

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: قانون عام

تخصص: قانون إداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

من إعداد الطالب

– أحمد باي ابراهيم

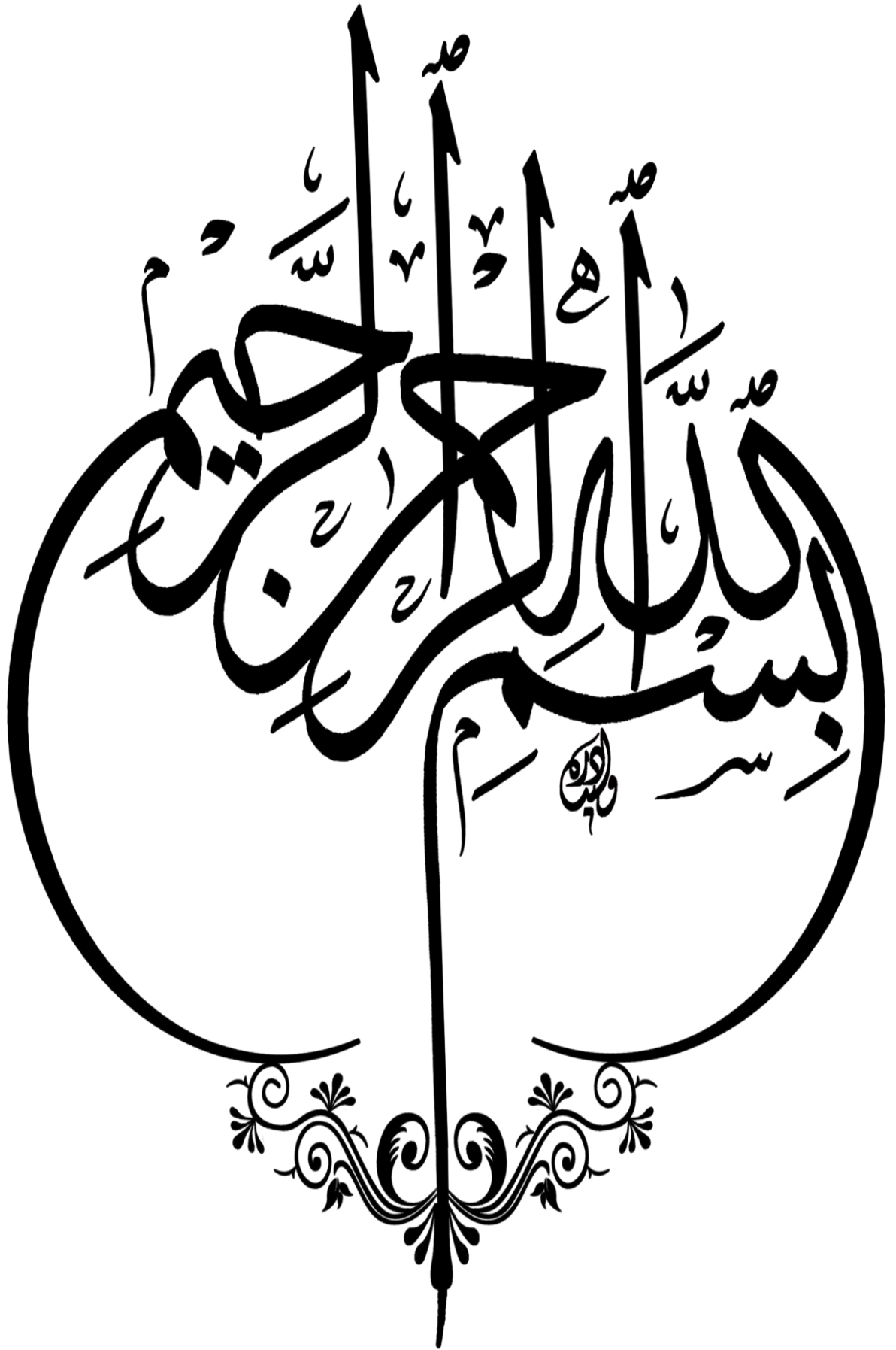
تحت عنوان:

التفويض الإداري في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ.د. ضريف نادية	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
أ.د. والي عبد اللطيف	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
أ.د. مهدي رضا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022





شكر وعرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من صنع إليكم معروفاً فجازوه، فإن عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم فإن الله يحب الشاكرين"

الحمد لله أولاً وآخراً على ما أنعم به علي بإتمام هذا البحث وعلى ما من به عليّ من توفيق وسداد وعلى ما منحني إياه من صحة وقدرة على

تخطي الصعاب وتذليل العقبات.

وبمقتضى واجب الاعتراف بالفضل أود أن أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان

إلى أستاذ المشرف الأستاذ الدكتور "والي عبد اللطيف"

وذلك لما أفادني به من خبرته الواسعة وثقافته العالية

إذ لم يبخل عليّ بنصائحه القيمة وتوجيهاته السديدة

وعلى صبره فجزاه الله عني وعن طلبة العلم خير الجزاء.

كما أخص بالذكر الأستاذ الدكتور "كمال بوبعاية"

على نصائحه القيمة وإلى كل من قدم لي يد المساعدة لإنجاز هذه المذكرة.

إهداء

إهدي هذا العمل إلى روح والديا مرحهما الله وأسأل الله عز وجل أن يجعله
في ميزان حسناتهم

إلى رفيقة دربي في هذه الحياة خلوها ومنها... زوجتي
إلى شموع قلبي وقلدة كبدي... أولادي وأحفادي والأسباط

وأخص منهم ابنتي الصبية سيرين الغالية

إلى كل الأصدقاء الزملاء الأحياء والأموات

إليكم جميعا أهدي ثمرة عملي هذا راجيا من الله تعالى التوفيق والقبول



مقدمة



مقدمة

تعتمد الدولة في رسم سياستها لتلبية حاجيات مواطنيها في شتى المجالات على تنظيم الإدارة العامة والتي تتأثر بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المحيطة بها، حيث أن هذا التنظيم يعتمد على أساليب فنية والتي تعتمد بدورها إما على تركيز السلطة في جهة إدارية واحدة وهي السلطة المركزية، هذا من جهة ومن جهة أخرى توزيع هذه السلطة على الوحدات الإدارية التابعة والمستقلة بهدف توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة التابعة للدولة.

فالإدارة الحديثة تقوم على أساس اللامركزية الإدارية ونظرا لزيادة المرافق العامة سواء كانت إدارية أم اقتصادية على المستوى المركزي أو المحلي، مما ينعكس ذلك على ازدياد عدد الموظفين وتشعب الجهاز الإداري وكثرة الأعباء وعلى الرغم من أن قواعد الاختصاص الموضوعي تستلزم أن يصدر القرار الإداري من الجهة الإدارية التي نص عليها القانون وفي حدود اختصاصها حيث ينبغي على الموظف أن يباشر اختصاصاته بنفسه، فإن التمسك بهذا المبدأ يولد نتائج صادرة على الصعيد الإداري كعدم دوام سير العمل بانتظام واطراد أو البطء في إنجازها، بالإضافة إلى أضراره بالمصلحة العامة، إذ أن تركيز السلطة في يد واحدة قد يؤدي إلى إغراق الرئيس الإداري في تفاصيل وجزئيات تزيد من أعبائه ومسئوليته، فقد أصبح من الضروري البحث لإيجاد أساليب ووسائل قانونية، تيسر للرؤساء الإداريين ممارسة أعمالهم.

ولعل التفويض الإداري من بين أهم هذه الوسائل. فالتفويض يعد الطريق القانوني الناجح لتخفيف العبء عن كاهل الرئيس الإداري إذ من خلاله يتمكن من نقل بعض صلاحياته لموظفين يخضعون لسلطته الرئاسية فموضوع التفويض الإداري له مكانة مهمة من بين موضوعات القانون الإداري المختلفة بوجه عام، ومواضيع الإدارة العامة بوجه خاص، ولقد ازدادت هذه الأهمية بسبب التشابك والتضخم في الأعمال الإدارية من جهة وللمزايا والإيجابيات التي تعود على العمل الإداري، نتيجة اللجوء إلى التفويض الإداري.

1-أهمية البحث: تتضح لنا أهمية الدراسة من خلال:

- ان موضوع التفويض الإداري من أهم موضوعات القانون الإداري بوجه عام والإدارة العامة بوجه خاص، في مختلف دول عالمنا المعاصر باعتباره أسلوبا من أساليب التنظيم الإداري، الذي يرمي إلى إنجاز الأعمال الإدارية بسرعة وكفاءة وفعالية عالية في نطاق الدستور والقانون، ويتم بموجبه تحقيق أعباء المفوض من خلال تفويض مرؤوسيه بعض اختصاصاته، وهذا لكي يتفرغ للمسائل الكبرى في إدارته وتوجيه سياستها العامة.
- تحقيق فوائد عديدة من خلال تفعيل العمل بأسلوب التفويض الإداري والذي ينعكس على جميع المستويات الإدارية في الإدارة العامة.
- الدور الذي يلعبه التفويض الإداري خاصة في ظل الظروف التي نواجهها والتطور والتوسع المستمرين، وهنا وجب على الإدارة وضع سياسات واستراتيجيات للتعامل مع تلك الظروف بالأساليب المناسبة وهذا لتحقيق أهداف الإدارة

2-أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعريف بأسلوب التفويض الإداري من خلال تحديد الأحكام العامة والخاصة به.
- اللجوء إلى عملية التفويض الإداري لا يعتبر تخلي الرئيس الإداري عن سلطاته ومسؤولياته لمرؤوسيه، بل إنه مجرد مكنة قانونية يستخدمها الأصيل إذا رأى أن المصلحة العامة تقتضي ذلك من جانب السلطة الإدارية من جهة أخرى.

3- أسباب اختيار الموضوع:

- يرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع للدور الذي يلعبه التفويض الإداري في التنظيم الإداري، بالإضافة إلى قلة الدراسات من طرف الباحثين والكتاب الجزائريين في التطرق لهذا الموضوع.

4-الإشكالية:

ومن منطلق ما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما مدى فعالية التفويض الإداري من خلال الأحكام التي تناولها المشرع الجزائري؟ ومنه نطرح عدة تساؤلات بما مفهوم التفويض الإداري؟
- ما لذي يميز التفويض الإداري عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له؟
- ماهي شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه؟
- كيف يمكن تقييم التفويض الإداري؟

5- المنهج المتبع:

وهذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال استخدام كل من المنهج الوصفي لوصف أسلوب التفويض الإداري، وكذا المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع.

6- الصعوبات التي واجهناها:

ورغم قلة المراجع في هذا الموضوع خاصة المتخصصة منها إلا أننا تمكنا من جمع مجموعة من المراجع كانت كافية لتغطية جوانب هذا الموضوع.

7-خطة الدراسة:

حيث تناولنا في الفصل الأول: ماهية التفويض الإداري الذي يضم مبحثين، حيث المبحث الأول: يتضمن مفهوم التفويض الإداري. وفي حين يتضمن المبحث الثاني: هيئات لتشريع الجزائري والذي قسمناه الى مبحثين: المبحث الأول: شروط التفويض الإداري وأثره أما المبحث الثاني: يتضمن نهاية التفويض الإداري وتقديره.



الفصل الأول

ماهية التفويض الإداري



تمهيد

ان مبدأ شخصية العمل من المبادئ المسلم بها ونظرا لتطور الوظيفة الإدارية أدى إلى ظهور أسلوب التفويض الإداري الذي يعتبر استثناء من الأصل العام والذي يهدف إلى التخفيف من أعباء واختصاصات الرئيس الإداري، وذلك بتوزيع ونقل بعض منها إلى مرؤوسيه، وهذا بناء على نص قانوني ووفقا للسلم الإداري. وعليه فالتفويض الإداري يعتبر وسيلة من أهم الوسائل لارتقاء والنهوض بالعمل الإداري فهو يحرر الرئيس الإداري من الاعمال الروتينية الأقل أهمية وهذا من خلال تركها لمرؤوسيه ليتفرغ بدوره للأعمال الأكثر أهمية كوضع سياسات العمل، وتنسيق وتقييم أعمال مرؤوسيه. ومن خلال هذا قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى ثلاثة مباحث وذلك بالتطرق إلى مفهوم التفويض الإداري في المبحث الأول، وفي المبحث الثاني أنواع التفويض الإداري، أما المبحث الثالث فتناولنا فيه التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له.

المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري

تعددت وتنوعت تعريفات التفويض الإداري، وذلك وفق العلم الذي يتناوله والزاوية التي ينظر إليه منها ويختلف مدلوله من ناحية لأخرى، كما أن للتفويض دور هام، بالإضافة إلى أنه هناك شروط عامة يطلبها، وهذا ما سنبينه في هذا المبحث:

المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري

في هذا المطلب سنتطرق إلى المعنى اللغوي والاصطلاحي للتفويض الإداري من خلال

الفرع الأول: التفويض الإداري لغة واصطلاحاً

لغة: لفظ التفويض من فوض إليه الأمر تفويضاً رده إليه، وتفاوض الشريكان في المال، يشتركان فيه أجمع وهي شركة، وتفاوض القوم في الأمر أي فاض بعضهم بعضاً كما قيل فوض إليه الأمر أي صيره إليه وجعله الحاكم فيه، وفاضه فالأمر بادلته الرأي فيه بغية الوصول إلى تسوية وقرار فيه والفوضى تفرق الأمر واضطرابه ويقال قوم فوضى ليس لهم رئيس. والمفاوضة تبادل الرأي من ذوي الشأن فيه بغية الوصول إلى تسوية واتفاق المفوض الوزير المفوض: موظف سياسي يمثل دولته في بلدان أجنبية، ورتبته أقل من رتبة السفير وفوق رتبة القائم بالأعمال المفوضية: مقر عمل الوزير المفوض. لفظ التفويض من فوض تفويضاً إليه الأمر، صيره إليه وجعله الحاكم فيه،¹ المفوض هو من فوضت إليه إدارة أعمال، فاض مفاوضة في الأمر أي شاركه فيه أو جراه وذاكره وحادثه فيه تفويض القوم في كذا فاض بعضهم بعضاً، يقال قوم فوضى أي متساوون الرئيس لهم وأمرهم فوضى بينهم، المفاوضة يقال شركة مفاوضة أي الشركاء فيها متساوون مالا وتصرف أودينا.²

¹ شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 30.

² سعيدة تركي، التفويض في القانون الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص 13.

اصطلاحاً: نظراً لأهمية التفويض قام الكثير من فقهاء القانون الإداري بعدة دراسات تتعلق بموضوع التفويض من جوانب مختلفة، إلا أنهم اتفقوا في النهاية على معنى التفويض، وسأخذ بعض التعريفات، يقصد بالتفويض أن يعهد صاحب الاختصاص لممارسة جانب من اختصاصه سواء في مسألة معينة في نوع معين من المسائل إلى فرد آخر أو سلطة أخرى، وفي تعريف آخر يعهد صاحب الاختصاص الأصلي لممارسة جانب من اختصاصه سواء في مسألة معينة، أو نوع معين من المسائل إلى فرد آخر المفوض إليه، وذلك مع حق الأصل في¹ التعقيب على قرارات مفوضة ما دامت لم تحصن.

ولقد عرفه البعض على أن تفويض السلطة هو منح أو إعطاء السلطة من إداري لآخر أو² من وحدة تنظيمية لأخرى لغرض تحقيق واجبات معينة، ويعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: إمكانية أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته أو واجباته التي يستمدّها من القانون أحد العاملين المرؤوسين من المستويات الإدارية التالية له في الدرجة، وتفويض السلطة بمعنى آخر عبارة عن "عملية السماح الاختياري" بنقل السلطة أو جزء منها من الرئيس إلى المرؤوس، وعندما يقبل الأخير هذا التفويض فإنه يلتزم بأداء الواجبات التي يكلفه بها رئيسه ويمارس الصلاحيات اللازمة لأدائها ويصبح مسؤولاً أمام رئيسه عما قام به من أعمال.³

¹ خالد فايز الحويلة العجمي، التفويض الإداري في القانون الكويتي، دار النهضة، الكويت، 2016، ص 45.

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 32.

³ المرجع نفسه، ص 33.

الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة

يعتبر التنظيم الإداري أمراً الزمي لكي تنهض السلطة الإدارية بوظائفها وتضطلع باختصاصاتها المنوطة بها وقد حاز موضوع التنظيم الإداري على جانب كبير من الأهمية في دراسات وأبحاث علم الإدارة العامة لأنه يعد أهم عناصر العملية الإدارية، حيث تمارس بالإدارة نشاطها وبواسطته تحقق أهدافها، فعلم الإدارة العامة يهتم بالجانب الفني والتقني لعملية التفويض الإداري وهو يعد وسيلة من وسائل نقل الاختصاص، حيث يقوم الرئيس الإداري والذي يسمى بالمفوض بمنح بعض من اختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه الأدنى منه درجة في السلم الإداري ويسمى بالمفوض إليه، وذلك بهدف تحقيق التسيير الحسن داخل الهيئة الإدارية.

ويعرف التفويض كذلك بأنه تحويل لبعض صلاحيات الرئيس الإداري إلى أحد المرؤوسين مع بقاء سلطته في الرقابة والتنظيم والتنسيق لأنه يعد مسؤولاً أمام رئيسه، بالإضافة إلى مسؤولية المفوض إليه أمام المفوض وهذا تطبيقاً لمبدأ " التفويض في المسؤولية، وعرفه البعض على أنه " نقل اختصاصات الرئيس الإداري إلى غيره من المرؤوسين على أن يتخذ التدابير والوسائل الكفيلة لمساءلتهم ومحاسبتهم عن نتائجها بصفته المسؤول عنها أما بالنسبة لنا فإن التفويض الإداري يعتبر وسيلة قانونية قبل أن يكون وسيلة فنية، فهو يقتضي قيام صاحب الاختصاص بمنح بعض من صلاحياته إلى أحد مرؤوسيه طبقاً لنص قانوني وذلك بشكل مؤقت دون انتقاء مسؤوليته.

الفرع الثالث: أهمية التفويض

تكمن أهمية التفويض الإداري في ينتقل التفويض دائما من الاعلى الى الاسفل طبقا للهرم الوظيفي أو الإداري وله أهمية وفوائد منها إمكانية تلبية مواعيد الانجاز في خطوط العمل بسهولة أكبر وتنفيذها دون تسويق أو تأخير لما له من القدرة على القفز على مظاهر البيروقراطية.

يساهم في تعزيز روح العمل الجماعي بشكل أكبر في بيئة العمل.

يساعد على تفادي التركيز الإداري والشمولية في يد المدير وقيامه المباشر بها، حيث يكون من الصعب على المدير التركيز في كافة التفاصيل، وبالتالي فإن التفويض الإداري يساعد في ترتيب وتنظيم المهام وتخفيف الضغط الإداري.

المطلب الثاني: اقسام التفويض الإداري

تختلف أنواع التفويض في القانون الإداري حسب الزاوية التي ينظر إليه من خلالها فقد ننظر إليه من خلال الشكل أو من حيث المصدر أو من حيث الاختصاصات المفوضة وسوف نتطرق إليه فيما يلي:

الفرع الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل الصادر به

ينقسم التفويض الإداري من حيث المظهر الخارجي أو الشكلي إلى عدة أنواع وهي التفويض المكتوب والتفويض الشفوي والتفويض الصريح والتفويض الضمني وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أ- التفويض الإداري المكتوب والشفوي:

-التفويض الإداري المكتوب: التفويض الإداري المكتوب هو الذي يدون مضمونه في وثيقة أنه يعتبر قرارا إداريا، ومن بين أركانه الشكل الذي يلعب دور هام وحيويا في

حماية المصلحة العامة ويجسد إرادة السلطة الإدارية الأصلية، ويعتبر الشكل جوهرياً إذا اشترطه النص الأذن بالتفويض، فالكتابة لا يقصد بها الصيانة القانونية أو الفنية وإنما يقصد بها،¹ صدور قرار التفويض في صيغة معينة.

