



جامعة العربي التبسي - تبسة- الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
_ قسم الحقوق _



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر
تخصص قانون إداري
بعنوان:

منازعات حركة الموظف العمومي في التشريع الجزائري

إشراف الدكتورة:
خديري حنان

إعداد الطالبتان:
- حفظ الله راضية
_ رمضان شيماء

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
رايس سامية	أستاذ محاضر-ب-	رئيسا
خديري حنان	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا ومقررا
محرز مبروكة	أستاذ مساعد-أ-	ممتحنا

السنة الجامعية 2022/2021

شكر وعرّفان

بعد شكرنا الله عز وجل خير المتوكل عليه لايسعنا في هذا
المقام إلا توجيه أسمي عبارات الشكر والتقدير والعرّفان إلى
كل من أمدنا بيد العون لانجاز هذه المذكرة وبالخصوص
الأستاذة المشرفة "خديري حنان"

التي لم تبخل علينا بنصائحها وإرشاداتها نشكرها على
توجيهاتها القيمة ونسال الله أن يجازيها الخير ويدم عليها الصحة
والعافية

وتتوجه بجزيل الشكر لأعضاء اللجنة المناقشة لقبولها تقييم
البحث

ولكل من ساعدنا من قريب أو بعيد

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفاء.
الحمد لله الذي وفقنا على تبيين هذه الخطوة في مسيرتنا الجامعية.
اهدي ثمرة جهدي إلى:

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها.
إلى من سهرت الليالي تنير دربي.
إلى من تشاركني أفراحي وأساتي.
إلى نبع العطف والحنان إلى أجمل ابتسامة في حياتي أروع امرأة في الوجود "أمي
الغالية"

إلى من علمني أن الدنيا كفاح
وسلاحها العلم والمعرفة "آبي"
إلى الذين ظفرت بهم هدية من الأقدار إخوتي (رمزي، ياسين، حسام، أكرم، ياسمين)
(سموووووونة) أسامة (دبدوووب)

طالما كانوا لي عوناً طيلة مساري الدراسي ولم يبخلوا يوماً علياً.
واخصهم بالذكر أخي "حسام" الذي لم يبخل علياً يوماً وكان معي وإلى جانبي في كل
الأوقات إلى آخر لحظة في مشواري الدراسي فأرجوا من المولى عز وجل أن يوفقه
في حياته المهنية.

كما اهدي هذا البحث إلى صاحبة الفضل الكبير الأستاذة "خديري حنان" على إشرافها
على إنجاز مذكرتنا ودعمها لنا.

والى الأستاذة "بوديار نوال" التي تخجل الكلمات من أن تعبر على مدى امتناني
واحترامي لها على مساعدتها لي في إنجاز مذكرتي وفقها الله في مسيرتها المهنية ووفقها.
رمضان شيباء

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله
ومن وفاء أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسرتنا الدراسية
بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداه إلى
الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي
لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات
إلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمني لحظاته رعاهم الله

ووفقهم

إلى كل من كان لهم اثر على حياتي
إلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي

حفظ الله راضية

قائمة المختصرات

ص: الصفحة.

ط: طبعة

د. ط: دون طبعة

د. س. ن: دون سنة النشر

د. ب. ن: دون بلد النشر

ج. ر: الجريدة الرسمية

ج. ج: للجمهورية الجزائرية

ع: عدد

مقدمة

تتمثل وظيفة الدولة في تقديم الخدمات للمواطنين وتوفير مناصب الشغل للأفراد المؤهلين مهنيا ورس القوانين التي تحدد العلاقة بين الموظف والإدارة العامة، ولما كانت إدارة أي مرفق من المرافق العامة ترتكز بالأساس على دعامتين، الأولى بناء تنظيمي محكم يستمد أصوله وقواعده من طبيعة المرافق العامة وأهدافها والثانية جهاز مدرب قادر على النهوض بأعباء هذه المرافق في إطار ذلك التنظيم، ولا يمكن لإحدى الدعامتين أن تستغني عن الأخرى.

وعليه فمن واجب الدولة أن تعتني بسير المرافق العامة لتجعل منها أداة فعالة قادرة على الانطلاق والتقدم وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، عن طريق اختيار العناصر فيها بالتوظيف الأمثل للقدرات والإمكانات المشهود لها بالكفاءة وحسن الخلق، والسعي على راحتهم وتوجيههم توجيهها سليما يضمن زيادة جهودهم لإثراء مساهمهم الوظيفي من خلال إنجاز أعمالهم وتحقيق طموحاتهم.

وتواجه الإدارات أو المؤسسات العمومية بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات والتحولت، التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ولعل ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي والعشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية التي تعني بإدارة شؤون أهم مورد في المؤسسة ألا وهو "الموظف" منذ شغله للوظيفة إلى غاية خروجه منها.

حيث يتواجد الموظف العمومي من الناحية الإدارية والقانونية في عدة وضعيات قانونية وأساسية من بينها وضعية الموظف العمومي أثناء الانتداب، الاستيداع، النقل، القيام بالخدمة الوطنية. ومن المسلم به أن من بين موضوعات القانون الإداري قسم يتعلق بالقواعد الإجرائية والشكلية التي يتعين على المتقاضين إتباعها لمقاضاة الإدارة، إذ أن مجمل هذه القواعد الإجرائية تعرف بالنظرية العامة للمنازعات الإدارية، التي تضم عدة أشكال من المنازعات من بينهما منازعات حركة الموظف العام التي هي محور دراستنا.

فالمنازعات في معناها القانوني ماهي إلا رابط بين الإجراءات اللزوم إتباعها لتسوية النزاع القائم بين من لديهم مصلحة والإدارة، أي الموظف والإدارة التي ينتمي إليها ويميز في هذه الإجراءات

بين المرحلة الإدارية والمرحلة القضائية، إذ يتم اللجوء إلى المرحلة الأولى جوازا إثر طلب الموظف تدخل سلطته الرئاسية أو اللجان المختصة، أما المرحلة الثانية فتكون برفع دعوى لدى القضاء الإداري.

ولا أحد ينكر وجود علاقة متينة بين دعوى الإلغاء وبين مبدأ المشروعية، فهذه الدعوى بالتحديد تمكن القاضي الإداري من أن يمارس دوره في المحافظة على مبدأ المشروعية وسلامة الأعمال الإدارية وقراراتها الصادرة في حق الموظف وملائمتها لقوانين الدولة، وبالتالي فالرقابة القضائية على أعمال الإدارة جاءت كضرورة للحفاظ على مبدأ المشروعية وضمان تأكيده حتى تكون سيادة القانون فوق كل اعتبار.

أولا - أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية فيما يمكن أن تسفر عنه من نتائج إيجابية تفيد في التعرف على أهم وأبرز الإجراءات والآليات القانونية التي انتهجها المشرع الجزائري في تسيير حركة الموظف العام من وضعية القيام بالخدمة إلى الوضعيات التي لا يترتب عليه عليها تعليق الوظيفة، وهي في مجملها وضعية الانتداب وحركة النقل، الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها أيضا من خلال الإحاطة برقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام من دعوى الإلغاء لحمايته من التجاوزات في القرارات الصادرة في حقه ودعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن تلك القرارات لصادر بحقه.

ثانيا -دوافع اختيار الموضوع:

لم يكن اختيارنا للموضوع وليد الصدفة بل كان مبني على دوافع ذاتية وأخرى موضوعية جعلتنا نفكر بمضمونه بجدية وذلك على النحو الآتي:

1/ الدوافع الشخصية:

- حب الاستطلاع والرغبة للتعرف على الجديد خاصة ونحن مقبلين على الولوج في عالم الشغل من خلال زيادة رصيدنا المعرفي حول موضوع منازعات حركة الموظف العام في التشريع الجزائري.

- كون الموضوع سيصبح إضافة جديدة ومساهمة بناءة في إثراء المكتبة، خاصة مع النقص الملاحظ في معالجة هذا الموضوع على المستوى الأكاديمي.

2/ الدوافع الموضوعية:

- تسليط الضوء على آليات حركة الموظف العمومي في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- معرفة الجهود المبذولة من طرف المشرع الجزائري في فرض آليات قانونية لتسيير حركات نقل الموظف ووضعيته المختلفة.

- مدى نجاح القاضي الإداري في فرض رقابة صارمة على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام في التشريع الجزائري.

ثالثا - أهداف الدراسة:

إن الأهداف عبارة عن انعكاس للتساؤلات في جميع الدراسات وتعلم أن لكل بحث علمي أهداف علمية وعملية مسطرة يسعى إلى تحقيقها من خلال النتائج المتوصل إليها في نهاية الدراسة، ولهذا الموضوع عدة أهداف نذكر منها:

- التعرف على حالات حركة الموظف العام أثناء القيام بالخدمة وأهم وأبرز حالتها أثناء الانقطاع عن الخدمة.

- تسليط الضوء على مفهوم دعوى الإلغاء ودورها كآلية لحماية الموظف العام من التجاوزات في القرارات الصادرة بحقه.

- التعرف على أهم وأبرز أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في القرارات الصادرة بحق الموظف العام في التشريع الجزائري.

- دراسة طبيعة التعويض لجبر الضرر الناتج عن القرارات الصادرة بحقه.

- التعرف عما إذا كان المشرع الجزائري قد وفق في وضع ضمانات دعوى التعويض لجبر الضرر اللاحق بالموظف العام.

رابعا - إشكالية الدراسة:

بالاعتماد على ما تم التعرض إليه على مستوى المقدمة يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في وضع منظومة قانونية تتعلق بمنازعات حركة الموظف العام في التشريع الجزائري؟ وهل وفق القاضي الإداري في فرض رقابة على القرارات غير المشروعة المتعلقة بحركة الموظف العام؟

خامسا - الدراسات السابقة:

بالرغم من أهمية الموضوع إلا أنه لم يلق الاهتمام الذي يستحقه، والدليل على ذلك ندرة الدراسات القانونية المتخصصة في مجال القانون الإداري، وما وجد من دراسات لموضوع المنازعات و حركة الموظف العمومي يمكن ذكر مذكرة الماجستير الموسومة ب"الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري"، للباحث رزيقية عبد الرؤوف، والتي نوقشت سنة 2004 بجامعة الوادي، وتتمحور إشكالية هذه الأطروحة حول ما هو نطاق وحدود الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية؟ وهل استطاعت هذه الرقابة تحقيق وتجسيد مبدأ المشروعية من خلال الأهداف المرجوة منها؟

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن النظام القضائي المزدوج أكثر فاعلية في رقابته لأعمال الإدارة وذلك لتخصه في المنازعات الإدارية، كما تلعب الرقابة الإدارية دورا هاما في تقويم الأخطاء والتي تبحث في الظروف المواتية لإصدار العمل الإداري وفحصه، حيث أن هناك رقابة قضائية على أعمال الإدارة التقديرية وهي رقابة مشروعية العمل الإداري حيث تمتد إلى لرقابة الملائمة التي أصبحت شرطا لمشروعية القرار.

كذلك يصح لنا مذكرة ماجستير موسومة ب" سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر" للباحثة بالشعور وفاء، نوقشت سنة 2019 بجامعة عنابة التي تتمحور إشكالاتها حول كيف نظم المشرع السلطات الممنوحة للقاضي الإداري في إطار قانوني يسمح له برقابة شرعية التصرف الإداري من جهة، وحماية الحقوق والحريات الفردية من جهة أخرى؟

وتوصلت الباحثة إلى أن دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء ينحصر في البحث عن مدى مشروعية القرار الإداري أو عدم المشروعية، وذلك من خلال الطرق والوسائل القانونية التي يستطيع بواسطتها القاضي الاطلاع على العيوب التي قد تشوب القرار الإداري سواء أكان عيب

الاختصاص أو عيب الشكل والإجراءات وعيب مخالفة القانون (المحل) وعيب السبب وعيب الانحراف في استعمال السلطة.

سادسا - صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي اعترضتنا في إنجاز هذه الدراسة، قلة المراجع المتوفرة في حركة الموظف العام، وكذلك نذكر صعوبة تجاوب المحكمة الإدارية التي حاولنا التقرب منها للحصول على معلومات تقيدها بقرارات قضائية صالحة لاستغلالها في بحث أكاديمي يكون مدعم ميدانياً.

سابعا - المنهج المتبع:

بخصوص المقاربة المنهجية لدراستنا، اعتمدنا مزج منهجين بصفة نسبية وهو المنهج الوصفي لكون الموضوع يفرض استعراض بعض التصورات والمفاهيم الاصطلاحية والقانونية وذلك في حدود ما يقتضيه هذا الاستعراض.

والثاني المنهج التحليلي وهو المتبع بصفة رئيسية كونها لأنسب لمعالجة مختلف العناصر الأساسية للبحث المؤسس على استقراء النصوص القانونية والتنظيمية المختلفة التي تشكل محل دراستنا.

ثامنا - التصريح بالخطئة:

تناولنا موضوع بحثنا ضمن خطة ثنائية في فصلين، خصصنا الفصل الأول لـ"النظام القانوني لحركة الموظف العمومي" عرضنا فيه "حركة الموظف العام أثناء القيام بالخدمة من جهة" (المبحث الأول) و "حركة الموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة " (المبحث الثاني) وتطرقتنا في الفصل الثاني إلى "رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام"، خصصنا هذا الفصل لمعالجة دعوى الإلغاء لحماية الموظف من التجاوز في القرارات الصادرة في حقه من جهة (المبحث الأول) ودعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن القرارات الصادرة بحقه (الموظف العام) في (المبحث الثاني).

تعتبر وظيفة التوظيف من المهام الرئيسية والأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، والهدف منها هو تحقيق التوافق والإنسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف ومتطلبات الوظيفة الشاغرة، حيث تبدأ إدارة الموارد البشرية في تجسيد إجراءات التوظيف التي تأثر على العمال وعلى فعالية المؤسسة من خلال جلب الكفاءات المطلوبة وفقا لأوصاف ومتطلبات كل وظيفة ووضعها في المنصب المناسب لها، فعملية التوظيف هي العملية الإدارية الهامة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية والتي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة الراغبة في العمل.

فيعد تولي الموظف لمنصبه تملى عليها جملة من الواجبات التي يجب أن يطبقها، وفي المقابل تقدم له حقوقه كاملا إستنادا للنصوص والقوانين المعمول بها، وإن الأصل في المشوار المهني أو المسار الوظيفي للموظف العمومي هي وضعية القيام بالخدمة وهذا ما كرسه المشرع الجزائري إستنادا إلى المرسوم التنفيذي 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ومن الأمر رقم: 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري، كما أعترف المشرع بوضعيات قانونية أساسية أخرى وفي محاولة منا لاستعراض التطور الحاصل في هذا الشأن سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، نعالج في الأول حركة الموظف العام أثناء القيام بالخدمة وفي الثاني حركة الموظف أثناء الانقطاع عن الخدمة.

المبحث الأول: حركة الموظف العام أثناء القيام بالخدمة

تعتبر وضعية القيام بالخدمة من الوضعيات المميزة لحياة الموظف المهنية، فهي الوضعية الأساسية العادية التي يقوم فيها الموظف بأداء مهامه لدى إدارته الأصلية، كما أن لوضعية القيام بالخدمة مجموعة من الحالات التي يزول فيها منصب عمله المطابقة لرتبته أو المنصب الذي عين فيه، واستنادا لمضمون هذا المبحث سوف يتم تقسيمه إلى مطلبين أساسيين نعالج في الأول مفهوم وضعية القيام بالخدمة، ونتناول في الثاني حالات وضعية القيام بالخدمة.

المطلب الأول: مفهوم وضعية القيام بالخدمة

للوصول إلى مفهوم وضعية القيام بالخدمة الخاصة بالموظف في التشريع الجزائري وجب علينا تعريفها في (الفرع الأول) من جهة، ومن جهة أخرى توضيح أهم وأبرز القواعد التي تحكمها في (الفرع الثاني)، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف وضعية القيام بالخدمة

تعرف وضعية القيام بالخدمة بأنها: "الوضعية الأصلية التي يكون فيها الموظف العمومي في صورة العون الذي يقوم بواجباته ومهامه التي تم تعيينه من أجلها، فإذا إلتزم بذلك يوميا فهو يعتبر في هذه الحالة في وضعية القائم بالخدم"⁽¹⁾.

وتعرف أيضا على أنها: "وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو للمنصب الذي عين فيه"⁽²⁾. كما يقصد بوضعية القيام بالخدمة أيضا: "وضعية أو شكل الموظف الذي يمارس فعليا في مؤسسة أو إدارة عمومية التي ينتمي إليها، ويزول أو يباشر مهامه وصلاحياته المطابقة لمنصب العمل الذي يشغله والذي عين فيه، وبمعنى آخر هي مدى خضوع

¹ - قروف جمال، (وضعية الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الأمر

03-06)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مج: 06، ع: 02، ديسمبر 2021، ص: 417.

² - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، (د.ط.)، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص: 67

الفصل الأول: النظام القانوني لحركة الموظف العمومي

الموظف للواجبات وتمتعه بالحقوق التي يقرها التشريع والتنظيم المعمول بهما وخضوعه للتقييم من طرف رئيسه مقابل أجر من إدارته الأصلية⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم نجده نص على أنه: "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10⁽²⁾ و15⁽³⁾ من هذا الأمر"⁽⁴⁾، ويعد في وضعية الخدمة أيضا، الموظف⁽⁵⁾:

- ❖ الموجود في عطلة سنوية، أو الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني.
 - ❖ الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، أو المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من الأمر رقم: 03-06.
 - ❖ الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط.
 - ❖ الذي استدعي في إطار الاحتياط، أو الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.
- وبالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف نجده نص على أنه: "يمكن وضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والرتب في حالة قيام بخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك ينتمون إليها، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزراء المعنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية"⁽⁶⁾.

¹ - حكيمة ناجي، سعاد عمير، (السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار عزل الموظف من خلال المرسوم التنفيذي

17-321)، مجلة حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، مج: 15، ع: 2، ديسمبر 2021، ص: 124

² - تنص المادة 10 من الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 16 يوليو 2006، على أنه: "زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا، المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي. وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".

³ - تنص المادة 15 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية".

⁴ - المادة 128 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵ - المادة 129 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية

الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج، ع: 77، المؤرخة في: 20 ديسمبر 2020

وحسن ما حمله المرسوم التنفيذي في هذا الخصوص على إعتبار أن تسيير المسار المهني للموظف مرتبط بدرجة أولى بالأداء والنشاط المقدم من طرف هذا الأخير، وهو أمر تقيمه الهيئة التي يمارس فيها ذلك النشاط.

الفرع الثاني: القواعد التي تحكم وضعية القيام بالخدمة

ألزم المشرع الجزائري الموظف المتواجد في حالة القيام بالخدمة بجملة من القواعد التي تحكمه وهي:

أولاً: الإلتزام بالممارسة الشخصية للمهام

ينشأ هذا الإلتزام بمجرد إلتحاق الموظف بالمنصب الذي عين فيه ليباشر القيام بالمهام الموكلة إليه وفقاً للقانون وفي إطار اختصاصه بصفة شخصية، بأن يؤدي العمل بنفسه لأن إختياره للوظيفة دون غيره، قد روعيت فيه شروط معينة، وبذلك لا يمكنه تفويض غيره، وكل إخلال بهذا الإلتزام يعرضه للإجراءات التأديبية، التي قد تؤدي إلى حد عزله للتخلي عن المنصب⁽¹⁾.

ثانياً: الإلتزام بأداء الخدمة بالدقة والأمانة

بالرجوع إلى فحوى الأمر رقم: 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية نجده نص على إلتزام كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه⁽²⁾، كما أُلزمه أيضاً بأن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز⁽³⁾.

