية المختصة التي تقع في دائرة اختصاصها موطن هذا الأخير، فقد نصت المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على بعض الاستثناءات فيما يخص موقع المحكمة الإدارية المختصة إقليميا، حيث في أنه مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة وغيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية فموقع المحكمة الإدارية المختصة إقليميا هو مكان تعيين الموظف.² تنص المادة 29 من القانون رقم 22-10³ السالف الذكر على أنه: "تعد المحكمة الإدارية للاستئناف جهة استئناف للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية. وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة"

كما حدد اختصاصها التعديل الحالي لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 22-13⁴ ضمن المواد من 808 إلى 814، ويتمثل في الفصل في الاستئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، الفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة والفصل في الطعون بالاستئناف في الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، بالإضافة إلى تنازع الاختصاص بين محكمتين إداريتين تابعتين لدائرة اختصاص نفس المحكمة الإدارية للاستئناف.

كما تقوم المحكمة الاستئنافية بإعداد تقارير سنوية حول نشاطها ونشاط المحاكم الإدارية التابعة لها وإرسالها إلى مجلس الدولة والتي تستغل في إعداد التقرير السنوي الذي يرفعه هذا الأخير إلى السيد رئيس الجمهورية.⁵

1 - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 490.

2 - سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015، ص 63.

3 - المادة 29 من قانون عضوي رقم 22-10 المؤرخ في 9 جوان، المتعلق بالتنظيم القضائي، ج.ر، ع 41، المؤرخة في 16 جوان 2022.

4 - المادة 808 إلى 814 من قانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المعدل والمتمم للقانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر ع 48، لسنة 2022.

5 - تكوك شفيعة، تنظيم القضاء الإداري في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، التخصص: القانون القضائي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2022-2023، ص 33.

ثالثا: اختصاص الدعاوى الإدارية الاستعجالية ودعاوى وقف التنفيذ

يعد القضاء المستعجل الإداري فرعا من القضاء الإداري، الغاية منه التدخل السريع بهدف اتخاذ تدابير عاجلة ومؤقتة تبررها حالة الاستعجال، وذلك إلى حين رفع دعوى محتملة في الموضوع إن لم تكن رفعت بعد.

ولقد تضمن ق.إ.م.إ عدة أنظمة استعجالية، البعض منها تقليدي سبق تكريسه في قانون الإجراءات المدنية الملغى مثل وقف تنفيذ القرارات الإدارية، استعجال إثبات حالة، استعجال التدابير الضرورية، والبعض منها مستحدث، ويعبر بشكل واضح عن مدى أهمية التغير الذي شهده نظام القضاء المستعجل في الجزائر، وأهم هذه الأنظمة الاستعجالية المستحدثة هي استعجال وقف التنفيذ استعجال المحافظة على الحريات.¹

1- دعاوى إثبات حالة: يتمثل الإطار القانوني لدعوى إثبات حالة في نص المادة 939(ق.إ.م.إ)، وتهدف هذه الدعوى إلى إثبات حالة الوقائع المادية التي يحتمل أن تكون محل دعوى إدارية مقبلة، وهنا يصدر القاضي الاستعجالي أمر على عريضة لتعيين خبير، تسند له مهمة إثبات وقائع مادية معينة، أو القيام بالوصف وتحضير محضر دون أي تقييم أو تقدير. مثل إثبات امتناع الإدارة لتسليم قرار تأديب يتضمن النقل الجبري للموظف العمومي.²

2- دعوى استعجال الحريات: يعد استعجال الحريات أهم استعجال تضمنه قانون الإجراءات المدنية والإدارية وقد جاء لتعزيز الاتجاه العام في الدولة بضرورة توفير جميع الآليات الضامنة لحقوق الأفراد اتجاه تدخلات السلطة العامة.

هكذا أصبح متاحا للأفراد، وغيرهم من أشخاص القانون الخاص والعام اللجوء إلى القاضي الإداري لدرء أي اعتداء يمس بحرية أساسية، وذلك ضمن الشروط المحددة في المادة 921 من ق.إ.م.إ. وللقاضي أن يأمر بجميع التدابير الضرورية للحفاظ على هذه الحريات، وله أن يقرن هذه الأوامر بغرامة تهديدية. ولم يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أي تحديد لهذه التدابير، وهوما يفتح المجال للقاضي الإداري في أن يأمر بأي تدبير ينسجم مع ظروف القضية.

¹ - عبد القادر عدو، الجديد في قضاء الاستعجال الإداري، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد درية، أدرار، الجزائر، م1، ع1، 2013، ص ص 90-91.

² - سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص181.

3- دعاوى وقف تنفيذ القرارات الإدارية: يعتبر وقف تنفيذ القرارات الإدارية إجراءً أولياً استثنائياً، يتخذه القاضي الإداري لسد العيب المترتب عن دعوى تجاوز السلطة، لكونها ليس لها أثر موقف، وعليه فأغلب التشريعات تنص صراحة على إمكانية طلب وقف تنفيذ القرارات الإدارية، كاستثناء عن القاعدة العامة وذلك في حالة الاستعجال، ووفقاً لشروط شكلية وموضوعية معينة.¹

رابعاً: الاختصاصات القضائية لمجلس الدولة

يعتبر مجلس الدولة مؤسسة دستورية أنشئت بموجب دستور 1996 المعدل والمتمم. ولقد عرفته المادة 02 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه على أنه: "هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية يضمن توحيد الاجتهاد القضائي ويسهر على احترام القانون"، ويعتبر مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية، ويضمن توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد، كما يسهر على احترام القانون وهذا ما كرسته المادة 2/179 من التعديل الدستوري لسنة 2020.²

بعد الإصلاح القضائي الذي جاء به التعديل الدستوري لسنة 2020³ لم يعد مجلس الدولة ينظر كأول وآخر درجة في بعض المنازعات الإدارية، حيث سحب منه هذا الاختصاص ومنح للمحاكم الإدارية للاستئناف، واسترجع اختصاصه الأصيل ألا وهو الطعن بالنقض في القرارات والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية للاستئناف، إلى جانب اختصاصه بالطعون الاستئنافية ضد القرارات والأوامر الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف بالعاصمة.

لقد جاء القانون العضوي رقم 22-11⁴ المؤرخ في 09/06/2022 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 الخاص بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته من أجل التكيف مع الأحكام

¹ - يونس عطاب، محمد بودواية، تكريس المشرع الجزائري لنظام وقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية، جامعة المسيلة، م4، ع2، 2020، ص2012.

² - اوشن سمية، دور مجلس الدولة في ارساء قواعد القانون الإداري، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، سنة 2022، ص25.

³ - التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

⁴ - القانون العضوي 22-11 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1443 الموافق ل 9 جوان سنة 2022 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق ل 30 مايو سنة 1998 والمتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، ج. ر، عدد 41، 2022، ص13.

الدستورية الواردة في نص المادة 179 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وهذا لتكريس دور مجلس الدولة كجهة نقض في المواد الإدارية تتمثل مهامه أساسا في ضمان توحيد الاجتهاد القضائي واحترام مبدأ المشروعية من خلال الحرص على ضرورة احترام القرارات الإدارية لأحكام القانون، وبالتالي تصحيح النقائص الواردة في القانون العضوي 98-01 خاصة فيما يتعلق بمسألة الاختصاص النوعي لمجلس الدولة وتكريس مبدأ أن الأصل بالنسبة للاختصاص القضائي لهذا المجلس هو أنه جهة نقض إداري، كما أن هذا التعديل يهدف أيضا إلى معالجة الأخطاء بل والخروج على المبادئ الدستورية التي كانت واردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 والتي كانت تنص على الاختصاصات القضائية لمجلس الدولة بينما النص الدستوري ينص أن قانونا عضويا هو الذي يحدد اختصاصات مجلس الدولة، إن مسألة الاختصاص النوعي لمجلس الدولة كجهة نقض لها دور كبير في تعزيز رقابته على الأحكام والقرارات الصادرة عن الجهات القضائية وبالتالي توحيد الاجتهاد القضائي وتكريس مبدأ دولة القانون¹، وهذا ما سنتطرق إليه.

1- اختصاص مجلس الدولة كقاضي ابتدائي ونهائي: يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا كأول وآخر درجة في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة، كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة. كما يفصل أيضا دعوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.²

2- اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف: يعتبر مجلس الدولة في القضاء الإداري الجزائري، كقاضي استئناف بالنسبة للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية للاستئناف، حسب نص المادة 902 من قانون القراءات المدنية والإدارية 08-09 المعدل والمتمم بالقانون 22-13³ والتي تنص على " : يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية

¹ - بوداعة حاج مختار ، تأثير الاختصاص النوعي لمجلس الدولة على دوره في تقويم عمل الجهات القضائية الإدارية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة عمار تليجي ، الأغواط ، الجزائر، م7، ع1، 2023، ص1889.

² - عبد القادر غيتاوي، توزيع قواعد الاختصاص النوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، م2، ع1، 2013، ص115.

³ - قانون رقم 22-13 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

للاستئناف للجزائر العاصمة في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية".
بمقتضى المادة 10 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم بالقانون 22-11¹ والمتضمن مجلس الدولة والتي جاء نصها كالتالي: " يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف لمدينة الجزائر في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية" ، استنادا لما تقدم، فإن مجلس الدولة يفصل كدرجة ثانية في الطعون بالاستئناف ضد القرارات الابتدائية والأوامر الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر العاصمة، بهدف مراجعتها أو الغائها، ما لم تقض النصوص القانونية بغير ذلك، كما يباشر هذا الدور في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة.²

3- اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض: تنص المادة 11 من القانون العضوي رقم 98-01³ المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 على أنه: " يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية. ويختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة ". وانطلاقا من هذا نص اعترف المشرع لمجلس الدولة بسلطة النظر في الطعون بالنقض الموجهة ضد القرارات القضائية النهائية في المادة الإدارية، وهي القرارات التي تصدر عنه باعتباره قاضي اختصاص ابتدائيا ونهائيا، أو قاضي استئناف. وفي كلا الوضعين يفصل بقرار نهائي. وبالاعتراف له بممارسة سلطة النظر في الطعون

¹ - المادة 10 من قانون عضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر.

ع38، لسنة 1998، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 22-11 المؤرخ في 9 جوان 2022، ج. ر ع 41 ، لسنة 2022.

² - بوعمران عادل، محاضرات في مقياس الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الشريف مساعدي، سوق أهراس، الجزائر، 2022-2023، ص117.

³ - المادة 11 من القانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26 جويلية 2010 المعدل والمتمم لقانون مجلس الدولة رقم 98-01، ج.ر.ج.ج، ع 43، 2011.

بالنقض، يكون المشرع قد اسند له وظيفة طبيعية باعتباره جهة عليا للقضاء في المادة الإدارية يصوب ويقوم القرارات القضائية ويمارس مهمة الاجتهاد القضائي.¹

ومنه نستنتج أن قرارات مجلس الدولة المتعلقة بمنازعات الوظيفة العمومية لا يجوز الطعن فيها بالنقض. وباستقراء المادة 953(ق.إ.م.إ) والمادة 699(ق.إ.م.إ) فإنه يجوز الطعن بالمعارضة في القرارات الغيابية لمجلس الدولة، كما يجوز التماس إعادة النظر إذا تبين أن حكم بني على مستندات مزور أو عدم تقديم مستندا قاطعا في الدعوى كان الخصم يحول دون تقديمه.

