

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة

قسم الحقوق

مذكرة من متطلبات نيل شهادة الماستر

بعنوان :

سريان القرار الاداري بأثر رجعي وتطبيقاته في :

مجال الوظيفة العامة

إشراف :

د. بوخالفة غريب

إعداد الطالب :

هوام نور الدين

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الدرجة العلمية	الصفة
عشي علاء الدين	أستاذ مساعد أ	رئيسا
بوخالفة غريب	أستاذ محاضر ب	مشرفا
شنيخر هاجر	أستاذ مساعد أ	مناقشا

السنة الدراسية : 2017 / 2018

شكر و عرفان

و أنا أضع اللمسات الأخيرة لمذكرتي هذه لا يسعني إلا أن أتوجه
بالحمد و الشكر للمولى سبحانه و تعالي الذي وفقني لهذا العمل
فهو مسير الصعاب بالحمد و شكره لنكون من قال فيهم سبحانه

و تعالي بسم الله الرحمن الرحيم

”و لئن شكرتم لأزيدنكم“

صدق الله العظيم

فيا ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك الكريم و عظيم سلطانك
ربي لك الحمد حتى ترضي و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد
بعد الرضا.

كم أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل الأساتذة المحترمين الذين
كان لهم الفضل في بلوغنا هذا المستوى من التعليم.
و في الأخير نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد و لو بكلمة طيبة.

إن أصبنا فمن الله و أن أخطأنا فمن أنفسنا و الشيطان.

الإهداء

إلى روح الراحلة التي تشرفنا بإشرافها علينا في

طور الماجستير

الأستاذة ميهوب سهام و كل أساتذة الكلية
الذين هم الآن مستقرون بين الدارين أخص بالذكر

الأستاذ هروم بشير و الدكتورة ناصر آمال.

إنا لله و إنا إليه راجعون

فهرس الموضومات

الرقم	العناون	الصفحة
01	شكر و عرفان	02
02	اهداء	03
03	الفهرس	04
04	المقدمة	10
05	الخطة العامة	12
06	اللق رار الاداري	13
07	المبحث الاول: تعريف القرار الاداري	14
08	المطلب الاول: التعريف اللغوي	14
09	الفرع الاول: مدلول اللفظ في القرآن الكريم	15
10	الفرع الثاني: مدلول اللفظ بحسب ما هو متداول	16
11	الفرع الثالث: مدلول اللفظ بحسب بعض المعاني الاعجمية	16
12	المطلب الثاني: التعريفات الاصطلاحية	17
13	الفرع الاول: التعريف التشريعي	17
14	الفرع الثاني: التعريف القضائي	18
15	الفرع الثالث: التعريف الفقهي	18
16	المبحث الثاني: اركان القرار الاداري	19
17	المطلب الاول: ركن الاختصاص	19

19	الفرع الاول: معنى الاختصاص	18
19	الفرع الثاني: أهمية الاختصاص	19
20	الفرع الثالث: عناصر الاختصاص	20
21	المطلب الثاني: ركن المحل	21
21	الفرع الاول: المخالفة للقواعد القانونية	22
21	الفرع الثاني: الخطأ في تفسير القاعدة القانونية	23
22	الفرع الثالث: الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية	24
22	المطلب الثالث: ركن الغاية	25
22	الفرع الاول: قاعدة الصالح العام	26
23	الفرع الثاني: قاعدة تخصيص الاهداف	27
23	الفرع الثالث: احترام الاجراءات المقررة	28
23	المطلب الرابع: ركن السبب	29
23	الفرع الاول: مشروعية السبب	30
23	الفرع الثاني: حقيقة السبب	31
24	الفرع الثالث: أثر عدم مشروعية أو عدم حقيقة السبب	32
24	المطلب الخامس: الشكل والإجراءات	33
24	الفرع الاول: تحرير القرار بلغة معينة	34
24	الفرع الثاني: النشر	35
24	الفرع الثالث: التبليغ	36
25	المبحث الثالث : نفاذ وتنفيذ القرار الاداري	37
25	المطلب الاول :نفاذ القرار الاداري	38
25	الفرع الاول: نفاذ القرار الاداري في مواجهة الادارة	39
25	الفرع الثاني: نفاذ القرار الاداري في مواجهة الافراد	40

26	الفرع الثالث: أهمية وضع شروط نفاذ القرار الإداري	41
27	المطلب الثاني: تنفيذ القرار الإداري	42
27	الفرع الأول: ال تنفيذ الاختياري	43
27	الفرع الثاني: التنفيذ الإداري	44
28	الفرع الثالث: التنفيذ القضائي	45
28	المطلب الثالث: وقف تنفيذ القرار الإداري	46
28	الفرع الأول: وقف تنفيذ القرار الإداري بحكم القانون	47
29	الفرع الثاني: وقف تنفيذ القرار الإداري بحكم القضاء	48
30	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على وقف تنفيذ القرار الإداري	49
31	ملخص الفصل الأول	50
32	الفصل الثاني: سريران القرار الإداري	51
34	المبحث الأول: عدم رجعية القرار الإداري	52
34	المطلب الأول: مفهوم عدم رجعية القرار الإداري	53
34	الفرع الأول: مدلول عدم رجعية القرار الإداري	54
35	الفرع الثاني: شروط مبدأ عدم رجعية القرار الإداري	55
35	الفرع الثالث: تطبيقات المبدأ	56
36	المطلب الثاني: مبررات المبدأ	57
36	الفرع الأول: احترام الحقوق المكتسبة	58
37	الفرع الثاني: العدالة والمنطق	59
37	الفرع الثالث: احترام المراكز القانونية	60
38	المطلب الثالث: الأساس القانوني للمبدأ	61
38	الفرع الأول: الأساس الدستوري	62

39	الفرع الثاني: الاختصاص من حيث الزمان	63
39	الفرع الثالث: المبادئ العامة للقانون	64
40	المبحث الثاني : اباحة الرجعية في القرار الاداري	65
40	المطلب الاول: رجعية القرار الاداري بنص القانون	66
40	الفرع الاول: معنى رجعية القرار الاداري بنص القانون	67
41	الفرع الثاني: اشكالية القانون للحق لصدور القرار الاداري	68
42	الفرع الثالث: بعض تطبيقات رجعية القرار الاداري بنص القانون	69
43	المطلب الثاني: رجعية القرار الاداري تنفيذًا لحكم القضاء	70
43	الفرع الاول: شرح رجعية القرار الاداري تنفيذًا لحكم القضاء	71
44	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الحكم بالغاء القرار الاداري	72
44	الفرع الثالث: الاجراءات المتخذة لتنفيذ حكم الالغاء	73
47	المطلب الثالث: طبيعة الرجعية لبعض القرارات الادارية	74
47	الفرع الاول: القرارات الساحبة	75
51	الفرع الثاني: القرارات المفسرة والمؤكددة	76
52	الفرع الثالث: القرارات ذات الأثر الرجعي حسب مقتضيات المرافق العامة	77
52	المطلب الرابع: الرجعية في حالة تصحيح الاخطاء الادارية	78
53	الفرع الاول: تصحيح الاخطاء الشكلية	79
53	الفرع الثاني: تصحيح الاخطاء المادية	80
54	الفرع الثالث: الاعتداء المادي	81
55	المبحث الثالث: تطبيقات رجعية القرار الاداري في مجال الوظيفة العامة	82
56	المطلب الاول: المفهوم العام للوظيفة العمومية والوظيفة العمومية	83
56	الفرع الاول: تعريف الموظف العمومي في الفقه والقضاء	84
57	الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري	85

57	الفرع الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية	86
59	المطلب الثاني: أهم القرارات الصادرة في مجال الوظيفة العمومية	87
59	الفرع الاول: قرار التعيين	88
59	الفرع الثاني: قرار التسريح	89
60	الفرع الثالث: قرار التأديب	90
60	المطلب الثالث: الاثر الرجعي للقرار الاداري حسب حالات الرجعية السابقة	91
61	الفرع الاول: الرجعية في مجال الوظيفة العامة بموجب نص القانون	92
61	الفرع الثاني: الرجعية في مجال الوظيفة العامة بموجب حكم القضاء	93
63	الفرع الثالث: الرجعية في مجال الوظيفة العامة بموجب الحالات الاخرى	94
63	المطلب الرابع: الرجعية في مجال الوظيفة العامة بموجب انقضاء العقوبة التأديبية	95
63	الفرع الاول: سحب العقوبة التأديبية	96
64	الفرع الثاني: محو العقوبة التأديبية (اقرار عدم الرجعية)	97
65	الفرع الثالث: الرجعية بموجب قانون خاص (العفو)	98
66	المطلب الخامس: الرجعية في مجال الوظيفة العامة بموجب نظرية الموظف الفعلي	99
66	الفرع الاول: بطلان قرار التعيين	100
67	الفرع الثاني: في حالة شرعية قرار التعيين	101
67	الفرع الثالث: انعدام سند الوظيفة	102
68	ملخص الفصل الثاني	103
70	الخاتمة	104
71	النتائج المتوصل اليها	105
72	التوصيات المقترحة	106
74	قائمة المصادر والمراجع	107

العلماء

المقدمة

تلعب القرارات الإدارية دورا علميا وتنظيما ووظيفيا في مختلف المجالات العلمية والعملية والفنية والقانونية، وهي بذلك إحدى السمات التي تجعلها محل اهتمام علماء الإدارة وفقهاء القانون الإداري، ومن ثم: فنظرا لتلك الأهمية كوسيلة امتياز ممنوحة للإدارة من أجل ممارسة سلطاتها الإدارية تحقيقا للصالح العام وحفاظا على حسن سير المرافق العامة.

وبذلك تعتبر صياغة القرارات الإدارية وتكوينها وإصدارها جوهر ولب الوظيفة الإدارية ومحور التنظيم الإداري، وهذه العملية تتم وفق شروط محددة طبقا للقانون الذي تنبثق منه إقامة وتوفير أركان القرار الإداري، ومتى تحقق ذلك اكتسب القرار صبغة الشرعية واتسم بجواز نفاذه تجاه الإدارة والأفراد، وحق تنفيذه بمختلف وسائل القانون.

إن القرار الإداري بعد توفر أركانه واتسامه بالمشروعية وبوصفه هادفا لإقامة مراكز قانونية وتحقيق حقوق مكتسبة يصبح بذلك نافذا تجاه الأفراد والإدارة، ومن ثم تترتب على إصداره آثارا نحو المستقبل من يوم تبليغه أو من يوم نشره، وفقا للمبدأ الأصل القاضي بعدم رجعية القرارات الإدارية.

بمعنى سريان القرار الإداري من يوم تبليغه أو من يوم نشره إلى ما يلي في المستقبل، ومن هنا وكما هو معروف أن لكل قاعدة استثناء، نريد أن نطرح التساؤل: هل القول بعدم رجعية القرار الإداري على إطلاقه؟

فتماشيا مع القول القاضي باستثناء وارد لكل قاعدة استثناء، يستنتج أنه قد يكون للقرار الإداري أثر رجعي، أي أنه يمكن أن يسري على الماضي خلافا للقاعدة الأصلية العكسية. إن القرار الإداري قد يصدر معيبا ويترتب عليه حكم الإلغاء، وبذلك تعد الفترة التي توقف فيها الموظف من منصب عمله مثلا بموجب قرار فصل تعسفي فترة ظلم

وهضم للحقوق المكتسبة، وجب تعويضه على تلك الفترة، ولكن ليس تعويضا كما هو معروف، ولكن عن طريق إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار المحكوم بإلغائه، أو قد يتدخل المشرع ويحقق المبدأ أو الهدف ذاته، أو قد تصدر الإدارة قرارات هي بطبيعتها محققة لنفس الغاية، أو قد تتراجع الإدارة عن قرارات صادرة عنها بطرق محددة لتحقيق الأثر ذاته تكفيرا عن خطأ مرتكب من طرفها.

ومن هنا نجد الأهمية التي يكتسيها موضوع الاستثناء الوارد على مبدأ عدم رجعية القرار الإداري. **أهمية علمية:** تكمن في أن هذا الاستثناء جزئية هامة لم تكن محل دراسات واسعة أو معمقة إلا ما ورد سبيل الإيجاز، أو التطرق إليه ضمن بغض الصفحات، وهو ما يجعل منه فرصة ومجالا خصبا للبحث.

أهمية عملية: تكمن في أن كثيرا من الذين يكونون محلا لرجعية القرار الإداري وسريانه على الماضي يرد إليهم اعتبارهم، ويقضى على أشكال التعسف التي صدرت بحقهم، خصوصا عندما يكون الأخذ بهذا الاستثناء بموجب حكم إلغاء، وترسيخ الإحساس بالمواطنة عندما يؤخذ هذا الاستثناء بموجب نص تشريعي، وخلق روح الثقة لدى الأفراد عندما يكون الأخذ بهذا الاستثناء بموجب الحالات الأخرى.

✚ أما عن دوافع اختيار الموضوع فهناك:

دوافع موضوعية: تتلخص في محاولة دراسة الاستثناء الوارد على مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية بشيء من التفصيل خصوصا بسبب الكم الهائل من دعاوى الإلغاء المرفوعة أمام جهات القضاء الإداري المختصة، و عديد القوانين التي تم تشريعها. **دوافع ذاتية:** تتمثل في توسيع معرفتنا بالحالات التي يكون فيها القرار الإداري ساريا بأثر رجعي، إذ أن القرار الإداري حيوي بطبيعته، فهو هادف إلى تحقيق حقوق تكتسب ومراكز قانونية تقام بإصداره ونفاذه ، ومعالجتنا لهذا الاستثناء تثير الإشكالية التالية:

- الى أي مدى يتجسد الاستثناء الوارد على المبدأ الأصل المتعلق بسريان القرار الإداري

عموماً، وما مدى حدود تطبيق ذلك في مجال الوظيفة العامة.

وتتفرع عن هذه الإشكالية إشكالات فرعية يمكن طرحها كما يلي:

- ما مفهوم القرار الإداري بصفة عامة الذي هو محل دراستنا لرجعيته؟

- ما مفهوم مبدأ عدم رجعية القرار الإداري؟

- ما مدى تطبيق الاستثناء في مجال الوظيفة العامة؟

من خلال هذه الدراسة نطمح لتحقيق جملة من الأهداف:

- تسليط الضوء على المفهوم العام بشيء من التفصيل حول المبدأ الأصل القاضي

بعدم رجعية القرار الإداري.