ثالثاً: الإلتزام بمواعيد العمل الرسمية والحضور الدائم

أي التزم الموظف بالبقاء تحت تصرف الإدارة خلال أيام وساعات العمل الرسمية، والمقررة بنصوص قانونية، واستثمارها في أداء الواجبات الوظيفية، ويحق للإدارة في هذا

¹ - بشاير غنام الديكان، (الرقابة على تقارير كفاية أداء الموظف "دراسة مقارنة")، مجلة روح القوانين، مج: 124، ع: 90، أبريل 2020، ص: 62.

² - المادة 1/47 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - المادة 41 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الإطار أن تطالب موظفيها بتمديد مدة العمل بساعات إضافية قابلة للتعويض، في الحالات الطارئة والمستعجلة ضمنا لاستمرارية الخدمة العمومية⁽¹⁾.

رابعاً: الالتزام بالممارسة الفعلية لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها
والأصل في وضعية القيام بالخدمة هو الممارسة الفعلية للوظيفة في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها إلا ما أستثني بنص قانونية.

خامساً: الالتزام بالإقامة في المكان الذي يوجد فيه مقر الوظيفة
إذ يمكن أن يلزم الموظفون بالإقامة الشخصية بمكان عملهم الإداري، إذا كان القانون الأساسي الخاص ينص على ذلك.

سادساً: الإلتزام بعدم الجمع بين الوظائف
وهو ما نص عليه المشرع في فحوى الأمر المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه:
"يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه"⁽²⁾، وبغض النظر عن أحكام الفقرة أعلاه فيمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم، حيث تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك⁽³⁾، وإذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مريحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة⁽⁴⁾.

¹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في

القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015، ص 172

² المادة 1/43 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ المادة 44 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ المادة 46 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: حالات وضعية القيام بالخدمة

إستنادا لفحوى الأمر رقم: 06-03، المتعلق بالوظيفة العمومية فإن حالات وضعية القيام بالخدمة للموظف العمومي تتمثل في حالة ممارسة الموظف لمهامه فعليا في إدارته المستخدمة (الفرع الأول)، حالات الإنقطاع المؤقت عن العمل المعتبرة وضعية قيام بالخدمة (الفرع الثاني)، حالة وضعية تحت التصرف (الفرع الثالث)، وأخيرا حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى (الفرع الرابع)، كالتالي:

الفرع الأول: حالة ممارسة الموظف لمهامه فعليا في إدارته المستخدمة

تعتبر وضعية القيام بالخدمة كل موظف يمارس مهامه فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽¹⁾، كما يعتبر الموظف في وضعية الخدمة الفعلية إذا كان يمارس فعال الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه، فالموظف الذي عين في منصب إدارة عمومية، ويمارس فعال مهامه في هذه الإدارة هو في حالة خدمة فعلية، وعليه فالهدف الرئيسي من تعيين الموظف في وظيفة عمومية هو ممارسة هذا الموظف لمهام الموكلة إليه بصفة شخصية، وبشكل مستمر تأمينا لسير المرفق العام ومن دون إنقطاع⁽²⁾.

الفرع الثاني: حالات الإنقطاع المؤقت عن العمل المعتبرة وضعية قيام بالخدمة

إعتبر المشرع بعض حالات الإنقطاع المؤقت عن ممارسة الوظيفة ضمن وضعية القيام بالخدمة، وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 129 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة السابقة الذكر، وهي كالتالي:

أولا: الموجود في عطلة سنوية

إذ أن للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر⁽³⁾، كما تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة، بالنسبة للموظفين حديثي العهد

¹ المادة 128 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² سعيداي سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، آلية الحقوق الوظيفة

العمومية، جامعة الجزائر، 2003/2002، ص 71

³ المادة 194 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة⁽¹⁾، ويمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية⁽²⁾.

ثانيا: الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني

توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر، ويستفيد الموظف من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به⁽³⁾، ولا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية⁽⁴⁾، كما يمكن الإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا⁽⁵⁾.

ثالثا: الموظفة الموجودة في عطلة أمومة

حيث تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به⁽⁶⁾، كما أن للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة⁽⁷⁾.

رابعا: الاستفادة من رخصة غياب

يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالة متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو

1- المادة 196 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- المادة 195 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المادة 201 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- المادة 202 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- المادة 203 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

6- المادة 213 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

7- المادة 214 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها، أو للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، أو للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب، أو لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به، أو للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية⁽¹⁾.

كما يمكن الموظف أيضاً الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية⁽²⁾، بالإضافة إلى أنه يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة⁽³⁾.

خامساً: الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط
يمكن أن يستدعي الموظفون الذين سبق لهم أداء واجب الخدمة الوطنية، لإجراء عمليات الصيانة وتحسين المستوى، خاصة من كانت لهم رتب ضباط أو ضباط صف وهذا لمدة 27 يوماً وفي هذه الحالة تلزم الإدارة الأصلية للموظف بدفع رواتبهم لتلك الفترة.

سادساً: الذي استدعي في إطار الاحتياط

فقد يستدعي إلى الاحتياط في الجيش الشعبي الوطني الموظفون الذين سبق لهم تأدية واجب الخدمة الوطنية، في حالة الحرب والاعتداء أو التهديد بالاعتداء أو الكوارث أو للمشاركة في الحياة الاقتصادية للبلاد⁽⁴⁾.

سابعاً: الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى

يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط المحددة في القوانين الأساسية

1- المادة 208 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- المادة 209 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المادة 215 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- سعدي سمبرة، المرجع السابق، ص 79

الخاصة⁽¹⁾، أي أن الموظف الذي قبل في دورة تحسين المستوى يكون في وضعية قيام بالخدمة طوال مدة الدورة، أما المقبول في دورة للتكوين فيكون في وضعية الإنتداب.

الفرع الثالث: حالة وضعية تحت التصرف

يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة، كما يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية، يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها ويستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية⁽²⁾.

الفرع الرابع: حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى

يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة⁽³⁾.

¹ - المادة 130 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - تنص المادة 131 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - تنص المادة 130 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: حركة الموظف العام أثناء الإنقطاع عن الخدمة

استنادا لمضمون هذا المبحث سوف يتم دراسة وضعيات حركة الموظف العام التي لا يترتب عليها تعليق الوظيفة في التشريع الجزائري من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على وضعيات حركة الموظف العام التي يترتب عليها تعليق الوظيفة في التشريع الجزائري، وعليه نعالج في المطلب الأول وضعيات حركة الموظف العام التي لا يترتب عليها تعليق الوظيفة، ونتناول في الثاني وضعيات حركة الموظف العام التي يترتب عليها تعليق الوظيفة.

المطلب الأول: وضعيات حركة الموظف العام التي لا يترتب عليها تعليق الوظيفة

تتمثل وضعيات حركة الموظف التي لا يترتب عليها تعليق العمل في كل من وضعية الإنتداب من جهة، ووضعية خارج الإطار من جهة أخرى، كالتالي:

❖ الفرع الأول: وضعية الإنتداب

❖ الفرع الثاني: حركة نقل الموظف

الفرع الأول: وضعية الإنتداب

يعتبر الإنتداب إحدى أهم وأبرز مظاهر حركة الموظف، والمعبر عنها بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، لذا فإن الهدف من هذا الفرع هو معرفة مفهوم هذه الوضعية (أولا)، ثم الإطار الإجرائي الخاصة بها في التشريع الجزائري (ثانيا).

أولا: مفهوم وضعية الإنتداب

ل للوصول إلى مفهوم هذه الوضعية يجب علينا تعريفها، وتوضيح أنواعها، وشروطها وأخيرا أهم وأبرز آثارها.

أ/ تعريف وضعية الإنتداب

تعرف بأنها: "الحالة التي يجد فيها الموظف العمومي نفسه خارج إدارته أو سلكه الأصلي، بحيث يوضع كملحق أو منتدب لإدارة عمومية أو مؤسسة أو هيئة أخرى"⁽¹⁾.

إن وضعية الإنتداب وضعية إستثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد أي حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك مع حقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد في

¹ - قروف جمال، المرجع السابق، ص: 417

الفصل الأول: النظام القانوني لحركة الموظف العمومي

الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽¹⁾، لاسيما لدى المرفق العام المنتدب إليه، ونظرا لأهميتها سواء للإدارتين "الأصلية أيضا" والمنتدب إليها أو للموظف العمومي فقد خصها المشرع الجزائري بالفصل الثاني من الباب السادس من الأمر رقم: 06-03⁽²⁾.

كما عرف أيضا بأنه: "وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى على أن يحتفظ بحقه في الراتب والتدرج والترقية والترفع والتقاعد من إدارة الأصلية"⁽³⁾، والإنتداب حسب ما جاء به فحوى الأمر رقم: 06-03، السابق الذكر، حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستقافته في هذا السلك من حقوقه من الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجة وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽⁴⁾.

وهو أيضا ما أكده المرسوم 90-226 من خلال مواده في بابهِ المتعلق بإنهاء المهام من وجوب إعادة الموظف الى رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد⁽⁵⁾.

فمن هنا ومن هذا المنطلق نستنتج أن الإنتداب هو: "عملية يجب على الموظف أن يكون مثبت في رتبته حتى يقوم بها وهي تسهل إنتقال الموظف من إدارة إلى إدارة أخرى من سلك لأخر ويتخذ الإنتداب إما بقرار وزاري مشترك أو قرار أو مقرر ويقرر الإنتداب بصفة تلقائية إذا اقتضت ضرورة المصلحة وتتخذ بعد إستشارة لجنة الموظفين حيث يجوز للموظف الإستفادة من الإنتداب لممارسة وظائف إما لدى بلد أجنبي في إطار التعاون التقني أو لدى منظمة دولية أو إدارة عمومية أو مجموعة محلية أو شركة ذات اقتصاد مشترك.

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، (د.ط)، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004، ص: 44

2- المواد من 133 إلى 139 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- عوماري فاطمة الزهرة، بن زيطة عبد الهادي، (الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية)، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، مج: 4، ع: 1، أبريل 2021، ص: 27.

4- المادة 133 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- تنص المادة 31 المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، المعدل والمتمم، السابق الذكر، على أنه: "إذا أنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية، ولو كان زائدا على العدد المطلوب، دون المساس عند الإقتضاء بالعقوبات التأديبية و/أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل".

ب/ أنواع وضعية الإنتداب

إستنادا لفحوى الأمر رقم: 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري، فإن الإنتداب يأخذ شكلين:

ب-1/ انتداب الموظف بقوة القانون

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة(1):

- ❖ وظيفة عضو في الحكومة، وعهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- ❖ وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، أو عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
- ❖ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
- ❖ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، ومتابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

ب-2/ انتداب بطلب من الموظف

يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة(2):

- ❖ نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
- ❖ وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه.
- ❖ مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

ج/ شروط الإحالة على الإنتداب

للانتداب شروط وجب أن تتوفر في كل من الموظف والمؤسسة المنتدب، والمؤسسة التي سوف ينتدب فيها، وللمؤسسة المنتدب منها، والتي يمكن إيجازها في جملة من النقاط على النحو التالي:

- ❖ أن يستوفي المؤهلات المطلوبة وأن يكون ذو كفاءة وموضع حاجة فعلية لمشروع البحث.
- ❖ أن يحصل على موافقة كل من المؤسسة أو الإدارة العامل بها والمؤسسة أو الإدارة التي سوف يعمل فيها.
- ❖ لا يجوز تكليف المنتدب بأي مهام قبل صدور قرار الإنتداب.

1- تنص المادة 134 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

2- تنص المادة 135 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ❖ يجب أن يكون الإنتداب في نفس الإختصاص وتخضع لقانون أو نظام خدمة واحدة أو إذا كانت ضمن وزارة واحدة⁽¹⁾، وأن يكون الإنتداب إلى وظيفة شاغرة.
- ❖ أن يكون الإنتداب إلى وظيفة مساوية لوظيفة المنتدب أو وظيفة تعلوها مباشرة.
- ❖ لا يجوز إنتداب الموظف إلى وظيفة ثالثة ويستلزم في هذه الحالة أن ينهي الإنتداب الأول وإعادته إلى وظيفته الأصلية لكي يكون بالإمكان إنتدابه إلى الوظيفة الجديدة.
- ❖ لا يجوز إشغال الوظائف الشاغرة التي تتطلب مؤهلات علمية أو شهادات دراسة خاصة بمن لا علاقة لإختصاصه أو لدراسته بالوظيفة المذكورة كتعيين خريجي كلية الإدارة والإقتصاد بوظيفة معاون كيميائي⁽²⁾.

د/ آثار الإحالة على الإنتداب

يخضع الموظف المنتدب لقواعد المنصب المنتدب إليه، من حيث الحقوق المخولة له قانوناً، ومن حيث التقييم أيضاً⁽³⁾، وبالتالي لا يفقد المنتدب حقوقه في الراتب، الأقدمية، الترقية وغيرها من الحقوق التي مناصها صفة الموظف، كما يجتاز الموظف فترة الانتداب، التي تكون محددة لمهمة التي انتدب من أجلها، إذا كان انتداب بقوة القانون، فيما تكون محصورة بين 6 أشهر و5 سنوات، في حالة الانتداب الإرادي⁽⁴⁾، كما أنه يعاد إدماج الموظف في سلكه بقوة القانون عند نهاية فترة انتدابه، ولو كان زائداً عن العدد⁽⁵⁾. وعلى اعتبار العلاقة الوطيدة التي تجمع بين الموظف والمؤسسة العمومية، فإن مسألة ثر المرفق العمومي تكون أوضح فيما يتعلق بحالات الانتداب المقررة بقوة القانون، وذلك لأن النوع الثاني المتعلق لانتداب الإداري لا يقرر إلا بناء على موافقة الإدارة الأصلية والمنتدب إليها حسب إحتياجاتها طبعاً، ولتالي فيجب على المؤسسات والإدارات العمومية ضمان سيرورة المرفق العام، من خلال شغل المناصب المالية الشاغرة⁽⁶⁾.

1- جمال مطلق الذيبان، الوجيز في القانون الإداري، (د.ط)، الدار العلمية الدولية، عمان، 2003، ص: 112.

2- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، دار المحمدية للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 429

3- تنص المادة 137 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- تنص المادة 136 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- تنص المادة 138 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

6- عوماري فاطمة الزهرة، بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص: 41

ثانيا: الإطار الإجرائي لوضعية الإنتداب

لتحديد الإطار الإجرائي لوضعية الإنتداب وجب علينا توضيح السلطة المختصة بإجراء الإحالة على وضعية الإنتداب من جهة، ونهاية الإنتداب وإعادة إدماج الموظف المنتدب من جهة أخرى.

أ/ السلطة المختصة بإجراء الإحالة على وضعية الإنتداب

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم: 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، نجده نص على أنه تتم إحالة الموظف على الإنتداب بقرار أو مقرر إداري فردي، يصدر عن السلطة المؤهلة، والسلطة المؤهلة⁽¹⁾، أي تلك السلطة التي تمارس صلاحيات التعيين والتسيير الإداري، كالوزير في الإدارة المركزية أو الوالي في الولاية.

وبما أن وضعية الإنتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، فإن إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمرا إلزاميا وهذا ما أكده المشرع الجزائري بنصه على أن تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين⁽²⁾، غير أن هذه الاستشارة في تقدير تكون مقصورة على حالات الانتداب الإرادي دون الإنتداب بقوة القانون.

ب/ نهاية الإنتداب وإعادة إدماج الموظف المنتدب

نميز العديد من حالات إنتهاء إنتداب الموظف العمومي في التشريع الجزائري:

- ❖ في حالة الإنتداب بطلب من الموظف، إشتراط فيها قانون الوظيفة العمومية الجزائري أن لا تقل عن ستة (6) أشهر وأن لا تزيد عن خمس (5) سنوات⁽³⁾.
- ❖ في حالة الإنتداب بقوة القانون ينتهي الإنتداب بمجرد نهاية المهمة التي إنتدب من أجلها الموظف.
- ❖ كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل إنتهاء المدة المقررة، إما بطلب من الموظف وإما بمبادرة إحدى الإدارتين وموافقة الأخرى⁽⁴⁾.

¹ - تنص المادة 1/136 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - تنص المادة 1/64 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - تنص المادة 1/136 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ - جمال قرناش، (الوضعيات القانونية الأساسية للموظف "قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 02-373")،

❖ كما ينتهي الانتداب بإلغائه بقرار إداري، طبقا لقاعدة توازي الأشكال، بإعتبار أن الإنتداب قابل للإلغاء، على أن يكون قرار الإلغاء مسببا تسييبا قويا، وإلا إعتبر المسير الإداري منتهكا لحق الموظف في استقراره المهني، أو متعسفا بالسلطة⁽¹⁾. كما لا يمكن التحجج بضرورة المصلحة من أجل إلغاء الانتداب، وهذا راجع لإلزام السلطة صاحبة صلاحية التعيين بتقدير الآثار الناجمة عن الموافقة على إنتداب الموظف، تقديرا تستمر صلاحيته طيلة فترة الإنتداب، وبالتالي فغالبا تكون ضرورة المصلحة كحجية قوية لإلغاء الانتداب للموظفين⁽²⁾.

وعند إنقضاء مدة إنتداب الموظف فإنه يعاد إدماجه في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له ولو كان زائد عن عدد المناصب المتوفرة بقوة القانون⁽³⁾، وذلك حفاظا على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة أو الإدارة العمومية، وقد أقرت هذه القاعدة من باب توفير ضمانات للموظف المنتدب، الذي قد يواجه صعوبات في إعادة إدماجه في سلكه الأصلي لدى المؤسسة الأصلية⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: حركة نقل الموظف

يسلط هذا الفرع الضوء على حركة نقل الموظف كإحدى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، لذا وجب علينا توضيح تعريفها (أولا)، ثم أنواعها (ثانيا)، وصولا إلى شروطها (ثالثا)

أولا: تعريف حركة نقل الموظف

لم ينص المشرع الجزائري على تعريف عملية النقل بنص مادة صريح إلا أنه إكتفى بتحديد مبادئها العامة ضمن أحكام الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، من حالاتها، وأنواعها وأهم الشروط التي تقوم عليها.

1- تنص المادة 133 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- عوماري فاطمة الزهرة، بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص: 41

3- تنص المادة 138 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- عوماري فاطمة الزهرة، بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص: 42

إستنادا لما عرف جانب من الفقه القانوني نقل الموظف بأنه: "إستبدال بالوظيفة المسندة إلى وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى، حيث يهدف من ورائه في الغالب إلى تحقيق مصلحة العمل بحسن توزيع الموظفين على الإدارات المختلفة"⁽¹⁾.

وبمعنى آخر هو: "إنتقال الموظف من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي فيها إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى بشكل نهائي بناء على طلبه أو عند إقتضاء ضرورة المصلحة أو عند إرتكابه لخطأ مهني من الدرجة الثالثة"⁽²⁾.

يستشف من خلال التعاريف السابقة بأن نقل الموظف يكون على حالتين إما رغبة منه بسبب تجديد مساره المهني شريطة الحصول على الإذن من الإدارة التي ينتمي إليها، وإما بأمر من الإدارة بغرض تحقيق المصلحة العامة، أو بسبب عقوبة من الدرجة الثالثة⁽³⁾.

ثانيا: أنواع نقل الموظف

من خلال ما سبق ذكره وبالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية المعدل والمتمم يتضح لنا أن نقل الموظف يقوم على نوعين:

2-1/ نقل إختياري

وهو ما جاء ضمن أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية المعدل والمتمم بنصه: "يمكن نقل الموظف بناء على طلبه، مع مراعاة ضرورة المصلحة"⁽⁴⁾، بحيث تأخذ رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية وأقداميتهم وكذا كفاءتهم المهنية"⁽⁵⁾.

¹ - صديقي نبيلة، (النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي)، مجلة القانون والعلوم السياسية، مح: 4، ع: 2، 2015، ص: 355.

² - بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة لسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم القانون العا، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2018/2017، ص: 355

³ - تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات: ... الدرجة الثالثة إما بالتوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام (8)، أو التنزيل من درجة إلى درجتين، أو النقل الإجباري.

المادة 3/163 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة .

⁴ - المادة 157 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .

⁵ - المادة 2/156 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .

2-2/ نقل إجباري

ألزم المشرع الجزائري ضمن أحكام قانون الوظيفة العمومية الجزائري نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ووضع رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء شرطا ضروريا ولو بعد إتخاذ قرار النقل، بحث يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل⁽¹⁾.

ثالثا: الشروط القانون لنقل الموظف

أقر المشرع الجزائري جملة من الشروط يجب أن تتوفر في الموظف الطالب نقله ويدور مجملها فيما يلي:

- ❖ أن يكون مرسما وغير متربص، فالمشرع أقر بأنه لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع⁽²⁾.
- ❖ أن يكون هناك نصب شاغر على مستوى المؤسسة التي يود التوجه إليها او التي وجه إليها، وذلك إستنادا لما جاء في فحوى المنشور رقم 01 المؤرخ في: 2007/02/19، والمتعلق بالمناصب المالية المخصصة للنقل، الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومي، والبرقية رقم: 508 المؤرخة في: 2011/04/18 المتعلقة بنقل الموظفين حديثي التوظيف، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية⁽³⁾.
- ❖ إلزامية موافقة الإدارة التي ينتمي إليها الموظف كما أشرنا سابقا مقابل موافق الإدارة التي سوف ينتقل إليها، وهذا طبقا لنفس أحكام المنشور رقم 01 المؤرخ في: 2007/02/19، السابق الذكر⁽⁴⁾.
- ❖ صدور قرار النقل من السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة الأصلية قرار نقل الموظف، وتصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة المستقبلة قرار التكفل بعبء النقل⁽⁵⁾.

¹ - المادة 158 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .

² - المادة 88 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

³ - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص: 140

⁴ - بوطبة مراد، نفس المرجع، ص: 140

⁵ - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص: 356

المطلب الثاني: وضعيات حركة الموظف العام التي يترتب عليها تعليق الوظيفة
تتمثل وضعيات حركة الموظف التي يترتب عليها تعليق العمل في كل من
وضعية الإحالة على الإستداع من جهة، ووضعية الخدمة الوطنية من جهة أخرى، وهو
ما سوف نوجزها إستنادا لفرعين أساسيين كالتالي:

❖ **الفرع الأول: وضعية الإحالة على الإستداع**

❖ **الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية**

الفرع الأول: وضعية الإحالة على الإستداع

وضعية الإحالة على الاستداع من الموضوعات المهمة في القانون الإداري، إذ
تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة بصفة مؤقتة،
سواء كان إلزاما على الإدارة أو اختياريا، وذلك نظرا للظروف غير المتوقعة التي قد
تصادف حياة الموظف الخاصة⁽¹⁾، لذا وجب علينا توضيح مفهومها (أولا)، والإطار
الإجرائي الخاص بها (ثانيا).

أولا: مفهوم وضعية الإحالة على الإستداع

ل للوصول إلى مفهوم وضعية الإحالة على الإستداع وجب علينا تعريفها من جهة،
وتوضيح أهم وأبرز أنواعها من جهة أخرى.

أ/ تعريف وضعية الإحالة على الإستداع

تعرف وضعية الإحالة على الإستداع على أنها: "الحالة التي يتفرغ فيها الموظف
العمومي من عمله للإهتمام بمسائل أخرى غير تلك التي عين من أجلها"⁽²⁾.
وتعرف أيضا بأنها: "توقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقا لمبررات
وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها يبني على الطلب المؤسس"⁽³⁾.

¹ معواي عتيقة، بوسعدية رؤوف، (قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستداع "دراسة
مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية")، مجلة الإجتهد القضائي، مج: 11، ع: 3، 2019، ص:
375

² - قروف جمال، المرجع السابق، ص: 418

³ - علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص: 86.

وهو أيضا: "توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الإستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية والتقاعد إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة، ولذلك يتعين على الموظف إحترام واجبات الوظيفة لاسيما ما تعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الإستيداع، التي تمنع القيام بأي نشاط يدر ربح"⁽¹⁾. وبالرجوع إلى فحوى الأمر رقم: 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري، واللائحة المؤرخة في 2 مارس سنة 2010، المتعلقة بالقانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني نجدها عرفا هذه الوضعية بنفس التعريف حيث إعتبروها: "إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"⁽²⁾. كما يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد"⁽³⁾.

ب/ أنواع الإحالة على الإستيداع

بالرجوع إلى فحوى الأمر رقم: 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري فإننا نميز بين نوعين من الإحالة على الإستيداع، الأولى بقوة القانون، والثانية بطلب من المعني ب-1/ الإستيداع بقوة القانون

وهو ما أشار إليه القانون المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري المعدل والمتمم، حيث وجب عليها إعلان حالة الإستيداع متى برر الطلب بإحدى الحالات التالية⁽⁴⁾:

- ❖ في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء لحادث أو مرض خطير.
- ❖ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

¹ - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر "دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداريين، (ط1)، دار مزوار، الجزائر، 2011، ص: 74

² - إستنادا إلى أحكام المادة 145 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. - إستنادا إلى أحكام المادتين 85 و86 من اللائحة المؤرخة في 2 مارس سنة 2010، المتعلقة بالقانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني

³ - المادة 152 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ - المادة 146 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

❖ للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.

❖ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

كما أضاف نفس القانون على أنه إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون⁽¹⁾.

إذ تمنح الإحالة على الاستيداع في هذه الحالة لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف⁽²⁾.

ب-2/ الإستداع بطلب من الموظف

إستنادا لفحوى القانون المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري المعدل والمتمم، نجد أن الموظف يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية⁽³⁾، وتمنح الإحالة على الاستيداع في هذه الحالة لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف⁽⁴⁾.

حيث تملك الإدارة في هذه الحالة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها، أي وجب أن تبرر من قبل الموظف⁽⁵⁾.

ثانيا: الإطار الإجرائي لوضعية الإحالة على الإستداع

لتحديد الإطار الإجرائي لوضعية الإحالة على الإستداع وجب علينا توضيح مدة وإجراءات وضعية الإحالة على الإستداع من جهة، وآثارها من جهة أخرى.

أولا: مدة وإجراءات وضعية الإحالة على الإستداع

تكون إجراءات وضعية الإحالة على الإستداع إما بقوة القانون، وإما لأغراض شخصية، كالتالي:

1- المادة 1/147 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- المادة 1/149 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المادة 148 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- المادة 2/149 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- المادة 2/149 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1_ إجراءات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون: وتكون في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، أو للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات، أو للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، أو لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي⁽¹⁾، أو إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون⁽²⁾.

2_ إجراءات الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية: وهي عكس الحالات السابقة، حيث يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية⁽³⁾، حيث يتم إحالة طلب الموظف على اللجنة متساوية الأعضاء المختصة لإبداء رأيها⁽⁴⁾، ويتعين على الموظف في هذه الحالة البقاء في منصب عمله لحين موافقة الإدارة بعد أخذ رأي اللجنة، وإلا اعتبر ذلك تخليا عن المنصب، وفي حال قبول طلب الإحالة على الاستيداع، تقوم الإدارة بإعداد مشروع قرار الإحالة وإيداعه لدى المراقب المالي المختص مرفقا بطلب المعني والوثائق المبررة وكذا محضر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، قصد التأشير عليه ليتم توقيعه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

أما فيما يخص المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع فتتباين بين الحالات المكرسة بقوة القانون كالتالي:

❖ تمنح الإحالة على الاستيداع في حدود السن القانونية للإحالة لمدة أدناها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات، خلال الحياة المهنية للموظف⁽⁵⁾.

1- المادة 146 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- المادة 147 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المادة 148 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- المادة 2/46 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

5- المادة 1/149 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

❖ تمنح الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث⁽¹⁾، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف⁽²⁾.

❖ إلا أنه يمكن الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة الأغراض شخصية في حدود أقصاه سبع (7) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف⁽³⁾.

ثانيا: آثار وضعية الإحالة على الإستداع

يترتب على وضعية إحالة الموظف العمومي على الإستداع جملة من الآثار:

❖ **توقيف الحق في الراتب:** تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد⁽⁴⁾.

❖ **توقيف الحق في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد:** بحيث لا تحسب مدة وضعية الإستداع غير أنه يحتفظ بحقوقه التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستداع⁽⁵⁾.

❖ **إمتناع الموظف عن ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته طيلة فترة الإستداع:** وذلك إستنادا لأحكام قانون الوظيفة العمومي الجزائرية بنصه على أنه يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته⁽⁶⁾.

❖ **إمكانية تجديد الإستداع:** حيث للموظف المستفيد من وضعية الإحالة على الإستداع الحق في تجديده، إذ لم يستوف المدة الكاملة لكل حالة كذلك بعد تقديم

1- المادة 148 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- المادة 2/149 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المادة 2/47 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

4- المادة 1/145 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- المادة 3-2/145 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

6- المادة 150 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

طلب التجديد، شهرا على الأقل قبل نهاية فترة الإحالة على الإستيداع، ويتم التجديد وفق نفس الإجراءات وبتقديم الأوراق الثبوتية التي تدعم طلب التجديد⁽¹⁾

❖ الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية

يعتبر وضعية الخدمة الوطنية إحدى مظاهر حركة الموظف، والمعبر عنها بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، لذا فإن الهدف من هذا الفرع هو معرفة مفهوم هذه الوضعية (أولا)، ثم الإطار الإجرائي الخاصة بها في التشريع الجزائري (ثانيا).

أولا: مفهوم وضعية الخدمة الوطنية

لوصول إلى مفهوم هذه الوضعية وجب علينا تعريفها (أولا)، وتوضيح أهم وأبرز الشروط القانونية التي تقوم عليها (ثانيا).

أ/ تعريف وضعية الخدمة الوطنية

تخص هذه الوضعية الموظفين الذين تم إستدعائهم لأداء واجب الخدمة الوطنية طبقا للقانون، إذ يبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجات والتقاعد ويعاد إدماجه فور إتمام مدة الخدمة في رتبته الأصلية⁽²⁾.

كما تعرف أيضا بأنها: "الحالة القانونية للموظف أو العون المتربص المستدعي لأداء واجب الخدمة الوطنية، تقرر بقرار فردي من السلطة المختصة، ويحتفظ فيها الموظف بحقه في الترقية في الدرجة والأقدمية للتقاعد"⁽³⁾.

وبالرجوع إلى فحوى الأمر رقم: 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري، واللائحة المؤرخة في 2 مارس سنة 2010، المتعلقة بالقانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني نجدها عرفا هذه الوضعية بنفس التعريف حيث إعتبروها: " يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى (الخدمة الوطنية) ويحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، إذ لا يمكنه

¹ - المنشور رقم: 164، المؤرخ في 01 جوان 1999، الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بوضعية الإحالة على الإستيداع، متاح الموقع الإلكتروني: <https://www.dgfp.gov.dz/circulaire->

ar/7/202006/2006-7-3.pdf، تاريخ الولوج: 2022/04/15، الساعة: 12:22

² - جمال قرناش، المرجع السابق، ص: 923

³ - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص: 82

طلب الاستقادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية⁽¹⁾.

كما يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له⁽²⁾.

وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم: 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية نجده يعرف وضعية الخدمة الوطنية كوضعية قانونية أساسية بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني⁽³⁾، كما يقصد بالمشاركة في الدفاع الوطني تأدية المهام المخولة للجيش الشعبي الوطني الشعبي بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة على الإستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية⁽⁴⁾، إذ يعد هذا الإجراء إجباريا على كل مواطن جزائري، بلغ من العمر 19 سنة كاملة⁽⁵⁾، أما مدتها فحددت بإثني عشر (12) شهرا⁽⁶⁾.

ب/ الشروط القانونية لوضعية الخدمة الوطنية

يشترط لإحالة الموظف إلى الخدمة الوطنية شرطان أساسيان هما:

ب-1/ تبليغ إستدعاء التجنيد للموظف

¹ - إستنادا إلى أحكام المادة 154 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- إستنادا إلى أحكام المادة 95 من اللائحة المؤرخة في 2 مارس سنة 2010، المتعلقة بالقانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني

² - إستنادا إلى أحكام المادة 155 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- إستنادا إلى أحكام المادة 96 من اللائحة المؤرخة في 2 مارس سنة 2010، المتعلقة بالقانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني

³ - المادة 1/1 من القانون رقم: 06-14، المؤرخ في: 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ج.ج، ع: 48، المؤرخة في: 10 غشت 2014

⁴ - المادة 2 من القانون رقم: 06-14، المتعلق بالخدمة الوطنية

⁵ - المادة 3 من القانون رقم: 06-14، المتعلق بالخدمة الوطنية

⁶ - المادة 5 من القانون رقم: 06-14، المتعلق بالخدمة الوطنية

فلا يمكن تقرير وضعية الخدمة الوطنية إلا بوصول إستدعاء التجنيد للموظف، ويستنتج هذا الشرط من فحوى القانون المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري المعدل والمتمم⁽¹⁾.

ب-2/ صدور قرار من السلطة المختصة

بخلاف الوضعيات القانونية الأساسية السابقة الذكر، فإن القانون المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري المعدل والمتمم لم يذكر الوسيلة القانونية التي يتم بموجبها إحالة الموظف على وضعية الخدمة الوطنية، إلا أنه في الواقع تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية بإصدار قرار أو مقرر الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية⁽²⁾.

ثانيا: الإطار الإجرائي لوضعية الخدمة الوطنية

لتحديد الإطار الإجرائي لوضعية الخدمة الوطنية وجب علينا توضيح إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية من جهة، وآثارها من جهة أخرى، وصولا إلى إنتهائها.

أولا: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية

حتى يوضع الموظف في وضعية القيام بالخدمة الوطنية لابد من المرور بالإجراءات التالية:

- ❖ حصول الموظف العمومي على وثيقة رسمية تثبت تجنيده طبقا للتشريع المعمول به في شكل إستدعاء الخدمة الوطنية لأداء الواجب من الإدارة العسكرية المختصة وذلك عند بلوغه السن القانوني لأول مرة، أو بعد انتهاء مدة التأجيل⁽³⁾.
- ❖ يقوم الموظف بتقديم نسخة عن الاستدعاء للإدارة العمومية التي ينتمي إليها.
- ❖ تقوم السلطة صاحبة التعيين بتحرير مشروع قرار الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية، وإيداعه لدى مصالح الرقابة المالية المختصة، تحدد من خلاله تاريخ بداية الوضعية، وهو التاريخ المحدد في الاستدعاء⁽⁴⁾.

1- المادة 1/154 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص: 86

3- المادة 2/52 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

4- جمال قرناش، المرجع السابق، ص: 927

- ❖ بعد التأشير على مشروع القرار من طرف مصالح الرقابة المالية، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع القرار الفردي لكي يصبح نافدا.
- ❖ لا تملك الإدارة السلطة التقديرية في رفض إلتحاق الموظف بالخدمة الوطنية، فهي ملزمة باتخاذ قرار الإحالة على الخدمة الوطنية في الأجل المحدد في الاستدعاء، كونها تتعلق بواجب وطني ملزم⁽¹⁾.

ثانيا: آثار وضعية الخدمة الوطنية

- ينتج عن وضعية الموظف العمومي أثناء القيم بالخدمة الوطنية الآثار التالية:
- ❖ **توقيف راتب الموظف:** لا يحق للموظف طلب الاستفادة من أي راتب طيلة المدة القانونية التي يقضيها في هذه الوضعية⁽²⁾، ومقابل ذلك يتحصل على منحة شهرية من الإدارة العسكرية⁽³⁾.
 - ❖ **الإحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد:** فمدة وضعية الخدمة الوطنية تحتسب في الترقية في الدرجات وكذلك في التقاعد⁽⁴⁾.
 - ❖ **تعليق علاقة العمل بالنسبة للموظفين المتربصين المحالين على وضعية الخدمة الوطنية،** وهذا ما أكدته أحكام الأمر المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري⁽⁵⁾.
 - ❖ **إعادة الإدماج بقوة القانون:** حيث يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد⁽⁶⁾.
 - ❖ **الأولوية في التعيين:** للموظف العمومي الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له⁽⁷⁾.

¹ - بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق، (الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري)،

مجلة دقاتر السياسة والقانون، مج: 4، ع: 16، 2017، ص: 247

² - المادة 3/154 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - المادة 62 من القانون رقم: 06-14، المتعلق بالخدمة الوطنية

⁴ - المادة 3/145 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵ - المادة 84 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶ - المادة 1/155 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁷ - المادة 12/155 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: إنتهاء وضعية الخدمة الوطنية

تنتهي الوضعية بشكل طبيعي بإنهاء المدة المقررة لها والمتمثلة في سنة واجدة (1) كاملة⁽¹⁾، وقد تنتهي قبل إنتهاء مدة الخدمة العسكرية للموظف، وذلك بتحصله على الإعفاء من الخدمة الوطنية لسبب من الأسباب⁽²⁾، كما قد تنتهي وضعية الخدمة الوطنية بانتهاء العالقة الوظيفية، كالوفاة فقدان الجنسية أو التجريد منها⁽³⁾.

¹ - المادة 5 من القانون رقم: 14-06، المتعلق بالخدمة الوطنية

² - المادة 24 من القانون رقم: 14-06، المتعلق بالخدمة الوطنية

³ - **التعليمية رقم 01** المؤرخة في 26 فيفري 2004، تتعلق بإعادة الإدماج بعد الخدمة الوطنية أو فترة الإستدعاء، الصادرة عن رئيس الحكومة، متاح الموقع ارسمي للوظيفة العمومية الجزائري:

<https://www.dgfp.gov.dz/circulaire-ar/7/202005/2005-7-1.pdf>، تاريخ الولوج: 2022/04/15، الساعة: 14:30

خلاصة الفصل الأول

من خلال مضمون هذا الفصل تم التوصل إلى المشرع الجزائري ألزم الموظف المتواجد في حالة القيام بالخدمة بجملة من القواعد التي تحكمه وهي الإلتزام بالممارسة الشخصية للمهام، والإلتزام بأداء الخدمة بالدقة والأمانة، بمواعيد العمل الرسمية والحضور الدائم، والممارسة الفعلية لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، الإقامة في المكان الذي يوجد فيه مقر الوظيفة، الإلتزام بعدم الجمع بين الوظائف؛

وفيما يخص حركة الموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة واستنادا لفحوى الأمر 03_06 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائري، يتواجد الموظف العمومي فمن الناحية القانونية والإدارية في عدة وضعيات قانونية من بينها وضعته أثناء الإنتداب ووضعيته خارج الإطار والاستيداع، وكذا وضعيته أثناء القيام بالخدمة الوطنية.

الأصل أن تمارس السلطة الإدارية أعمالها محترمة مقتضيات المشروعية وخاضعة لحكم القانون في كافة مجالات تدخلها، من أجل فرض احترام ضمان السير الحسن للمرفق العام، حيث يسعى القائمون على تسيير الموارد البشرية بالاتصال مع المسؤولين المباشرين في إدارة ما إلى التحكم في موظفيهم والعمل على تهذيب سلوكهم بما يتماشى والأهداف التنظيمية وتوقعات الإدارة، فهذا ما يجعل الجهاز الإداري يسعى إلى إحداث التنمية والتطور، إلا أن احتمال تصرف السلطة الإدارية على نقيض قواعد القانون أمر وارد، وقد يؤدي هذا إلى المساس بحقوق الموظفين مما استوجب تقرير وسائل قضائية لمصلحة هؤلاء توقيهم من تعسف هذه السلطة، ومن بين هذه الوسائل نجد الدعاوى الإدارية باعتبارها الأداة و الوسيلة المثلى لمقاضاة السلطة الإدارية لإصدارها قرار غير مشروع، إضافة إلى أنها الوسيلة الوحيدة لممارسة وتجسيد سلطات القاضي الإداري ضد القرارات غير المشروعة.