- **التفويض الإداري الشفوي:** هو التفويض في الاختصاص شفاهة وخروجاً على مبدأ الكتابة وذلك عن طريق الهاتف أو التلغراف وفي المسائل البسيطة والعاجلة التي لا تتحمل كتابة قرار التفويض، وذلك على الرغم من صعوبة إثبات هذا التفويض ورفض بعض المرؤوسين له، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.²

ب- التفويض الإداري الصريح والضمني:

- **التفويض الإداري الصريح:** يكون التفويض الإداري صريحاً إذا تم بلفظ أو صياغة صريحة، بحيث تتبين أو تتجه فيه نية المفوض إلى التفويض بشكل واضح حتى لا يكون هناك مجال للشك أو التأويل، ويشترط فيه تحديد طبيعة التفويض، أي أن يقوم المفوض بتفويض اختصاص محدد أو القيام بتفويض،³ إمضائه على قرارات أو مقررات أو وثائق معينة

- **التفويض الإداري الضمني:** التفويض الإداري الضمني يتم بشكل غير صريح وذلك باستخلاص مضمونه من خلال ظروف العمل وأحياناً يتم الترخيص به بموجب النص الأذن دون الحاجة إلى إصدار قرار التفويض، أما في حالة عدم ذكر التفويض في النص الأذن، فإنه يمكن استخلاصه من خلال ظروف العمل خاصة في وقت النزاعات والحروب، ولقد أجاز مجلس الدولة الفرنسي في حالة الحرب، أما بالنسبة للقضاء

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص 503.

² عبد قريظم، مرجع سابق، ص112.

³ محمد خليفي، مرجع سابق، ص 18.

المصري لم يعترف بمثل هذا التفويض، مقررًا بأنه نظام استثنائي في الأصل العام الذي يقضي بضرورة ممارسة¹ الاختصاص من الأصل إلا في حالة التفويض السري.

الفرع الثاني: التفويض الإداري من حيث المصدر

ينقسم التفويض الإداري من حيث المصدر أو الأداة إلى عدة أنواع وهي كالاتي :
التفويض المباشر والتفويض غير المباشر، التفويض الاختياري والتفويض الإجباري،
التفويض البسيط والتفويض المركب.

1- التفويض المباشر: هو ذلك التفويض الذي يصدر من الأصل نفسه استنادًا لنص

دستوري أو قانوني أو لائحي أذن له بذلك وهو يتم على مرحلتين:

(1) أن يصدر نص أو إذن بالتفويض من السلطة المانحة لاختصاص إلى إحدى السلطات.²

(2) صدور قرار بالتفويض من السلطة المختصة بتفويض جزء من اختصاصاتها. ومن أمثلة هذا النوع من أنواع التفويض صدور قرار من رئيس الوزراء بتفويض بعض اختصاصاته إلى وزيرها، أو صدور قرار من الوزير بتفويض بعض اختصاصه أحد.³

معاونيه ويظهر هذا النوع من التفويض في الجزائر من خلال تطبيقه في المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام في المادة الرابعة منه والتي تنص على ما يلي: " لا تصح الصفقات ولا تكون نهائية إلا إذا وافقت عليها السلطة المختصة المذكورة أدناه، حسب الحالة:

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 18.

² عيد قريطم، مرجع سابق، ص 142

³ عيد قريطم، مرجع سابق، ص 142

- مسؤول الهيئة العمومية؛

- الوزير؛

- الوالي؛

- رئيس المجلس الشعبي البلدي؛

- المدير العام أو مدير مؤسسة العمومية.

ويمكن كل سلطة من هذه السلطات أن تفويض صلاحياتها في هذا المجال إلى المسؤولين المكلفين، بأي حال، بإبرام وتنفيذ الصفقات العمومية طبقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها،¹ في هذا النوع من أنواع التفويض تظهر بشكل واضح إرادة الأصيل فهو الذي يفوض أو ال يفوض حسب متطلبات العمل وظروفه التي يقدرها هو بنفسه.

2 التفويض غير المباشر: التفويض الإداري غير المباشر هو الذي يصدر عن الأصيل نفسه استناداً إلى القانون أو التعليمات وهنا تتجلى إرادة الأصيل فهو الذي يفوض وفقاً لمتطلبات العمل وظروفه.²

فهو القرار الذي يصدر من شخص أعلى في السلم الإداري، بتفويض بعض اختصاصات شخص آخر أصيل لغيره، دون النظر إلى إرادته، ودون أن يقوم بأي تصرف من جانبه.

¹ أنظر المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر، العدد 50، 2015.

² حسين فريجة، شرح القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 124.

ومثاله: أن يقوم الوزير بتفويض بعض اختصاصات أحد معاونيه ألد المدراء المركزيين في الوزارة أو أن يقوم رئيس الجمهورية بتفويض بعض اختصاصات وزير ما إلى معاونه.

فالتفويض في الاختصاص في هذا النوع، يتم بإرادة الأصيل بل إن هذا الأخير يفاجئ¹ بتفويض جزء من اختصاصاته إلى غيره، ويقف مكتوف الأيدي إزاء هذا القرار الملزم.

3- التفويض الاختياري والتفويض الإلزامي

1- التفويض الاختياري: التفويض الاختياري يقصد به ذلك النوع من أنواع التفويض الذي يكون فيه الأصيل حرا من أن يفوض جزءا من اختصاصاته أو ال يفوضها، وهذا هو الأصل العام في التفويض.

2- التفويض الإلزامي

يكون التفويض الإداري إلزاميا إذا كان الأصيل ملزما بإجرائه، وليس له الخيار بين أن يفوض أو لا يفوض.

4- التفويض البسيط والتفويض المركب

1- التفويض البسيط

يعد التفويض بسيطا إذا كان موجها للشخص المفوض إليه بشكل جزئي، وهذا يعني أن التفويض يستلزم فيه تحديد جزء أو بعض من اختصاصات الأصيل التي قام بتفويضها وتحديدًا لمفوض إليه بشكل صريح وواضح.

¹ عيد قريطم، مرجع سابق، ص143.

2- التفويض المركب

وهو التفويض الذي يقوم به الأصيل من خلال تفويض بعض من اختصاصاته إلى عدد من المرؤوسين ويشترط فيه أن يكون جزئياً وموجهاً لعدد من المرؤوسين وعليهم أن يتولوا تنفيذه بصفة مشتركة.¹

الفرع الثالث: التفويض الإداري من حيث الموضوع

التفويض الإداري من حيث الموضوع ينقسم إلى نوعين تفويض الاختصاص وتفويض الإمضاء.

أولاً: تفويض الاختصاص

ويقصد به تحويل جزء من الصلاحيات المخولة قانوناً لهيئة إدارية عمومية إلى هيئة إدارية أخرى أقل منها مرتبة ولتكن على سبيل المثال سلطة إبعاد الأجانب الذين يشكلون خطراً على النظام العام التي تعود لوزير الداخلية، هذا الأخير يمكنه تفويضها إلى كل الولايات الحدودية.²

ويمكن القول إن تفويض الاختصاص ليس تفويضاً شخصياً بل تفويض مهام ال يتعلق بشخص معين بصفته وذاته، بل يكفي أن تتوفر فيه الصفة كصفة والي والية أو وزير.... فالتفويض هنا يتصل بالمنصب الوظيفي الذي تمارس بموجبه تلك المهام، ومن ثم يقتضي الحال أن نهاية تفويض الاختصاص ال تتعلق بنهاية مهام المفوض إليه.

¹ محمد خليفي، مرجع سابق، ص 17.

² محمد بركات، مرجع سابق، ص 44.

ثانياً: تفويض التوقيع

تفويض التوقيع هو تفويض شخصي وليس تفويض مهام تتم بشكل مجرد عن القائم بها، فالمفوض إليه يعين في قرار التفويض باسمه وصفته فلا يكفي الاسم وحده ولا تكفي الصفة وحدها لممارسة تفويض التوقيع وصيغته " يفوض فلان بصفته مدير جامعة "محمد خيضر لهذا السبب ينتهي التفويض كأصل عام بانتهاء أحد طرفيه.¹

الفرع الرابع: التفويض الإداري من حيث الاختصاصات المفوضة

ينقسم التفويض الإداري من حيث الاختصاصات المفوضة إلى التفويض الإداري الكامل والجزئي والتفويض الإداري العام والخاص.

أولاً: التفويض الإداري الكامل والجزئي

التفويض الإداري الكامل: يكون التفويض كاملاً في ممارسة السلطة، وهذا الأمر قليلاً ما يحدث ويتوقف على الظروف خاصة، كأن يكون صاحب السلطة الأصلي غير قادر على ممارستها إذا كان بعيداً عن مقر العمل بسبب السفر أو المرض أو الإجازة السنوية مثلاً.²

وفي هذه الحالة يعد التفويض بمثابة توكيل عام للمفوض إليه، حيث يدير العمل كاملاً ولكن على مسؤولية منفوضه في ذلك، وفي حالات كثيرة يكون التفويض واسعاً ولكنه غير كامل، كما لو فوضت الجمعية العمومية مجلس إدارتها في إدارة شؤونها، إذ يترتب على ذلك أن يمارس المجلس أعمال الإدارة تحت رقابة الجمعية العمومية وليس له أن يجري تصرفات معينة إلا بعد موافقتها،³ وفقاً لما ينص عليه نظامها الأساسي.

¹ محمد بركات، مرجع سابق، ص 44.

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 150.

³ المرجع نفسه، ص 150.

التفويض الإداري الجزئي

يكون التفويض جزئياً عندما يكون مقتصر على مهمة معينة أو هدف جزئي مثلما يفوض مجلس إدارة الشركة أحد مديريها في إبرام عقد لشراء أصل استثماري، هو أصل من اختصاصات المجلس، وقد تناوله المشروع الجزائي في قانون البلدية من خلال الباب الأول المتعلق بإدارة البلدية في فصله الأول الخاص بتنظيم إدارة البلدية من خلال نص المادة (125): للبلدية إدارة توضع تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي وينشطها الأمين العام للبلدية إضافة إلى المادة (129) الفقرة الرابعة: يتلقى التفويض بالإمضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد الإمضاء على كافة الوثائق المتعلقة بالتسيير الإداري والتقني للبلدية باستثناء القرارات.¹

ثانياً: التفويض الإداري العام والخاص

1- التفويض الإداري العام

يقصد بالتفويض الإداري العام ذلك التفويض الذي ال يحدد فيه الأصيل اختصاصاً معيناً إنما يعهد به إلى المفوض إليه وإنما يعهد إليه بمجموعة معينة من الاختصاصات ترسم حدودها في قرار التفويض.²

2- التفويض الإداري الخاص

يقصد بالتفويض الإداري الخاص هو ذلك التفويض الذي يتم لمجموعة من الأفراد تكون مهمته شغل مكان إحدى المجالس أو اللجان المنحلة أو المستقلة لتصرف الأعمال الجارية لحين تشكيل المجلس الجديد أو التفويض الذي يتم من إحدى السلطات إلى سلطة

¹ أنظر المادتين 125 و129 من القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، المتعلق بالبلدية، العدد 37، الصادر في 3 جويلية 2011.

² عبد قريظم، مرجع سابق، ص159.

أخرى بمهمة من مهمات الحلول،¹ ومثال ذلك ما تناوله المشرع في قانون البلدية في فرعه الرابع المتضمن حل المجلس الشعبي البلدي وتجديده من خلال المادة (48) في حالة حل المجلس الشعبي البلدي يعين الوالي من خلال العشرة (10) أيام التي تلي حل المجلس، متصرف ومساعدين عند الاقتضاء توكل لهم مهمة تسيير شؤون البلدية وتنتهي مهامهم بقوة القانون بمجرد تنصيب المجلس الجديد.²

المطلب الثالث: التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له:

يثير التفويض عدة نقاط من خلال الأنظمة المشابهة له، وحتى يتسنى لنا تحديد مفهوم التفويض الإداري لا بد من مقارنته بمختلف المصطلحات القانونية المشابهة له والمتمثلة في الإنابة والحلول، الاستخلاف ونقل الاختصاص، التفويض التشريعي ونظرية الموظف الفعلي.

الفرع الأول: التفويض الإداري والإنابة والحلول

يمكن تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول، وهذا سنتطرق إليه من خلال:

أولاً: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة

تقوم الإنابة في القانون العام على ممارسة الاختصاص من سلطة غير السلطة المختصة به أصلاً، ولذا يعرفها الأستاذ "أوبي" على أنها: "حالة الشعور الذي يحدث في الوظيفة لدى غياب أو امتناع سلطة عامة بحيث لا يستطيع ممارسة اختصاصاتها.

¹ عبد قريظم، المرجع السابق، ص 14.

² انظر المادة 48 من القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية، السالف ذكره

فتقوم سلطة عامة أخرى أعلى منها بتعيين نائب يقوم بالعمل بدلا عنها، وذلك إلى حين صدور قرار بإنهاء الإنابة، أو انتهاء حالة الغياب أو الامتناع".¹

من خلال هذا يتضح لنا أن الإنابة تشبه التفويض الإداري في بعض النقاط نذكر منها:

- 1- يحتاج كل من التفويض والإنابة إلى نص أو قاعدة يستند إليها.
- 2- يحتاج كلاهما إلى قرار يصدر سواء بتعيين النائب أو المفوض إليه.
- 3- يحمل كل منهما الطابع المؤقت، أي أن مدة الإنابة أو التفويض محددة.

وما عدا ذلك نجد أنهما يختلفان في نقاط كثيرة:

أ- قرار تعيين النائب يصدر من الجهة التي يعينها النص، في الغالب تكون الجهة غير

الأصيل، بينما قرار التفويض يصدر عن الأصيل نفسه.

ب- الإنابة تتصدى لمعالجة حالة غياب الأصيل المادي، بينما التفويض لا يشترط ذلك، بل يمكن إعماله مع وجود الأصيل.

ج- تكون الإنابة شاملة لكافة اختصاصات الأصيل بينما في التفويض الإداري لا يكون إلا واطراد، جزئيا كأصل عام، ذلك أن الإنابة تقوم على مبدأ ضرورة سير المرفق العام بانتظام أما التفويض ما هو إلا ضرورة من ضروريات التنظيم الإداري والمعلوم أن الضرورة لا تقدر إلا بقدرها، وبتعبير أدق فإن اختصاصات النائب أوسع منها في كل الأحوال من اختصاصات المفوض إليه.

¹ خلدون بن علي، القانون الإداري، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى (ل م د)، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2017/2018، ص 63.

د - يمارس الأصيل تجاه المفوض إليه سلطة رئاسية، وله أن يلغي هذا التفويض أو يعدله أو يوسع في نطاقه في أي وقت، بينما الأصيل الغائب ال يمارس السلطة على النائب، ألن هذا الأخير يستمد اختصاصه مباشرة من القانون، فهو ال يتقيد إلا بقرار الإنابة وال يخضع إلا للقانون.¹

ثانيا: التفويض الإداري والحلول

الحلول يقصد به أن يتغيب صاحب الاختصاص الأصيل أو أن يحدث له مانع يحول دون ممارسته اختصاصاته، فيقوم محله للقيام بذلك من عينه المشرع، فيصبح مالكا لنفس السلطات التي كان يملكها المختص بها أصلا، ويتشابه التفويض مع الحلول في أن كلا منهما يواجه شغورا في الوظيفة العمومية كليا أو جزئيا، وفي أن كليهما يحول اختصاصا من سلطة إدارية إلى سلطة إدارية أخرى معينة، ويختلفان بصفة أساسية في النواحي التالية:²

1- التفويض يجب أن يكون جزئيا وليس كليا أما الحلول فيكون نتيجة ظروف طارئة ينتج عنه شغور وظيفة الأصيل.

2- يقوم التفويض بنص واحد يفوض مباشرة اختصاص الأصيل إلى غيره أو يكون بنصين متتاليين: النص الأذن بالتفويض ثم يليه قرار التفويض أما الحلول فيفترض وجود نص مكتوب أو قاعدة غير مكتوبة تحد الحال مسبقا.

3- التفويض بصفة عامة يشمل نوع من الحرية الأصيل في التفويض من عدمه والحرية في اختيار المفوض عكس الحلول الذي لا يترك للأصيل خيارا لا في مبدأ الحلول ولا في تحديد من يحل محله.

¹ خلدون بن علي، مرجع سابق، ص 46.

² ملكة القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ط7، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2010، ص.73-74.

4- يفترض الحلول ظهور واقعة يحل بوقوعها الحال محل الأصيل بقوة القانون ولا مجال لذلك في التفويض.

5- يتحدد المفوض إليه بصفته واسمه معاً، أما في حالة الحلول فإن الحال يتحدد بصفته وحدها، ولا يمكن تحديده باسمه لأن شخصه لا يعرف إلا عند تحقق سبب الحلول.

6- لا يظهر اختصاص المفوض إليه إلا بقرار التفويض بعكس الحلول فإن الحال يكون صاحب الاختصاص حتى قبل تحقق سبب الحلول غير أنه لا يستطيع مزاولة هذا الاختصاص إلا بتحقيق شرطه.

7- يمارس المفوض إليه اختصاصاته في التفويض تحت إشراف الأصيل بينما في الحلول يمارس الحال الاختصاصات المحالة تماماً كما لو كان صاحب السلطة الأصيل¹.

الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن التخالف ونقل الاختصاص

يمكن التمييز بين التفويض الإداري والاستخلاف ونقل الاختصاص من خلال:

أولاً: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف

تكون أمام الاستخلاف عند غياب صاحب الاختصاص الدائم بسبب وجود مانع، أو المؤقت لسبب يحول دون قيامه بممارسة وظيفته حيث يقوم مقامه موظف من نفس الدرجة والرتبة في السلم الإداري، ويمارس جميع اختصاصات هو هذا لضمان السير الحسن للإدارة².

¹ المرجع نفسه، ص 73

² محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 25.

ومن أمثلة الاستخلاف نجد ما تناولته نص المادة 72 من قانون البلدية 10-11 المؤرخ في 22 جوان 2011 في فقرتها الأولى والثانية، يستخلف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي حصل له مانع مؤقت في أداء وظائفه بنائب رئيس، إذا استحال على الرئيس تعيين مستخلف له يقوم المجلس الشعبي البلدي بتعيين أحد نواب الرئيس، وذلك فأحد أعضاء المجلس الشعبي البلدي، أما تعيين المستخلف فيكون بموجب نص قانوني أو من طرف جهة تعلق صاحب الاختصاص وهذا دون الحاجة إلى استصدار قرار إداري.¹

ومنه فإن التفويض الإداري يتميز عن الاستخلاف، في كون أن الأول يكون جزئياً ومحدد، أي أن تفويض الاختصاصات من طرف المفوض إلى المفوض إليه يكون جزئياً ومحدد بمدة زمنية معينة أما الثاني فيكون كاملاً وغير محدد بمدة زمنية، فالمستخلف يمارس جميع صلاحيات صاحب الاختصاص، وهو مرهون بزوال المانع وحضوره.

ثانياً: تمييز التفويض الإداري عن نقل الاختصاص

يقصد بنقل الاختصاص نقل وتحويل جزء أو بعض من اختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة إدارية أخرى، ويمكن التمييز بين التفويض ونقل الاختصاص في مجال الإدارة المحلية، كون أن نقل الاختصاص ينشأ نوع من السلطة الوصائية بين الجهة المركزية والجهة المحلية، على عكس الحال في نظام التفويض الذي يحفظ العالقة السابقة بين الأصل والمفوض إليه إذا كانت تربط بينهما عالقة رئاسية سابقة أو أنه ينشأ نوعاً من السلطة الرقابية بين الأصل والمفوض إليه قد حددها القانون أو قرار التفويض أو العرف الإداري، وهي نوع من الرقابة تختلف عن الرقابة الوصائية.

¹ أنظر المادة 72 من القانون رقم 10-11 المتعلق بالبلدية، السالف ذكره، ص 13

وهكذا نجد أن التفويض الإداري يختلف عن نقل الاختصاص حيث لكل قواعده وشروطه وآثاره القانونية المختلفة عن الآخر.¹

الفرع الثالث: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي

يتمثل التفويض التشريعي في ذلك الإجراء الذي بمقتضاه تأذن السلطة التشريعية للسلطة التنفيذية في مباشرة اختصاصها بتنظيم موضوع معين تنظيمًا تشريعيًا، وذلك بصفة استثنائية، باعتبار أن هذا الاختصاص ينصب على تقرير قواعد قانونية تسنها السلطة التشريعية² أصال وفقًا للدستور.