- إثراء المكتبة الجامعية بهذا العمل المتواضع إن لم يكن جد متواضع .

وهو عمل ارتأينا من خلال انجازه إتباع المنهج الوصفي و التحليلي مع اعتماد المنهج المقارن

على سبيل الحصر لأن:

- هذه الدراسة متعلقة بتحديد حالات معينة متمحورة حول استثناء محدد.

- لأننا سنذكر تداعيات رجعية القرار الإداري على المخاطبين بها سلباً وإيجاباً.

- لأننا سنذكر ولو على سبيل الحصر ما ذهب إليه التشريعات المقارنة.

وهو عمل أثناء انجازه صادفتنا دراسات سابقة منشورة على بعض المواقع

الإلكترونية، تمثلت في مذكرات تخرج تعلقت بنفاذ القرار الإداري حيث تتم عادة ضمن تلك المذكرات

سرد الجزئية التي هي محور دراستنا ضمن مبحث خاص، وهذا خلافا لما نشرته الدكتورة صباح

المومني التي تناولت الجزئية بتفصيل واضح ضمن بحث معنون ب: **حالات اباحة رجعية القرار**

الاداري، والذي كان منطلقا لنا في عملنا هذا ومحفزا وعونا في وضع الخطة المتعلقة به

وما ورد في المراجع المعروفة والكثيرة المتناولة للقرار الاداري عموما، لكن تتم عادة معالجة

الجزئية على سبيل الاختصار.

أما ماتعلق بالصعوبات التي واجهت العمل، فلا يمكن أن نذكر الا ما كانت صعوبات خاصة، محصورة

في العمل الانفرادي، وما كان العمل ليتم لولا فضل الله، وتوجيهات الدكتور المشرف.

وقد تمت دراستنا لهذا الاستثناء المتعلق بسريان القرار الاداري ضمن الفصلين التاليين:

الفصل الأول: تطرقنا فيه الى المفهوم العام للقرار الاداري ضمن المباحث التالية:

المبحث الأول: تعريف القرار الإداري.

المبحث الثاني: أركان القرار الإداري.

المبحث الثالث: تنفيذ ونفاذ القرار الإداري.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه الى سريان القرار الاداري بموجب نفاذه مستقبلا ورجعيا على الماضي

ضمن المباحث التالية:

المبحث الأول: عدم رجعية القرار الإداري.

المبحث الثاني: اباحة الرجعية في القرار الإداري.

المبحث الثالث: رجعية القرار الإداري في مجال الوظيفة العامة.

الفصل الأول

❖ الفصل الأول: المفهوم العام للقرار الإداري.

إذا أردنا التطرق الى مفهوم القرار الاداري بصفة شاملة، وذات الام بكل جوانبه،فإن ذلك كان محل مؤلفات ومجلدات ، وأعمالا ذات تفصيل مطول، ألقاها أهل الاختصاص على عاتقهم، وحملوا أنفسهم عناء انجازها نشرًا للعلم والمعرفة.

لا نريد في عملنا هذا في هذا الفصل تحديداً، ان نصل الى جزء من ذلك ،أو أن نوهم أنفسنا بقدرتنا على ذلك، ولكن نريد الاطلا لة على مفهوم القرار الاداري العام من خلال النظر الى تعريفه،وبيان الأركان التي يقوم عليها، والتي بقيامها يكتسي القرار الاداري طابع الشرعية، والتي بها يصبح متميزا بجاهز يته لنفاذه تجاه الادارة والأفراد،وعندها يمكن الحديث عن تنفيذه، طواعية، أو اداريا، أو قضائيا،مع الأخذ بالحسبان امكانية وقف تنفيذه.

وهي نقاط نوردها اختصارا، كافية لمعرفة مفهوم عملية ادارية فحواها القرار الاداري الذي نريد في عملنا هذا معرفة حالات اباحة رجعيته.

المبحث الأول:تعريف القرار الإداري.

تعتبر السلطة التنفيذية العمل الحيوي الحي المتمم لحياء الدولة^[1]

وبذلك يكون السمو المنطقي والطبيعي للإدارة، في الدولة على سائر الأجهزة^[2]

ورأس أعمال الادارة القرارات الادارية التي تصدر عنها بقصد احداث آثارا قانونية،

تلك القرارات أساس النظر الى مفهومها الاطلا لة على تعريفها لغة واصطلاحا ضمن المطلبين

المواليين:

1- راند محمد يوسف العدوان: نفاذ القرارات الادارية بحق الأفراد: دراسة مقارنة بين الأردن ومصر، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط دمشق، سوريا، 2013/2012، ص: 10.

2- د كنعان نواف: الوجيز في القانون الاداري الأردني،الأفاق المشرفة للنشر،ج،02، الاردن، 2003، ص: 218.

المطلب الأول: التعريف اللغوي.

بالنظر إلى مدلول لفظ القرار من الناحية اللغوية فإن ذلك مختلف بين ما هو وارد بآيات القرآن الكريم وبين ما هو متداول بين الناس حسب استعمال هذا اللفظ وبحسب استعماله من حيث المعنى الأعجمي.

الفرع الأول: مدلول اللفظ في القرآن الكريم.

ورد هذا اللفظ في القرآن الكريم في قوله عز وجل «أَمَّنْ جَعَلَ الْأَرْضَ قَرَارًا وَجَعَلَ خِلَالَهَا أَنْهَارًا وَجَعَلَ لَهَا رَوَاسِيَّ وَجَعَلَ بَيْنَ الْبَحْرَيْنِ حَاجِزًا ۗ إِنَّ اللَّهَ بَلَّ أَكْثَرَهُمْ لَا يَعْلَمُونَ»^[3] بمعنى الثبات ومستقر العيش كما ورد في موضع آخر من القرآن الكريم في قوله عز وجل «وَجَعَلْنَا ابْنَ مَرْيَمَ وَأُمَّهُ آيَةً وَآوَيْنَاهُمَا إِلَى رَبْوَةٍ ذَاتِ قَرَارٍ وَمَعِينٍ»^[4] بمعنى المكان الذي يتجمع فيه الماء، ففي الآية الأولى تعجيز من الله سبحانه وتعالى ، بأن ليس غيره بقادر أن يجعل الأرض مستقرا و متاعا للعيش، و في الآية الثانية إخبار عن من قبلنا ، عن عيسى ابن مريم و أمه عليهما السلام في إيوائهما إلى مكان مرتفع من الأرض فيه ماء متجمع و أطلق لفظ القرار في القرآن الكريم على دار الآخرة^[5] ، فالقرار في القرآن الكريم مكان الإقامة بالنسبة للعاقل ، سواء الأرض التي نحن عليها ، أو الآخرة التي نحن مقبلون عليها .

3 - الآية 61 من سورة النمل.

4 - الآية 50 من سورة المؤمنون.

5- د بو عمران عادل : النظرية ع للقرارات و العقود الإدارية ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر 2018 / ص 08.

المبحث الأول

الفرع الثاني: مدلول اللفظ بحسب ما هو متداول.

هذا اللفظ نتداوله على ألسنتنا حين نقول اقر في أمر ما كذا وكذا، أي فصل في أمر معين^[6] وما يتداول أيضا على ألسنتنا قولنا اقره أي وضعه في مكانه^[7].

مما سبق يتضح أن استعمال كلمة قرار يكون عندما نكون أمام موقف مستحدث، أو طارئ يحتاج إلى حسم، فحتمًا يصدر منا قرار، ومنه نعني الفصل في المستحدث، الذي لا بد من إنهاء الأمر المتعلق به، وربما يكون في حالة قيامنا بعمل ما، فقد يتولى شخص على سبيل المثال دفن غيره، أو يتولى ذلك أقاربه، فقولنا صواب إن قلنا: أنهم اقروه في مكانه، بمعنى وضعه في مثواه الأخير.

الفرع الثالث: مدلول اللفظ حسب بعض المعاني الأعجمية.

ورد لفظ القرار قديما في اللغة اللاتينية، بمفرد: **spendimas**^[8]، وتعني عند ترجمتها إلى اللغة العربية: الحل، وهو المدلول الذي نراه متناسبا مع ما هو متداول بين الناس كما ذكرنا في الفرع الفارط.

ورد هذا اللفظ في اللغة الفرنسية بمفرد: **reliance**، وتعني الاعتماد، أي الفكرة المعتمد عليها للوصول إلى حل نهائي لأمر ما، وفي اللغة الفرنسية هناك مرادفات متعددة تعني لفظ القرار، نذكر منها: **la résolution**^[9]، وأيضا اللفظ المطابق للترجمة الحرفية للفظ القرار وهي: **la décision**.

6- د.كوسة فضيل: القرار الإداري في ضوء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص13.

7- د.عمار بوضياف: القرار الإداري: دراسة تشريعية فقهية قضائية، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ص13.

8- الموقع الإلكتروني: www.almougen.com.

9- نفس الموقع.

المطلب الثاني: التعريفات الاصطلاحية.

لم تتبن أيا من التشريعات الوطنية أو المقارنة ذات الصلة بالمادة الإدارية تعريفا واضحا وصريحا للقرار الإداري^[10]. ولعل من أسباب ذلك استحالة تقنين المادة الإدارية ككل لاعتبارات متعددة، من بينها تعدد واختلاف السلطات الإدارية التي تصدر القرار الإداري، ومنها عدم وجود مصلحة للمشرع بخوضه في مسألة لا تزال محل جدل فقهي كبير.

بل أكثر من ذلك قيل أن الأصل عدم التطرق إلى تعريفات القرار الإداري، لأن في التشريع يقع النقص والخلل جراء التغيرات التي يفرضها الواقع العملي.

أما بالنظر إلى تعريفات القرار الإداري قضائيا، فجلها اتسمت بعدم الدقة، وجعلت من القرار الإداري منحصرا في القرارات الايجابية أو الصريحة، وهو ما يعني استبعاد القرارات السلبية أو الضمنية.

أما بالنظر إلى تعريفات القرار الإداري فقها فكانت جلها محلا للنقد نظرا للنقص وعدم الالمام بما يجب أن يحويه القرار الإداري.

الفرع الأول: التعريف التشريعي.

نص عليه المشرع الجزائري ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حينما حدد الإجراءات المتبعة أمام مجلس الدولة، وبين أن هذا الأخير يختص بالنظر في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة عن سلطة مركزية^[11]

وتقريبا نفس التعريف تبناه المشرع المصري مع فرق تحديد مضمون القرار الإداري وحصره في كونه متعلق بالموظفين من حيث تعيينهم وفصلهم وإحالتهم على التقاعد واستداعهم، إضافة إلى القرارات المتضمنة منازعات الضرائب والرسوم. وهو منطوق المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة المصري.

10- د. بو عمران عادل، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 09.

11- انظر نص المادة 901 فقرة 02، 903 من قانون رقم، 09/08 المؤرخ في: 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية

الفرع الثاني: التعريف القضائي.

عرف القرار الإداري لدى مجلس الدولة المصري بأنه: إفصاح الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون

عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان جائزا وممكنا قانونا وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة^[12]. وفيه يتضح الاستبعاد القائم للقرارات السلبية والضمنية.

وتبنى نفس التعريف القضاء الأردني بذكر القرارات الملزمة وشرعية القرار ودوافعه التي هي تحقيق المصلحة العامة^[13].

بينما يمكن القول عن شمولية تعريف القضاء العراقي حين عرفه بأنه: كل قرار صادر عن سلطة إدارية منتج لأثر قانوني.^[14]

الفرع الثالث: التعريف الفقهي.

- **تعريف الفقيه هوريو:** إعلان الإدارة بقصد إحداث أثرا قانونيا إزاء الأفراد يصدر عن سلطة إدارية في صورة تنفيذية أو صورة تؤدي إلى التنفيذ المباشر.

تعريف الفقيه ديجي: كل عمل إداري يصدر بقصد تعديل الأوضاع القانونية كما هي قائمة وقت صدوره، أو كما تكون في لحظة مستقبلية، وفي هذا التعريف يؤخذ عليه عدم التعرض إلى إرادة الإدارة المنفردة لإصدار القرار الإداري.

تعريف فالين: عمل قانوني يصدر عن هيئة إدارية عامة أو خاصة لها السلطة العامة وموضوعه إداريا ويصدر تنفيذا للقوانين أو لسلطات ممنوحة في الدستور.

12- سليمان السعيد: محاضرات في القانون الإداري، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

الجزائر، 2013، ص: 03.

13- قرار المحكمة العليا العراقية، رقم: 432، بتاريخ: 27 يناير 1979.

14- قرار رقم: 212 للهيئة العامة في مجلس شورى الدولة الأردني، 2009.

المبحث الثاني: أركان القرار الإداري.

لن يكون القرار الإداري سليماً إلا عند استقائه كل الأركان التي هي عناصر المشروعية، والتي يقيامها تجعل من القرار الإداري متسماً بالمشروعية، فالإدارة عندما تصدر قراراتها، يجب أن يسند ذلك إلى المختص الذي يمارس مهامه في إطار القرار الصادر طبقاً لقواعد الاختصاص الشخصية والزمانية والمكانية، محتوياً هذا القرار على الموضوع الممكن والجائز قانونياً، هادفاً لتحقيق المصلحة العامة، استناداً إلى حالة واقعية دافعة لإصداره، وأن يتم ذلك وفق إجراءات وشكل محددتين.

المطلب الأول: ركن الاختصاص.

يجب أن يصدر القرار الإداري من الذي مختص بحسب موضوع القرار، بصفته ممثلاً للإدارة للإفصاح عن إرادتها الملزمة.

الفرع الأول: معنى الاختصاص.

يعني صلاحية رجل الإدارة شخصياً ومكانياً وزمانياً وموضوعياً للتعبير عن إرادتها الملزمة^[15] ومن هنا علينا التنبيه لضرورة التفرقة بين الاختصاص والسلطة، فالأول يعني به ما منح للإدارة من صلاحيات لتبشرها في إطار المشروعية، بينما السلطة تعني مباشرة تلك الاختصاصات فعلياً، أو نقول هي الترجمة الفعلية لمفهوم الاختصاص^[16].