4- اختصاص مجلس الدولة كقاضي استعجال:

أ- مجلس الدولة كقاضي ابتدائي ونهائي: بالنظر إلى ق.إ.م.إ بخصوص الجهة المختصة بنظر وقف تنفيذ القرار الإداري نجده يشير إلى نفس الجهة النازرة في دعوى الإلغاء، فحسب المادتين 833 و 910 الآتي ذكرهما على التوالي: "لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية، تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر، بناء على طلب الطرف المعني، بوقف تنفيذ القرار الإداري". "تطبق الأحكام المتعلقة بوقف التنفيذ المنصوص عليها في المواد من 833 إلى 837 أعلاه أمام مجلس الدولة"، وهذا يعني أنه إذا كانت دعوى الإلغاء مرفوعة أمام المحكمة الإدارية اختصت بالفصل في طلب وقف التنفيذ²، أما إذا كانت مرفوعة أمام مجلس الدولة كان مختصا في طلب وقف التنفيذ، ويعد استعجالا المحافظة على الحريات، شق من الاستعجال الفوري لوقف التنفيذ ويستخلص ذلك من صيغة المادة 920(ق.إ.م.إ).

ب- اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف: ليس للاستئناف أمام مجلس الدولة أثر موقف³، بينما تنص المادة 912(ق.إ.م.إ): "عندما يتم استئناف حكم صادر عن المحكمة الإدارية قضى برفض الطعن لتجاوز السلطة لقرار إداري، يجوز لمجلس الدولة أن يأمر بوقف التنفيذ بطلب من المستأنف عندما يكون تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه من شأنه إحداث عواقب يصعب تداركها، وعندما تبدو الأوجه المثارة في العريضة من خلال ما توصل إليه التحقيق جدية ومن شأنها تبرير

¹ - عمار بوضياف، المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة مجلس الدولة، ع 10، 2012، ص 39.

² - فايزة جروني، طبيعة قضاء وقف التنفيذ في القرارات الإدارية (في النظام القضائي الجزائري)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010-2011، ص 68.

³ - المادة 908 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

إلغاء القرار الإداري المطعون فيه ". وقد قضت هذه المادة بالسماح بتقديم طلب توقيف القرار الإداري لأول مرة أمام الجهة القضائية الناظرة في الاستئناف بمناسبة نظرها في الطعن مقام ضد حكم محكمة أولى درجة قضى برفض دعوى الإلغاء لاستمرار آثار القرار المطعون فيه، لكن بشرط ألا يكون الحكم الصادر في دعوى الإلغاء قد صار نهائيا بالطعن فيه أو بفوات ميعاد الطعن دون تقديمه ذلك أن طلب الوقف مرتبط بوجود طلب الإلغاء، والقاضي حتى يمكنه الأمر بوقف تنفيذ القرار الإداري ينبغي أن يكون تنفيذ القرار المطعون فيه من شأنه إحداث عواقب يصعب تداركها، وعندما تبدو الأوجه المثارة في العريضة من خلال ما توصل إليه التحقيق جدية، ومن شأنها تبرير إلغاء القرار الإداري المطعون فيه.¹

الفرع الثاني: إجراءات رفع وسير الدعوى الإدارية

يتم رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة بموجب عريضة افتتاح الدعوى موقعة حسب الحالة من طرف محام أو محام معتمد لدى مجلس الدولة وذلك تحت طائلة عدم قبولها، حيث أنه تعفي الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية من التمثيل الوجوبي بمحامي سواء كان ذلك في الادعاء بصفتها (مدعي) أو الدفاع (بصفتها مدعى عليها) أو في التدخل، أين يتم توقيع العرائض ومذكرات الدفاع ومذكرات التدخل المقدمة باسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية المشار إليهم أعلاه من طرف الممثل القانوني.²

أولاً: عريضة افتتاح الدعوى

تعتبر عريضة الدعوى الإدارية مجموعة من الشروط والبيانات الشكلية، فلكي تكون مقبولة شكلا يتعين أن تكون موقعة من طرف محامي، بحيث أن التمثيل بالمحامي وجوبي أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، تمتاز عريضة افتتاح الدعوى الإدارية على خاصية الكتابة وحتى تقبل لابد من توافر مجموعة من البيانات والإجراءات نوردها فيما يلي:³

1 - فايزة جروني، المرجع السابق، ص 117.

2 - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 36.

3 - ديهية غول ودوسن خديجة، إجراءات رفع الدعوى الإدارية، تخصص إدارة ومالية، مذكرة ماستر، جامعة البويرة، الجزائر، 2016-2017، ص 40.

يجب أن تتضمن العريضة على جملة من البيانات الشكلية الضرورية طبقا للمادة 15 ق.إ.م.إ التي تنص على: " يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى، تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات الآتية:

- اللجنة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى،
 - اسم ولقب المدعي وموطنه،
 - اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فأخر موطن له،
 - الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماع وصفة ممثله القانوني أو الاتفاق،
 - عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى،
 - الإشارة، عند الاقتضاء، إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.¹
- إن من خصائص إجراءات الدعوى الإدارية الكتابة، ويتبين ذلك من العريضة التي يجب أن تكون مكتوبة طبقا لشكل معين وبيانات خاصة، فشرط الكتابة يوفر مزايا الدقة وثبات طلبات المدعي هذا الشرط يجب أن ترد العريضة في شكل معين متعارف عليه،² في قانون الإجراءات المدنية والإدارية حسب المادة 14 منه، تتعدّد الدعوى بإيداع العريضة لدى كتابة ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة.³

ثانيا: تقديم المستندات

قد نصت المادة 21 من القانون رقم 08-09 ق.إ.م.إ على هذه المرحلة بقولها: " يجب إيداع الأوراق والسندات والوثائق التي يستند إليها الخصوم، دعما لادعاءاتهم، بأمانة ضبط اللجنة القضائية، بأصولها أو نسخ رسمية منها أو نسخ مطابقة للأصل... "

يجوز للخصوم سواء كانوا مدعين أو مدعى عليهم تقديم عرائضهم أو مذكراتهم بمستندات يرونها مهمة لتدعيم ادعاءاتهم أو دفعهم في القضية المعروضة أمام المحكمة الإدارية أو مجلس

1 - المادة 15 من قانون 08-09 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

2- ماجدة شهيناز بودوح، التعديلات الواردة على شروط رفع الدعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، ع12، سبتمبر 2016، ص319.

3 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص305.

الدولة، ففي هذه الحالة يعدون جردا مفصلا عنها مالم يوجد مانع يحول دون ذلك بسبب عددها أو حجمها أو خصائصها.¹

إن هذا الإجراء يعتبر جد مهم، كونه في كثير من الأحيان ترفع الدعوى وتفيد في الجدول، وتحدد لها أول جلسة وتؤجل القضية مرة واثنان لا لشيء إلا من أجل إحضار الوثائق من قبل رافع الدعوى، وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري سمح للخصوم بتقديم:

- أصول المستندات: النسخة الأصلية والتي تتضمن توقيع وختم الجهة المصدرة أو الأطراف.
- أو نسخة رسمية منها:

النسخة الرسمية: هي النسخة التي تقابل النسخة الأصلية وغير صادرة من نفس الجهة، كمن يلتبس من الموثق تقديم له نسخة رسمية عن العقد فيقدم له نسخة تحمل ختمه من جديد.

أو نسخ مطابقة للأصل: وبالتالي انتهى العمل بتقديم نسخ لا تحمل مصادقة الموظف العمومي، إلا في حالات يقدرها القاضي وفقا لنص المادة 21 من ق.إ.م.إ. بنصها " غير أنه يجوز للقاضي قبول نسخ عادية منها، عند الاقتضاء".²

ثالثا: إجراءات قيد العريضة الافتتاحية

طبقا لنص المادة 821 من ق.إ.م.إ. يتقدم صاحب المصلحة الذي يكون عادة المحامي إلى مصلحة كتابة ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة قصد إيداع عريضته الافتتاحية، وتفيد حالا في سجل خاص يسمى "سجل قيد الدعاوى"،³ يمسك بأمانة ضبط المحكمة تحت إشراف رئيس أمناء الضبط.

وعند قيد العريضة يعطى لها رقم تسلسلي حسب ورودها وتسلمها ليوضع الرقم على العريضة، مع بيان أسماء وألقاب الأطراف وعناوينهم -أطراف المنازعة - ويتم تحديد تاريخ أول جلسة وساعتها، إذا كانت صباحا أو مساء مع الملاحظة أنه تسري على قيد العريضة الإدارية وتسجيلها القواعد العامة المطبقة على الدعاوى المقامة أمام جهات القضاء العادي.⁴

¹ - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 37.

² - حميدي محمد أمين، شروط رفع الدعوى وآجالها وتقديم المستندات، مداخلة في إطار شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، <https://www.staralgeria.net> : تاريخ الاطلاع: 2025/05/15 على الساعة 01:04.

³ - المادة 16 من القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

⁴ - فوزية زكري، إجراءات التحقيق في المنازعة الإدارية، تخصص القانون العام، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 19.

الفرع الثالث: الآجال القانونية للطعن

أما للآجال والمواعيد فلها دور هام ومحوري، بل وحاسم في المنازعة الإدارية، كما أن دور القاضي الإداري الإيجابي فيها، بشقيها الإداري والقضائي، بدل من النظم، ومرورا بالطعن القضائي، وقبول الدعوى، أو رفضها شكلا.¹ لقد تم ذكر الإجراءات المتعلقة بآجال الطعن في الباب المتعلق بالأحكام الخاصة بالمحاكم الإدارية، إلا أن المشرع مدد سريان تلك الإجراءات أمام مجلس الدولة بموجب المادة 907 من نفس القانون.

غير أن تطبيق الإحالة هنا مقيد على شرط أن يكون مجلس الدولة بصدد الفصل كدرجة أولى وأخيرة، إما إذا فصل مجلس الدولة كجهة استئناف فلا تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه.²

وقد حددت المادة 829 من ق.إ.م.إ آجال الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ (بالنسبة للقرار الفردي)، أو من تاريخ النشر (في حالة القرار الجماعي أو التنظيمي)،³ إن المادة 829 أعلاه،⁴ تقتصر فقط على النزاع الإداري للإدارة، بعبارة أخرى عندما تكون الإدارة مدعى عليها فان ميعاد الطعن يكون مقيدا بمدة زمنية قدرها أربعة أشهر.⁵

الفرع الرابع: وقف تنفيذ القرارات الإدارية

القاعدة العامة في هذا المجال هي أنه لا يقبل وقف تنفيذ القرارات الإدارية إلا بالنسبة لتلك التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء، أي أن نكون بصدد قرار إداري وليس بصدد عمل مادي، وأن يكون هذا القرار نهائي، ومنه فالقرارات الإدارية في مراحلها التحضيرية التي تتطلب التصديق عليها من سلطة أعلى لا يقبل أن تكون محل الطعن بالإلغاء، ومن ثمة لا يجوز وقف تنفيذها.⁶

¹ - وردية العربي، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية، تخصص القانون العام، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2009-2010، ص 87.

² - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 37.

³ - المادة 829 من لقانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

⁴ - المادة 907 من لقانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

⁵ - حفيظة سابق، الخصومة في المادة الإدارية أمام المحاكم الإدارية، تخصص قانون الإدارة العامة، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2014-2015، ص 47.

⁶ - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، مصر، 1988، ص 694.

وأما بالنسبة للإجراءات المتبعة أمام هذه الجهة القضائية، فقد أحالت المادة 40 من القانون العضوي رقم 98-01 إلى تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذ أنه لا يوجد أي تغيير من الناحية الإجراءات المعمول بها أمام المحاكم الإدارية، بمعنى أنه تتبع الإجراءات الواردة في المواد من 833 إلى 837، والمادتين 911 و912 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتبعا لذلك يجوز لرئيس مجلس الدولة أن يقرر بأن لا محل للتحقيق، فيرسل ملف موضوع طلب وقف التنفيذ مباشرة إلى النيابة لتقديم التماسها في أجل شهرا واحدا، مع جواز تخفيض هذه المهلة في حالة الاستعجال.¹

حددت المواد 833 و834 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 سالف الذكر، مجموعة من الشروط ينبغي توافرها حتى يتم قبول طلب وقف التنفيذ أمام هيئات القضاء الإداري، نذكرها بإيجاز على النحو الآتي:

1- أن طلب إيقاف تنفيذ القرار الإداري يكون بناء على طلب الطرف المعني بوقف التنفيذ، بحيث تقدم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة، معنى ذلك ألا يتم إثارة طلب إيقاف التنفيذ بمناسبة النظر في دعوى الموضوع (الدعوى الأصلية).

2- لا يقبل طلب إيقاف تنفيذ القرار الإداري ما لم يكن متزامنا مع دعوى مرفوعة في الموضوع أو في حالة تظلم إداري مقدم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار وفقا للمادة 830 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، إذ يجب على المدعي إن يرفق عريضة دعواه المتضمنة طلب إيقاف التنفيذ بما يلبت حسب الحالة إما قيد دعوى أمام جهة الموضوع أو إيداع تظلم إداري أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، هذا وقد تكون دعوى الموضوع ودعوى وقف التنفيذ متزامنتين.

3- أن لا يكون القرار الإداري المطلوب وقف تنفيذه بدعوى قضائية قد تم تنفيذه فعلا، لأن الطلب في مثل هذه الحالة يصبح عديم الجدوى.²

المطلب الثاني: إجراءات التحقيق والفصل في الدعوى

وتعتبر مرحلة السير في الدعوى، من أهم المراحل التي تمر بها هذه الأخيرة، والمتمثلة أساسا في مرحلة التحقيق في الدعوى، وتحديد الوسائل القانونية التي يمكن الاعتماد عليها في ذلك، فمن

¹ - حاج بن قدور، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في القانون الجزائري، تخصص الجماعات المحلية، شهادة ماستر، جامعة سعيدة، الجزائر، 2016-2017، ص35.

² - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص39.

المبادئ الأساسية التي تحكم الإجراءات في الدعوى الإدارية أنه لا يمكن النطق بالحكم في قضية معروضة أمام القضاء إلا بعد المرور بمرحلة التحقيق في الدعوى.

الفرع الأول: إجراءات التحقيق

ولقد أحاط المشرع الجزائري اهتمام قانوني كبير لمرحلة التحقيق القضائي في نص المواد من 838 إلى غاية المادة 873 من ق.إ.م.إ، لتتضمن هذه المرحلة مجموعة من الإجراءات والخطوات في احترامها كفالة لبلوغ الغاية المقصودة من هذه المرحلة.¹

لقد ذكرت جميع المسائل التي تضمنتها المواد من 838 إلى 857 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في النقاط الخمسة الآتية: تبليغ العرائض والمذكرات والوثائق، دور المقرر، الإعفاء من التحقيق، التسوية والإعذار، اختتام التحقيق وإعادة السير فيه.

أولاً: تبليغ العرائض والمذكرات والوثائق

إن جميع عمليات تبليغ العرائض والمذكرات بجميع أنواعها (المذكرات) والوثائق المرفقة بها، والتي يتم تبليغها إلى الأطراف بمعرفة أمانة الضبط، فكل إجراءات هذه المرحلة تكون تحت إشراف القاضي المقرر ويسهر على استكمال جميع أعمالها وإجراءاتها، لتجسد هذا الإشراف من خلال مراقبة هذه العملية والسهر على إنجاز خطواتها في حدودها القانونية واحترام المواعيد المضبوطة لها، وهذا ما نصت عليه المادة 838 - 2 ق.إ.م.إ بقولها: "...يتم التبليغ الرسم لعريضة افتتاح الدعوى عن طريق محضر قضائي ويتم تبليغ المذكرات ومذكرات الرد مع الوثائق المرفقة بما إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط تحت إشراف القاضي المقرر".²

ثانياً: دور المقرر

رغم أن المادة 04 من قانون رقم 98-02 تنص على أن المحاكم الإدارية تنظم في شكل غرف وأكدت على ذلك المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المحدد لكيفيات لتطبيق أحكام القانون رقم 98-02، إلا أن رئيس المحكمة الإدارية هو الذي يعين التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى بمجرد قيد عريضة افتتاح الدعوى بأمانة الضبط، خلافا لما هو مقرر في المادة 543 من القانون الجديد بالنسبة للمجالس القضائية حيث يتولى رئيس المجلس القضائي توزيع

¹ - فوزية زكري، المرجع السابق، ص9.

² - فوزية زكري، المرجع السابق، ص44.

الملفات على الغرف،¹ تتمتع تشكيلة الحكم، وخاصة القاضي المقرر، باعتباره أميناً على الدعوى الإدارية، باللجوء إلى كافة الإجراءات والوسائل القانونية التي من شأنها إظهار حقيقة النزاع وتكوين قناعة لديه، ومن ذلك اللجوء إلى التحقيق،² يقوم رئيس تشكيلة الحكم بدوره، بتعيين القاضي المقرر الذي يحدد بناء على الظروف القضية.³

ثالثاً: الإعفاء من التحقيق

يعد التحقيق أمام القضاء الإداري إجراءً وجوبي، وعدم احترامه يؤدي إلى عيب في إجراءات المنازعة الإدارية ويقضي ببطلانها، إذن، فيما عدا هذه الحالة، فإن التحقيق يعد إجراءً إجبارياً متعلقاً بالنظام العام، وسبب ذلك هو صفة طرفي النزاع غير متساويين، ومن ثم فدور القاضي يتمثل في إعادة تحقيق التوازن بين الإدارة والأشخاص أثناء قيامه بعملية البحث عن الدليل سواء أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة، ولك ذلك منح القانون للقاضي سلطة تحقيقية تجعله يقوم بك إجراء يراه ضرورياً سعياً نحو الوصول إلى الحقيقة.⁴

وكما هو ثابت فلكل مبدأ استثناء ويقع الاستثناء هنا في إمكانية الإعفاء من إجراءات التحقيق وبحكم نص المادة 847 من ق.إ.م.إ. بقولها: "يجوز لرئيس المحكمة الإدارية أن يقرر بالألا وجه للتحقيق في القضية عندما يتبين له من العريضة أن حلها مؤكد، ويرسل الملف إلى محافظ الدولة لتقديم التماساته...."، فلقد جاء نص المادة بصيغة الجواز فهي مادة غير آمرة، وإذا ما تم الأخذ بحكم هذه المادة يأمر رئيس المحكمة الإدارية المختصة بموضوع النزاع بإحالة الملف أمام تشكيلة الحكم وتقريره بالألا وجه للتحقيق في القضية، بعد تقدم محافظ الدولة التماساته.

ويتحقق هذا الإعفاء من التحقيق في كل قضية يتضح من خلال أوراق ملف الدعوى أن حلها محقق ولا يثير أي مشاكل على أساس أن القضية تتسم بالوضوح والبساطة، فبتحقق هذه الحالة يكون من غير الضروري الأمر بإجراءات التحقيق، وملا عن ذلك في حالة: طرد موظف من سكن

1- عبد الرحمان بريارة، المرجع السابق، ص 448.

2- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 317.

3- المادة 844 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

4- لحسن بن الشيخ آث ملويا، مبادئ الإثبات في المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 42.

وظيفي يقع داخل مقر المرفق العام بعد إحالته على التقاعد لأنه لم تعد تربطه علاقة عمل بالمرفق العام.¹

رابعاً: التسوية والإعذار

عندما تكون العريضة مشوية بعيب يمكن أن يترتب عنه عدم قبولها وتكون هذه العيوب قابلة للتدارك أو التصحيح بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية - أي بعد مضي مهلة الأربعة (04) أشهر المقررة للطعن - لا يجوز للمحكمة الإدارية أن ترفض هذه الطلبات وإثارة عدم القبول التلقائي من نفسها إلا بعد دعوى الخصوم المعنيين إلى تصحيحها،² أراد المشرع من خلال المواد 848 إلى 851 المبينة أدناه، منح العارض تمتع من الفرص للدفاع عن موقفه في إطار قانوني، ونلاحظ ذلك عبر التسهيلات الآتية:

- منح العارض أجد لا يقل عن خمسة عشر (15) يوماً باستثناء حالة الاستعجال، للاستجابة لأمر التصحيح، على أن يتضمن هذا الأمر أنه في حالة عدم القيام بهذا الإجراء يمكن رفض الطلبات بعد انقضاء الأجل المحدد.

- يجوز لرئيس تشكيلة الحكم، عندما لا تحترم أحد الخصوم الأجل الممنوح له لتقديم مذكرة أو ملاحظات، أن يوجه له إعذار برسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام.

- يجوز منح أجل جديد وأخير في حالة القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.³

خامساً: اختتام التحقيق وإعادة السير فيه

بعد إتمام لجان التحقيق (القاضي المقرر - محافظ الدولة) جميع الأعمال المكلفين بما قانونا والعمل على تحضير القضية وإعداد ملفها، تصبح الدعوى في هذه المرحلة مهياً للفصل فيها ذلك أن الغاية القانونية الأولى المرجوة من إجراءات التحقيق هي هيئة الدعوى للفصل في موضوعها بشكل يتماشى مع مساعدة قاضي الموضوع.⁴

وعلى حسب ما جاء في المواد من 852 إلى 854 إن اختتام التحقيق مقيد بانتهائه ومعناه أن تكون القضية مهياً للفصل، في هذه الحالة:

1 - فوزية زكري، المرجع السابق، ص 58.

2 - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 41.

3 - عبد الرحمان بريارة، المرجع السابق، ص 450.

4 - فوزية زكري، المرجع السابق، ص 59.

- إما أن تحدد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ اختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن، يبلغ إلى جميع الخصوم برسالة مضمنة مع إشعار بالاستلام أو بأية وسيلة أخرى، في أجل لا يقل عن خمسة عشر (15) يوماً قبل تاريخ الاختتام المحدد في الأمر.

