

جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة



جامعة الجبالي بونعامة

كلية العلوم الادارية و القانونية

قسم الحقوق

الموضوع:

عزل الموظف بسبب إهمال المنصب على ضوء المرسوم التنفيذي 321/17

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبين:

- د/ بلعالم بلال

- تدرس خضرة

- رحمان نور الدين

لجنة المناقشة:

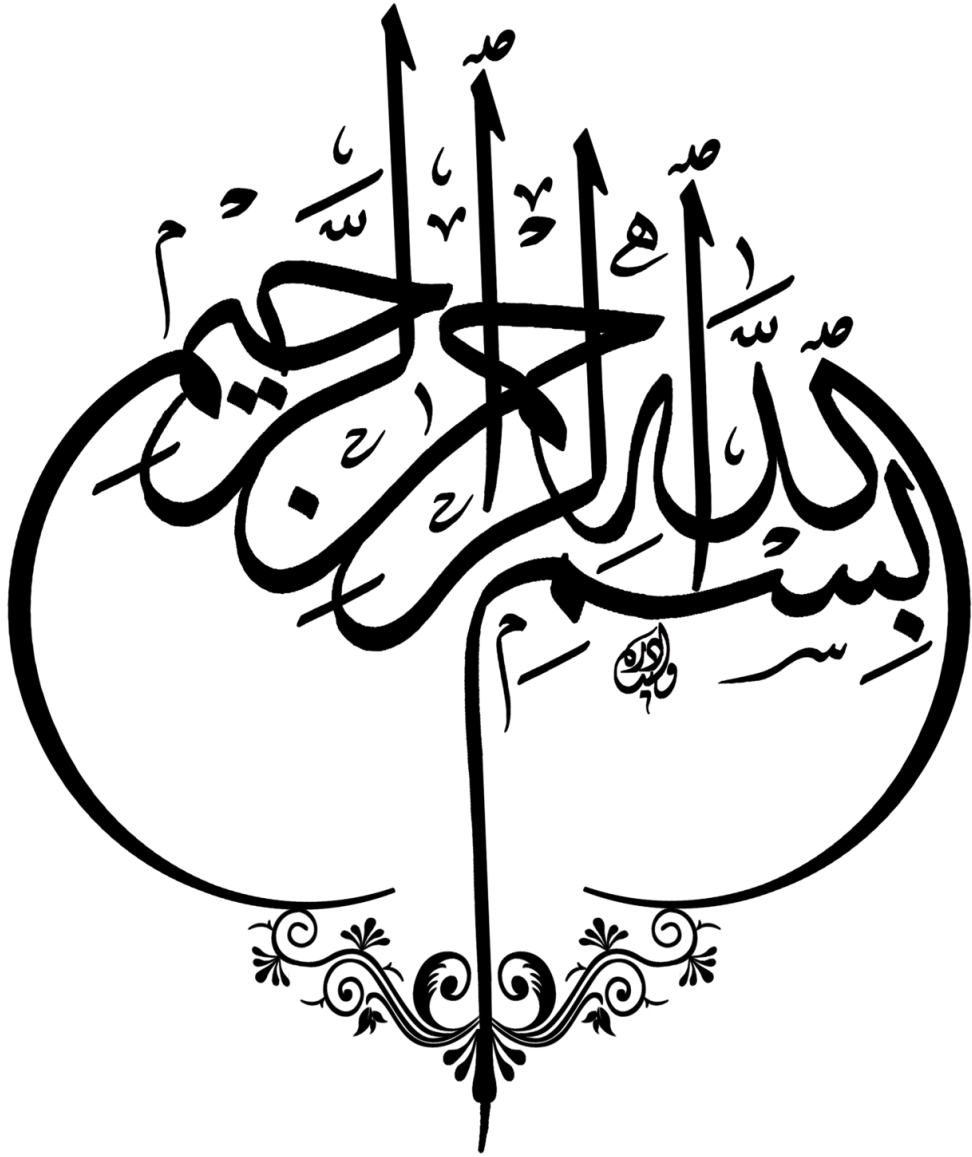
د. خذر محمد: أستاذ محاضر "أ" - جامعة الجبالي بونعامة-..... رئيس

د. بلعالم بلال: أستاذ محاضر "أ" - جامعة الجبالي بونعامة-..... مشرف

د. معزوزي نوال: أستاذ محاضر "أ" - جامعة الجبالي بونعامة-..... مناقشة

تاريخ المناقشة:.....

السنة الجامعية 2020/2019



شكر وتقدير

الحمد لله الذي باسمه تتم الصالحات، والشكر لله على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بشكرنا الجزيل للأستاذ الدكتور "بلغام بلال" الذي أسعدنا بإشرافه على

مذكرتنا هذه.

كذلك الشكر الخالص إلى جميع أساتذتنا من الطور الابتدائي إلى المتوسط ثم

الثانوي، وصولاً إلى الجامعي.

والشكر موصول إلى كل أساتذتنا دون استثناء بكلية الحقوق والعلوم السياسية بصفة

خاصة، وجامعة الجيلالي بونعامة بصفة عامة.

شكر خاص إلى الأستاذ محتاب و الأستاذ محي الدين بجامعة العفرون على وقوفهما

إلى جانبنا لبداية مسارنا الدراسي الجامعي .

الشكر موصول للجنة الموقرة التي قبلت مناقشة و قراءة البحث

كما لا ننسى كذلك أن نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد.

رحماني نور الدين

تدرس خضرة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من حملتني وهنأ على وهن، إلى من وصيت ثلاثاً بها،
إلى القلب الذي ينبض بالحب، إلى نبع العنان أهدى أطال الله في عمرها.
إلى من كابد لإيصالني إلى أعلى الدرجات، إلى من أفنى حياته من أجل
إلى الذي حثني على العلم للوصول لأعلى المراتب، إلى أبي حبيبي أطال سعادتني،
الله في عمره.

إلى من تحمل العناء من أجل إتمام مشواري الدراسي، إلى قرة عيني وروح
فؤادي زوجي الغالي حفظه الله بعينه التي لا تنام.

إلى إخوتي و أخواتي الأعمام سندي في هذه الحياة حفظهم الله.
إلى براعم الدنيا، وزينة الحياة أبناء وبنات إخوتي وأخواتي "أمانتي، هيبه، آلاء،
أنس، حنين، فردوس، أوس، زكرياء، أريج، عبيد، عماد الدين، إسراء.

إلى كل من تربطني بهم صلة قرابة.

إلى كل من ساندني ولو بالكلمة الطيبة.

تدرس خضرة

"أحلام"

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعمز الناس لدي في الوجود والدي

العزیزان

أطال الله في عمرهما وبارك في صحتهما.

إلى زوجتي الكريمة التي وقفت إلى جانبي خلال مرحلة إنجاز هذا البحث

وصبرت على انشغالاتي وكثرة التزاماتي.

إلى أبنائي الأعماء ياسر، قصي، لؤي

إلى ابنتي الغالية ملك ميرة

إلى إخوتي وأخواتي.

إلى كل من ساندني ولو بالكلمة الطيبة

رحماني نور الدين

مقدمة

مقدمة

يعتبر الموظف الأداة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تسيير شؤونها، والحرص على سير نشاطها وفق ما تقتضيه ضروريات الإدارة، حيث تعمل على ضمان حسن سير مرافقها العمومية بانتظام وباضطراد، وذلك من خلال سن قوانين تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة المستخدمة، حيث جاء المشرع الجزائري بمجموعة من القوانين التي تنظم هذه العلاقة، وذلك انطلاقا من القانون 133/66 الملغى، الذي ينظم الوظيفة العمومية،¹ وكذا المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،² وصولا إلى الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،³ والذي نص من خلاله على شروط تعيين الموظف في الوظيفة وكذا حقوقه والواجبات الملقاة على عاتقه، وأقر نظاما تأديبيا خاصا في حالة تخليه عن واجباته من خلال وضعيات انتهاء الخدمة المقررة لذلك وصولا إلى غاية عزله بسبب تخليه عن منصبه وإهماله لواجباته المهنية.

ونظرا لخصوصيات بعض المهام التي تتولاها بعض فئات الموظفين، فقد خصت ببعض القوانين التي تحكم كل سلك من أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالحقوق والواجبات وكذا النظام التأديبي لذلك.

لذلك فإن تقاعس الموظفين في أداء المهام الملقاة على عاتقهم يؤدي إلى إخلال في سير الإدارة العامة، وتعطل مصالح المواطنين بالدرجة الأولى، والتي تؤثر على مساعي الدولة في الحرص على حسن سير مرافقها العامة بانتظام، وحتى التوقف عن تقديم الخدمة العمومية.

وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى حث الموظف على الجدية في العمل وإتقانه، وتفادي الغيابات المتكررة دون عذر مقبول أو غير المبررة، وبناء على ذلك رتب عقوبات

¹- الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 (ملغى).

²- المرسوم 59/85 المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985 (ملغى).

³- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

قد تصل إلى حد عزل الموظف من منصبه وفق إجراءات حددها التنظيم في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 بالنسبة للموظف المرسوم، والرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 بالنسبة للموظف المتريص.

ويكتسي الموضوع أهمية بالغة بالنظر لخطورة القرار المتخذ من طرف الإدارة والذي يمس المركز القانوني للموظف من جهة، وعلى وضعيته الاجتماعية من جهة أخرى، وكذا على الإدارة من خلال شغور المنصب الذي يضطر الإدارة إلى محاولة شغله من جديد بإجراءات جديدة قد تعطل الخدمة العمومية لفترة معينة.

وتكمن الأهمية العلمية فيما يلي:

-الإلمام بمختلف النصوص القانونية وكذا الآراء الفقهية حول ما يتضمنه قرار العزل حول مدى فاعليته.

- التعمق في الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة في إصدارها لقرار العزل وفقا للمرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لإجراءات العزل.

أما الأهمية العملية فتتمثل في:

-دراسة قرار عزل الموظف وفق المرسوم التنفيذي 321/17 والتي تعتبر من أبرز الإشكالات التي تطرح في شكل منازعات في الوظيفة العمومية.

-مدى فعالية المرسوم التنفيذي 321/17 في ضمان استقرار الموظف والإدارة ومسايرته للواقع العملي.

ويكمن الهدف من هذه الدراسة في تحديد الأركان الأساسية التي يبنى عليها قرار العزل، وتبيان الإجراءات المنصوص عليها لعزل الموظف، وكذا تحديد الآثار المترتبة عنه.

ومن أهم الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، أسباب موضوعية تتمثل في تسليط الضوء على الأسباب الأساسية التي أدت بالإدارة إلى إصدار قرار العزل، وكذا الإجراءات المتبعة طبقا لما نص عليه المرسوم التنفيذي 321/17، والآثار المترتبة على

مقدمة

عزل الموظف باعتبارها إنهاء تاما للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، وحتى من سلك الوظيفة العمومية بصفة مطلقة.

أما الأسباب الذاتية كوننا موظفين، ورغبتنا كبيرة في الاطلاع على المستجدات التي تطرأ من حين لآخر فيما يخص قانون الوظيفة العمومية، وكذا الثغرات التي تبقى نقطة قوة بالنسبة للإدارة في مواجهة الموظفين باعتبارها السلطة الإدارية والإدارة المستخدمة.

وهذا ما أدى بنا إلى محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

حيث سعت الدولة الممثلة في ناطقها الرسمي المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال إعطاء ضمانات قانونية للموظف العام سواء كان دائما أو متربصا، سيما في مجال تفادي العزل العشوائي من طرف السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين نزولا عند مبدأ المشروعية ، هل يا ترى وفق هؤلاء في ما كانوا يصبو إليه احتراما لفكرة التعسف في استعمال السلطة المكرسة دستوريا ؟

وبغرض الإجابة على الإشكاليات المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي في تبياننا لأركان قرار العزل والتي يستوجب على الإدارة احترامها وإلا كان القرار معيبا في أحد أركانه، وبالتالي يكون عرضة للإلغاء، أما المنهج التحليلي فقد اعتمدنا عليه لتحليل النصوص القانونية المعتمد عليها المتمثلة في المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المرسوم التنفيذي 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والقانون 09/08 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية.

ولإلمام بكل الجوانب التي تقتضيها الدراسة، قسمنا بحثنا هذا إلى فصلين، الفصل الأول تناولنا فيه أركان قرار العزل، والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين:

المبحث الأول: الأركان الخارجية لقرار العزل

المبحث الثاني: الأركان الداخلية لقرار العزل

مقدمة

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيها الآثار المترتبة على صدور قرار العزل، والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين:

المبحث الأول: آثار صدور قرار العزل

المبحث الثاني: آثار التسوية الودية والقضائية.

الفصل الأول

أركان قرار العزل

المبحث الأول: الأركان الخارجية لقرار العزل

إن للقرار الإداري أركان أساسية يقوم عليها، وبغيابها يعتبر معيباً في أحد أركانه، فمنها ماهي داخلية وأخرى خارجية، وتتمثل هذه الأخيرة في الاختصاص، الشكل والإجراءات.

المطلب الأول: ركن الاختصاص

يعتبر الاختصاص ركن أساسي للقرار الإداري، نظراً لأهميته البالغة وارتباطه بمبدأ الفصل بين السلطات، ولبيان مفهومه سوف نتطرق لتعريفه، وكذا عناصره وتبينه من خلال المرسوم التنفيذي 321/17.

الفرع الأول: تعريف الاختصاص

يمكن تعريف ركن الاختصاص في القرار الإداري، على أنه: " القواعد التي تحدّد الأشخاص أو الهيئات، التي تملك إبرام التصرفات"¹ كما يمكن تعريفه أيضاً، على أنه: "القدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معيّن، جعله المشرع من سلطة هيئة أو فرد آخر، والجهة المختصة بإصدار القرار الإداري، هي الجهة التي خول لها المشرع صلاحية إصداره، فالمشرّع يقوم بتوزيع الاختصاصات داخل الأجهزة الإدارية، مراعيًا في ذلك المستويات الوظيفية، وطبيعة الاختصاصات".²

ويعرف كذلك على أنه: "الأهلية أو القدرة القانونية الثابتة لجهة الإدارة، أو الأشخاص التابعين لها، في إصدار قرارات محدّدة من حيث موضوعها، أو نطاقها المكاني أو الزماني".³

فقواعد الاختصاص هي من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته، حيث تترتب عليها مجموعة من النتائج القانونية يمكن اختصارها فيما يلي:

* لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الأفراد على تعديل قواعد الاختصاص المقررة في نصوص القوانين، لأن قواعد الاختصاص ليست مقررة لصالح الإدارة. فتننزل عنها كلما

¹- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط7، دار الفكر العربي، مصر، 2006، ص312.

²- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط1، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص251.

³- عمار بوضياف، القرار الإداري، ط1، جسر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص89.

شاءت، ولأن القاعدة العامة تقرر أنه لا يجوز الاتفاق على أمر يخالف النظام العام. كما لا يجوز للإدارة أن تتنازل عن اختصاصها المقرر لها قانوناً، أو أن تفوض فيه، إلا إذا أجاز لها المشرع ذلك.

- لطاعن صاحب المصلحة، الحق في إثارة الدّفع بعدم الاختصاص، كما يجوز للقاضي إثارة هذا الدّفع من تلقاء نفسه، في أيّ مرحلة تكون عليها الدّعوى.
- لا يجوز للإدارة مخالفة قواعد الاختصاص، بعذر الاستعجال، أو بغيره من الأعدار، إلا في حالة الظروف الاستثنائية، التي تبرر تلك المخالفة، تحت رقابة القضاء.¹

الفرع الثاني: عناصر ركن الاختصاص²

الاختصاص هو القدرة المخولة لرجل الإدارة أو السلطة الإدارية في إصدار القرارات الإدارية، ولذلك نجده يتقيد بمجموعة من العناصر تتمثل في عنصر شخصي، عنصر موضوعي، عنصر مكاني وعنصر زمني.

أولاً: العنصر الشخصي

يقول الأستاذ أحمد محيو أن المبدأ هو أن الاختصاص شخصي، وهذا يعني أن الجهة المكلفة باتخاذ القرار الإداري يجب أن تتصرف بنفسها شخصياً، وهي لا تستطيع التخلي عن ممارسة اختصاصها بإعطائه لجهة أخرى، تلك هي القاعدة العامة. وعليه يجب أن يكون لمصدر القرار وجود قانوني، وله سلطة التعبير عن إرادة الدولة، وتثبت هذه السلطة لعضو الإدارة بقرار تعيينه إذا كان فرداً، أو بقرار تشكيله إذا كان هيئة، وبالتالي تتوقف شرعية القرارات الإدارية الصادرة عن رجل الإدارة أو الهيئة الإدارية، على شرعية قرار التعيين، أو قرار التشكيل.
فتحديد الاختصاص على أساس العنصر الشخصي، يفيد تحديد الشخص أو الأشخاص الإدارية التي تملك قدرة التصرف بالنسبة لعمل معين، مع تحديد الأفراد الذين يمكن أن يتّجه إليهم هذا التصرف، فيكسبهم حقوقاً، أو يحملهم التزامات.

¹ عبد الله كنتاوي، ركن الاختصاص في القرار الإداري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في القانون العام،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 16.

⁵ عبد الله كنتاوي، المرجع السابق، ص ص 21-24.

ثانيا: العنصر الموضوعي

عندما يعيّن المشرع الأشخاص الذين خوّل لهم ممارسة الاختصاص بإصدار القرارات الإدارية، فإنه يحدّد لكلّ منهم الأعمال والمواضيع التي يجوز لهم ممارستها، وبالتالي يتعيّن أن يقتصر عمل صاحب الاختصاص على ما ذكره المشرّع صراحة، فإذا حدث وخرج صاحب الاختصاص عن هذه القواعد، وحاول أن يصدر قرارا لم يجعله المشرع من ضمن اختصاصاته، كان القرار باطلا. وعليه فالمقصود بالعنصر الموضوعي لركن الاختصاص في القرار الإداري: " بيان وتحديد التصرفات أو الأعمال القانونية، المخوّلة للشخص أو الهيئة الإدارية "

ثالثا: العنصر المكاني

إنّ المشرع وإن كان أعطى لبعض رجال الإدارة، الحق في ممارسة اختصاصاتهم على كافة إقليم الدولة، كرئيس الجمهورية والوزير الأول، والوزراء، إلّا أنه كثيرا ما يحدّد النطاق المكاني والإقليمي الذي لا يجوز لرجل الإدارة أن يتجاوزه حين ممارسته لاختصاصاته، فإنه لا يمكن للوالي أن تتجاوز اختصاصاته حدود الولاية، وكذلك الحال بالنسبة لرئيس المجلس الشعبي البلدي الذي لا يجوز أن تتجاوز اختصاصاته حدود البلدية، فالمقصود إذن بالعنصر المكاني لركن الاختصاص في القرار الإداري: " تحديد وحصر الحدود الإدارية أو الدائرة المكانية، التي يجوز لرجل الإدارة المختص أن يزاول في نطاقها وحدودها اختصاصاته بإصدار القرارات الإدارية" فالاختصاص الوظيفي للموظف إنما هو منوط بالمكان المعين له، لذلك لا يجوز كقاعدة عامّة لأي موظّف تخطي هذا المكان.

رابعا: العنصر الزمني

كثيرا ما يقوم المشرع بتنظيم ممارسة الاختصاص من حيث الزمن، على أن القيود التي يضعها في هذا الخصوص كثيرة ومتعدّدة، فالموظف ليس خالدا في وظيفته، بل تنتهي عند حد معين، يفقد خلاله كلّ صفة في مزاولة اختصاصه، وينطبق الأمر كذلك على المجالس المنتخبة، كالمجلس الشعبي البلدي، والمجلس الشعبي الولائي، فلها مدّة معروفة، ودورات انعقادها محدّدة، بحيث يجب أن تحترمها، لأن مخالفتها تؤدّي إلى بطلان القرارات التي تصدر على خلافها، وعلى هذا بنيت قاعدة عدم رجعية القرارات

الإدارية، وعدم تأجيل آثارها إلى المستقبل، وذلك للاعتبارات المستمدة من ضرورة استقرار المعاملات، فبجواز هذه الاعتبارات، فإنّ قواعد الاختصاص تحول دون الرجعية والإرجاء، لأنّ في ذلك مساس واعتداء على سلطة السلف أو الخلف.¹

الفرع الثالث: الاختصاص حسب المرسوم التنفيذي 321/17

مصادر عنصر الاختصاص محددة في الدستور والقوانين والتنظيمات تطبيقاً لمبدأ التسلسل الهرمي للقاعدة القانونية، فالدستور مثلاً حدد صلاحيات رئيس الجمهورية والوزير الأول، وقانون الولاية لسنة 2012 حدد صلاحيات الوالي، وقانون البلدية لسنة 2011 حدد صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي، والرسوم التنفيذية المنشئ للجامعة يحدد صلاحيات مديرها.