أولاً: أوجه التشابه بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي

1- كالمها إجراء تعهد فيه إحدى السلطات إلى سلطة أخرى بجزء من اختصاصها دون أن تتخلى فيه السلطة عن حيازتها لاختصاص.³

2- لهما نفس المبدأ كون التفويض فيهما لا يكون إلا جزئياً.

ففي التفويض الإداري لا يمكن أن يفوض المفوض كافة اختصاصاته الوظيفية إلى مرؤوسيه، بل يقتصر التفويض على بعضها فقط، كما أن التفويض التشريعي لا يجوز أن ينقل الولاية التشريعية بأكملها إلى السلطة التنفيذية، ولا كان التفويض مخالفاً للدستور.

3- يلزم تحديد الموضوعات التي يتم بشأنها التفويض التشريعي بدقة من البرلمان إلى الحكومة، ونفس الشيء بالنسبة للتفويض الإداري حيث يتعين تحديد الأعمال المفوضة وبيانها بوضوح.

4- يحكم كال من التفويض الإداري والتشريعي مبدأ عام وهو عدم جواز التفويض في

¹ عيد قريظم، مرجع سابق، ص72.

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 61.

³ المرجع نفسه، ص 6

الاختصاصات المفوضة أن التفويض لا يتم مرة واحدة بالنسبة لاختصاص الواحد.

5- يجب وجود نص يأذن بالتفويض التشريعي أو الإداري يختلف التفويض الإداري عن التفويض التشريعي من حيث:

- في التفويض الإداري لا يوجد التزام يقع على المفوض إليه بعرض القرارات التي اتخذها بناء على التفويض إلى المفوض، على عكس ذلك في التفويض التشريعي يجب على السلطة التنفيذية عرض القرارات التي اتخذتها على البرلمان للمصادقة عليها.

- في التفويض الإداري ال يستطيع الأصل ممارسة الاختصاصات التي فوضها في حين للسلطة التشريعية ممارسة الاختصاص المفوض رغم التفويض التشريعي وفي أثناءه.

- التفويض التشريعي الا يكون إلا في الظروف الاستثنائية، أو غير العادية على عكس التفويض الإداري الذي يكون في الظروف الاستثنائية والعادية.¹

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 28.

المبحث الثاني: هيئات التفويض الإداري

يأخذ التنظيم الإداري الدول المعاصرة وجهان وجه يتمثل في المركزية الإدارية ووجه آخر يتمثل في اللامركزية الإدارية، وهذا بهدف توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة الإدارية التابعة للدولة فالمركزية الإدارية تعني تركيز السلطة في الدولة على ممثلي الحكومة في العاصمة، ممثلة في كل من رئيس الجمهورية والوزراء أما اللامركزية فيقصد بها توزيع عطاء حرية القرارات من الحكومة الوظائف الإدارية والمركزية في العاصمة إلى هيئات محلية متمثلة في كل من الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي، فالتفويض الإداري يمكن أن يمارس على مستوى هذه الأجهزة، وهذا ما سنوضحه من خلال هذا المبحث في مطلبين، المطلب الأول نتناول فيه الهيئات المركزية، والمطلب الثاني نتناول فيه الهيئات اللامركزية.

المطلب الأول: الهيئات المركزية

نعني بالإدارة المركزية مجموعة الأجهزة والهيكل والتنظيمات الإدارية القائمة والعاملة في إطار السلطة التنفيذية والتي لها اختصاص ذو طابع وطني وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى حسب المعطيات العامة السائدة بها وطبيعة نظامها.¹

الفرع الأول: رئيس الجمهورية

باعتباره رئيسا للدولة، فإن رئيس الجمهورية إلى جانب الوزير الأول مكلف بالإدارة العليا للسلطة التنفيذية الإدارة العامة في أعلى مستوياتها. ولذلك فإنه يتمتع بسلطات وصلاحيات واختصاصات إدارية واسعة تبعا للمركز الممتاز الذي منحه إياه الدستور، بالإضافة إلى سلطاته في المجالات الأخرى.

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، مرجع سابق، ص 17.

ومن هنا تقتضي الدراسة معرفة الصلاحيات المخولة لرئيس الجمهورية والتي تكون قابلة للتفويض بالإضافة إلى الأشخاص المفوض إليهم .

أولاً: سلطة رئيس الجمهورية في تفويض اختصاصاته

يمكن تحديد صلاحيات رئيس الجمهورية القابلة للتفويض بالرجوع إلى المادة 101 من دستور 2016 والتي حددت الاختصاصات التي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها والتي تنص "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم ،كما لا يجوز أن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء ،وحل المجلس الشعبي الوطني، وتقرير إجراء الانتخابات التشريعية قبل أوانها،" وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في المواد 91 و 92 و 105، ومن 107 إلى 109 و 111 و 142 و 144 و 145 و 146 من الدستور.¹

1: السلطات التي لا يجوز تفويضها: هناك سلطات لا يجوز لرئيس الجمهورية أن يفوضها بل لا بد عليه من ممارستها شخصياً وتتمثل فيما يلي:²

أ- سلطة التعيين: تعتبر سلطة التعيين من بين الاختصاصات التي لا يمكن لرئيس الجمهورية تفويضها وهذا ما نص عليه دستور 2016 طبق للمواد 91 و 92 و 93 بالإضافة إلى تعيينات أخرى واردة في الدستور والتي تشمل بعض الشخصيات السياسية والمتعلقة بأعضاء المؤسسات الدستورية، إلا أن سلطة التعيين لا تقتصر فقط على رئيس

¹ أنظر المادة 101، القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج العدد 14، 2016، ص 20.

² سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 36

الجمهورية، وطبقا لنص المادة 99 من الدستور فإن للوزير الأول الحق في سلطة التعيين في الوظائف العليا للدولة.

ولتفادي تنازع الاختصاص الإيجابي بين سلطة كل من رئيس الجمهورية والوزير الأول في التعيين، وبالرجوع إلى نص المادة 92 من الدستور نجد أنها ذكرت بعض المناصب السامية التي تخضع في تعيينها إلى سلطة رئيس الجمهورية، والتي تشمل الوظائف المدنية والعسكرية أما فيما يخص وظائف الدولة فسلطة التعيين فيها من طرف الوزير الأول، وهذا حسب نص المادة 99 من الدستور الفقرة الخامسة "يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية، ودون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 السابقتين الذكر.¹

ب- سلطة رئيس الجمهورية في المحافظة على أمن الدولة: من مهام رئيس الجمهورية السهر على أمن الدولة وسالمتها، عن طريق اتخاذ القرارات والتدابير اللازمة في المحافظة على النظام العام، ولتحقيق كل هذا أجاز له الدستور تقرير حالة الطوارئ أو الحصار إذا دعت الضرورة والحالة الاستثنائية إذا كانت البلاد مهددة بخطر داهم ووشيك، وقرار الحرب إذا وقع عدوان فعلي على البلاد أو يوشك أن يقع وهذا تبعا للمواد من 105 إلى 110 وفي كل الأحوال لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض السلطات.²

ثانيا: الأشخاص المفوض إليهم: يمكن لرئيس الجمهورية تفويض صلاحياته إلى كل من مسؤولي مصالح رئاسة الجمهورية وبالأخص إلى:

¹ أنظر المادة 99 من القانون رقم 16-01، المتعلق بالتعديل الدستوري، السالف ذكره.

² عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص

أولاً: مدير الديوان لرئاسة الجمهورية: يمكن لمدير ديوان رئاسة الجمهورية ممارسة صلاحيات التوقيع على جميع الوثائق والقرارات التي تندرج تحت صلاحياته.

ثانياً: الأمين العام لرئاسة الجمهورية: يشرف الأمين العام على الأمانة العامة لرئاسة الجمهورية ويقوم بالتوقيع على جميع الوثائق والمقررات باسم رئيس الجمهورية وذلك في حدود الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم السالف الذكر، حيث يكلف الأمين العام لرئاسة الجمهورية في إطار الأحكام المنصوص عليها في المادة 2 من نفس المرسوم على الخصوص بما يأتي:

ينظم مصالح رئاسة الجمهورية وعملها وينشط وينسق نشاطات الهياكل التابعة له، ويحضر ميزانية رئاسة الجمهورية وينفذها، يعد أو يشارك عند الاقتضاء في إعداد ملفات ودراسات وغيرها من العناصر الوثائقية الضرورية لتخاذ القرار، ويحدد وينفذ إجراءات وكيفيات التعيين في الوظائف والمناصب السامية المدنية، وطبقاً لنص المادة 16 من هذا المرسوم فإن: "الأمين العام لرئاسة الجمهورية هو الأمر بصرف ميزانية رئاسة الجمهورية، وذلك دون المساس بالأحكام المنصوص عليها في المادة 8 من المرسوم"¹

ثالثاً: الأمين العام للحكومة: يمارس الأمين العام للحكومة صلاحياته بالتوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات، وتولي ومراقبة مدى مطابقة مشاريع القوانين والتنظيمات والتنسيق القانوني للنشاط الحكومي، وتحضير جدول أعمال مجلس الوزراء واجتماع الحكومة بالتعاون مع السلطات المعنية، المشاركة في اجتماعات الحكومة ومجلس الوزراء، بالإضافة إلى إعداد خالصة نقاشات مجلس الوزراء والنتائج التي تسفر

¹ أنظر المادة 16 من المرسوم م الرئاسي 01-197، المتعلق بصلاحيات رئيس الجمهورية وتنظيمها، السالف ذكره، ص 20.

عنها ويتولى المحافظة عليها وتوزيع القرارات المتخذة على أعضاء الحكومة متابعة كل مراحل الإجراء التشريعي ولاسيما فيما يخص:

- إرسال مشاريع قوانين الحكومة إلى البرلمان واستلام اقتراحات القوانين من أعضاء البرلمان ومعالجتها وتنفيذ إجراءات المرتبطة بسلطة رئيس الجمهورية الدستورية في مجال إخطار المجلس الدستوري ويعد الأمين العام هو الأمر بالصرف فيما يخص المصالح التابعة له.¹

الفرع الثاني: الوزير الأول

طبقا لنص المادة 91 من الدستور، الفقرة الخامسة فإن الوزير الأول يعين من قبل رئيس الجمهورية بعد استشارة الأغلبية البرلمانية وينهي مهامه، ويتم التعيين بموجب مرسوم رئاسي ويضطلع بممارسة مجموعة من الصلاحيات السياسية والإدارية المحددة في الدستور وتتمثل مهمته طبقا لنص المادة 94 من الدستور في: "يقدم الوزير الأول مخطط عمل الحكومة إلى المجلس الشعبي الوطني للموافقة عليه، ويجري المجلس الشعبي الوطني لهذا الغرض مناقشة عامة، ويمكن الوزير الأول أن يكيف مخطط العمل هذا على ضوء المناقشة، بالتشاور مع رئيس الجمهورية.

ويقدم الوزير الأول عرضا حول مخطط عمل الحكومة لمجلس الأمة مثلما وافق عليه المجلس الشعبي الوطني، يمكن مجلس الأمة أن يصدر اللائحة.²

أما الصلاحيات الإدارية فتمثل في السلطة التنظيمية والتعيين في وظائف الدولة وهذا طبقا لنص المادة 99 الفقرة الخامسة، وهذا بعد موافقة رئيس الجمهورية، كما يفرض على الوزير الأول إحالة ملف التعيين عليه، مع مراعاة عدم المساس بأحكام

¹ محمد صديقي، مرجع سابق، ص 34. 3

² انظر المادة 94 من القانون 16-01، المتعلق بالتعديل الدستوري، السالف ذكره، ص 18

المادتين 91 و92 من الدستور كما يعمل على حسن سير الإدارة العمومية وتعمل تحت إشرافه مجموعة من الأجهزة التي تقوم بمساعدته في أداء صلاحياته وذلك بموجب تفويض منها كما تضطلع بممارسة المهام المخولة لها عن طريق النصوص التنظيمية، ومن هذا وجب تحديد سلطات الوزير الأول في تفويض اختصاصاته وتحديد الأشخاص المفوض لهم.¹

أولاً: سلطة الوزير الأول في تفويض اختصاصاته: من خلال بعض النصوص القانونية نجد أنها أعطت للوزير الأول تفويض بعض من صلاحياته إلى مسؤولي المصالح التابعة له، سواء فيما يتعلق بتفويض الاختصاصات أو التوقيع.

أ: تفويض الاختصاصات: يمارس الوزير الأول مجموعة من الصلاحيات والسلطات الإدارية المحددة في الدستور باعتباره أعلى سلطة إدارية بعد رئيس الجمهورية، ومن خلال نص المادة 99 من الدستور نجد أن سلطات الوزير الأول متمثلة أساساً في السلطة التنظيمية وسلطة تسيير الإدارة العمومية وسلطة التعيين في وظائف الدولة وهذا كله دون المساس بسلطة التعيين لرئيس الجمهورية² (الواردة في المادتين 91 و92 من الدستور).

بالإضافة إلى السلطات التي يخولها له الدستور، بأنه ال يوجد نص صريح يشير إلى إمكانية تفويض الصلاحيات أو عدم تفويضها كما هو الشأن بالنسبة لرئيس الجمهورية، حيث أن الأحكام العامة للتفويض في القانون الإداري أن الاختصاصات الدستورية لا يجوز تفويضها إلا بنص دستوري سواء كانت تفويض الاختصاص أو التوقيع يخالف الصلاحيات غير الدستورية تنصب أساساً على متابعة عمل الحكومة التي يمكن تفويضها، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي 03-176 المؤرخ في 15 أفريل

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 39.

² أنظر المادة 99 من القانون 16-01، المتعلق بالتعديل الدستوري السالف ذكره، ص 14

2003 المتضمن مصالح رئاسة الحكومة وتنظيمها حيث تنص المادة الأولى منه: " يتولى مدير الديوان بتفويض من رئيس الحكومة متابعة العمل الحكومي بالاتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية".¹

من خلال نص المادة يتبين أن التفويض غير محدد بدقة ووضوح لان العمل الحكومي يتضمن جميع أعمال الحكومة سواء تعلق بمخطط عمل الحكومة أو مشاريع القوانين أو غيرها من العمال التي تتولى الحكومة القيام بها وعليه يجب تحديد هذا الاختصاص بشكل محدد ودقيق في قرار التفويض.

ب: تفويض التوقيع: بالرجوع إلى المادة 99 من الدستور الفقرة الرابعة منه أن الوزير الأول "يوقع المراسيم التنفيذية" وهذا ما يدخل ضمن سلطاته التنظيمية وتعد من الصلاحيات الدستورية فال يجوز تفويض توقيعه، غير أنه يجوز له تفويض التوقيع بالنسبة للوثائق والمقررات والقرارات الصادرة عنه، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المتضمن مهام مصالح الوزير الأول.²

ثانيا: الأشخاص المفوض إليهم: من أجل تمكين الوزير الأول من مباشرة أعماله فقد حدد المرسوم التنفيذي 09-63 المؤرخ في 07 فيفري 2009 المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه.³

1: مدير الديوان: طبقا لنص المادة الرابعة من المرسوم المذكور فإن مدير الديوان يكلف على الخصوص بما يأتي:

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المؤرخ في 15 افريل 2003 المتضمن مهام مصالح رئيس الحكومة وتنظيمها ج ر، العدد 27، 2003.

² سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 41

³ المرسوم التنفيذي رقم 09-63-المؤرخ في 07 فيفري 2009، المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله، ج العدد 10، 2009.

- يتولى بتفويض من الوزير الأول متابعة النشاط الحكومي بالاتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية، يدرس كل المسائل التي تدخل في إطار تنفيذ مخطط عمل الحكومة، كما يتولى متابعة النشاطات القطاعية والتنسيق بين الدوائر الوزارية، كما يسهر على إعداد وتوزيع وحفظ الوثائق المتوجة أشغال الحكومة والأجهزة الحكومية، ويحضر أعمال التلخيص والتحليل والتقييم والاستشراف ويضعها بين يدي الوزير الأول، ضف إلى ذلك أنه ينسق نشاط الهيئات والمؤسسات العمومية الموضوعة لدى الوزير الأول كما أنه يساعد مدير الديوان مدير دراسات ومديرون.

2: رئيس الديوان: من نص المادة الخامسة من المرسوم 09-63 فإن رئيس الديوان يكلف بالقيام بكل أعمال البحث والدراسات والاستشارة والإدارة المرتبطة بما يأتي: -
العلاقات مع المحيط المؤسسي والسياسي والنقابي والجمعي، الاتصال الحكومي والعلاقات مع أجهزة العالم وتسيير الإطار السامية في الدولة، الشؤون الخاصة والتشريعات، أمن مقر ديوان الوزير الأول وإدارة الوسائل والممتلكات ويوقع رئيس الديوان باسم الوزير الأول على كل الوثائق والقرارات باستثناء المراسيم التنفيذية، ويساعده في أداء مهامه عند الحاجة مدير الدراسات والمكلفون بالدراسات ونواب مديرين ورؤساء دراسات.¹

¹ أنظر المادة 05 المرسوم التنفيذي رقم 09-63، المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله السالف ذكره.

الفرع الثالث: الوزراء

إذا كانت السمة البارزة للدولة المعاصرة هو تعدد وظائفها بغض النظر عن طبيعة نظامها السياسي والاقتصادي، وكذلك ازدياد أعبائها فرض عليها تقسيم العمل بين هيئات المركزية لتشكيل كل هيئة ما يسمى بالوزارة وليعهد إليها القيام بعمل معين والذي تحدده القوانين والتنظيمات.¹

ويتمتع الوزير بصفتين صفة إدارية أنه يمارس نشاط إداريا واسعا فهو الذي يتولى رسم سياسة وزارته في حدود السياسة العامة للدولة ويقوم بتنفيذها ويعمل على التنسيق بين الوحدات الإدارية التابعة لوزارته، وصفة سياسية باعتباره عضوا في مجلس الوزراء الذي يترأسه رئيس الجمهورية وعضوا في مجلس الحكومة الذي يترأسه الوزير الأول ويمارس الوزير صلاحياته بواسطة الأجهزة المساعدة له، ولتحقيق السير الحسن للعمل الإداري يلجأ الوزير إلى تفويض بعض من صلاحياته وذلك إلى أشخاص محددة وهو ما سنوضحه:

أولاً: سلطة الوزير في تفويض صلاحياته الوزير هو أيضا الرئيس الإداري الأعلى لجميع المصالح والفروع التي تتكون منها ووزارته بهذه الصفة فإنه يباشر اختصاص إداري متعدد النواحي، فهو يمثل الدولة قانونا لوصفها شخصا معنويا في كافة الأعمال التي تتولاها المصالح التابعة لوزارته.

ويمكن للوزير مباشرة مهامه وصلاحياته بمجرد صدور المرسوم الرئاسي المتضمن الإعلان عن الطاقم الحكومي، ومن تطبيقات ذلك في النظام الجزائري المرسوم الرئاسي رقم 18-108 المؤرخ في 4 أفريل 2018 الذي يعدل المرسوم الرئاسي 17-

¹ عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

243 المؤرخ في 17 أوت 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،¹ ونظرا إلى اتساع صلاحيات الوزير وامتدادها على مستوى المصالح الخارجية الموزعة عبر إقليم الدولة، فقد خولت النصوص التنظيمية بعض الاختصاصات إلى موظفي الأجهزة المركزية إلى مديري الهيئات غير المركزية، وتتمثل سلطة الوزير في تفويض صلاحياته، من خلال تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع.

1: تفويض الاختصاص:

يخول للوزير الأول أن يفوض بعض من اختصاصاته إلى الموظفين التابعين لوزارته وهو ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990، الذي يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات. أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 الذي يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ر، العدد 26 1990.²

حيث نصت المادة 15 منه على انه " يمكن للوزير أن يعين لمدة محددة على أساس برنامج مسبق مسؤولين عن دراسات أو مشاريع ويخولهم أن اقتضى الأمر سلطة الإدارة والتسيير وذلك لدراسة ملفات واتخاذ مشاريع خاصة، وينبغي أن يحدد مقرر التعيين حدود المهمة أو المشروع،³ الذي بصدد الإنجاز وتحديد الوسائل الواجب استعمالها إنجاز المهمة أو المشروع. "ومن خلال المادة فإنه يمكن للوزير أن يفوض سلطة الإدارة والتسيير للمسؤولين المكلفين بمهمة فمصطلح "يخولهم " يعني "يفوض لهم".