الفرع الثاني: أهمية الاختصاص.

يمكن القول أن الاختصاص وسيلة لإتقان وإجادة العمل الإداري بما في ذلك إصدار القرارات الإدارية.

15- د. عدنان عمرو: مبادئ القانون الإداري: نشاط الإدارة ووسائلها، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 60.

16- د. بوعمران عادل: النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 40.

المبحث الثاني

وفي هذا يقول الدكتور الطماوي: «إن قصر عمل الموظف على نوع معين من التصرفات يسمح له بإجادته بطول الممارسة»^[17].

يعتبر الاختصاص أيضا عنصرا مهما في تقريب الإدارة من المواطن، فبواسطته يسهل التعريف بالجهة المعنية بالقرار والمسؤولة عنه.

ومن الأهم أن عنصر الاختصاص يعد من النظام العام، فليس للإدارة التخلي عن اختصاصها أو تفويضه إلا بنص القانون، ولا أن تعدل قواعده باعتبار أن هذه الأخيرة أقرت لتحقيق الصالح العام.

الفرع الثالث: عناصر ركن الاختصاص.

تحدد فكرة الاختصاص من خلال:

- أ- **العنصر الشخصي**: ونعني به أن صلاحية إصدار القرار الإداري أصبحت وبموجب القوانين منحصرة في الذي أنيط له ذلك، إلا مانص عليه القانون من استثناءات قائمة نذكر منها:
 - **التفويض**: ونعني به نقل جزء من اختصاصات صاحب الاختصاص إلى شخص آخر، وأثره أن يحرم الأصيل من ممارسة مهامه طيلة مدة التفويض.
 - وهو ما تبناه المشرع الجزائري فيما تعلق بصحة الصفقة العمومية^[18]، وأثره أيضا تحمل الأصيل مسؤولية توقيع المفوض إليه بالنسبة لتفويض الإمضاء.
- **الحلول**: ويقصد به تمكين شخص إداري سلطة أداء اختصاص معهود لشخص آخر حسب الأحوال التي حددها القانون.^[19] وفي هذا المجال تستبعد فكرة التعدي نظرا للشرعية التي أضيفت عليه بمقتضى القانون.

17 - نفس المرجع، ص 40.

18- أنظر نص المادة: 04 من المرسوم الرئاسي رقم: 247/15 المؤرخ في: 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية

وتفويضات المرفق العام.

19- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، 2007، ص 15.

المبحث الثاني

وهو مختلف بين تطبيقه في النظام المركزي، وبين تطبيقه في النظام اللامركزي، ففي الأول يحل الرئيس محل الرئيس محل المرؤوس عند عدم اتخاذ هذا الأخير للقرارات الموكلة إليه، وفي الثاني تحل السلطة الوصية محل السلطة اللامركزية في حالة امتناعها.

ب- العنصر المكاني: وهو المجال الإقليمي الذي يسمح لرجل الإدارة بممارسة اختصاصه في حدوده، مثل السيد الوالي عندما يحل محل رئيس البلدية في حالات محددة.

ج- العنصر الزمني: وهو المدة الزمنية التي يسمح لرجل الإدارة بممارسة اختصاصه خلالها، مثل العهدة الانتخابية.

العنصر الموضوعي: وهي الموضوعات والمجالات التي يكون للسلطة الإدارية الحق قانونا بالتقرير بصددها، بحيث لا يصح لها الخروج عنها، وإلا كان العمل عرضة للإلغاء^[20].

المطلب الثاني: ركن المحل.

محل القرار هو موضوعه وما يترتب عليه من آثار، ويجب أن يكون ممكنا وجائزا من الناحية القانونية، وإلا كان باطلا.

وما يجعله تحت طائلة البطلان عيب الخطأ في التفسير أو التطبيق، وكذلك عيب مخالفة القواعد القانونية.

الفرع الأول: المخالفة للقواعد القانونية.

و هذا عند تجاهل الإدارة للقاعدة القانونية فتصرف و كأن القاعدة القانونية غير موجودة و هذه المخالفة قد تكون عمديه كما أنها تكون غير عمديه و هذا بسبب عدم علم الإدارة بتعديلات

تكون قد طرأت على القانون.

الفرع الثاني: الخطأ في تفسير القاعدة القانونية.

قد تكون هذا التفسير الخاطئ عمدا، أي أن الإدارة تعمد إلى التفسير المغاير و يكون أيضا غير عمدي في هذا الحالة تكون أمام عيب المحل و الغاية.

الفرع الثالث : الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية.

و نعني به التطبيق في غير القاعدة المنصوص عليها ، وهذا الخطأ صورتان:

- صدور القرار دون وقائع مادية: مثل إصدار قرار على تأديب موظف دون ارتكاب خطأ.
- عدم تبرير الوقائع: مثل ارتكاب جريمة أو خطأ وظيفي يكيف على أنه من الدرجة الرابعة ثم يتبين أنه من الدرجة الأولى.

المطلب الثالث: ركن الغاية.

الغاية في القرار الإداري هي الهدف المرجو تحقيقه من وراء إصدار القرار الإداري، التي تتحقق وفقا للصالح العام وتماشيا مع قاعدة تخصيص الأهداف واحترام الإجراءات المقررة.

الفرع الأول: قاعدة الصالح العام.

هي قاعدة إلزامية لا تحتاج إلى نص يقرها، لأنها بالدرجة الأولى التزام أخلاقي تفرضه أخلاقيات الوظيفة وآدابها، وان تم الإخلال بها عد القرار معيبا عيب الانحراف في استعمال السلطة يتوجب إلغاؤه، وهو عيب خفي يصعب على القاضي تبينيه لارتباطه بنفسية مصدر القرار وبمقاصده ونواياه الدفينة.^[21]

غير أن المشرع وفي بعض الحالات واستثناء، يقيد الإدارة بتسطير أهداف، تلزم الإدارة أن تنقيد بها، وتجبر على تحقيقها ضمن القرارات الإدارية التي تصدر عنها^[22]

21- نفس المرجع، ص:58.

22- سليمان السعيد: محاضرات في القانون الإداري، المرجع السابق، ص: 07.

المبحث الثاني

الفرع الثاني: قاعدة تخصيص الأهداف.

يحدد المشرع للإدارة أهدافا تحققها من خلال قراراتها الإدارية، وليس لها عدم تحقيقه بأية ذريعة، ولو كانت هذه الذريعة تحقيق الصالح العام، أي أنه لا يمكن للإدارة التحجج بعدم تحقيق الأهداف المرجوة من وراء إصدار القرار الإداري بحجة المصلحة العامة.

الفرع الثالث: احترام الإجراءات المقررة.

تتحقق الغاية من القرارات الإدارية من خلال إجراءات يقرها القانون، ولو خرجت الإدارة عن ذلك عد قرارها مشوبا بعيب إساءة استعمال السلطة في صورة انحرف بالإجراءات.

المطلب الرابع: ركن السبب.

السبب هو الحالة الواقعية والقانونية السابقة للقرار والدافعة لإصداره، وهذه الحالة قد تكون واقعية، مثل بناية شيدت بدون رخصة، فهي حالة واقعية تستوجب تدخل الإدارة لإصدار قرار الهدم وقد نكون أمام حالة قانونية مثل موظف متعاقد انتهت مدة عقده، أمر يستوجب تدخل الإدارة لإصدار قرار بشأنه، مثله مثل موظف آخر بلغ السن القانونية للمعاش، أمر يستوجب تدخل الإدارة لإصدار قرار الإحالة على التقاعد، هذا ونذكر أن لصحة السبب يجب توفر شرطي التزام بين الحالة واقعية كانت أو قانونية، إضافة إلى شرط الكفاية، وهو الذي يعني أن السبب مبررا وكافيا للنتيجة المتوصل إليها من خلال إصدار القرار الإداري.

الفرع الأول: مشروعية السبب.

ميز مجلس الدولة الفرنسي بين الأسباب الرئيسية الدافعة لإصدار القرار الإداري وبين الأسباب غير الدافعة، فنظر فقط إلى الأسباب الدافعة والرئيسية في مشروعية القرار الإداري.^[23]

الفرع الثاني: حقيقة السبب.

والمقصود أن يكون السبب مستندا إلى وقائع فعلية حقيقية لا مجرد احتمال أو إشاعات.^[24]

23- د عبد القوي بسيوني عبد الله: القانون الإداري: دراسة مقارنة، الأسس والمبادئ وتطبيقاتها في مصر، الدار الجامعية، مصر،

2005، ص: 467.

24- د، عدنان عمرو: مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص 92.

الفرع الثالث: أثر عدم مشروعية السبب أو عدم حقيقة السبب.

يترتب عن عدم مشروعية السبب في القرار الإداري، بالتحديد الأسباب الدافعة إلى إصداره و كذلك عن عدم حقيقتها إلى عدم مشروعية القرار و بالتالي وجوب الإلغاء بقوة القانون .

المطلب الخامس: الشكل والإجراءات.

الشكل هو الصورة التي تتم وفقها صياغة القرار الإداري، مثل تحريره بلغة معينة، التوقيع،.....الخ.

الفرع الأول: تحرير القرار بلغة معينة.

وهذا من أجل انتفاء جهالة المخاطبين بالقرار الإداري، وهو ما أقره المشرع الجزائري في إطار تعميم استعمال اللغة العربية^[25].

الفرع الثاني: النشر.

الغاية منه تحقيق علم المخاطبين بالقرار الإداري بفحوى مضمونه. المشرع الجزائري حث الإدارة على استعمال وتطوير أي سند مناسب لنشر القرار^[26].

الفرع الثالث: التبليغ.

هو إجراء يكفل العلم بالقرارات الفردية، مثل ما نص المشرع الجزائري بشأن وجوب تبليغ الموظف بقرار العقوبة التأديبية^[27].

25- أنظر نص المادتين: 04 و 05 من المرسوم رقم: 05/91 المؤرخ في: 16 جاتفي 1991، المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، المعدل والمتمم.

26- أنظر نص المادة من المرسوم رقم: 131/88 المؤرخ في: 04 يوليو 1988 المتضمن تنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن.

27- أنظر نص المادة: 172 من الأمر 03/06 المؤرخ في: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثالث: نفاذ وتنفيذ القرار الإداري.

المبحث الثالث

نفاذ القرار الإداري يتجسد في تلك المرحلة الزمنية التي تبدأ فيها القرارات الإدارية بتوليد آثارها القانونية من تاريخ العلم بها بالوسائل القانونية، أما تنفيذه فهو تجسيد تلك الآثار فعلا على أرض الواقع طواعية، أو إداريا أو قضائيا.

المطلب الأول: نفاذ القرار الإداري.

ونعني بنفاذ القرار الإداري جاهزيته لأن يرتب آثاره، وهذه الآثار التي تترتب بنشره أو تبليغه تشمل حتى القرارات المعيبة بشرط أن لا ترقى تلك القرارات المعيبة إلى درجة الانعدام.

غير أن تاريخ نفاذ القرار في مواجهة الإدارة مختلف عن تاريخ نفاذه في مواجهة الأفراد.

الفرع الأول: نفاذ القرار الإداري في مواجهة الإدارة.

القرار الإداري التنظيمي يرتب آثاره ولا يلزم الإدارة إلا من تاريخ نشره^[28]. فعدم نشر القرار التنظيمي لا يمكن الاحتجاج به في مواجهة الإدارة التي أصدرته لأنه بعدم نشره لم تترتب عنه لا حقوقا ولا مزايا.

والأفراد لا يستطيعون الاحتجاج بنص لا تستطيع الإدارة الاحتجاج به في مواجهتهم لعدم نشره^[29].

هذا بالنسبة للقرارات التنظيمية، أما بالنسبة للقرارات الفردية فالأمر مختلف، فتطبق قاعدة النفاذ من تاريخ صدور القرار والتوقيع عليه من طرف الجهات الإدارية المختصة وهذا عملا بقاعدة النفاذ الفوري للقرارات الإدارية الفردية.

الفرع الثاني: نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الأفراد.

لا يمكن الحديث عن نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الأفراد إلا من تاريخ علمهم بها بإحدى وسائل العلم المعروفة:

- **أولا النشر:** وهو مرتبط على وجه الخصوص بالقرارات التنظيمية، ويتم وفق شكليات

28- بو عمران عادل: النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، المرجع السابق، ص76.

29- د. عبد العزيز السيد الجوهري: القانون والقرار الإداري في الفترة ما بين الإصدار والنشر، دراسة مقارنة، ديوان

المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995، ص210.

المبحث الثالث

- **ثانياً التبليغ:** وهو أساس العلم بالقرارات الفردية وللإدارة في ذلك مطلق الحرية في اختيار الوسيلة المناسبة لذلك، بشرط تأكيدها، أو التبليغ الرسمي عن طريق المحضر القضائي أو البريد مضمون الوصول، أو عن طريق الوسائل الحديثة مثل البريد الإلكتروني،.....الخ،

وعدم التبليغ يستلزم منطقياً عدم الاحتجاج بالقرار الإداري إلا بنص قانوني صريح ومخالف^[30].

- **العلم اليقيني:** وهو تحقق علم المخاطب بالقرار عن طريق الإدارة التي أصدرته

من خلال قرائن تدل على علمه بالقرار، مثل تنفيذه جزئياً لفحوى القرار أو تظلمه الإداري^[31].

الفرع الثالث: أهمية وضع شروط نفاذ القرار الإداري .

عند وضع المشرع شرط نشر القرار التنظيمي لنفاذه، فإن غاية ذلك تكمن في تجسيد العلم به لجميع شرائح المجتمع التي هي معنية بهذا القرار.

بالتالي يمكن الحفاظ على مراكز قانونية قائمة وحقوق مكتسبة، خصوصاً من خلال فسح مجال التقاضي والتظلم خلال مدة زمنية محددة من تاريخ نشر القرار.