ومنه قرار عزل موظف أو أستاذ في الجامعة يكون من طرف مدير الجامعة، ولا يكون من طرف نائبه أو عميد الكلية، ولا يجوز له أن يفوض هذه الصلاحية إلى هؤلاء باعتبارها من الاختصاصات الجوهرية، وفي حالة المخالفة يعتبر قرار العزل غير مشروع لعيب الاختصاص الشخصي أو الموضوعي.²

وكذلك قرار عزل موظف في الولاية يكون من طرف الوالي، وقرار عزل موظف في البلدية يكون من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي، أي من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

فالقانون حدد السلطة الإدارية المؤهلة في إصدار القرارات الإدارية كقاعدة عامة، وكاستثناء سمح لها بالتنازل عن بعض صلاحياتها أو تفويضها إلى سلطة إدارية أخرى في حالة غيابها، أو كثرة المهام المسندة لها، للمحافظة على مبدأ استمرارية المرافق العمومية، وهذا من خلال التفويض الإداري.

¹ - عبد الله كنتاوي، المرجع السابق، ص ص 29-31.

² - بلال بلغالم، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 2، جوان 2018، ص 05

فالتفويض الإداري هو نقل الرئيس لجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليقوموا بها دون العودة إليه، على أن تبقى مسؤوليته قائمة على الآثار المترتبة عن الاختصاصات المفوضة إليهم.¹

ومن أجل صحة ومشروعية التفويض الإداري لابد من احترام شروطه.²

1- يكون التفويض بمقتضى نص قانوني صريح يجيز ذلك، وبالتالي لا تفويض إلا بنص، فبالرجوع للمادة 87 من قانون البلدية لسنة 2011³ نجدها تنص على ما يلي: "في إطار أحكام المادة 86 أعلاه، يمكن رئيس المجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته، تفويض إمضائه للمندوبين البلديين والمندوبين الخاصين وإلى كل موظف بلدي...".

كذلك المادة 70 من نفس القانون نصت على التفويض بقولها "يمكن رئيس المجلس الشعبي البلدي تفويض إمضائه لصالح نواب الرئيس في حدود المهام الموكلة له".

2- يكون التفويض في الاختصاصات الثانوية ولا يكون في الاختصاصات الجوهرية، فمثلا بالرجوع لأحكام المادة 101 من التعديل الدستوري لسنة 2016 تنص على مايلي "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 له أن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء وحل المجلس الشعبي الوطني، وتقرير إجراء الانتخابات التشريعية قبل أوانها..."⁴

3- يسند التفويض للأشخاص المؤهلين لذلك، بحيث يكون هؤلاء الأشخاص مسموح لهم قانونا وتكون لهم علاقة دائمة بالوظيفة والإدارة المستخدمة.

¹ - محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004، ص 65

² - لحسين بن شيخ آيت ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، ط5، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 83

³ - قانون البلدية 10/11، المؤرخ في 2011/06/22، يتعلق بالبلدية، جريدة رسمية، العدد 37، المؤرخة في 2011/07/03، ص 04

⁴ - القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14، الصادرة بتاريخ 2016/03/07، ص 20

4- يكون قرار التفويض واضحا ودقيقا ومحددا لجميع الاختصاصات محل التفويض.

5- ينشر التفويض في الأماكن المنصوص عليها قانونا.

6- لا يقع تفويض على تفويض، أي لا يجوز للمفوض إليه أن يفوض الصلاحيات التي فوضت إليه إلى أعوان إداريين آخرين.

7- يكون التفويض من أعلى إلى أسفل، بحيث ينقل الرئيس بعض صلاحياته إلى المرؤوس، ولا يمكن حدوث العكس لأننا سنكون أمام الحلول وليس التفويض.¹
ويختلف تفويض بالإمضاء عن تفويض بالاختصاص في النقاط التالية :

1- لا يمكن للمفوض في التفويض بالاختصاص ممارسة الصلاحيات التي فوضها طيلة مدة التفويض، إلا بانتهاء تلك المدة أو وفاة المفوض إليه أو تقديم استقالته أو عزله. أما المفوض في التفويض بالإمضاء يمارس الصلاحيات التي فوضها في أي وقت، فالوالي مثلا يمكنه التوقيع على ما تم تفويضه إلى رئيس الدائرة... الخ.

2- يقوم التفويض بالاختصاص على مبررات موضوعية، بحيث ينص القانون على الشخص المفوض له بعينه مثلا رئيس الدائرة إلى الأمين العام... الخ احتراماً التسلسل الهرمي في السلطة الإدارية.

أما التفويض بالإمضاء مبني على علاقة شخصية بين المفوض والمفوض إليه، وللمفوض السلطة التقديرية في اختيار المفوض إليه.

3- يعتبر المفوض إليه في الاختصاص صاحب القرار لأنه يتحمل المسؤولية في جميع التصرفات التي قام بها، فإذا فوض وزيراً جزءاً من اختصاصه إلى الوالي فالقرار هنا قرار ولائي وليس قرار وزارتي، والمسؤولية يتحملها الوالي وليس الوزير.

4- يتم تفويض الاختصاص بصورة عادية من سلطة على سلطة، فإذا تغير المفوض إليه بقي التفويض قائماً، فإذا فوض وزيراً أحد اختصاصه لوالي، وتغير هذا الوالي يبقى الاختصاص قائماً.

¹ - أحسن غربي، تفويض الإختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 08، جانفي 2014، الصادرة عن جامعة الوادي، ص 65

بالمقابل فإن تفويض الإمضاء يسقط إذا تغير أحدهما لأنه يقوم على اعتبار شخصي.

5- يعتبر المفوض إليه صاحب سلطة في اتخاذ القرارات في تفويض الاختصاص، أما في تفويض الإمضاء لا يعتبر المفوض إليه فاعل حقيقي في اتخاذ القرار بل الفاعل متمثلاً في السلطة المفوضة.¹

6- في حالة تفويض بالاختصاص ترقى القرارات الصادرة عن المفوض له إلى مستوى القرارات الصادرة عن المفوض، بينما في حالة تفويض الإمضاء تصنف القرارات الصادرة عن المفوض له حسب مرتبة هذا الأخير.²

بالرجوع لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 فإن قرار العزل يتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال قولها "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار...."

وكذلك ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم السالف الذكر بقولها "...تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلل...".³

ومن خلال ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17 فإن إصدار العقوبة يكون من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين من خلال قولها: "...تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين....."

بالإضافة إلى نص المادة 29 من المرسوم نفسه التي تنص على أن إجراء العزل تباشره السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين من خلال قولها: "إذا تغيب المتربص مدة

¹ - أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د محمد عرب صاصيلا، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص319.

² - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، دعاوى وطرق الطعن الإدارية، ج02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص140.

³ - المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، جريدة رسمية العدد 66 المؤرخة في 12/11/2017، ص11-12.

خمسة عشر (15) يوما متتالية، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعداره مرتين (2).¹

نستنتج أنه مما سبق لا يمكن لسلطة التي لها صلاحية التعيين تفويض الاختصاص لأنه يعتبر من الاختصاصات الجوهرية، وإذا تم تفويضه فإنها لا تستطيع ممارستها مرة أخرى، إلا بوفاء المفوض إليه أو استقالته أو عزله أو بإنهاء تلك المدة.

وبالتالي فإن سلطة التعيين هي التي تصدر قرار عزل الموظف دون غيرها.

المطلب الثاني: ركن الشكل

الشكل هو القالب الذي تفرغ فيه الإدارة عملها الإداري ممثلا في صيغة القرار الإداري، والذي تريد من خلاله إفصاحها عن تحقيق أثر قانوني، ونظهر ذلك من خلال تعريفه وأنواعه، وكذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي 321/17.

الفرع الأول : تعريف الشكل

إن لكل عمل إداري تعبير وإفصاح عن الإرادة بقصد تحقيق أثر قانوني ولن يترتب هذا الأثر إلا إذا تم الإفصاح عنه في شكل خارجي. وكقاعدة عامة فإن الإعلان عن الإرادة من جانب الإدارة لا تخضع لأي قيد شكلي، إلا إذا نص على خلاف ذلك، وحينئذ يكون هذا القيد الشكلي ركنا كباقي الأركان يترتب على الإخلال به بطلان العمل الإداري بلا حاجة إلى نص.²

يبرز مضمون هذه الإرادة الداخلية للسلطة الإدارية بواسطة ركن الشكل، أي "ذلك المظهر الخارجي الذي يبدو فيه القرار، والإجراءات المتبعة في إصداره".³

والأصل كقاعدة عامة لا يخضع القرار حين يصدر من جهة الإدارة لأي شكل محدد، فلا يشترط في القرار الإداري أن يصدر في صيغة معينة أو في شكل معين بل ينطبق هذا الوصف ويجري حكمه كلما أفصحت الإدارة أثناء قيامها بوظائفها عن إرادتها

¹ - المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 66 المؤرخة في 12/11/2017، ص 15-16

² - محمد فؤاد عبد الباسط، أعمال السلطة الإدارية، القرار الإداري - العقد الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 1989، ص 121.

³ - سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، ط3، عين الشمس، مصر، 1979، ص 31-33.

الملزمة بقصد إحداث أثر قانوني معين و على ذلك يمكن أن يكون القرار الإداري شفويا أو مكتوبا أو صريحا أو ضمنيا مفترضا كمضي مدة معينة على تقديم طلب أو تظلم دون أن ترد الإدارة على صاحب الشأن، وهذا لا يمنع من أن يكون القانون قد اشترط شكلا معيناً في القرار الإداري فيجب على الإدارة مراعاته حتى ينتج آثاره القانونية ويحتج به إزاء المخاطبين به.¹

ولأهمية قواعد الشكل في القرارات الإدارية فإن مجلس الدولة الفرنسي، قد توسع في تفسير النصوص المقررة للشكل والتي لم ترد في حرفية النصوص، لأن المقصود من وضع هذه القواعد الشكلية، حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد على حد سواء وذلك لتجنيب الإدارة مواطن الأخطاء والتسرع.²

كما يقوم ركن الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية بإلزام السلطات الإدارية المختصة بضرورة إتباع واتخاذ إجراءات والقيام ببعض الشكليات المقررة في القوانين واللوائح الإدارية ومبادئ وأحكام القضاء قبل وخلال وبعد اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية.³

حتى لا تكون هنالك عوائق تحول دون تحقيق المصلحة العامة للإدارة والمصلحة الخاصة للأفراد⁴ وتتأكد مكانة الشكليات وخطورتها على سيرورة العمل الإداري باختلاف مجالاته ومؤسساته وتنوع أنشطته.

ولهذا السبب بات من الضروري العمل على فرض الرقابة على نشاط الإدارة حتى لا تتحرف عن حدود اختصاصاتها وغايتها، وذلك بإلزامها باحترام القوانين في كل أعمالها.

وتنوعت الرقابة على أعمال وأنشطة الإدارة من رقابة ذاتية تضطلع بها السلطات الإدارية أثناء قيامها بعملها والتحقق من مدى مطابقتها مع القانون وملاءمته للظروف

¹ محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص 140.

² سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 249.

³ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005، ص 75.

⁴ سعاد الشراوي، رقابة القضاء على أعمال الضبط، جامعة القاهرة، 1974، ص 71-72.

المحيطة به، إلى رقابة قضائية إدارية لأنها الوسيلة الوحيدة بعد التنظيم إلى السلطة الوصية. وبذلك تعتبر الرقابة القضائية الضمان الفعلي للأفراد في مواجهة تجاوز الإدارة وتعسفها أو خروجها عن حدود مبدأ المشروعية. وكثيرة هي التطبيقات القضائية حول رقابة القاضي على شكليات القرارات الإدارية في التشريعات الجزائية كما هو الحال في القانون المقارن الفرنسي لما لديه من ريادة في هذه العملية وكذا القضاء الإداري الجزائري بمختلف أجهزته من محاكم الإدارية ومجلس الدولة. وما اهتمام هذه الأجهزة بمراقبة شكليات القرار الإداري لهو دليل قاطع على مكانة ركن الشكل في القرار الإداري.

فإذا نشأ القرار منصفا لأحد مظاهره الخارجية والجوهرية مثل : التسبب والتوقيع أو الإمضاء أو تثبيت التاريخ وكذلك التأشيرة أو الشهر، وإذا ثبت بعد التحقق أن القرار تسبب في أضرار مادية أو معنوية أو مس بحقوق الأفراد أو بمصلحة الإدارة فعندئذ يقع القرار الإداري تحت طائلة الإلغاء أو التعويض أو الاثنين معا.

و لأن الإدارة العامة تتمتع في أغلب أعمالها بامتيازات غير مألوفة و من أجل ذلك و لحمايتها من الوقوع في الخط و تفادي التجاوزات و الابتعاد عن أهدافها الأساسية ألا و هو خدمة الأفراد و حسن سير مرفقها و خدمة المصلحة الفردية و الجماعية يفرض المشرع قواعد شكلية لا يمكن تجاوزها و إلا سيفقد عمل الإدارة مشروعيتها و الهدف الأساسي من وجوده.

كما أن الإدارة لا يمكن لها أن تقوم بإصدار قرارات كيفما تشاء بل لابد من مراعاة اشتراطات الأساس القانوني الذي يبني عليه القرار الإداري و مبرراته و تعليقه إذا لزم الأمر.

صحيح أن الأصل العام لا يشترط صدور القرار في صورة معينة و لكن قد يلزم القانون أحيانا أن يظهر القرار في شكل معين كالكتابة أو أن يتخذ مظهرا معيناً يضيف عليه أكثر مصداقية كمنشره في الجريدة الرسمية أو المصلحية.¹

¹ - محمد غالم، محمد نجيب رحمون، ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري، دراسة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة،

الفرع الثاني: أنواع الأشكال

تنقسم الأشكال إلى أشكال جوهرية وأشكال غير جوهرية والمعيار المستعمل التمييز بين الأشكال الجوهرية والأشكال غير الجوهرية هو مدى تدخل المشرع والنص والبحث على ضرورة احترام الشكلية والنظر إلى المصلحة المحمية والهدف الذي تحميه أو مدى أثر إهمالها على صحة القرار وسلامته ومشروعيته من جهة وعلى مركز المخاطب بالقرار.

إذ قد ينص القانون صراحة على وجوب اتخاذ بعض الأشكال، وينص بالمقابل أن مخالفتها يؤدي إلى بطلان القرار، هنا تعتبر هذا الشكل جوهرية، الأمر الذي أدى بالبعض إلى القول بأن لا بطلان إلا بنص.¹

أولاً-الأشكال الجوهرية

1-التسبيب:

يعرف تسبيب القرارات الإدارية بأنه التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه عن الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري، ويعرف كذلك أنه إعلان الأسباب التي تشكل الأساس القانوني للقرار الإداري، ويقصد بالقرار الإداري المسبب القرار الذي يتضمن في صلبه الاعتبارات القانونية والواقعية التي حملت رجل الإدارة على إصداره.

ولابد أن نفرق بين التسبيب والسبب، فالتسبيب هو إجراء شكلي قد يكون لازم لصحة القرار الإداري إذا وجد نص صريح بذلك، أما السبب فهو ركن من أركان انعقاد القرار الإداري باعتبار القرار تصرف قانوني لا يقوم إلا على سبب يبرره وهذا التصرف يحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار عند إصداره والأصل أن الإدارة غير ملزمة بتبيان وتحديد أسباب القرار مالم يلزمها بذلك نص أو مبدأ قانوني.²

¹ عقيلة بونة، الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص47.

² عقيلة بونة، المرجع السابق، ص50.

2- التوقيع:

يعتبر التوقيع على المحرر أو القرار الإداري من البيانات الأساسية التي تدخل في تكوين الشكل المكتوب، والقرار الإداري قد يكون موقع من شخص واحد شخص واحد وقد يحمل عدة توقيعات، وللتوقيع على العمل الإداري أهمية بالغة إذ أنه يحدد شخص مصدر القرار (أولاً)، وبالتوقيع يكتمل العمل الإداري (ثانياً).

إن التوقيع على المحرر يعد دليلاً للتعبير عن إرادة مصدر القرار والذي تتمثل فيه السلطة الإدارية بصورة صريحة وتعد موافقة منها على العمل لذلك فإن القرارات الإدارية لا تقوم في غياب التوقيع عليها من الشخص المختص. وغياب التوقيع يترتب عليه غياب القرار الإداري في مضمونه الشكلي والموضوعي.¹

3- تاريخ صدور القرار

من بيانات المحرر المكتوب تاريخ صدور القرار، وهذا البيان لا يعد بذاته شرطاً من شروط الصحة الشكلية في القرار. وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في حكم "Balenciago" فقرر أن غياب بيان تاريخ الإصدار لا يشكل في ذاته عيباً جوهرياً يسحب عدم المشروعية عليه، وكذلك قرر مجلس الدولة المصري بأن مجرد خلو التقرير السنوي بتقدير درجة كفاية الموظف من تاريخ تحريره لا يعني حتماً أنه لم يحرر في شهر فبراير بالذات، كما أنه لا يترتب على إهمال بيان تاريخ التحرير أي بطلان.²

إلا أنه ورغم ذلك فيبقى لذلك التاريخ أهمية كبيرة وذلك من خلال :

1- التاريخ له علاقة بالاختصاص الزمني لمصدر القرار، فلا يجوز لمصدر القرارات أن يوقع على قرار يدخل في الاختصاص الزمني لعضو السلطة الإدارية التالي له عندما يكون العمل سابقاً لأوانه.

2- كذلك بأن تاريخ الإصدار يفيد في معرفة ما إذا كان مصدر القرار قد احترم الأجل التي يقرها القضاء أو المتعلقة بتطبيق عمل سابق كما إذا أصدرت الإدارة بمنح صاحب الشأن أجلاً معيناً يصدر بعده القرار.

¹ مصطفى الديداموني، الإجراءات والأشكال في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، الهيئة المعرفية العامة للكتاب، مصر، 1992، ص 208.

² مصطفى الديداموني، المرجع السابق، ص 196.

4- الشهر أو التبليغ

إن شكلية الشهر اللاحقة لعملية إصدار القرار الإداري هي التي تحدد وقت نفاذ القرار وتحديد سريانه في حق المخاطبين به، وعند غياب هذه الشكلية، فلا أثر لهذا القرار ولا يعتد به لمواجهة الأفراد.

فإن شكلية الشهر ضرورية لمنح القرار آثاره الأصلية، وتطبيق هذه الشكلية يختلف الأمر حسب طبيعة القرارات الإدارية.¹

ومن تطبيقات الشهر في القانون الجزائري ما نصت عليه المادة 102 من قانون الولاية 07/12 التي تنص على " يسهر الوالي على نشر مداورات المجلس الشعبي الولائي... إذا جعل قانون الولاية من نشر مداورات المجلس الشعبي الولائي وسيلة لشهرها.²

ثانيا- الأشكال الثانوية

هي التي لا تؤثر في مضمون القرار ولا تشكل عيبا فيه إذا خالفها الإدارة، ويمكن بالتالي تداركها بالتصحيح والتعديل عند اللزوم من السلطات الإدارية المعنية³، وتخلفها لا يؤثر على صحة القرار.

كما أنه لا يمكن الاحتجاج بهذه الأشكال (إن وجدت) من طرف الأفراد لأنها لم تقرر كضمانة لهم ولا تتعلق بمصالحهم بل وضعت من طرف الإدارة لسبب معين. وكمثال على الأشكال الغير جوهرية تحييت القرار وهو ذكر النصوص المرجعية المعتمدة عليها لإصدار قرار ما وقد يتعلق الأمر بقانون أو تنظيم ويشار إلى هذه الأسانيد والحديثيات في ديباجة القرار وقد أكد مجلس الدولة الفرنسي على عدم جوهرية هذا الشكل "إن غياب الإحالة إلى النصوص المطبقة في العمل الإداري لا يمكن أن يؤخذ على أنه عدم صحة في الشكل تسحب البطلان على القرار"⁴.

¹ - عقيلة بونة، المرجع السابق، ص72.

² - قانون الولاية 07/12 المؤرخ في 2012/02/21، الجريدة الرسمية العدد 12 المؤرخة في 2012/02/29.

³ - عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري،، نظرية الدعوى الإدارية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 511.

⁴ - مصطفى الديداموني، المرجع السابق، ص192.

وكمثال ثاني نذكر مكان صدور القرار فرغم أهميته إلا أن القضاء الإداري استقر على أن عدم ذكر مكان الصدور ليس له أثر على صحة شكل القرار الإداري، إلا أنه يجب أن نلاحظ أنه إذا نص القانون على مكان معين يتعين أن يصدر فيه القرار وإلا ترتب على ذلك البطلان فإن القرار يبطل إذا صدر خارج هذا المكان¹.

الفرع الثالث: الشكل حسب المرسوم التنفيذي 321/17

سنتطرق لأهم الأشكال الجوهرية التي يجب أن تتوفر في قرار العزل والتي حددها القانون والاجتهادات القضائية حتى لا يكون القرار معيبا بعبء الشكل الذي يؤدي إلى إبطاله كما يلي :

أولا-التسبيب:

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 على ما يلي :

"العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار.....".
وتنص المادة 11 من نفس المرسوم على ما يلي :

"إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا، بقرار معطل....".

ويعرف التسبيب الإداري حسب رجال القانون بأنه "إفصاح السلطة الإدارية عن الأسباب القانونية والواقعية التي دفعتها لإصدار القرارات الإدارية لتحقيق الوضوح الإداري لدى المخاطبين بها"² يعطي ضمانا قوية للموظف، وفي المقابل يسهل من مهمة القاضي بمناسبة النظر في قرار العزل.³

¹ محمد غالم، محمد نجيب رحمون، المرجع السابق، ص 44.