¹ أنظر المرسوم الرئاسي 18-108 المؤرخ في 4 أبريل 2018 الذي يعدل المرسوم الرئاسي 17-243 المؤرخ في 17 أوت 2017 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة، ج ر، العدد 20/2018.

² أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 الذي يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ر، العدد 26، 1990.

³ حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية التنظيم الإداري والنشاط الإداري (دراسة مقارنة)، الخلدونية للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2007، ص 25.

ولكن هذا التفويض معلق بالضرورة والاقتضاء أي إذا استلزم الأمر أو الحاجة أداء المهام، والمتمثلة في دراسة الملفات أو انجاز المشاريع خاصة والمحددة في مقرر التعيين. ويمكن للوزير أن يفوض بعض من اختصاصاتها لإدارية والمتمثلة في سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مسؤول المصلحة وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية، ذات الطابع الإداري بقوله: "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته، وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية"

2: تفويض التوقيع: يجوز للوزراء أن يفوضوا توقيعاتهم إلى الموظفين التابعين لوزارتهم سواء في الإدارة المركزية أو في المصالح الخارجية أو الهيئات المحلية، ويأخذ تفويض التوقيع مجال واسع بخالف تفويض الاختصاص، ولقد خولت النصوص التنظيمية للوزير للقيام بتفويض توقيعهم، ومن بينها المرسوم الرئاسي 97-01 المؤرخ في 4 جانفي 1997 المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة، خاصة المادة الثالثة والتي تنص على: "يخول الأمين العام في حدود صلاحياته بالإمضاء على جميع الوثائق والمقررات ومن بينها القرارات،¹ من خلال نص المادة نجد أنها تحدد صلاحيات المفوضين إليه

ثانيا: الأشخاص المفوض إليهم: عند ممارسة الوزير لصلاحياته يستعين بمجموعة من الأجهزة المتواجدة في الإدارة المركزية للوزارة، ومسؤولي المصالح الخارجية والتي تعمل على مساعدته في تحضير الأعمال والقرارات السياسية والإدارية والاقتصادية

¹ أنظر المادة 3 من المرسوم الرئاسي 97-01، المتضمن وظيفة الأمين العام في الوزارة، ج ر، العدد 10 1997، ص

والتقنية، وتسعى إلى التوجيه والتنسيق والتنظيم والتخطيط والرقابة التي يضطلع بها الوزير في مجال القطاع المكلف به، كما تسهر على تطبيق القوانين والقرارات على المستوى المركزي والمحلي، حيث يفوض الوزير بعض من صلاحياته إلى الأمين العام ورئيس الديوان ومدير الديوان وموظفي الإدارة المركزية بالوزارة ومسؤولي المصالح الخارجية وتتكون الإدارة المركزية للوزارة من مجموعة الهياكل، والمتمثلة في المديرية المركزية والفرعية والمكاتب، أما الأجهزة فتتمثل في الديوان والأمانة العامة.¹

أ: رئيس الديوان: يفوض الوزير الإمضاء إلى رئيس الديوان في حدود الصلاحيات المخولة له قانونا، والمحددة في المرسوم التنفيذي 90-188 وقد نصت المادة 16 منه على: "يفوض الوزير الى مدير الديوان ورئيس الديوان الامضاء في حدود صلاحياته كما ينشط رئيس الديوان في إطار مهامه أعمال المكلفين بالدراسات والتلخيص والمكلفين بالديوان وينسقها ويتابعه.

ب: مدير الديوان: يتلقى مدير الديوان تفويضا بالإمضاء من طرف الوزير وذلك في حدود اختصاصاته حيث يعمل على تنشيط عمل هياكل الوزارة وتنسيقه ومراقبته، كما يسهر على وحدة تصوير القرارات عدادها وتنفيذها، فهو والذي يتولى ممارسة السلطة السلمية على موظفي هياكل الوزارة ويشترك الوزير في تنظيم العالقات الوظيفية المنسجمة بين المسؤولين عن هياكل الوزارة وأجهزتها وتكامل أعمالهم.²

ج: الأمين العام: إن منصب الأمين العام هو منصب مستحدث وهذا خلفا لمنصب مدير الديوان السابق بموجب المرسوم الرئاسي 01-97 المؤرخ في 04 جانفي 1997 المتعلق

¹ أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990، المتضمن تحديد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، السالف ذكره، ص 853.

² أنظر المادة 14 من المرسوم 90-188، السالف ذكره، ص 853.

بوظيفة الأمين العام للوزارة،¹ عداد القرارات وتنفيذها كما يمارس حيث يضطلع الأمين العام بالسهر على تحضير والسلطة السلمية على جميع الموظفين التابعين لهياكل الإدارة المركزية بالوزارة، كما يشارك الوزير في تنظيم العلاقات الوظيفية المنسجمة بين المسؤولين عن هياكل الوزارة وأجهزتها.

د: مسؤولين عن الدراسات والمشاريع يمكن للوزير أن يفوض إلى المسؤولين عن الدراسات والمشاريع لمدة محددة سلطة الإدارة والتسيير إذا اقتضى الأمر وهذا من أجل دراسة ملفات أو إنجاز مشاريع خاصة ولكن يجب تحديد المهمة على أساس برنامج مسبق في مقرر التعيين، كما يتطلب منهم تقديم عرض للوزير حول المهمة وذلك بشكل دوري، أما بعد إنجازها يقوم بتقديم تقرير للوزير البداء الرأي فيه كما يفوض لهم الوزير سلطة التسيير الإداري بموجب قرار إداري.²

خامسا: موظفو الإدارة المركزية ومسؤولي المصالح الخارجية: لقد نصت المادة الوالي من المرسوم التنفيذي رقم 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض مهامهم على: "يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا بموجب قرار إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة مدير على الأقل، توقيع القرارات الفردية والتنظيمية. في حين نصت المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا على الشكل نفسه إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة نائب مدير على الأقل، توقيع الأوامر الخاصة بالدفع والتحويل وتفويض الاعتمادات ومذكرات الموافقة على أوامر الصرف ووثائق الإثبات الخاصة بالمصاريف وبيانات الإيرادات وكذا

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 40.

² أنظر المادتين 19 و20 من المرسوم التنفيذي 90-188، السالف ذكره، ص 853

توقيع المقررات الداخلة في الصلاحيات التنظيمية للمديريات الفرعية والمعهودة لها بصفة قانونية، باستثناء ما يتخذ في شكل قرار.¹

من خلال نص المادتين يتضح أن موضوع محل التفويض يختلف بحسب رتبة المفوض إليه فإذا كان هذا الأخير مدير أو برتبة أعلى من المدير، فإنه يجوز للوزير أن يفوض توقيعه بالنسبة للقرارات الفردية والتنظيمية، أما إذا كان المفوض إليه نائب مدير على الأقل في الإدارة المركزية وبمفهوم المخالفة، أن كل من له رتبة نائب مدير فما فوق يكون أهال للقيام بالتوقيع على الوثائق المحددة في نص المادة الثانية أما بالنسبة لمسؤولي المصالح الخارجية أو بما يسمى بأعضاء مجلس الولاية نظرا لتواجدهم على المستوى المحلي فسوف نتطرق لصلاحياتهم ضمن الهيئات المفوض إليها من قبل الوالي وهذا تقاديا للتكرار.

المطلب الثاني: الهيئات اللامركزية

اللامركزية الإدارية من أساليب الإدارة التي تتبعها الدولة في مباشرة وظائفها الإدارية وهو يقابل أسلوب المركزية الإدارية،² ويقصد باللامركزية توزيع الوظيفة الإدارية في الدولة ما بين الحكومة وهيئات مستقلة إقليمية أو مصلحة تباشر اختصاصها في النطاق المرسوم لها تحت إشراف ورقابة السلطة التنفيذية وتتمثل الهيئات المحلية في الولاية والبلدية. فالوالي يعتبر مماثل للدولة على مستوى الولاية وهو مندوب الحكومة والممثل الوحيد لكل من الوزراء يؤدي تحت رئاستهم تنفيذ توجيهاتهم وتعليماتهم ومباشرة نشاطات موظفي الدولة المدنيين على مستوى الولاية، وتنسيق مصالح الدولة في الولاية، ويساعده على أداء مهامه على مستوى الولاية بعض الأجهزة الإدارية ويفوض لهم بعض

¹ أنظر المادتين 01 و02 من المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006، المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة للتفويض إمضائهم ر، العدد 36، المؤرخ في 31 ماي 2006، ص 14.

² قصير مزياي فريدة، القانون الإداري، ج 1، ط1، بدون دار النشر، الجزائر، 2011، ص 121.

الصلاحيات بموجب نصوص تنظيمية أما بالنسبة للبلدية، فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي هو الذي يمثل السلطة العليا على مستوى البلدية ويتمتع بصلاحيات عديدة، سواء بصفته ممثلاً للدولة أو البلدية، غير أن المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي يختلف عن الوالي.¹

فإذا كان الوالي معيناً من طرف السلطة المركزية فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي يكون منتخباً حيث يتم اختياره من طرف أعضاء القائمة الحائزة على أغلبية المقاعد في المجلس الشعبي البلدي، وتعمل تحت إشرافه مجموعة من الأجهزة والمصالح الإدارية والتقنية في تسيير شؤون البلدية. ولقد خولت له النصوص القانونية تفويض جزء من صلاحياته إلى النواب المساعدين له، إلى موظفي البلدية وسوف نتطرق إلى الهيئات المحلية متمثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.

الفرع الأول: الوالي

تعتبر صلاحيات الوالي كثيرة ومتنوعة وال يعتبر قانون الولاية فقط مصدرها، بل إلى جانب ذلك هناك قانون البلدية وقوانين أخرى كثيرة، ويتمتع الوالي بوضعية قانونية مركبة و متميزة، فهو إلى جانب ممثل السلطة المركزية لمختلف الوزارات على مستوى إقليم الولاية، فنجد أنه يمثل هيئة تنفيذية للمجلس الشعبي الولائي، وأيضاً يعتبر الوالي الرئيس الإداري للولاية، وتعمل تحت إشرافه مجموعة هيئات أخرى تتولى مساعدته في ممارسة صلاحياته، وذلك بموجب تفويض منه عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد اختصاصاتها.

أولاً: سلطة الوالي في تفويض صلاحياته: يتمتع الوالي بالازدواجية في الاختصاص، فهو يعتبر ممثلاً للدولة والولاية، حيث يتولى ممارسة الاختصاصات بموجب النصوص

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 47.

القانونية والتنظيمية ويتم تعيينه بموجب مرسوم رئاسي من طرف رئيس الجمهورية بناء على اقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية.

ومن أهم الصلاحيات التي يتمتع بها الوالي في مجال تمثيله للولاية ما نصت عليه المواد من 102 (إلى 109 من القانون رقم 07-12 المتعلق بالولاية والمتمثلة في:¹

- يسهر الوالي على نشر مداورات المجلس الشعبي البلدي وتنفيذها.

- يقدم الوالي عند افتتاح كل دورة عادية تقرير عن تنفيذ المداورات المتخذة خلال الدورات السابقة، كما يطلع المجلس الشعبي الولائي سنويا على نشاط القطاعات غير الممركزة بالولاية.

- يطلع الوالي رئيس المجلس الشعبي الولائي بانتظام خلال الفترات الفاصلة بين الدورات، على مدى تنفيذ التوصيات الصادرة عن المجلس الشعبي الولائي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- يمثل الولي الولاية في جميع أعمال الحياة المدنية والإدارية حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها، ويؤدي باسم الولاية طبقا للحكام هذا القانون، كل أعمال إدارة المالك والحقوق التي تتكون منها ممتلكات الولاية، ويبلغ المجلس الشعبي الولائي بذلك - يمثل الوالي الولاية أمام القضاء.

- يعد الوالي مشروع الميزانية ويتولى تنفيذها بعد مصادقة المجلس الشعبي الولائي عليها، وهو الأمر بصرفها .

¹ عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 174. -أنظر المواد 120 الى 109 من القانون 07-12 المتعلق بالولاية، المؤرخ في 21 فيفري 2012، ج ر، العدد 12، الصادر في 29 فيفري 2012، ص 18.

- يسهر الوالي على وضع المصالح الولائية، ومؤسساتها العمومية وحسن سيرها ويتولى تنشيط ومراقبة نشاطاتها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- يقدم الوالي أمام المجلس الشعبي الولائي بيانا سنويا حول نشاطات الولاية يتبع بمناقشة.
- أماعن صلاحيات الوالي بصفته ممثلا للدولة فنصت عليها المواد من 110 إلى 123 نذكر منها ما يلي:¹
- ينشط الوالي وينسق ويراقب نشاط المصالح غير المركزية للدولة المكلفة بمختلف قطاعات النشاط في الولاية إلا ما أستثنى منها.
- يسهر الوالي على تنفيذ القوانين والتنظيمات وعلى احترام رموز الدولة وشعاراتها على إقليم الولاية.
- الوالي مسؤول حسب الشروط التي تحددها القوانين والتنظيمات على وضع تدابير الدفاع والحماية التي لا تكتسي طابعا عسكريا وتنفيذها نظرا لتعدد صلاحيات الوالي فقد خولت لها لنصوص القانونية والتنظيمية تفويض بعض منها سواء من حيث الاختصاص أو التوقيع.²

¹ أنظر المواد 110 إلى 123 من القانون رقم 12-07، المتعلق بالولاية، السالف ذكره.

² سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 43-44.

1: تفويض الاختصاص: يفوض الوالي بعض من اختصاصاته المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994 الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها، حيث نصت المادة 10 منه على: «يتولى رئيس الدائرة في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها، تحت سلطة الوالي وبفويض منه على الخصوص "ما يلي":¹

ينشط وينسق عمليات تحضير التنمية في البلدية، وتنفيذها ويصادق على المداولات حسب الشروط التي يحددها القانون، ويوافق على قرارات تسيير المستخدمين في بلدية باستثناء إنهاء المهام، وينشط كل المبادئ الفردية المتعلقة بحركات التنقل والجماعية الهادفة إلى إنشاء الوسائل والهياكل التي تلبي حاجات الموظفين، حيث الممكن للوالي تفويض بعض من صلاحياته الواردة في النصوص التشريعية أي قانون الولاية رقم 12-07 المؤرخ في 21 فيفري 2012 إلا بنص قانوني له نفس النص المقرر اختصاصاته وعليه فإن مصادقته على مداولات المجالس الشعبية البلدية هي من صلاحيات الوالي باعتباره ممثلا السلطة الوصية على مستوى الولاية وفقا للمادتين 56 و 57 من قانون البلدية 11-10 المؤرخ في 22 جوان 2011.

إذا فال يمكن تفويض هذا الاختصاص بموجب مرسوم تنفيذي بل يكون بموجب نص تشريعي أو بأمر صادر من رئيس الجمهورية.

أما بالنسبة للاختصاصات غير الواردة في النصوص التشريعية يجوز له تفويضها، وال يكون التفويض إلا بموجب قرار صادر عن الوالي، ويتم التفويض بشكل تلقائي فهو تفويض وظيفي بل يجب على الوالي أن يصدر قرار لإنهائه وذلك حسب قاعدة توازي الأشكال.²

¹ أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 مؤرخ في 23 جويلية 1994، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها، ج ر، العدد 48، 1994، ص 6.

² محمد خليفي، مرجع سابق، ص 118.

2- تفويض التوقيع: لقد نصت المادة 126 من قانون الولاية 07-12 المؤرخ في 21 فيفري 2012 على أنه: "يمكن للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها. "من خلال نص المادة يتضح أن المشرع لم يحدد الاسم الوظيفي للشخص المفوض إليه إلا أنه أحالنا إلى القوانين والنصوص التنظيمية، وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 94-2015 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية على الأسماء الوظيفية للمفوض إليهم. فالوالي يمكن أن يفوض توقيعه إلى رئيس الديوان ولكن في حدود اختصاصاته والمخولة له بموجب النصوص التنظيمية، كما يجوز له أن يفوض إمضائه لأعضاء مجلس الولاية أي مديري المصالح الخارجية في الدولة على كل المواضيع التي تدرج ضمن صلاحياته.¹

ثانيا: الهيئات المفوض إليها: لقد جاءت أحكام المرسوم التنفيذي 94-2015 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، لتحيط الوالي بمسؤولين رفيعي المستوى في الإدارة المحلية، بداية من الأمين العام للولاية، ورئيس الديوان وانتهاء برئيس الدائرة وبالإضافة إلى مجلس الولاية وهذا ما سنوضحه فيما يلي:²

1-الكاتبة العامة: يمارس الكاتب العام مجموعة من الصلاحيات تحت سلطة الوالي وهذا بنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 السابق ذكره، وتتمثل مهام الكاتب العام فيما يلي:³

- السهر على العمل الإداري ويضمن استمراريته، ويتابع عمل جميع مصالح الدولة الموجودة في الولاية، وينسق أعمال المديرين في الولاية، ينشط عمل الهياكل المكلفة بالوثائق والمحفوظات والتلخيص والتنسيق فيما بينها، كما يتابع أجهزة الولاية وهيكلها،

¹ نظر المادة 126 من القانون 07-12، المتعلق بالولاية، السالف ذكره، ص 20.

² أنظر المرسوم التنفيذي رقم 94-215، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، السالف ذكره.

³ أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، السالف ذكره، ص 5.

بالإضافة إلى تنشيط الهياكل المكلفة بالبريد ومراقبتها، ويتابع تنفيذ مداوات المجلس الشعبي الولائي، والقرارات التي يتخذها مجلس الولاية، كما يتولى رئاسة لجنة الصفقات في الولاية

2- **رئيس الديوان:** يساعد الوالي في أداء مهامه جهاز يسمى الديوان والذي يرأسه رئيس الديوان، وهذا طبقاً لنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي ويعمل تحت سلطة الوالي، ويقوم بممارسة مجموعة من الصلاحيات المنصوص عليها في القانون حيث يكلف رئيس الديوان بالعلاقات الخارجية والتشريعات، والعلاقات مع أجهزة الصحافة والعالم، ويهتم بنشاطات مصلحة الاتصالات السلكية واللاسلكية والتسوق ويتلقى تفويضاً من الوالي وهذا في حدود اختصاصه.¹

3- **رئيس الدائرة:** تعتبر الدائرة جهازاً أو مصلحة إدارية تابعة لأجهزة الولاية، فهي لا تتمتع بالشخصية المعنوية ويشرف على إدارتها رئيس الدائرة، ويخضع رئيس الدائرة للمرسوم التنفيذي 94-215 المشار إليه وخاصة من خلال نص المادة 09 منه، ويساعد رئيس الدائرة الوالي في تنفيذ القوانين والتنظيمات المعمول بها، بالإضافة إلى قرارات الحكومة وقرارات المجلس الشعبي الولائي، قرارات مجلس الولاية على مستوى الدائرة.

4- **أعضاء مجلس الولاية:** لمجلس الولاية وضع خاص فهو أشبه ما يكون بمجلس حكومة مصغر، فهو ال يعد هيكلاً داخلياً تابعاً للولاية مثل الأجهزة والهياكل الأخرى، كالديوان، والكتابة العامة، ويتكون مجلس الولاية حسب نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي 94-215 من مديري المصالح الخارجية، المكلفون بمختلف قطاعات النشاط على مستوى الولاية، ويمارس أعضاء مجلس الولاية مجموعة من الصلاحيات الواردة في المرسوم

¹ أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها، السالف ذكره ص 6.