وعندما وضع المشرع شرط العلم بالقرارات الإدارية الفردية بالوسائل التي ذكرنا من نشر وتبليغ وعلم يقيني، فإن غاية ذلك جعل المخاطب بالقرار الإداري أمام حقيقة ما أقر في شأنه في أمر ما من طرف الإدارة، وبالتالي منحه فرصة لتنفيذ القرار اختيارياً بطوعه دون أن يتحمل تبعات التنفيذ الإداري الإجباري التي عادة ما يكون بتدخل القوة العمومية أو أعباء وطول التنفيذ عن طريق التقاضي، ومنحه الفرصة للتظلم الإداري أو القضائي عن طريق الطعن أمام الجهات القضائية الإدارية، برفع دعوى الإلغاء، أو بطلب وقف التنفيذ.

30 -أنظر المادة: 35 من المرسوم رقم: 131/88 السابق الذكر.

31- قرار مجلس الدولة بتاريخ: 04 أبريل 1988 جاء فيه: « حيث أن التظلم من القرار هو قرينة على العلم الذي حصل

عن طريق النشر كما في قضية الحال.....»

المطلب الثاني: تنفيذ القرار الإداري.

التنفيذ هو الإجراء المادي اللاحق لصدور القرار الإداري، فالنفاذ لصيق بالقرار الإداري منذ صدوره ونشره والعلم به، و تنفيذه فمختلف بين تنفيذه اختياريًا وطواعيةً وبين تنفيذه جبرًا وإداريًا وبين تنفيذه قضائيًا. والتنفيذ إجمالًا هو الوجه المادي لنفاذ القرار الإداري.^[32]

الفرع الأول : التنفيذ الاختياري.

قد ينفذ القرار الإداري اختياريًا وطواعيةً من قبل المخاطبين به، وهو ما يجنب المخاطب بالقرار الإداري كما ذكرنا في المطلب السابق تبعات عدة، وهذا التنفيذ الاختياري للقرار الإداري حفزه المشرع الجزائري استنباطًا من الفقه لتوسعة مداه، من ذلك:

- اتخاذ القرارات الإدارية وفقًا لمقاييس ومعايير علمية وفنية^[33].

- اتسام القرارات بالوضوح والشفافية، وبيان الجهة التي يمكن الطعن والتظلم إليها.^[34]
- عمل الدولة على تنمية نزعة الولاء والإخلاص للأمة وللوطن.
- الحرص على إصدار قرارات سليمة ومشروعة.

الفرع الثاني: التنفيذ الإداري للقرار.

والتنفيذ بهذا الشكل امتياز من جملة الامتيازات الممنوحة للإدارة التي تجعل منها في مركز مختلف عن الأفراد، أكثر من ذلك أجاز لها استعمال القوة المادية عند امتناع الأفراد عن تنفيذ فحوى القرار.

ولكن هذا الامتياز الممنوح للإدارة في تنفيذ القرار الإداري ليس مطلقًا، بل أن العمل به محصور في حالات محددة وهي:

32- د. بوعمران عادل: النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، المرجع السابق، ص 84.

33- أنظر نص المادة: 06 من مرسوم رقم: 131/88 السابق الذكر.

34- أنظر نص المادة 36 من نفس المرسوم.

المبحث الثالث

- وجود نص قانوني يرخص ذلك، مثل التنفيذ الإداري المباشر للإدارة في حالة الاستئلاء المؤقت.

- عدم وجود نص قانوني على مخالفة النص المراد تنفيذه، فتقدير الإدارة في هذه الحالة، تكملة لإرادة المشرع غير المعنة ولسد الشغور التشريعي الحاصل.

- حالة الضرورة عند وجود خطر داهم حفاظا على النظام العام.

الفرع الثالث: التنفيذ القضائي.

يجوز للإدارة رفع دعوى لدى جهة القضاء العادي جزائيا ضد كل ممتنع عن تنفيذ فحوى القرار الإداري وهو منطوق نص المادة الثلاثين من قانون العقوبات الجزائري^[35]، لكن بشرط تجريم ذلك صراحة بموجب النصوص الجزائية.

المطلب الثالث: وقف تنفيذ القرار الإداري.

ماهو معمول به، تنفيذ القرار الإداري بمجرد وصول العلم إلى المخاطبين به، لما يفترض فيه من سلامة ومشروعية وخوفا بالمساس بالنظام العام.

إلا انه يرد عليه استثناء وقف تنفيذه إما بحكم القانون أو بحكم القضاء.

الفرع الأول: وقف التنفيذ بحكم القانون.

وهذا عند توفر الظروف الملائمة، واستفاء الشروط المطلوبة نصا، مثل: وقف تنفيذ القرار عند الطعن في قرار نزع الملكية للمنفعة العمومية^[36]، أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا، إن كان القرار الإداري صادرا عن الوالي، أو أمام مجلس الدولة إن كان صدوره بموجب قرار وزاري مشترك، أو بموجب مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول.

35- حيث تنص على تغريم وحبس المخالف للقرارات والمراسيم.

36-أنظر نص المادة: 13، فقرة:3 من قانون 11/91 المحدد لقواعد نزع الملكية للمنفعة العمومية، الجريدة الرسمية

عدد: 21 المؤرخة في: 8 مايو 1991، ص 693.

المبحث الثالث

الفرع الثاني: وقف التنفيذ بحكم قضائي.

ما هو معمول به: الأثر غير الموقوف لتنفيذ القرار الإداري بالدعوى المرفوعة أمام جهات القضاء الإداري بشكل عام^[37]، لكن يرد على هذا المبدأ استثناءات يتوقف بها تنفيذ القرار الإداري، وهي:

- دعوى وقف التنفيذ.

وهذه الدعوى إما أن ترفع أمام المحاكم الإدارية، وهو ما ورد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضمن نص المادة: 833 منه^[38]، إذ خول المشرع بموجبها لقاضي الموضوع النظر في تلك الدعوى بشروط محددة:

- التزام مع دعوى مرفوعة في الموضوع أو تظلم اداري.

- أن تكون في دعوى مستقلة.

- في حالة الموافقة تبلغ الادارة والخصوم خلال: 24 ساعة.

وإما أن ترفع في أمام مجلس الدولة، سواء بوصفه درجة أولى وأخيرة بنفس الشروط

والأحكام الخاصة بهذه الدعوى أمام المحاكم الإدارية، أو بوصفه محكمة استئناف

وفي هذا يجب توفر شرطين:

- أن يؤدي تنفيذ القرار الاداري الى نتائج سلبية يصعب تداركها^[39]

- جدية الأوجه المثارة في العريضة.

37- أنظر نص المادة: 833 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية والتي تنص: «لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحاكم

الإدارية تنفيذ القرار المتنازع فيه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.»

38- الجريدة الرسمية، عدد: 21 المؤرخة في: 23 مايو 2008.

39- قرار مجلس الدولة بتاريخ: 28 يونيو 1999، في قضية والي سعيدة، ضد: ب، ع.

- دعوى الاستعجال.

وهي الدعوى التي يفصل فيها قاضي الموضوع دون المساس بأصل الحق بشروط محددة:
- توفر حالة الاستعجال: وهو الشرط الأهم الذي به تنعقد الجلسات المستعجلة، مدنية كانت أو إدارية

- أن تتضمن عريضة الاستعجال وقف التنفيذ.

- أن تكون الطلبات ضمن الاختصاص النوعي للجهة القضائية: التي تتحدد من خلال توفر

عنصر أو شرط الاستعجال^[40]

- إرفاق عريضة الاستعجال بنسخة من عريضة دعوى الموضوع.

- أن تكون الطلبات جدية، وهو الشرط المتبنى في كثير من الاجتهادات القضائية بوصف

الشرط فوق العادة^[41]

وعلى القاضي تبليغ الأمر بالوقف في حالة موافقته بصفة رسمية، وله أن يحكم بوقفه فوراً ، ولا يقبل الأمر بوقف التنفيذ أي نوع من الطعن.

الفرع الثالث: الأثر المترتب على وقف تنفيذ القرار الإداري.

عند إيقاف تنفيذ القرار الإداري بالطريقتين، فإن ذلك لا يعني إلغاؤه أو إنهائه ، إنما هو إجراء مؤقت، الغاية منه التريث لحين الفصل النهائي في الموضوع من طرف المحكمة المختصة. فوقف التنفيذ انتظار لما هو سيقدر بشأن دعوى الإلغاء.

40- الغوتي بن ملحة: القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي الجزائري، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية،

الجزائر، 2001، ص09.

41-قرار صادر عن مجلس الدولة رقم:9451، بتاريخ:2002/04/30 جاء في احدى حيثياته « حيث أن وقف التنفيذ ينبغي أن يؤسس

على أوجه جدية، من شأنها أن تحدث شكوكا فيما يخص الفصل النهائي في النزاع»

الملخص

ضمن هذا الفصل الذي يعد مدخلا ضروريا لموضوعنا، أوردنا بصفة عامة الأركان والعناصر التي تجعل من القرار الإداري متسما بالمشروعية، بعد تسليط الضوء على أهم التعريفات المتعلقة بشأته، إذ باتسامه بالشرعية بتوفر أركانه وقيام عناصره يصبح موصوفا بالجاهزية، ليرتب آثاره، مستقبلا، ونعني بذلك نفاذه الذي يفترض في مواجهة الإدارة والأفراد، ثم تنفيذه بالطرق الثلاث، الاختيارية، أو الإدارية أو القضائية، وبيننا أن تنفيذ القرار الإداري ليس على إطلاقه، فقد يتم وقف تنفيذه ليس برفع دعوى الإلغاء، ولكن بدعوى وقف التنفيذ، والإستعجالية المستقتين بشروط محددة، وقف تنفيذه قضائيا، إضافة إلى إمكانية وقف تنفيذه بحكم القانون. وخلصنا القول أن ما ذكرنا مفهومنا عاما وموجزا للقرار الإداري النافذا تجاه الأفراد والإدارة مستقبلا نحو ما يلي من تاريخ العلم به بالوسائل القانونية المحددة، الوارد عليه استثناء رجعيته التي تجعل منه ساريا على الماضي، مجسدا في مجال الوظيفة العمومية، هذا ما سيتم بعون الله معالجته في الفصل الموالي.

❖ الفصل الثاني: سريان القرار الإداري.

أمام التطور الذي تشهده الإنسانية برمتها في مختلف المجالات، بديهي أن يصاحب هذا التطور تطوراً في مجالات التشريع، من خلال تكثيف إصداراته على كافة القواعد القانونية أياً كان مصدرها، من بينها ما يصدر عن الإدارات من مختلف القرارات والتي كانت محلاً في تطرقنا لمفهومها من خلال الفصل المتقدم.

فعند تطرقنا لموضوع نفاذ القرار الإداري، قلنا: أنه إما أن يكون نافذاً في مواجهة الإدارة من يوم نشره، وإما أن يكون نافذاً في مواجهة الأفراد من تاريخ العام به.

وهذا يعني: أن للقرار الإداري آثاراً تترتب من يوم نشره أو تبليغه نحو المستقبل لا الماضي، وهو المبدأ الأصل الذي يطلق عليه بعدم رجعية القرارات الإدارية وهو من المبادئ المقدسة سواء سطر في الدساتير أم لم يسطر.

وحتى في أحكام الشريعة الإسلامية: أقر في أحكامها من خلال القرآن الكريم عدم رجعية البعض منها وسير مفعول الحكم الشرعي الأبدي نحو المستقبل فقط.

مثل ذلك: عدم فسخ الزيجات التي تمت بين الرجل ومن كانت امرأة أبيه، أو بين الرجل وأخت زوجته، حيث أن، الزواج تم قبل نزول الآية التي قضت بتحريم ذلك.^[42]

42- أنظر الآيتين الكريمتين من سورة النساء، رقم: 22 و 23، في قوله عز وجل: «.....إلا ما قد سلف»

الفصل الثاني

إذ أن الجريمة الأخلاقية يعتد بها لو حدث الزواج بعد نزول الآية الكريمة أما الزيجات التي حدثت قبل فلا تثريب على فاعليه ولا تفريقا بينهما وفاقا للكثيرين، والأمر نفسه بالنسبة لشرب الخمر قبل تحريمه بصفة قطعية [43]

وفي الحديث عن مبدأ عدم رجعية القرار الإداري الذي من شأنه بهذه الصفة أن يحترم الحقوق المكتسبة ، ويضمن استقرار المعاملات، وغير ذلك، وكلها أهداف قد لن تحقق أقر برجعية القرارات الإدارية.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى، يجب المحافظة على المرونة من خلال مراعاة هذا المبدأ لأنه يصادف تطبيقه عراقيل وصعوبات أمام الإدارة تحول دون أدائها لمهامها على أكمل وجه، من خلال قراراتها السارية بعدم رجوعيتها، وهو الأمر الذي يوجب استثناء عكسيا لهذا المبدأ، بمعنى أن يسري القرار ويرتب أثره على الماضي.

تلكما هما الحالتان المتعلقتان بسريان القرار الإداري، والذي من خلالهما تترتب آثار القرار الإداري، عندما يكون متسما كما ذكرنا بالشرعية التي تتحقق بتوفر أركانه.

لتفصيل هذا الاستثناء العكسي للمبدأ الأصل، يجدر أولاً تفصيل المبدأ الأصل القاضي بعدم رجعية القرارات الإدارية ، ثم نخوض في الاستثناء الوارد عليه، ونسلط الضوء أخيراً على مدى تطبيقه في مجال الوظيفة العامة.

43- الأيتان الكريمتان رقم: 90،91 من سورة المائدة تضمنتا التثريب على الفاعل ان حدث منه مستقبلا، لا تثريبا على من فعل ذلك في الماضي قبل النص الصريح بالتحريم بموجب الآيتين الكريمتين.

المبحث الأول: عدم رجعية القرار الإداري.

بديهي أن القرار الإداري نافذا منذ صدوره وساريا بتبليغه أو نشره، وهو ما تبناه المشرع الجزائري صراحة في القانون المدني^[44].

وهو الموقف ذاته الذي تم تبنيه في الفقه الفرنسي، الذي اعتبر هذا المبدأ قاعدة آمرة تهدف إلى استقرار المعاملات القانونية ومخالفتها البطلان المطلق.

المطلب الأول: مفهوم عدم رجعية القرارات الإدارية.