² نوال معزوزي، التسبيب الوجوبي للقرارات الإدارية تجسيدا لمبدأ الوضوح الإداري، مقال منشور في مجلة صوت القانون، ج02، العدد07، أبريل 2017، ص296.

³ أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 8، العدد9، 2013، ص83.

في حين لا يشترط التسبب في قرار عزل الموظف المتربص، طبقاً للمادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017.¹

ثانياً-كتابة القرار باللغة العربية

تنص المادة 04 من نفس المرسوم على ما يلي :

"يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري"²

نستنتج من هذا ضرورة إ فراغ قرار العزل في وثيقة محررة باللغة العربية، باعتبارها لغة وطني، ورسمية للدولة، وهذا ما نصت عليه المادة 03 من التعديل الدستوري لسنة 2016 بمايلي :

" اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية.³

تظل العربية اللغة الرسمية للدولة.

يحدث لدى رئيس الجمهورية مجلس أعلى للغة العربية.

يكلف المجلس الأعلى للغة العربية على الخصوص بالعمل على ازدهار اللغة العربية وتعميم استعمالها في الميادين العلمية والتكنولوجية والتشجيع على الترجمة إليها لهذه الغاية "

ونص القانون رقم 05/91 كذلك على ضرورة تعميم اللغة العربية عبر كامل الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وتدعيماً لهذه الفكرة يلاحظ أنه كل العرائض المقدمة أمام القضاء تكون تحت طائلة البطلان إذا كانت غير محررة باللغة العربية، طبقاً لأحكام المادة 08 من الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 والتي تنص :

"يجب أن تتم الإجراءات والعقود القضائية من عرائض ومذكرات باللغة العربية، تحت طائلة عدم القبول.

¹- بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 06

²- المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع سابق، ص 11

³- بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 06

يجب أن تقدم الوثائق والمستندات باللغة العربية أو مصحوبة بترجمة رسمية إلى هذه اللغة، تحت طائلة عدم القبول.

تتم المناقشات والمرافعات باللغة العربية.

تصدر الأحكام باللغة العربية، تحت طائلة البطلان المثار تلقائياً من القاضي..."

ثالثاً-احترام قرار العزل قواعد التبليغ

يعتبر التبليغ من شكل من الأشكال الجوهرية، حيث أكدت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بنصها:

"يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصياً عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام..."

وكذلك أحكام المادة 07 من هذا المرسوم والتي تنص :

".....تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار

بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة تبليغ "

ونص المادة 12 من المرسوم كمايلي :

" يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه،

وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري "

ومنه يكون تبليغ قرار العزل عبر الطرق التالية :

الطريقة الأولى: يتم التبليغ عن طريق الرسالة العادية.

الطريقة الثانية: يتم التبليغ عن طريق المحضر القضائي.

وتبعاً لذلك لا يعتد بالتبليغ الحاصل عن طريق الوسائل التكنولوجية على وجه

الخصوص البريد الإلكتروني أو التواصل الإجتماعي أو عن طريق الفاكس.

ومنه نلاحظ أنه في حالة تخلف التبليغ تبقى آجال الطعن أمام السلطة الإدارية أو

أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة مفتوحاً، وهذا ما نصت عليه المادة 831 من

قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 ما يلي :

" لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير إليه

في تبليغ القرار المطعون فيه "

رابعاً-احترام قرار العزل قاعدة توازي الأشكال

عرف "أحمد محيو " قاعدة توازي الأشكال بأنها "تتعلق بالعمل الإداري الذي يتدخل ليُلغى أو يعدل قراراً إدارياً سابقاً، ويجب أن يصدر هذا القرار الإداري المخالف عن نفس السلطة، وأن يكون له نفس الطبيعة القانونية للقرار الإداري الأصلي"¹ وبهذا المعنى تم إصدار قرار تعيين موظف بمقتضى مقرر إدارية من مدير الجامعة، فيتم عزله بمقتضى مقرر إدارية من مدير الجامعة، وليس بقرار وزاري أو قرار من عميد الكلية.

وقد نصت المادة 21 من المرسوم التنفيذي 320/16 المتعلق بالأمن العام للبلدية على هذه القاعدة بقولها "بغض النظر عن أحكام المادة 20 أعلاه، يعين الأمناء العامون للبلديات التي يساوي عدد سكانها أو يفوق عدد سكانها 100.000 نسمة أو يقل عنه بقرار من الوالي المختص إقليمياً، بناء على اقتراح من رئيس المجلس الشعبي البلدي، وتنتهي مهامهم حسب الأشكال نفسها"²

ومن هنا فإن تعيين الأمين العام للبلدية بقرار ولائي بناء على اقتراح من رئيس المجلس الشعبي البلدي، وبالتالي فإن إنهاء مهامه تكون بنفس الطريقة التي عين بها، أي بقرار ولائي بناء على اقتراح من رئيس المجلس الشعبي البلدي، وليس بقرار بلدي أو قرار وزاري أو مرسوم رئاسي أو تنفيذي.

يترتب عن مخالفة الأشكال الجوهرية في قرار العزل ما يلي :

- قرار العزل غير مشروع.
- تتمتع الإدارة العمومية بالسلطة المقيدة في إعداد قرار العزل.
- يلغي القاضي الإداري قرار العزل في حالة الطعن فيه، ويتمتع القاضي الإداري برقابة مشروعية.³

¹- أحمد محيو، مرجع سابق، ص325

²- مرسوم تنفيذي 320/16، المؤرخ في 2016/12/13، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، جريدة رسمية، العدد73، المؤرخة في 2016/12/15، ص03.

³- بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 07.

ومن هنا نستنتج أن قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يكون من طرف نفس السلطة التي قامت بتعيينه وبنفس الشكل، أي من عين بمقررة يعزل بمقررة، ومن عين بقرار يعزل بقرار من نفس الجهة التي أصدرته.

المطلب الثالث: ركن الإجراءات

إن للإجراءات دور كبير في إعطاء القرار الإداري شرعية ضد أي طعن إداري أو قضائي، فالإدارة ملزمة بهذه الإجراءات والتي سنتطرق لتعريفها وأنواعها، وكذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي 321/17

الفرع الأول: تعريف الإجراءات

الإجراءات هي تلك المراحل السابقة على عملية اتخاذ القرارات الإدارية و تدخل في تكوينها و تشكيل محتواها، يفرضها المشرع كضمان لحماية الأفراد و الجماعة وتضفي على القرار الإداري الصفة الشرعية وتوفر للسلطات الإدارية فرص التبصر والتدبر والتأني عند صنع القرار و إخراجه سليما دون عيوب، و إلا تعرض إلى البطلان و يجوز الطعن فيه إداريا أو قضائيا.

لكي تظهر الإدارة إرادتها الملزمة في صورة قرار إداري نهائي قد تتخذ إجراءات معينة، والأصل أن الجهة الإدارية غير مقيدة بشكل أو إجراء معين لتعبر عن إرادتها ما لم يحتم القانون اتباع شكل أو إجراء خاص لإصدار القرار الإداري فهي تقرر ما تراه مناسبا لها، وذلك لحسن سير مرافقها العامة.

ويرى الأستاذ Rene Hostiott بأن الإجراءات هي تلك المراحل السابقة على عملية اتخاذ القرارات الإدارية شكلا وتكوينها ويعتبرها جزءا أساسيا في صناعة القرار الإداري، فهي تؤثر في مدى شرعيته وإذا ما نص القانون على وسيلة ما فيجب اتباعها وكل تخلف لهذه الإجراءات المنصوص عليها قانونا يؤدي إلى بطلان القرار ويجوز الطعن فيه إداريا أو قضائيا.¹

¹ - عقيلة بونة، المرجع السابق، ص90.

ونستخلص من هذه التعريفات والمفاهيم السابقة الذكر بان الإجراء هو الوسيلة التي نص عليها القانون ويجب إتباعها لتحقيق غرض معين للمصلحة العامة، كإجراء نزع الملكية أو إجراء تأديبي لموظف عام.

الإجراءات تتميز بالتنوع والكثرة بكثرة النصوص والمصادر القانونية المختلفة التي تحول الإدارة إصدار قراراتها وأهم هذه الإجراءات نجد إجراءات العلانية (أولاً)، إجراءات التحقيق (ثانياً) إجراءات المشورة والاقتراح (ثالثاً) الإجراءات المضاد "حقوق الدفاع (رابعاً).

الفرع الثاني: أنواع الإجراءات¹

أولاً- الإجراءات العلانية (التبليغ أو الإخطار)

ويلجأ إلى هذه الطريقة بصفة أساسية في الإجراءات المتعلقة بالقرارات الفردية ولكن لا يلجأ إليها بالنسبة للإجراءات المتعلقة بالقرارات التنظيمية.

ومن النصوص التي توجب إتباع هذا الإجراء نجد كذلك قانون 91-11 في المادة

02/11 "يخضع قرار التصريح بالمنفعة العمومية تحت طائلة البطلان لما يلي:

أن يبلغ إلى كل واحد من المعنيين"

ف نجد أن المادة 11 السالفة الذكر قد نصت على عدة طرق للنشر تحت طائلة البطلان وبذلك فإنه لا تغني إحداها على الأخرى، وفي هذا الصدد صدر عن المحكمة العليا (غرفة إدارية) بتاريخ 24 ماي 1992 قرار رقم 91487 قضية (ع.م) ضد والي ولاية تيزي وزو وقد جاء في حيثيات القرار "حيث أن المقرر المتضمن التصريح بالمنفعة العمومية المشروع ببناء محطة بنزين ونزع ملكية الأرض المتنازع عليها من أجل المنفعة العمومية، والذي يعد قرارا فرديا كان يجب تبليغه للطرف الذي انتزعت منه ملكيته، وأن هذه الشكلية لم تحترم في دعوى الحال حتى ولو تم نشر هذا المقرر في جريدة الشعب".²

ثانياً- إجراءات التحقيق الإداري

يعتبر التحقيق الإداري إجراء في غاية الأهمية وضمانة حقيقية أعطاها المشرع للأفراد في العديد من المجالات، وتهدف التحقيقات الإدارية إلى جمع المعلومات أو الأدلة

¹- ياسين سعيداني، ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، 2016-2017، ص 38.

²- ياسين سعيداني، المرجع السابق، ص 40.

أو الحقائق أو حتى سماع شهادات، ولا تكون التحقيقات الإدارية المسبقة إلزامية أو إجبارية إلا إذا وجد نص قانوني صريح يقضي بذلك.

حيث نصت المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، التي فرضت عدم جواز تسليط عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد سماعه والتحقيق معه، وتمكينه من حق الدفاع.

ولقد ألغت المحكمة العليا الغرفة الإدارية القرار الصادر عن والي ولاية البليلة المتضمن التصريح بوجود المنفعة العمومية لأن الوالي لم يأخذ برأي المجلس الشعبي لولاية البليلة، ولأنه لم يتم بإجراء التحقيق قبل إصدار القرار المذكور.¹

ثالثا- إجراءات المشورة والاقتراح

نتعرض في هذا الفرع إلى إجراء مهم وهو إجراء المشورة والاقتراح:

أولا: المشورة

الأصل أن الإدارة تتمتع بالانفراد في اتخاذ قراراتها، غير أنه أحيانا نجد أن السلطة الإدارية تقوم بأخذ رأي جهات معينة قبل إصدار القرار الإداري، وأخذ الرأي هذا قد يكون اختياري وقد يكون إجباري.

أ. الاستشارة الاختيارية:

يمكن للإدارة أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى قبل اتخاذها للقرار دون أن تكون ملزمة قانونا بذلك.

ب. الاستشارة الإجبارية:

نكون بصدد استشارة إجبارية عندما تكون جهة الإدارة ملزمة قانونا بأخذ رأي جهة ما قبل إصدار قرارها، وبعد ذلك تكون إما ملزمة بذلك الرأي وإما لها الحرية في أخذ ذلك الرأي من عدمه.

- الإدارة غير ملزمة برأي جهة الاستشارة

¹ - ياسين سعيداني، المرجع السابق، ص 47.

هنا الإدارة ملزمة قانونا باستشارة تلك الجهة غير أنه يجوز لها أن تصدر قرارها على خلاف رأي تلك الجهة، لكن فقط من الناحية الإجرائية، يجب أخذ الرأي وإلا كان القرار معيب، ومثال على ذلك المادة 32 من القانون البلدي 90-08، التي تنص عندما يتعرض منتخب بلدي إلى متابعة جزائية تحول دون مواصلة مهامه يمكن توقيفه. ويصدر قرار التوقيف المعلل من الوالي بعد استطلاع رأي المجلس الشعبي البلدي... فقرار الوالي بتوقيف أحد أعضاء المجلس الشعبي البلدي يقتضي بالضرورة ولا بد من احترام الإجراء الاستشاري المتمثل في استطلاع ومعرفة رأي المجلس الشعبي البلدي الذي ينتمي إليه العضو.

ج -الرأي المطابق: يتمثل الإجراء الاستشاري هنا في أن الإدارة ملزمة باستطلاع رأي جهة أخرى مع ضرورة الالتزام أيضا بذلك الرأي لإصدار القرار.¹ ومن أمثلة ذلك ما نصت عليه المادة 127 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات الإدارية العمومية تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين". وفي هذا الصدد صدر قرار عن المحكمة العليا (غرفة إدارية بتاريخ 1986/02/01)² قضت فيه بإبطال القرار الصادر عن مدير مستشفى الأمراض العقلية بوهران بعزل موظف دون الحصول على الرأي الموافق من اللجنة المتساوية الأعضاء، وهنا طبقا للمادة 55 من القانون الأساسي العام للعامل.

ثانيا: الاقتراح

يشترط أحيانا لصحة القرار الإداري أن يتخذ بناء على اقتراح من جهة أخرى، وفي هذه الحالة لا تستطيع الإدارة إصدار القرار من تلقاء نفسها، بل يجب أن يأتي اقتراح وفكرة القرار من تلك الجهة التي عينها القانون، ومثل ذلك ما ورد بالمادة 79 الفقرة 1 من دستور 1989 التي تنص على ما يلي: "يقدم رئيس الحكومة أعضاء حكومته الذين اختارهم لرئيس الجمهورية الذي يعينهم".

¹ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم، الجزائر، 2000، ص 114.

² ياسين سعيداني، المرجع السابق، ص 49.

رابعاً - الإجراء المضاد لحقوق الدفاع

إن مبدأ احترام حقوق الدفاع هو مبدأ من المبادئ العامة للقانون الذي يعتبر نتاج اجتهاد مجلس الدولة الفرنسي قبل أن نجده حالياً مكرس في قوانين جميع الدول وخاصة في مجال الوظيفة العامة، وبالتالي فالإدارة ملزمة باحترام حق الدفاع في مجال الجزاءات الإدارية بصفة عامة، سواء ورد بها النص أم لم يرد، ولذلك سنتطرق إلى مجال هذا الإجراء (أولاً) ثم إلى مضمونه (ثانياً).¹

أولاً: مجال هذا الإجراء:

كما سبق القول أن مبدأ احترام حقوق الدفاع أنشأه القضاء الإداري الفرنسي ثم قنن بعد ذلك في مادة الوظيفة العمومية في المادة 65 من قانون 22 أبريل 1905، وينتج عنه عدم استطاعة السلطة الإدارية أن تتخذ قراراً له طابع العقوبة دون جعل المعني بالأمر يتمكن من تقديم وسائل دفاعه وضرورة الاطلاع على الملف التأديبي، ثم طبق هذا المبدأ بعد ذلك خارج مادة الوظيفة العمومية في قرار مجلس الدولة المؤرخ في 5 ماي 1944 في قضية السيدة "ترومبيي". قرافيي "Trompier gravier".

كما كرس صراحة في قرار "ARAMU" بتاريخ 26 أكتوبر 1945 وطبق على العقوبات المختلفة ذات الطابع الخطير ومثال ذلك سحب الرخص الإدارية، رفض الاعتمادات مثل رفض اعتماد مدرسة تعليم السياقة.²

ثانياً: مضمون هذا الإجراء:

بالرجوع إلى المادة 65 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 - 09 - 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل والموظف المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك، قانوناً للعامل الحق في الإطلاع على ملفه، ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره، وهو ما أكدته لاحقاً أيضاً المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر. وبذلك يمكن حصر هذه الإجراءات في:

أ- وجوب عرض الموظف على لجنة التأديب:

¹ - ياسين سعيداني، المرجع السابق، ص 49.

² - محمد غالم، محمد نجيب رحمون، المرجع السابق، ص 50.

وهذا ما نصت عليه المادة 127 من المرسوم 59-85 "عدم جواز السلطة التي لها سلطة التعيين توقيع عقوبات الدرجة الثالثة دون الحصول على الرأي المطابق للجنة الموظفين" وفي هذا الصدد نذكر قرار مجلس الدولة الصادر في 31 جانفي 2006¹ والذي ألغى قرار مجلس قضاء سعيدة وتصدى من جديد وأبطل قرار العزل الصادر عن والي ولاية البيض في 12/12/1987 لكون المعني ملفه لم يعرض على لجنة التأديب.

ب - وجوب استدعاء المعني وتمكينه من ملفه:

حسب المادة 128 من المرسوم أعلاه، تكون الإدارة ملزمة باستدعاء المعني أمام المجلس، وكذلك تمكينه من ملفه التأديبي حتى يعرف ما هو منسوب إليه ويحضر دفاعه. وعلى هذا الأساس قضت المحكمة العليا (غرفة إدارية)² بتاريخ 21 أبريل 1990 بإبطال المقرر الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء في 22 نوفمبر 1987 المتضمن فصل المدعية من وظائفها كموثقة بسبب كون القرار المطعون فيه صدر بدون احترام الشكلية الخاصة بإبلاغها بالملف ودون استدعاء المعنية.

ج- وجوب إجراء تحقيق إداري مع الموظف:

وهنا بعد استدعاء المعني وتبليغه بالملف التأديبي هنا يقوم المجلس بالتحقيق مع المعني وسؤاله عن ما هو منسوب إليه ويمكن هنا للمعني الدفاع عن نفسه أو الاستعانة بزميل يدافع عنه وكذلك يقوم المجلس باستدعاء شهود إن وجدوا.

الفرع الثالث: الإجراءات حسب المرسوم التنفيذي 321/17

يجب على الإدارة العمومية احترام الإجراءات التي نص عليها المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 من خلال المواد 11 و12 و13 منه.

وكذا أحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017.

من خلال هذه المواد، نجد أن الإجراءات في قرار العزل تتمثل فيما يلي:

1- اتخاذ الإجراءات السابق (الإعذار)

¹ محمد غالم، محمد نجيب رحمون، المرجع السابق، ص 50

² - المجلة القضائية، العدد الثالث، لسنة 1992، ص 151 وما بعدها

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 ما يلي:

"العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية"

وتنص المادة 05 الفقرة 02 من نفس المرسوم على ما يلي:

"إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 05 أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعذار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعذارا ثانيا"

وتنص المادة 07 من هذا المرسوم ما يلي:

" يعتبر الإعذار قانونيا :

-إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار.

-إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار.

-عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه..."

كما تنص أيضا على الإعذار المادة 29 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017 على ما يلي:

"إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين (2)"

2- خصائص الإعذار:

أ- يعتبر قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بدون إعذار غير مشروع، وعديم الأثر، حسب ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 كما يلي:

"يعد باطلا وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"

ب- يعتبر الإعذار عمل تمهيدي، وليس قرار إداري لافتقاده لعنصر الطابع التنفيذي، ومنه لا يخضع إلى رقابة القاضي الإداري عليه.
لا يمكن إحالة الموظف الذي يكون في وضعية إهمال المنصب على اللجنة المتساوية الأعضاء على خلاف الموظف الذي يكون محل عقوبة التسريح لسبب خطأ تأديبي على ضرورة إخضاعه إلى اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ العقوبة، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ما يلي:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها".¹

المبحث الثاني: الأركان الداخلية

إن للأركان الداخلية علاقة وطيدة بصحة وسلامة القرار الإداري من الناحية القانونية، وتتمثل في كل من المحل، السبب والغاية.

المطلب الأول: ركن المحل

يترتب عن قرار عزل الموظف من منصبه أثر قانوني متمثل في إلغاء المركز القانوني أي "إلغاء صفة الموظف"، ومنه حرمان المعني من الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها أو عدم تحمل الواجبات الملقاة على عاتقه.

الفرع الأول: تعريف ركن المحل

يقصد بمحل القرار الإداري موضوع القرار أو فحواه المتمثل في الآثار القانونية التي يحدثها القرار مباشرة وذلك بالتغيير في المراكز القانونية سواء بالإنشاء أو التعديل أو إلغاء.²

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص ص08-09

² - عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 405.

فإن محل القرار الإداري هو الوضع القانوني أو تعديل الأوضاع القانونية القائمة وبعبارة أخرى هو الأثر الذي ينتج عنه مباشرة وفي الحال ومن ثم فهو جوهر القرار ومادته.

وفي هذا الصدد جاء في أحد أحكام القضاء الإداري ما يأتي: فمن الأركان الأساسية للقرار الإداري أن يكون له محل وهو المركز الذي تتجه إرادة مصدر القرار إلى إحداثه والأثر الذي يترتب عليه حالا ومباشرة وهذا الأثر هو إنشاء حالة قانونية معينة أو تعديلها أو إلغاؤها.¹

فمحل القرار الإداري هو الأثر القانوني المترتب على إصداره حالا ومباشرة، أي أن محل أي قرار إداري يكمن في موضوعه وذلك عن طريق إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني قائم.