- أو يعتبر التحقيق منتهياً ثلاثة (3) أيام قبل تاريخ الجلسة المحددة، إذا لم يصدر رئيس تشكيلة الحكم الأمر باختتام التحقيق لأي سبب كان.¹

يجوز لرئيس تشكيلة الحكم وفي حالة الضرورة أن يقرر إعادة السير في التحقيق بموجب أمر غير مسبب وغير قابل لأي طعن، يبلغ هذا الأمر إلى جميع الخصوم برسالة مضمنة مع إشعار بالاستلام أو بأية وسيلة أخرى في أجل لا يقل عن خمسة عشر (15) يوماً² قبل تاريخ الاختتام المحدد في الأمر،³ كما يمكن أن تتم إعادة السير في التحقيق بناء على حكم يأمر بتحقيق تكميلي وذلك حينما يتبين للمحكمة بأن ملف التحقيق لا يكفي للفصل في القضية.⁴

الفرع الثاني: الفصل في الدعوى الإدارية

إذا كانت مرحلة الفصل في الدعوى المعروضة أمام القضاء الإداري تعتبر أهم مرحلة تمر بها الخصومة القضائية، باعتبار أن مصير الخصوم متوقف عليها، فإنه ونظراً لذلك، فقد حدد المشرع مجموعة من الشروط والضوابط يجب توافرها في هذا العمل الإجرائي.

أولاً: الجدولة⁵

يقصد بالجدولة ذلك الخروج من مرحلة التحقيق في القضية لتدخل مرحلة المحاكمة للفصل فيها لتختتم بحكم قضائي أو قرار بحسب الحال،¹ بالرجوع إلى ق.إ.م.إ. نجد أن المواد 874 و875 قد حددت إجراءات جدولة القضية في الجلسة، وبينت نظام سيرها، فاستناداً إلى ذلك، فإن رئيس تشكيلة الحكم يحدد جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية⁶، يخطر جميع الخصوم من طرف أمانة الضبط، عشرة 10 أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة الذي ينادى فيه على القضية، ويمكن

¹ - عبد الرحمان بربارة ، المرجع السابق، ص452.

² - المادة 852 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، سالف الذكر.

³ - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص42.

⁴ - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص454.

⁵ - فوزية زكري، المرجع السابق، ص25.

⁶ - المادتين 874 و875 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

في حالة الاستعجال، تقليص هذا الأجل إلى يومين (02) بأمر من رئيس تشكيلة الحكم، ولم يحدد المشرع وسيلة الإخطار.¹

ثانيا: سير الجلسة

على غرار ما هو سائد بالنسبة للقضاء العادي، فإن الأصل في جلسات الهيئات القضائية تكون علانية، وتخضع في انعقادها وتدخلات الأطراف فيها، وإدارتها وضبطها إلى قواعد أساسية،² وتتم هذه الإجراءات على النحو الآتي:³

- يقوم القاضي المقرر بتلاوة التقرير المعد حول القضية.
- يؤذن بعد ذلك للخصوم بتقديم ملاحظاتهم الشفوية تدعيما لطلباتهم الكتابية، إن رغبوا في ذلك إلا أن المحكمة غير ملزمة بالرد على الأوجه المقدمة شفويا بالجلسة ما لم تؤكد بمذكرة كتابية.
- في حال تقديم ملاحظات شفوية، يتناول المدعى عليه الكلمة أثناء الجلسة بعد المدعي.
- الاستماع إلى أعوان الإدارة المعنية أو دعوتهم لتقديم توضيحات.
- وبصفة استثنائية، يجوز أن يطلب توضيحات من كل شخص حاضر يرغب أحد الخصوم في سماعه.

ثالثا: الأحكام

1- إصدار الأحكام: هذا الحكم القضائي يلد من رحم المداولة التي يتم خلالها ذكر ما حصل فيها ويدون على ورقة تدعى مسودة الحكم، يتم إصدار الحكم في القضية بعد إجراء المداولة التي يقصد بها المناقشة التي تتم بين أعضاء المحكمة، وطبقا للمادة 269 من نفس القانون يجب أن تكون سرية، وبحضور كل قضاة وجوبي⁴، يصدر الحكم الفاصل في النزاع علنيا وبأغلبية الأصوات ويتم النطق بالحكم في الحال أو في تاريخ لاحق وبيبلغ الخصوم في هذه الحالة بهذا التاريخ خلال الجلسة، وفي حالة التأجيل يجب أن يحدد تاريخ النطق بالحكم للجلسة الموالية، كما لا يجوز تمديد المداولة إلا إذا اقتضت الضرورة الملحة ذلك على أن لا تتجاوز في حالة التمديد جلستين متتاليتين ،

1 - عبد الرحمان بريارة ، المرجع السابق، ص456.

2 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص341.

3- أنظر إلى المواد من 884 إلى 887 من قانون 08-09 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، سالف الذكر.

4 - نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص250.

هذا ويقتصر النطق بالحكم على تلاوة منطوقة في الجلسة من طرف الرئيس وبحضور قضاة التشكيلة الذين تداولوا في القضية، ليكون تاريخ الحكم هو تاريخ النطق به.¹

2 - بيانات القرار: استناد إلى المواد: 275، 276، 277 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،² فإن القرار القضائي الإداري، شأنه شأن القرار القضائي المدني، يجب أن يشتمل على مجموعة من البيانات، تتعلق بـ:

أ - الديباجة: تعتبر الديباجة العنصر الأول يتصدر الحكم وتتصدرها صيغة "الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، باسم الشعب الجزائري"، تحت طائلة البطلان ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد مكان وضع هذه العبارة، ولكن المنطق يقتضي أن تكون الكتابة متصدرة للحكم القضائي في أوله.³

ب - الجهة القضائية التي أصدرته: المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة (الغرفة المختصة)، وأسماء كل من: القضاة الذين شاركوا في إصداره ومنهم المستشار المقرر، وممثل محافظة الدولة، وكاتب الضبط.

ج- أطراف الخصومة: ذكر أسما. وألقاب الأشخاص الطبيعية أو صفات الممثل القانوني للجهة الإدارية (المدعى عليها عادة)، وموطنهم أو مقراتهم، ومهنتهم، كما يشار إلى هوية المحامين أو ممثلي الأطراف.

د- الطلبات والدفع (التأشيرات): حيث يتضمن القرار أو الحكم طلبات المدعى وردود المدعى عليها ومجمل الأسانيد التي تدعم تلك الطلبات والردود.

هـ- الأسباب (LES MOTIFS): رمي الحجج والأسانيد القانونية أو الواقعية التي بنت الهيئة القضائية الإدارية عليها قرارها.¹

3- تصحيح الأخطاء المادية والاعفالات: يجوز تصحيح الخطأ المادي أو الإغفال الذي يشوب الحكم:⁴

¹ - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 43.

² - المادة 888 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

³ - رضوان بلاغ، الإجراءات العملية لرفع دعوى الإلغاء والحكم فيها، شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2015-2016، ص 64.

⁴ - أنظر المادتين 891 و 892 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

- إما من طرف الجهة القضائية التي أصدرت الحكم ولو بعد حيازة ذلك الحكم قوة الشيء المقضي به.

- أو من طرف الجهة القضائية التي يطعن في الحكم أمامها، ولم يذكر المشرع بمجلس الدولة بالتحديد لاحتمال إنشآت جهات استئناف مستقبلا تنظر في الطعن.¹

4 - تبليغ الأحكام: يتم التبليغ الرسمي للأحكام والأوامر إلى الخصوم في موطنهم عن طريق محضر قضائي، كما يجوز وبصفة استثنائية لرئيس المحكمة الإدارية أن يأمر بتبليغ الحكم أو الأمر إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط.² ومن ثم، فإن تبليغ القرار أو الحكم القضائي الإداري يتميز بـ :

أ-وجوب تبليغ القرار القضائي الإداري تبليغ رسمي من طرف " محضر قضائي " إلى جميع أطراف الدعوى خلافا للوضع السابق.

ب-جواز تبليغ القرار القضائي الإداري، إلى جانب التبليغ الرسمي بواسطة كتابة الضبط ، وفي هذه الحالة تكون العبة، في حساب المواعيد، بأسبقية التبليغ مهما كان مصدره.³

5 - دور محافظ الدولة: يتولى محافظ الدولة بدوره دراسة ملف القضية قصد تقديم التماساته، وتنتج هذه الدراسة بتقديمه تقريرا مكتوبا، في أجل شهر واحد، يسري من تاريخ استلام الملف المادة 897-1 ويتضمن التقرير المكتوب الذي يعده محافظ الدولة عرضا عن:

- الوقائع التي قامت عليها الدعوى.
- القواعد القانونية الواجبة التطبيق.
- الأوجه المثارة.

- رأيه حول كل مسألة مطروحة والحلول المقترحة للفصل في النزاع.

يعرض محافظ الدولة تقريره المكتوب على تشكيلة الحكم المادة 898-1، كما له أيضا أن يقدم خلال الجلسة ملاحظاته الشفوية حول كل قضية،⁴ قبل غلق باب المرافعات.⁵

1 - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 458.

2 - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 44.

3 - محمد صغير بعلي، الوجيز في المناعات الإدارية، المرجع السابق، ص 349.

4 - أم الخير بوقرة ، وظيفة محافظ الدولة في التشريع الجزائر ، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، ع12، 2016، ص304.

5 - المادة 899 من قانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

المبحث الثاني: الأحكام القضائية الصادرة في نطاق منازعات الوظيفة العامة

تتمتع الأحكام القضائية بحق الطعن فيها وهذا طبقا لما تقرره قواعد ونصوص قانون المرافعات، والطعن في الأحكام هي أهم وسيلة من وسائل الرقابة التي تمارسها الجهات القضائية الأعلى على الجهات القضائية الأدنى.

لقد حصر المشرع طرق الطعن غير العادية وبينها على وجه التحديد وعليه يتعين أن يقوم الطعن على أحد الحالات، ومنه يمكننا إيجاز الفرق بينهما كما يلي:

في طرق الطعن العادية فإن الطاعن يؤسس طعنه على أي حالة دون قيد، بينما في طرق الطعن الغير عادية فإن الطاعن عليه أن يؤسس طعنه على أحد العيوب المذكورة حصرا، حيث أن في الطعون العادية تعيد الجهة الناظرة في الطعن النظر في موضوع النزاع برمته من جديد، بينما في الطعون غير العادية لا ينظر إلا في العيب محل الطعن أو الإثارة فقط.

للطعون العادية لها أثر موقف في التنفيذ إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، أما الطعون غير العادية فليس لها أثر موقف في التنفيذ إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك العكس، وطرق الطعن العادية هي الاستئناف والمعارضة، أما طرق الطعن الغير عادية فهي التماس إعادة النظر والطعن بالنقض واعتراض الغير الخارج عن الخصومة وتصحيح الأخطاء المادية، وعليه سنتطرق إلى الأحكام القضائية وطرق الطعن عليها كمطلب أول، وتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في منازعات الوظيفة العامة كمطلب ثان.

المطلب الأول: الأحكام القضائية وطرق الطعن عليها

الحكم القضائي هو النهاية الطبيعية التي تختتم بها الخصومة القضائية، فالحكم هو القرار الذي تصدره المحكمة في الخصومة وفقا للقواعد المقررة قانونا في نهايتها أو أثناء سريانها، سواء صدر في موضوع الخصومة أو في مسألة إجرائية، فإذا كانت المحاكم الإدارية في التشريع الجزائري تصدر كأصل عام قرارات قضائية ابتدائية، فهذا معناه أنها قابلة للطعن أمام مجلس الدولة، وقابلية الأحكام القضائية للطعن يعكس عدم رضا الخصم بحكم القاضي كما يعكس من جهة أخرى اعتراف المشرع بأن الحكم القضائي قد يكون معيبا في الشكل أو في الموضوع وفضلا عن ذلك فإن ممارسة حق الطعن تتركز مبدأ التقاضي على درجتين وهو من أهم مبادئ النظام القضائي.