بصفة عامة أن القرار الإداري وأساسا لا يمكن أن ينتج آثارا قانونية على وضعيات سبق وجودها تاريخ سريانه، وهي قاعدة تطبق على كافة القرارات الإدارية، تنظيمية كانت، أو فردية، وهي القاعدة التي اعتبرها الفقه الفرنسي قاعدة آمرة هادفة إلى تأمين استقرار المعاملات القانونية، وعدم المساس بالحقوق المكتسبة للأفراد ولا يجوز مخالفتها.^[45]

الفرع الأول: مدلول عدم رجعية القرارات الإدارية.

الخوض في هذا المدلول يفرض علينا النظر إلى ما رآه الفقه بشأن هذا المدلول حيث انقسم الفقه لتحديد مدلول عدم رجعية القرار الإداري إلى اتجاهين، تفسيرا وشرحا لمصطلح الرجعية:

- **اتجاه ضيق:** ويرى أن الرجعية تطبق القرار على مراكز تمت ووقعت في الماضي.
 - **اتجاه واسع:** ويرى أن الرجعية تطبق القرار مستقبلا على مراكز لها أساس في الماضي.
- فوفقا للاتجاهين في فهم مدلول لفظ الرجعية، فإن عدم رجعية القرار الإداري هو المبدأ القاضي بعدم جواز سريان آثار التصرفات القانونية على الماضي، لعدم جواز مساس تلك الأعمال بالحقوق التي اكتسبها أصحابها في ظل نظام قانوني.

44- أنظر نص المادة رقم: 02 من القانون المدني، والتي تنص: «لا يسري القانون إلا على ما يقع في المستقبل، ولا يكون

له أثر رجعي»

45- أونيس كززة: نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الأفراد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

المبحث الأول

الفرع الثاني: شروط مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية.

هذا المبدأ الذي نعني به سريان القرار الإداري نحو المستقبل الذي هو كما نعلم أصل القرارات الإدارية من حيث نفاذها لتحقيقه لا بد من توفر الشرطين التاليين:

1- وجود مركز قانوني ذاتي أو شخصي توافرت عناصره في ظل نظام قانوني سابق على صدور القانون الأول. بمعنى الحالة التي يوجد فيها الفرد أمام مانص عليه القانون. يتضح مما سبق: أن القرار الإداري يتسم بالرجعية إذا مامس مركزا قانونيا قائما قبل أن يصبح القرار نافذا في مواجهة الأفراد، وبالتالي يجب عدم المساس به عند تغير الأوضاع القانونية.

فتلك المراكز: لا يمكن المساس بها بقرار رجعي، لأنها تتمتع بثبات نسبي.

2- أن يتضمن القرار أثرا يمس تلك المراكز القائمة اعتبارا من نفاذ القرار الإداري ولن يكون نافذا إلا بتبليغه أو نشره.

الفرع الثالث: تطبيقات المبدأ.

باعتبار المبدأ ضمانا أساسية لحماية حقوق وحرية الأفراد، وتطبيقه أحد وجوه العدالة والمنطق وأحد سلوك الإدارة البعيدة عن التعسف والتسلط.

عرف هذا المبدأ تطبيقات واسعة سواء في التشريعات المقارنة أو في التشريع الجزائري. أولا: في التشريعات المقارنة.

- في فرنسا: نص عليه المشرع الفرنسي في تشريعاته المختلفة^[46]، وتبناه مجلس الدولة في عديد من القرارات. القرار الصادر بتاريخ: 25 فبراير 1948 أين قضى بإلغاء القرار الإداري الصادر بتاريخ: 30 ديسمبر 1947 القاضي برفع اشتراكات الكهرباء دون مبرر وبدون وجود نص قانوني.

46- عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص56.

- في مصر: يشمل هذا المبدأ في مصر النظام القانوني كله^[47]، ومن أمثلة ذلك القرار الصادر عن محكمة القضاء الإداري بتاريخ: 25 ديسمبر 1950 «أن المساس بالحقوق المكتسبة لا يكون الا بقانون ينص على الأثر الرجعي طبقاً لنص المادة 17 من الدستور ، حتى ولو كانت تلك الحقوق مستمدة من قرارات تنظيمية.....»^[48] .
ونفس المحكمة قضت بأنه: « لا تسري أحكام القرارات الإدارية واللوائح إلا على يقع من تاريخ صدورها ، ولا يترتب عليها أي أثر فيما وقع قبلها» .

- في الجزائر: نجد مثالا عن ذلك في قرار صدر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا في قضية : ل، خ، ضد: وزير الخارجية بدعوى إلغاء قرار عزل اتخذ بأثر رجعي، حيث صدر القرار بتاريخ: 01 أبريل 1982 لينفذ على الماضي ابتداء من 20 يناير 1981 ، حيث تم الحكم بإلغاء القرار بتاريخ: 11 أبريل 1981.^[49]

المطلب الثاني: مبررات المبدأ.

اقرار المبادئ المتعلقة بالقرار الاداري ليس عبثا،انما هي وليدة اسباب أو مبررات كامنة في النتائج المحققة تبعا لسريانه أصلا نحو المستقبل تحديدا، فيا ترى ما الدوافع التي كرسست مبدأ القرار الاداري الأصل القاضي بسريانه نحو المستقبل

الفرع الأول: احترام الحقوق المكتسبة.

والمقصود به: أن الأفراد متى اكتسبوا حقا في ظل نظام قانوني معين، فلا يجوز المساس بتلك الحقوق بسبب نظام قانوني جديد تعديلا أو إلغاء من تاريخ سابق على صدوره، إلا بوسيلة مشروعة ، غير أن تسميتها بالحقوق المكتسبة كانت محل جدل فقهي كبير، على أساس أن المضمون حقوق فقط يعني استبعاد الواجبات، لذا يقترح بعض الفقهاء تسميتها بالمراكز القانونية، وهو المعنى الأقرب.^[50]

48،47- نفس المرجع: ص 57.

49- قرار صادر بتاريخ: 26 مايو 1984، رقم الملف: 338553، نقلا عن كتاب المنازعات الإدارية، عمار بوضياف، ص 217.

50- د. سليمان الطماوي: النظرية العامة للقرارات الإدارية، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص 334.

الفرع الثاني: العدالة والمنطق.

بالنظر إلى هذا المبدأ من وجه العدالة والمنطق : ليس عدلا محاسبة الأفراد عن تصرفاتهم في الماضي قاموا بها في ظل نظام قانوني معين، فالعدل أن تصرفاتهم مباحة بموجب القانون السابق الذي تم تعديله أو إلغاؤه، ثم ان الكثيرين يرون أن عدم أخذ المبرر في الحسبان لتجسيد سريان القرار الاداري نحو المستقبل يؤدي ال التخفيف من هذا المبدأ الأصل المتعلق بسريان القرار الاداري^[51]

فالتسليم بذلك تعارض فاضح مع قواعد وأسس العدالة، وإذا سلمنا بذلك، يفرض تصور الأفراد ومعرفتهم بقانون أو بقرار سيصدر مستقبلا وهو ما يستحيل الوصول إليه لأن العلم البشري لا يرقى إلى درجة العلم بالغيب، أو يفترض عدم قيام الأفراد بأي سلوك أو أي تصرف، وهو ما يستحيل أيضا بحكم الفطرة الإنسانية، ولو سلمنا فرضا بهذا فما جدوى وضع وسن القوانين أصلا تجاه أفراد لا يقومون بأي سلوك ولا يتصرفون أي تصرف.

الفرع الثالث: احترام المراكز القانونية.

يتم الإجماع على صحة كل مركز قانوني استند إلى أسس صحيحة في ظل نظام قانوني منظم له، يعني لا يجوز القول بعدم مشروعية مركز قانوني اثر صدور قرار جديد، لأن من أهداف المبدأ تحقيق الاستقرار الاجتماعي من خلال بعث الاطمئنان في النفوس بشأن الحقوق والثروات الشخصية، وهو الواقع الذي يندثر برجعية القرارات الإدارية والقوانين عموما.

51-ناصر عبد الحليم محمد السلامة: نفاذ القرارات الادارية، الطبعة الأولى، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، 2013،

المبحث الأول

المطلب الثالث: الأساس القانوني للمبدأ.

ورد النص على المبدأ ضمن التشريعات المقارنة بصيغة عدم رجعية التشريعات بصفة عامة خصوصا في المجال الجنائي، بينما المبدأ إقراره في الدستور المصري بموجب دستور 1923 ثم تلتها دساتير أخرى نصت على ذلك، والأمر تقريبا نفسه لدى المشرع الجزائري، إذ لم ينص في الدستور الحالي على هذا المبدأ بشأن القرار الإداري، إنما نص على ذلك صراحة على عدم رجعية القوانين بصفة عامة^[52]، والملاحظ: أن الفقه اختلف في تحديد الأساس القانوني الذي يستند إليه مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية.

الفرع الأول: الأساس الدستوري.

نجد الأساس في هذا المجال في التشريع الجزائري ضمن القانون المدني كما ذكرنا ، وهو الموقف ذاته الذي تبناه المشرع الفرنسي في القانون المدني في نص المادة الثانية منه.

أكثر من ذلك تضمنت المادة الثامنة منه: الحضر على القاضي أن يفسر القانون تفسيراً يرتب أثراً رجعياً، فيوصف القرار الذي يرتب أثراً رجعياً بأنه غير دستوري بمخالفته للقواعد الدستورية، وهذا وفقاً لرأي الأستاذ: جورج فيدال.

أما الأستاذ : حلمي محمود فيرى : أنه من غير الممكن القول وجعل الأسس الدستورية أساساً لعدم رجعية القرارات الإدارية^[53]، لأنه لا يمكن أن يكون للقرار الإداري أثر رجعي تؤسس بأسس وشروط مطابقة للدستور عملاً ودون إخلال بمبدأ تدرج القوانين.

52- أنظر نص المادة: 02 من القانون المدني.

53- أونيس كنزة، المرجع السابق، ص59.

الفرع الثاني: أساس الاختصاص من حيث الزمان.

ويرى أصحاب هذا الاتجاه، وباعتبار قواعد الاختصاص من القواعد الأساسية في القانون الإداري، ومن النظام العام، أن مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية مؤسس على قواعد الاختصاص من حيث الزمان باعتبار أن الرجعية في ذاتها عيب يصيب الاختصاص من حيث الزمان الذي هو ركن من أركان القرار الإداري.

وهو ما تم تبنيه في مجلس الدولة الفرنسي مثل القرار المؤرخ في: 17 مايو 1907، المتضمن إلغاء قرار قضى بتعيين بعض التلاميذ فيما تضمنه من رجعية.

الفرع الثالث: المبادئ العامة للقانون.

يقصد بها تلك المبادئ التي استخلصها القضاء الإداري، ووضح تفاصيلها، وبين حدودها، ولا يمكن الخروج عليها، وهذا ما يعني مفهومها شكلا.

أما مفهومها الموضوعي فيعني أنها: قواعد عامة، مجردة مثل التشريع، تحوي قواعد القانون الإداري. وتلك المبادئ تبنها الاجتهاد الفرنسي، ونشأت بعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

في تلك الاجتهادات رؤية بعدم إسناد المبدأ إلى قواعد القانون المدني^[54]، خصوصا حسب رأي الفقيهين لوبادير و ديفو أوب فيار.^[55]

باعتبار أن المبدأ يهدف إلى حماية الحقوق الفردية ضد أي اعتداء ويضمنها كحقوق مكتسبة.

54- ناصر عبد الحليم محمد السلامات، المرجع السابق ص134.

55- أونيس كنزة، المرجع السابق، ص62.

إذا كان من المسلم به عدم رجعية القرار الإداري كما ذكرنا فيما تقدم، حفاظاً على الحقوق المكتسبة، والمراكز القانونية، وتماشياً مع العدالة، ومواكبة المنطق، إلا أنه كما هو معروف لكل قاعدة استثناء. فمنطقياً أن ترد على المبدأ الأصل للقرار الإداري القاضي بعدم رجعيته استثناء. لأن الإدارة التي لها سلطة الإصدار، قد تصدر قرارات غير مشروعة أو تصفية، أو معيبة، مما يترتب عنه الضرر المادي أو المعنوي للمخاطبين بتلك القرارات مما يستلزم وضع تلك القرارات أمام القضاء الإداري لإلغائها، وتعويض أولئك المخاطبين بالقرار عن الفترة التي سرى فيها القرار غير المشروع في مواجهتهم.

أو قد يرى المشرع عدم تحقق مصلحة عامة في الأخذ بمبدأ عدم الرجعية على إطلاقه ويرى تحققها في الحالة العكسية، وهو أمر لا يستلزم الطعن في المبدأ برمتيه، بل يجب أن يضع استثناءات يوردها على هذا المبدأ الأصل.

أو يكون القرار الذي أصدرته الإدارة التي لها سلطة الإصدار، مشوباً بخطأ شكلي، أو مادي وهو ما يستلزم تصحيح تلك الأخطاء.

وقد تصدر الإدارة التي لها سلطة الإصدار قرارات هي بطبيعتها محتواة على الاستثناء المقصود الوارد على المبدأ الأصل. تلك هي الحالات التي يباح فيها الاستثناء المقصود

لنرى تفصيل تلك الحالات في المطالب الموالية:

المطلب الأول: رجعية القرار الإداري بنص القانون.

يستطيع المشرع تجسيد الرجعية في القرار الإداري خلافاً للأصل لأنه يمثل المصلحة العامة التي تسعى الإدارة لتحقيقها من وراء القرار الإداري.^[55]

الفرع الأول: معنى الرجعية بنص القانون.

هذا الاستثناء هو أول الاستثناءات الواردة على المبدأ الأصل، إذ بمقتضاها يستطيع المشرع أن يصدر تشريعاً ينص على سريان القرار الإداري بأثر رجعي، ويرتب آثاراً على الماضي وهذا الاستثناء الذي يستطيع المشرع ترسيخه، يكون من خلال وضع أو سن قانون معين أو أن ينص في تشريع بعمل الإدارة بالرجعية في بعض قراراتها التي تصدرها، بشرط: التماسي مع المبادئ الدستورية، ومراعاة الحالات والجوانب التي يباح فيها الاستثناء.