والمركز القانوني هو مجموعة الحقوق (الأثار الايجابية) والالتزامات (الأثار السلبية) المتولدة عن القرار الإداري كتصرف قانوني خلافا للعمل المادي الذي ليس له ذلك الأثر، وكأمثلة على ذلك:

- قرار التعيين: محله هو إنشاء وإحداث مركز قانوني جديد يتمثل في إسناد شخص معين إلى مركز وظيفي شاغر وإضفاء علاقة وصفة الموظف العام على هذا الشخص.

- قرار الترقية: محله تعديل مركز قانوني قائم يتمثل في الارتقاء إلى مركز قانوني أعلى في السلم الإداري.

- قرار الفصل: إلغاء مركز قانوني قائم يتمثل في إنهاء مهام موظف².

¹ - اسماعيل صعصاع غيدان البديري، محاضرة حول المحل في القرار الإداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بابل.

² - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2009، ص 80.

الفرع الثاني: شروط ركن المحل

أولاً: أن يكون المحل ممكناً

يقصد به أن يكون ممكناً من الناحية القانونية أو من الناحية الواقعية، أي يجب أن يكون محل القرار الإداري ممكناً وليس مستحيلاً أي أن يترتب القرار آثاره القانونية مثلاً قرار الترقية يكون محله غير ممكن إذا اتضح أن الموظف قد بلغ سن التقاعد.

ثانياً: أن يكون المحل جائزاً

يجب أن يكون الأثر القانوني الذي تقصد الإدارة ترتيبه جائزاً قانوناً من حيث اتفاقه وعدم تعارضه ومخالفته للنظام القانوني السائد في الدولة ضماناً لمبدأ المشروعية، أي أن يكون جائزاً إحدائه في ظل الأوضاع القانونية السائدة أما إذا كان غير جائزاً قانوناً فيكون من المستحيل تحقيقه.¹

الفرع الثالث: آثار محل القرار الإداري

تختلف آثار محل القرار الإداري باختلاف نوع القرارات سواء كانت تنظيمية أو فردية،

- قرارات تنظيمية: فيكون أثرها عاماً بإنشاء الحقوق أو تعديلها أو إلغائها بالنسبة لكل من تتوفر فيه الشروط المطلوبة.

- قرارات فردية: فيكون أثره متمثلاً بإنشاء حالة فردية أو تعديلها أو إلغائها لمصلحة فرد أو أفراد معينين.²

فالإدارة عندما تريد أن ترتب أو تحدث آثار قانونية معينة عليها الالتزام بالقواعد القانونية التي تصدر قراراتها بالاستناد عليها ومن ثم فلا يجوز لها مخالفة ذلك، وإلا كان قرارها معيباً بعبء مخالفة القانون وهو العيب الذي يصيب المحل في القرار الإداري. وأخيراً فإن الإدارة قد يكون لها سلطة تقديرية عندما يسمح لها القانون بقدرة الاختيار بين محلين أو أثرين أو أكثر.

¹ مسعودة سليمان، مقومات مشروعية القرار الإداري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور -بالجلفة، 2016/2017، ص39.

² اسماعيل صعصاع غيدان البديري، المرجع السابق.

أما إذا كانت سلطة الإدارة مقيدة فأنها تكون محددة بالأثر الذي رسمه القانون وإلا كان قرارها مشوها بعيب مخالفة القانون.

الفرع الرابع: المحل حسب المرسوم 321/17

حسب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17 والتي تنص على ما يلي :
"إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه "

من هنا فإن محل القرار الصادر عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هو إلغاء المركز القانوني القائم، وبالتالي زوال صفة الموظف بصورة نهائية¹، وذلك باعتبار أن الموظف المعزول من منصبه لا تنقطع علاقته بالإدارة المستخدمة وحسب وإنما بالوظيفة العمومية ككل حسب نص المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها:

" لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".²

كذلك زوال التمتع بالحقوق والضمانات والالتزام بالواجبات باعتبارها مرتبطة بالمركز القانوني فمدام أن هذا الأخير تم إلغائه بقرار العزل فلا يتمتع صاحبه بشيء من الحقوق ولا يلتزم بشيء من الواجبات.³

المطلب الثاني: ركن السبب

إن صدور أي قرار من طرف السلطة الإدارية المختصة يعود لسبب أدى بها إلى إصداره، والذي يعتبر ركن من أركان القرار، لذا سنتطرق لتعريفه، شروطه وكذا أهميته من خلال المرسوم التنفيذي 321/17

¹ - المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع السابق، ص12.

² - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46 المؤرخة في 16/07/2006، ص17.

³ - مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018، ص158.

الفرع الأول: تعريف ركن السبب

يعبر القرار الإداري عن إفصاح الإدارة عن إرادتها المنفردة والملزمة، ولا يكون ذلك من الفراغ، وإنما بوجود واقعة أو حالة مادية أو قانونية، تحرك رجل الإدارة لاتخاذ القرار المناسب بما يحقق النفع العام.

فالسبب هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تحرك رجل الإدارة إلى اتخاذ القرار الإداري المناسب، فحدوث اضطرابات أو خلل في الأمن العام -مثلا- يجسد الحالة الواقعية التي تدفع بالإدارة إلى اتخاذ القرارات الكفيلة بالحفاظ على الأمن والنظام العام¹.
وتقديم أحد العاملين المدنيين في الدولة طلبا بإحالته إلى المعاش يمثل السبب القانوني المبرر لإصدار قرار إداري من الجهة المختصة بإنهاء الرابطة الوظيفية لهذا الموظف وإحالته إلى المعاش².

ومن أمثلة الوقائع المادية حالة الحي السكني المادية التي تجعله مهددا بالسقوط على سكانه أو على من يحيط به من أشخاص وأملاك، فتتحرك هذه الواقعة المادية (المشكلة) رجل السلطة الإدارية المختص³.

وهكذا، فإنه يجب أن توجد حالة واقعية أو قانونية سابقة على كل قرار إداري وخارجة عنه تبرر إصداره وتمثل السبب الباعث لاتخاذها، ولا يكون القرار الإداري صحيحا إلا إذا كان له سبب صحيح.

فإذا صدر القرار دون أن يستند إلى سبب صحيح فإنه يكون معيبا بعيب السبب أي معنى عيب السبب هو عدم مشروعية سبب القرار الإداري، إما لعدم وجود الحالة الواقعية أو القانونية الباعثة على اتخاذها، أو لعدم صحة التكييف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار.

وإذا كان القرار الإداري لا بد أن يستند إلى أسباب يقرها القانون، فإن هذه الأسباب تختلف بحسب ما إذا كانت سلطة الإدارة في إصدار القرار مقيدة أو سلطة تقديرية.

¹ - أحسن رابحي، الأعمال القانونية الإدارية، ط 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ص 19.

² - عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 632.

³ - عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية، ط 2003، دار هومة، جامعة الجزائر، ص 67.

ففي الحالة الأولى، يحدد المشرع أسبابا معينة لا بد من توافرها قبل اتخاذ القرار الإداري، كما يحدث عند تحديد شروط محددة للحصول على ترخيص معين، فإذا توافرت هذه الشروط فإن الإدارة تكون ملزمة بإصدار القرار.

أما في حالة السلطة التقديرية، فإن المشرع قد لا يحدد الأسباب التي يجب أن يستند إليها القرار الإداري، أو أن يقوم بتحديدتها مع ترك الحرية للإدارة في اختيار نوعية القرار الذي يصدر بناءا عليها، كما هو الشأن بالنسبة لواجب الإدارة في المحافظة على النظام العام عند حدوث إخلال به.¹

مثلا ما جاء في قانون البلدية 10/11 لا سيما أحكام المادة 95 التي تقيد صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص تسليم رخصة البناء والهدم أو التجزئة حيث تنص: "يسلم رئيس المجلس الشعبي البلدي رخص البناء والهدم والتجزئة حسب الشروط والكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"²

وتجسيدا لهذا الحكم فإن المرسوم التنفيذي 176/91 المؤرخ في 1991/05/28 المتعلق بكيفيات تحضير شهادة التعمير والمطابقة ورخصة البناء والهدم، تضمن في المادة 43 منه إلزام رئيس المجلس الشعبي البلدي بتسليم رخصة البناء لطالبيها في غضون الأشهر الثلاثة الموالية لتاريخ إيداع طلبه.

ففي هذه الحالة لم يترك المشرع للإدارة في تسليم أو عدم تسليم الرخصة أي قدر من الحرية، وبالتالي فقرار عدم تسليمها للرخصة يجب أن يكون مسببا، كما نصت على ذلك المادة 2/165 من قانون الوظيفة العمومية حيث نصت: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر"

أما في الحالة الثانية عندما تكون للإدارة سلطة تقديرية في إصدار قرارها فتكون تتمتع بمجال حرية أكبر في تسبب أو عدم تسبب قراراتها، مما يتولد عنه صعوبة لدى القاضي الإداري عند فصله في دعاوى الإلغاء المرفوعة ضد القرارات الإدارية التي تتمتع فيها الإدارة عند إصدارها بسلطة تقديرية.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 632-633.

² الزين عزري، المسؤولية عن خطأ عدم مشروعية قرارات العمران الفردية، مجلة الفكر، العدد 1، جامعة بسكرة، مارس 2006، ص 62.

وفي مقابل هذا نجد في القانون الفرنسي انه صدر قانون 587/79 المؤرخ في 1979/07/11 الذي ألزم الإدارة بتسبب قراراتها تلقائياً، لا سيما القرارات الفردية المتعلقة بفرض قيود على الحريات العامة¹.

أولاً-التعريف الفقهي لركن السبب:

لقد قدمت عدة محاولات فقهية لتعريف السبب في القرار الإداري، منها تعريف الفقيه Duguít الذي يقول: "إن السبب الملهم Motif Impulsif هو تلك الحالة الخارجية Fait Extérieur التي تولد في نفس رجل الإدارة احتمال إدارة عمل معين.

كما عرف الفقيه Bonnard ركن السبب في القرار الإداري بأنه: "... تلك الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق العمل الإداري وتبرر احتمال اتخاذه..".

وعرف ركن السبب في القرار الإداري تعريفاً آخر مضمونه "... هو حالة واقعية أو قانونية بعيدة عن رجل الإدارة، ومستقلة عن إرادته فتوحى له بأنه يستطيع أن يتدخل وأن يتخذ قرار ما".

وعرف ركن السبب في القرار الإداري تعريفاً آخر مضمونه الإداري، على النحو التالي: أنه حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار².

و يتفق العميد Bonnard مع العميد Duguít في تحديد فكرة السبب بأنه، تلك الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق العمل الإداري و تبرر احتمال اتخاذه بل و يتفق معه أيضاً حتى في الأمثلة التي يسوقها لتوضيح فكرة السبب، و مثال ذلك أنه يتفق معه في أن سبب تدخل الإدارة بناء على سلطات البوليس هو وجود اضطرابات من شأنها أن تهدد الناس في أمنهم و سلامتهم أو صحتهم أو احتمال وجود هذه الاضطرابات، فالفقيهان كما تقدم متفقان في تحديد معنى السبب، إلا أنهما مختلفان في تحديد أثر السبب على العمل الإداري، فبينما يرى الفقيه Duguít "أن السبب لا يؤثر على وجود القرار الإداري، فهو أمر خارج عن إرادة رجل الإدارة و يقتصر دوره على مجرد إلهامه

¹ - زهية ساعد ومنال يخلف، ركن السبب في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2018/2019، ص 6

² - عمار عوادي، نظرية القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 66-67.

فكرة اتخاذ القرار، يرى الفقيه Bonnard "أن السبب يشترك مع ركن الغاية في دفع إرادة رجل الإدارة إلى اتخاذ القرار، و بناءا عليه فالسبب و الغاية ركنان مستقلان في كل عمل إداري و يترتب على تخلف أي منهما بطلان القرار.¹

عرفه أيضا الأستاذ الفقيه "دولوبادير Delaudadère "على انه "الواقعة الموضوعية السابقة على القرار و الخارجة عنه و يكون وجودها هو دافع مصدر القرار إلى إصداره و القيام به ."

أما الدكتور جون ريفيرو J.REVERO عرفه بأنه "الدوافع المادية و القانونية التي تحمل الإدارة على اتخاذ القرار الإداري ."

أما الفقيهان "دراقو DRAGO "وأبيي AUBY "عرفاه كما يلي "أسباب القرار الإداري عبارة عن مجموعة العناصر القانونية والواقعية التي تقود الإدارة إلى التصرف، فالإدارة عندما تتخذ قرارها فإنما تقيمه في وقت واحد على أساس قاعدة قانونية أو مبدأ من مبادئ القانون العامة و حالة واقعية معينة فيكون بذلك قرارها نتيجة لهاتين المجموعتين من الأسباب".²

في حين يعرفه الفقه المصري من خلال الأستاذ الدكتور الطماوي الذي يميل إلى تأييد رأي الفقيه بونار، مستندا في ذلك إلى ما أخذت به محكمة القضاء الإداري المصرية في كثير من أحكامها، ومنها على سبيل المثال حكمها الصادر في 19مارس 1952، حيث جاء فيه "المفروض في كل قرار إداري حتى و لو صدر خاليا من ذكر أسبابه، أن يكون في الواقع مستندا إلى دوافع قامت لدى الإدارة حين إصدارته و إلا كان القرار باطلا، لفقدانه ركنا أساسيا هو سبب وجوده و مبرر إصداره، فإذا تكشفنا هذه الدواعي بعد ذلك على أنها كانت هي السبب الذي دعا الإدارة إلى إصداره كان للمحكمة بمقتضى رقابتها القضائية أن تتحرى مبلغها من الصحة، فإذا ظهر أنها غير صحيحة و

¹ - أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية-دراسة مقارنة- دون طبعة، بدون ذكر دار النشر، 2005، ص 21-22

² - مأمون مؤذن، ركن السبب في القرار الإداري و الرقابة القضائية عليه، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007، ص 15.

لو ظنت الإدارة بحسن نية أنها صحيحة فقد القرار أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه و كان مشوباً بعيب مخالفة القانون.¹

و يعرفه الدكتور محمد العال السناري بقوله "هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى اتخاذ القرار"، و يعرف الدكتور عصام البرنجي السبب في رسالته عن السلطة التقديرية للإدارة و الرقابة القضائية بأنه "مجموعة العناصر القانونية و الواقعية التي تقود الإدارة إلى التصرف".²

ثانياً-التعريف القضائي لركن السبب:

أما فيما يتعلق بتعريف القضاء الإداري للسبب، فهو لا يختلف على التعريف الفقهي لاشتراكهم في نفس العناصر، إذ عرفت المحكمة الإدارية العليا بمصر سبب القرار الإداري، والذي يؤدي تخلفه إلى قيام هذا العيب بأنه: "العنصر القانوني، أو الواقعي الذي يحدوا بالإدارة إلى إصداره، فهو حالة واقعية، أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين هو محل القرار، ابتغاء الصالح العام الذي هو غاية القرار".³

أما التعريف الذي قرره محكمة القضاء الإداري، والمحكمة الإدارية العليا بمصر في مبادئها هذا المبدأ إذ ينص على "السبب هو...الحالة الواقعية، أو القانونية التي تسوغ الإدارة لإصدار القرار لإحداث مركز قانوني معين يكون الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة، وللقضاء الإداري أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع، وصحة تكييفها القانوني، إلا أن للإدارة حرية تقدير أهمية هذه الحالة، والخطورة الناجمة عنها، وتقدير الجزاء الذي تراه مناسباً في حدود النصاب القانوني المقرر".⁴

1 - أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، المرجع السابق، ص22-23

2 - زهية ساعد ومنال يخلف، المرجع السابق، ص10

3 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، بعض أوجه الطعن بالإلغاء في القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002، ص201.

4 - محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص11.

أما مجلس الدولة الجزائري عرفه هو الآخر في أحد قراراته الصادرة في 01/02/1999 بقوله "أن أسباب القرار الإداري تتمثل في الوقائع الموضوعية السابقة والخارجة للقرار، والتي دفع وجودها إلى تصرف الإدارة بإصدار قرارها.

ومن خلال هذه التعريفات لركن السبب في القرارات الإدارية فإن الإدارة في إصدارها لقراراتها تستند إلى أسباب قد تكون مادية أو قانونية، وأن هذه الأسباب تختلف بحسب سلطة الإدارة إذا ما كانت مقيدة أو تقديرية.¹

الفرع الثاني: شروط ركن السبب

لا يعني صدور القرار الإداري استنادا لسبب حقيقي قام على سبب صحيح، بل يجب أن تتوافر فيه شروط معينة لا بد من مراعاتها وهي:

أولاً: أن يكون السبب موجوداً وقائماً وقت إصدار القرار الإداري.

إن هذا الشرط يتحقق بالوجود الفعلي للحالة القانونية أو المادية التي استندت إليها الإدارة في إصدارها للقرار الإداري واستمرارها إلى وقت إصداره، وهذا الشرط يتكون من شقين لا بد من توافرها معاً، ولا يجزي توافر أحدهما دون الآخر، فإذا ما تحققت الظروف المكونة لسبب القرار الإداري من الناحية الفعلية ولكنها لم تستمر إلى وقت صدور القرار، فإنه يكون معيباً بعبء عدم صحة السبب، وهذا متفق مع القاعدة العامة التي تقضي بأن تاريخ صدور القرار هو الوقت الذي يجب الرجوع إليه لتقدير مشروعية أو عدم مشروعية القرار الإداري، مثال ذلك تقديم طلب الاستقالة من الموظف العام إلى جهة عمله وأثناء نظر طلبه وقبل البت فيه قام بالعدول عن طلبه إلا أنه رغم عدوله وعلم جهة عمله به أصدرت قرارها بقبول استقالته، ففي هذه الحالة يكون قرار قبول الاستقالة غير قائم على سبب يبرر صدوره.²

¹ - زهية ساعد ومنال يخلف، المرجع السابق، ص 11.

² - القاضي سيف بن بخيت بن حمد الربيعي، تطور القضاء الإداري عند رقابته على ركن السبب، سلطنة عمان، محكمة القضاء الإداري، بيروت، 2018، ص 6.

ولقد أكد قضاء مجلس الدولة الجزائري على ضرورة أن يكون سبب القرار الإداري جدي لا وهمي وإلا كان سبباً وجيهاً لإلغائه، وذلك حين قضاوا بإلغاء قرار صادر عن وزير الداخلية لعدم وجود سبب شرعي وجدي يقوم عليه.¹

وذلك من خلال قراره رقم 11478 صادر بتاريخ 10/02/2004 في قضية الشركة ذات المسؤولية المحدودة "ساق الهناء" ضد وزير الداخلية والجماعات المحلية، والذي جاء في حيثياته "حيث أن هذه العناصر تكفي لوحدها لكي تسحب رخصة ممارسة نشاطات المدعية، لكن وبالرجوع للقرار المطعون فيه فلا ينص على هذا السبب الذي هو جدي وشرعي، ولا لسبب آخر لكي تمارس رقابة القاضي الإداري...."²

ثانياً: أن يكون السبب مشروعاً في القرار الإداري.

الشرط الثاني في السبب أن يكون مشروعاً أي مطابقاً للقانون، وينطبق هذا الشرط فيما لو كانت جهة الإدارة مقيدة بأسباب محددة بنص في القانون، أو كانت سلطتها تقديرية في اختيار سبب قرارها، فإذا ما حدد القانون سبباً أو أسباباً في إصدار القرار فإنه يجب على جهة الإدارة أن تلتزم بتلك الأسباب حال إصدارها قراراتها، وإلا كان قرارها معيباً لقيامه على سبب غير مشروع، وكذلك الحال بالنسبة لو كانت لجهة الإدارة سلطة تقديرية في اختيار سببها فإنه يجب أن يكون هذا الاختيار له ما يبرره من الناحية القانونية.

فيجب على جهة الإدارة أن تستند في إصدار قرارها على الأسباب التي حددها القانون - في حالة السلطة المقيدة -، كما يجب أن تكون الأسباب صحيحة من الناحية القانونية ومبرره لإصدار القرار الإداري - في حالة السلطة التقديرية -، والعبرة في تحديد مدى مشروعية السبب الذي بني عليه القرار هو بالنظر إلى السبب الحقيقي الذي صدر استناداً إليه القرار الإداري، فيجب أن يكون السبب متفقاً مع أحكام القانون، وبمعنى آخر يجب أن يستند القرار على وقائع صحيحة ثابتة.³

¹ - اسماعيل قريمس، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء-دراسة في التشريع و القضاء الجزائريين، مذكرة ماجستير،

القانون الإداري و الإدارة العامة، جامعة باتنة، 2013 ص 50.

² - اسماعيل قريمس، المرجع نفسه، ص 50.

³ - القاضي سيف بن بخيت بن حمد الربيعي، المرجع السابق، ص 6-7.

وقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة المصري وجوب توافر هذا الشرط في السبب فقضت على أنه : " إن قرار الحاكم العسكري العام ينبغي أن يكون له سبب، بأن تقوم حالة واقعية أو قانونية تدعو إلى التدخل، وإلا فقد القرار علة وجوده ومبرر إصداره، وفقد بالتالي أساسه القانوني، كما يجب أن يكون هذا السبب حقيقياً لا وهمياً ولا صورياً، وصحيحاً مستخلصاً استخلاصاً سائغاً من أصول ثابتة تنتجها، وقانونياً تتحقق فيه الشرائط والصفات الواجب توافرها فيه قانوناً.