المذكور أعلاه طبقا لنص المادة 20 منه بالإضافة إلى الاختصاصات المحددة في النصوص التنظيمية الأخرى، يكلف أعضاء مجلس الولاية باتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة، والسهر على تنفيذ برنامج الحكومة والتعليمات الصادرة عن الوزراء.¹

الفرع الثاني: رئيس المجلس الشعبي البلدي

تعتبر البلدية الخلية الأساسية في تنظيم الدولة، فهي قريبة من المواطنين وتشكل القاعدة النموذجية للهيكل الإداري كما تتمتع بالشخصية المعنوية فهي شخص لا مركزي،² ويشرف عليها رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمثل الهيئة التنفيذية، وينتخب من طرف مواطنو البلدية وكذلك من طرف أعضاء القائمة التي أخذت أغلبية المقاعد في المجلس الشعبي البلدي ويختار نواب لمساعدته لأداء صلاحياته القانونية، حيث يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي بالازدواج الوظيفي ويتصرف أحيانا باسم البلدية وأحيانا باسم الدولة تحت سلطة الوالي ولهذا نجد الصلاحيات واسعة ومتشعبة باختلاف المجالات، حتى يقوم بها على أحسن وجه وبأكثر فعالية، كما تتولى بعض الأجهزة الإدارية مساعدته في تأدية مهامه، ويفوض لها جزء من اختصاصاته بموجب قرار تفويض وفقا للنصوص القانونية، ومن هنا وجب معرفة سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته والهيئات المفوض إليها.

أولا: سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته: عهد قانون البلدية رقم 10-11 المؤرخ في 22 جوان 2011 لرئيس المجلس الشعبي البلدي صلاحيات متنوعة ومهام عديدة منها ما يعود إليه باعتباره ممثلا للدولة ومنها ما يعود إليه باعتباره ممثلا للبلدية.

¹ أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها السالف ذكره، ص 7.

² عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، مرجع السابق، ص: 188.

1- سلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي باعتباره ممثلاً للدولة: يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي بهذه الصفة بمجموعة كبيرة من الصلاحيات والمهام التي تعود أساساً للدولة ويمكن حصرها فيما يلي:

- في مجال ضبط الحالة المدنية حيث أعطى قانون البلدية لرئيس المجلس الشعبي البلدي صفة ضابط الحالة المدنية بحيث يقوم بهذه الصفة بجميع العقود المتعلقة بالحالة المدنية تحت رقابة النائب العام المختص إقليمياً.¹

- في مجال الضبط القضائي حيث يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي بصفة ضابط الشرطة القضائية وتعتبر الصفة من اختصاصات وكلاء وضباط الضبطية القضائية العاملين تحت سلطة النائب العام للجمهورية الذين يرتبطون مباشرة بوزير العدل وقانون الإجراءات الجزائية.

- في مجال الضبط الإداري حيث تعتبر اختصاصات الضبط الإداري من أهم الاختصاصات التي يتولاها رئيس المجلس الشعبي البلدي وقد يستعين بسلك الشرطة، كما يقوم رئيس المجلس الشعبي البلدي تحت إشراف الوالي بتبليغ وتنفيذ القوانين والتنظيمات على إقليم البلدية والسهر على حفظ النظام والسكينة والنظافة العمومية.²

2- سلطة رئيس البلدية باعتباره ممثلاً للبلدية: لقد جاء قانون البلدية بصلاحيات واسعة لرئيس المجلس الشعبي البلدي بصدد تمثيل البلدية من خلال متابعة الشؤون العامة للمواطنين وتنفيذ جميع برامج التنمية المحلية للبلدية سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فرئيس المجلس الشعبي البلدي ينفذ جميع مداورات المجلس الشعبي البلدي باعتباره رئيساً للهيئة التنفيذية، فهو إذا العضو التنفيذي الرئيسي الذي يعطي الصيغة

¹ أنظر المادة 86 من القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية السالف ذكره.

² أنظر المادة 94 من القانون 11-10 المتعلق بالبلدية، السالف ذكره.

التفوضية لكل أعمال المجلس المكتوبة، فهو يجسدها على أرض الواقع وتحت مسؤوليته أي النتائج والآثار المترتبة على عملية التنفيذ حيث توضع تحت تصرف رئيس المجلس الشعبي البلدي.¹

ولقد خول المشرع لرئيس البلدية تفويض صلاحياته إلى موظفي البلدية وكذلك إلى النواب المساعدين.

أ- **تفويض الاختصاص:** طبقا لنص المادة 86 من قانون البلدية والتي نصت على أن "رئيس المجلس الشعبي البلدي صفة ضباط الحالة المدنية وبهذه الصفة يقوم بجميع العقود المتعلقة بالحالة المدنية طبقا للتشريع الساري المفعول تحت رقابة النائب العام المختص إقليميا" ومن هنا فقد خول له القانون تفويض بعض من اختصاصاته والمتمثلة في التصديق على وثائق الحالة المدنية.

كما تمت الإشارة من خلال نص المادة 101 من قانون البلدية، على أن للوالي سلطة الحل محل رئيس المجلس الشعبي البلدي في ممارسة هذا الاختصاص إذا رفض القيام به شخصيا أو لم يقوم بتفويضه باعتباره ممثلا للسلطة الوصية.²

ب- **التفويض بالإمضاء:** أشار قانون البلدية 10-11 لرئيس المجلس الشعبي البلدي بتفويض أحد النواب من خلال المادة 87 منه في إطار أحكام المادة 86 من نفس القانون، حيث: "يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه للمندوبين البلديين والمندوبين الخاصين والى كل موظف بلدي قصد:

- استقبال التصريحات بالوالدة والزواج والوفيات؛

¹ نجية كنوش، مدى فاعلية دور الجماعات المحلية في التنظيم الإداري الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2017، ص4

² أنظر المادة 101 من القانون رقم 10-11، المتعلق بالبلدية، السالف ذكره

- تدوين كل العقود والأحكام في سجلات الحالة المدنية؛

- إعداد وتسليم كل العقود المتعلقة بالتصريحات المذكورة أعلاه؛

- التصديق على كل توقيع يقوم به أي مواطن أمامهم بموجب تقديم وثيقة الهوية.

يرسل القرار المتضمن التفويض بالإمضاء إلى الوالي والى النائب العام المختص

إقليمياً.¹

من خلال نص المادة نلاحظ أنه يجوز لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض بعض من اختصاصاته وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه إلى المندوبين البلديين والمندوبين الخاصين والى كل موظف بلدي، وبالتالي لم يقيد سلطته في تحديد الشخص المفوض إليه سواء كان نائب أو موظفا بل ترك السلطة التقديرية لرئيس المجلس الشعبي البلدي في اختيار الشخص المفوض إليه، أما بالنسبة لموضوع التفويض بالإمضاء فقد تم تحديد الأعمال المفوضة في المادة 87 المذكورة سابقاً.²

كما أشارت المادة 02 من قانون الحالة المدنية والتي أجازت لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض إلى عون بلدي أو عدة أعوان قائمين بالوظائف الدائمة البالغين على الأقل 21 سنة للممارسة مهام وصلاحيات ضابط الحالة المدنية.³

ثانياً: الأشخاص المفوض إليهم: هناك مجموعة من المصالح تساعد رئيس المجلس الشعبي البلدي في أداء مهامه الى أن عدد المصالح يختلف من بلدية إلى أخرى وهذا حسب طبيعة التنظيم الإداري، وبحسب الكثافة السكانية كما يجوز له تفويض وتحت

¹ انظر المادة 87 من القانون رقم 11-10، المتعلق بالبلدية السالف ذكره

² محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 50.

³ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 55.

مسؤوليته أي نائب أو مندوب بلدي أو أي موظف من البلدية وهذا حسب ما نصت عليه المادة 87 من قانون البلدية المشار إليه سابقا ويتمثل في :

1- نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي: إن قانون البلدية أوجب تنصيب الرئيس في مدة تتجاوز ثمانية أيام التالية اعلان نتائج الانتخابات المحلية، وهذا من طرف أعضاء القائمة التي حازت على الأغلبية، وحتى يتمكن رئيس المجلس الشعبي البلدي من القيام بمهمة التنفيذ في الآجال المعقولة أجاز له المشرع الاستعانة بهيئة تنفيذية تتكون من عدد من النواب تتولى الإشراف والمتابعة بخصوص مداورات المجلس ومساعدته في أداء صلاحياته المخولة له قانونا.

2- موظفي البلدية: بالنظر إلى المادة 15 من قانون البلدية والتي نصت صراحة على أن هياكل البلدية تتشكل من المجلس الشعبي البلدي كهيئة مداولة وهيئة تنفيذية يترأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي، وتتمثل الإدارة في مجموعة المصالح التالية الأمانة العامة، ومصالحة التنظيم والشؤون العامة والنشاط الاجتماعي والثقافي ومصالحة الشؤون المالية والنشاط الاقتصادي حيث تختلف طبيعة التنظيم الإداري في البلدية بحسب حجم الكثافة السكانية والمهام المسندة إليها، وتحتوي المصالح على مجموعة من المكاتب.¹

3- الأمين العام: يعتبر الأمين العام الركيزة الأساسية في البلدية، والمساعد الأول لرئيس المجلس الشعبي البلدي في تسيير شؤون ومصالح البلدية ومن خلال نص المادة 129 من قانون البلدية فإن الأمين العام للبلدية يتولى تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي² جميع مسائل الإدارة العامة.

- إعداد اجتماعات المجلس الشعبي البلدي؛

¹ أنظر المادة 15 من قانون رقم 11-10، المتعلق بالبلدية، السالف ذكره.

² عبد الحفيظ بن عبيدة، الحالة المدنية - إجراءاتها في التشريع الجزائري، ط4، دار هوم، الجزائر، ص118.

- القيام بتنفيذ المداولات؛
- القيام بتبليغ محاضر مداولات المجلس الشعبي البلدي، وقرارات السلطة الوصية؛
- تحقيق إقامة المصالح الإدارية والتقنية وتنظيمها والتنسيق بينها ورقابتها؛
- ممارسة السلطة السلمية على موظفي البلدية.¹

¹ أنظر المادة 129 من القانون رقم 10-11، المتعلق بالبلدية، السالف ذكره.



الفصل الثاني

تقييم التفويض الإداري
في التشريع الجزائري

يعتبر التفويض الإداري من أصعب العمليات الإدارية، وحتى تكون عملية التفويض صحيحة وناجحة وتحقق الأهداف المرجوة منها، لا بد له من الخضوع للحكام خاصة به تميزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له، فإذا كان التفويض الإداري يهدف إلى تحقيق مصلحة الإدارة والأفراد، فإن ذلك لن يتحقق إلا باحترام إدارة المشرع أو السلطة التنظيمية التي تقرر كيفية أدائه وتحديد أثاره وانتهائه، ولدراسة الأحكام القانونية الخاصة للتفويض الإداري، وجب علينا معرفة الشروط القانونية الواجب توفرها في النص الآذن، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بقرار التفويض المستند إليه، وهذا ما يترتب على مشروعياته مجموعة من الآثار القانونية والمتمثلة في مسؤولية كل من المفوض والمفوض إليه وهذا حسب طبيعة التفويض.

وينتهي التفويض الإداري إما بموجب النص الآذن، أو بموجب قرار التفويض أو باستعمال المفوض لسلطته الرئاسية أو من طرف القضاء الإداري إذا كان قرار التفويض غير مشروع. وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه في المبحث الأول، ونهاية وتقييم التفويض في المبحث الثاني.

المبحث الأول: شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه

المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري

حتى يكون التفويض الإداري صحيحا ومشروعا البد له من توفر شروط تضبطه، كما أن غاية التفويض الإداري هي القيام بالمهام والأعمال التي تتولاها إدارة معينة من أجل تأدية الخدمة العمومية المنوطة بها في أحسن الظروف وبأيسر السبل والتكاليف وتنال رضا المرتفقين، وهذا الأمر يتكفل بتحديد المشرع والمنظم وهذا من خلال تحديد شروطه والمتمثلة في الشروط الموضوعية والشكلية، والآثار والالتزامات التي تنتج عنه بالنسبة للأصيل صاحب الاختصاص والمفوض إليه، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث على النحو التالي: المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري لبلوغ الأهداف المرجوة من التفويض الإداري وجب توفر شروط متعلقة بالجانب الموضوعي وأخرى متعلقة بالجانب الشكلي وفي حالة تخلفهما أو تخلف إحدهما يؤدي هذا إلى عدم مشروعية التفويض الإداري ويمكن توضيحها في ما يلي:

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

باعتبار أن التفويض استثناء من الأصل العام، ذلك لأصل المتمثل في قيام كل موظف بممارسة اختصاصه، لذلك يلزم الانعقاد التفويض بطريقة صحيحة وجود نص يجيز التفويض وصدور قرار التفويض وهكذا فإن التفويض ال يكون صحيحا إلا إذا نص القانون عليه¹.

-أولا: وجود نص قانوني يجيز التفويض: يجب لصحة التفويض في الاختصاص وفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء أن يستند هذا التفويض إلى نص تشريعي أو الحي يجيزه،

¹ شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 66

وذلك لأن القوانين واللوائح هي المصدر الوحيد لكافة الاختصاصات التي يباشرها جميع العاملين في الدولة.¹

والنص الأذن بالتفويض يعتبر الخطوة الأولى التي تظهر التفويض إلى حيز الوجود فهو الركيزة الأساسية التي تركز عليها عملية التفويض لذلك وجب التمسك بإعمال ما ورد به من ضوابط لينجح التفويض ويستمد التفويض أساسه عادة من الدستور والقوانين واللوائح والأنظمة والتعليم.²

1-الدستور: إن الدستور هو القانون الأساسي في الدولة والذي يبني نظام الحكم فيها فيعتبر بمثابة المرجع الأساسي فيما يخص مسألة توزيع الاختصاصات، إذ يقوم بتحديد مختلف الاختصاصات ويضع القواعد العامة لعدد من الهيئات، والدستور هو الذي ينظم قواعد الحكم واختصاصات الهيئات التشريعية والتنفيذية والقضائية، وعلى هذا يعد الدستور في الجزائر المصدر الأول للقواعد القانونية التي تحكم الاختصاص بين الهيئات العامة وتنظيم السلطات، إن كان الدستور وقد ا حصر في مادته 143 من دستور 2016 أن السلطة التنظيمية بيد السلطة المركزية إلا أن هذا لا يعني عدم توزيعها على أراضي أقاليم الدولة.³

2- القوانين التشريعية: القانون هو الأساس الذي تستمد منه الإدارة سلطتها فهو الذي يبين اختصاصاتها، فنجد كل من قانون الولاية والبلدية:

¹ عيد قريطم، مرجع سابق، ص 94

² سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 60

³ سليم تميم، هيئات عدم التركيز الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر. 53 ص 2015/2014، بسكرة

قانون الولاية: نجد قانون الولاية 12-07 المؤرخ في 21 فيفري 2012 وخاصة المادة 126 منه التي تجيز للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والنشاطات المعمول بها.¹

- **قانون البلدية:** فنجد قانون البلدية 11-10 المؤرخ في 23 جوان 2011 من خلال المادة 180 حيث يتولى الأمين العام للبلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي إعداد مشروع الميزانية فقد أجازت هذه المادة لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض اختصاصه في إعداد الميزانية الأمين العام للبلدية.²

- **المراسيم التنظيمية:** المرسوم الرئاسي رقم 01-197 المؤرخ في 2001 الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية وتنظيمها وخاصة المادة 17 من المرسوم والتي تجيز لرئيس الجمهورية بتفويض التوقيع باسمه لكل من الأمين العام للرئاسة وكذلك الأمين العام للحكومة في حدود صلاحياتهم التوقيع على جميع الوثائق والقرارات والمقررات باستثناء المراسيم.³

3- التعليمات واللوائح: هذه التعليمات تضعها الإدارة كمصدر محدد لقواعد الاختصاص وبما أن تفويض الاختصاص يتناول ممارسة الهيئة أعمالها، كما أن مبدأ السلم الإداري يخضع الموظف المرؤوس العمال الرئيس ويتجلى ذلك عن طريق:

أ- طاعة أوامر الرؤساء، فالمرؤوس لا يخضع لأوامر وتعليمات الرئيس فقط وإنما ملزم بتطبيق التعليمات والأوامر التي تصدر إليه من رؤسائه بالإداريين.

¹ انظر المادة 126 من القانون رقم 12-07، المتعلق بالولاية، السالف ذكره..

² انظر المادة 180 من القانون رقم 11-10، المتعلق بالبلدية، السالف ذكره.

³ انظر المادة 17 من المرسوم الرئاسي رقم 01-197، المتعلق بصلاحيات رئيس الجمهورية وتنظيمها، السالف ذكره

ب- للرئيس مراقبة أعمال المرؤوس وتوجيهه، بل وتعديل أعماله كما أن يكون التفويض جزئياً، أيلا يجوز تفويض كامل الاختصاص.¹

ثانياً: صدور قرار التفويض: لكي تتم عملية التفويض البد من إصدار قرار التفويض الذي يعتبر بمثابة ممارسة اختصاص معين معلق على شرط واقف إذ لا يكفي هذا الإذن لكي يباشر المفوض إليه الاختصاص المفوض بل يجب أن يصدر قرار بالتفويض حتى يستطع ذلك، إذا كان قرار التفويض يعد قرار اداريا فيجب أن يتوفر فيه جميع أركان القرار الإداري، ومن ثم فإن صحة قرار التفويض تقتضي مجموعة من الشروط تتمثل في:²

1- شروط تتعلق باختصاص مصدر قرار التفويض: يجب أن يصدر قرار التفويض من الأشخاص أو الهيئات التي خول لها النص الآذن بالتفويض فإذا صدر القرار من غيرهم فيعتبر القرار معيباً يعيب عدم الاختصاص وهو عيب يتعلق بالنظام العام، حيث يمكن للقاضي التصدي له من تلقاء نفسه وبناء على ذلك إذا نص القانون على أنه يجوز بالتفويض للوزير فهذا يحق للوزير فقط بإصدار قرار التفويض وبذلك لا يحق لمدير الديوان أو رئيس الديوان أن يصدر قرار التفويض، ألن التفويض استثناء من الأصل العام والبد من الممارسة الشخصية للتفويض ولذلك يجب التزام بحرفية النص، و لا يجوز أن يصدر قرار التفويض إلا من سمح لهم النص بذلك صراحة ومن هنا لا اجتهاد مع صراحة النص³

- يجب أن يستند التفويض بصورتيه إلى نص قانوني تشريعي أو تنظيمي: يجيزه ويسمح به صراحة، وهو ما ذهب إليه بعض قرارات مجلس الدولة من:

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 61. 3

² حمد الصديقي، مرجع سابق، ص 56.

³ خالد فايز الحولية العجمي، مرجع سابق، ص 89

"أن مقتضيات المادتين 76 و 77 (من المرسوم رقم 30/86 المتعلق بصلاحيات رئيس الدائرة) على إمكانية تلقيه تفويضا بالإمضاء لهذا الغرض أي إلغاء قرار بلدي من طرف الوالي ".....

ومن ثم، فإنه يكون بالمقابل غير مشروع إذا ما وجد نص يمنعه ويحضره، كما هو وارد بالمادة 101 من الدستور 2016 التي تنص على ما يلي: "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطة فيها تعيين رئيس الحكومة وأعضائها وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين ال ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم¹

3- أن يكون التفويض جزئيا: لا يجوز لصاحب الاختصاص الأصلي أن يتنازل ل عن كافة اختصاصاته بموجب التفويض، حتى وان كان هناك نص قانوني يجيز اذا ما حصل ذلك والتفويض، وتنازل ل صاحب الاختصاص الأصلي عن جميع اختصاصاته .

فإن وجوده في منصبه لا يعود له معنى، ويستخدم المشرع عادة عبارة تدل بحد ذاتها على جزئية التفويض مثل: بعض اختصاصاته أو أي من اختصاصاته².

كما لا يجوز لا للإدارة أو الشخص المختص أن يتخلص كليا من صلاحياته ليمناها جميعا إلى غيره المفوض إليه³.

- أن يكون التفويض مؤقتا: يشترط بعض فقهاء القانون العام والإدارة العامة في التفويض بالاختصاص أن يكون مؤقتا وليس على سبيل الدوام، سواء ارتبط ذلك بمدة زمنية معينة لا تتجاوز بأي حال من الأحوال المدة التي حددها القانون لسريان التفويض، أو أن يكون

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات الادارية، مرجع سابق، ص: 66-67

² حمدي قبالة، القانون الإداري، ج2، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 101.