وإن كانت الدعاوى الإدارية متعددة إلا أننا نجد أهم الوسائل التي تجسد رقابة القاضي الإداري على السلطة الإدارية، تتمحور في دعاوى الإلغاء والتعويض، فهما من أكثر الدعاوى انتشارا وتطبيقا في الحياة القضائية، لذا رأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين، نعالج في المبحث الأول دعوى الإلغاء لحماية الموظف العام من التجاوز في القرارات الصادرة وفي المبحث الثاني دعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن القرارات الصادرة بحقه.

المبحث الأول: دعوى الإلغاء لحماية الموظف من التجاوز في القرارات الصادرة في حقه

تعد دعوى الإلغاء وسيلة خولها القانون للموظف للجوء إلى القاضي الإداري للمطالبة بالحقوق التي مستها تصرفات وأعمال الإدارة أثناء توقيع القرارات غير المشروعة التي تخص الوضعيات القانونية، أي أنها تعتبر ذات قوة وفاعلية في حماية حقوق الموظف، حيث يتم القضاء بإلغاء القرار غير المشروع بأثر رجعي وكأنه لم يوجد مطلق، ومن ثمة ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نعالج في المطلب الأول مفهوم الطعن بالإلغاء القضائي في القرارات الصادرة بحقه وفي المطلب الثاني نتطرق إلى أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في القرارات الصادرة بحقه.

المطلب الأول: مفهوم الطعن بالإلغاء القضائي في القرارات الصادرة بحقه

لتحديد دراسة مفهوم دعوى الإلغاء بصورة شاملة و واضحة ودقيقة لابد من بحث ودراسة مجموعة الحقائق والموضوعات التي تشترك وتتكامل في بناء وتحديد مفهوم دعوى الإلغاء وشروط الطعن بالإلغاء القضائي و هذا ما سنتناوله في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف وخصائص دعوى الإلغاء

يمكن تعريف دعوى الإلغاء عدة تعريفات مختلفة وفقا للناحية التي ينظر من خلالها كل فقيه⁽¹⁾

وذلك على النحو الآتي:

أولا - تعريف دعوى الإلغاء:

على الرغم من أهمية دعوى الإلغاء إلا أن المشرع لم يضع لها تعريفا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 وحسن ما فعل المشرع إذ الوضع المعتاد والطبيعي أن يعرف المشرع عن تقديم تعريفات لمصطلحات قانونية تاركا هذا الأمر للفقهاء والقضاء.⁽²⁾

تعريف الفقه الفرنسي: عرف الفقيه الفرنسي دعوى إلغاء أو دعوى تجاوز السلطة بأنها طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري وهو ذات التعريف

¹-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2003، ص314.

²-د. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2009، ص: 46.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

تقريباً الذي ذهب إليه الفقيه ديباش حيث يقول: الطعن الذي يطلب بمقتضاه المدعي من القضاء إبطال قرار إداري لعدم المشروعية.

تعريف الفقه العربي: عرف الدكتور سليمان محمد الطماوي قضاء الإلغاء بأنه "القضاء الذي بموجبه يكون للقاضي أن يفحص القرار الإداري فإذا ما تبين له مخالفة القرار لقانون حكم بإلغائه ولكن دون أن يمتد حكمه إلى أكثر من ذلك فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به" وعرفها الدكتور محمد مرغني خبيري: "بأنها دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإلغاء أو إعدام قرار إداري لكونه معيباً أو مشوباً بعيب من عيوب عدم المشروعية المعروفة"⁽¹⁾.

وأشار قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلى دعوى الإلغاء بصريح العبارة في المادة 901 منه على أنه يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعوى الإلغاء" إضافة إلى الإشارة لمصطلح الإلغاء في المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾.

ثانياً: خصائص دعوى الإلغاء

لدعوى لإلغاء خصائص ومميزات معينة جعلتها دعوى ذاتية ومستقلة بذاتها عن الدعاوي القضائية الأخرى وقد أدت عوامل كثيرة إلى تكوين هذه الخصائص:

1- دعوى قضائية إدارية: نشأت الدعوى الإلغاء في فرنسا كطعن أو كتظلم من إداري رئاسي ثم أصبحت دعوى قضائية بصدور قانون 24 ماي 1872 الذي منح مجلس الدولة سلطة القضاء الباقي بعد ان كانت سلطته قبل هذا التاريخ معلقة على تصديق رئيس الدولة وهو ما اصطلح على تسمية القضاء المحجوز⁽³⁾.

ولقد كان لصدور هذا القانون الأثر الكبير في تطور دعوى الإلغاء لتصبح طعناً قضائياً بالمعنى الحقيقي لهذه الكلمة ولما كانت كذلك فهي ترفع طبقاً لقانون المرافعات أو الإجراءات المدنية والإدارية أمام الجهات القضائية المختصة هذه الأخيرة التي تملك سلطة إعدام القرار

¹- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الثاني، جسر للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2003، ص ص: 08، 09.

²- بن يعيش سمير، دعوى الإلغاء، مهلة قانونية، جامعة بشار الجزائر، المجلة 08، العدد 02، دس، ص ص: 258-259

³- العتوم منصور ابراهيم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري، الأردن مجلة الشريعة و القانون، العدد 49 جامعة الإمارات العربية، 2012، ص 173

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

الإداري المطعون فيه بالكيفية التي حددها القانون وضمن أجل محددة وبالتالي فهي دعوى قضائية بمختلف المعايير سواء من حيث شروط قبولها أو الجهات المختصة بالنظر فيها أو الإجراءات المتبعة بشأن خصائصها المتميزة أو القرار المترتب عنها والذي يتمتع بحجية الشيء المقضي به وترجع طبيعتها القضائية لكن موضوع دعوى الإلغاء هو مخاصمة القرار الإداري المطعون فيه⁽¹⁾

2- دعوى ذات إجراءات خاصة: لما كانت دعوى الإلغاء دعوى مميزة من حيث سلطة القاضي ومن حيث نتائجها إذ ينجم عنها إلغاء القرار الإداري المطعون فيه بات من الضروري إخضاعها لإجراءات خاصة رجوعا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع قد خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام ومن أهم الإجراءات القضائية الكتابة السرية الحضورية والطابع التحقيقي⁽²⁾.

3- دعوى موضوعية عينية: تعتبر الدعوى شخصية إذا كان رافع الدعوى حماية مركز فردي له والدفاع عنه وتعتبر عينية موضوعية إذا كان الهدف منها الدفاع عن مصلحة عامة ومما لا شك فيه أن دعوى الإلغاء تنتمي إلى القضاء العيني أو الموضوعي حيث تكون المسألة المطروحة المتعلقة بفحص المشروعية إضافة إلى دعوى الإلغاء تقوم على مخاصمة القرار الإداري غير المشرع ولا تهاجم السلطات الإدارية مصدرة القرار.

4- دعوى المشروعية: دعوى الإلغاء تنتمي إلى قضاء المشروعية فهي تحرك وترفع على أساس مخالفة القرارات الإدارية لمبدأ الشرعية وطبقا لقضاء مجلس الدولة وحماية لمبدأ الشرعية فإن كل القرارات الإدارية يقبل الطعن فيها بالإلغاء دون حاجة للنص عليها في القانون ولأنها تنصب على القرارات الإدارية من حيث شرعيتها فلا يمكن إلغاء القرارات الإدارية من حيث شرعيتها إلا لمخالفتها لمبدأ الشرعية فإذا ثبت للقاضي شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها يحكم برفض الدعوى وينتج عن مبدأ المشروعية نتائج كون أن دعوى الإلغاء من دعاوي قضاء الشرعية يعتبر

¹-بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري جامعة باجي مختار عنابة، 2011، ص: 161.

²-بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر، 2012، ص: 332.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

عنصر أساسي يكسب دعوى الإلغاء الطبيعية الموضوعية والعينية و تؤثر على النظام القانوني لتطبيق هذه الدعوى فتصبح مرنة وسهلة⁽¹⁾.

5- الدعوى الأصلية والوحيدة لإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة

من جملة الخصائص الذاتية لدعوى الإلغاء والمميزة لها أنها دعوى الإلغاء القضائي للقرارات الإدارية الأصلية والوحيدة فهي دعوى القانون العام لإلغاء القرارات الإدارية بمعنى أنها يمكن تحقيق عملية إلغاء القرارات وغير الإدارية تحقق هدف ونتائج تطبيق دعوى أي القضاء على آثار القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي وإلى الأبد.⁽²⁾

الفرع الثاني: شروط الطعن بالإلغاء القضائي

يتعين علينا بعد تعريف دعوى الإلغاء وخصائصها:

تميز الدعوى بجملة من الخصائص نذكر منها الشروط رجوعا للأحكام الوارد في قانون إجراءات المدنية و الإدارية لسنة 2007 نبين ذلك في ما يلي:
أولاً: الشروط المتعلقة بالقرار محل دعوى الإلغاء:

لما كان القرار الإداري محل دعوى الإلغاء وجب التعريف به وبيان خصائصه؛

1_ تعريف القرار الإداري: إذا كان المشرع قد اعترف لمجلس الدولة بموجب القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله وتحديد المعدل والمتمم بموجب المادة 09 منه بالنظر في المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية إلا أنه لم يقدم تعريفاً للقرار الإداري وهذا أمر طبيعي أن يعزف المشرع عن التطرق لتعريفات تتعلق بمصطلحات قانونية عادة ما يدور حولها الجدل ويكثر بشأنها الاختلاف تاركاً ذلك للفقهاء والقضاء وحسن فعل ذلك

فقد حاول الفقيه أبوان دوبي تعريف القرار الإداري بأنه كل عمل إداري يقصد به تعديل الأوضاع القانونية كما هي قائمة وتحت صدوره أو كما ستكون في لحظته مستقبلة معينة

¹- ماشي حازبة، نظام مجلس الدولة في النظام الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص: 282.

²- بو الشعور وفاء، مرجع سابق، ص: 17.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

ومن جهة عرف الفقيه بونارد "القرار الإداري كل عمل إداري يحدث تغيير في الأوضاع القانونية" و الأستاذ الدكتور فؤاد مهنا، عرف القرار الإداري: "انه عمل قانوني انفرادي يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة ويحدث آثار قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم"⁽¹⁾.

2- خصائص القرار الإداري محل دعوى الإلغاء: نستنتج جملة من الخصائص يتميز بها القرار

الإداري لفصل هذه الخصائص في ما يلي:

أ- القرار الإداري تعبير إرادي:

ومؤدي ذلك انه حتى تكون أمام قرار إداري يجب أن تظهر الإدارة ما تبطنه وتخرجه إلى حيز الوجود وعلى ذلك فبمجرد سماع الشخص أن الإدارة ستشق طريق في أرضه فيسرع إلى القضاء للطعن فيما سمعه دون أن يقدم للقاضي الإداري الدليل على ذلك ويبين تعبير أو إيضاح الإدارة عن إرادتها تكون دعواه غير مقبولة.

ب- القرار الإيجابي والصريح:

ويقصد به أن يصدر عن الجهة الإدارية المختصة قرارا إداريا سواء جعل مضمونه شيئا ايجابيا للمعني أو للمعني أو المعنيين به أو جعل شيئا سلبيا وعلى ذلك تكون أمام قرار ايجابي صريح في حالة إصدار الإدارة قرار لتفصح فيه عن إرادته بصورة واضحة صريحة وملموسة بما يكفل لذوي الشأن التعرف عن موقفها وبالتالي معرفة مركزهم القانوني⁽²⁾

ج- القرار السلبي: وعلى نقيض القرار الصريح نكون أمام قرار سلبي متى التزمت الجهة الإدارية الصمت إزاء موقف معين ولم تظهر إرادتها خارجيا لوسيلة واضحة أو بالإشارة يفهم منها قصدتها أو رغبتها وحتى تكون أمام قرار سلبي وجب شرطين:

¹- عمار عوابدي، القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3 ، دار العلوم والنشر والتوزيع 16، ص ص: 239_240.

²- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص: 24_25.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

_ الشرط الأول: أن يتضمن نص القانون إلزام الإدارة بإصدار قرار إداري معين وهذا ما يطلق عليه في الفقه بالاختصاص المقيد وقد يكون النص دستورياً أو قانونياً أو تنظيمياً المهم أنه القي على عاتق الجهة الإدارية إصدار قرار إداري ما على سبيل الوجود.

_ الشرط الثاني: أن تواجه الإدارة إلزام المؤسس الدستوري أو المشرع أو المنظم لها بالامتناع ورغم أن الإدارة التزمت الصمت ولم تصدر قرارها، إلا أنها عبرت عن إرادتها وأفضت عن موقفها ولو بالامتناع.

د-القرار الضمني: يعتبر القرار الضمني قراراً ضمناً أو حكماً متى توافرت قرائن وظروف وملازمات بما يستدل بها على اتجاه موقف الإدارة حيال مسألة معينة ورغم التشابه الكبير بين القرار السلبي و القرار الضمني خاصة وان الإدارة هي كلا القرارين السلبي والضمني التزمت الصمت والسكون إلا أن فقه القانون الإداري استطاع أن يضع معياراً فاصلاً بينهما تمثل في ضرورة البحث عن طبيعة السلطة عما إذا كانت سلطة مقيدة أو سلطة تقديرية⁽¹⁾.

ثانياً - الشروط المتعلقة برفع دعوى الموظف العام:

يجب أن يكون لرفع الدعوى الإلغاء مصلحة شخصية مباشرة في رفع الدعوى وتكون وتحقق المصلحة عندما يمس قرار إداري نهائي بآثاره القانونية المتولدة حقا او مصلحة جوهرية يحميها القانون شخصية ومباشرة للطعن والمصلحة في دعوى الإلغاء قد تكون مصلحة مادية وقد تكون مصلحة معنوية أدبية⁽²⁾.

أما الصفة في التقاضي⁽³⁾ أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقاضي كما يقصد أيضا أن القرار الإداري المطعون فيه له تأثير على وضعيته الشخصية وبالتالي فطعن في القرار الإداري لا يحرم أي فرد من حقه في الطعن إذا رأى بان الإدارة خرجت في قرارها عن المشروعية فإذا كان المطلوب توفر شرط المصلحة لقبول دعوه الإلغاء باعتبارها دعوه قضائية تتضمن على بعض العناصر الشخصية

1-عمار بوضياف، مرجع سابق، ص: 24_25.

2-عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص: 185.

3-عمار عوابدي، نفس المرجع، ص: 182.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

والذاتية منها بالرغم من أنها دعوى موضوعية عينية ومن دعاوي قضاء الشخصية وحتى لا تتحول دعوى الإلغاء إلى دعوى شخصية أو تتحول إلى دعوى حسية.

أما شرط الأهلية: فان دعوى الإلغاء دعوى قضائية يشترط في رافعها جميع الشروط المطلوبة لرفع الدعوى بصف عامة ومنها أن يكون لرفع الدعوى أهلية التقاضي ويقصد بأهلية التقاضي صلاحية الشخص لمباشرة الإجراءات أمام القضاء باسمه أو بمصلحة الآخرين.

3- شروط متعلقة بعريضة دعوى الإلغاء:

لكي تتعقد دعوى الإلغاء يجب ان:

أ- أن تتوفر نية المدعي نحو رفع الدعوى: ويكون ذلك بتقديم و إيداع عريضة الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة كتابة ضبط الغرفة الإدارية المختصة بالمحكمة الإدارية او كتابة ضبط مجلس الدولة⁽¹⁾.

ويتكفل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بتبيان تفاصيل إعداد وتقديم عريضة الدعوى ويجب أن تكون العريضة مكتوبة تحتوي على مجموعة من البيانات والوثائق والمستندات اللازمة ويجري التحقيق على ضوء المسائل القانونية المعروفة في عريضة الدعوى فالدعوى الإدارية عموما ودعوى تتعقد بإيداع عريضة الدعوى بأمانة ضبط المحكمة الإدارية أو كتابة الضبط مجلس الدولة⁽²⁾ حسب الاختصاص⁽³⁾.

حيث أن إجراء إيداع العريضة الافتتاحية بأمانة الضبط بعد إجراء مشترك يطبق على الدعاوي المرفوعة أمام المحاكم الإدارية وكذلك الدعاوي المرفوعة أمام مجلس الدولة وذلك بحكم الإحالة المنصوص عليها في المادة 904 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي أحيلت لتطبيق المواد 815 إلى 825 من نفس القانون، ويشترط في العريضة حتى تكون مقبولة أن يقدمها الطاعن مكتوبة بعدد الخصوم وتتضمن ملخص الموضوع وموقع عليها من الطاعن اذا كان شخصا معنويا ومرفقه بنسخة منها كما يستطيع رئيس تشكيلة الحكم ان يأمر الخصوم بتقديم نسخة

¹-المادة 16 من القانون العضوي 98 _ 01 المتعلق بمجلس الدولة.

²-المادة 6 من القانون العضوي 98 _ 02 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

³- حسين طاهري، شرح وجيز الإجراءات المتبعة في المواد الإدارية، دار خلدون، الجزائر، 2005، ص: 363.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

إضافية إذا رأى ضرورة ذلك هذه العريضة توضع بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي ما لم ينص القانون على فارق ذلك وتفيد عند إيداعها سجل خاص يمسك بأمانة ضبط المحكمة الإدارية وذلك حسب ترتيب ورودها و ويسلم الضبط للمدعي وصلا يبين إيداع العريضة كما يؤثر على إيداع مختلف المذكرات والمستندات ويحدد تاريخ ورقم التسجيل على العريضة وعلى المستندات المرفقة بها⁽¹⁾، ومن ثم فلا يعتد بالعريضة التي تؤخذ شكل برقية ما لم يتم إرفاقها بعريضة تتضمن جميع البيانات المشروطة قانونا والملاحظ للاجتهاد القضائي يرى انه جعل هذه الشكلية من النظام العام لا يجوز تصحيحها ويشيرها القاضي تلقائيا وسنلاحظ فيما بعد ان اغلب بيانات العريضة ليست من النظام العامة وبالتالي يجوز للأطراف تصحيحها لاحقا فقد رفض المحكمة إمكانه تصحيح عريضة مقدمه على شكل برقية مع ان المستأنف أعلن انه سيقدم عريضة الدفاع فيما بعد⁽²⁾.

ب- كما نص المشرع الجزائري على وجوب أن تتضمن العريضة الافتتاحية للدعوى على البيانات التالية: التي ترفع أمام الدعوى/ أن تتضمن العريضة جميع بيانات أطراف الخصومة اسم ولقب بالمدعي و موطنه اسم ولقب وموت من المدعي عليه فان لم يكن له موطن معلوم فاخر موطن له الإشارة الى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي وحقه الاجتماع وصفته ممثليه القانون أو الاتفاقي⁽³⁾.

ج- أن تتضمن العريضة ملخص الموضوع: مستندات الطلب أن هذه البيانات الأساسية لأنه بدون عرض الوقائع وتحليلها وتقديم أساسيات الطلب لا يمكن للخصم أن يقدم وسائل دفاعي كما أن القاضي لا يمكن له الإحاطة بعناصر والفصل فيها وهذا يعطي للعريضة أهميتها وخصوصياتها بالمقارنة مع أي احتجاج أو طلب الغير قضائي.

ومن المسلم به أن موضوع الطلب يجب أن يدخل في اختصاص الجهة القضائية المعروض عليها النزاع كما على المدعي أن يبين الوقائع أو القانون الذي يشمل عليه بيان الطلب كذلك يذكر

1- المادة، 815، 821، 823، 824 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08_09

2- قرار المحكمة العليا الغرفة الإدارية بتاريخ 07 جانفي 1984 تحت رقم 34 836 قضية وزير الأشغال العمومية ضد ق ص.

3- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الادارية، طبعة 05 ديوان المطبوعات، الجزائر، ص: 284.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

أسانيد طلبه والعيوب التي شيبت إصدار القرار المطعون فيه وبصفه عامه بيان السبب الذي أدى بالمدعي إلى رفع دعواه وخلاف للقانون السابق فقد أصبح شرط توقيع عريضة الطعن أمام المحكمة الإدارية من طرف محامي شرطاً إلزامياً أما بالنسبة للطعون والدعاوى أمام مجلس الدولة وكما كان الوضع في القانون السابق فقد بقي شرط توقيع العريضة من طرف محامي مقبول أمامه مع إلقاء الأعضاء قائماً بالنسبة للإدارة العامة المتمثلة في الجهات الواردة بالمادة 827 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08_09 (1).

رابعاً: شرط الميعاد:

ترفع الدعوى الإدارية خلال مدة معينة حيث يتسم الميعاد بخصائص محدودة كما أشار قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى كيفية حساب الميعاد وتمديده.

1_ أجل رفع دعوى الإلغاء خلافاً للوضع في قانون السابق فقد وحد قانون الإجراءات المدنية الإدارية ميعاد رفع دعوى الإلغاء محددًا إياه بأربعة أشهر سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة.

أ- المحاكم الإدارية تنص المادة 829 منه يمدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي

ب- مجلس الدولة نص المادة 907 منه على ما يلي عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة تطبق الأحكام المتعلقة بالأحوال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه

2- مميزات شرط الميعاد: يتميز ويخضع شرط ميعاد رفع الدعوى الإلغاء إلى القواعد الأساسية الآتية:

أ- يعتبر شرط الميعاد من النظام العام حيث يمكن للخصوم إثارته كما يمكن للقاضي ان يثير من تلقاء نفسه.

ب- يجب أن ترفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري خلال مدة أربعة أشهر شريطة مراعاة المادة 831 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹- مسعود شهبوب، المرجع السابق ، ص:285.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

ج- إمكانية التمديد تحسب مده أربعة أشهر من إمكانية تمديدتها في حالات وقف أو قطع الميعاد⁽¹⁾.

3_ حالات تمديد الميعاد: أجاز المشرع إمكانية تمديد الأجل بعد المتقاضي عن إقليم الدولة حيث نصت المادة 404 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية على ما يأتي تمديد لمدته شهرين أجل المعارضة والاستئناف والتماس إعادة النظر والطعن بالنقض المنصوص عليها في هذا القانون للأشخاص المقيمين خارج الإقليم الوطني.

العطل الرسمية تتمثل في أيام الراحة الأسبوعية والأعياد الرسمية يوم عمل كلياً أو جزئياً فإن الميعاد يمدد إلى اليوم الموالي لنهاية أيام العطلة الرسمية.

4_ حالات انقطاع الميعاد: يقصد به سريان ميعاد الطعن من جديد من حيث بدايتي الميعاد بصورة كاملة ومن جديد وتتمثل أسباب القطع فيما أشارت إليه المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية في ما يلي:

أ_ الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة: يترتب على رفع دعوى الإلغاء أمام جهة قضائية غير مختصة خلال المدة المقررة لرفع الدعوى قطع سريان الميعاد ويبدأ الميعاد في السريان من جديد بالنسبة لمدة المتبقية من تاريخ تبليغ ذو الشأن للمدة المتبقية من تاريخ تبليغ ذو الشأن من الجهة القضائية غير المختصة.

ب_ طلب المساعدة القضائية: إذا تقدم صاحب مصلحة ليطالب مساعده قضائية خلال مدة سريان ميعاد الدعوى الإلغاء هنا ينقطع ميعاد الدعوة وتكون له بداية ونهاية جديدة ويبدأ سريان الميعاد الجديد من تاريخ التبليغ القرار قبول أو رفض طالب المساعدة القضائية.

ج_ وفاة المدعي أو تغيير أهليته: إذا توفي صاحب المصلحة سقطت الدعوى ويصبح الورثة الحق في أن يحل المتوفي وإذا تغيرت أهليته يصبح فاقداً لأهلية التقاضي وبالتالي يعد سبب من أسباب قطع الميعاد.

¹ -محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، دون طبعة، الجزائر، دس، ص: 163_164.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

القوة القاهرة اقر المادة 831 بان القوة القاهرة يترتب عليها قطع الميعاد بحيث تبدأ او تحسب المواعيد من جديد بعد زوال القوة القاهرة وقد كان القانون يعتبرها سابقا من أسباب وقف الميعاد⁽¹⁾

المطلب الثاني: أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في القرارات الصادرة بحقه

إذا استوفت العريضة جملة شروط الشكلية سابقة الذكر فان القاضي الإداري يقبلها شكلا لم يعد بعد ذلك إلى دراسة ملف الدعوى من الناحية الموضوعية ولا يتم ذلك إلا بدراسة أسباب الإلغاء فيبحث القاضي في مدى توافر القرار الإداري على أركانه ليفحص انطلاقا منها مدى مشروعيته ولقد قسم فقه القانون الإداري أوجه لا مشروعيه القرار إلى:

الفرع الأول: عدم المشروعية الخارجية للقرارات

وتضم حالة عدم الاختصاص وحالة عيب الشكل والإجراءات وفي عيوب تمس القرارات في شكله أولا: عيب عدم اختصاص السلطة الإدارية

1_ تعريف الاختصاص: يقصد بالاختصاص القدرة القانون على مباشرة عمل إداري معين فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه⁽²⁾

ولما كانت قواعد الاختصاص عمل منوط بالمشروع فهو الذي يحدد المهام والوظائف ويوزع الأدوار ترتب على ذلك اعتبار هذه القواعد من النظام العام ونجم عن ذلك النتائج القانونية⁽³⁾ التالية:

- لا يجوز للإدارة إبرام اتفاق مع الأفراد لتغيير قواعد الاختصاص طالما هو ضبطها وتحديدها من جانب المشرع.
- يحق للطاعن صاحب المصلحة إدارة الدفع بعدم الاختصاص في أي مرحلة كان عليها النزاع كما يجوز للقاضي إثارة ذات الدفع من تلقاء نفسه.
- لا يجوز للإدارة التعلل من قواعد الاختصاص ولو في حالات الضرورة أو الاستعجال

¹-صقر نبيل، الوسيط في شرح الإجراءات الإدارية و المدنية، دار الهدى عين مليلة، 2009، ص: 112.

²-عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط1، 2009، دار جسور للنشر والتوزيع، ص: 170.

³-عمار بوضياف المرجع السابق. ص: 363.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

لا يجوز تصحيح عيب الاختصاص بإجراء لاحق يتمثل في مصادقة الجهة المختصة على القرار الصادر من جهة غير مختصة (1).

2_ عيوب الاختصاص: يأخذ عيب الاختصاص في الواقع شكلين رئيسيين هما: عدم الاختصاص الجسيم وعدم الاختصاص البسيط.

أ_ عدم الاختصاص الجسيم: حينما يصدر التصرف أو القرار من شخص أو جهة إدارية غير مختصة ومؤهلة قانوناً لذلك فإننا نكون أمام عدم اختصاص جسم أو اغتصاب السلطة بما يقتضي اعتبار ذلك التصرف قرار متعمداً وكأنه لم يكن، يظهر عدم الاختصاص الجسيم في حالتين:

صدور القرار من فرد أو شخص عادي لا علاقة له بالإدارة ولا يملك أي صفة للقيام بالعمل الإداري ومع ذلك فإن مجلس الدولة الفرنسي كان قد اتبع منذ مدة نظرية الموظف الفعلي وهو الشخص الذي يكون قرار تعيينه الذي لم يصدر قرار بتعيينه أصلاً مع الاعتداء والأخذ بالقرار و التصرف الصادر عنه واعتباره سليماً وقانونياً على الرغم من إمكانية متابعتها شخصياً (2)

يصدر قرار تعيينه أصلاً مع الاعتداء و الأخذ بالقرار و التصرف الصادر عنه واعتباره سليماً وقانونياً ومنتجا لآثره على الرغم من إمكانية متابعتها شخصياً.

• يقوم أساس نظرية الموظف الفعلي تبعاً للحالة على:

◀ **الظاهر:** حيث يأخذ بنظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية حماية لمصلحة الأفراد مادام ظاهر الحال و الوضع لا يسمح لهم بإدراك بطلان قرار تعيينه

◀ **الضرورة:** لقد تم تسريع سلامة القرارات الإدارية الصادرة عن الموظف الفعلي ضماناً لمبدأ استمرارية المرفق العام في حالة الظروف الاستثنائية.

¹-مجلس الدولة، قرار رقم 417 69 مؤرخ في 27 07 1998 حيث انه يستخلص مما سبق بأن لجنة ما بين البلديات لم تكن مختصة في بيع هذا المسكن و بالنتيجة القرار المتخذ من طرف جهة غير مختصة يشكل قرار منعدم

²- المادة 141 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

◀ اعتداء السلطة التنفيذية على الاختصاص:

✓ السلطة التشريعية: كان تقوم الإدارة المحلية ممثلة في رئيس البلدية أو الوالي بإصدار قرارات إدارية تمس أحد المجالات الواردة خاصة بالمادة 122 123 من الدستور والمخولة أصلا لاختصاص البرلمان من اجل التشريع (1)

✓ السلطة القضائية: كان تقوم الإدارة المحلية أو المؤسسات العامة بالتدخل في اختصاص القضاء (2) يحل المنازعات بين الأفراد أو يقوم مجلس تأديبي بالحكم على الموظف بغرامة معينة.

ب_ عدم الاختصاص البسيط : يعتبر عدم الاختصاص البسيط الشكل الأكثر عدم الاختصاص البسيط يعتبر عدم الاختصاص البسيط الشكل الأكثر شيوعا لعيب الاختصاص وهو يقع داخل السلطة التنفيذية نفسها بين إدارتها وهيئاتها وموظفيها ويأخذ عدم الاختصاص البسيط الصورة التالية

- عدم الاختصاص الموضوعي يظهر حينما تقوم هيئة أو موظف بإصدار قرار لا يدخل ضمن الموضوعات والصلاحيات المخولة له ويتمثل في الحالات التالية
- اعتداء هيئة إدارية على اختصاص هيئة موازنة لها على الرغم من محاولة النصوص توزيع الاختصاصات بين مختلف الموظفين للإدارة العامة

عدم الاختصاص الزمني يكون القرار الإداري مشوبا بعدم الاختصاص الزمني أما لأنه صدر من شخص موظف لم يعد يملك الصفة للقيام بذلك أو انه صدر خارج المدة التي يقررها القانون بالنسبة للموظف حتى يترتب أثر القانوني يجب ان يظهر القرار الإداري من الشخص أو الموظف

1- محمد بعلي ، مرجع سابق، ص: 182.

2- المجلس الأعلى الغرفة الإدارية، القرار صادر بتاريخ 08 10 1980 حيث انه ليس من سلطات الرئيس أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للحلول محل الجهة القضائية ليست في قضية من قضايا الملكية ويشغل مكان ما يخص الموظفين حيث أن القرار المتخذ بالتالي على المحو السابق عرضه ... يستوجب من اجل هذا البطلان) المحكمة العليا الغرفة الإدارية قرار رقم 71 710 صادر في 28 07 1991.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

المختص أمام مهامه أي من تاريخ تقلد مهامه التعيين أو التنصيب إلى تاريخ انتهائها التقاعد الاستقالة طبقاً للتشريع الساري المفعول⁽¹⁾.

ثانياً - عيب مخالفة القرار بشكل وإجراءات إصداره:

الأصل أن القرار الإداري لا يخضع في إصداره لشكليات معينة ما لم يستلزم القانون إتباع شكل محدد لإصداره ولذلك استقر القضاء الإداري على أن جهة الإدارة غير مقيدة بشكل معين تفصح فيه عن إرادتها الملزمة ما لم يحتم القانون إتباع الشكل خاص بالنسبة لقرار معين⁽²⁾.

وعنصر الشكل في القرار الإداري يتضمن عناصر كبيرة من الشكليات

• ويعرف عيب الشكل في القرار الإداري إهمال الإدارة القواعد الشكلية الواجب إتباعها في القرار الإداري بمعنى المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري أو الضرر المحدد التي تفرغ الإدارة إرادتها³.

• يميز القضاء الإداري بين الإجراءات أو الشكليات الجوهرية والإجراءات أو الشكليات الثانوية حتى يترتب عمل عدم مراعاة الأول إصابة القرار بعيب مما يقتضي الغائه من طرف القاضي الإداري حينما يطعن فيه خلافاً للثانية التي لا تؤثر على صحة القرار الإداري.

• الإجراءات أو الشكليات الجوهرية هي التي تقام وتقرر لحماية مصالح وحقوق القرار الإداري الإجراءات أو الشكليات الجوهرية مصالحه وحقوق وحرية الأفراد

بينما الإجراءات أو الشكليات الثانوية غير الجوهرية هي أساس تلك التي لم ينص عنها القانون على ضرورة التزام بها أو أنها مقررة فقط لمصلحة الإدارة⁽⁴⁾.

¹-محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، ص: 168.

²-جمال الدين، الوسيط في دعوى الغاء القرارات الادارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص: 438.

³ كمون حسين، محاضرات في مقياس المنازعات الادارية، قانون عام جامعة ألكلي محمد أول الحاج البويرة، 2018، ص: 69.

⁴-بعلي محمد الصغير ، مرجع سابق، ص: 177.

الفرع الثاني: عدم المشروعية الداخلة للقرارات

وتتضمن حالة انعدام السبب وحالة مخالفة القانون وحالة الانحراف بالسلطة وهي عيوب تمس القرار في موضوعه

أولاً: الطعن في القرارات من زاوية السبب: يشترط في السبب ان يكون مشروعاً وقائماً وحالاً مما يدور تدخل الإدارة لمواجهة الوضع اعترفت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقاً بحق الإدارة في توضيح أسباب قرارها وهو ما يطلق عليه ج س ق قرار صدر بتاريخ 29 12 1984 قضي ضد والي البلدية ملف رقم 38541⁽¹⁾ _ قرار مجلس الدولة بتاريخ 01 02 1999 الغرفة الثانية رقم 150297⁽²⁾

ذهب القرار أعلاه إلى إبطال قرار ولائي غير معلل والقاضي بإقصاء عضو من مستثمرة فلاحية بحجة أن المعني سلوك معاد للثورة التحريرية دون ان يدعم القرار بأدلة كافية على ما نسبه للمعني بالأمر قرار مجلس الدولة بتاريخ 11 02 2002 الغرفة الثالثة رقم 005951⁽³⁾ إذ جاء فيه بطلب إلغاء قرار الصادر عن منظم المحامين لناحيته وهران بتاريخ 08 08 1999 والذي رفض ترشح المعني لسلك المحاماة وحيث أن القرار جاء غير مسبب من حيث أن كل قرار إداري كان أم قضائي يجب أن يكون مسبباً وهذا وحده يكفي لإلغائه وخاصة بعد دراسة القرار الثاني أن مجلس الدولة يربط كثيراً بين السبب وهو من ركن الشكل وبين السبب وهو ركن قائم بذاته ومستقل ففي هذا القرار ذكر مجلس الدولة عبارة حيث أن القرار جاء غير مسبب أي أن كل قرار إداري أو قضائي يجب أن يسبب وهكذا وقع الخطأ الواضح في استعمال المصطلح وذلك أن الإدارة في رأينا ليست ملزمة بتسبب قراراتها فلماذا يتشدد مجلس الدولة في القرار أعلاه بالقول أن كل قرار إداري يجب أن يسبب⁽⁴⁾.

1- انظر: المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد 19، 1989، ص 887.

2- انظر مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002، ص: 95.

3- مجلة مجلس الدولة، نفس العدد، ص: 147.

4- عمار بوضياف، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 69.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

ثانياً - الطعن في القرارات من حيث مخالفة القانون: يطبق قضاء الغرفة الإدارية بالنظام القضائي الجزائري عيب مخالفة الأحكام وقواعد القانون كسبب من أسباب الحكم بالإلغاء في دعوه الإلغاء سواء كانت المخالفة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق خطأ السلطات الإدارية في تفسير وتطبيق القانون خلال عملية اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية⁽¹⁾.

ثانياً - الطعن في القرارات من حيث مخالفة القانون:

يطبق قضاء الغرفة الإدارية بالنظام القضائي الجزائري عيب مخالفة أحكام وقواعد القانون كسبب من أسباب الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء سواء كانت المخالفة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق خطأ السلطات الإدارية في تفسير و تطبيق القانون خلال عملية اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية.

ثالثاً - عيب الانحراف بسلطة إصدار القرارات: يقصد بعيب الانحراف بالسلطة هو استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء بعينه عن المصلحة العامة أو ابتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده له القانون منحت لها هذه السلطات ولهذا في القرارات الإدارية يجب ان تستهدف تحقيق الصالح العام وهذه القاعدة عامة تحكم جميع أعمال السلطة والقاضي الإداري بواجبي المشروعية الهدف المتبقي من إصدار القرار المطعون فيه ويكون له ذلك في البحث عن مصدر القرار⁽²⁾.

1_ صور الانحراف بالسلطة: إذا كانت القرارات الإدارية يجب أن تستهدف الإدارة من إصدارها المصلحة⁽³⁾ العامة وهي قاعدة عامة فان التجاهل الإدارة في قرارها للمصلحة العامة يعيب القرار الإداري يعيب الانحراف بالسلطة⁽⁴⁾.

وهناك ثلاث صور للانحراف بالسلطة وهي:

1- عمار عوابدي، مرجع سابق، ص: 526.

2- ناصر زياد، الوجيز في القانون الإداري، دار المحدد للنشر و التوزيع، ط 4 ، سطيف، 2010، ص: 263.

3- غرفة مجلس الدولة، عيب الانحراف للسلطة لأنه ممارسة السلطة الإدارية لواحدة من سلطاتها لتحقيق هدف غير الذي من أجله منحت لها تلك السلطات.

4- سعد صليح، حالات عيب الانحراف بالسلطة كوجه بإلغاء القرار الإداري ، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية جامعة سكيكدة، العدد 04، ماي 2009، ص: 264

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

أ- حاله استهداف القرارات الإدارية لأهداف بعيدة وغريبة عن أهداف المصلحة العامة: وهي الحالة التي تصدر فيها السلطة الإدارية المختصة قرارا إداريا وتستهدف من عملية اتخاذه وإصداره تحقيق أهداف معنوية او مادية او أساسية شخصية تتناقض تماما مع أهداف المصلحة العامة التي منحت من اجلها هذه السلطة الإدارية ومن أمثلة ذلك: ان رئيس بلدية "maire" اصدر 10 قرارات متتالية تتحقق بتوقيف حارس غابات تابع لبلديته تحقيقا لرغبة الانتقام منه، وكأن يصدر رئيس بلدية قرارا إداريا يتضمن تنظيم الملاهي في البلدية بصورة لا نافس الفندق الذي تملكه⁽¹⁾.

ب- مخالفة القرارات لقاعدة تخصيص الأهداف: في هذه الصورة فان الغاية من القرار لا تتنافى مع المصلحة العامة ولكنها تخالف قاعدة تخصيص الأهداف والتي من خلالها يمنح المشرع امتيازات السلطة العامة لهيئة إدارية من اجل تحقيق هدف محدد قانونا فإذا خرج القرار على هذه الغاية ولو كان هدفه تحقيق المصلحة العامة دائما كان القرار مشوبا بعيب الانحراف⁽²⁾.