ثالثاً: أن يكون السبب محددًا وحقيقياً في القرار الإداري.

والشرط الثالث من شروط السبب أن يقوم على وقائع ظاهرة وحقيقية ومحددة بعيداً عن العمومية والتجهيل والصورية، ولهذا الشرط أهمية ودور في تفهم صاحب الشأن للقرار الصادر في حقه وتحديد موقفه منه إما بالنظم منه تمهيداً للطعن عليه وإما بقبوله وتنفيذه، وهذا كله ينصب في مصلحة العمل وسيره بانتظام واطراد، وكذلك له أهمية تكمن في تمكين القاضي من أعمال رقابته القضائية على القرار المطعون فيه بسهولة ويسر.

وإذا كان الأصل أنه يشترط أن يكون السبب حقيقياً وليس وهمياً ولا صورياً، إلا أنه يجوز لجهة الإدارة أن تعلن سبباً وهمياً وتخفي السبب الحقيقي إذا كان ذلك في مصلحة الموظف، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا، حيث قضت بأنه : " لا جناح على الجهة الإدارية أن هي أعلنت سبباً وهمياً للقرار الصادر بنقل المطعون ضده من السلك الدبلوماسي إلى هيئة البريد، وهو كونه زائداً عن حاجة العمل بالوزارة إخفاء منها للسبب الحقيقي وهو عدم صلاحيته لتولي وظائف السلك الدبلوماسي، ما دامت تبتغي من ذلك تحقيق مصلحة مشروعة للموظف المنقول تتمثل في حرصها على سمعته الوظيفية في الهيئة المنقول إليها، حتى تبدأ فيها صفحة جديدة منبئة الصلة بماضيه في الوظيفة المنقول منها¹

الفرع الثالث: ركن السبب حسب المرسوم التنفيذي 321/17

تتخذ السلطة الإدارية قرار عزل الموظف، في حالة إذا كان في وضعية إهمال المنصب من خلال تغيبه عن الخدمة لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون عذر مقبول.

¹ - القاضي سيف بن بخيت بن حمد الربيعي، المرجع السابق، ص7.

حيث نصت المادة 02 من المرسوم الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 على ما يلي:

"يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل دون مبرر مقبول".

كما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017 كما يلي:¹

" إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما على الأقل، دون مبرر مقبول "

لكي تصدر السلطة الإدارية قرار العزل لابد من توافر شرطين:

*الشرط الأول: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون انقطاع.

*الشرط الثاني: ثبوت حالة غياب الموظف عن الوظيفة دون مبرر مقبول.

ونجد أن المادة 02 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 قامت بشرح عبارة "مبرر مقبول" كما يلي:²

يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

-الكوارث الطبيعية

-العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

-المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

ويختلف قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن عقوبة تسريح الموظف لخطأ تأديبي من حيث السبب، فقرار عزل الموظف يكون بسبب الغياب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول.

في حين تكون عقوبة تسريح الموظف بمناسبة ارتكابه خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، حيث نصت المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 على ما يلي:

1 - المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2017/11/02، المرجع السابق، ص12.

2 - المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2017/11/02، المرجع السابق، ص11.

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء إلى أربع (04) درجات:.....¹
4- الدرجة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
-التسريح.

المطلب الثالث: ركن الغاية(الهدف)

رغم الصعوبة الكبيرة في معرفة الغاية التي أدت بالإدارة إلى إصدار القرار الإداري، إلا أنه يكتسي أهمية بالغة في صحة وسلامته، والتي تصب في مجملها حماية المصلحة العامة بالدرجة الأولى.

الفرع الأول: تعريف ركن الغاية

يقصد بالغاية من القرار الإداري الهدف الذي يسعى هذا القرار إلى تحقيقه، والغاية عنصر نفسي داخلي لدى مصدر القرار، وأهداف القرارات الإدارية جميعا تتمحور حول تحقيق المصلحة العامة.

والأصل أن تكون المصلحة العامة هي الغاية التي يستهدفها القرار الإداري، وإلا كان معيبا في غايته، ذلك أن السلطات التي تتمتع بها الإدارة ليست إلا وسائل لتحقيق غاية هامة هي المصلحة العامة.

كذلك فإن الإدارة المختصة تلتزم بإصدار القرار بما قد يحدده لها المشرع من أهداف خاصة عند اتخاذ قرارها وهو ما يسمى بقاعدة تخصيص الأهداف فلا يحق للإدارة بأي حال من الأحوال السعي إلى تحقيق هدف آخر غير ذلك الذي حدده المشرع حتى وإن تذرعت باستهداف المصلحة العامة.²

الفرع الثاني: صور ركن الغاية

يشترط لصحة القرار الإداري أن يهدف إلى تحقيق غاية مشروع، والتي تتمثل في صورتين:

أ-المصلحة العامة: يجب أن يسعى القرار الإداري ويتجه نحو تحقيق المصلحة العامة من حيث الاستجابة لمتطلبات الجمهور.

1 - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المرجع السابق، ص15.

2 - مسعودة سليمان، المرجع السابق، ص39-40.

حيث نجد في هذا السياق المرسوم 131/88 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن في المادة 06 منه والتي تنص:

" تسهر الإدارة دوماً على تكييف مهامها وهيكلها مع احتياجات المواطنين ويجب أن تضع تحت تصرف المواطن خدمة جيدة "

فإذا استعملت السلطة الإدارية صلاحيتها لتحقيق مصالحها الخاصة على حساب الصالح العام يكون عملها غير مشروعاً، ومعيباً بعيب انحراف استعمال السلطة، وهذا ما يظهر بصفة كثيرة في مجال الوظيفة العامة، حيث تلجأ السلطة إلى هذا العمل بغرض الانتقام والحق أو الكراهية اتجاه الموظف.

ب- تخصيص الأهداف: يجب على عضو الإدارة أن يسعى إلى تحقيق هدف معين حدده النص الذي يخول الاختصاص، وإلا كان منحرفاً بالسلطة حتى وإن كان يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، وهو الأمر الذي يتجلى في قرارات السلطات الإدارية المختصة بوظيفة الضبط الإداري باعتبارها قرارات تهدف إلى تحقيق هدف معين هو الحفاظ على الأمن العام، الصحة، والسكينة والآداب العامة.¹

يفرض المشرع من السلطة الإدارية بمناسبة اتخاذ قرار العزل تحقيق المصلحة العامة أو ضمان استمرارية المرفق العام.

حيث أن قرار عزل الموظف من منصبه هو المحافظة على المصلحة العامة أو نزاهة ومصادقية السلطة الإدارية أو المحافظة على مبدأ استمرارية المرفق العام.

الفرع الثالث: خصائص ركن الغاية

يتميز ركن الغاية بخصائص وهي:

- يتمتع القاضي برقابة ملائمة لإثبات عيب قرار عزل الموظف.
- يجب على القاضي التأكد من خلو قرار العزل من عيب في أحد أركانه باعتباره عيب الغاية عيب احتياطي.

- الأصل في قرار العزل هو تحقيق المصلحة العامة أو المحافظة على النظام العام أو استمرارية المرفق العام، ومن يدعي خلاف ذلك عليه تقديم أدلة وحجج كافية

1 - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 301

ومبررة ومقنعة للقاضي أن القرار يهدف لتحقيق مصلحة خاصة أو خالف قاعدة تخصيص الأهداف.¹

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل لأركان قرار العزل ممثلة في الأركان الخارجية من اختصاص وشكل وإجراءات، والأركان الداخلية من محل وسبب وغاية، وذلك من خلال تعريفها وتبيان أنواعها، وكذا تحليلها وفق ما نص عليه المرسوم التنفيذي 321/17، حيث أكد على السلطة التي لها صلاحيات التعيين في تسليط عقوبة العزل، وذلك من خلال إصدارها قرارا إداريا وبتابع إجراءات معينة وإلا كان القرار باطلا لعدم احترامه أحكام المرسوم، وغرضها في ذلك إلغاء المركز القانوني القائم وزوال صفة الموظف، نظرا لإهمال هذا الأخير لمنصبه ودون سابق إنذار أو مبرر مقبول، وهذا من أجل الحفاظ على حسن سير المرفق العمومي بانتظام واطراد، وتحقيق المصلحة العامة.

1 - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 10

الفصل الثاني
الآثار المترتبة
على صدور قرار العزل

المبحث الأول: آثار صدور قرار العزل

إن اتخاذ إجراء العزل من طرف السلطة الإدارية المختصة يفرض عليها الإسراع في إصدار قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب وتبليغه من أجل إنتاج آثاره في الوقت المناسب، وذلك ضمانا لحسن سير المرفق العمومي بانتظام واطراد واستمرارية تقديم الخدمات الإدارية من جهة، ومن جهة أخرى إعلام الموظف ومنحه ضمانات من أجل تمكينه من حقوق الدفاع وحمايته من تعسف الإدارة.

وتبعاً لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى نتائج صدور قرار العزل على الموظف (كمطلب أول) وكذا نتائج صدور قرار العزل على الإدارة (كمطلب ثان).

المطلب الأول: نتائج صدور قرار العزل على الموظف

يترتب على صدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب عدة آثار، تؤثر على الموظف فتفقده منصبه الذي اكتسبه، وتحرمه من الترشح لوظيفة أخرى، ومن هذه الآثار ما يتعلق بالجانب القانوني وأخرى بالجانب المادي أو المالي.

سنتطرق إلى الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل (كفرع أول)، والآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل (كفرع ثان).

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل

ينتج عن صدور قرار العزل عدة آثار قانونية بالنسبة للموظف تؤثر بذلك على مركزه القانوني، وتتمثل فيما يلي:

أولاً: فقدان صفة الموظف

لقد بينت مختلف التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة الإدارية التي ينتمي إليها، وهي التي تؤدي إلى فقدان الموظف 85/لصفته، وهي كنتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة، فتصبح وظيفته خالية، ويجوز شغلها سواء بالتعيين أو الترقية.¹

¹ - يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 96.

ويعتبر العزل من حالات إنهاء الخدمة التي تناولها التشريع والتنظيم الجزائري، والتي تؤدي إلى فقد صفة الموظف، وهذا ما أكدته المادة 216 من الأمر 03/06 التي نصت على ما يلي: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: ... العزل...."، يترتب عن صدور القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين فقد الموظف المعني لهذه الصفة، والتي تؤدي إلى تجريده من كل الوسائل واللوازم التي كان يستعملها في أداء المهام الموكلة إليه.¹

ثانياً: توظيف الموظف المعزول من جديد في الوظيفة العمومية

تجدر الإشارة أنه بمجرد صدور قرار العزل تنتهي خدمة الموظف العمومي، وما يترتب عن ذلك من فقدان الموظف لهذه الصفة من تاريخ تبليغه بقرار العزل، حيث يترتب عن هذا القرار زوال المنصب الذي كان يشغله، بالإضافة إلى منعه من تولي وظائف عمومية أخرى مهما كان نوعها، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر كما يلي: "لا يمكن للموظف محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"،² من خلال هذه المادة يتبين لنا أن من شروط إعادة التوظيف في الوظيفة العمومية من جديد أن لا يكون الموظف قد تم عزله من الوظيفة بسبب إهمال المنصب.

ومن هنا نستنتج أن صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب ينتج عنه عدم إمكانية الموظف المعني من الترشح إلى الوظيفة العمومية من جديد.

لقد كان المشرع الجزائري قاسياً في صياغته لهذه المادة بحيث تم من خلالها منع الموظف الذي كان محل عقوبة العزل من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقاً لأحكام الدستور،³ وهذا ما نصت عليه المادة 63 من التعديل الدستوري 2016: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية

¹ فرحات أطال، عبد القادر القريشي، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018، ص 70.

² الأمر 03/06 مؤرخ في 15/07/2006، المرجع السابق، 17.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة العاشرة، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 439

شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " فهذا الحكم يعد خرقاً لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن¹، أما من خلال المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية فقد رتبت المادة 31 منه أنه على المتربص الذي صدر في حقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب عدم التوظيف من جديد لمدة 03 سنوات²، حيث تم تحديد المدة التي يحرم من خلالها الموظف الترشح للتوظيف في الوظيفة العمومية من جديد، وهذا ما لم يتم التطرق إليه من خلال المرسوم 321/17 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب والذي يعد إجحافاً في حق الموظف.

إن الموظف المهمل لمنصب عمله دون إذن مسبق أو عذر مشروع يعد استهتاراً من طرفه بمهامه الوظيفية وعدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير عمل الجهة التي يتبعها، ولذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سبباً لمساءلته تأديبياً، بل جعله سبباً لفقدان وظيفته وعدم تمكنه منها من جديد، زجراً له وعبرة لغيره³.

ثالثاً: إعادة إدماج الموظف المعزول

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي 321/17 نجد أن المادة 14 منه نصت صراحة على

ما يلي: "إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحددة في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيته الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي".

¹-المادة 63 من القانون رقم 16 / 01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 2016/03/07، ص13.

²- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321 / 17 المؤرخ في 2017/11/02، المرجع السابق، ص12.

³- نواف كنعان، النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص219.

من هنا نلاحظ أنه يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط حتى تتمكن الإدارة المختصة من إلغاء قرار عزل الموظف وإعادة إدماجه من جديد، تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- تقديم الموظف المعزول المبرر المقبول، والذي يجب أن يرتبط بحالة المانع أو القوة القاهرة.
- أن يقوم الموظف المعزول بتقديم مبرر مقبول خلال أجل شهرين.
- تقوم الإدارة بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق التي تقدم بها الموظف المعزول.
- الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما الموظف.
- إعادة إدماج الموظف المعزول تكون بدون أثر رجعي، باعتبار أن قرار العزل تم إلغاؤه وليس سحبه.

رابعاً: الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية للموظف المعزول

لم ينص المرسوم التنفيذي 321/17 على أي حقوق أو واجبات أو ضمانات للموظفين بعد نهاية الحياة الوظيفية عن طريق العزل، ويظهر كذلك جليا من خلال الأمر 03/06 أن الموظف الذي انتهت علاقاته الوظيفية لأي سبب من الأسباب الواردة في المادة 216 من الأمر السالف الذكر يفقد كل الضمانات والحقوق التي كان يتمتع بها كموظف، كما لا يمكن مساءلته تأديبيا عن إخلاله بالتزاماته الوظيفية باعتبار أن خدمته قد انتهت.¹

غير أن هناك استثناء أقرته المادة 03 من الأمر نفسه فيما يخص الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك الخاصة، بنصها على أنه: ".....، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام".

¹ - الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

فمثلا بالرجوع لنص المادة 38 و40 من المرسوم 322/10 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني تنص على حقوق وواجبات و ضمانات مقررة للموظفين بعد نهاية العلاقة الوظيفية مع الإدارة، مثل حمايتهم من كل أنواع الضغط والإهانة، الشتم والسب¹، وكذا واجب المحافظة على السر المهني بالرجوع للمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية².

من هنا يتضح أنه بالرجوع للقوانين الأساسية الخاصة بالهيئات العمومية نجدها تنص على حقوق وواجبات و ضمانات تترتب على قرار العزل.

الفرع الثاني: الآثار المالية لقرار العزل بالنسبة للموظف

زيادة على الآثار القانونية الناتجة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف، هناك آثار ذات طابع مالي تترتب عنه تمس راتبه ومعاشه وحقوقه المالية التي اكتسبها بموجب قرار تعيينه في الوظيفة، وتتمثل هذه النتائج فيما يلي:

أولاً: حق الموظف المعزول في المعاش

بناء على المرسوم التنفيذي 321/17 فإنه لم ينص على حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش التقاعد أو حرمانه منه، وهذا كذلك ما يلاحظ من خلال الأمر 03/06، لكن بالرجوع إلى القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31³ المتعلق بالتقاعد نجده يحدد لنا الشروط العامة الواجب استيفائها من طرف الموظف المعزول

¹ - أنظر المادة 38 و40 من المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 2010/12/22، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، جريدة رسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 2010/12/26، ص 07

² - المرسوم 106 /11 المؤرخ في 2011/03/06 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، جريدة رسمية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 2011/03/09.

³ - أنظر المادة 02 من القانون 15/16 التقاعد مؤرخ في 2016/12/31 يعدل ويتمم المادة 06 من القانون 12/83 مؤرخ في 1983/07/02، جريدة رسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 2016/12/31.

حتى يستفيد من معاش تقاعده، نجد المادة 02 منه تنص " تعدل وتتم أحكام المادة 06 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمذكور أعلاه،¹ وتحرر كما يلي:

المادة 06: تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسون (55) سنة كاملة.
 - قضاء مدة خمسة عشر (15) سنة على الأقل في الخدمة.
 - يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- من خلال نص المادة يتضح أنه على الموظف المعزول بلوغ السن القانونية وهي 60 سنة كاملة حتى يستطيع الاستفادة من التقاعد، بالإضافة إلى اشتراط 15 سنة على الأقل في الخدمة، مع قيامه بعمل فعلي لمدة 7.5 سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ماعدا هذه الشروط لا يستطيع الموظف المعزول بالمطالبة بحقه في معاش التقاعد.

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 321/17 وحسب نص المادة 11 منه أن صدور قرار العزل يسري بأثر رجعي من تاريخ أول يوم تغيب فيه الموظف المعزول، حيث تحسب المدة التي قضاها الموظف في الخدمة إلى غاية أول يوم تغيب فيه وليس من تاريخ صدور القرار، والتي تأخذ كأساس لحساب مقدار معاش التقاعد.

ثانيا: حق الموظف المعزول في الحصول على التعويضات والعلاوات

حسب نص المادة 120 من الأمر 03/06 يتقاضى الموظف راتبه من المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه فعليا، وبالتالي فإن الموظف المعزول له حق مطالبتها بتسديد راتبه أو رواتبه التي لم تمنح له قبل أن يتم عزله. كذلك استفادته من المنح والتعويضات، وفي حالة تخلف الإدارة في منحها له أثناء خدمته يجوز له المطالبة بها بعد صدور قرار العزل.

¹ - القانون 12/83 مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 1983/07/05.

أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف أو العامل الذي انتهت خدمته كمساعدة تحفيزية، وعرفانا بالخدمة المقدمة من طرفه فإن الأمر 03/06 وكذا مختلف القوانين الأساسية الخاصة لم تنص عليها، رغم أن العديد من قوانين الوظيفة العمومية المقارنة تأخذ بها.¹

المطلب الثاني: نتائج صدور قرار العزل على الإدارة.

بعدما تم التطرق للآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف، هناك آثار مترتبة عن عزله بالنسبة للإدارة، سنتطرق إلى الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة (كفرع أول)، والآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة (كفرع ثان).

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة

هناك عدة آثار قانونية تنتج بعد صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة، يمكن تلخيصها كما يلي:

أولاً: إمكانية إلغاء قرار العزل

الأصل أن قرار إنهاء الخدمة بمجرد صدوره يصبح نافذاً غير قابل للرجوع فيه²، إلا أن عدم مشروعيته يعد سبباً كافياً لمراجعته سواء كان عن طريق السحب أو الإلغاء، أو بناء على حكم القاضي الإداري بالإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف والإدارة³ وبالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي 321/17 تقوم السلطة الإدارية ب:

1- إبطال قرار العزل خلال شهرين من تاريخ تبليغه، إذا قدم المعني مبرر مقبول واقتنعت السلطة الإدارية به، مع أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وفي هذه الحالة يترتب عنها:

- يعاد إدماج المعني إلى منصبه.

¹ - فرحات أطال، عبد القادر القرشي، المرجع السابق، ص 74.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة، الجزائر، 2012، ص 227.

³ - مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 01 مارس 2017، ص 410.

- لا يسري إبطال بأثر رجعي، بمقتضى الفقرة الأولى والثانية من المادة 14 من هذا المرسوم والتي تنص:

"إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما.

وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي".

2- سحب قرار العزل خلال أجل شهرين من تاريخ تبليغه، إذا رأت السلطة الإدارية أنه صدر مخالفا لأحكام هذا المرسوم، وفي هذه الحالة يترتب عنها:

- يعاد إدماج المعني إلى منصبه.

- يسري السحب بأثر رجعي.

ومع وجود آثار أخرى منصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، بحكم مركزه القانوني، وتتمثل:

- ضرورة تمديد فترة التربص بمدة التوقيف بمقتضى الفقرة الثانية المادة 28 من هذا المرسوم.

- يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها بمقتضى الفقرة الأولى المادة 25 من المرسوم.¹

ثانيا: شغور منصب عمل الموظف المعزول

إن صدور قرار عزل الموظف يؤدي إلى تحري منصب العمل الذي كان يشغله، فيصبح شاغرا قابلا للاستغلال. وتعد طريقة تحرير منصب العمل واستغلاله من أساسيات التسيير التقديري للموارد البشرية التي تشدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على ضرورة احترامها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية.²

¹- بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 13.

²- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 410.