³ عيد قريطم، مرجع سابق، ص 129

مرتبط بتحقيق غرض محدد مثل: تفويض رئيس الحكومة وزير الطيران كافة الاختصاصات اللازمة لإنهاء مشكلة تكس البضائع في أحد الموانئ¹.

5- لا تفويض في المسؤولية: حيث أن التفويض لا يرد على السلطات دون المسؤوليات، فال تفويض في المسؤولية، ويترتب على ذلك أن تبقى مسؤولية المفوض عن الاختصاصات التي فوضها قائمة في عاجته مع السلطات الرئاسية العليا، إلا أنه قد تنشأ مسؤولية جديدة تقع على المفوض إليه تجاه الأصل².

6- عدم جواز تفويض التفويض: القاعدة أن المفوض إليه يجب عليه ممارسة الاختصاصات التي فوضت إليه وعليه أن لا يفوضها لغيره، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك، وهو أمر غير معهود عن المشرع، وأساس هذه القاعدة أن الاختصاص يحدده المشرع أصالة ثم تعويضا، وهذا معناه تحديد من يتولى ممارسة الاختصاص من الأصل ما لم ينظم التفويض فيه، وبالتالي لا تفويض في التفويض من دون نص³

7- الموضوع محل التفويض: وذلك أنه في بعض الأحيان يكون النص الآن بالتفويض محدد الموضوعات التي يجوز التفويض فيها وهو ما يفرض على الأصل الالتزام بذلك، ويجب أن لا يتم الخروج عن تلك الموضوعات المذكورة في نص التفويض ولا شاب القرار عدم المشروعية، وقد يكون نص التفويض عاما أي لم يحدد الموضوعات التي يجوز التفويض فيها، فهنا يكون للأصل تفويض بعضها إلى غيره أي كان موضوع هذا الاختصاص، كما نجد أن أغلب التشريعات الحديثة تحدد المواضيع التي يجوز التفويض فيها، بحيث يترك للأصل تحديد موضوعات التفويض بأخرى فعلى الأصل أن

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، مرجع سابق، ص 67.

² نواف كنعان، القانون الإداري، ج 2، دار الثقافة، عمان، 2007، ص 256.

³ 1- عبد الغني بسيوني عبد اهلل، مرجع سابق، ص 121.

يقوم بتفويض المواضيع البسيطة والمتكررة يوميا والاحتفاظ اختصاصاته ،و المتعلقة بالمواضيع الهامة والحساسة.

8- أن يكون التفويض من أعلى إلى أسفل: وهذا الشرط بديهي ألن الغرض من اللجوء إلى التفويض هو التخلص من تركيز السلطة في قمة السلم الإداري، فيجوز للرئيس اللجوء إليه لنقل جانب من اختصاصه إلى مرؤوسيه فال يعقل أن يحدث عكس ذلك، أي أنه من غير المتصور أن يتم التفويض من المرؤوس إلى الرئيس⁽¹⁾.

9- أن يتناسب قرار التفويض مع قدرة المفوض ومركزه الوظيفي: على الرئيس أن تكون لديه القدرة على اختيارا لأشخاص المناسبين للقيام بالمهام التي سيتم تفويض أدائها إليهم، وأن تتوافر لديه المعرفة بأن هؤلاء المرؤوسين على قدرة كبيرة من المسؤولية والحرص والاطلاع وان استخدامهم للتفويض لن يخرج كما هو محدد⁽²⁾.

10- حق الأصيل في تعديل التفويضات المخولة أو استيرادها: يمكن للرئيس الأعلى بعد تفويض للمسؤوليات والسلطات إلى المرؤوسين، القيام بمراقبتهم وتوجيههم وإرشادهم إلى كيفية ممارستهم للسلطة، وبعد ذلك يحق له إذا رغب أن يعدل من السلطات المفوضة واستيرادها في حالة الضرورة التي تستوجب ذلك، لكن لا يجوز للرئيس بعد عملية التفويض إلى المرؤوسين أن يتدخل ويمارس الصلاحيات والسلطات التي قام بتفويضها إليهم.¹

¹ خالد فايز الحولية العجمي، مرجع سابق، ص 92.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية للتفويض الإداري

تعتبر الشروط الشكلية مهمة لصحة قرار التفويض، وهي مكملة للشروط الموضوعية، فهي تعتبر المظهر الخارجي لقرار التفويض عند خروجه إلى حيز التنفيذ، وينقله إلى علم الجميع، والمستقر عليها فقها وقضاء كأصل عام أن القرار الإداري ال يشترط فيه أن يصدر في صيغة معينة أو شكل معين، ولقرار التفويض شرطان شكليان هما شكل قرار التفويض ونشر قرار التفويض وهو ما سنوضحه في ما يلي: ¹

أولاً: شكل قرار التفويض: إن قرار التفويض هو قرار إداري وبالتالي هو عمل إداري وحسب تعريفات القرار الإداري بأنه إفصاح الإدارة في الشكل الذي يتطلب القانون عن إرادتها الملزمة لما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث أثر قانوني معين متى كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة.²

ويقصد بشكل قرار التفويض الصورة الخارجية التي تنص القوانين واللوائح أن يفرغ فيها قرار التفويض، والأصل في إصدار القرارات أنه ال يشترط بشكل معين أو صفة معينة لكي تفصل فيها الإدارة عن إرادتها، غير أن المشرع قد يشترط الكتابة.³

وأن يكون نسبياً وأن يسبقه استطلاع رأي جهة معينة وأن يسير في تكوينه بإجراءات معينة، وذلك من أجل تحقيق قدر معين من الضمانات ويرى البعض أنه يجوز أن يكون التفويض شفويًا ما لم يتطلب المشرع صدوره في شكل معين، ويقع عبء إثبات التفويض على عاتق الإدارة كما نجد أن المشرع المصري والكويتي اشترط في قرار

¹ عبد المعطي محمد العساف، مبادئ الإدارة العامة، زهوان للنشر، الأردن، 2009، ص 279.

² برهان شلال، القرار الإداري المنعدم، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، ص 2016/72017

³ محمد لصديقي، مرجع سابق، ص 60

التفويض أن يكون مكتوبا، كذلك نجد الكثير من فقهاء القانون الإداري تشترط صدور قرار التفويض مكتوبا وذلك للاعتبارات التالية:

من حيث السند القانوني في التفويض حيث ذكرنا سابقا أنه لا يجوز التفويض إلا بنص يجيزه وذلك فإن قرار التفويض يجب أن يشير إلى النص الذي أستاذ إليه المفوض عندما أصدر قراره بالتفويض، ولا يتصور ذلك إلا إن كان قرار التفويض مكتوبا، ونشير بالذكر أنه لا يترتب عادة على إغفال الشكل في القرار الإداري بطلان هذا القرار إلا إذا كان الشكل جوهريا أو نص القانون على البطلان لعدم توفر الشكل المطلوب.¹

ثانيا: نشر قرار التفويض يقصد بنشر قرار التفويض إعلان ذوي المصلحة بمضمونه ومحتواه، والنشر هو وسيلة علم الكافة كالنشر في الجريدة الرسمية أو في النشرات المصلحية أو في إعلان بشكل معين، وذلك ما لم يقرر القانون وسيلة بعينها للعلم كالنشر في الجريدة الرسمية بالنسبة للمراسيم وبذلك يتم النشر بإتباع شكليات معينة كي يعلم الجمهور بالقرار.²

كما أن نشر قرار التفويض هو عبارة عن عملية مادية ملحقة بالإصدار، تقتضي وضع القرار في دائرة التنفيذ، ليكون من يهمهم الأمر على علم به، وأنه إذا نص القانون على طريقة معينة للنشر وجب على الإدارة إتباع هذه الطريقة.³

من تطبيقات ذلك في القانون الجزائري، ما أشارت إليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخّص أعضاء الحكومة تفويض

¹ عليوة مصطفى فتح الباب، التفويض والحلول والإنابة في مباشرة الاختصاصات (دراسة مقارنة)، منشورات دار الفكر الجامعي، مصر، 2014 ص 6

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 125

³ مليكة صاروخ مرجع سابق ص 70

إمضائهم بقولها "ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"¹

أما بالنسبة للهيئات المحلية والمؤسسات العامة فإنه يتم نشر القرار في سجل القرارات الإدارية وفي الأماكن ووسائل الإعلانات والنشرات الخاصة، ومن الأمثلة على ذلك ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكينيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية والتي ألزمت الإدارة إتباع أسلوب النشر في الصحف المكتوبة، وكذلك إلصاق إعلانات توضع في لوحة إعلانات الإدارة المعنية.²

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري

يرتبط التفويض بنظرية الاختصاص، وهذا يجعل التفويض والاختصاص كليهما نابعين من طبيعة قانونية تنظيمية يترتب عنها أن اختصاصات الأصل ستتأثر بالنقصان، في حين أن اختصاصات المفوض إليه ستزداد بما منح من اختصاصات جديدة، هذا يحدث في الوقت الذي ظل فيه الأصل هو صاحب الاختصاص الأصلي ويمكنه بناء على ذلك إلغاء التفويض.³

يتبين من ذلك أن التفويض يحدث آثار قانونية تجاه الطرفين: المفوض والمفوض إليه .

¹ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-194، المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة بنفويض إمضائهم، السالف ذكره.

² انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكينيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج، العدد 1995، 57، ص 13.

³ ملكة صروخ مرجع سابق ص 71.

الفرع الأول: آثار التفويض الإداري على المفوض

ليكون قرار التفويض سليماً ومشروعاً يجب تبيان ما يلي:

أولاً: في تفويض الاختصاص: بالنسبة للآثار المترتبة عن تفويض الاختصاص بالنسبة للمفوض تتمثل في:

1- يؤدي التفويض في السلطة إلى منع الجهة المفوضة من اتخاذ أي قرار في المجال أو الميدان المفوض فيه مادام التفويض قائماً

2- في التفويض في السلطة لا يؤدي انتهاء مهام المفوض إلى انتهاء التفويض.

3- تختلف قوة القرار المتخذ تفويض من صورة أخرى.

- في التفويض في السلطة يكون للقرار مرتبة وقوة مصدره في السلم الإداري (أي المفوض إليه).

ثانياً: تفويض التوقيع أما الآثار المترتبة عن تفويض التوقيع فتتمثل هي الأخرى في¹:

1- لا يفقد التفويض في التوقيع المفوض الحق في ممارسة اختصاصه إلى جانب المفوض إليه.

2- يقتضي الطابع الشخصي للتفويض في التوقيع إلى انتهائه بمجرد تغيير أحد طرفي عملية التفويض، المفوض أو المفوض إليه كاستقالة أحدهما وأوقاته.

حيث تنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 04-145 المؤرخ في 5-05-2004

المتعلق بتحويل أعضاء الحكومة تفويض إمضائه على ما يلي:

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 66.

"ينتهي التفويض تلقائياً بانتهاء سلطات المفوض أو مهام المفوض إليه"

3-تختلف قوة القرار المتخذ تفويضا من صورة أخرى حيث تبقى من نفس مرتبة وقوة المفوض في حالة التفويض في التوقيع.¹

الفرع الثاني: آثار التفويض الإداري على المفوض إليه

يرتب التفويض الإداري التزاما قانونيا إضافيا على عاتق المفوض إليه، مما ينجم عنه مسؤولية هذا الأخير أمام المفوض، فالتفويض يقوم على أساس المسؤولية الثنائية أو المزدوجة التي تندرج صعودا حسب السلم الإداري ولكن حسب طبيعة التفويض، فإذا كان المفوض ملزم بإصدار قرار التفويض وفقا لنص قانوني يجيزه فإن على المفوض إليه التزام بحدود هذا القرار، وال يمكن له تفويض هذا الاختصاص المفوض إلى غيره.²

أولاً: مسؤولية المفوض إليه في تفويض الاختصاص: يترتب على التفويض في الاختصاص مسؤولية مزدوجة أو مشتركة من الأصيل والمفوض إليه، أمام مسؤولية الأصيل فهي التزام أمام رؤسائه عن إنتاج الاختصاصات المفوضة، ألن تفويض الاختصاص العيني تخلي الأصيل عن مسؤوليته وأن ما فوض فيه مرؤوسه في الاختصاصات أو الواجبات أو المهام دون المسؤوليات، أما مسؤولية المفوض إليه أمام المفوض الأصيل تنحصر في ناحيتين هما:³

1- مسؤولية المفوض إليه عن سائمة التصرفات المتعلقة بالاختصاصات المفوضة إليه، خاصة إذا أهمل أو قصر في القيام بها أمام رئيسه المفوض فقط، أي الذي قام بتفويضه، وليس أمام أي رئيس أعلى منه، وفقا لوحدة الرئاسة والأمر، وأيضا لضرورة مقابلة

¹ المرجع نفسه، ص 67.

² محمد خليفي، المرجع السابق ص 66

³ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 65

التفويض في الاختصاص بالمسؤولية عن هذه الاختصاصات وذلك لأن مجرد قبول المرؤوس بالقيام بالاختصاصات التي عهدا إليه رئيسه، وممارسته لهذه الاختصاصات يجعله مسئولا عنه اتجاهه.¹

2- حصر مسؤولية المفوض إليه عن الاختصاصات المفوضة بقدر السلطة التي انتقلت إليه بالتفويض وفي الإطار المحدد لها من قبل السلطات الرئاسية، وذلك وفقا لمبدأ تناسب السلطة مع المسؤولية فالسلطة هي القوة التي تمكن المفوض إليه من القيام بالمهام أو الاختصاصات المسندة إليه وال تعذر عليه القيام بها كلية أو على الوجه المرجو منها .

أما المسؤولية فهي تعهد المفوض إليه باستعمال السلطة لإنجاز هذه المهام أو الاختصاصات بحماس واطمئنان ودون خوف من المسؤولية ويؤكد لنا كل هذا شمول التفويض في الاختصاص على مسؤولية مزدوجة تقع على كل من المفوض والمفوض إليه بالنسبة للأعمال المفوضة.²

ثانيا: التزام المفوض إليه بحدود التفويض

يترتب على التزام المفوض إليه بأداء الاختصاصات المفوضة إليه آثارا عديدة نذكر منها ما يلي:³

1- عدم تفويض ما تم تفويضه: عدم تفويض المفوض إليه الاختصاصات المفوضة إليه من رئيسه لأحد مرؤوسيه تطبيقا للقواعد العامة التي تحكم التفويض في الاختصاص . والتي توجب التزام مفوض إليه اختصاص معين أن يمارسه بنفسه، وألا يفوض فيها غيره، إلا إذا وجد نص صريح يأذن له بذلك .

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 67

² عيد قريطم، مرجع سابق، ص 21

³ عيد قريطم، مرجع سابق، ص 212.

2- عدم تعديل قرار التفويض من طرف المفوض إليه: عدم جواز تعديل المفوض إليه قرار صادرا من المفوض، لحصر الاختصاص بتعديل هذا القرار في يد المفوض وحده، وذلك باستثناء حالة تفويض الأصيل مرؤوسيه المفوض إليه في تعديل قراراته بتفويض مكتوب منه، وليس شفاهه، الا كان هذا التعديل عديم الأثر.

3- مباشرة المفوض إليه لاختصاصات المفوضة في حدود القانون، وذلك من خلال مراعاته ما هو مقرر في هذه الاختصاصات من ضمانات قانونية، والتي من بينها الحيطة في إصدار القرار.

4- التزام المفوض إليه بالقيود التي يضعها المفوض عند ممارسته لاختصاصات المفوضة إليه.¹

5- افتراض الرشد والفعالية في قرارات المفوض إليه: والتي تدفع بمسيرة العمل الإداري إلى الوجهة السليمة، بأقصر الطرق وبأقل التكاليف، الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحقيق أهداف المنظمة بأقل جهد، وبأفضل الطرق الممكنة.

- بعد التطرق إلى شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه، سنتطرق في المبحث الأخير إلى كيفية انتهاء التفويض الإداري بمختلف حالاته، بالإضافة إلى تقييم التفويض الإداري من خلال التطرق إلى مزاياه وعيوبه، والحلول المقترحة للحد من عيوبه.

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 68.

المبحث الثاني: نهاية وتقييم التفويض الإداري

من المعلوم أن سلطة التي تملك منح اختصاص معين تملك القدرة على إنهائه، ونفس الأمر يكون في التفويض فمن الطبيعي أن يكون للأصيل الذي فوض جزءا من سلطاته السلطة والحق في إنهاء هذا التفويض الذي أصدره، ومن خلال هذا نجد أن التفويض الإداري ينتهي بعدة طرق وهذا ما سنتطرق إليه، وزيادة على ذلك سوف نتناول تقييم عملية التفويض الإداري لمعرفة مزاياه وعيوبه وهذا من خلال المطالب التالية:¹

المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري

يعتبر التفويض الإداري وسيلة هامة وسهلة لتوزيع الاختصاصات الإدارية داخل المنظمات أو المؤسسات الإدارية، ولكن هذه الوسيلة لا تتمتع بصفة الديمومة والاستمرار، وإنما هي وسيلة مؤقتة وبناء على ذلك فإن التفويض ينتهي بعدة طرق بحيث تعود الاختصاصات المفوضة إلى الجهات الأصلية المفوضة، ومن ثم سنتناول هذه الطرق من خلال فروع ثلاثة على النحو التالي:²

الفرع الأول: إنهاء التفويض بإرادة المفوض

يملك المفوض سلطة إنهاء التفويض بإرادته المنفردة بطريقة مباشرة وغير مباشرة.³

ولا: نهاية التفويض الإداري بطريقة مباشرة: ينتهي التفويض بشكل مباشر حين يقوم المفوض بإصدار قرار بإنهائه واسترداده لاختصاصات المفوضة، فقد يرى الرئيس المفوض أن المفوض إليه ليس الشخص المناسب للوظيفة التي يخولها له لعدم تمتعه بالخبرة والكفاءة اللازمة لإنجازها على النحو المطلوب، أو أن المفوض إليه قد أساء استخدام الاختصاص المفوض إليه، أو أنه استخدمه بطريقة لا تعود المنفعة على المنظمة

¹ عيد قريطم، مرجع سابق، ص 21.

² محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 68.

³ عيد قريطم، مرجع سابق، ص 222.

الإدارية أو أن الظروف التي أدت إلى منح هذا التفويض قد تغيرت، أو الرغبة الأصلية في عودة الاختصاصات المفوضة إليه،¹ فإنه يجوز له لأي سبب من هذه الأسباب، إصدار قرار بإنهاء التفويض. وهذا الإنهاء للتفويض يخضع للقواعد العامة التي تحكم القرارات الإدارية، فإذا أصدر الأصل قرار التفويض، واستخدم أداة قانونية معينة، كقانون أو مرسوم، أو كان القرار على صورة معينة بأن كان صريحا أو مكتوبا، فإنه يجب أن يتم إنهاء التفويض بذات الأداة والشكل الذي صدر به قرار التفويض، فقرار التفويض الصادر من مجلس أو لجنة، لا يلغياها الا قرار إلغاء التفويض الصادر من المجلس ذاته أو اللجنة نفسها وليس ممن يمثلها. وينبغي توفر بعض الشروط في قرار إلغاء التفويض.

وهذا الإنهاء للتفويض يخضع للقواعد العامة التي تحكم القرارات الإدارية، فإذا أصدر الأصل قرار التفويض، واستخدم أداة قانونية معينة، كقانون أو مرسوم، أو كان القرار على صورة معينة بأن كان صريحا أو مكتوبا، فإنه يجب أن يتم إنهاء التفويض بذات الأداة والشكل الذي صدر به قرار التفويض، فقرار التفويض الصادر من مجلس أو لجنة، لا يلغيه إلا قرار إلغاء التفويض الصادر من المجلس ذاته أو اللجنة نفسها وليس ممن يمثلها.²

وينبغي توفر بعض الشروط في قرار إلغاء التفويض.

-الشروط الواجب توافرها في قرار إلغاء التفويض: إن لصاحب الاختصاص الأصل من الناحية القانونية إنهاء التفويض حتى ولو كان التفويض محدد الموضوع أو شك على الانتهاء، وكانت المدة المحددة للتفويض قد قاربت على الانتهاء ودون أن يكون للمفوض إليه حق الاحتجاج، ألن مباشرة الاختصاص ليست حق ونما هي واجب ا عليه، لذا فإن

¹ شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 559

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 560.