ج- عيب الانحراف في استعمال السلطة في صورة انحراف في استعمال الإجراءات:

الحالة والصورة الثالثة لعيب الانحراف في استعمال السلطة وفقا لتطبيقات القضاء الإداري في القانون الإداري المقارن هي عيب الانحراف في استعمال الإجراءات ويوجد ويتحقق عيب الانحراف في استعمال هذه الصورة عندما تستعمل سلطه إدارية مختصره في إصدار قرار إداري في نطاق إجراءات خصصها القانون لأهداف أخرى غير الأهداف التي يجب ان تحققها القرارات الإدارية المتخذة⁽³⁾.

¹-عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص: 536-537.

²-مثال ذلك حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 04 07 1992 ، في قضية بياجي.

³-عمار عوابدي، المرجع السابق، ص: 539.

المبحث الثاني: دعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن القرارات الصادرة بحقه

التعويض هو الجزاء على قيام وتحقق المسؤولية الإدارية عند توافر أركان المسؤولية الثلاثة أي الخطأ والضرر وعلاقة السببية على ذلك فالتعويضات هي مبالغ يلتزم بها المسئول عن الضرر والتعويض يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور وهو النتيجة النهائية للمسؤولية الإدارية وذلك سواء كانت قائمة على أساس الخطأ أو على غير الخطأ، على أساس المخاطر أو تحمل التبعية.

واستناد إلى فكرة المسؤولية الإدارية سواء علي أساس الخطأ أو المخاطر، فإن إقرار المسؤولية الإدارية للإدارة يترتب عليه أثر قانونية عديدة ومن بينها ثبوت الحق في التعويض للمضرور عن طريق رفع دعوى التعويض الإدارية أمام القضاء الإداري، كونها الوسيلة القضائية لتجسيد أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية.

لذا سنتناول هذا المبحث في مطلبين:

❖ **المطلب الأول: طبيعة دعوى التعويض على القرارات الصادرة بحقه؛**

❖ **المطلب الثاني: ضمانات دعوى التعويض لجبر الضرر اللاحق بالموظف.**

المطلب الأول: طبيعة دعوى التعويض على القرارات الصادرة بحقه

إن إقرار المسؤولية الإدارية للدولة أمر يؤدي بالضرورة إلى تحميل عبئ إصلاح الضرر عن طريق التعويض المناسب لجبر الضرر المترتب من جراء الأعمال المادية والقانونية للإدارة، ولتحصيل هذه التعويضات من الدولة اوجد المشرع لصالح المضرور طريقا قضائيا يكفله اقتضاء ديونه من الأشخاص العمومية وهو ما يسمى بدعوى التعويض الإدارية، هذه الوسيلة تعد من أنجع الأساليب المقررة لفرض الرقابة القضائية علي الإدارة لأجل ضمان حماية حقوق الأفراد وحياتهم، لذا وجب توضيح مصطلح التعويض وخصائصه استنادا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

الفرع الأول: مفهوم دعوى التعويض

هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة⁽¹⁾ والقاعدة العامة في المسؤولية الإدارية هي أن يكون التعويض جزء الإخلال بالتزام يفرضه القانون هو التزام عدم الإضرار بالغير دون سبب مشروع على ذلك فإن دعوى التعويض الإداري هي الدعوى التي ترفع للمطالبة بجبر الضرر المادي أو الأدبي الذي يحدث نتيجة لخطأ من جهة الإدارة مع مراعاة أن القرار الإداري الخاطئ الذي لا يجوز طلب إلغائه لا يجوز بالتتابع كقاعدة عامة طلب التعويض عنه.

أولاً: تعريف دعوى التعويض

تعد دعوى التعويض من أهم من دعاوى القضاء الكامل أو ما يصطلح عليه كذلك بقضاء الحقوق⁽²⁾ التي تهدف إلى تعويض الأضرار التي تصيب الأفراد من خلال الأعمال الإدارية سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة ومهما كانت الأهداف التي ترمى من خلالها الإدارة إلى إصدار التصرف الإداري.

وتعرف كذلك بأنها " الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقاً للشكليات والإجراءات المنصوص عليها قانوناً للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري المشروع وغير المشروع حسب الحالة"⁽³⁾، كما يعرفها البعض بأن "دعوى التعويض هي دعوى تهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال المادية"⁽⁴⁾ والقانونية "وحسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية

¹-قرناش جمال، الضرر وآليات إصلاحه في المادة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2016/2015، ص: 9.

² - قاسي طاهر، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2012/2011، ص: 90.

³ - عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011، ص: 162.

⁴ - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص: 198.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

بموجب المادة 801 التي أشارت للتعويض، كما نصت المادة 800 منه على ما يلي: "المحاكم الإدارية هي صاحبة الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات⁽¹⁾ العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها"

ثانياً: أهمية دعوى التعويض إلى جوار دعوى الإلغاء

نظراً لأن قضاء الإلغاء يقتصر - كما بينا من قبل - على مجرد بحث مدى مشروعية القرارات الإدارية النهائية المطعون فيها، وإلغائها إذا ثبت عدم موافقتها للقواعد الموضوعية، أو لمجموعة القواعد القانونية التي تحكمها، دون أن تمتد سلطات قاضي الإلغاء إلى أكثر من ذلك، وقد يكون في ذلك إجحاف بأصحاب الشأن الذين أصابهم ضرر من جراء تلك القرارات بحيث لا يكفي مجرد الإلغاء، أو بمعنى أدق مجرد تنفيذ الحكم الصادر بهذا الإلغاء في جبر كافة الأضرار الناجمة عنها؛ ذلك أن إلغاء القرارات المعيبة لا يكفل في أغلب الأحوال تغطية ما قد يترتب على تلك القرارات من آثار فترة من الزمن، خاصة أن مجرد رفع دعوى الإلغاء لا يؤثر على نفاذ القرارات الإدارية المطعون فيها، فإذا حدث مثلاً ونفذت الإدارة قراراً إدارياً مطعون فيه بالإلغاء ثم أصدر مجلس الدولة حكمه بإلغاء ذلك القرار، فما هي الفائدة التي تعود على صاحب الشأن من صدور هذا الحكم؟ خاصة إذا كان من المستحيل تدارك آثار ذلك التنفيذ؟ من هنا تبدو أهمية قضاء التعويض كطريق مكمل لقضاء الإلغاء، إذ يستطيع الأفراد في هذه الحالة (وقد استحال عليهم إعادة الأمور إلى نصابها) أن يطالبوا الجهات المختصة - من خلال قضاء التعويض - بجبر الضرر الذي أصابهم من جراء ذلك التنفيذ⁽²⁾.

إضافة إلى ذلك فإن قضاء التعويض يتيح للأفراد جبر الأضرار التي تصيبهم ليس فقط من جراء ما تتخذه الإدارة من قرارات غير مشروعة، وإنما أيضاً من جراء ما يصدر عنها من أعمال مادية ضارة، ذلك أن قبول دعوى الإلغاء مقيد بأن يكون محل الطعن فقط قرار إداري

1 - المادة 800 من القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2 - رمضان محمد بطيخ، مفهوم دعوى التعويض والعلاقة بينهما وبين دعوى الإلغاء. جامعة عين شمس - مصر، على

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

مدعى بعد مشروعيته، الأمر الذي يعنى أنه يصعب بل ويستحيل الاستغناء عن قضاء التعويض؟ إذ لو لم يكن متاحاً أمام الأفراد هذا النوع من القضاء لا نغلق أمامهم باب جبر الأضرار الناجمة عن أعمال الإدارة المالية وهو ما يتنافى مع مبدأ سيادة القانون وضرورة تحقيق العدالة بين المواطنين⁽¹⁾

ثالثاً: الفروق الجوهرية بين دعوى التعويض ودعوى الإلغاء

ترجع هذه الفروق أساساً إلى طبيعة وجوهر النزاع المعروض على القضاء، وما إذا كان نزاعاً موضوعياً يتعلق بحق موضوعي عام ويؤدي من ثم إلى قيام دعوى الإلغاء، أم كان نزاعاً شخصياً أو ذاتياً يتعلق بحق شخصي أو ذاتي ويؤدي بالتالي إلى قيام دعوى التعويض، ويترتب على هذه التفرقة الجوهرية بين النزاع الموضوعي والنزاع الشخصي:

1_ أوجه الاختلاف:

- لا يوجد في قضاء الإلغاء سوى طرف واحد فقط هو المدعى، حيث يقوم هذا القضاء والذي يتعلق بخصوصية موضوعية أو عينية على مخاصمة القرار الإداري ذاته، وبمعنى آخر يهاجم أصحاب الشأن في قضاء الإلغاء قرار إداري معين، بينما يوجد في دعوى التعويض طرفين هما جهة الإدارة المدعى عليها بالاعتداء على حق شخصي، والمدعى بهذا الحق، أو بأن هناك اعتداء وقع على حق شخصي أو ذاتي له
- يكفي لقبول دعوى الإلغاء مجرد وجود مصلحة شخصية مباشرة لمدعى، بينما يشترط في دعوى التعويض أن يكون للمدعى حق أثر فيه القرار المطعون فيه.

للأحكام الصادرة في قضاء الإلغاء حجية مطلقة تنصرف إلى الكافة، بمعنى أنه إذا ألغى القرار المطعون فيه، أصبح كأن لم يكن، لا بالنسبة إلى المدعى وحده بل بالنسبة إلى الكافة، بينما يكون للأحكام الصادرة في قضاء التعويض حجية نسبية مقصورة على أطراف الخصومة دون غيرهم⁽²⁾

1 - رمضان محمد بطيخ، موقع سابق.

2 - رمضان محمد بطيخ، نفس الموقع.

• إضافة إلى ما سبق ذكره من أن اللجوء إلى قضاء الإلغاء مقيد بمدة معينة يجب احترامها وإلا سقط الحق في الدفاع عن مشروعية القرارات الإدارية، بينما لا يتقيد اللجوء إلى قضاء التعويض بهذه المدة طالما أن الحق المتنازع حوله لازال قائماً لم يسقط بمدد التقادم المحددة له، نقول إضافة إلى ذلك، فإن القضاء الفرنسي مازال مضطرباً على جواز عدم الجمع بين طلب الإلغاء وطلب التعويض في عريضة واحدة، بمعنى أن دعوى الإلغاء لا يمكن أن تشمل إلا على طلب الإلغاء دون أن يكون للمدعى حق طلب التعويض في ذات طلب الإلغاء مع ملاحظة أن اشتغال دعوى الإلغاء على طلب التعويض لا يؤثر في قبول هذه الدعوى، ذلك أن مجلس الدولة الفرنسي يكتفي في هذا المقام بالامتناع عن نظر طلب التعويض ورفضه دون المساس بدعوى الإلغاء والحكم فيها⁽¹⁾

وتجدر الإشارة إلى أن قضاء التعويض مقارناً بقضاء الإلغاء إنما يعتبر في واقع الأمر قضاء حديث نسبياً فهو، أي قضاء التعويض والذي يعني - كما ذكرنا - مسئولية الدولة أو بمعنى أدق مسئولية الإدارة عن الأضرار التي تصيب الأفراد من جراء أخطاء الموظفين العموميين لم يتقرر في فرنسا إلا بدءاً من أواخر القرن الماضي، أما قبل ذلك فقد كان المبدأ هو عدم مسئولية الدولة أو الإدارة عن أخطاء موظفيها⁽²⁾

2_ أمثلة عن طعن موظف بالإلغاء في قرار إداري يتعلق بترقية أو نقل موظف:

وهي تهدف إلى إلغاء القرار الإداري الذي أصدرته الإدارة وتتميز تلك الدعاوي بأن سلطة القاضي الإداري فيها تقتصر على بحث مدي مشروعية القرار ومدى اتفاهه مع قواعد القانون وإلغاء ذلك القرار إذا كان مخالفاً لصحيح حكم القانون. و بالتالي لا تتعدى سلطة القاضي أكثر من إلغاء القرار غير المشروع فلا يستطيع القاضي الإداري أن يحل محل جهة الإدارة و يقوم بتحديد نطاق القانوني للطاعن أو يقوم بسحب قرار الإدارة أو تعديله أو يصدر قراراً آخر محل القرار المعيب "المخالف لصحيح حكم القانون" الذي أصدرته الإدارة، ذلك أن القاعدة في ذلك هي أن القاضي الإداري يقضي و لا يدير.

1 - رمضان محمد بطيخ، موقع سابق.

2 - رمضان محمد بطيخ، نفس الموقع.

كما أنه في حالة صدور قرار بنقل موظف بالدرجة الثالثة من وزارة التربية والتعليم إلى وزارة الصحة، وثبت للقاضي أن هذا القرار يخفي وراءه جزاء تأديبيا مقنعا فحكم بإلغاء ذلك القرار غير المشروع، فإذا كانت وزارة التربية والتعليم في الفترة ما بين إصدار قرار النقل والحكم بإلغائه قد أجرت حركة ترقيات بمقتضاها تمت ترقية زملاء المدعي إلى الدرجة الثانية فإن الإدارة هي التي تختص بإصدار كافة القرارات التي تكفل تصحيح المركز الوظيفي للمدعي وكأن قرار النقل لم يصدر أصلا، فهي التي تصدر القرار بعودته لعمله الأصلي وبترقيته في دوره إلى الدرجة الثانية، وبتعديل مرتبه على هذا الأساس وبصرف الفروق المالية التي يستحقها والإدارة ملزمة بكل ذلك تنفيذا للحكم النهائي الصادر بإلغاء قرار النقل ولكن القاضي الإداري نفسه لا يملك في دعوى الإلغاء أن يتعدى إلغاء قرار النقل إلى الحكم بعودته لعمله وبترقيته أو إصدار أمر للإدارة بالقيام بها.

رابعاً: خصائص دعوى التعويض

تتسم دعوى التعويض بأنها:

1_ **دعوى قضائية:** تتميز وتختلف عن فكرة القرار السابق والتنظم الإداري باعتبارها تظلمات وطعون إدارية، بينما دعوى التعويض الإدارية تخضع إلي الإجراءات والشكليات القضائية المقررة قانوناً⁽¹⁾

2_ **دعوى ذاتية شخصية:** تعتبر من الدعاوي الذاتية كونها لا تتحرك و لا تتعقد إلا على أساس حق أو مركز قانوني شخصي ذاتي لرفعها، فذاتية كونها تستهدف تحقيق مصلحة ذاتية شخصية وذاتية للتعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية التي⁽²⁾ أصابت الحقوق والمراكز القانونية الشخصية لرفعها يتطلب تحقق شرط المصلحة والصفة لقبول دعوى التعويض الإدارية، أن يكون الحق المنازع فيه شخصي مكتسب معلوم ومقرر له الحماية القانونية والقضائية بصورة مسبقة في النظام القانوني للدولة، ويترتب عن هذه السمات إعطاء القاضي الإداري مقدار واسع من

¹ - القاضي عثمان ياسين عمي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوى الإلغاء والتعويض، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، لبنان، 2011، ص: 70.

² - رمضان محمد بطيخ، نفس الموقع.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

الصلاحيات ، حيث يتصدى للأعمال الإدارية بالتعويضات المناسبة لأجل جبر الضرر الناتج عن الأعمال الإدارية.

3_ دعوى من دعاوى القضاء الكامل: تم تصنيف دعوى التعويض الإدارية ضمن دعاوى القضاء الكامل وذلك قياسا بما يتمتع به القاضي من صلاحيات في هذه الدعوى مقارنة بالدعاوى الأخرى، وتتمثل هذه السلطات في كل من البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع دعوى التعويض، وهل أصيب هذا الحق بفعل نشاط الإدارة الضار، كما يتوفر علي سلطة تقدير مقدار التعويض المناسب لجبر الضرر⁽¹⁾.

4_ من دعاوى قضاء الحقوق: إذ تتعدى دعوى التعويض أساسا لأجل حماية الحقوق الشخصية المكتسبة والدفاع عنيا قضائيا، يترتب عن هذه الخاصية نتائج أهمها منح أهمية كبيرة للأشكال والإجراءات القضائية المتممة بدعوى التعويض الإدارية أمام الجهات القضائية لإعطاء القاضي سلطات مختصة وواسعة من أجل ضمان جدية حماية الحقوق الشخصية والمكتسبة من اعتداء الأعمال الإدارية الغير المشروعة والضرارة، وإصلاح الضرر الناتج من جراء هذه الأعمال، إضافة إلى أن مدة تقادم التعويض تساوي وتتطابق مع مدة تقادم الحقوق التي تحميها⁽²⁾.

الفرع الثاني: شروط رفع الطعن بالتعويض

ذكرت المادة 1/459 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أنه: "لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائز الصفة وأهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك" الدعوى القضائية حق شخصي ومكتسب وأصيل للشخص ووسيلة قانونية وقضائية لتطبيق عملية الرقابة القضائية على أعمال الدولة والإدارة العامة تجسيدا لمبدأ دولة القانون ومبدأ الشرعية ولحماية المصلحة العامة بمفهومها الواسع أوجب المشرع على المتقاضين إتباع مجموعة من القواعد والإجراءات والشكليات القانونية التي يجب التقيد بها واحترامها عند ممارسة حق الدعوى واشتراط المشرع لقبول الدعوى أمام الجهات القضائية الإدارية جملة من الشروط والبيانات المطلوبة في العريضة.

1 - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص ص: 568.

2 - عمار عوابدي، نفس المرجع، ص ص: 257.

فعلى القاضي الإداري أن يتأكد على اختصاصه من عدمه قبل النظر في الموضوع، ويكون ذلك وجوباً باعتباره من النظام العام⁽¹⁾.

أولاً: شرطي المصلحة والصفة في دعوى التعويض

يعتبر شرط الصفة من العلاقة المباشرة التي تربط أطراف الدعوى بموضوع النزاع يغض النظر إن كان مدعياً أو مدعى عليه، وتتطلب المصلحة في دعوى التعويض أن يكون الشخص صاحب مركز قانوني ذاتي وصاحب حق شخصي مكتسب وإن يقع عليه اعتداء بفعل نشاط إداري ضار فالقضاء الإداري يشترط لقبول مثل هذه الدعوى أن يكون الاعتداء واقعا على حق مقرر قانوناً وليس على مجرد مصلحة⁽²⁾، كما أقر المشرع لموجب نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حذف الأهلية فجاءت المادة كالآتي:

"لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه".

فاستبعد المشرع أهلية التقاضي من شروط قبول الدعوى لأنها تعد أحد شروط المطالبة القضائية على اعتبار أن الحق في الدعوى يثبت لكل شخص بمجرد تمتعه بأهلية الاختصاص و وقوع الاعتداء على حقه بصرف النظر عما إذا كان يتمتع بأهلية التقاضي من عدمه.

ولقد حددت المادة أعلاه شروط الحق في الدعوى وهي شرطي الصفة والمصلحة:

1_ المصلحة:

إن شرط المصلحة يعتبر من أهم شروط قبول الدعوى القضائية طبقاً للقاعدة "لا دعوى بدون مصلحة". ويقصد بالمصلحة: العائدة، المنفعة، الميزة التي يسعى المدعى لتحقيقها جراء الحكم له بما يطلبه، فلا تقبل أية دعوى ما لم يثبت المدعى نوعاً من المصلحة، أي أنه إذا كانت الدعوى لا تعود على صاحبها بالفائدة وجب على القاضي الحكم بعدم القبول وليس الرفض.

1 - عمار عوابدي، نفس المرجع، ص: 257.

_ المادة 807 من القانون 08_09.

2 - جابر إيمان، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، السنة الجامعية 2016_2017، ص: 105، 106.