الفرع الأول: طرق الطعن العادية

نظم المشرع طرق الطعن العادية في الباب الرابع من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المواد من 949 إلى 952، حيث تضمنت أحكام هذه المواد طرق الطعن في الأحكام الإدارية، والمتمثلة في طريق الطعن بالمعارضة وطريق الطعن بالاستئناف.

أولاً: الطعن بالمعارضة

المعارضة هي وسيلة طعن عادية، يكفلها المشرع لمن صدر حكم في غيبته، وتخوله هذه الوسيلة الالتجاء إلى المحكمة التي أصدرت هذا الحكم لإعادة النظر في المنازعة على ضوء أقواله والأدلة التي لم يتمكن من عرضها على المحكمة¹.

نصت المادة 954 من ق.إ.م.إ على أنه: "ترفع المعارضة خلال أجل شهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي".

كما نصت المادة 955 على: "للمعارضة أثر موقف للتنفيذ، ما لم يؤمر بخلاف ذلك".

ثانياً: الطعن بالاستئناف

الاستئناف وسيلة طعن عادية يكفلها المشرع للمحكوم عليه، أو المحكوم له سواء للموظف العام أو الإدارة كلاهما على حد سواء، بإعادة الخصومة إلى القضاء، وأمام جهة قضائية أعلى من تلك التي أصدرت الحكم المطعون فيه، كي تعيد بحث النزاع من جديد، وقد يكون الغرض من الطعن الاستئناف إلغاء الحكم المطعون فيه أو تعديله².

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية

يتضمن القانون الجزائري العديد من طرق الطعن غير العادية في الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الفاصلة في المادة الإدارية، وهذه الطرق الاستثنائية يمكن جمعها في خمسة أنواع من الطرق هي:

¹ - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 423.

² - المرجع نفسه، ص 426.

أولاً: الطعن بالنقض

نصت المادة¹ 11 من القانون العضوي المنظم لمجلس الدولة صراحة على أنه: " يفصل مجلس الدولة الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائياً. وكذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة".

أكدت الفقرة الأولى من المادة 903 من ق.إ.م.إ هذا المعنى، عندما نصت على أنه: "يختص مجلس الدولة بالطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية". كما أردفت الفقرة الثانية والأخيرة من هذه المادة، تقول: " يختص مجلس الدولة كذلك، في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة ".

وحددت المادة 956 من القانون ذاته أجلا للطعن بالنقض قدره شهران اثنان، يسري من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم القضائي. وسمحت المادة 958 لمجلس الدولة عندما يقرر نقض الحكم المطعون فيه أن يتصدى لموضوع النزاع ويفصل فيه².

من جهتها، أحالت المادة 959 على القواعد العامة من القانون المذكور فيما يخص حالات الطعن بالنقض. حيث جاء فيها: "تطبق الأحكام المتعلقة بأوجه الطعن المنصوص عليها في المادة 358 من هذا القانون أمام مجلس الدولة"، وبالرجوع إلى هذه المادة الأخيرة، نجدها قد حصرت 81 وجها تسمح للطاعن بالنقض إثارتها كي يقبل طعنه.

خولت هذه المادة إمكانية الطعن بالنقض، حيث نصت على أنه: "لا يجوز الطعن بالنقض إلا على وجه أو أكثر من الأوجه الآتية:

- 1 . مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات،
- 2 . إغفال الأشكال الجوهرية للإجراءات،
- 3 . عدم الاختصاص،
- 4 . تجاوز السلطة،
- 5 . مخالفة القانون الداخلي،
- 6 . مخالفة القانون الأجنبي المتعلق بقانون الأسرة،

¹ - قانون عضوي رقم 89-01، المؤرخ في 03 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر، ع 37، الصادرة في 10 جوان 1998، ص 4.

² - عبد الرحمان بريارة، المرجع السابق، ص 502.

7 . مخالفة الاتفاقيات الدولية،

8 . انعدام الأساس القانوني،

9 . انعدام التسبيب،

10 . قصور التسبيب،

11 . تناقض التسبيب مع المنطوق،

12 . تحريف المضمون الواضح والدقيق لوثيقة معتمدة في الحكم أو القرار،

13 . تناقض أحكام أو قرارات الصادرة في آخر درجة، عندما تكون حجية الشيء المقضي فيه قد أثرت بدون جدوى، وفي هذه الحالة يوجه الطعن بالنقض ضد آخر حكم أو قرار من حيث التاريخ، وإذا تأكد هذا التناقض، يفصل بتأكيد الحكم أو القرار الأول،

14 . تناقض أحكام غير قابلة للطعن العادي. في هذه الحالة، يكون الطعن بالنقض مقبولا، ولو كان أحد الأحكام موضوع طعن بالنقض سابق انتهى بالرفض. وفي هذه الحالة يرفع الطعن بالنقض حتى بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 354 أعلاه، ويجب توجيهه ضد الحكمين، وإذا تأكد التناقض، تقضي المحكمة العليا بإلغاء أحد الحكمين أو الحكمين معا،

15 . وجود مقتضيات متناقضة ضمن منطوق الحكم أو القرار،

16 . الحكم بما لم يطلب أو بأكثر مما طلب،

17 . السهو عن الفصل في أحد الطلبات الأصلية،

18 . إذا لم يدافع عن ناقصي الأهلية".

ثانيا: في اعتراض الغير الخارج عن الخصومة

من المتعارف عليه تبعا لقاعدة نسبية حجية الشيء المقضي بمقتضى الأحكام القضائية، فإنه لا تتعدى آثار تلك الأحكام إلى أشخاص ليسوا أطرافا فيها أو لم يكونوا ممثلين فيها بصفة قانونية، لذلك أورد المشرع الجزائري النص على طريق أجاز بموجبه لكل شخص أن يحتج على كل حكم قضائي أساء إليه ولم يكن طرفا فيه، وهو ما تم التتويه عنه في المواد 960، 961 و962 من ق.إ.م.إ.

ذكرت المادة 960 أنه: "يهدف اعتراض الغير الخارج عن الخصومة إلى مراجعة أو إلغاء الحكم أو القرار الذي فصل في أصل النزاع. ويفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون".

ومن جهتها، أحالت المادة 961 الموالية على تطبيق الأحكام العامة المتعلقة باعتراض الغير الخارج عن الخصومة المنوه عنها في المواد من 381 إلى 389 على الجهات القضائية الإدارية. فيما يخص الأجل القانوني لهذا الطعن، نصت المادة 384 الفقرة الأولى أنه: "يبقى أجل اعتراض الغير الخارج عن الخصومة على الحكم أو القرار أو الأمر، قائما لمدة خمس عشر (15) سنة، تسري من تاريخ صدوره، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، بينما حددت الفقرة الثانية من هذه المادة أجل هذا الطعن غير العادي بشهرين اثنين فقط، وذلك: "عندما يتم التبليغ الرسمي للحكم أو القرار أو الأمر إلى الغير".

وفرض القانون على الطاعن بطريق الاعتراض وجوب تسبيق مالي لا يقل عن مبلغ 20.000 ديناراً جزائرياً، وسمحت المادة¹ 386 للجهة القضائية الإدارية إمكانية النطق بتوقيف تنفيذ المقرر القضائي المعترض عليه.

ألزمت المادة 387 القضاة عندما يقبلون الطعن بالاعتراض، بأن يقتصر حكمهم على إلغاء أو تعديل مقتضيات الحكم أو القرار أو الأمر، التي اعترض عليها الغير والضارة به، ويحتفظ ذلك المقرر القضائي المعترض فيه بآثاره إزاء الخصوم الأصليين، حتى فيما يتعلق بمقتضياته المبطلّة، ما عدا في حالة عدم قابلية الموضوع للتجزئة.

ثالثاً: التماس إعادة النظر

يعد التماس إعادة النظر طريق طعن ثانٍ ينفرد به مجلس الدولة الجزائري، حيث يرفع أمامه فقط ضد القرارات الصادرة عنه²، وهو ما أكدته المادة 966 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها:

"لا يجوز الطعن بالتماس إعادة النظر إلا في القرارات الصادرة عن مجلس الدولة".

كما حصرت المادة 967 التماس إعادة النظر في وجهين اثنين فقط، هما:

- إذا اكتشف أن القرار قد صدر بناء على وثائق مزورة قدمت لأول مرة أمام مجلس الدولة،
- إذا حكم على خصم بسبب عدم تقديم وثيقة قاطعة كانت محتجزة عند الخصم.

¹-المادة 386 من قانون رقم 09-08، سالف الذكر، على أنه: "يجوز لقاضي الاستعجال أن يوقف تنفيذ الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، باعتراض الغير الخارج عن الخصومة حسب الأشكال المقررة في المادة الاستعجال".

²- براهيمى محمد، التماس إعادة النظر في الأحكام في القانون الإجراءات المدنية والإدارية، قواعده وإشكالاته، مقال منشور على الأنترنت بتاريخ 01 مارس 2016، brahimi-avocet.e-monsite.com.

حدد المشرع أجل الطعن بطريق التماس إعادة النظر بشهرين اثنين، يسري من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار، أو من تاريخ اكتشاف التزوير، أو من تاريخ استرداد الوثيقة المحتجزة بدون حق المادة 968.

رابعاً: الطعن بطريق طلب تصحيح خطأ مادي ودعوى التفسير

أ- الطعن بطريق طلب تصحيح خطأ مادي:

لقد ورد النص على هذا الطريق إلى جانب طرق الطعن غير العادية في المنازعة الإدارية، وذلك في المادتين 963 و964 من ق.إ.م.إ، تحت عنوان: في دعوى تصحيح الأخطاء المادية ودعوى التفسير.

أحالت المادة 963 على تطبيق الأحكام العامة بشأن تصحيح الخطأ المادي، وهي الأحكام المنوه والمنصوص عنها بالمادتين 286 و287 من القانون نفسه، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 286 على أنه: "يجوز للجهة القضائية التي أصدرت الحكم، ولو بعد حيازة ذلك الحكم قوة الشيء المقضي به، أن تصحح الخطأ المادي أو الإغفال الذي يشوبه، كما يجوز للجهة القضائية التي يطعن في الحكم أمامها القيام بتصحيحه.

يقدم طلب التصحيح إلى الجهة القضائية، بعريضة من أحد الخصوم أو بعريضة مشتركة منهم، وفقاً للأشكال المقررة في رفع الدعوى، ويمكن للنياحة العامة تقديم هذا الطلب، لا سيما إذا تبين لها أن الخطأ المادي يعود إلى مرفق العدالة. يفصل في طلب التصحيح بعد سماع الخصوم أو بعد صحة تكليفهم بالحضور. يؤشر بحكم التصحيح على أصل الحكم المصحح وعلى نسخ المستخرجة منه، ويبلغ الخصوم بحكم التصحيح. عندما يصبح الحكم المصحح حائزاً لقوة الشيء المقضي به، فلا يمكن الطعن في الحكم القاضي بالتصحيح إلا عن طريق الطعن بالنقض".