غير أن هذا الحق المخول للمشرع، في إقرار نصوص تتضمن رجعية القرار الإداري ماهي إلا سلطة استثنائية خولت له لحكمة ما، أو لمصلحة معينة. فليس له الخروج عن المبدأ الأصل بعدم وجود تلك الحكمة، أو تلك المصلحة، أو لاجدوى من إقرار هذا الاستثناء. فلا رجعية للقرار الإداري، إن كان هذا الأخير نافذا تجاه الأفراد دون إضرار بهم، ولا رجعية عندما تكون المصلحة العامة غير مرهونة بتطبيق هذا الاستثناء.

الفرع الثاني: إشكالية القانون اللاحق لصدور القرار الإداري.

فحوى هذا الإشكال: أن تصدر الإدارة قرارها ساريا بأثر رجعي دون وجود السند القانوني لرجعية ذلك القرار، أي بطلان القرار لعيب المخالفة المباشرة للقانون، من نوع المخالفة الايجابية. ثم يتدخل المشرع ويسن قانونا تباح من خلاله الرجعية الواردة في القرار السالف الذكر.

ما محل ذلك القرار الذي صدر باطلا ولد معيبا؟

إجابة عن ذلك انقسم الفقه إلى اتجاهين:

- الاتجاه الأول: يرى بعدم مشروعية تدخل المشرع اللاحق لصدور القرار الإداري

لأن ذلك منوط بالإدارة في إطار تصحيح قراراتها التي ولدت معيبة.^[56]

الاتجاه الثاني: أقر بمشروعية تدخل المشرع، استنادا إلى أساس حق المشرع أن يخول

للإدارة إصدار قرارات بأثر رجعي.^[57]

ما يترتب عن هذا الخلاف بشأن القانون اللاحق لصدور القرار الإداري، أو بشأن القرار

السابق لصدور القانون، إضفاء المشروعية للقرار الإداري السابق حسب ما يرى القائلين

بالاتجاه الثاني. بينما وبحسب ما يرى القائلون بالاتجاه الأول، بطلان القرار الإداري لعيب

المخافة المباشرة للقانون كما ذكرنا.

فأيهما يتم ترجيحه والأخذ به؟

لا نؤيد الرأي الثاني القائل بمشروعية تدخل المشرع، والمصطفى من خلاله الشرعية

على القرار الإداري السابق لصدور القانون، لأن ذلك مكافأة للإدارة عن تصرفها الخاطئ.^[58]

56، 57- الدكتورة صباح موسى المومني: بحث بعنوان: حالات اباحة رجعية القرار الاداري، منشور على موقع:

<https://www.researchgate.net/publication/309618112> p:10.

58- د عبد المتعال علاء: مدى جواز الرجعية و حدودها في القرارات الإدارية، دار النهضة العربية مصر. ص 15

- ثم انه، وفقا لرأينا الخاص: التسليم برأي أصحاب الاتجاه الثاني، يجعل الإدارة في مأمن عن أخطائها ضمن قراراتها المعيبة، وهو الأمر الذي قد يفعل بقوة اللامبالاة واللاعقلانية عند إصدار القرار الإداري، والتلاعب بفحواها، والاستهانة بالمراكز القائمة والحقوق المكتسبة. ثم أن ذلك خرق فاضح، وإقرار واضح بجواز التعدي على مبدأ تدرج القوانين والتشريعات.

الفرع الثالث : بعض تطبيقات الرجعية بنص القانون.

نجد جذور ذلك في التشريعات المقارنة، وبالتحديد في فترة الحرب العالمية الثانية وبالذات لدى المشرع الفرنسي بتاريخ: 22 يوليو 1940 حيث خول المشرع للإدارة سحب الجنسية من الأجانب الذين اكتسبوها، وكانت أصولهم من دول شاركوا في الحرب ضد فرنسا على أن يتضمن مرسوم سحب الجنسية تاريخ سريانه.

- في مصر: نجد ذلك ضمن قانون التيسير الصادر سنة: 1947 حيث أباح هذا القانون أن تصدر الإدارة قرارات ترقية لموظفيها بأثر رجعي من: أول ماي 1946^[59].

- في الأردن: يجسد ذلك صدور القانون رقم: 06 سنة 1954، الذي خول للإدارة منح الجنسية للفلسطينيين الذين أقاموا في الأردن خلال الفترة الممتدة من و لغاية: 16 فبراير 1954، بمعنى تطبيق القانون لاكتساب الجنسية الأردنية بأثر رجعي. - الجزائر: ورد الإقرار بالرجعية في التشريع الجزائري، فيما تعلق بالترشح لمنصب رئيس الجمهورية، « كل من ثبت تورطه، أو تورط أبويه، أو أحدهما، ضد ثورة نوفمبر 1954 أن كان مولودا قبل: يوليو 1942»^[60].

فالرجعية في هذه الحالة، بسبب سلوك مضي على ممارسته زمن، ولا نريد بهذا إقرار الشرعية لهذا السلوك، فهو مجرم دون خلاف يذكر بموجب القوانين الدولية التي تقر بحق الشعوب في تقرير مصيرها، ولم تقر بشرعيته إلا الدولة الاستعمارية التي ضربت.

59- النوايسة أحمد: مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية: دراسة مقارنة: أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، الأردن، 126، 125.

60- أنظر نص المادة: 87، فقرة 09، من المرسوم الرئاسي رقم: 01/16 بتاريخ 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري.

المبحث الثاني

- في تلك الفترة بكل تلك القوانين الدولية عرض الحائط . من تطبيقات الرجعية في الجزائر أيضا: صدور المرسوم التنفيذي القاضي بالنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف^[61] وكذا المرسوم التنفيذي الخاص بالنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية. وذلك ماستأوله في المبحث الموالي بمشيئة الله. ثم انه جدير بالذكر، وعودة إلى الرجعية فيما تعلق بالترشح لمنصب رئيس الجمهورية وضمن نفس المادة السابقة الذكر، في فقرتها الأولى، الحرمان من الترشح لمن سبق له التجنس بجنسية أجنبية، رغم اكتساب تلك الجنسية الأجنبية بطرق قانونية ورغم عدم تجريم التجنس بجنسية أجنبية لدى المشرع الجزائري. إلا أنه من الضروري جدا إقرار ذلك، بحكم الأهمية العظمى للمنصب.

المطلب الثاني: رجعية القرار الإداري تنفيذيا لحكم القضاء.

قد يصدر من الإدارة التي لها سلطة الإصدار قرار مخالف للقانون، مما يستلزم دعوى الإلغاء، وبالتالي تعيد الإدارة الحال إلى ماكان عليه قبل صدور القرار المخالف للقانون.

الفرع الأول: شرح رجعية القرار الإداري تنفيذيا لحكم القضاء.

المبدأ العام أن أحكام القضاء ذات أثر رجعي، وذات أثر كاشف، لا منشئ لمركز قانوني^[62] ونعني بذلك أن الحكم بإلغاء قرار إداري، يؤدي إلى إعدامه ماضيا ومستقبلا. بحيث يصبح القرار الإداري وكأنه لم يصدر أصلا من الجهة التي أصدرته، ويكون بذلك تنفيذ القرار معلقا على الحكم في الدعوى. والواقع أن الإدارة تقوم بتنفيذ القرار على مسؤوليتها الخاصة رغم إمكانية إرجاء تنفيذ القرار حتى الحكم في الدعوى وهي قلما تفعل ذلك لطول أمد التقاضي.

61- أنظر نص المادة: 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 97/13 المؤرخ في: 28 فبراير 2013. القاضي بالنظام

التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف.

62- الدكتورة صباح موسى المومني نفس المرجع ص12.

المبحث الثاني

وجدير بالذكر: أن الحكم بإلغاء القرار الإداري، شهادة بعدم مشروعيته، ومخالفته للقانون منذ نشأته.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الحكم بإلغاء القرار الإداري.

أهم تلك الآثار: إعدام القرار المحكوم بإلغائه، وإعدام كل أثر تولد عنه في الماضي لا عن القرار الملغى فحسب، بل الآثار المترتبة عن القرارات التي لها صلة بالقرار المحكوم بإلغائه، وهي التي تسمى: بالرجعية الهادمة، لأن القرار المحكوم بإلغائه والقرارات التبعية المتولدة عنه، كلها عملية قانونية واحدة، وهو ما تبناه المشرع الفرنسي ضمن قانون مجلس الدولة في قانون مجلس الدولة في نص المادة: 54 منه. ثم إن إزالة القرار المحكوم بإلغائه، وكل القرارات المترتبة عنه ليس الأثر الوحيد لحكم الإلغاء، بل يجب على الإدارة تنفيذ الحكم تنفيذا كاملا، وهذا يتم وفق إجراءات محددة نوجزها في الفرع الموالي.

الفرع الثالث: الإجراءات المتخذة لتنفيذ حكم الإلغاء.

- أولا: إلغاء القرارات المترتبة على القرار المحكوم بإلغائه، وإشكالية القرارات التبعية. بغية تنفيذ الحكم بإلغاء قرار إداري، يجب على الإدارة إصدار قرارات، تسحب بموجبها جميع القرارات المترتبة على القرار الملغى بأثر رجعي منذ صدورها.^[63]

ومن هنا يطرح الإشكال التالي:

هل سحب القرارات الإدارية المتولدة عن قرار محكوم بإلغائه على إطلاقه؟

- في فرنسا: يتبنى مجلس الدولة الفرنسي، إلغاء جميع القرارات المتولدة

عن قرار أصلي، حكم بإلغائه، بشرط وجود الصلة بينهما، بمعنى الارتباط بين القرار

المحكوم بإلغائه، والقرارات التي تولدت عنه، لتكون الرجعية هادمة، التي تعني

إعدام القرار الأصلي والقرارات الفرعية بموجب إلغاء القرار الأصلي قضائيا.

- في مصر: ضمن قضاء مجلس الدولة نجد اتجاهين:

أ- اتجاه أول: يرى بإعدام القرارات التبعية علاوة على إعدام القرار الأصلي.

63- النوايسة أحمد: نفس المرجع، ص134، أخذنا عن عليوة فتح الباب، القرار الإداري الباطل والمنعدم،

ب- اتجاه ثاني: يرى بعدم إعدام القرارات التبعية الا عن طريق دعوى مستقلة.

ما يؤخذ على القائلين بالرأي أنهم جعلوا من القرارات التبعية عملا إداريا مستقلا كيف يمكننا أن نسلم بذلك ، وما كانت تلك القرارات التبعية لتصدر لولا صدور القرار الأصلي الذي حكم بإلغائه؟ كيف استلزم إصدارها إصدار القرار الأصلي ولا يترتب عن إلغاء القرار الأصلي إلغاؤها؟

- في الجزائر: الحكم بإلغاء القرار الإداري يترتب عليه الأثر الرجعي، وهذا يؤدي إلى إلغاء مترابط لكل قرار متخذ تطبيقا للقرار الملغى، ما يعني زوال كل التدابير والإجراءات المتخذة استنادا إلى القرار الملغى، أكثر من ذلك: فإن الحكم بالإلغاء يترتب عليه أثر من نوع آخر، ليس رجعيا، ولكنه أثر مطلق، بمعنى لا يستفيد منه المعني فحسب، بل كل شخص يعنيه ذلك القرار الإداري الذي تم الحكم بإلغائه. وفيما تعلق بهذا الأثر المطلق: نص عليه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية الملغى، عندما تناول تفصيل إطلاق أثر القرار الإداري المحكوم بإلغائه، في حالة تمسك احد الأفراد بالقرار الملغى. كما بين أن للقرار المحكوم بإلغائه أثر مطلق تجاه القضاء، ببيان: أن القرار المحكوم بإلغائه ملزم لكل الهيئات القضائية الأخرى وهو أثر لا يشمل إلا:

- الأشخاص الذين قد يعينهم القرار الملغى ولم يكونوا طرفا في الخصومة، لهم حق الطعن ضمن إطار: اعتراض الغير الخارج عن الخصومة^[64]. عند تدخل المشرع، وإضفاء الشرعية لقرار إداري حكم بإلغائه. أما حاليا: فما هو معمول به: إلغاء القرارات التبعية التي تولدت عن القرار الأصلي، مثل موظف صدر في حقه قرار تسريح تعسفيًا ثم تم الحكم بإلغائه، يترتب على ذلك إلغاء القرارات التي صدرت تطبيقا لقرار التسريح المحكوم بإلغائه، مثل القرار المتولد عنه والقاضي بتجميد الراتب، والقرارات والأعمال التي تمت في إطار تحرير المنصب، فاحكم بإلغاء الأصل يستلزم إلغاء الفرع. والخلاصة: أن الإدارة ملزمة بتنفيذ حكم القضاء، وإن امتنعت فالكلام يقودنا إلى موضوع آخر: وهو النص صراحة على معاقبة كل من يقوم بعرقلة حكم القضاء^[65] وإجبارية كل أجهزة الدولة على تنفيذ حكم القضاء.

64- أنظر نص المادة:161 من الأمر رقم:154/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الاجراءات المدنية. (ملغى)

65- أنظر نص المادة:145 من المرسوم الرئاسي رقم:483/96 المؤرخ في : 17/02/ المتضمن نص التعديل الدستوري،

المصادق عليه في استفتاء1996/11/26، الجريدة الرسمية، عدد:76، بتاريخ 1996/12/08.

- ثانياً: إصدار قرار إداري يحل محل القرار المحكوم بإلغائه.

وفي هذه النقطة نذكر: أن الفقه يميز بين الحالة التي تكون الإدارة ملزمة بتنفيذ حكم القضاء وبين الحالة التي تكون فيها غير ملزمة. فإن كانت ملزمة: وجب عليها إعادة الحال إلى ما كان عليه، بدء من إصدارها قراراً يحل محل القرار الذي حكم بإلغائه. وإن كانت غير ملزمة: كان بإمكان الإدارة: اعتبار القرار المحكوم بإلغائه معدوماً والقرار المعدوم إشارة، هو ذلك القرار المشوب بعيب الاختصاص خصوصاً الاختصاص الشخصي. وما ذكرنا نجد له مثالا لمجريات الأمور في قطاع الشؤون الدينية فالموظفون الموجودون في سلك الأئمة، لو أدين احدهم بعقوبة سالبة للحرية بفعل جنحة السرقة مثلاً، أو الفعل المخل بالحياء، داخل محيط عمله، فالوجوب إصدار قرار تسريحه ، بموجب الأسباب والإجراءات الإدارية، وبموجب العقوبة السالبة للحرية. لو يحكم بإلغاء قرار تسريحه من طرف جهة القضاء الإداري، لأن الإدارة المعنية لن تعيد الأمور إلى ماكان عليه، لأن الإمام بذلك الجرم المشين ، أصبح غير موصوف بأحكام الشريعة الإسلامية، وهو مايفرضه القانون الأساسي لعمال الشؤون الدينية.