غير أنه وبمقتضى الفقرة الثانية من المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي 321/17، والتي تنص:

"لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة" أي أنه يبقى منصب المعني شاغرا خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل¹، وهذا ما يعتبر ضمانا هامة في يد الموظف المعزول من أجل تبرير غيابه والدفاع عن نفسه.

ثالثا: مساءلة الموظف المعزول تأديبيا

بالرجوع لمختلف القوانين الأساسية الخاصة يلاحظ غياب نص صريح يجيز مساءلة الموظف تأديبيا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية، بالرغم من استمرار بعض الواجبات القانونية كالالتزام بالسر المهني.²

كذلك لم ينص الأمر 03/06 أو المرسوم التنفيذي 321/17 عن أي متابعة أو مساءلة الموظف تأديبيا بعد انتهاء العلاقة الوظيفية لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة، حتى لو تم ارتكاب المخالفات أثناء خدمته وتم اكتشافها بعد إنهاء الخدمة. بمجرد سقوط صفة الموظف بعد صدور قرار العزل لا يمكن متابعته تأديبيا من طرف السلطة التأديبية.

إن عدم مساءلة الموظف تأديبيا بعد صدور قرار عزله، لا يعني أنه يتحلل من أي مسؤولية أخرى، وإنما يمكن مساءلته في حالة إفشائه أسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفته، ففي هذه الحالة يسأل مدنيا إذا تسبب إفشاؤه للسّر في ضرر للغير، كما يمكن أن يسأل جنائيا عن الأفعال التي تنطوي على جريمة جنائية يعاقب عليها القانون.³

الفرع الثاني: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة

زيادة على الآثار القانونية هناك آثار مالية تترتب عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة، تتلخص فيما يلي:

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص13.

² - فرحات أطلال، عبد القادر القريشي، المرجع السابق، ص76.

³ - يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص103.

أولاً: قبل صدور قرار العزل

بالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي 321/17 ومن خلال المادة 10 إذا لم يلتحق المعني إلى منصبه رغم صحة تبليغ الإعدارين فإنه يفقد حقه في الراتب، وهو إجراء إداري مؤقت.

يخصم من راتب المعني بقدر الأيام التي تغيب فيها إذا قدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 09 من هذا المرسوم.

- إذا التحق المعني بمنصبه ولم يقدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها، وتسلط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 09 من هذا المرسوم.¹

من خلال هذه المادة يتبين أن الموظف يتقاضى راتباً على الخدمة المؤداة فعلاً، وما عدا ذلك فإن كل غياب يترتب عليه خصم من راتب المعني.

ثانياً: بعد صدور قرار العزل

1- التوقف عن صرف راتب الموظف المعزول

يفقد الموظف المعزول حق الراتب²، حيث ينتج قرار العزل آثاره من تاريخ صدوره، وبذلك تنتهي خدمة الموظف المعزول بأثر رجعي من تاريخ توقيفه، وبالتالي يبدأ حرمانه من مرتبه من هذا التاريخ.

وهذا ما أكدته الأمر 03/06 في نص المادة 207 التي نصت على أن الموظف مهما كانت رتبته لا يمكن أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

طبقاً لما سبق يمكن قول أن توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول لا يكون بشكل نهائي إلا بعد صدور وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

2- الالتزام بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول

الإدارة ملزمة بأداء كل الرواتب والتعويضات وكذا المكافآت والعلاوات التي كانت قائمة خلال العلاقة الوظيفية بينها وبين الموظف، أي قبل إنهاء خدمته.

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 12

² - بلال بلغالم، المرجع نفسه، ص 13

وهذا ما لم يتطرق له الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا المرسوم التنفيذي 321/17 الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المبحث الثاني: آثار التسوية الودية والقضائية

يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل التظلم لدى الجهة الإدارية التي أصدرته عن طريق الطعن الإداري والذي يعتبر كضمانة لاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي، وفي حالة عدم رد الإدارة أي سكوتها أو ردها السلبي يمكن أن يلجأ إلى القضاء في إطار رقابة مشروعية قرار العزل وذلك عن طريق رفع دعوى قضائية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة مراعيًا في ذلك الآجال القانونية المحددة لذلك.

المطلب الأول: التسوية الودية

يلجأ الموظف المعزول برفع تظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية طالبا إعادة النظر فيه، وذلك من خلال إعطائها فرصة لإصلاح أخطائها وتجنبها لها من مشقة الخوض في دعاوى قضائية، حيث سنتطرق إلى تعريف التظلم الإداري وأنواعه وآجاله وكذا آثاره.

الفرع الأول: التظلم الإداري

أولاً: تعريفه

يمثل التظلم الإداري وسيلة من الوسائل التي كفلها القانون للشخص المضروب لمواجهة ما تُصدره الإدارة ضده من عقوبات أو إجراءات، حيث يلتزم بموجبه إعادة النظر في القرار الذي أضر بمركزه القانوني، لذا فهو طريق يسلكه من صدر ضده القرار لإنصافه على مستوى الإدارة مصدرة القرار قبل اللجوء إلى الطعن القضائي.¹ أما اصطلاحاً يراد بالتظلم الإداري "أن يصدر قرار إداري معيب، أو غير ملائم على الأقل، فيتقدم أحد الأفراد ممن يمسهم الضرر إلى الجهة التي أصدرت القرار، أو إلى الجهة الرئاسية، طالباً سحبه، أو تعديله".²

¹ عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11/05/2016، ص222.

² سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1986، ص533.

فيما عرفه جانب من الفقه: "التظلم الذي يقدمه صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، أو إلى الجهة الرئاسية طالباً تعديله، أو سحبه"¹ فهو وسيلة من وسائل الرقابة الإدارية التي منحت للموظف من أجل الطعن في القرار الإداري، ولاسيما قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. فالنتظلم هو تسوية ودية للنزاع القائم بين الموظف المعزول والإدارة، فهو يوفر الوقت والجهد سواء للإدارة أو الموظف المتظلم من عواقب الدخول في خصومة ويغني عن اللجوء إلى القضاء.

يكون التظلم جوازي وليس وجوبي، بحيث يمكن للمعني اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون رفع تظلم أمام السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، وهذا ما يستشف من كلمة "يمكن" الواردة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها:

"ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته..."

وبهذا المعنى ساير هذا المرسوم القواعد العامة التي تجعل من إجراء التظلم جوازي، وليس وجوبي.

كذلك ما نصت عليه المادة 830 من قانون رقم 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 بقولها:

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"²

حيث لم يحدد المشرع من خلال هذه المواد ولم يميز بين طبيعة القرار الإداري إذا كان مركزياً أو لا مركزياً.

كذلك نجد المادة 13 من المرسوم السالف الذكر قد حددت مدة التظلم بأجل شهرين من تاريخ تبليغه.

¹ - عاطف محمود البناء، الوسيط في القضاء الإداري، الطبعة الثانية، القاهرة، 1998، ص 209 .

² - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 11.

ثانياً: أنواعه

هناك أنواع للتظلم الإداري، سوف نتطرق إلى التظلم الولائي ثم التظلم الرئاسي وكذا الطعن أمام لجان الطعن.

1- التظلم الولائي:

يعرف على أنه ذلك الطعن الذي يتقدم به الموظف المعزول أمام الجهة الإدارية مصدرة قرار العزل، وذلك من أجل إعادة النظر فيه سواء بسحبه أو إلغائه، وهذا حسب الصلاحيات التي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار¹، حيث يتقدم الموظف بهذا التظلم مباشرة أمام الشخص الذي قام بإصدار القرار، لذا فهذا النوع من التظلمات يمثل ثغرة كبيرة في نظام التظلم لافتقاره لصفة الحيطة، لاسيما أن مصدر القرار هو الخصم والحكم، مما يقلل من القيمة العملية لهذا النوع من التظلمات.²

فمجال التظلم هو تظلم ولائي وليس تظلم رئاسي، بحيث يجب على المعني أن يقدم تظلمه لدى السلطة التي أصدرت قرار العزل (هذا معناه التظلم الولائي)، وليس لدى السلطة الإدارية التي تعلوها (هذا معنى التظلم الرئاسي)، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها :

".... بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته...".

ونفس الأمر بالنسبة للقواعد العامة التي تكرر " التظلم الولائي"، وليس "التظلم الرئاسي" طبقاً للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 بقولها:

" يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه".³

فالتظلم الولائي يسمح للإدارة مصدرة القرار إعادة النظر فيه بعيداً عن الخصومة القضائية، والذي من الممكن أن يكون غير مشروع مما يجبرها على الرجوع في قرارها بدلاً من نشره وإعلانه على العامة.

¹ - فرحات أطلال، عبد القادر القرشي، المرجع السابق، ص 79.

² - عادل زياد، المرجع السابق، ص 223.

³ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 11.

وحسب المرسوم التنفيذي 321/17 السالف الذكر في نص المادة 13 منه فإن التظلم في قرار العزل الصادر ضد الموظف يكون بصفة جوازية وأمام الجهة الإدارية مصدرة القرار وهذا من خلال عبارة ".... يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته..."

2- التظلم الرئاسي:

التظلم الرئاسي هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم.¹

فالطعن الإداري أمام الجهة الرئاسية يكون أكثر نفعا من تقديمه أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، نظرا لتوفر الحيادة مما يحقق فاعلية للطعن الإداري، بعكس ما هو عليه الوضع في حالة الطعن الولائي لاجتماع صفة الخصم والحكم، وهو ما يعتبر أقل التظلمات الإدارية والطعون فائدة في تحقيق الحماية للموظف.²

فالتظلم الرئاسي أكثر فاعلية وضماناً بالمقارنة مع التظلم الولائي، خصوصاً إذا ما التزمت السلطة الرئاسية بالحيادة والنزاهة والشفافية في دراسة التظلم المقدم إليها، إلا أن الواقع العملي أثبت تزكية السلطة الرئاسية للجهة الإدارية مصدرة القرار ورفض الاستجابة للموظف عن تظلمه المقدم إليها.³

غير أنه بالرجوع للمرسوم التنفيذي 321/17 من خلال نص المادة 13، والقانون 09/08 من خلال نص المادة 830 لم تنص على التظلم الرئاسي، ولم يميز بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي حيث اكتفى فقط بالإشارة على أن: "... يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار..." لكن بالرجوع للأحكام والقواعد العامة التي تحكم الإدارة العمومية نجده مقرر لمصلحة الموظف حتى في حالة غياب نص يقرر ذلك.

¹ - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 103.

² - فرحات أطلال، عبد القادر القرشي، المرجع السابق، ص 80

³ - عادل زياد، المرجع السابق، ص 224

3-التظلم أمام لجان الطعن

بالرجوع لأحكام المادة 175 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع منح للموظف الذي صدر في حقه قرار إداري إمكانية رفع تظلم أمام لجنة خاصة، وذلك في حالة عدم فعالية التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار من أجل إعادة النظر في القرارات التي أصدرتها. حيث تنشأ لجنة الطعن على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث تلك اللجان على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وتأكيداً لذلك نص المرسوم 10/84، على أن "تُنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله".¹

ويكون الطعن هنا في حال ارتكاب الموظف لخطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة أي ارتكابه خطأ جسيم، غير أن المشرع لم يدرج عقوبة العزل ضمن هاتين الدرجتين، في حين أنه ساوى بين العزل والتسريح في حرمان الموظف من التوظيف في الوظيفة العمومية من جديد حسب نص المادة 185 من الأمر 03/06،² وكذلك غياب نص صريح يمنع الموظف الذي كان محل عقوبة العزل من التظلم أمام هذه اللجنة. وهذا ما من شأنه أن يعطي في نظرنا أحقية في التظلم أمام هذه اللجنة في حالة صدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

ثالثاً: آجال التظلم الإداري

تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017 بقولها:

"ينبغي أن يتضمن قرار تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه".

وهذا يعني أن المخاطب بقرار العزل له أجل شهرين من تاريخ تبليغه تقديم تظلمه لدى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.

¹ - المادة 22 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

² - الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 17.

مع مراعاة أحكام المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 في بداية احتساب أجل شهرين، حيث تنص ما يلي:

" تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل.

يعتد أيام عطلة بمفهوم هذا القانون، أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري العمل بها.

إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي ".

وجدير بالملاحظة أن المادة 13 من المرسوم المذكور أعلاه، تشكل استثناء على أحكام المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 التي تجعل من آجال التظلم أربعة (04) أشهر، وليس أجل شهرين (02).

وبهذا المعنى يتم العمل بأحكام المادة 13 تطبيقاً للقاعدة "الخاص يقيد العام"¹ نستخلص من كل هذا أن بداية حساب الميعاد يبدأ من اليوم الموالي لتبليغ قرار العزل للموظف المعزول.

الفرع الثاني: شروط التظلم الإداري

يجب أن تتوفر عدة شروط من أجل صحة التظلم الإداري وهي:

- 1- يجب أن يكون من طرف الموظف المعني أو نائبه.
- يقدم التظلم من طرف المتضرر من قرار العزل، بهدف إلغاء القرار الذي مس مصلحته الشخصية أو نائبه الذي يقوم بتوكيله، ويتضمن التظلم اسم الموظف المتظلم ووظيفته وعنوانه وتاريخ صدور قرار العزل وموضوع القرار المتظلم منه المتمثل في العزل والأسباب التي بنى عليها التظلم.²
- 2- أن يكون التظلم الإداري ضد قرار العزل النهائي الصادر عن الهيئة المستخدمة
- حسب نص المادة 13 من المرسوم 321/17 يجب تبليغ قرار العزل وجوباً للموظف بكل الوسائل المتاحة، حتى يكون للتظلم الإداري أثراً إيجابياً.

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 12.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، ص 255

3- يجب أن يقدم التظلم الإداري في الأجل القانوني المحدد له

بالرجوع لنص المادة 13 السالفة الذكر "..... يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه "1
يكون التظلم الإداري في الآجال القانونية المحددة له، لأنه وبانتهاء المدة القانونية لا يؤخذ بعين الاعتبار، أي يصبح بدون أثر ولا يعتد به، ولذلك أقر المشرع الجزائري أجل شهرين لرفعه ابتداء من تاريخ تبليغه.

4- أن يصدر التظلم الإداري من ذي مصلحة أو مركز قانوني أو لديه مصلحة شخصية مباشرة، أو من يمثله قانونا:

أي لا يمكن لموظف ليست لديه صفة أو مصلحة أن يقوم بتقديم التظلم الإداري باستثناء إذا كانت لديه إنابة قانونية في خضم التظلم الإداري فذلك متاح قانونيا.²
5-التقدم بالتظلم الإداري أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار:

يشترط في المتظلم أن يقوم بتوجيه تظلمه الإداري إلى السلطة المصدرة للقرار، وبالتالي أي تظلم إداري مرفوع أمام سلطة إدارية غير مختصة لا يعتد به، وهذا ما أكد عليه القضاء الإداري بضرورة التوجيه إلى السلطة المختصة.

6-شكل التظلم الإداري:

المشرع الجزائري لم يشترط في التظلم الإداري أي شكل محدد غير أنه بالنظر لوجود علاقة بينه وبين الدعوى الإدارية أصبح المتظلم يرفع تظلمه في شكل مكتوب، يوضح فيه نوع الخلاف القائم ويحدد فيه طلباته.

7-أن يكون التظلم مجديا:

يشترط لإعمال أثر التظلم الإداري أن يكون هذا التظلم مجديا ومؤسسا، أي يجب أن يكون

منصب على قرار إداري نهائي مما تملك الإدارة حق إعادة النظر فيه بالتعديل أو السحب، أما في حالة عدم وجود هذا التأسيس يؤدي بالإدارة إلى رفض التظلم أو عدم الرد عليه.

¹ - المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع السابق، ص12.

² - عادل زياد، المرجع السابق، ص231.

8- أن يقع التظلم على قرار إداري معين:

المقصود بهذا الشرط هو أن يكون التظلم الإداري على قرار إداري معين بذاته، ومن ثم لا يعتد بالتظلم الإداري إذا قدم بعبارات عامة لا تشير إلى الطعن على قرار إداري بذاته، ولا تتبأ عن علم المتظلم بالقرار المطعون فيه ومحتوياته.¹

أما بخصوص قرار العزل فالتظلم هنا يشترط أن يقدم أمام السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل دون غيرها أي لا يمكن أن يرفع أمام السلطة الوصية أو الرئاسية، لأن المشرع نص على ضرورة أن يقدم التظلم أمام السلطة التي أصدرت قرار العزل في أجل شهرين من تاريخ التبليغ.

كما يشترط أيضا على الموظف المعزول عند تقديم تظلمه أن يقدم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم أي خلال 60 يوما من تبليغ قرار العزل، حيث تقوم الإدارة المعنية بدراسة هذا التبرير وكل الأدلة الثبوتية له فإذا تبين لها أنه العذر مقبول وجب عليها إلغاء القرار، وذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة غير أنه رأيا غير ملزم للإدارة فلها حرية الأخذ به من عدمه.²

الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري

هناك عدة آثار تنتج عن إيداع الموظف المعزول لتظلمه أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، وذلك حسب كل حالة كمايلي:

أولاً: قطع ميعاد الطعن بالإلغاء.

1- حالة الرد الصريح من طرف الإدارة

أ- أن ترد جهة الإدارة على التظلم بالإيجاب، وتسحب القرار المطعون فيه، أو تعدله، خلال الميعاد المقرر لبحث التظلم (60) يوماً، في هذه الحالة لا توجد أي مشكلة، لأن النزاع ينتهي في مهده، ويكون التظلم قد حقق الهدف المرجو منه.

ب- أن ترد الإدارة على التظلم بالرفض، وخلال الميعاد المقرر لبحث التظلم، وفي هذه الحالة.

¹ - شيماء عبدوني، عزل الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون

إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة، 2018-2019، ص 63-64

² - شيماء عبدوني، المرجع نفسه، ص 64

يكون للمتظلم الحق في رفع الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ وصول الإخطار إليه برفض التظلم، ويجب في هذا الصدد أن يكون القرار الصادر بالرفض مسبباً، يعد الطعن في القرار الصادر طعناً في قرار جديد.

2- حالة الرد الضمني من طرف الإدارة

- أن تلتزم الإدارة جانب الصمت، فلا ترد على المتظلم سواء بالقبول، أم بالرفض، ويعد مضي ستين يوماً على تقديم التظلم بمنزلة رفض له، ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوماً من تاريخ انقضاء ستين يوماً المقررة لبحث التظلم بمعرفة جهة الإدارة.¹

وهذا ما أكدته نص المادة 830 من القانون 09/08 بأن سكوت الإدارة هو بمثابة قرار بالرفض، وعليه فإن أجل الانتظار من المتظلم في حالة اختياره هذا الإجراء محدد بشهرين لا يمكنه خلالها رفع دعواه، ويعتبر سكوت الإدارة عن الرد على التظلم بمثابة قراراً سلبياً.² أما المرسوم التنفيذي 321/17 فلم ينظم هذه الحالة، وبالتالي فعلى الموظف الذي صدر في حقه قرار عزل ولم يتم الرد على تظلمه خلال أجل شهرين من رفع تظلمه فإنه يعتبر قراراً سلبياً، يلجأ بعده مباشرة إلى رفع دعوى الإلغاء.

ثانياً: مراجعة القرار الإداري من قبل السلطة الإدارية

بفضل التظلم الإداري يمكن للسلطة الإدارية المصدرة للقرار الإداري أن تراجع القرار الذي اتخذته في حق الموظف، ومنه تقوم بإصدار قرارها النهائي والمتمثل في إما التعديل أو السحب أو الإلغاء.³

ثالثاً: وقف تنفيذ القرار المطعون فيه

إن الأثر المترتب على تقديم التظلم والعذر المقبول للغيباب في الآجال القانونية المحددة هو صدور قرار إداري من نفس السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل يتضمن إلغاء هذا الأخير وإعادة إدماج الموظف المعزول في منصبه الذي بقي شاغراً

¹ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص240.

² - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2007، عنابة، ص125

³ - عادل زياد، المرجع السابق، ص234.

طيلة آجال التظلم طبقا للمادة 13 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 321/17، مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه من غير ممكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة عمل غير مؤداة باستثناء العطل المنصوص عليها قانونا وهذا طبقا للمادة 14 الفقرة 02 من المرسوم السالف الذكر.¹

المطلب الثاني: الدعاوى القضائية

إن المرسوم التنفيذي 321/17 لم ينص على الطعن في قرار العزل الصادر في حق الموظف بسبب إهمال المنصب أمام الجهات القضائية، ولكن بالرجوع إلى الأحكام العامة نجد أن التعديل الدستوري لسنة 2016 وفي نص المادة 161 على أنه: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"²، ومن هنا يستشف أنه يمكن الطعن في قرار العزل باعتباره قرار صادر عن سلطة إدارية، حيث يلجأ الموظف إلى رفع دعوى الإلغاء لإلغاء قرار العزل، أو دعوى القضاء الكامل لطلب التعويض عن الضرر الذي لحق به نتيجة قرار العزل.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء

إن صدور قرار العزل في شكله النهائي شرط ضروري لرفع الدعوى، حيث يقوم الموظف برفع دعوى الإلغاء ضد قرار العزل الصادر عن السلطة الإدارية والذي أدى إلى المساس بمركزه القانوني.

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء

1-الفقه العربي:

أ-دعوة الإلغاء:هي "الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة".