من جهتها، عرفت الفقرة الأولى من المادة 287 معنى الخطأ المادي والإغفال بقولها: "يقصد بالخطأ المادي عرض غير صحيح لواقعة مادية أو تجاهل وجودها"، ثم أضافت الفقرة الثانية: "غير أن تصحيح الخطأ المادي أو الإغفال لا يؤدي إلى تعديل ما قضى به الحكم من حقوق والتزامات للأطراف".

كما حددت المادة 964 من نفس القانون آجال رفع دعوى تصحيح الأخطاء المادية، بشهرين من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار المشوب بالخطأ.

ب- الدعوى التفسيرية:

كما رأينا سابقا، ورد هذا الطريق غير العادي للطعن تحت عنوان مشترك مع دعوى تصحيح الأخطاء المادية، حيث نصت المادة 965 من ق.إ.م.إ على أنه: "ترفع دعوى تفسير الأحكام ويفصل فيها وفقا للأشكال والإجراءات المنصوص عليها في المادة 285 من هذا القانون".

وبالرجوع إلى المادة 285، نجدها قد نصت، في فقرتها الأولى، على أنه: "إن تفسير الحكم، بغرض توضيح مدلوله أو تحديد مضمونه، من اختصاص الجهة القضائية التي أصدرته". وأضافت الفقرة الثانية من هذه المادة، موضحة: "يقدم طلب تفسير الحكم بعريضة من أحد الخصوم أو بعريضة مشتركة منهم، وتفصل الجهة القضائية، بعد سماع الخصوم أو بعد صحة تكليفهم بالحضور".

المطلب الثاني: تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في منازعات الوظيفة العامة.

يعتقد الكثير أن مهمة القاضي الإداري تنتهي بمجرد التصريح بالحكم الفاصل في النزاع المعروف عليه، سواء بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو بإقرار تعويض لطرف مضرور عن فعل ضار تسبب في إحداثه أحد الجهات الإدارية، وأن تنفيذ الأحكام القضائية موكول للإدارة دون سواها. غير أن انتشار مفهوم دولة القانون وتكريس مبدأ استقلال القضاء، أدى إلى إقرار مسؤولية الإدارة والزامها بتنفيذ أحكام القضاء باعتبارها شخصا من أشخاص القانون، ومن واجبها الامتثال إليه في كل تصرفاتها.

إن قوة القضاء كمؤسسة دستورية تكمن في تنفيذ أحكامه وقراراته، إذ ما الفائدة من الاعتراف للأفراد بموجب نص دستوري من اللجوء للقضاء، ورفع دعاوى ضد الإدارات، ثم عندما يحسم القاضي الإداري في النزاع وينصف رافع الدعوى بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه، تبادر جهة الإدارة لعدم تنفيذ هذا الحكم.

الفرع الأول: حالات امتناع الإدارة عن تنفيذ القرار القضائي الإداري

اعتبارات قد تتمسك بها الإدارة فتدفعها إلى عرقلة تنفيذ القرار القضائي الإداري، وضمن هذه الاعتبارات نجد حالات معينة يتوقف فيها التنفيذ بالتالي فإن الإدارة تختلق الأعذار والمبررات.

أولاً: حالات الامتناع

يأخذ الامتناع إما شكل امتناع إرادي في التنفيذ، أو يكون نتيجة لسكوت الإدارة عن اتخاذ أي إجراء من شأنه التأكيد على نيتها على التنفيذ، وقد يأخذ الامتناع شكلاً مغايراً، يفهم منه إحجام الإدارة عن التنفيذ، ويتجلى ذلك في إهمال الإدارة القيام بالتنفيذ أو التنفيذ المعيب.

أ- الامتناع عن التنفيذ الإرادي:

إن الامتناع هنا يأخذ صورتين تبعاً للطريقة المعبر عنها في إصرار الإدارة، فإما أن يكون مكشوفاً واضح المعالم أو أن يكون بأحد المظاهر الدالة دلالة قاطعة عليه، فهو إما أن يكون امتناع صريح أو أن يكون امتناع ضمني¹.

- الامتناع الصريح:

يتجسد هذا الامتناع بصدور قرار صريح من الإدارة يفهم منه رفض تلك الأخيرة تنفيذ القرار القضائي، بما لا يدع الشك في مخالفتها لحجية الشيء المقضي فيه، ومجاهرتها بالخروج على أحكام القانون.

ولعل الامتناع هنا قد يكون مبرراً من الإدارة، وفي بعض الأحيان أو أغلبها يخفي النية السيئة للإدارة لعدم التنفيذ، وعلى هذا الحال فإن حصول قوة قاهرة أو حادث فجائي يحول دون مقدرة الإدارة على تنفيذ التزامها فيحذر الإدارة من التزام التنفيذ ويبرر صراحة امتناعها عن إجراءه².

- الامتناع الضمني:

يرى البعض أن هذه الصورة هي الأكثر شيوعاً في تجسيد الإدارة تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، فهي تلجأ إلى هذه الوسيلة دون الحاجة إلى إصدار قرار صريح بالرفض، فتلتزم السكوت إزاء القرار القضائي ذو الحجية.

ب- التنفيذ المعيب للقرار القضائي:

إن الإدارة ملزمة عند إعلانها بقرار قضائي إداري، أن تقوم بالتزامها بالتنفيذ الكامل لمقتضى القرار، وذلك بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الملغي، فلا يحق لها أن تخضع ما

¹ - مسعود شيهوب، المبادئ العامة، المنازعات الإدارية، الهيئات والإجراءات أمامها، الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 342.

² - حسينة شرون، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2003-2004، ص 65.

قضى به القرار القضائي لسلطتها التقديرية، لأنه ما يفرضه القضاء من أحكام حائزة لقوة الشيء المقضي به التزام مفروض عليها¹.

وقد تلجأ الإدارة إلى طريقتين للامتناع عن تنفيذ القرار القضائي:

- الطريقة الأولى: التنفيذ الجزئي للقرار

والتنفيذ الجزئي قد يكون ناقصا فلا تنفذ الإدارة بعض ما جاء به القرار القضائي، ويعد هذا العمل من الإدارة امتناعا منها، ومن أمثلتها القرار القضائي الإداري الذي يلزم الإدارة بإعادة الموظف المفصول إلى منصبه وتمكينه من حقوقه المالية، فتعتمد الإدارة إلى تنفيذ الشق الأول من القرار القضائي دون الشق الثاني.

- الطريقة الثانية: التنفيذ المتأخر للقرار القضائي

لعل هذه الحالة الأكثر شيوعا من سابقتها، فهنا تلجأ الإدارة إلى التباطؤ في التنفيذ متحججة تارة بانتظار الفصل في الاستئناف وأخرى لعدم تحديد القرار لمدة التنفيذ.

الفرع الثاني: الوسائل القانونية لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء القرار التأديبي

إن الإدارة ملزمة بتنفيذ الحكم بالإلغاء القرارات القضائية، والمشرع منح للموظف العام وسائل القانونية يجبر الإدارة على تنفيذ الأحكام، عن طريق الوسيلة المدنية (الغرامة التهديدية) أو الوسيلة الجزائية².

أولا: الوسيلة المدنية (الغرامة التهديدية)

استقر الفقه والقضاء في الجزائر على استعمال مصطلح الغرامة التهديدية للدلالة على التهديدات المالية التي ينطق بها القضاء، حيث قد ألزم الممتنعين عن تنفيذ الالتزام الواقع على عاتقهم³.

1 - فريدة أبران، رقابة القاضي على السلطة التقديرية للإدارة، ترجمة عبد العزيز أمقران، الجزائر، مجلة مجلس الدولة، ع 10، ص 36.

2 - عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 226.

3 - رمضان غناي، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، ع 12، منشورات الساحل، الجزائر، 2009، ص 146.

فإن في حالة عدم امتثال الإدارة لتنفيذ الأحكام، فهي مطالبة بدفع مبلغ مالي محدد، حيث أن آلية الغرامة التهديدية في تنفيذ الأحكام القرارات الإدارية فعالة، وهي غاية يهدف المشرع من ورائها وضع الأحكام موضع التنفيذ.

لقد كفل قانون الإجراءات المدنية والإدارية للمتقاضي حق المطالبة بتوقيع غرامة تهديدية ضد الإدارة في حال امتناعها عن تنفيذ حكم قضائي مهور بالصيغة التنفيذية. وهذا ما قضت به المادة 980¹، وتكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر. وهذا ما صرحت به المادة 982 من ذات القانون.

ثانيا: المسؤولية الجنائية:

لقد تفاقمت ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ أحكام القضاء الأمر الذي أضحت معه قرارات قضائية مكتسبة بالصيغة التنفيذية معطلة ومعلقة وحرمان أصحابها من أن ينالوا حقوقهم، وخاصة إذا متعلق بوضعية الموظف العام وقرارات التأديبية والتي قد يؤدي إلى التسريح.

نصت المادة 138 مكرر من قانون العقوبات على أنه: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفة لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقله عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 5.000 دج إلى 50.000 دج"، واشترط لتحقق جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية بتوفر عنصر الأول وهو مفترض أن يكون المتهم فيها موظفا عام، وأما الركن المادي هو استعمال السلطة العامة ضد تنفيذ القرارات القضائية أو القيام بأي تصرف إيجابي أو سلبي من شأنه عرقله التنفيذ، بإضافة إلى الركن المعنوي حين يكون التصرف الموظف العام عمدا بتوافر القصد الجنائي².

إن صعوبات التي تواجه تنفيذ الأحكام القضاء الإداري الصادرة ضد الإدارة ترجع بصفة أساسية إلى أن الإدارة هي نفسها السلطة التنفيذية التي تملك بيدها أمر القوة العامة.

¹ - المادة 980 من قانون 08-09 السالف الذكر: "يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها".

² - محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، المرجع السابق، ص 155.

ثالثا: اللجوء للخزينة العمومية

إن اللجوء إلى الخزينة العمومية يكون لتعويض عن عدم تنفيذ، أو تأخر في التنفيذ وذلك لتحصيل الديون المفروضة على الإدارة، ولحماية حق طالب التنفيذ، حيث أن مال الإدارة لا يمكن الحجز عليه.

أوكل القانون 91-02¹ مهمة تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة من اختصاص أمين الخزينة العامة على مستوى الولاية، سواء تعلق الأمر بتنفيذ أحكام بين الإدارات العمومية أو بين الأفراد(الموظف العام) والإدارة العامة².

لقد كرس المشرع للموظف العام حائزا لحكم قضائي سلطة المطالبة باستحقاق ديونه الواجبة الدفع، لدى أمين الخزينة العمومية المختصة إقليميا. حيث نصت المادة 50 من القانون 91-20 على: " يمكن أن يحصل على مبلغ الديون لدى الخزينة العمومية، المتقاضون المستفيدون من أحكام القضاء التي تتضمن إدانة الدولة والجماعات المحلية، والمؤسسات العمومية ذات طابع إداري.

¹ - قانون رقم 19-02، المؤرخ في 8 يناير 1991، المحدد لقواعد الخاصة المطبقة على أحكام القضاء، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادرة في 9 يناير 1991، ص 42.

² - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 09.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق التطرق إليه في هذا الفصل يتضح أن المشرع الجزائري كان يعمل على ترسيخ مبدأ ازدواجية القضاء وإضفاء الضمانات اللازمة للسير الحسن للمنازعات الوظيفة العمومية التي قد تعكر صفو حياة الموظف العام خاصة اهتمامه بتوضيح وتسهيل إجراءاتها وتحديد الولاية فيها، ومنح المشرع الموظف العام حق اللجوء إلى الجهات القضائية في حالة نزاع قائم حول قرار إداري حتى تقوم بحل النزاع الإداري الموجود بينه وبين الإدارة.

إن القضاء الإداري، يعتبر الجهة الوحيدة المخول لها بسط رقابته على جميع قرارات وأعمال وتصرفات الإدارة العامة وهي بصدد ممارسة مهامها حتى يتم التأكد من مدى احترامها لمبدأ المشروعية، أين يقوم القضاء الإداري بإلغاء جميع القرارات الإدارية المخالفة للقانون والحكم بالتعويض عنها إن سببت ضررا لموظفيها، وكل ذلك إنما وجد من أجل ضمان حماية حقوق الموظفين العموميين المقررة لهم بموجب الدستور والقوانين، من أن يتم انتهاكها من طرف الإدارة، لاسيما، وأن المشرع الجزائري تبنى الازدواجية القضائية التي انبثقت عنها تأسيس كل من مجلس الدولة والمحاكم الإدارية، فمنازعات الوظيفة العمومية تحكمها قواعد وإجراءات قانونية معينة ينبغي احترامها عند مباشرة مثل هذه المنازعات، التي لا بد أن يكون أحد أطرافها موظفا أو عوناً عمومياً أو أحد الأشخاص الذين تتوفر فيهم أحد الشروط القانونية للتوظيف أو مؤسسة أو إدارة عمومية تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



الخاتمة

الخاتمة:

وفي الأخير إن دراسة موضوع منازعات الوظيفة العمومية ولاسيما الإدارية والقضائية تقتضي التعرض إلى ماهية المنازعات الوظيفية وإجراءات سيرها وتسويتها.

لقد حاولنا من خلال هاته الدراسة إبراز موقف المشرع من خلال التطرق إلى أحكام النصوص التشريعية الخاصة بمنازعات الوظيفة العمومية، ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، وكذا أحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق.إ.م.إ.

إن للإدارة العمومية أهداف تسعى من خلالها إلى تحقيق المنفعة العامة، حيث نجد أن القانون قد منح لها سلطة تقديرية واسعة في حق ممارسة العقوبة ضد الموظف من جهة، ومن جهة أخرى فإن المشرع وفر مجموعة من الضمانات التي يلجأ إليها الموظف كلما خرجت الإدارة عن مبدأ الشرعية في مجال تسليط العقوبة، وما من شك أنه من خلال هذا النظام، يظهر مدى إرادة المشرع في إيجاد نوع من التوازن بين مبدأ الفاعلية المقرر لمصلحة الإدارة في الحفاظ على سيرورة المرفق العام بانتظام، ومبدأ آخر لا يقل أهمية، وهو مبدأ الضمان المقرر لمصلحة الموظف للحفاظ على حقوقه وتدعيمها، فتقرير الجزاءات التأديبية تقع عليها مجموعة من القيود المقررة لمصلحة الموظف، تتمثل في مجموعة من الضوابط والضمانات التي يجب عدم إغفالها.

لقد منح المشرع للإدارة دور هام وحيوي بعد صدور قراراتها، يتمثل في تلقي التظلمات الإدارية، حيث سمح للموظف أن يتظلم أمامها في القرارات الصادرة بحقه، وذلك وفق شروط وإجراءات معينة من أجل سحبها أو إلغائها أو تعديلها.

كما للموظف العام في حالة عدم جدوى التظلم الإداري في قرار الإدارة الصار ضده، سبيل أخير، والمتمثل في الطعن القضائي أمام الجهة القضائية المختصة المخولة قانوناً.

وقد كفل المشرع لطرفا الخصومة القضائية المتعلقة بالمنازعات الخاصة بالطعن في مشروعية القرارات بغرض إلغائها أو سحبها أو تعديلها سواء الموظف العام أو الإدارة، طرق الطعن في الأحكام الإدارية الصادرة في منازعاتهم تجسيدا في ذلك لمبدأ النفاذ على درجتين، وهكذا فقد حدد الاختصاص النوعي للنظر في هاته المنازعات لكلا من المحاكم الإدارية بصفتها جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، وكذا مجلس الدولة الذي

يختص نوعيا كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص نوعيا بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية ويختص بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية.

بناءً على ما سبق فقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن ايجازها فيما يلي:

- أن المشرع في الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، وفر الحماية القانونية اتجاه الموظف، وهذا لا يمنع من ترتب المسؤولية المدنية والجزائية في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم.
- يعد إلزاميا إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى كل المؤسسات العمومية والهيئات والإدارات والمصالح العمومية، ويعد التظلم الإداري شرطا لقبول بعض دعاوى الإلغاء، ولهذا فإن إغفاله قد يترتب عليه آثار في غاية الخطورة منها الدخول في خصومة.
- أما عن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة أو الجزاء على الموظف المخطئ فقد منح المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 06-03 هذا الحق للهيئة المستخدمة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- أصاب المشرع الجزائري حينما ألزم الإدارة بتسبب القرارات الصادرة عنها، وبالتالي فالتسبب الكافي لإصدار هذه القرارات، ويعتبر ضمانا فعالا تحمي به مصلحة الإدارة والموظف العمومي على حد سواء، بما يجسد التوازن المطلوب في المساءلة العادلة.
- تعتبر منازعات التأديب إحدى أهم منازعات الوظيفة العامة، كونها تشمل جانب الجزاء التأديبي الموقع من قبل السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين في الوظيفة العامة.
- لقد منح المشرع للإدارة دور هام وحيوي بعد صدور قراراتها، يتمثل في تلقي التظلمات الإدارية، حيث سمح للموظف أن يتظلم أمامها في قراراتها الصادرة بحقه، وذلك وفق شروط وإجراءات معينة من أجل سحبها أو إلغائها أو تعديلها.
- كما للموظف العام في حالة عدم جدوى التظلم الإداري في قرار الإدارة الصادر ضده سبيل أخير، والمتمثل في الطعن القضائي أمام الجهة القضائية المختصة المخولة قانونا.

- أما فيما يخص طرق الطعن في الأحكام الصادرة، نظمها المشرع في طرق الطعن العادية جسدها أساسا في الاستئناف والمعارضة من خلال أحكام نص المواد من 949 إلى 955 و، طرق الطعن غير العادية، أقرها المشرع في أحكام نص المواد من 956 إلى 969 ، متمثلة أساسا في طريق الطعن بالنقض،

على ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات:

- ضرورة اشتراط في الموظفين المترشحين للعضوية في اللجان الإدارية من بين الموظفين الأكثر التزاما بأخلاقيات المهنة والضمير المهني الحي وهذا من أجل حماية الموظف والوظيفة العمومية على حد سواء.

- يجب انتخاب ممثلي في اللجان المتساوية ولجان الطعن من الموظفين الذين يتمتعون بكفاءات مهنية ودراية قانونية واسعة تمكنهم من اعتراض القرارات التعسفية التي تصدر في حق الموظفين.

- ضرورة استحداث هيئات مستقلة في جميع المرافق الإدارية المحلية والمركزية، يمتاز أعضاؤها بالنزاهة والحيادية للنظر في الطعون الإدارية، تكون قراراتها ملزمة سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف.

- إنشاء مجالس تأديبية متخصصة مستقلة عن الإدارة، وعلى مستوى جميع الإدارات العمومية، تكون من صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة التي تكون عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

- تصنيف امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية الصادرة ضدها، خطأ من أخطاء الدرجة الرابعة، حتى يشعر الرئيس وممثلي الإدارة الممتنع ويعي بخطورة امتناعه عن التنفيذ.

- تكليف مفتشيات الوظيفة العمومي بمراقبة مدى تنفيذ الإدارات لأحكام وأوامر القضاء الصادرة ضدها، وخلق آلية لمراقبتها.

- إعطاء للقاضي سلطة إخطار النيابة العامة بتعسف ممثل الإدارة وامتناعه عن تنفيذ الأحكام والأوامر، وعلى النيابة العامة إثارة المسؤولية الجنائية لتقرير مسؤوليته الشخصية عن هذا الامتناع.

وهذه هي أهم التوصيات التي ارتأينا أن نختم بها بحثنا هذا.



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

I- المراجع باللغة العربية:

أولاً: النصوص القانونية

أ. الدساتير:

1- دستور 1996، المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج.ر.ج.ج، ع14، الصادر في تاريخ 2016/03/07.

2- التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، ج.ر.ع 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

ب. القوانين والأوامر والمراسيم التشريعية

- القوانين:

1- قانون رقم 91-02، المؤرخ في 8 يناير 1991، المحدد لقواعد الخاصة المطبقة على أحكام القضاء، الجريدة الرسمية، ع 2، الصادرة في 9 يناير 1991.

2- قانون عضوي رقم 98-01، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، المؤرخ في 4 صفر 1419 الموافق لـ 30 ماي 1998، ج.ر.ع 37 الصادرة في 10 جوان 1998.

3- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، ع 21 بتاريخ 2008/04/23.

4- قانون عضوي رقم 11-13 المؤرخ في 26 جويلية 2010 المعدل والمتمم لقانون مجلس الدولة رقم 98-01، ج.ر.ج.ج، ع 43، 2011.

5- قانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ع 38، لسنة 1998، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي رقم 22-11 المؤرخ في 9 جوان 2022، ج ر ع 41، لسنة 2022.

6- قانون عضوي رقم 22-10 المؤرخ في 9 جوان، المتعلق بالتنظيم القضائي، ج.ر.ع 41، المؤرخة في 16 جوان 2022.

7- قانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المعدل والمتمم للقانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ع 48، لسنة 2022.

8- قانون عضوي 22-11 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1443 الموافق ل 9 جوان سنة 2022 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق ل 30 مايو سنة 1998 والمتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، ج ر ، ع 41، 2022 .

- الأوامر:

1- أمر رقم 66-133 ممضي في 02 يونيو 1966، ج.ر، ع46، يتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، مؤرخة في 08 يونيو 1966.

2- أمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 64، الصادرة في 61 جويلية 2006.

ب. المراسيم

1- مرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر. ج.د. ش، ع 03 الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

2- مرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن موظفي اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر. ج.د. ش، ع 03 الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

3- مرسوم تنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكفاءات عزل موظف بسبب إهمال المنصب.

ج- المناشير والتعليمات:

1- تعليمة رقم 20، المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم وسير اللجان المتساوية ولجان الطعن.

2- منشور رقم 99-67 المؤرخ في: 09/02/1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

3- منشور رقم 03-03 المؤرخ: في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية.