ثالثاً: إصدار قرارات تعيد الحال إلى ماكان عليه.

وهو مايسمى بالرجعية البناءة^[66]، والتي عكس الرجعية الهادمة، وتعني اتخاذ الإدارة إجراءات تعيدا لحال إلى ماكان عليه، مثل: رفض الإدارة إعطاء ترخيص معين، ثم حكم بإلغاء قرار الترخيص، فعلى الإدارة منح قرار الترخيص حاملا لتاريخ الطلب الأصلي تاريخ صدوره.

المطلب الثالث: طبيعة الرجعية لبعض القرارات الإدارية.

تقدم أن الرجعية تنشأ لمستحدثات معينة وحالة، كما تنشأ بسبب معين، مثل وجود النص القانوني، أو الحكم القضائي، وهما سببان ليس بمفردهما لإنشاء رجعية القرار الإداري، إذ أن هناك قرارات إدارية تنطوي بطبيعتها على الرجعية، وتسري على الماضي خلافا للقاعدة الأصل، وهي تلك القرارات الساحبة، والقرارات المفسرة والمؤكدة والقرارات ذات الأثر الرجعي حسب مقتضيات المرافق العامة.

الفرع الأول: القرارات الساحبة.

السحب لغة: هو سل الشيء وانتزاعه من شيء آخر، يقال سحب، يسحب، سحباً أي: يجره على الأرض، كما يعني السحب الاسترداد والرجوع عن الأمر.^[67]

أما اصطلاحاً: إعدام آثار القرار بالنسبة للماضي والمستقبل، حيث يعتبر القرار كأن لم يصدر أصلاً^[68]. أما فقهيًا: فقد تعددت تعريفات السحب، نذكر منها:

- **تعريف شارل ديباش:** سحب القرار الإداري يكون عند إلغاء كل الآثار الناجمة عنه عند صدوره^[69]. وإذا أردنا تمييز السحب عن غيره: فإن ذلك مختلف بينه وبين الإلغاء الإداري، وبينه وبين الإلغاء القضائي، وبينه وبين الفسخ.

- **تعريف لوبادير:** هو محو القرارات الفردية المعيبة.^[70]

وإذا أردنا تمييز السحب عن غيره: فإن ذلك مختلف بينه وبين الإلغاء الإداري، وبينه وبين الإلغاء القضائي، وبينه وبين الفسخ. ثم إن للسحب مبادئ تحكمه وآثار رجعية تترتب عليه.

67- سلاطينة خير الدين، سحب القرار الإداري، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص: 4 و5.

68- إبراهيم نجار، أحمد زكي بدوي، يوسف شلالا: القاموس القانوني، لبنان، ص: 254.

69- Charles Debbash, Droit administratif général, T1, 6 ème éd, 1995, P 551

70- André De laubadère, Jean Claude, venizia yves Gaudemet, traité de droit Administratif, T 1, Dalloz, Paris, 1984, P 375.

أولاً: تمييز السحب عن غيره.

1- تمييز السحب عن الإلغاء الإداري.

للإدارة سلطة تعديل القرارات الإدارية و إلغائها و سحبها، حسب ما تراه مناسباً و متماشياً مع مقتضيات سير المرافق العامة ، و كليهما يمارس بواسطة عملية الرقابة الذاتية أو بواسطة التظلمات الإدارية التي ترفع من ذوي المصلحة ، بالنسبة للقرارات الغير المشروعة ، و لكليهما ميعاد محدد واحد: متمثلاً في أربعة أشهر بالنسبة للقرارات المحلية ، و شهران (02) بالنسبة للقرارات الصادرة عن إدارة مركزية .
فهما يتشابهان في طريقة ممارستيهما و ميعادهما القانوني ، الذي يمكن للإدارة أن تتخذ قراراً منهما خلاله. أما أوجه الاختلاف بينهما : فإن أهم وجه اختلاف بينهما هو أثره الرجعي بالنسبة للسحب بطبيعة الحال، بينما الإلغاء الإداري لا يتسم بهذه الصفة و يعتريه مبدأ عدم رجعيته ، فهو ينص عند اتخاذه على إبقاء الأوضاع السابقة كما كانت عليه .

2- تمييز السحب عن الإلغاء القضائي.

يتشابهان في أن كليهما جزاء موقع على الإدارة ، فالسحب الذي تقوم به الإدارة من تلقاء نفسها ، أو الإلغاء القضائي للقرار، كليهما نتيجة إصدار قرار غير متسم بالشرعية ، إضافة إلى اشتراط نفس المواعيد السابقة في كليهما (أربعة أشهر بالنسبة للقرارات المحلية و شهران بالنسبة للقرارات المركزية^[71] إضافة إلى أنهما يهدفان لتحقيق المصلحة العامة و الأثر الرجعي لكليهما معا .

المبحث الثاني

أما عن أوجه الاختلاف بينها فإن جوانب ذلك متعددة يمكن حصرها في الجدول التالي:

الإلغاء القضائي	السحب الإداري
صادر عن سلطة قضائية	صادر عن سلطة إدارية مختصة
يصدر بناءً عن دعوة قضائية	يصدر بمباشرة الإدارة ، أو بتظلم إداري مسبق
يتمتع بحجية الشيء المقضي فيه.	لا يتمتع بحجية الشيء المقضي فيه
الميعاد يحدده المشرع.	الميعاد يحدده الاجتهاد القضائي
يخضع لقاعدة السبب و جوبا.	لا يخضع لقاعدة السبب إلا بنص.

3 - تمييز السحب عن الفسخ.

الفسخ هو تلك العلاقة التعاقدية التي تجمع بين الفرد و الإدارة ، هذه الأخيرة و في إطار أحكام القانون لها إنهاء العقد الإداري بطريقة الفسخ ، بإرادتها المنفردة ، قبل إتمام العقد و لو انعدم الخطأ من طرف المتعاقد^[72] ، وإنهاء العقد بطريقة الفسخ من جانب الإدارة يعنى انتهاء العقد بالنسبة للمستقبل فقط ، وهو جوهر الاختلاف بين الفسخ و السحب فلا سريان للسحب على الماضي ، أي لا أثر رجعي له ، يمكن نكر أوجه الاختلاف ضمن الجدول التالي:

الفسخ	السحب الإداري
يسرى على المستقبل فقط	يسرى على الماضي
أساسه القانوني ضرورة المرافق العامة	أساسه القانوني المصلحة العامة
يرد على عقد إداري للإدارة فيه سلطة واسعة	يرد على قرار إداري غير مشروع

ملاحظة: إذا كان العقد الإداري بين طرفين بنفس الدرجة في المركز ، و اخل احدهما

بالتزاماته ، تطبق قواعد القانون الخاص و يسرى الفسخ بأثر رجعي ، و في هذه الحالة يتشابه مع السحب من حيث الأثر الرجعي .

ثانيا : المبادئ التي تحكم سلطة السحب :

1- مبدأ المشروعية: تظهر المشروعية في ممارسة سلطة السحب من خلال :

- المبادرة الإدارية بتصحيح الخطأ الذي تضمنه القرار المسحوب.
- يجب أن يستند قرار السحب إلى هذا المبدأ ، من خلاله كونه صحيحا، متوفرا على كل الأركان القانونية ، التي يقوم عليها القرار الإداري.

72- سلاطينة خير الدين: نفس المرجع، ص06 نقلا عن الدكتور سليمان الطماوي: الاسس العامة للعقود الادارية،

دار الفكر العربي، ط05، 2005، ص747.

تعمل الإدارة قبل إصدار قراراتها على مراعاة حقوق الأفراد المكتسبة، وإلا عدت هذه السلطة مساسا وخرقا بمبدأ عدم الرجعية، و الواقع أن القرار المسحوب عادة ما يكون غير مرتب لأثار، فبالتالي القول : و كما يقول الدكتور الطماوي:
رجعية قرار السحب، رجعية ظاهرية، أكثر منها حقيقية.

3- علاقة بدأ عدم المساس بالحقوق بالسحب.

تنص القوانين : أن القرار الإداري متى كان صحيحا ومستوفى لأركانه، لا يمكن سحبه، لأنه يكون قد رتب حقوقا، وأقام مراكز قانونية.
فالدارة يمكنها فقط سحب القرارات غير المشروعة التي لم تكن قد رتبت حقوقا ولم تقم مراكز قانونية.
ثالثا: الأثر الرجعي للسحب.

1- الرجعية الهادمة.

يلعب السحب دور الهدم لحياة القرار الإداري السابق، أي أنه يزيل الآثار المترتبة على القرار الأصلي، وكل الآثار التي ترتبت بموجب قرارات فرعية للقرار الأصلي أو تولدت عنه، أو صدرت تطبيقا له.

2- الرجعية البناءة: يمكن القول أنها عكس الرجعية الهادمة، فالإدارة ملزمة بإعادة

الوضع إلى ماكان عليه، بإصدار القرارات التي تكفل ذلك، وصولا إلى تلك الغاية.
وهذا ما تم العمل به في مجلس الدولة الفرنسي^[73]، و ما تم العمل به أيضا في دائرة

القضاء المصري^[74]، و الإشكال الذي يطرح نفسه:

ماذا لو رتب القرار المسحوب حقوقا للغير قبل سحبه؟

73 – سلطنة خير الدين: نفس المرجع، نقلا عن حمدي حسين عكاشة: موسوعة القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة،

ج02، بدون طبعة، دار أبو المجد للطباعة، 2001 ص931.

74 – نفس المرجع، ص630.

المبحث الثاني

- مجلس الدولة الفرنسي يتمتع عن سحب أي قرار يكون قد رتب حقوقاً للغير^[75] ، مثل قرار بفصل موظف، هو قرار يجوز سحبه ، لكن بشرط : أن لا يضر بحق فرد آخر ، مثل شخصاً حله .

والإدارة مجبرة على سحب قرار غير مشروع ، و بالتالي إعادة الأحوال كما كانت عليه سابقاً فالإدارة تواجه مشكلتين :

- **المشكلة الأولى** : عدم جواز سحب قرار رتب حقوقاً للغير .

- **المشكلة الثانية** : عدم جواز ترك قرار غير مشروع ساري المفعول.

كل ذلك يتصور في حالتين : إما أن تصدر الإدارة قرار إدارياً دون أن تتبعه بقرارات أخرى تنفيذياً ، فهنا يسقط القرار المسحوب تلقائياً بمجرد صدور قرار السحب ، ليحل محله القرار الأصلي .

أما لو أصدره الإدارة قرار تنفيذياً لهذا القرار فلا يمكن سقوطها تلقائياً بسقوط القرار المسحوب. إنما تصدر الإدارة قرارات أخرى لسحبها ، و هو ما يعني أن الإدارة ملزمة بإصدار قرارات رجعية ، و هذه الرجعية من التاريخ الواجب صدورها فيه .

الفرع الثاني : القرارات المفسرة و المؤكدة.

القرار التفسيري هو القرار الثاني الذي تصدره الإدارة ، تفسيراً لقرار أصلي سابق ، و إزالة الغموض عنه ، حيث أن القرار الأصلي صدر مشروحاً بتوافر كل أركانه و مقوماته ثم جاء القرار التفسيري لفك ملامسات الغموض بشأن القرار الأصلي.

أما القرار المؤكد فهو القرار الثاني الذي تصدره الإدارة تكمة للقرار الأصلي ، ثم جاء القرار الثاني ليؤكد ، يكشف حقيقة هذا المركز. فكلالقرارين تكمة لقرار كان قد صدر سابقاً فمن المنطقي أن يتضمن الأثر الرجعي تماماً كما تضمنه القرار الأصلي، الذي تم تفسيره أو تأكده بإصدارهما.

75- سلاطينة خير الدين: نفس المرجع، ص63، نقلاً عن حمدي حسين عكاشة: المرجع السابق، ص1765.

المبحث الثاني

فالقرار التفسيري أو التوكيدي ما هما إلا ترديدا لأحكام كانت قد وردت في قرار سابق وإظهارا لتمسك الإدارة بقرارها السابق.

غير انه من الملفت للنظر : أن نتذكر بان الرجعية لها هنا ظاهرية لا حقيقية، لأنهما لا يحدثان أثارا قانونية جديدة، وهذا ما يعززه القضاء في فرنسا ومصر والأردن ، بعدم جواز الطعن في القرارات التفسيرية والتوكيدية.

الفرع الثالث: القرارات ذات الأثر الرجعي حسب مقتضيات المرافق العامة.

المرافق العامة مشروعات تتميز بتقديم خدماتها للجمهور، وهذا ما يفرض ضرورة الاهتمام بحسن سير المرافق العامة ، وكما اقر المشرع الجزائري: أن الإدارة إذا ارتأت مد خدمة الموظف المقبل على بلوغ السن القانونية للمعاش تتخذ الاجراءات اللازمة لمد خدمته، ولا بد أن يطبق هذا القرار بأثر رجعي إلى تاريخ البلوغ من المعاش .

أما المشرع الفرنسي ، فقد استبعد قاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية إن تعارضت مع حسن سير المرافق العامة، ونفس الموقف تبناه المشرع المصري.^[76]

المطلب الرابع: الرجعية في حالة تصحيح الأخطاء الإدارية.

قد تصدر الإدارة قرارات إدارية مشوبة بعيب ما، فتكون هذه القرارات غير مشروعة . فبالنظر إلى ما للإدارة من سلطات واسعة، بإمكانها في هذه الحالة تصحيح قرارها المعيب لتضفي عليه الشرعية وبالتالي: فان تصحيح القرارات الإدارية يعرف بأنه:

«إصدار الإدارة قرارا إداريا تضفي من خلاله الشرعية على تصرفاتها».