قرار إنهاء التفويض يجب أن يتوفر فيه ذات الشروط المتطلبة لإصداره والمذكورة سابقا وذلك لصحته حيث البد أن يكون مستند إلى نص قانوني، وأن يكون مكتوب وأن يتم نشره، بالإضافة إلى أن يكون الغرض منه المصلحة العامة، ومن أهم ما ينبغي توفره في قرار الإنهاء أن يكون الإنهاء للمستقبل تطبيقا لمبدأ عدم رجعية القانون على الماضي وكذلك من دواعي حسن الإدارة أن يبلغ المفوض إليه بصدور قرار إنهاء التفويض فور صدوره حتى لا يتصرف ف تصرفات تكون غير مشروعة أو معيبة بعيب عدم الاختصاص ويكون محل طعن بالإلغاء.¹

ثانيا: نهاية التفويض الإداري بطريقة غير مباشرة: يملك الأصل إنهاء التفويض بطريقة غير مباشرة، فإرادته المنفردة يملك أو ينهي التفويض على النحو الذي قد يتخذ صورته تعديل قرار التفويض بإضافة توجيهات أو تعليمات توجب على المفوض إليه أن يرجع إليه قبل البت في موضوع التفويض، أو أن يحدد السلطات المالية للمفوض إليه وبالتالي تصبح قراراته عديمة الأثر، أو يقوم بإعادة صياغة نصوص التفويض على نحو يحد من سلطات المفوض إليه، ويندرج تحت إنهاء التفويض بطريقة غير مباشرة حالة تغيير شخص المفوض أو المفوض إليه إذا ما كان التفويض في التوقيع حيث يقوم على الاعتبار الشخصي والثقة بين طرفيه، لذلك أي تغيير قد يطرأ على أيهما مثل انتهاء خدمة المفوض، أو المفوض إليه بالاستقالة، أو بالإحالة للتقاعد أو بالوفاة أو غيرها يترتب تلقائيا إنهاء هذا التفويض.²

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 69.

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق 563

فإذا صدر قرار تفويض للأعضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي إلى أحد موظفي البلدية ثم استقال رئيس البلدية فإن هذا التفويض ينتهي تلقائياً وعلى الرئيس الجديد إصدار قرار بتفويض نفس الموظف أو موظف آخر.¹

الفرع الثاني: إنهاء التفويض بقوة القانون

ينتهي التفويض في الاختصاص بقوة القانون في ظل الظروف العادية وليس في ظل الظروف الاستثنائية التي تسير كثير من الأعمال غير مشروعة حفاظاً على كيان الدولة واستمرارية المرافق العامة .

اولاً: نهاية المدة الزمنية لقرار التفويض: ينتهي التفويض بانتهاء المدة الزمنية المقررة والمحددة للعمل بقرار التفويض سواء كان ذلك منصوص عليه صراحة في قرار التفويض، أو كان تحديد هذه المدة في النص الآذن ومثال ذلك في حالة غياب رئيس المجلس الشعبي البلدي فإن النائب الأول هو الذي يناوبه بصفة مؤقتة وعند رجوعه فإن صلاحيات النائب الأول تنتهي تلقائياً، كذلك ينتهي قرار التفويض حتى وان كان الموضوع صدر من أجله لم ينتهي، وفي هذه الحالة على المفوض تعديله وتمديده لمدة زمنية أخرى، لأن ممارسة المفوض إليه الاختصاص بعد انتهاء المدة الزمنية تصبح قراراته معيبة بعيب عدم الاختصاص البسيط.²

ثانياً: نهاية التفويض بإلغاء النص الآذن: ينقضي التفويض بإلغاء النص الذي يأذن به، وبالتالي لا يوجد محل إصدار قرارات جديدة بالتفويض من الوقت الذي يلغي فيه النص الآذن بالتفويض، وطبقاً لنظرية الاثر المباشر.

¹ شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 563.

² شروق أسامة-المرجع نفسه، ص 73.

للقانون فإن إلغاء التفويض يقتصر أثره على المستقبل فال شأن له بقرارات التفويض التي صدرت قبل إلغاء النص، كما لا تسقط قرارات التفويض التي تتفق مع النص الآذن الجديد.

ثالثا: نهاية التفويض بانتهاء الهدف أو يستنفذ موضوعه: ينتهي التفويض في الاختصاص أيضا بتنفيذ الموضوع الذي يحدده الأصل في قرار التفويض، وبانتهاء الهدف الذي منح التفويض من أجله، كأن ينص قرار التفويض على تفويض أحد المرؤوسين في التعاقد بالخارج نيابة على الأصل، أو ممارسة بعض اختصاصاته عند غيابه أو انشغاله ببعض الأمور، ومن ثم ينتهي هذا التفويض تلقائيا، ويسترد الأصل اختصاصاته المفوضة من تاريخ انتهاء المفوض إليه من تنفيذ موضوع التفويض، أو بعودة الأصل لمقر عمله، وال يجوز بالتالي للمفوض إليه ممارسة الاختصاصات المفوضة مرة أخرى أو اختصاصات شبيهة لها، مهما كانت الظروف والأسباب الا بناء على تفويض جديدا.¹

الفرع الثالث: إنهاء التفويض غير المشروع

يكون التفويض الإداري غير مشروع، إذا تخلف فيه شرط من شروطه القانونية السابقة الذكر، سواء تعلقت هذه الشروط بقرار التفويض الصادر على المفوض أو القرارات الصادرة عن المفوض إليه عند تجاوزه لحدود التفويض. أوال: كيفية زوال التفويض الإداري غير المشروع يتم زوال التفويض الإداري غير المشروع، سواء عن طريق سلطة المفوض بالإلغاء أو السحب هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يتم عن طريق القضاء الإداري.

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 70.

1- من طرف المفوض: يفرض الرئيس الإداري سلطته الرئاسية على مرؤوسيه وعلى أعمالهم ونفس الأمر بخصوص عملية التفويض، فالمفوض يفرض سلطته الرئاسية على المفوض إليه، ولكن وجب التركيز إلغاء أو على سلطة المفوض في إلغاء أو سحب قرار التفويض غير المشروع الصادر عنه، أو سحب القرارات غير المشروعة الصادرة عن المفوض إليه.¹

أ- بالنسبة لقرار التفويض: بما أن قرار التفويض يعد من القرارات الإدارية، فيصبح غير مشروع إذا لم يستوفي أركان القرار الإداري بشكل عام المحل والسبب والغاية والاختصاص، الشكل والإجراءات وكذلك الشروط الخاصة المتعلقة بصحة قرار التفويض، حيث يمكن للمفوض إلغاء وسحب قرار التفويض إذا كان غير مشروع سواء من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم من الغير، فالمفوض يلتزم لمدة محددة إلغائه لأنه يعد قرار تنظيمياً، بهدف تحقيق حسن سير العمل الإداري.²

ت- قرارات المفوض إليه غير المشروعة: تكون القرارات الصادرة عن المفوض إليه غير مشروعة إذا شابها أحد عيوب القرار الإداري، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى إذا تجاوز فيها هذا الأخير حدود ما فوض إليه ووجب على المفوض إلغائها وسحبها، سواء كانت هذه القرارات تنظيمية أو فردية، أما بالنسبة للقرارات التنظيمية يجوز إلغاؤها وسحبها دون الإلزام بمواعيد، أما القرارات الفردية فتكون سلطة المفوض في الإلغاء محددة بآجال قانونية لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وتحدد بأربعة أشهر وهذا طبقاً لنص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " يحدد أجل الطعن أمام

¹ محمد خليفي المرجع سابق، ص 71.

² محمد الصديقي، المرجع سابق، ص 71

المحكمة بأربعة أشهر ويسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.¹

ث- **عن طريق القضاء الإداري:** إن قرار التفويض غير المشروع يعد قرار معدوما بسبب عيب عدم الاختصاص الجسيم ألن المفوض إليه تجاوز حدود التفويض، بالإضافة الى حق المفوض في سحب هذا القرار في أي وقت، ويكون قرار التفويض باطلا إذا لحقه عيب بسيط، فإذا قام المفوض بإصدار قرار التفويض إلى المفوض ليمارس بعض من اختصاصاته دون الإسناد إلى نص قانوني آذن فتكون القرارات الصادرة عن المفوض باطلة على الرغم من وجود عيب جسيم إلا أنها تعد معدومة، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في أحد قراراتها الصادرة بتاريخ 29 نوفمبر 1964.²

أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فلقد قضى مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 28 فيفري 2000 بعيب عدم الاختصاص الموضوعي بالنسبة لقرار صادر عن رئيس الدائرة ألن هذا الأخير استند إلى تفويض غير مكتوب من طرف الوالي، على الرغم من ذلك فإن النص الأذن لا يسمح للوالي بتفويض هذا الاختصاص

ثانيا: القيمة القانونية للتصرفات الصادرة عن المفوض: لقد رأينا أن التفويض الإداري غير المستوفي لشروطه يعد تفويض غير مشروع، لكن يترتب عن التفويض غير المشروع نتائج ضارة بالنسبة للغير حسن النية.³ ومن تطبيقات ذلك محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 07 أوت 1883 بصحة التصرفات القانونية الناجمة عن تفويض غير مشروع، وذلك في قضية مونت روج Rouge Mount حيث، تتلخص وقائعها في قيام

¹ أنظر المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008، ص 95.

² محمد خليفي، مرجع سابق، ص 74.

³ محمد خليفي، مرجع سابق، ص 75.

مستشار بلدية مونت روج بإبرام عقود زواج على إثر تفويض من رئيس البلدية، وكان هذا التفويض غير مشروع من ناحيتين:

- عدم إسناد قرار التفويض إلى نص قانوني يجيز تفويض هذا الاختصاص.

- عدم اختصاص الشخص المفوض إليه الذي قام بإبرام عقود الزواج .

وعند عرض القضية على محكمة لا سين أصدرت حكمها بتاريخ 23 فيفري 1985 تقضي ببطلان هذه العقود باستثناء الآثار التي تعود إلى الزوجين والأطفال، وبعدها تم الطعن أمام محكمة الاستئناف وأيدت الحكم الأول الصادر عن محكمة لا سين، إلا أن محكمة النقض أصدرت قرار يقضي بصحة تلك العقود حماية لحقوق الإنسان وذلك يعتبر قياسا على نظرية الموظف الفعلي لمجلس الدولة الفرنسي الذي قضى بقبول تصرفات الموظف المعين بطريقة غير مشروعة تغليباً لمصلحة تسيير المرافق العامة.¹

المطلب الثاني: تقييم التفويض الإداري

نظرا لصعوبة وتعقيد عملية التفويض في الاختصاص فإنه لا يجيد القيام بها سوى القلة من الرؤساء الإداريين الأكفاء لذلك وجب تدريبهم عليه وفقا أصوله وقواعده، لتحقيق الهدف منه، وذلك لأنه يعد من أهم ضرورات حسن تنظيم العمل الإداري في المنظمات الإدارية، لعدم قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها بدون استخدامه، وألن اللجوء إليه بأسلوب عفوي أو اعتباطي غير مدروس قد يؤدي لنتائج عكسية وغير متوقعة تضر بالمرؤوسين والمنظمة ذاتها على حد سواء.²

كما أن هناك عيوب تكون ناشئة عن الرئيس الإداري وعن المرؤوسين وأسباب أخرى خارجة عن إرادة الطرفين، كل هذا سنحاول التطرق إليه من خلال هذا المطلب

¹ المرجع نفسه، ص 74.

² عيد قريطم، مرجع سابق، ص 79.

الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري

يؤدي التفويض إلى تحقيق مزايا عديدة سواء بالنسبة للمفوض أو بالنسبة للمفوض إليه وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أولاً: مزايا التفويض بالنسبة للمفوض: يحقق التفويض مزايا عديدة للرؤساء الإداريين، تتمثل أهمها في توفير الوقت والجهد للرئيس الإداري، ومنحه فرصة من يحل محله في حال غيابه، وهذا لتحقيق استقرار وديمومة عمل المنظمة التي يقودها، وهذا ما سيتم تبينه على النحو التالي:¹

1- توفير الوقت والجهد للرئيس الإداري: يؤدي التفويض إلى توفير الوقت والجهد الكافي للرئيس الإداري المفوض، لكي يتفرغ للمهام الإستراتيجية ذات الأهمية الكبيرة للمنظمة التي يديرها، مثل التنظيم والتوجيه والتخطيط والإشراف والتنسيق وتحديد السياسات المتينة التي تستهدف تحقيق أغراض محددة للمنظمة والبت فيها على أحسن وجه، والبعد بذلك عن الأمور التفصيلية والإجراءات الشكلية البسيطة التي قد تسبب له أنواع أخرى من الصراعات والقلق وتشتت الذهن، وذلك من خلال تحويل الاختصاص عن طريق التفويض الإداري بالمسائل والشؤون اليومية والنشاطات الثانوية من الرئيس الإداري، لمن هم أقدر فنيا على ممارستها أو لمن هم أقرب منه مكانيا إلى المواطنين وأعلم منه بحقيقة المسائل والشؤون اليومية.

2- منح الرئيس الإداري فرصة اختيار من يحل محله: لا ينبغي أن يكون تفويض الرئيس الإداري لمرؤوسيه هو التخفيف من الأعباء الكبيرة التي يتحملها فحسب لأنه إذا اكتفى بهذا فإنه لا يحقق جديد ويعتبر هذا وهم من حيث الفاعلية، كما أن لذلك مخاطرة حيث يؤدي الاعتبار عملية التفويض كوسيلة للتهرب من العمل وعليه فإن التفويض الحقيقي

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 73.

يجب أن يتجه إلى تحقيق أهداف أخرى منها منح الرئيس الإداري فرصة اختيار من يحل محله من المرؤوسين في حالة غيابه أو حدوث حالة طارئة تجعله لا يتمكن من مواصلة مهامه، وكذلك التفويض في جزء من اختصاصاته يحقق استمرارية وديمومة عمل المرفق العام ولذلك يعد التفويض عنصر من عناصر القيادة الماهرة.¹

ثانيا: مزايا التفويض بالنسبة للمفوضين: يحقق التفويض عدة مزايا للمفوضين، أهمها تدريبهم على سرعة إشباع اتخاذ القرارات وحاجاتهم النفسية، وبث روح الاهتمام بالعمل لديهم وتدريبهم على أعمال القيادة وتغيير نظرة الرؤساء إليهم، وسنوضح ذلك فيما يلي:

1- إشباع حاجات المرؤوسين النفسية

يؤدي التفويض إلى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين وشعورهم بالثقة وإحساسهم بالمسؤولية، وهذا يؤدي لزيادة إنتاجيتهم وجديتهم ولقد أكد هذه المعاني في شؤون الأفراد والعلاقات الإنسانية، حيث يعتبر التفويض وسيلة من وسائل إشباع الحاجات النفسية للعامل، كالأمان والعدالة والأمل في نطاق العمل، وتطوير قدراته الذهنية كما أن التفويض يرضي حاجاته الثانوية من حيث حرية التعبير، وأن يكون مطلعاً على ما يجري في نطاق المنظمة وأنه ذو فائدة لها.

كما أنه ينمي فيه روح المبادرة، حيث يشعر بأنه يشارك في صياغة القرارات في المستوى الأعلى، وأن له اعتباره وقيمه وأنه قدوة، وهذا يؤدي إلى تنمية روح الإحساس بالمسؤولية عن الجماعة لديه.²

2- تدريب المرؤوسين على أعمال القيادة: يعتبر التفويض من أهم الطرق لتدريب

المرؤوسين على أعمال القيادة، وتنمية مهاراتهم الإدارية، من خلال إعدادهم لشغل

¹ محمد صديقي، مرجع سابق، ص 76.

² عيد قريظم، مرجع سابق، ص 86.

وظائف الإدارة العليا، وزيادة قدراتهم تدريجيا على أداء أعمال القيادة لتكوين جيل ثان قوي لطبقة القيادة الحالية، لكي يحتل مهامها بكفاءة عندما تتاح له فرصة الحلول محلها في المستقبل.¹

3- تدريب المرؤوسين على سرعة إصدار القرارات الإدارية: إن تطبيق التفويض بصورة سليمة يؤدي إلى سرعة في إصدار القرارات الإدارية المتعلقة بالمؤسسة الإدارية واختيار أنسبها، مما يخلق جو يسوده الارتياح والتعاون وتوفير مناخ ديمقراطي يساهم في رفع العمل وتبادل الخبرات بين الموظفين وكل هذا يؤدي إلى تبدد الشعور بالسلط والخوف بين كل من المدير والمرؤوسين، الأمر الذي يكون له مردود إيجابي على المرافق العامة.²

1- بث روح الاهتمام بالعمل لدى المرؤوسين: إن التفويض يؤدي إلى بث روح الاهتمام والخالص في العمل لدى المرؤوسين وهذا يؤثر تأثيرا إيجابيا على رضاهم، ويزيد شعورهم بالثقة بأنفسهم في مجال أعمالهم وتحمل المسؤولية، وبأنهم جزء من السلطة ويزيد من إحساسهم بالاستقلال الذاتي تدريجيا، وهذا من خلال منحهم فرصة الإشراف بصورة عملية وفعالية في إدارة المنظمة، وصنع القرارات الخاصة بها لتحقيق أهدافها مما يؤدي إلى تحقيق كفاءة عالية في تأدية هؤلاء المرؤوسين لأعمالهم.³

5 - تغيير نظرة القادة لمرؤوسيهـم: يؤدي التفويض لتغيير نظرة الرؤساء الإداريين لمرؤوسيهـم من حيث قدرتهم وكفاءتهم على تحقيق ما يكلفون به من اختصاصات، حيث إذا أحسن استغلاله فإنه يخلق عالقات إنسانية بين الرؤساء الإداريين والمرؤوسين.⁴

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 75

² خالد فايز لحويلة العجمي، مرجع سابق، ص 54.

³ عيد قريظم، مرجع سابق، ص 88.

⁴ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 7.

العيوب التي تعيق التفويض الإداري: هناك عدة عيوب تحول دون تحقيق تفويض إداري ناجح، فمنها ما هي مرتبطة بالمفوض ومنها ما هي مرتبطة بالمفوض إليه، وهناك ما هي خارجة عن إرادتهم وهو ما سنوضحه فيما يلي:

أولاً: العيوب المرتبطة بالمفوض: إن ضعف الرئيس الإداري وعدم درايته بقواعد الإدارة العامة والقانون الإداري في مجال العمل، مما يجعله لا يقدم على عملية التفويض الإداري وكذلك التعطش للسلطة والخوف من المرؤوسين ولي غير ذلك من العيوب، ونلخصها فيما يلي:

1- **التعطش للسلطة:** قد تكون رغبة بعض الرؤساء الإداريين في تركيز السلطة في أيديهم وجب الظهور بمظهر صاحب السلطان والقوة في المنظمة رغبة شديدة وأصلية في نفسه، وقد يرجع ذلك إلى الأسلوب الذي نشأ عليه الرئيس في أسرته، أو قد يكون هذا السلوك رد فعل للأسلوب الذي أتبع مع هذا الرئيس عندما كان مرؤوساً.

2- **عدم ثقة الرئيس بالمرؤوسين:** إن انعدام الثقة لدى الرئيس في مرؤوسيه يؤدي به إلى عدم تفويضهم وذلك تشكيكاً في قدرتهم على إدارة الأعمال والقيام بالنشاطات الإدارية والخوف من انتشار أسرار العمل خارج المؤسسة الإدارية ولهذا يخلق الرئيس جو من الألفة داخل المنظمة مما يؤثر ذلك سلباً على تقديم الخدمة العمومية وصيرورتها.