ب-دعوة الإلغاء: هي "الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير

مشروع"

2-الفقه الفرنسي:

¹-أنظر المادة 13 و 14 من المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع السابق، ص 12

²- القانون 01/16، المرجع السابق، ص 30

عرفها الفقيه الفرنسي Delaubadaire دعوى تجاوز السلطة أو الإلغاء ب" أنها طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري".
 ب- كما تعرف بأنها "الطعن الذي يطلب بمقتضاه المدعي من القاضي إبطال قرار إداري لعدم المشروعية".
 إذن فدعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية والتي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوب أركانه من عيوب.¹

ثانيا: خصائص دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء دعوى قضائية لأنها تفصل في منازعة حول مركز قانوني على أساس قاعدة قانونية، من طرف السلطة القضائية والتي لها كامل السيادة في إصدار حكم قضائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه.
 فهي دعوى يتم رفعها من طرف أصحاب الصفة والمصلحة، ويمارسها القاضي المختص طبقا للشروط والإجراءات القانونية.

- 1- تعتبر دعوى أصيلة ووحيدة لإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة، أي أنه لا يمكن إلغاء أي قرار إداري غير مشروع قضائيا وإزالة آثاره القانونية إلا عن طريق رفع دعوى الإلغاء فقط، فلا يمكن للدعاوى الأخرى أن تقوم بدور ووظيفة دعوى الإلغاء.
- 2- دعوى الإلغاء دعوى موضوعية (عينية) أي أن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها الموضوعي والعيني لأنها تنصب على الطعن في قرار إداري، وليست موجهة ضد الموظف أو الجهة التي أصدرت القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء.
- 3- دعوى الإلغاء دعوى مشروعية أي أنها تسعى إلى ضمان احترام مبدأ المشروعية بموجب إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة، فهنا يقتصر دور القاضي على

¹ - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 30-31.

² - عمار عوابدي، القانون الإداري، النشاط الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 156-157.

البحث عن مدى مشروعية القرار الإداري المطعون فيه، فإذا وجد أن هناك ركن أو أكثر غير مشروع يحكم بإلغاء القرار.¹

ثالثا: شروط رفع دعوى الإلغاء

1- رفع دعوى إلغاء عن طريق عريضة افتتاح موقعة من طرف محامي:

التي يجب أن تتضمن على مجموعة من البيانات، تحت طائلة عدم قبولها شكلا، تتمثل فيما يلي:

-الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

-اسم ولقب المدعي وموطنه.

-اسم ولقب المدعى عليه وموطنه.

-الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله

القانوني أو الاتفاقي.

-أن تتضمن العريضة عرضا موجزا للوقائع والمستندات المؤيدة للدعوى.

-تقديم نسخة من قرار العزل.

-الإلزامية توقيع العريضة من قبل محامي. 2.

2-رفع دعوى إلغاء قرار العزل من طرف المعني.

لكل موظف صدر ضده قرار تأديبيا (قرار العزل)، الحق في طلب إلغاء هذا القرار

التأديبي، فالقضاء الجزائري لا يسمح لغير المذنب برفع هذه الدعوى.

وحماية لحقوق الموظفين نرى أنه من الأحسن أن نسمح للنقابات بطلب إلغاء

القرارات التأديبية.³

¹ - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 36-38

² - ماجدة شهيناز بودوح، التعديلات الواردة على شروط رفع دعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني عشر، سبتمبر 2016، ص 217-218.

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص 165 .

3-الصفة، المصلحة والأهلية:

أ-الصفة:

يعتبر شرط الصفة شرطاً شكلياً في إطار رفع الدعوى من طرف الموظف، وهذا ما أكده المشرع الجزائري وفقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث نص على أن: " لا يجوز لأي شخص التّقاضى ما لم تكن له صفة... " ¹

حيث يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، أي الموظف الذي صدر في حقه قرار العزل

ب- المصلحة: يعتبر شرط المصلحة شرطاً أساسياً من شروط قبول الدعوى أمام جهات القضاء الإداري، بالتالي فإن المصلحة هي مناط دعوى الإلغاء وشرطها الأساسي، ويعبر عن ذلك بأنه حيث لا مصلحة فلا دعوى " Pas d'intérêt pas de service " ².

ج- الأهلية:

أخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقاً لنص المادة 64 و65 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يقصد بأهلية التّقاضى للموظف، هو صلاحيته للقيام بأعمال الخصومة على النحو الذي يتطلبه القانون، أو ما يسمى بأهلية الأداء (أهلية التصرف)، وذلك ببلوغ سن الرشد المحدد ب 19 تسعة عشرة سنة كاملة، إضافة إلى التمتع بكامل القوى العقلية، وفي حالة فقدان الأهلية أو نقصها تُطبق أحكام القانون المدني. تبعاً لذلك أقر قانون الوظيفة العمومية الساري حق تولي الوظيفة العمومية ابتداء من السن 18 ثمانية عشرة. ³

ترفع دعوى الإلغاء ضد قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، بمقتضى المادتين 801، 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008.

وتجدر الإشارة أنه:

¹-المادة 13 من القانون 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص02.

²- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1996، ص483.

³- عادل زياد، المرجع السابق، ص261.

1- لا يمكن تصور رفع دعوى التفسير بشأن قرار العزل، لأن هذا القرار لا يكتنفه الغموض أو التأويل، بل يعتبر قرار واضح في مضمونه، والمتمثل في إلغاء المركز القانوني للموظف.¹

وبهذا المعنى كل القرارات الإدارية اللامركزية تكون من اختصاص المحاكم الإدارية.

رابعاً: الجهات القضائية المختصة

1- اختصاص المحاكم الإدارية

أ- الاختصاص النوعي

إن اختصاص المحاكم الإدارية يعود لما جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث نص في المادة 800 منه على أن "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية".²

كذلك تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا ما أكدته المادة 801 من القانون 09/08 بتحديد اختصاص النوعي للمحكمة الإدارية، حيث تفصل في:

- دعاوى إلغاء قرار إداري، والدعاوى التفسيرية، ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح الغير ممرضة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.³

ب- الاختصاص الإقليمي:

بالرجوع لنص المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن أحالته إلى المادة 37 و 38، حيث ترفع الدعوى من المدعى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه.

¹ - بلال بلغالم، المرجع السابق، ص 13.

² - القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، المرجع السابق، ص 92.

³ - المادة 801 من القانون 09/08، المرجع السابق، ص 92.

باستثناء ما نصت عليه المادة 804 والتي من بينها المنازعات المتعلقة بالموظفين وأعاون الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية فيؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

2- اختصاص مجلس الدولة

يكون مجلس الدولة هو المختص في قرار عزل الموظف من المنصب، إذا كان صادرا عن السلطات الإدارية المركزية، بمقتضى المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية لسنة 2008، وقانون مجلس الدولة لسنة 1998 المعدل والمتمم. فبهذا تكون القرارات الإدارية المركزية من اختصاص مجلس الدولة.

أ- اختصاص مجلس الدولة كقاضي أول آخر درجة:

ينظر مجلس الدولة في الطعون المتعلقة بالموظفين التابعين للهيئات والإدارات المركزية كأول وآخر درجة، وذلك حسب نص المادة 901 من القانون رقم 09/08 التي تنص على أنه: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء.....في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية".¹

كذلك نص المادة 09 من القانون 01/98 المعدل والمتمم المتعلق بمجلس الدولة على أنه²: "يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية".

إن قرار العزل قابل للطعن أمام مجلس الدولة كأول وآخر درجة إذا صدر في حق الموظفين المنتمين إلى الإدارات المركزية، أي صدور القرار من سلطة إدارية مركزية.

ب- اختصاص مجلس الدولة كجهة استئناف:

يختص مجلس الدولة في الفصل في استئناف الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الإدارية، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة 10

¹- المادة 901 من القانون 09/08، المرجع السابق، ص 103.

²- القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30/05/1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

من القانون العضوي 01/98: "يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائياً من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك" كذلك المادة 902 من القانون 09/08 والتي تنص على أنه: "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية.

كما يختص أيضاً كجهة استئناف بالقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة " من هنا فإن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل من طرف الإدارة والذي رفع دعواه أمام المحكمة الإدارية ولم يصدر القرار لصالحه، أن يستأنف دعواه أمام مجلس الدولة، وذلك من أجل المطالبة بإلغاء القرار.

ج- اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض:

بالرجوع لنص المادة 903 من القانون 09/08¹ وكذلك المادة 11 من القانون 01/98² فإن مجلس الدولة يختص بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية، وكذا الطعون المخولة له بموجب نصوص قانونية.

خامساً: ميعاد رفع دعوى الإلغاء

لقد أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري، بأربعة أشهر تسري على الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، حيث نص في هذا الصدد على أن "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"³، كما يسري نفس الأجل على مجلس الدولة حينما يفصل في الدعوى المعروضة عليه كدرجة أولى وأخيرة.⁴

¹ - القانون 09/08، المرجع السابق، ص103.

² - القانون العضوي 01/98، المرجع السابق.

³ - المادة 829 من القانون 09/08، المرجع السابق، ص95

⁴ - المادة 907 من القانون 09/08، المرجع نفسه، ص103

الفرع الثاني: دعاوى القضاء الكامل

إن لدعاوى القضاء الكامل دور كبير في إبراز مهمة القاضي من خلال دراسته للقرار الصادر من جميع جوانبه، وذلك بغرض إرجاع الحقوق إلى أصحابها، من خلال إلغاء القرار أو تعديله، وكذا إبراز العيب الموجود فيه، وتعويض الموظف المتضرر من القرار.

فسلطات أو وظائف القاضي المختص بدعاوى القضاء الكامل متعددة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في كل من دعاوى التفسير وفحص مدى مشروعية القرارات الإدارية، لذلك سميت بدعاوى القضاء الكامل.¹

أولاً: تعريف دعاوى القضاء الكامل

سنتناول تعريف دعوى القضاء الكامل من الجوانب التالية:

1-التعريف التشريعي:

لم يتناول المشرع الجزائري صراحة موضوع دعاوى القضاء الكامل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، إلا أن المادة 801 منه² عدت مجالات اختصاص المحاكم الإدارية حيث تضمنت الفقرة الثانية دعاوى القضاء الكامل، إلا أن هذه النصوص تبقى بعيدة كلياً عن إعطاء تعريف لهذه الدعاوى كونها تتضمن أحكام الاختصاص القضائي.

2-التعريف القضائي:

لم يختلف الأمر كذلك بالنسبة للقضاء فهو لم يطرح فكرة تعريف دعوى القضاء الكامل، فقد اكتفت القرارات القضائية باعتبار نزاع ما يدخل في نطاق دعاوى القضاء الكامل، ففي قرار صادر عن مجلس الدولة رقم 10847 المؤرخ في 2004/06/15³ جاء فيه: "... وأن الأمر يتعلق بدعوى من القضاء الكامل هي من اختصاص الغرفة الإدارية المحلية...."

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 294

² - القانون 09/08، المرجع السابق، ص 92.

³ - القرار 10847 المؤرخ في 2004/06/15، مجلة مجلس الدولة، العدد الخاص، سنة 2004، ص 147.

3 - التعريف الفقهي

يرى رشيد خلوفي أن وضع تعريف مباشر لدعوى القضاء الكامل مسألة صعبة لا تجد حلا إلا في تقديم تعريف سلبي أو تعريف من باب المخالفة، وعلى هذا الأساس تعرف دعوى القضاء الكامل على أنها الدعوى التي لا تهدف إلى تفسير قرار إداري أو مقرر قضائي إداري أو تقدير مشروعية قرارات السلطات الإدارية أو إلغائها¹.

تسمى بدعاوى القضاء الكامل بالنظر لدور القاضي الذي يتمثل في إعادة الحال إلى ما كان عليه، وإرجاع الحقوق إلى أصحابها، فله أن يحكم بالإلغاء والتعديل واستبدال عمل بآخر بعد إبراز وجه العيب في العمل غير الشرعي، وأخيرا بالتعويض لصالح المتضرر، وتبرز دعاوى القضاء الكامل في عدة أشكال منها:

دعاوى التعويض، دعاوى العقود الإدارية، المنازعات المالية الخاصة بالموظفين وبالضرائب والرسوم.²

ويعرفها عمار عوابدي على أنها مجموعة الدعاوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات السلطات القضائية العادية والإدارية المختصة في ظل مجموعة الشروط والإجراءات والشكليات القانونية المقررة، وتهدف إلى مطالبة هذه السلطات القضائية للاعتراف أولا بوجود حقوق شخصية مكتسبة وثانيا تقرير ما إذا كان قد أصابها أضرار مادية أو معنوية وتقديرها وتقرير التعويض اللازم لإصلاحها، والحكم على السلطات الإدارية المدعى عليها بالتعويض.

فسلطات أو وظائف القاضي المختص بدعاوى القضاء الكامل متعددة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في كل من دعاوى التفسير وفحص مدى مشروعية القرارات الإدارية، لذلك سميت بدعاوى القضاء الكامل.³

¹ - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 185.

² - أوبكر صالح بن عبد الله، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، المطبعة العربية، غرداية، الجزائر، 2006، ص 411.

³ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، المرجع السابق، ص 294.

ثانيا: خصائص دعاوى القضاء الكامل

نظرا للسلطات الواسعة للقاضي الإداري في دعاوى القضاء الكامل، سنتطرق لأهم الخصائص التي أجمع الفقهاء حولها كما يلي:

1- دعاوى القضاء الكامل دعوى شخصية وذاتية

معنى ذلك أن هذه الدعوى يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة على أساس حجج ومراكز وأوضاع قانونية ذاتية وشخصية للمطالبة بالاعتراف أو تقرير حقوق شخصية مكتسبة وحمائتها القضائية عن طريق الحكم بالتعويض الكامل والعدل واللازم لإصلاح الأضرار المادية والمعنوية التي تصيبها بفعل النشاط الإداري غير الشرعي والضرار.¹

وعليه فإن دعوى القضاء الكامل تختلف عن الدعاوى الموضوعية التي تؤسس على مراكز وأوضاع قانونية عامة والتي تستهدف تحقيق دعاية قانونية لمراكز وأوضاع قانونية عامة وكذا حماية شرعية للأعمال الإدارية والنظام القانوني في الدولة.²

2- دعاوى القضاء الكامل قضائية

يقصد بأنها ليست مجرد طعن أو تظلم، باعتبارها ترفع أمام جهة قضائية وهي المحاكم الإدارية، فهي تدور ككل دعوى قضائية طبقا للشروط والإجراءات القانونية المقرر وتنتهي بصدور الحكم فيها.³

3- دعوى القضاء الكامل تنتمي لقضاء الحقوق

يقصد بأن دعوى القضاء الكامل تنتمي إلى قضاء الحقوق أنها ترفع عن ذوي الصفة والمصلحة أمام السلطات القضائية المختصة على أسس وحجج قانونية ذاتية وشخصية للمطالبة بالاعتراف بوجود حقوق شخصية ذاتية مكتسبة في مواجهة السلطات الإدارية أو المطالبة بحمايتها قضائيا عن طريق الحكم بالتعويض الكامل العادل اللازم

¹ - جورجى شفيق ساري، قواعد وأحكام القضاء الإداري، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2003/2002، ص 31.

² - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، المرجع السابق، ص 303.

³ - عبدلي سهام، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009، ص 65.

لإصلاح الأضرار المادية والمعنوية التي أصابتها ويملك القاضي المختص بذلك سلطات ووظائف كاملة، فدعاوى القضاء للحقوق تستهدف حماية الحقوق الشخصية المكتسبة في النظام القانوني والقضائي السائد في الدولة.¹

ثالثا: الجهة القضائية المختصة

1- اختصاص المحاكم الإدارية

أ- الاختصاص النوعي

يعتبر الاختصاص النوعي من الوسائل الجوهرية التي يعنى بها كل من أطراف الدعوى القاضي على حد سواء، فتطبيقا لنص المادة 93 قانون الإجراءات المدنية و التي تنص على أن عدم اختصاص المحاكم بسبب نوع الدعوى يعتبر من النظام العام وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها، وفي أي حالة كانت عليها الدعوى، وهو ما يفيد أن قواعد الاختصاص النوعي من النظام العام وهو ما أكدته المادة 807 قانون الإجراءات المدنية والإدارية وجاء فيها " الاختصاص النوعي والاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية من النظام العام، يجوز إثارة الدفع بعدم الاختصاص من أحد الخصوم في أية مرحلة كانت عليها الدعوى، يجب إثارته تلقائيا من طرف القاضي".²

تقضي القاعدة العامة أن المحاكم الإدارية هي صاحبة الاختصاص الأصيل بنظر دعوى القضاء الكامل، وما أكده المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تضمنت المادة 801 منه في الفقرة الثانية اختصاص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى القضاء الكامل، وجاء فيها "... تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية ...

- دعاوى القضاء الكامل..."³

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، المرجع السابق، ص306.

² - ياسين لحوارش، رمزي زغلامي، دعوى القضاء الكامل -دعوى التعويض-، منكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08ماي 1945، قالمة، 2013/2014، ص24.

³ - المادة 801 من القانون 09/08، المرجع السابق، ص92.

لكن هناك استثناءات وردت في نص المادة 802 قانون الإجراءات المدنية والإدارية وجاء فيها " خلافا لأحكام المادتين 800 و801 أعلاه يكون من اختصاص المحاكم العادية المنازعات الآتية:

- مخالفات الطرق.

- المنازعات المتعلقة بكل دعوى خاصة بالمسؤولية الرامية إلى طلب تعويض الأضرار الناجمة عن مركبة تابعة للدولة أو لأحدى الولايات أو البلديات أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

ب-الاختصاص الإقليمي

نصت عليه المادة 803¹ من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي أحالتنا لنص المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية من خلال وضعها قاعدة عامة تعقد الاختصاص للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه، وفي مجال المنازعات الإدارية عادة ما تكون الإدارة في مركز المدعي عليها.

والمادة 38 من نفس القانون أنه في حالة تعدد المدعى عليهم، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم.

إلا أنه هناك استثناءات وردت في المادة 804² من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تنص على أنه: " خلافا لأحكام المادة 803 أعلاه ترفع الدعاوى المدنية أدناه وجوبا أمام المحاكم الإدارية المحددة على النحو التالي:
...."

- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين..."

وبالتالي حسب هذه المادة فإن الموظف المعزول له أن يرفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين، أي المكان الذي تم فيه تعيين الموظف في منصب عمله ضد قرار العزل الذي صدر في حقه.

¹ - المادة 803 من القانون 09/08، نفس المرجع، ص93

² - المادة 804 من القانون 09/08، نفس المرجع، ص93

رابعاً: شروط رفع دعوى القضاء الكامل

على العموم فإن شروط قبول دعاوى القضاء الكامل لا تخرج عن شروط قبول الدعوى الإدارية بصفة عامة، ولما كانت دعوى القضاء الكامل تشتمل على كل الدعاوى الخاصة التي تكون للقاضي فيها سلطة البت النهائي والكامل للنزاع والتي عادة ما تحكمها نصوص خاصة تحدد شروط قبولها بما يتماشى مع خصائص وطبيعة كل دعوى على حدا فيجب التقيد بمبدأ الخاص يقيد العام.

خامساً: ميعاد رفع دعوى القضاء الكامل

لدراسة شرط الميعاد أهمية بالغة فبالنسبة للمتقاضين يمكنهم من تحديد موقف قانوني تجاه العمل الإداري المرغوب الطعن فيه، ومن ثمة بمعرفة حضورهم في الحصول على حقهم، ومن جهة ثانية حماية الصالح العام تستوجب استقرار الأوضاع الإدارية إذ يجب أن تتم مناقشة أعمال الإدارة في مدة معينة.

فبالرغم من أن تحديد ميعاد ثابت يشكل قيوداً خطيراً على حرية الأفراد في مقاضاة الإدارة إلا أنه يبقى قاعدة تفرضها دواعي استقرار الأوضاع في المجتمع بمرور الوقت، حيث يجب أن يتحصن القرار بمرور المدة إذ لا يعقل أن يبقى العمل الإداري مهدداً في أي وقت ما ينعكس سلباً على النشاط الإداري.

غير أن دعاوى القضاء العادل لا ترتبط بميعاد وأن أجل رفعها تبقى مفتوحة، وهذا لا يعني أنها لا تنقيد بميعاد مطلقاً إنما يشترط لقبولها أن يكون الحق الذي تدور حوله الدعوى موجوداً، و الذي أوجدت الدعوى كحق يهدف لحمايته موجود حقيقة ولم يسقط ولم يتقادم بمدة التقادم المقررة في القانون و السارية المفعول.¹

سادساً: البث في الدعوى وإصدار الحكم وتنفيذه

كأي دعوى معروضة أمام القضاء يجب أن تنتهي دعوى القضاء الكامل بصدور حكم ينهي موضوع النزاع الذي ثارت من أجله، فمتى توفرت الشروط الشكلية ولم يوجد مانع من نظر هذه الدعوى وجب على القاضي أن يفصل فيها وإلا كان مرتكباً لجريمة إنكار العدالة.

¹ - ياسين لحوارش، رمزي زغلامي، المرجع السابق، ص 34-36

الحكم هو الرأي الذي انتهى إليه القضاة وذلك بالإجابة الكلية أو الجزئية لطلبات المدعي أو رفضها.