- 1- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989.
- 2- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 3- أنس محمد قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، د.م. ج، الجزائر، 1989.
- 4- حاج بن قدور، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في القانون الجزائري، تخصص الجماعات المحلية، شهادة ماستر، جامعة سعيدة، الجزائر، 2016-2017.
- 5- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة، الجزائر، 2019.
- 6- خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب (ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
- 7- ديهية غول ودوسن خديجة، إجراءات رفع الدعوى الإدارية، تخصص إدارة ومالية، مذكرة ماستر، جامعة البويرة، الجزائر، 2016-2017.
- 8- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية واختصاص القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 9- سعاد الشراوي، المنازعات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976.
- 10- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015.
- 11- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 12- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء-الكتاب الأول -، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- 13- عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات البغدادي، الجزائر، 2009.
- 14- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، مصر، 1988.

- 15- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، دار جسر للنشر والتوزيع، 2015.
- 16- عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، دم.ج، الجزائر، سنة، 1982.
- 17- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، ج:2، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1998.
- 18- عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، دار هومه للنشر والتوزيع، جامعة الجزائر، 2009.
- 19- فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 20- لحسن بن الشيخ آث ملويا، مبادئ الإثبات في المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 21- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1985.
- 22- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 23- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 24- محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
- 25- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج1، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 26- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 27- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 28- مسعود شيهوب، المبادئ العامة، المنازعات الإدارية، الهيآت والإجراءات أمامها، الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 29- المنجد في اللغة العربية والإعلام، دار المشرق، بيروت، ط28، 1986.

30- ميمونة سعاد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018.
31- نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2008.

32- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013.

ثالثا: الأطاريح والمذكرات الجامعية

أ- الأطروحات:

1- اوثن سمية، دور مجلس الدولة في ارساء قواعد القانون الإداري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، سنة 2022.

2- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010-2011.

3- فايزة جروني، طبيعة قضاء وقف التنفيذ في القرارات الإدارية (في النظام القضائي الجزائري)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010-2011.

4- كيلادي عواد، منازعات الوظيفة العمومية وحماية حقوق الانسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، 2022-2023.

5- وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2010-2011.

ب- رسائل ماجستير:

1- حسينة شرون، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2003-2004.

- 2- حفيظة سابق، الخصومة في المادة الإدارية أمام المحاكم الإدارية، تخصص قانون الإدارة العامة، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2014-2015.
- 3- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009-2010.
- 4- فوزية زكري، إجراءات التحقيق في المنازعة الإدارية، تخصص القانون العام، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012.
- 5- مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010-2011.
- 6- وردية العربي، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية، تخصص القانون العام، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2009-2010.
- 7- وفاء سعد الله، المنازعات التأديبية للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة سطيف، الجزائر، 2014-2015.

ج- مذكرات ماستر:

- 1- بن طالب حسين، بساد هدي، النظام القانوني لتسوية منازعات الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2022-2023.
- 2- بوداعة حاج مختار ، تأثير الاختصاص النوعي لمجلس الدولة على دوره في تقويم عمل الجهات القضائية الإدارية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة عمار تليجي ، الأغواط ، الجزائر، المجلد7، العدد1، 2023.
- 3- بوكراع عبد السلام، بوجمعة ندير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2019-2020.
- 4- تكوك شفيعة، تنظيم القضاء الإداري في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، التخصص: القانون القضائي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2022-2023.

- 5- رضوان بلاع، الإجراءات العملية لرفع دعوى الإلغاء والحكم فيها، شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2015-2016.
- 6- نجية شوارفي وسمية شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قلمة، الجزائر، 2014-2015.
- رابعاً: المقالات والدراسات
- 33- أم الخير بوقرة، وظيفة محافظ الدولة في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، ع12، 2016.
- 34- رمضان غناي، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، منشورات الساحل، الجزائر، 2009.
- 35- عائشة غنادرة، التوجهات الحديثة لسلطات القاضي الإداري في مجال تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمه لخضر بالواد، الجزائر، ع12، 2016.
- 36- عبد القادر عدو، الجديد في قضاء الاستعجال الإداري، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد درية، أدرار، الجزائر، م1، ع1، 2013.
- 37- عبد القادر غيتاوي، توزيع قواعد الاختصاص النوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، م2، ع1، 2013.
- 38- علي موصدق، أحكام الدعوى التفسيرية في النظام القضائي الإداري الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، عدد4، 2016.
- 39- عمار بوضياف، المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة مجلس الدولة، ع10، 2012.
- 40- عمار بوضياف، النظام القانوني للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة مجلس الدولة، الجزائر، عدد5، 2004.
- 41- عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان القضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه والقانون، ع12، 2013.

- 42- فريدة أبركان، رقابة القاضي على السلطة التقديرية للإدارة، ترجمة عبد العزيز أمقران، الجزائر، مجلة مجلس الدولة، ع 10.
- 43- ماجدة شهيناز بودوح، التعديلات الواردة على شروط رفع الدعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، ع12، سبتمبر 2016.
- 44- وليد شريط، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، الجزائر، ع5، 2014.
- 45- يونس عتاب، محمد بودواية، تكريس المشرع الجزائري لنظام وقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية، جامعة المسيلة، م4، ع2، 2020.

خامسا: مداخلات

- 1- براهيم محمد، التماس إعادة النظر في الأحكام في القانون الإجراءات المدنية والإدارية، قواعده وإشكالاته، مقال منشور على الأنترنت بتاريخ 01 مارس 2016، brahimi-avoct.e-monsite.com.
- 2- حميدي محمد أمين، شروط رفع الدعوى وآجالها وتقديم المستندات، مداخلات في إطار شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، <https://www.staralgeria.net>.
- 3- عبد الحكيم سواكر، منازعات الوظيفة العمومية، مقال رقم 03، إصدارات الوظيفة العمومية، غليزان، الجزائر، 2019.

سادسا: المحاضرات

- 1- بوعمران عادل، محاضرات في مقياس الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الشريف مساعدي، سوق أهراس ، الجزائر، 2022-2023.

II-المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Dictionnaire Hachette ،Noms propres et noms communs interclassés ،é-، 2016 .



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	إهداء
	شكر وتقدير
5-1	مقدمة
الفصل الأول: التسوية الإدارية لمنازعات الوظيفة العمومية	
7	تمهيد
8	المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية
8	المطلب الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية ونطاقها
8	الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية
11	الفرع الثاني: منازعات التأديب
12	الفرع الثالث: أهمية منازعات الوظيفة العمومية
13	الفرع الرابع: نطاق منازعات الوظيفة العمومية
19	المطلب الثاني: خصوصية منازعات الوظيفة العمومية
20	الفرع الأول: خصوصية على مستوى النظام الإجرائي
23	الفرع الثاني: خصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء
27	المبحث الثاني: إجراءات التسوية الإدارية
27	المطلب الأول: التظلم الإداري
27	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري
29	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري
32	المطلب الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
32	الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
33	الفرع الثاني: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
34	الفرع الثالث: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
35	الفرع الرابع: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

36	الفرع الخامس: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
37	الفرع السادس: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
38	الفرع السابع: مدة العضوية
40	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العمومية	
42	تمهيد
43	المبحث الأول: إجراءات رفع الدعوى الإدارية والتحقيق
43	المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى الإدارية
43	الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية.
52	الفرع الثاني: إجراءات رفع وسير الدعوى الإدارية
55	الفرع الثالث: الآجال القانونية للطعن
55	الفرع الرابع: وقف تنفيذ القرارات الإدارية
56	المطلب الثاني: إجراءات التحقيق والفصل في الدعوى
57	الفرع الأول: إجراءات التحقيق
60	الفرع الثاني: الفصل في الدعوى الإدارية
64	المبحث الثاني: الأحكام القضائية الصادرة في نطاق منازعات الوظيفة العامة
64	المطلب الأول: الأحكام القضائية وطرق الطعن عليها
65	الفرع الأول: طرق الطعن العادية
65	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية
70	المطلب الثاني: تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في منازعات الوظيفة العامة
70	الفرع الأول: حالات امتناع الإدارة عن تنفيذ القرار القضائي الإداري
72	الفرع الثاني: الوسائل القانونية لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء القرار التأديبي
75	خلاصة الفصل الثاني
77	الخاتمة
81	قائمة المراجع
90	فهرس المحتويات
	ملخص البحث

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على موضوع منازعات الوظيفة العمومية ومسار تسويتها حسب الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي عبارة عن النزاعات أو الشكاوى التي تثار من قبل الموظفين في القطاع العام بشأن قرارات التوظيف أو العمليات التأديبية، وتتضمن منازعات الوظيفة العمومية التحكيم أمام اللجان المتساوية الأعضاء أو التظلم الإداري أمام لجان الطعن، وفي بعض الحالات، يمكن أن تتطور إلى دعاوى قانونية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة لحل النزاع وتوفير الحماية للموظفين. ويكتسي موضوع منازعات الوظيفة العمومية أهمية كبرى في مجال القانون الإداري لم له من تأثير على الموظف العام وعلاقته بالإدارة المستخدمة، ويظهر دور منازعات الوظيفة العمومية في كونه يمثل مظهراً يجسد دولة القانون، ومنه وجب وضع إطار قانوني ينظم هذه الرابطة التي يحكمها المسار الوظيف للموظف، ومن خلال مجموعة من الضمانات التي يلجأ إليها الموظف كلما خرجت الإدارة عن مبدأ الشرعية في مجال تسليط العقوبة تهدف إلى توفير الحماية اللازمة للموظف العام، سواء أكانت إدارية أو قضائية تعمل على حماية حقوق الموظف من تعسف الإدارة كحق التظلم، وحق اللجوء إلى القضاء، وحقا الدفاع، وتبقى منازعات الوظيفة العمومية على غرار نظيراتها من المنازعات الإدارية الأخرى، لا يمكنها تحقيق أهدافها وغاياتها إلا من خلال الطعون التي يتقدم بها ذوي الشأن أمام هيئات القضاء الإداري وفقاً للقواعد والإجراءات المحددة في قوانين الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

الكلمات المفتاحية: منازعات الوظيفة العمومية، التظلم الإداري، اللجان المتساوية الأعضاء، المحاكم الإدارية، مجلس الدولة.

Abstract:

This study aims to shed light on the issue of civil service disputes and their resolution process, according to Order 06-03, which includes the General Basic Law for the Civil Service. These disputes are disputes or complaints raised by public sector employees regarding employment decisions or disciplinary procedures. Civil service disputes include arbitration before equal-member committees or administrative grievances before appeal committees. In some cases, they can develop into legal claims before administrative courts or the Council of State to resolve the dispute and provide protection for employees. The topic of civil service disputes is of great importance in the field of administrative law, given its impact on public employees and their relationship with the employing administration. The role of civil service disputes is evident in their representation of the rule of law. Therefore, a legal framework must be established to regulate this relationship, which is governed by the employee's career path. This framework includes a set of safeguards that employees can resort to whenever the administration violates the principle of legality in imposing penalties. These safeguards aim to provide the necessary protection for civil servants, whether administrative or judicial. These safeguards protect employees' rights from administrative abuse, such as the right to grievance, the right to resort to the judiciary, and the right to defense. Like other administrative disputes, civil service disputes can only achieve their goals and objectives through appeals filed by interested parties before administrative judicial bodies, in accordance with the rules and procedures specified in the Civil and Administrative Procedures Laws 08-09.

Keywords: civil service disputes, administrative grievance, equal-member committees, administrative courts, Council of State