2_ الصفة

طبقاً للمبدأ العام الذي يقضي بعدم جواز اقتضاء الشخص لحقه بنفسه ونتيجة لذلك أصبح يكفل القانون لصاحب الحق أو المركز القانوني المعتدي عليه الحق في الحماية القضائية ويجب أن يتمسك صاحب الحق أو المركز القانوني بهذه الحماية بنفسه أو بواسطة من ينوب عنه قانوناً سواء كانت هذه النيابة اتقافية أو قانونية وتبعاً لذلك يجب أن يكون طرفاً الدعوى حائزاً على الصفة

ثانياً: عريضة دعوى التعويض

العريضة هي الوسيلة الشكلية و الإجرائية القانونية والقضائية المختصة بطلب فيها الحكم على السلطات الإدارية المختصة بالتعويض الكامل يجب أن تشمل العريضة على مجموعة من الشروط الإلزامية و هذا ما نصت عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية بموجب المواد 815- 816 أ د يجب أن تكون العريضة موقعة من محام ويجب أن تتضمن العريضة البيانات المنصوص عليها في المادة 15 من نفس القانون⁽¹⁾

1_ **البيانات الإلزامية للعريضة الافتتاحية:** وفقاً لنص المادة 816 من القانون 08_09 الواجب توافرها في دعوى التعويض هي:

- **الشكل الكتابي للعريضة** بحيث تكون باللغة العربية تحت طائلة عدم قبولها أمام المحكمة الإدارية المختصة⁽²⁾.
- **مؤرخة وموقعة من محام:**

أن تكون العريضة أن تكون العريضة موقعة من طرف محامي ومؤرخة هذا يعتبر شرطاً إلزامياً وتعفى من هذا الشرط الإدارة المتمثلة في الجهات الإدارية التي نصت عليها المادة 827 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08_09 التي تنص على أنه إعفاء الدولة والأشخاص المعنوية المذكورة في المادة 800 من التمثيل الو جوبي بمحامي في الادعاء أو الدفاع أو التدخل، وتوقع العرائض ومذكرات الممثل القانوني ونفس الأمر الذي نصت عليه المادة 905

1 - المادة 14 من القانون 08_09.

2 - المادة 14 من نفس القانون.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08 09 يجب أن تقدم العرائض والطعون تحت طائلة عدم القبول من طرف محامي معتمد لدى مجلس الدولة باستثناء الأشخاص المذكورين في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية كما أن تمثيل الخصوم بمحامي في دعوى القضاء الكامل وجوبي أمام المحاكم الإدارية تحت طائلة عدم قبول العريضة وهو مانصت عليه المادة 826 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁾

ويجب أن تكون العريضة مصحوبة بنسخ عدد المدعى عليهم أو المدخلين في الخصام وكذلك بالنسبة لموضوع الملف بما فيه من وقائع مدعاه للدعوى و يجب أن يطلع عليها الخصوم، كما يجب في عريضة الدعوى الجبائية أن تكون مرفوقة بالقرار المطعون فيه في دعاوى المشروعية، و توضع العريضة وتفيد في سجل حاصل بأمانه ضبط المحكمة الإدارية ما قبل دفع الرسم القضائي ويسلم أمين الضبط وصلا يثبت إيداع العريضة والمذكرات والمستندات وفقا للمواد 823 و 821 القانون الإجراءات المدنية والإدارية

- ذكر الجهة القضائية المختصة بالدعوى بالتحديد: أي ضرورة بيان اسم المحكمة الإدارية المختصة نوعيا وإقليميا في دعوى التعويض وفقا لنص المادة 8 من القانون 08_09

ثالثا: شرط الأجل: يشترط القانون الإداري شروط خاصة لا بد من توافرها في دعاوى القضاء الكامل إلى جانب الشروط العامة المطلوبة في الدعاوى العادية، لذا سنتطرق لشروط التظلم الإداري و**شرط الميعاد:** حيث اعتبر التظلم الإداري المسبق وسيلة من وسائل تحريك عملية الرقابة الإدارية الذاتية، ووجه له من وسائل حل المنازعات الإدارية بين الأفراد والسلطات الإدارية في الدولة إداريا ووديا. و يعتبر إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه فهو يعد من الشروط الشكلية لقبول الدعوى بصورة جزئية ونسبية بمعنى أنه وجوبي واختياري.

ويرجع الأساس التاريخي للنظام الإداري إلى نظرية "الوزير القاضي" la théorie du ministre juge التي سادت مرحلة الإدارة العاملة هي الإدارة القضائية، وبعد صدور قانون 24 مايو 1872

1 - الحسين الطاهري، الوجيز في الإجراءات القضائية والإدارية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2005، ص: 38.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

أعطى لمجلس الدولة الفرنسي الصفة والسيادة القضائية إلا أنه بقيت نظرية الوزير تطبق على أساس الاعتقاد السائد حينذاك بأن الوزير هو صاحب الاختصاص العام والنظر في المنازعات الإدارية كأول درجة في التقاضي يطعن في قراراته بالاستئناف أمام مجلس الدولة، لكن ابتداء من الحكم الصادر في قضية كادو "cadot" تخلى مجلس الدولة عن تطبيق هذه النظرية⁽¹⁾

أما شرط الميعاد

يجب أن تودع عريضة الاستئناف المقدمة سواء من المكلف بالضريبة (الذي لم يقتنع بقرار الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي) أو من إدارة الضرائب لدى أمانة ضبط مجلس الدولة في ميعاد شهرين ما لم توجد نصوص خاصة.

وتسري هذه الآجال ابتداء من التبليغ الرسمي الأمر أو الحكم إلى المعني بالأمر، أما فيما يخص الطعن المقدم من طرف إدارة الضرائب فإن الميعاد يسري اعتباراً من اليوم الذي يتم فيه التبليغ الرسمي من طرف المسؤول المؤهل⁽²⁾.

إن المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية نص على الآجال فقد أحالت المادة 907 منه إلى أحكام المواد من 829 إلى 832 من نفس القانون.

إذ نجد أن المادة 91 منه نصت على حساب أجل الاستئناف بالنسبة لإدارة الضرائب للولاية لكنها لم تحدد هذا الأجل، ورغم عدم النص على آجال الاستئناف فإن المادة 90 منه نصت على أنه يمكن الطعن في القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية أمام مجلس الدولة عن طريق الاستئناف، ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وأمام خلو قانون الإجراءات الجبائية من الإحالة صراحة بخصوص هذا الأجل على قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن مجلس الدولة يطبق المادة 950 من القانون 08_09.

وفوات المواعيد والآجال لا يؤدي لسقوط وتقدم الدعوى وإنما يؤدي لسقوط إجراءات وشكليات الدعوى

1 - عالم القانون ، القضاء الإداري الفرنسي بين النشأة والتطور والإستقلالية، على الموقع الشبكي:

https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post_427.html

2 - المادة 91 من القانون 08_09.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

بسبب انقضاء الميعاد المقرر فأجل رفع الدعوى سيظل مفتوحا مالم تسقط الحقوق المدنية⁽¹⁾

المطلب الثاني: ضمانات دعوى التعويض لجبر الضرر اللاحق بالموظف

ان قضاء التعويض عن أعمال الإدارة الضارة بالأفراد أو نظريه المسؤولية الإدارية هو في الأصل يتأسس على فكره الخطأ الإداري، معنى ذلك أن مصدر مطالبه الأفراد بالتعويض تمثل واصلا وتفاعده عامه في عمل إداري خاطئ كان هو سبب المباشر في الحق الضرر بأحد الأفراد الأمر الذي يدفع لهذا الفرد المطالبة بالتعويض أمام المحكمة المختصة في القضاء الإداري كما يمكننا القول بان المسؤولية الإدارية من أبداع القضاء الإداري الذي عمل على تقريرها وتطوير قواعدها بهدف تحقيق العدالة بين الصالح العام والصالح الخاص وهو ما سنتطرق إليه في الفرعين المواليين:

الفرع الأول: المسؤولية المترتبة عن خطأ السلطة الإدارية

تتميز المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ في الفرق بين طبيعة الخطأ و النتائج المترتبة عنه في كل من القانون المدني و قانون المسؤولية الإدارية. فإذا كان كل خطأ في القانون المدني يؤدي إلى مسؤولية مرتكبه أو المسؤول عنه و يلزمه بتعويض الضرر الذي ألحقه بالضحية فإن هذه القاعدة المطلقة في القانون المدني لا توجد بنفس القوة في قانون المسؤولية الإدارية بحيث لا تكون الإدارة مسؤولة عن كل خطأ ارتكب من أحد موظفيها أو أحد مرافقها⁽²⁾ و لقد عرفت نظرية الخطأ في المسؤولية الإدارية تطورا ملحوظا بالنسبة للدفاع عن حقوق الضحايا، وظهر هذا التطور أثناء مراحل عملية التمييز التي قام بها القضاء الإداري بين الخطأ المرفقي و الخطأ الشخصي بحيث توسع مجال الخطأ المرفقي على حساب الخطأ الشخصي كما تم هذا التطور بفضل نظرية الجمع بين الخطأ الشخصي و المرفقي

1 - عمار عوابدي، مرجع سابق، ص: 617.

_ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص: 55.

2 - أنظر رشيد خلوفي - قانون المسؤولية الإدارية- ديوان المطبوعات الجامعية ، ص: 09.

وما يترتب عنها⁽¹⁾.

أولاً: ركن الخطأ في القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

عرف الخطأ المرفقي (المصلحي) بأنه الخطأ الذي ينسب إلى المرفق العام حتى ولو كان الذي قام به مادياً هو أحد موظفي الإدارة ، كما عرف بأنه الخطأ الذي يشكل إخلالاً بالالتزامات وواجبات قانونية سابقة عن طريق التقصير و الإهمال الذي ينسب إلى المرفق العام ذاته و يعقد المسؤولية الإدارية⁽²⁾ ويرى الدكتور سليمان محمد الطماوي الخطأ المرفقي *la faute de service* يرجع في الفقه الإداري الفرنسي إلى مفوضي الحكومة أمام مجلس الدولة الفرنسي " *Commissaires du gouvernement* " في مذكرتهم التي يقدمونها بمناسبة قضايا المسؤولية، لاسيما المفوض " *Romien* " في مذكرته بمناسبة حكم مجلس الدولة الصادر في 21 يونيو 1895 في قضية " *Cames* "، والمفوض " *Teisser* " بمناسبة حكم المجلس الصادر في 29 ماي 1903 في قضية " *le berre* " ثم تبناه مجلس الدولة نهائياً ابتداءً من سنة 1904 وقد جاء فيه⁽³⁾:

"une faute de service peut seule expliquer qu'une semblable erreur ait été commise.

فالخطأ المرفقي في طبيعة جوهره هو خطأ شخصي للموظف العام من الناحية الديناميكية ولكن نظراً لاتصاله بالوظيفة العامة صيغ بصيغتها فتحول إلى خطأ وظيفي. ومن الصعب تعريف الخطأ المرفقي (المصلحي) فهو مرتبط بالحالة المدروسة، فمن طرق تعريفه ، التعريف السلبي بتمييزه عن الخطأ الشخصي و كذلك طريقة تحديد مظاهره وصوره الأكثر شيوعاً .

1 - أنظر: رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص: 09.

2 - عمار بن عميروش - الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي في المسؤولية الإدارية. مذكرة التخرج من المدرسة الوطنية للإدارة - ص: 20 .

3 - سليمان محمد الطماوي - القضاء الإداري - الكتاب 2 - قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، 1968، ص 133

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

ويعرفه الدكتور عمار عوابدي⁽¹⁾ الخطأ المصلحي أو الوظيفي هو الخطأ الذي يشكل إخلالا بالتزامات وواجبات قانونية سابقة عن طريق التقصير والإهمال الذي ينسب ويسند إلى المرفق ذاته ويقوم ويقعد المسؤولية الإدارية ويكون الاختصاص بالفصل والنظر فيه لجهة القضاء الإداري في النظم القانونية ذات النظام القضائي الإداري، أما القيه فالين فيعرفه " بأنه الخطأ الذي لا يمكن فصله عن المرفق العام"⁽²⁾.

فقد يتمثل الخطأ المرفقي في إخلال الإدارة بالتزاماتها فان أمثلة هذا الإخلال تتعدد وتتنوع حسب الأنشطة الإدارية حيث تنص المادة الثانية (2) من المرسوم 17_321 والذي يعتبر وضعه الإهمال بالمنصب لكل موظف الخدمة يتغيب 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر، ويقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع او حاله قوه قاهره خارجية عن إرادة المعني مثبتا قانونا ولم يرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية و عجز بدني ناتج عن مرض أو حادث خطير.

إضافة إلى المادة 3 التي اعتبرت العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، والتي اعتبرته إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين وعقوبة العزل مثله يتخذها الإدارة في حق الموظف بسبب إهمال المنصب⁽³⁾ حيث لايعتبر هذا القرار قرارا تأديبيا لأنه ليس عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 3 من الأمر 06_03.

1 - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ص: 120.

2 - عمار عوابدي، نفس المرجع، ص: 120.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 17_321 مؤرخ في 12 نوفمبر 2017. يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 66 .

_ قدمت المادة 31 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية استثناء على الخطأ الشخصي لموظف حيث جاء فيها: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلي هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا"، وفي ذلك حماية للموظف العام .

ثانياً: ركن الضرر في المسؤولية المترتبة على خطأ السلطة الإداري

يعتبر خطأ الإدارة المرتب لمسئوليتها الإدارية قاصراً وحده وغير كاف لإقرار هذه المسؤولية سواء كان محلها عقداً أو قراراً إدارياً أو حتى عملاً مادياً، إذ ترتبط مسؤولية الإدارة عن قراراتها الإدارية غير المشروعة بوجود وقوع الضرر كنتيجة لعدم المشروعية باعتبار خطأ، فالضرر يدور وجوداً وعدمًا مع الخطأ، والخطأ الذي ينتج عنه ضرراً لا يمكن نسبه للإدارة المعنية من جهة وللفاعل الضار من جهة أخرى لا يقيم مسؤولية الإدارة

1_ نوعيه الضرر المشترط للتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة

إن الضرر هو احد أركان قيام المسؤولية بصفة عامة سواء كانت مدنية أو إدارية ويعرف عموماً بأنه: "الأذى الذي يصيب الشخص في حق من حقوقه او في مصلحه مشروعه له"؛ حيث يتضح مما سبق أن الضرر في مجال القرارات الإدارية هو الأثر الناجم عن القرار الإداري غير المشروع، والمتعلق إما بتعديل الحقوق أو تعديل الالتزامات ، فتعديل الحقوق مثاله قرار تأجيل علاوة موظف، أو قرار رفض الترقيه، قرار تثبيت في المنصب، والضرر الناجم عن القرارات الإدارية غير المشروعة يشمل ضرر المادي والمهني أيضاً ولكنه غالباً ما يتعلق بمصلحة مالية للمضرور -

*الشروط الخاصة بالضرر:

_ أن يكون الضرر محققاً.

_ أن يكون الضرر على مركز قانوني جدير بالحماية.

_ أن يصيب الضرر شخصاً معيناً.

2 - نسب الضرر إلى القرار الإداري غير المشروع:

يشترط في مسؤولية الإدارة عن أعمالها بصفة عامة عدم إمكانية مسائلة السلطة الإدارية عن الأضرار التي تصيب الأشخاص إلا إذا كان الفعل الضار منسوباً إليها، وفي مجال القرارات الإدارية يعني هذا الشرط أن يكون المشرع قد خول الإدارات العمومية إصدار قرار إداري معين وكانت عدم مشروعيته هي السبب في إلحاق الضرر بالشخص مما يعني أن الضرر لا بد أن يكون النتيجة الحتمية والمباشرة لخطأ السلطة الإدارية المتمثلة في عدم مشروعية القرار الإداري، وإلا لا مجال

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

للقول بقيام المسؤولية الإدارية بالتعويض⁽¹⁾.

فأي تعيين غير مشروع في العمل بمعنى غير مرخص به يعتبر خطأ من شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام، ويفرض على الموظف عقوبات صارمة فقد نص المشرع الجزائري في المادة 127 من قانون الوظيفة العمومية على خمسة وضعيات أساسية لحركه نقل الموظف المتعلقة بالقيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الاستيداع، الخدمة الوطنية.

ثالثاً: ركن العلاقة السببية بين خطأ السلطة الإدارية و الضرر اللاحق بالموظف

لقيام المسؤولية وتقرير التعويض في حق الإدارة يجب توافر ركن العلاقة السببية بجانب ركن الخطأ وركن الضرر، ونعني بركن العلاقة السببية أن يكون الضرر نتج مباشر عن خطأ الإدارة⁽²⁾، على سبيل المثال ما قضى به مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 28/03/2007 حيث أقام مسؤولية المستشفى بإثبات العلاقة السببية بين المصل المستعمل في اللقاح والتعفن الذي أصاب الضحية وتقطع العلاقة السببية إذا ثبت أن الضرر لم ينتج عن خطأ الإدارة أو عن سبب خارجي أجنبي عن الإدارة والسبب الأجنبي له ثلاث صور، هي القوة القاهرة وخطأ المضرور نفسه أو خطأ الغير، وفي هذه الحالة تعفى الإدارة من المسؤولية⁽³⁾

ثانياً: تقدير التعويض المترتب عن خطأ السلطة الإدارية

تطرح عليه تقدير التعويض عدة مسائل تتعلق أساساً بضرورة تقدير التعويض الممنوح للضحية وفقاً لامتداده وقيمة الضرر الواجب جبره ويتم تقديره وفقاً للمبادئ التالية :

1 _ مبدأ التعويض الشامل: يتعلق هذا المبدأ أساساً بنوع الضرر ويقصد به أن التعويض يشمل كلا الضررين المادي والمعنوي إضافة إلى أنه يشمل أيضاً الضرر المباشر والضرر غير المباشر⁽⁴⁾

1 - جابر إيمان، مذكرة سابقة، ص ص: 123-124

2 - محمد رفعت عبد الوهاب، أحسن عثمان، محمد عثمان، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص: 217.

3 - جابر إيمان، مذكرة سابقة، ص: 129.

_ قرار رقم 30176 الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 28/03/2007، نشرة القضاة، عدد 63، 2008، ص: 409.

4 - لحسن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2004، ص: 374.

الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام

2_ مبدأ التعويض الكامل: يلتزم القاضي الإداري أثناء إصداره الحكم بالتعويض بمنح المضرور تعويضا كاملا بغض النظر عن تكييف الخطأ ، فجسامة الخطأ او بساطته لا تدخل في تحديد التعويض وإنما جسامة الضرر فقط يكون لها الاعتبار في تحديده وهذا هو المبدأ الذي يتبناه المشرع ويقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقا لأحكام المادتين 182_ 182 مكرر مع مراعاة الظروف الملائمة وفقا لنص المادة 131 من القانون المدني المعدل والمتمم .

3_ مبدأ عدم جواز الحكم بأكثر مما طلب يعتبر: هذا المبدأ قيذا على سلطات القاضي الإداري حيث لا يمكنه الحكم بالتعويض إلا عن الضرر الذي طلب المضرور تعويضه والمسبب بموجب طلباته الواردة في العريضة الافتتاحية أو الواردة في المذكرات الرد، غير انه غير جائز النطق بتعويضات تزيد عن تلك التي حددها المضرور .

4_ ان يكون تقدير قيمه التعويض في تاريخ الحكم به: أن تطبيق مبدأ التعويض الكامل الذي يفترض أن تعطي قيمة الضرر وقت نشوء الحق في التعويض وتقدير قيمه التعويض يكون بتاريخ الفصل في دعوى التعويض، وعليه يكون الحكم القاضي بالتعويض مصرحا و كاشفا وليس مقررا⁽¹⁾.

1 - حميش صافية، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية 2011/2012، ص: 91.