فهو النهاية الطبيعية لكل منازعة والتي تنتهي بحكم يتعلق بالموضوع وينطق به في جلسة علنية ذلك لأنه من غير الجائز إصدار الأحكام في جلسة سرية لأن في ذلك مخالفة للمادة 144 من الدستور.

ويعد التسبب إجراء شكلي يتعين أن يتضمنه الحكم ويترتب على إغفاله بطلان الحكم ويقصد بالتسبب مجموعة الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي استندت عليها المحكمة في تكوين قناعتها بالحل الذي تضمنه حكمها وكذلك الإشارة إلى النصوص القانونية التي أثارها النزاع.

أما تنفيذ الحكم القضائي كأى عمل قضائي تكون الأحكام قابلة للتنفيذ بعد أن تكون حائزة على قوة الشيء المقضي فيه حيث تعتبر عنوانا للحقيقة وذلك حتى لا تتأبد المنازعات إلى ما لا نهاية أمام القضاء للحفاظ على وحدة الأحكام القضائية فلا تتعارض ضمانا لاستقرار المراكز القانونية في المجتمع إذا كانت القاعدة العامة أن يتم تنفيذ الأحكام نظرا لما تتمتع به من حجية الشيء المقضي فيه والتي تعد قرينة قانونية من وضع المشرع.¹

¹ - ياسين لحوارش، رمزي زغلامي، المرجع السابق، ص 37-38.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل للآثار المترتبة على صدور قرار العزل سواء بالنسبة للموظف في حد ذاته ابتداء من فقدانه لصفة الموظف بالدرجة الأولى إلى عدم إمكانية توظيفه من جديد في قطاع الوظيفة العمومية وصولاً إلى الآثار المالية الناجمة عن هذا القرار، أما بالنسبة للإدارة مصدرة القرار من إمكانية إلغاء قرار العزل في حالة قدم الموظف مبرراً مقبولاً إلى غاية شغور منصب عمله.

حيث مكنه المرسوم التنفيذي 321/17 من حقه في التسوية الودية مع الإدارة ممثلة في التظلم لدى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو لدى لجان الطعن محددًا ذلك بأجال قانونية، أو الطعن لدى الجهات القضائية المختصة والتي لم ينص عليها المرسوم السالف الذكر، ولكن كفلها الدستور كحق للموظف سواء كانت بإلغاء القرار أو طلب تعويض عن الضرر الذي لحق به جراء قرار الإدارة المستخدمة، وهو نهاية للنزاع القائم بينهما.

خاتمة

خاتمة

لقد تناولنا من خلال دراستنا هذه أركان القرار الإداري المتمثل في قرار العزل من خلال الأركان الخارجية من اختصاص، شكل وإجراءات، وصولا إلى الأركان الداخلية المتمثلة في ركن السبب، المحل والغاية، وقد تمحورت دراستنا حول قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بناء على المرسوم التنفيذي 321/17 باعتباره قرارا إداريا، صادرا عن سلطة إدارية خولها القانون صلاحيات تعيين وعزل الموظف في حالة تخليه عن منصب عمله لمدة حددها من خلال المرسوم السابق الذكر والأمر 03/06، وكذا الآثار القانونية والمالية المترتبة على صدوره سواء على الموظف في حد ذاته أو الإدارة المستخدمة، بالإضافة إلى ما تضيفي إليه التسوية الودية والقضائية ضد قرار العزل.

وقد اكتست أركان القرار الإداري الأهمية البالغة في صحة وسلامة قرار العزل الصادر ضد الموظف، وكذا تطبيق الإجراءات والأحكام المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي انطلاقا من معاينة الإدارة لغياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب إلى غاية صدور قرار بعزله نهائيا، وعدم إمكانية توظيفه من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

وعليه فالنتائج التي استنبطت من خلال دراستنا هذه تكمن فيما يلي :

أولا-لقد نص المرسوم التنفيذي 321/17 من خلال مواده على ضرورة توفر الأركان الداخلية والخارجية في قرار العزل كضمانة أساسية لصحته، لأنه وبغياب أحد أركانه يعتبر معيبا و قابلا للإلغاء لعدم مشروعيته.

ثانيا- يعزل الموظف في حالة واحدة وهي حالة إهمال المنصب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول.

ثالثا-عدم إمكانية إعادة توظيف الموظف المعزول.

رابعا- حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية.

خامسا-للموظف المعزول حق في التظلم الإداري والطعن القضائي خلال الآجال المحددة قانونيا.

سادسا- لم ينص المرسوم السالف الذكر على الطعن القضائي، لكنه يبقى أهم ضمانة للموظف يكفلها الدستور.

خاتمة

- سابعا- بطلان قرار العزل إذا كان مخالفا لأحكام المرسوم التنفيذي 321/17.
بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال بحثنا هذا لاحظنا بعض النقائص التي تشوب المرسوم التنفيذي، وعدم الوضوح والدقة في بعض مواد، من خلال مايلي :
- لم يحدد أنواع المبررات المقبولة من طرف الموظف.
 - لم يحدد فترة الحرمان من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وإنما تم إلغاء توظيفه نهائيا وهذا ما يعد إجحافا في حق الموظف، على عكس المرسوم التنفيذي 322/17 المتعلق بالموظف المتريص والذي حددها بثلاث سنوات، ويمكن توظيفه من جديد.
 - غياب الضمانات التأديبية للموظف والذي تجعله خاضعا للسلطة الإدارية.

قائمة المصادر والمراجع

- قائمة المصادر

أولاً: النصوص القانونية

أ - الدساتير:

1. القانون رقم 16 - 01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 2016/03/07.

ب - القوانين العضوية:

2. القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 26/07/2011، والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 2011/08/03.

ج - القوانين والأوامر:

3. الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966

4. القانون 12/83 مؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 1983/07/05

5. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.

6. القانون 09/08، المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

7. قانون البلدية 10/11، المؤرخ في 22/06/2011، يتعلق بالبلدية، جريدة رسمية، العدد 37، المؤرخة في 2011/07/03.

8. قانون الولاية 07/12 المؤرخ في 21/02/2012، جريدة رسمية، العدد 12، المؤرخة في 2012/02/29

9. القانون 15/16 التقاعد مؤرخ في 31/12/2016 يعدل ويتمم المادة 06 من القانون 12/83 مؤرخ في 02/07/1983، جريدة رسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 2016/12/31.

د - النصوص التنظيمية:

- المراسيم :

10. المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

11. المرسوم 59/85 المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، عدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985

12. المرسوم 106 /11 المؤرخ في 06/03/2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، جريدة رسمية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 09/03/2011.

- المراسيم التنفيذية:

13. المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 22/12/2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، جريدة رسمية، العدد 78 الصادرة بتاريخ 26/12/2010.

14. مرسوم تنفيذي 320/16، المؤرخ في 13/12/2016، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، جريدة رسمية، العدد 73، المؤرخة في 15/12/2016.

15. المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، جريدة رسمية، العدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.

16. المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، العدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.

ثانيا: قائمة المراجع

أ- الكتب :

- الأطروحات:

- الرسائل:

4-المقالات :

5-المحاضرات:

17. الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.

18. أطال فرحات، القريشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق بودواو، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، سنة 2018/2017.

19. بسيوني عبد الله عبد الغني، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1996.

20. بسيوني عبد الله عبد الغني، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية.

21. بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004

22. بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007

23. بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم، الجزائر، 2000.

24. بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.

25. بلغالم بلال، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 2، جوان 2018.

قائمة المصادر والمراجع

26. بودوح ماجدة شهيناز، التعديلات الواردة على شروط رفع دعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 12، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة،، سبتمبر 2016 .
27. بوضياف عمار، القرار الإداري، الطبعة الأولى، جسور للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
28. بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، سنة 2017/ 2018 .
29. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، مارس 2017.
30. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 8، العدد 9، 2013.
31. بونة عقيلة، الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013.
- ثالثا-الرسائل الجامعية:**
- ج-المذكرات :**
32. جورجى شفيق ساري، قواعد وأحكام القضاء الإداري، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2002-2003
33. خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة، الجزائر، 2012.
34. خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006
35. خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
36. خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، الدعاوى وطرق الطعن الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

قائمة المصادر والمراجع

37. الديداموني مصطفى، الإجراءات والأشكال في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، الهيئة المعرفية العامة للكتاب، مصر، 1992.
38. رابحي أحسن ، الأعمال القانونية الإدارية، الطبعة 1، دار الكتاب الحديث ،القاهرة، 2013.
39. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003
40. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/05/11.
41. ساعد زهية و يخلف منال، ركن السبب في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2019/2018.
42. سعيداني ياسين، ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، 2017-2016.
43. سليمان مسعودة، مقومات مشروعية القرار الإداري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور -بالجلفة، السنة الجامعية 2017/2016.
44. الشراوي سعاد، رقابة القضاء على أعمال الضبط، جامعة القاهرة، 1974.
45. صالح بن عبد الله أبوبكر، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة،، المطبعة العربية، غرداية، الجزائر، 2006
46. صعصاع غيدان البديري اسماعيل، محاضرة حول المحل في القرار الإداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بابل.
47. عبد الباسط محمد فؤاد، أعمال السلطة الإدارية، القرار الإداري-العقد الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 1989.
48. عبد المنعم خليفة عبد العزيز، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية.

قائمة المصادر والمراجع

49. عبد المنعم خليفة عبد العزيز، بعض أوجه الطعن بالإلغاء في القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002.
50. عبدلي سهام، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009.
51. عبدوني شيماء، عزل الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبيلي بونعامة، سنة 2018-2019.
52. عزري الزين، المسؤولية عن خطأ عدم مشروعية قرارات العمران الفردية، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، العدد الأول، مارس 2006.
53. عوابدي عمار، القانون الإداري، النشاط الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
54. عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
55. عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
56. عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005.
57. عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية، طبعة 2003، دار هومة، جامعة الجزائر.
58. غالم محمد، محمد نجيب رحمون، ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري، دراسة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبيلي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2018/2019.
59. غربي أحسن، تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 08، جانفي 2014، الصادرة عن جامعة الوادي.
60. القاضي سيف بن بخيت بن حمد الربيعي، تطور القضاء الإداري عند رقابته على ركن السبب، سلطنة عمان - محكمة القضاء الإداري - بيروت، 2018.

قائمة المصادر والمراجع

61. قريمس اسماعيل، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء-دراسة في التشريع و القضاء الجزائريين، مذكرة ماجستير، القانون الإداري و الإدارة العامة، جامعة باتنة، 2013.
62. القيسي محي الدين، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.
63. كنتاوي عبد الله، ركن الاختصاص في القرار الإداري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011.
64. كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
65. كنعان نواف، النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
66. لحسين بن شيخ آيت ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، الطبعة الخامسة، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2013.
67. لحوارش ياسين و زغلامي رمزي، دعوى القضاء الكامل -دعوى التعويض-، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة 2013/2014.
68. محمد أشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، بدون ذكر دار النشر، 2005.
69. محمد الطماوي سليمان، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1986.
70. محمد الطماوي سليمان، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة السابعة، دار الفكر العربي، مصر، 2006.
71. محمد الطماوي سليمان، نظرية التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، عين الشمس، مصر، 1979.
72. محمود البنا عاطف، الوسيط في القضاء الإداري، الطبعة الثانية، القاهرة، 1998.

قائمة المصادر والمراجع

73. محيو أحمد، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د محمد عرب صاصيلا، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
74. معزوزي نوال، التسبب الوجوبي للقرارات الإدارية تجسيدا لمبدأ الوضوح الإداري، مقال منشور في مجلة صوت القانون، ج02، العدد07، أبريل 2017.
75. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة العاشرة، ديوان المطبوعات الجامعية.
76. مؤذن مأمون، ركن السبب في القرار الإداري و الرقابة القضائية عليه ،مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان ، 2006-2007.
77. يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، " دراسة مقارنة" ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.
- 6-المجلات :**
78. المجلة القضائية، العدد الثالث، لسنة 1992 .
79. مجلة مجلس الدولة، العدد الخاص، سنة 2004.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الشكر
	الإهداء
02	مقدمة.....
الفصل الأول: أركان قرار العزل	
07	المبحث الأول: الأركان الخارجية لقرار العزل.....
07	المطلب الأول: ركن الاختصاص.....
07	الفرع الأول : تعريف الاختصاص.....
08	الفرع الثاني: عناصر ركن الاختصاص.....
08	أولاً: العنصر الشخصي.....
09	ثانياً: العنصر الموضوعي.....
09	ثالثاً: العنصر المكاني.....
09	رابعاً: العنصر الزمني.....
10	الفرع الثالث: الاختصاص حسب المرسوم التنفيذي 321/17.....
14	المطلب الثاني: ركن الشكل.....
14	الفرع الأول: تعريف الشكل.....
17	الفرع الثاني: أنواع الأشكال.....
17	أولاً-الأشكال الجوهرية.....
19	ثانياً-الأشكال الثانوية.....
20	الفرع الثالث: الشكل حسب المرسوم التنفيذي 321/17.....
20	أولاً-التسبيب.....
21	ثانياً-كتابة القرار باللغة العربية.....
22	ثالثاً-احترام قرار العزل قواعد التبليغ.....

الفهرس

23	رابعاً-احترام قرار العزل قاعدة توازي الأشكال.....
24	المطلب الثالث: ركن الإجراءات.....
24	الفرع الأول: تعريف الإجراءات.....
25	الفرع الثاني: أنواع الإجراءات.....
25	أولاً- الإجراءات العلانية (التبليغ أو الإخطار).....
25	ثانياً- إجراءات التحقيق الإداري.....
26	ثالثاً-إجراءات المشورة والاقتراح.....
28	رابعاً- الإجراءات المضاد حقوق الدفاع.....
29	الفرع الثالث: الإجراءات حسب المرسوم التنفيذي 321/17.....
31	المبحث الثاني: الأركان الداخلية
31	المطلب الأول: ركن المحل.....
31	الفرع الأول: تعريف ركن المحل.....
33	الفرع الثاني: شروط ركن المحل.....
33	أولاً: أن يكون المحل ممكناً.....
33	ثانياً: أن يكون المحل جائزاً.....
33	الفرع الثالث: آثار محل القرار الإداري.....
34	الفرع الرابع: المحل حسب المرسوم 321/17.....
34	المطلب الثاني: ركن السبب
35	الفرع الأول: تعريف ركن السبب.....
37	أولاً-التعريف الفقهي لركن السبب.....
39	ثانياً-التعريف القضائي لركن السبب.....
40	الفرع الثاني: شروط ركن السبب.....
40	أولاً: أن يكون السبب موجوداً وقائماً وقت إصدار القرار الإداري.....
41	ثانياً: أن يكون السبب مشروعاً في القرار الإداري.....

الفهرس

42	ثالثا: أن يكون السبب محدداً وحقيقياً في القرار الإداري.....
42	الفرع الثالث: ركن السبب حسب المرسوم التنفيذي 321/17.....
44	المطلب الثالث: ركن الغاية(الهدف).....
44	الفرع الأول: تعريف ركن الغاية.....
44	الفرع الثاني: صور ركن الغاية.....
45	الفرع الثالث: خصائص ركن الغاية.....
46	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الآثار المترتبة على صدور قرار العزل	
48	المبحث الأول: آثار صدور قرار العزل.....
48	المطلب الأول: نتائج صدور قرار العزل على الموظف.....
48	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل.....
48	أولاً: فقدان صفة الموظف.....
49	ثانياً: توظيف الموظف المعزول من جديد في الوظيفة العمومية.....
50	ثالثاً: إعادة إدماج الموظف المعزول.....
51	رابعاً: الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية للموظف المعزول.....
52	الفرع الثاني: الآثار المالية لقرار العزل بالنسبة للموظف.....
52	أولاً: حق الموظف المعزول في المعاش.....
53	ثانياً: حق الموظف المعزول في الحصول على التعويضات والعلاوات.....
54	المطلب الثاني: نتائج صدور قرار العزل على الإدارة.....
54	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة.....
54	أولاً: إمكانية إلغاء قرار العزل.....
55	ثانياً: شغور منصب عمل الموظف المعزول.....
56	ثالثاً: مساءلة الموظف المعزول تأديبياً.....
56	الفرع الثاني: الآثار المالية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للإدارة.....

الفهرس

57	أولاً: قبل صدور قرار العزل.....
57	ثانياً: بعد صدور قرار العزل.....
58	المبحث الثاني: آثار التسوية الودية والقضائية.....
58	المطلب الأول: التسوية الودية.....
58	الفرع الأول: التظلم الإداري.....
58	أولاً: تعريفه.....
60	ثانياً: أنواعه.....
62	ثالثاً: آجال التظلم الإداري.....
63	الفرع الثاني: شروط التظلم الإداري.....
65	الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري.....
65	أولاً: قطع ميعاد الطعن بالإلغاء.....
66	ثانياً: مراجعة القرار الإداري من قبل السلطة الإدارية.....
66	ثالثاً: وقف تنفيذ القرار المطعون فيه.....
67	المطلب الثاني: الدعاوى القضائية.....
67	الفرع الأول: دعوى الإلغاء.....
67	أولاً: تعريف دعوى الإلغاء.....
68	ثانياً: خصائص دعوى الإلغاء.....
69	ثالثاً: شروط رفع دعوى الإلغاء.....
71	رابعاً: الجهات القضائية المختصة.....
73	خامساً: ميعاد رفع دعوى الإلغاء.....
74	الفرع الثاني: دعاوى القضاء الكامل.....
74	أولاً: تعريف دعاوى القضاء الكامل.....
76	ثانياً: خصائص دعاوى القضاء الكامل.....
77	ثالثاً: الجهة القضائية المختصة.....

الفهرس

79	رابعاً: شروط رفع دعوى القضاء الكامل.....
79	خامساً: ميعاد رفع دعوى القضاء الكامل.....
79	سادساً: البث في الدعوى وإصدار الحكم وتنفيذه.....
81	خلاصة الفصل.....
83	خاتمة.....
86	قائمة المصادر والمراجع.....
95	الفهرس.....
	الملاحق.....

الملاحق

تحميل المرسوم التنفيذي 321/17

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	
13 صفر عام 1439 هـ 12 نوفمبر سنة 2017 م	
<p>يرسم ما يأتي :</p> <p>المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 184 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.</p> <p>الفصل الأول تعريف وضعية إهمال المنصب</p> <p>المادة 2 : يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول.</p> <p>يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مشبتهن قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الكوارث الطبيعية، - العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، - المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله <p>المادة 3 : العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية.</p> <p>الفصل الثاني معاينة الغياب وكيفية الإعذار</p> <p>المادة 4 : يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري.</p> <p>المادة 5 : عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتاليين، توجه له إعذارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فورا.</p> <p>إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعذار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعذارا ثانيا.</p> <p>المادة 6 : يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو يأتي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.</p>	<p>يستفيد الموظفون العاملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، غير الأعوان المذكورين في الفقرة الأولى، من العطلة الإضافية المحددة في المادة 3 أعلاه.</p> <p>المادة 5 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما أحكام المرسومين التنفيذيين رقم 95-28 المؤرخ في 10 شعبان عام 1415 الموافق 12 يناير سنة 1995، المعدل والمتمم، ورقم 300-95 المؤرخ في 9 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 4 أكتوبر سنة 1995، المعدل والمتمم والمذكورين أعلاه، فيما يخص العطلة الإضافية.</p> <p>المادة 6 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حرر بالجزائر في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017.</p> <p style="text-align: center;">أحمد أو يحيى</p> <p style="text-align: center;">* مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.</p> <p>إن الوزير الأول،</p> <ul style="list-style-type: none"> - بناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه، - وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، لا سيما المادة 184 منه، - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-242 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1438 الموافق 15 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين الوزير الأول، - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-243 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1438 الموافق 17 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

23 صفر عام 1439 هـ 12 نوفمبر سنة 2017 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 66	12
<p>المادة 12 : يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري.</p>	<p>يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله.</p>	<p>المادة 7 : يعتبر الإعذار قانونيا :</p>
<p>المادة 13 : ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ تبليغه.</p>	<p>- إذا رفض الموظف المعني بحض إرادته تسلّم الإشعار باستلام الإعذار،</p>	<p>- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار،</p>
<p>لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة.</p>	<p>- عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكته.</p>	<p>تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة تبليغ.</p>
<p>المادة 14 : إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيات الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المسماة بالأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما.</p>	<p>المادة 8 : عندما لا يتم استلام الإعذار من طرف المعني وبعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة، مثل "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ.</p>	<p>المادة 9 : إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.</p>
<p>وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي.</p>	<p>غير أنه، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة، زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال.</p>	<p>المادة 10 : في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعذارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يضمن مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.</p>
<p>المادة 15 : يعد باطلا وعديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم.</p>	<p>الفصل الثالث</p>	<p>إجراءات العزل</p>
<p>المادة 16 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حرر بالجزائر في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017.</p>	<p>المادة 11 : إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا، بقرار معطل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه.</p>	<p>أحمد أويحيى</p> <p>مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على التبريس في المؤسسات والإدارات العمومية.</p> <p>إن الوزير الأول، - بناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و143 (الفقرة 2) منه، - وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، لا سيما المادة 92 منه،</p>