3- **تعارض التفويض مع مصالح الرئيس الشخصية:** يمكن أن يقوم الرئيس بممارسة بعض الأعمال واتخاذ بعض القرارات التي تخدم مصالحه الشخصية بصرف النظر عن مصلحة المنظمة لذلك فهو يحجم عن التفويض لقيام المرؤوسين بأعمالهم حسب الأنظمة

واللوائح والتعليمات الموضوعية والتي تحكم سير العمل، مما يتعارض مع ما يريد الرئيس من وراء هذه الأعمال.¹

4- **الخوف من عدم السرية:** يعتبر الخوف من عدم السرية عائقا في المنظمات التي تتميز بطبيعة عمل سرية وقد يكون عائدا للرئيس الذي يعتقد بضرورة المحافظة على أسرار ومعلومات المنظمة لذا يخشى إن هو فوض سلطته أن تشيع الأخبار والمعلومات خارج المنظمة.

5- **نقص الخبرة بعملية التفويض الإداري:** إن نقص الخبرة والكفاءة لدى الرئيس الإداري بعملية التفويض يجعله يتردد في اتخاذ قرار إداري بتفويض جزء من اختصاصاته خوفا من عدم مقدرته على إحكام السيطرة والرقابة على عمل المفوض إليه، وكذلك لعدم تمكنه من وضع أساليب بمتابعة أعمال المفوض

6- **الخوف من منافسة المرؤوسين:** إن تمكن بعض المرؤوسين خاصة أصحاب الكفاءات العالية، يخلق نوع من الخوف لدى الرئيس من منافستهم له، ولذلك يعتمد الرئيس على عدم التفويض لمرؤوس معين رغم كفاءته، حتى لا يصبح منافسا له في منصبه، أو خوفا من أن تلاحظ المستويات الإدارية الأعلى هذا التميز فيوجهون إليه ثقتهم ويعتمدون عليه وقد ينتبه الرئيس الإداري لذلك فبدال من الاستفادة من كفاءة هذا المرؤوس فإنه يقلل منها.

7- **الاعتقاد بأن التفويض يضعف نفوذه:** هذا الاعتقاد من الاعتقادات السائدة، فالرئيس يستمد قوته حساسة بذاته من خلال سلطات الوظيفة ونفوذ المناصب ويخشى إن فوض

¹ سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 77.

جزءاً من سلطته أن يؤثر ذلك على وضعه ونفوذ هو مكانته الاجتماعية لذلك يحرص على أن تكون السيطرة الكاملة على كل سلطاته.¹

ثانياً: العيون المرتبطة بالمفوض إليه: إن عدم توفر الثقة الكافية بالمفوض وذلك لخوفه أو عدم نجاحه وفشله في أداء مهامه، وتجنباً منه للمساءلة ونقده من طرف الرئيس الإداري كل هذا يؤدي بالمفوض إليه إلى عدم القبول بالتفويض.

عدم إمتالك المفوض إليه الخبرة الكافية: إن الخوف المفوض إليه من ممارسة عملية التفويض تعود لعدم امتلاكه المؤهلات العلمية، وكذلك الخبرة الكافية التي بواسطتها يستطيع ويتمكن بصورة صحيحة من مزاولة الاختصاصات التي فوض فيها.

افتقاد الثقة في النفس: وهو أن يرى المفوض إليه نفسه غير قادرة على تحمل عبء العمل الجديد ويرى إمكانية إخفاقه فيه وهنا يحتاج المفوض إليه المؤهل تأهيلاً نفسياً قبل أن يتقن مهارات التفويض.²

عدم منح المفوض إليه السلطة الكافية: إن إحجام المرؤوس على عدم قبول التفويض يعود إلى الخوف من عدم منحه السلطة الكافية وتتمثل في التمويل المالي، أو الموظفين المؤهلين مما يجعله يعاني في إنجاز الأعمال على أحسن وجه وبالتالي يتعرض إلى اللوم والمساءلة أو حتى العزل من طرف رئيسه الإداري.

ضعف الحوافز: إن عدم منح المفوض إليه مكافآت تحفزه سواء كانت مادية أو معنوية من طرف الرئيس الإداري على تنفيذ الاختصاصات المفوضة للمرؤوسين على أحسن وجه وتحقيق الفائدة المرجوة من عملية التفويض، كل هذه العوامل تجعل من المفوض

¹ المرجع نفسه، ص 77

² شروق عواد حجاب أسامة، مرجع سابق، ص 572.

إليه لا يهتم بتنفيذ ما فوض إليه ويعتقد أنها مجرد أعباء ملقاة على عاتقه يهدف من ورائها الرئيس الإداري التهرب منها.¹

التدخل المستمر من جانب المفوض: يحرص الأصيل في أغلب الأحيان على التدخل المستمر في كل صغيرة وكبيرة بشأن الاختصاصات المفوضة، وكأنه لم يفوض شيء منها، مما يؤدي إلى عدم تحقيق التفويض. لهدفه وهو التخفيف من أعباء المفوضين، وإتاحة الفرص لمروؤوسيه للتدريب على الأعمال المفوضة، هذا بالإضافة إلى عزوف بعض المرؤوسين عن قبول التفويض وعدم الإقدام عليه خوفا من المشاكل مع رؤسائهم.²

6- **ضعف إحساس المرؤوس بالمصلحة العامة:** ضعف إحساس المرؤوس بالمصلحة العامة وروح العمل الجماعي والمسؤولية والثقة برئيسه كل هذه الأمور تحول بينه وبين تقدير أهمية القرارات الخاصة بالمنظمة، مما يجعل التفويض غير محقق أهدافه المنشودة

ثالثا: عيوب أخرى تعيق عملية التفويض: هناك عيوب أخرى يمكن أن تعيق عملية التفويض وتكون خارجة عن إرادة المفوض والمفوض إليه ونلخصها فيما يلي:

1- **عدم وجود خطة واضحة المعالم لدى الإدارة حيث متى كان لها خطة وأهداف تسعى للوصول إليها فإن الرئيس الإداري يستطيع اللجوء إلى عملية التفويض من أجل بلوغ ما سطر له.**

2- **الاستقرار الوظيفي يعد أحد الأسباب وأسلمها التي تساعد في تشجيع الرؤساء الإداريين الأخذ بأسلوب التفويض في العمل ولكن في حالة غياب هذا الاستقرار نتيجة لكثرة التقلات وتحويل الموظفين بين المصالح بحجم الرؤساء الإداريين عن التفويض الإداري.**

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق ص 81.

² سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 81.

3- نظام المركزية المطبق بشدة في بعض المنظمات الإدارية حيث يعيش الرؤساء الإداريين في مناخ تسوده المركزية الإدارية الشديدة ونتيجة لذلك نجدهم يتمسكون باختصاصاتهم ويخشون دائما من تفويضها.

4- إن حجم المؤسسة الإدارية من حيث الكبر أو الصغر إذا أن المنظمات الإدارية الكبيرة في أمس الحاجة من المنظمات الصغيرة إلى عملية التفويض الإداري للقضاء على المركزية الإدارية.¹

5- عدم تحديد الاختصاصات الوظيفية بين الموظفين داخل الجهاز الإداري الواحد بحيث أن كل موظف على علم دقيق ومفصل بكل اختصاصاته التي يمارسها وفقا للقانون وعليه أن لم تحدد تلك الاختصاصات بشكل واضح استحالة تطبيق التفويض الإداري.²

الفرع الثالث: الحلول المقترحة للحد من العيوب التي تعيق التفويض الإداري

يتبين من دراسة مشكلات التفويض الفعال أن هناك عددا من المقترحات والحلول يتعين إتباعها لحل هذه المشكلات، حيث أن منها ما يتعلق بمقترحات لعلاج المعوقات النابعة من الرؤساء، وأخرى لعلاج الصعوبات التي ترجع إلى المرؤوسين، وهو ما سنوضحه فيما يلي:³

أولا: **علاج العيوب المرتبطة بالرؤساء:** لعلاج العيوب الناتجة عن الرؤساء يجب تحسين العوامل النفسية والشخصية لهم لأنهم هم الذين يملكون زمام السلطة والمسؤولية من خلال:

1- يجب تغيير معتقدات الرؤساء الإداريين في نظرهم لعملية التفويض من خلال التوضيح لهم بأن أسلوب التفويض يمثل نجاح عمل الإدارة الذي يهدف إلى تحقيق

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 80

² محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 80. 3

³ شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 12

المصلحة العامة ونزع وارساء التعاون بين الرؤساء روح التسلط والسيطرة وعدم جدوى الاستئثار بالسلطة والمرؤوسين.¹

2- حسن اختيار الرؤساء من خلال مراعاة الرئاسة العليا عند اختيارهم للرؤساء ومدى قدرتهم على ممارسة أعمال القيادة، وتوافر صفات وخصائص القائد الإداري في كل منهم.

3- جعل المفوض الإداري يشعر بالأمان حيث أن القائد الإداري غالبا لا يشعر بالأمان في منصبه، ولهذا السبب فإنه يحيط نفسه بمرؤوسين محدودي الكفاءة وتنقصهم الشجاعة لتحديه، وإذا شعر هذا القائد الإداري بالأمان فإن نظرتة ستتغير ولن يخشى من تفويض السلطة لمرؤوسيه.²

4- يجب الاعتناء بالتكوين للرؤساء الإداريين، وذلك من خلال دورات تكوينية تدريبية من أجل تحسين الأداء الإداري وهذه الدورات تكسب الرئيس الخبرة الكافية واللازمة في مجال العمل الإداري .

ثانيا: عالج العيوب المرتبطة بالمرؤوسين

هناك عدة عناصر تتعلق بالمرؤوسين المفوض إليهم فيجب الحرص على توافر عمالها لإنجاز غايات عملية التفويض بجودة وسرعة نذكر من هذه العناصر ما يلي:

1- العمل على تغيير المفهوم الخاطئ لعملية التفويض لدى المرؤوسين حيث يعتقد أنه مجرد عبء ألقاه الرئيس الإداري عليه، لكن يجب أن يعلم أن عملية التفويض تدخل في نطاق التدريب وتحسين الأداء الإداري وتأهيلهم ليصبحوا رؤساء إداريين في المستقبل.

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 81.

² شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 583

2- يجب التعامل مع المرؤوسين بصورة حسنة وأنهم موضوع ثقة للإدارة، وعدم زرع الخوف فيهم في حالة الخطأ أثناء عملية التفويض الإداري، بل حتى لو وقع الخطأ لا يجب توبيخهم ونهيمهم بصورة مهينة فمن لا يعمل لا يخطئ.¹

3- منح المساعدة للمفوض إليه حيث يجب على المدير المفوض أن يكون متعاوناً مساعداً للمفوض إليه فال يتركه بمفرده بل يكون دائماً قريباً منه لكي يتناقش ويتشاور معه حول الكيفية التي يتم بها إنجاز الوظائف المفوضة، كما يضع له الحلول والبدائل للقضاء على المشكلات. والصعوبات التي تعترض تنفيذ مهامه الجديدة.²

4- يجب إخضاع المرؤوسين إلى دورات تكوينية للتخلص من روتين الإدارة وتحسين أدائهم الإداري في نفس الوقت وتكون هناك حوافز مادية ومعنوية مثل الترقية في الرتبة أو الدرجة، مما يؤدي إلى الكفاءة والمرونة والسرعة في إنجاز الأعمال المفوضة إليه.

5- على المرؤوسين من أجل إنجاز عملية التفويض أن يقيموا وزناً للعلاقات الشخصية في العمل وكذلك عدم القيام بالوشاية بين زملاءهم ورئيسهم الإداري.

¹ محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 81.

² شروق عواد اسامة حجاب، مرجع سابق، ص 588



خاتمة



خاتمة

في من خلال دراستنا لموضوع التفويض الإداري نستنتج أن عملية التفويض الإداري باتت من المسلمات في مادة القانون الإداري حيث لقي اهتماما كبيرا من الإدارة والباحثين على السواء وهنا تتضح مدى فاعليته، والذين يستخلصون بعض النتائج الواقعية والقابلة للتغيير ايجابيا أو سلبيا ومنها:

- نظرة الفنيين والمختصين إلى أسلوب التفويض الإداري، فنتصل بتسيير المرافق العمومية، وهي بذلك تأخذ في الاعتبار عناصر الكفاءة والتخصص التي يتمتع بهما الرئيس الإداري من جهة، ومن جهة أخرى عالقة هذا الأخير بالأصيل فكلما كانت حسنة نتج عنها مرونة العمل إذا كان يشوبها التوتر المفوض لفائدة المرفق العمومي، وإذا انعكس ذلك سلبا على العمل الإداري، كما أن التفويض الإداري في بعض الأحيان وعند المبالغة فيه يصبح الأمر بالجدوى.

- وأما نظرة المفوض إليهم من الرؤساء الإداريين إلى أسلوب التفويض الإداري مختلفة، منهم من يتحفز إليها ويؤديها على اعتبار أنها لا تختلف عن الاختصاص الأصيل فيما لو منحه إياها القانون، وهذا يعني أن المفوض إليه يؤدي جميع المهام في منصبه الوظيفي بشكل عادي يكون في الغالب ايجابيا ومتطورا، ومنهم من يحقق أيضا نتائج إيجابية، معتبرا التفويض الإداري بمثابة عمل ثقة يؤديه لحساب الأصيل، ومن هنا يسع لاستمالة رضاه رغبة في الحصول على مزايا ومنافع إدارية كالترقية إلى رتبة أعلى فضلا عن أهمية الحوافز المادية والمعنوية.

- كما أن التفويض الإداري يعتبر الوسيلة الفعالة لبناء أجيال جديدة من الإداريين الأكفاء، القادرين على تحمل أعباء الإدارة في المستقبل.

خاتمة

- أسلوب التفويض الإداري يقضي على البطء والروتين الإداري في إجراءاته الإدارية والتي تحول دون تقدم الإدارة وتحديثها.

- يعمل التفويض الإداري كوسيلة قانونية ضرورية على تخطي الصعوبات والعراقيل التي تواجه التطور الإداري والذي يؤجر على كفاءة الجهاز الإداري لذا وجب على كل المؤسسات العمل به.

- كما يتضح أن التفويض الإداري بصورتيه الأساسيتين تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع باتا أسلوبين قانونيين من الأساليب التي تلجأ إليها الإدارات والمؤسسات العمومية في أعمالها القانونية بشكل لافت، حيث فرض نفسه متجاوزا للانتقادات والملاحظات التي يتناولها الفقه بشأنه.

ولذلك أخضعه المشرع والمنظم لشروط قانونية يجب أن تتوفر في هذا الأسلوب من الناحيتين الشكلية والموضوعية، فالنص على إباحة أسلوب التفويض يشكل شرطا جوهريا لا يقبل الاستثناء. وأما العمل به تطبيقا لاسيما في تفويض التوقيع فمسألة تقديرية للإدارة المفوضة.

- يبق إذن الإقرار بوجود أسلوب التفويض الإداري كضرورة حتمية تقتضيها كثافة المهام وتنوعها، مما يصعب على أهل الاختصاص القيام بها على أكمل وجه ومن دون عراقيل، ورغم ذلك يبق التفويض الإداري بحاجة إلى تقييم مستمر سيما على مستوى الأداء وتقديم الخدمة العمومية، وتلبية حاجات المرفقين مع احترام القوانين والتنظيمات السارية المفعول.



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

الكتب

1. حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية التنظيم الإداري والنشاط الإداري (دراسة مقارنة)، الخلدونية للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2007.
2. حسين فريجة، شرح القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
3. حمدي قبالة، القانون الإداري، ج2، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
4. خالد فايز الحويلة العجمي، التفويض الإداري في القانون الكويتي، دار النهضة، الكويت، 2016.
5. شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
6. عبد الحفيظ بن عبيدة، الحالة المدنية - إجراءاتها في التشريع الجزائري، ط4، دار هومه، الجزائر.
7. عبد المعطي محمد العساف، مبادئ الإدارة العامة، زهوان للنشر، الأردن، 2009.
8. عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
9. عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
10. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

11. قصير مزياني فريدة، القانون الإداري، ج 1، ط1، بدون دار النشر، الجزائر، 2011.
12. مليكة القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ط7، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2010.
13. نواف كنعان، القانون الإداري، ج 2، دار الثقافة، عمان، 2007.

المذكرات والأطروحات

14. برهان شلال، القرار الإداري المنعدم، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ص 2016/72017
15. سعيدة تركي، التفويض في القانون الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
16. سليم تميم، هيئات عدم التركيز الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
17. نجية كنوش، مدى فاعلية دور الجماعات المحلية في التنظيم الإداري الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017/2016.

المنشورات والمكتبيات

18. خلدون بن علي، القانون الإداري، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى (ل م د)، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2018/2017.
19. عليوة مصطفى فتح الباب، التفويض والحلول والإنابة في مباشرة الاختصاصات (دراسة مقارنة)، منشورات دار الفكر الجامعي، مصر، 2014.

قائمة المصادر والمراجع

القوانين والمراسيم

20. المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 1995، 57.
21. المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 مؤرخ في 23 جويلية 1994، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها، ج ر، العدد 48، 1994.
22. المادة 101، القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج العدد 14، 2016.
23. المادة 3 من المرسوم الرئاسي 97-01، المتضمن وظيفة الأمين العام في الوزارة، ج ر، العدد 10، 1997.
24. المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر، العدد 50، 2015.
25. المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008، ص 95.
26. المادتين 01 و 02 من المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006، المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة للتفويض إمضائهم ر، العدد 36، المؤرخ في 31 ماي 2016.
27. المادتين 125 و 129 من القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، المتعلق بالبلدية، العدد 37، الصادر في 3 جويلية 2011.

قائمة المصادر والمراجع

28. المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المؤرخ في 15 افريل 2003 المتضمن مهام مصالح رئيس الحكومة وتنظيمها ج ر، العدد 27، 2003.
29. المرسوم التنفيذي رقم 09-63-المؤرخ في 07 فيفري 2009، المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله، ج العدد 10، 2009.
30. المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ر، العدد 26، 1990.
31. المرسوم الرئاسي 18-108 المؤرخ في 4 أفريل 2018 الذي يعدل المرسوم الرئاسي 17-243 المؤرخ في 17 أوت 2017 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة، ج ر، العدد 20/2018.



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

شكر و عرفان

إهداء

مقدمة أ-ج

الفصل الأول

ماهية التفويض الإداري

تمهيد 5

المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري 6

المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري 6

الفرع الأول: التفويض الإداري لغة واصطلاحاً 6

الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة 8

المطلب الثاني: اقسام التفويض الإداري 9

الفرع الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل الصادر به 9

الفرع الثاني: التفويض الإداري من حيث المصدر 11

الفرع الثالث: التفويض الإداري من حيث الموضوع 14

الفرع الرابع: التفويض الإداري من حيث الاختصاصات المفوضة 15

المطلب الثالث: التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له: 17

الفرع الأول: التفويض الإداري والإنابة والحلول 17

الفرع الثالث: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي 22

أولاً: أوجه التشابه بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي 22

المبحث الثاني: هيئات التفويض الإداري 24

المطلب الأول: الهيئات المركزية 24

الفرع الأول: رئيس الجمهورية 24

الفرع الثاني: الوزير الأول 28

الفرع الثالث: الوزراء 32

فهرس المحتويات

37	المطلب الثاني: الهيئات اللامركزية.....
38	الفرع الأول: الوالي.....
44	الفرع الثاني: رئيس المجلس الشعبي البلدي.....
الفصل الثاني	
تقييم التفويض الإداري في التشريع الجزائري	
52	المبحث الأول: شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه.....
52	المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري.....
52	الفرع الأول: الشروط الموضوعية.....
59	الفرع الثاني: الشروط الشكلية للتفويض الإداري.....
61	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري.....
62	الفرع الأول: آثار التفويض الإداري على المفوض.....
63	الفرع الثاني: آثار التفويض الإداري على المفوض إليه.....
66	المبحث الثاني: نهاية وتقييم التفويض الإداري.....
66	المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري.....
66	الفرع الأول: إنهاء التفويض بإرادة المفوض.....
69	الفرع الثاني: إنهاء التفويض بقوة القانون.....
70	الفرع الثالث: إنهاء التفويض غير المشروع.....
73	المطلب الثاني: تقييم التفويض الإداري.....
74	الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري.....
81	الفرع الثالث: الحلول المقترحة للحد من العيوب التي تعيق التفويض الإداري.....
85	خاتمة.....
88	قائمة المصادر والمراجع.....