خلاصة الفصل الثاني

دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإلغاء أو اعدام قرار إداري لكونه معيباً أو مشوباً بعيب من عيوب المشروعية، فهي دعوى موضوعية من النظام العام دور القاضي مفيد بهذا الطلب إما الإلغاء الكلي أو الجزئي للقرار الإداري، وبناء على طلب المدعي يمكن أن تكون دعوى الإلغاء فيها طلب التعويض عن الضرر الناتج، على اعتبار أن دعوى التعويض مرتبطة اشد الارتباط بالمسؤولية الإدارية لذا اعتبرت دعوى التعويض وسيلة قانونية لحماية حقوق وحريات الموظفين في مواجهة تعسف الإدارة ، وتتشابه كل من دعوى التعويض ودعوى الإلغاء في أن كلاهما ينتميان لفئة الدعاوى الإدارية

غير أنهما يختلفان في عدة أوجه فالأولى تنتمي للقضاء الشخصي او قضاء الحقوق بينما الثانية تنتمي للقضاء العيني ،حيث تخاصم القرار الإداري ذاته،ولا تخاصم مصدر القرار، وان الأولى موضوعها طلب التعويض ،بينما الأولى ترمي إلى إبطال القرار المطعون فيه كذلك اختلافهما من حيث سلطات القاضي الإداري الفاصل في النزاع ،حيث نجد ان سلطات القاضي المختص محدودة في دعوى الإلغاء بينما سلطاته في دعوى التعويض واسعة ومتعددة لان دعوى التعويض من دعاوى الحقوق ،هناك كذلك اختلاف من حيث النظام القانوني المتبع وهذا يترتب عنه اختلاف في مفهوم شرط الصفة والمصلحة في دعوى الإلغاء عنه في دعوى التعويض .

الخاتمة

تمكنا من خلال هذه الدراسة من معرفة حركة الموظف العمومي خلال مساره الوظيفي أي الوضعيات القانونية الأساسية في الوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03_06 حيث قسمت إلى حركة الموظف العام أثناء القيام بالخدمة وحركته أثناء الانقطاع عن الخدمة حيث تناولنا في بداية الدراسة وضعيه القيام بالخدمة وهي الممارسة الفعلية للموظف في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنتمي إليها، ثم تطرقنا إلى حركة الموظف أثناء الانقطاع عن الخدمة والمتمثلة في الانتداب والإحالة على الاستيداع ووضعيه الخدمة الوطنية والتي تتيح للموظف أداء واجبه الوطني ويترتب عليها توقيف راتب الموظف، إضافة إلى حركة نقل الموظف التي يتعرض لها الموظف أثناء تأدية مهامه بصفة عادية داخل الإدارة سواء كانت هذه الحركة إجبارية لضرورة المصلحة أو اختيارية أو حركة داخلية في نفس القطاع.

1_ النتائج المتوصل إليها:

- ◀ يكتسي موضوع منازعات الوظيفة العمومية أهمية كبيرة من حيث ارتباطه بمفهوم التطبيق السليم لقانون الوظيفة العمومية وقد تم تسليط الضوء في مذكرتنا على منازعات حركة الموظف بصفة خاصة الانتداب، الخدمة الوطنية، الاستيداع، نقل الموظفين.
- ◀ بالنسبة لرقابة القاضي الإداري على القرارات المتعلقة بحركة الموظف العام تكمن في دعوى الإلغاء والتي أساسا تقام لحماية الموظف العام من التجاوزات بالنسبة للقرارات الصادرة في حق الموظف.
- ◀ دعوى الإلغاء هي الدعوى الموضوعية أو العينية التي تقوم على مخاصمه القرار الإداري غير المشروع وهي موجهة ضد القرار الإداري، أما بالنسبة لقضاء التعويض عن أعمال الإدارة الضارة هو في الأصل يتأسس على فكرة الخطأ الإداري معنى ذلك ان مصدر مطالبة الفرد بالتعويض يتمثل أصلا وكقاعدة عامة في عمل إداري خاطئ كان هو السبب المباشر في إلحاق الضرر.

كما خُطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة التغيرات والتطورات التي طرأت بصفه جلية على المجتمع، و بصفة خاصة على الإدارات العمومية. وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز وتقادي الأخطاء التي عانى منها النظام السابق إلى أن توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حاليا وهو الأمر 06_03 الذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامه على نظام التوظيف ومن جمله النتائج التي توصلنا إليها كقاعدة عامه انه يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من طرف الموظف العمومي إلى وضع هذا الأخير في حاله خدمه فعليه. واستثناء يمكن وضعه في حاله أخرى بحكم القانون أو بطلب منه كما هو الحال في حاله الانتداب والانتداب والحالات التي تتم في إطار شروط وضوابط حالتهم لا تظهر على اثر ادعاء احد الطرفين سواء الموظفين الذين ينتمون للإدارة أو الأشخاص الذين يريدون الانتماء لها فالموظف الذي لا يلتزم بواجباته أو يتماطل في أدائها والإدارة تقع في خطأ تطبيق القانون أو عدم احترام الإجراءات القانونية كلها يعتبر إخلال بنصوص القانونية قد ينشا عنها في مجال تطبيق قوانين الوظيفة العمومية وتقاديا لأخطاء أو التجاوزات التي كانت منها النظام السابق تتم صياغة القانون المعمول به حاليا.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم مجموعة من الاقتراحات:

2_ الاقتراحات:

- ◀ حصول الموظفين على جميع حقوقهم في حالة الانتداب والاستيداع.
- ◀ ضرورة ترك الحرية للموظف للإحالة على الاستيداع والانتداب دون جبره، لأنه يؤدي حتما إلى التقصير في العمل.
- ◀ ضرورة التنسيق بين الإدارة والمصالح الوظيفة العمومية تجنباً للوقوع في منازعات.
- ◀ إنشاء موقع الكتروني من طرف الإدارة العامة للوظيفة العامة بالتنسيق مع مصالح مجلس الدولة يتضمن منازعات الوظيفة العمومية ي فيه نشر مختلف القرارات الإدارية محل النزاع وإضافة إلى الاجتهادات القضائية دون ذكر الأسماء.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	فهرس المحتويات
01	مقدمة
02	الفصل الأول:
02	المبحث الأول:
03	المطلب الأول:
03	أولا:
06	ثانيا:
07	ثالثا:

09	المطلب الثاني: منهجية التحرير الإداري
09	أولا:
11	ثانيا:
19	ثالثا: صيغ التحرير الإداري
22	رابعا: تهيئة التحرير الإداري
25	المبحث الثاني: كيفية تحرير المراسلات الإدارية
25	المطلب الأول: مدلول المراسلات الإدارية
25	أولا: تعريف المراسلات الإدارية
26	ثانيا: أهمية المراسلات الإدارية
26	ثالثا: بيانات ومشمولات المراسلات الإدارية
35	المطلب الثاني: أنواع المراسلات الإدارية ومنهجية تحريرها

الصفحة	العنوان
35	أولاً: أنواع المراسلات الإدارية والوثائق في الإدارة العمومية
38	ثانياً: وثائق السرد الإدارية، والتبليغ
55	ثالثاً: متطلبات تحرير المراسلات الإدارية
57	الفصل الثاني: تقنيات تحرير وصياغة النصوص القانونية والتشريعية
57	المبحث الأول: تحرير النصوص القانونية
57	المطلب الأول: مدلول النصوص التشريعية
58	أولاً: النصوص التشريعية
58	ثانياً: النصوص التنظيمية
60	ثالثاً: إصدار النصوص التشريعية
68	المطلب الثاني: تقنيات تحرير النصوص القانونية
68	أولاً: تقنيات تحرير النص التشريعي (التشريع)
71	ثانياً: نماذج تحرير ديباجية نصوص تشريعية
72	ثالثاً: نموذج ديباجية أمر
74	المبحث الثاني: طرق صياغة النصوص التشريعية
74	المطلب الأول: علم صياغة النصوص القانونية

الصفحة	العنوان
75	أولاً: ماهية الصياغة القانونية
79	ثانياً: عيوب الصياغة
81	ثالثاً: معايير فن الصياغة القانونية
82	المطلب الثاني: منهجية صياغة النصوص التشريعية والتنظيمية
82	أولاً: كيفية صياغة النصوص القانونية
85	ثانياً: كيفية صياغة النصوص ذات الطابع التنظيمي
88	الخاتمة
89	قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا- قائمة المصادر

1_ الدساتير

التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20 442، يتعلق اصدار
التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية، عدد 823.

2_ القوانين

القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق 30 مايو سنة 1998
والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
القانون العضوي رقم 02-98 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق 30 مايو سنة 1998
والمتعلق بالمحاكم الادارية.
القانون العضوي رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن لقانون الاجراءات المدنية
والادارية، ج،ر، عدد 21، الصادرة في 23 افريل 2008
القانون رقم 06-14 المؤرخ في 9 غشت 2014، ج،ر، ج،ج، عدد 48، الصادرة في 10 غشت
2014.
قانون عضوي رقم 11-13 يعدل ويتم القانون العضوي رقم 01-98 المتعلق باختصاصات مجلس
الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد/43.

3_ الأوامر

الامر رقم 66_156، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق ل 8 يونيو 1966. المتضمن
قانون العقوبات الجزائري.
الامر رقم 06_03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
،ج،ر، ج،ج، ع 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

4_ المراسيم

المرسوم التنفيذي رقم 90_226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين
يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ،ج،ر، ج،ج، ع،31، مؤرخة في 28 يوليو 1990
المعدل والمتمم.

كـ_المرسوم التنفيذي رقم 17_321، مؤرخ في 12 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد66.

كـ_المرسوم التنفيذي رقم 20_373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف، ج، ج، ج، ع77 مؤرخة في 20 ديسمبر 2020

كـ_القرارات:

_قرار المحكمة العليا، الغرفة الادارية، بتاريخ 07 جانفي 1984 تحت رقم 83634، (قضية وزير الاشغال العمومية ضد، ق، ص).

_قرار مجلس الدولة رقم 41769 مؤرخ في 27_07_1998.

_قرار المجلس الاعلى، الغرفة الادارية، صادر بتاريخ 08_10_1980.

_قرار المحكمة العليا، الغرفة الادارية، رقم 71071 صادر بتاريخ 28_07_1991.

_قرار رقم 30176 الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 28_03_2007، نشرة القضاة، عدد 63,2008

_قرار المجلس الاعلى، الغرفة الادارية، القرار صادر بتاريخ 08_10_1980.

كـ_المناشير والتعليمات:

_المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بوضعية الاحالة على الاستيداع.

كـ_التعليمية رقم 01 المؤرخة في 26 فيفري 2004 تتعلق باعادة الادمج بعد الخدمة الوطنية او فترة الاستدعاء، الصادرة عن رئيس الحكومة

كـ ثانيا - قائمة المراجع

كـ 1_ المؤلفات

_ القاضي عثمان ياسين عمي، اجراءات اقامة الدعوى الادارية في دعوى الالغاء والتعويض، الطبعة 1 منشورات الحلبي، لبنان، 2012

- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

- جمال الدين، الوسيط في دعوى الإلغاء القرارات المدنية والإدارية، 1، دار الجسور للنشر والتوزيع، 2009.

- جمال مطلق الديبيان، الوجيز في القانون الإداري (د، ط)، الدار العلمية الدولية، عمان 2003.

- حسين طاهري، شرح وجيز لإجراءات المتبعة في المواد الإدارية، دار خلدون، الجزائر، 2005.

- حسين طاهري، الوجيز في الإجراءات القضائية والإدارية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2005.
- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية.
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة (د،ط)، دار النجاح للكتاب، الجزائر 2012.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، دار المحمدية للطباعة والنشر، الجزائر، 2010
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب2، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، 1968.
- صقر نبيل، الوسيط في شرح الإجراءات الإدارية والمدنية، دار الهدى، عين مليلة، 2009.
- علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر 2012.
- _عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداري، ط1، دار مزوا، الجزائر، 2011.
- _عمار عوابدي، لنظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2003.
- _عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2009
- _عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الثاني، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر 2003
- _عمار عوابدي، نظرية القرارات الادارية بين علم الادارة والقانون الاداري،
- _عمار بوضياف، دعوى الالغاء في قانون الاجراءات المدنية والادارية، ط1، دار الجسور للنشر والتوزيع 2009
- _عمار عوابدي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، دار العلوم والنشر والتوزيع، 2000.
- _كمال رحماوي، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري، د،ط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
- _لحسن شيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء2، دار هومة، الجزائر. 2004
- _مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الادارية، ط5، ديوان المطبوعات، الجزائر
- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، د،ط، الجزائر، د،س،ن،

- محمد رفعت عبد الوهاب ،حسن عثمان،محمد عثمان ،القضاء الاداري، الكتاب 2،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ، 2000.
- _ناصر زياد ،الوجيز في القانون الاداري، دار المحدد للنشر والتوزيع ،ط4،سطيف 2010.

كـ بـ _ أطروحات ومذكرات

كـ أطروحات دكتوراه

- كـ_عمر بوجادي ، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر ،رسالة دكتوراه في القانون ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،كلية الحقوق ، 2011.
- كـ_محمد الاحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ابو بكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر 2015/2016
- كـ_ماشي حازية ،نظام مجلس الدولة في النظام الجزائري ،اطروحة دكتوراه دولة في الحقوق،كلية الحقوق ،جامعة بن يوسف بن حدة ،الجزائر ، 2008.

كـ مذكرات ماجستير

- كـ_اوديني عباس،الضرر في المسؤولية الادارية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،قانون الادارة العامة ،جامعة العربي بن مهدي ،ام البواقي ،السنة الجامعية ،2015/2016
- كـ_يو الشعور وفاء ،سلطات القاضي الاداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،قانون اداري، جامعة باجي مختار،عنابة، 2011
- كـ_جابر ايمان، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية الغير مشروعة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل، السنة الجامعية 2016/2017.
- كـ_حميش صافية ،الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الادارية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ،ادارة ومالية ،جامعة يوسف بن خدة ،الجزائر ،السنة الجامعية ، 2011/2012
- كـ_سعيداي سميرة ،منازعات الوظيفة العمومية، بحث لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية ،كلية الحقوق الوظيفة العمومية ،جامعة الجزائر 2002/2003
- كـ_قرناش جمال ،الضرر واليات اصلاحه في المادة الادارية، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون ،جامعة تلمسان،السنة الجامعية 2015/2016
- كـ_قاسي طاهر ،الشروط الشكلية لدعوى الالغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ،كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2011/2012

☞ مذكرة المدرسة الوطنية للإدارة:

☞ عمار بن حميروش ،الخطا الشخصي والخطا المرفقي في المسؤولية الإدارية ،مذكرة التخرج من المدرسة الوطنية للإدارة.

☞ جـ_ المجلات والمداخلات

◀ المجلات القضائية والقانونية

- _ حكيمة ناجي ،سعاد عمير،السلطة التقديرية للدارة في قرار عزل الموظف من خلال المرسوم التنفيذي 17_321, مجلة حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، مج، 15، ع،2،ديسمبر 2021.
- _ بشاير غنام الديكان ،الرقابة على تقارير كفاية أداء الموظف ،دراسة مقارنة ،مجلة روح القوانين ،مج،124، ع،90،ابريل 2020.
- _ معوي عتيقة ،بوسعدية رؤوف،قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاحالة على الاستيداع ،دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الاجتهاد القضائي ،مج،11، ع،3، 2019
- _ بلعربي عبد الكريم ،نعيمي توفيق ،الحالات القانونية لانهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ،مجلة دفاتر السياسية والقانون ،مج،4، ع،16، 2017.
- _ بن يعيش سمير ،دعوى الالغاء،مهلة قانونية ،جامعة بشار الجزائر ،المجلة 8، ع،2،
- _ العتوم منصور ابراهيم ،اثر زوال المصلحة هلى السير في دعوى الالغاء في ضوء اجتهادات القضاء الاداري ،الاردن ،مجلة الشريعة والقانون ، ع 49، جامعة الامارات العربية 2012
- _ عوماري فاطمة الزهرة ،بن زيطة عبد الهادي ،الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية ،مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية ،مج،4، ع،1، افريل 2021.
- _ جمال قرناش ،الوضعيات القانونية الاساسية للموظف قراءة في احكام المرسوم التنفيذي رقم 20_373 ،مجلة الدراسات القانونية المقارنة ،مج،7، ع 2، 2021
- _ صديقي نبيلة ،النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي ،مجلة القانون والعلوم السياسية ،مج،4، ع،2015، 2
- _ قروف جمال، وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20_373 والمتطابق مع الامر 06_03، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية ،مجلة 6، عدد2،ديسمبر 2021.
- _ سعد صليلع ، حالات عيب الانحراف بالسلطة كوجه بالغاء القرار الإداري ،مجلة البحوث والدراسات الإنسانية ،جامعة سكيكدة ،العدد4، ماي ، 2009.
- _ المجلة القضائية ،المحكمة العليا ،العدد د 19، 1989
- ◀ _مجلس الدولة ،العدد الاول ،2002.

هـ- المواقع الإلكترونية

الرقم	المرجع	الموقع
01	رمضان محمد بطيخ، مفهوم دعوى التعويض والعلاقة بينهما وبين دعوى الالغاء، جامعة عين شمس، مصر	/https://faculty.ksu.edu.sa/ar/hidathy/page/20159 / https://www.elmodawanaeg.com
02	_محمد رفعت عبد الوهاب، المدونة القانونية، التفرقة بين دعوى الالغاء ودعوى القضاء الكامل .	__ https://www.dgfp.gov.dz/curculaire_ar/7/202005/2005_7_1_pdf تاريخ الولوج 15/4/2022 الساعة 14:30
03	.عالم القانون، القضاء الاداري الفرنسي بين النشأة والتطور والاستقلالية	https://www.bibliotdoit.com/2020/04/blog_post_427.html ._

الملخص

سعى الأمر رقم 06/03 المتعلق بالقانون العام الأساسي للوظيفة العامة إلى تحقيق هدفين، يتمثل الأول في ضمان وحدودية قطاع الوظيفة العامة وانسجامه الكلي، باعتباره تجسيدا للدولة والمصدر الذي من خلاله سيتم إعداد القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين، أما الثاني فيتمثل في ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين على مختلف أسلاكهم.

والذي يضمن العديد من القواعد القانونية المنظمة لوضعيته كضمانات لقيامه بالالتزامات التي يجب القيام بها، فقد اقر المشرع الجزائي في المادة 127 من الأمر 06/03 على خمس وضعيات قانونية أساسية قد يمر بها الموظف العام خلال مساره المهني، وهي وضعية القيام بالخدمة، وضعية الانتداب، وضعية خارج الإطار، وضعية الإحالة على الاستيداع، وضعية الخدمة الوطنية، كما أكدها المرسوم التنفيذي 20/373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الذي قام بتحليل النظام القانوني لكل وضعية من خلال التوسع في مفهومها وحالاتها، كل هذا يتقيد الموظف من خلال تطبيق ما جاء به القانون.

فالموظف قد لا يلتزم بواجباته أو يتماطل في أدائها والإدارة قد تقع في خطأ تطبيق القانون أو عدم احترام الإجراءات القانونية المعمول بها وكلها تعتبر إخلال بالنصوص القانونية، قد ينشأ عنها نزاعا في مجال تطبيق قانون الوظيفة العامة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، حركة النقل، منازعات الموظف، حركة الموظف العام، القاضي الإداري، تعويض الموظف.

Summary

Ordinance No. 06/03 related to the basic general law for the public service sought to achieve two goals, the first is to ensure the borders and the overall harmony of the public service sector, as it is the embodiment of the state and the source through which the basic laws related to the various personnel wires will be prepared, while the second is to ensure Equality in rights and duties between employees on their various wires, which guarantees many of the legal rules regulating their positions as guarantees for his performance of the tasks that must be performed.

The professional status, which is the status of service, the status of assignment, the status of outside the framework, the status of referral to custodial, the status of national service, as confirmed by Executive Decree 373/20 related to the basic legal statuses of the employee, which analyzed the legal system for each status by expanding its concept and cases, All of this adheres to the employee through the application of the law.

The employee may not abide by his duties or procrastinate in performing them, and the administration may make a mistake in applying the law or not Respect the applicable legal procedures, all of which are considered a violation of legal texts, which may result in a conflict in the field of application of the Public Service Law.

Keywords: public employee, transport movement, employee disputes, public employee movement, administrative judge, employee compensation