76- الدكتورة صباح موسى المومني: نفس المرجع، ص19، نقلا عن الدكتور سليمان الطماوي: المرجع السابق ص589.

الفرع الأول: تصحيح الأخطاء الشكلية.

للإدارة في حالة وجود خطأ شكلي صادر عنها ضمن شكل القرار، والذي يجعله متسماً بالبطلان، أن تسحبه، أو تلغيه، وتصححه، أي: تصدر قراراً تصحيحياً لقرار سابق سريانه يبدأ من تاريخ علم الأفراد به. من هنا تتضح رجعية القرا التصحيحي، ونحن أدرجنا القرار

التصحيحي ضمن حالات رجعية القرار الإداري، فكيف ذلك؟

إن الرجعية لا تترتب في القرارات التصحيحية إلا في حالتين:

- 1- في حالة الخطأ البسيط الذي يمكن تداركه، بحيث : لايعتبر التصحيح قراراً إدارياً جديداً.
- 2- في حالة تحول القرار إلى قرار صحيح مستكملاً لجميع أركانه، أي: أن يجعل من القرار الذي يحتوي على خطأ في الشكل والمتسم بالبطل، قراراً صحيحاً أثره الرجعي ممتداً من تاريخ صدوره.

الفرع الثاني: تصحيح الأخطاء المادية.

وفي هذا يتم التمييز بين حالتين:

- 1- **الخطأ بسيط يمكن تداركه:** حيث يجيز الفقه والقضاء تصحيح الخطأ البسيط بأثر رجعي باعتبار أن الخطأ قد يحدث في نشر القرار الذي صدر التصحيح بشأنه، وهنا الأثر الرجعي يترتب على القرار الأول، منذ تاريخ نفاذه.

- 2- **الخطأ الجسيم الذي يغير فحوى القرار:** في هذه الحالة تنتفي الرجعية، للقرار، لأنه لا بد

من إصدار قرار صحيح ، الذي هو قرار جديد يسري من يوم نشره، فلا أثراً رجعياً له.^[77]

الفرع الثالث: الاعتداء المادي.

الاعتداء المادي: عمل تنفيذي يصدر من الإدارة ، ويشوبه خطأ جسيم، أو يتضمن الاعتداء على حرية أو ملكية فردية، او هو صدور قرار إداري بغير سند قانوني وهو ما يعرف بالقرار المعدوم.

والتصحيح في هذه الحالة بأثر رجعي، كان محل خلاف في الفقه، اغلبه ذهبوا إلى انه من حق الإدارة إصدار قرار صحيح تجيز به قرار غير مشروع لصدوره عن جهة غير مختصة. تلك الإجازة بمثابة قرار جديد يسري من يوم صدوره.

فلا رجعية فيما تعلق بالتصحيح في حالة الاعتداء المادي، لكون القرار معدوم كان لم يوجد

أصلاً، فأين الرجعية قصصاً^[78] من غير من يوجد؟

78- ورد ذلك في الآيتين: 11 و64 من سورتي: القصص الكهف، «...وقالت لأخته قصيه...» «فارتدا على آثارهما قصصاً»

والقصص هو تتبع الأثر.

المبحث الثالث: تطبيقات رجعية القرار الاداري في مجال الوظيفة العامة.

باعتبار الوظيفة العمومية المجال الحيوي والشاسع لتطبيقات القرار الاداري وإصداراته، لأنه بالدرجة الأولى يعنى بتقديم الخدمات للجمهور. فمن خلال ما تحتويه تلك القرارات التي تصدر في هذا المجال من تعيين، وتسريح، وترقية، ومقررات تأديبية، وإحالة على التقاعد،.... الخ.

وكأها قرارات تتعلق بالموظف العمومي وبوضعيته، بديهي أن تتضمن تلك القرارات المبدأ الاصل، القاضي بسريان القرار الاداري نحو المستقبل، وتتضمن أيضا الاستثناء الوارد على سريان القرار الاداري القاضي بترتيب آثاره على الماضي.

كيف تتجسد رجعية القرار الاداري في هذا المجال تحديدا؟

وذلك يتجلى من خلال الحالات السابقة الخاصة بهذا الاستثناء في شأن القرار الاداري عموما،

اضافة الى أنه يمكن أن تتجسد الرجعية في هذا المجال تبعا لبعض القرارات التأديبية، إضافة الى بعض الحالات الأخرى يمكن أن تجسد فيها الرجعية ضمن قرار اداري صادر في مجال الوظيفة العامة، كما لا يمكن أن تتضمن بعض القرارات الرجعية على الماضي^[79] والتي نحن بصدد

التفصيل فيها، قبل الخوض في ذلك يجدر أولا الاطلالة على المفهوم العام للوظيفة العمومية والموظف العمومي، وهذا من خلال نقاط ثلاث:

- تعريف الموظف العمومي في الفقه والقضاء والتشريع الجزائري.
- تعريف الوظيفة العمومية من خلال بيان الأنظمة المتبعة في العالم، في الجزائر تحديدا
- سرد أهم القرارات الصادرة في مجال الوظيفة العامة كمد خلا لهذا المبحث المعنون أعلاه.

79- وهذا ما هو منصوص عليه في المرسوم الرئاسي رقم: 124/06 المحدد لكيفيات الادمج، متعلق بتطبيق ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، المستفتى عليه في تاريخ: 2015/09/29، لتفصيل أكثر راجع ص 63 من هذه المذكرة.

المطلب الأول: المفهوم العام للموظف العمومي والوظيفة العمومية.

يرتبط تعريف الموظف العمومي سواء في الفقه أو القضاء، فيما أورده المشـرع الجزائري، بالشروط المحددة التي تجعل ممن توفرت فيه موصوف بصفة الموظف العمومي، في حين يتحدد مفهوم الوظيفة العمومية وبحسب ما ارتأينا، وأمام شساعة الموضوع حتى لا نحيد عن موضوع عملنا ضمن بيان الأنظمة المتبعة في هذا المجال بين المغلق والمفتوح والمختلط كما هو متبع في الجزائر.

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي في الفقه والقضاء.

لم يتم وضع تعريف محدد في الفقه والقضاء بشأن الوظيفة العمومية أو الموظف العمومي في الفقه والقضاء الإداريين، إلا من خلال: وضع شروط محددة، إن توافرت في شخص اعتبر موظفا عموميا^[80]، وهي الشروط التي الواردة في النقاط التالية:

1- إصدار تعيين ن السلطة المختصة: وذلك أيا كانت السلطة المختصة بالتعيين في إطار المشروعية وتوافر الشوط القانونية، وهذه السلطات تتمثل في: رئاسة الجمهورية ورئيس الحكومة بالنسبة للوظائف العليا، والوزراء والولاة ورؤساء البلديات ومديري المؤسسات العمومية بالنسبة للوظائف الأخرى.^[81]

2- شغل وظيفة دائمة: ويعني هذا الشرط ديمومة الوظيفة لا وقتيتها، والغرض منه: تفرغ الموظف للمهام الموكلة إليه بموجب وظيفته دون انقطاع، وليس من سبيل الأعمال العارضة أو الأعمال الموسمية.

3- الخدمة في مرفق عام: وهو مكان عمل الموظف، بحيث يجب أن يخضع لسلطة إدارية عامة سواء سلطة مركزية، مثل الوزارة، أو سلطة لا مركزية مثل البلدية.

80- د.بوخالفة غريب: شرح قانون الوظيفة العمومية، مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، ص19.

81- مرسوم تنفيذي رقم: 99/90، مؤرخ في: 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري الخاصة بالموظفين والأعوان التابعين للإدارات المركزية، والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، الجريدة الرسمية رقم: 13.

المبحث الثالث

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

مثل الفقه والقضاء الإداريين، لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً محدداً للموظف العام إلا من خلال بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام الوظيفة العامة، وتنطبق عليهم صفة الموظفين العموميين.

وهؤلاء هم الأشخاص العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات الأخرى، سواء كانت ذات طابع ثقافي ومهني، أو ذات طابع علمي وتكنولوجي.^[82] ومن جهة أخرى: اعتبر المشرع الجزائري الموظف: ذلك الشخص المعين في وظيفة دائمة ورسم في رتبة من السلم الإداري^[83]

الفرع الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية.

إذا أردنا وضع مفهوم عام للوظيفة العمومية فإن ذلك يتسنى لنا من خلال النظم المقارنة ومن خلال تقسيم تلك النظم للوظيفة إلى قسمين: نظام السلك الوظيفي أو النظام المغلق ونظام الوظيفة أو النظام المفتوح.

أولاً: نظام السلك الوظيفي.

من خلال المفهوم العام لهذا النظام الذي نجد له تطبيقاً خاصة في دول أوروبا، في فرنسا على سبيل الحصر، نلاحظ استبعاد أحكام قانون العمل في تطبيقه على الوظيفة العامة^[84]

وتسري عليه مبادئ وأحكام القانون الإداري التي كرسها مجلس الدولة الفرنسي وذلك لأنه نظام مغلق، يكرس الفرد من خلاله حياته كلها للوظيفة العامة، ويتميز بوجود قواعد خاصة تحكمه، ووجود ما يطلق عليه بالإطار المهني أو السلك الوظيفي: *carrière*.^[85]

ثانياً: نظام الوظيفة العامة.

يطبق في الدول الانجلوسكسونية، في الولايات المتحدة الأمريكية على وجه الخصوص وهو نظام مفتوح الوظيفة فيه عمل وقته، نجد الموظف يلتحق بمنصبه مدة محددة، ثم ينتقل إلى وظيفة أخرى.

82- أ نظر نص المادة الثانية من الأمر: 03/06 المؤرخ في: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

83- أنظر نص المادة: 04 من نفس الأمر.

84- د. بوخالفة غريب: شرح قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص22.

85- نفس المرجع: ص23.

واهم ما يميزه عدم إلزامية الإدارة بالترقية إلى وظيفة اعلي، وعدم جواز رفض الاستقالة وإقرار حق الإدارة بإلغاء الوظيفة دون شرط وفي أي وقت، دون إلزامها بإيجاد وظيفة أخرى، أو تحميلها أية تبعات.

ثالثا: النظام المتبع في الجزائر.

يمكن القول إن النظام الجزائري تبني النظام المختلط في مجال التوظيف، من خلال:

- ديمومة الوظيفة العامة بموجب أمر: 03/06 السابق المتضمن قانون الوظيفة العمومية.^[86]

- تبني النظام التعاقدى بموجب المرسوم رقم: 308/07 المحدد لكيفية الأعوان المتعاقدين وتحديد حقوقهم وواجباتهم والعناصر المكملة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وبذلك تكون تلك الحقوق التي يتمتع بها العون المتعاقد، والواجبات الملقاة على عاتقه تقريبا هي نفسها المطبقة على الموظف العمومي والواردة في الأمر 03/06 السابق الذكر. فالمشروع الجزائري تبني النظام المفتوح للوظيفة الأمن خلال الوقت المحدد للعون المتعاقد إضافة إلى انتفاء بعض الحقوق، في النظام التعاقدى، مثل الترقية، و الترسيم وعدم إمكانية تجديد العقد .

يمكن القول أن المشروع الجزائري تبني النظام المغلق مع إيراد بعض الاستثناءات و التسهيلات في إطار النظام القاضي بديمومة الوظيفة .

مما سبق : بإيجاز ما ذكرنا فيما يتعلق بمفهوم الوظيفة العامة و الموظف العمومي ،منطقيا أن الموظف يمارس وظيفته تحت سلطة إدارية مختصة ، و بذلك منطقيا أن تصدر عن تلك الإدارة قرارات مختلفة ، و منطقيا أن تتضمن تلك القرارات بعض حالات رجوعيتها ، هذا ما سنتناوله في المطالب التي تلي ، بدأ بإطلالة على أهم القرارات التي تصدر من الإدارة المختصة في مجال الوظيفة العامة .

86- تنص المادة 04 من هذا الأمر: « يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري »

المبحث الثالث

المطلب الثاني : أهم القرارات الصادرة في إطار الوظيفة العامة .

ليست كل القرارات التي تصدر في مجال الوظيفة العامة متضمنة للرجعية في جميع الحالات، كما أنه من جهة أخرى هناك من القرارات غير متضمنة للرجعية في كل الحالات، وبعضها منها تضمن الرجعية في جوانب أخرى غير الجانب المالي.

الفرع الأول: قرار التعيين.

و هو القرار الذي بموجبه يباشر الموظف العمومي مهامه ، بصفته موظفا عموميا بموجب هذا القرار الذي تصدره الإدارة المختصة ، في إطار المشروعية و توفر الشروط و بعد احترام الكيفيات المحددة للالتحاق بالوظائف .

و بموجبه يوضع الموظف تحت فترة الاختبار ، الذي هو أثر متولد عن قرار التعيين ، عندما يكون هذا الأخير مشروعا إضافة إلى رضا المعني بقرار التعيين ، من خلال توقيعه محضر التصيب باعتبار هذا الأخير عملا إداريا متولد عن إصدار قرار التعيين .

الفرع الثاني : قرار التسريح.

هو قرار يصدر من الإدارة المختصة بموجب إجراء غير عادي ، تنتهي به العلاقة بين الإدارة و الموظف ، تلجأ إليه هذه الأخيرة في حالات محددة : مثل عدم الكفاءة البدنية ، أو العقلية للموظف ، أو عدم كفاءته المهنية ، و يترتب عن هذا القرار عدة آثار حسب كل حالة :

- حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية : يحتفظ الموظف بمعاش الإعاقة من تأمينات الضمان

الاجتماعي عند توفر الشروط القانونية [87].

- حالة عدم الكفاءة المهنية : بموجب نص المادة 58 من أمر 3/6 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، الموظف يمكن تسريحه دون إشعار سابق أو تعويض ، في حالة تم إصدار قرار التسريح قبل الترسيم ، أما إن كان قرار التسريح صادر بعد الترسيم ، قد يحال على التقاعد الجبري، أو تنزله إلى سلك أدنى، أو تسريحه و هذا بموجب المرسوم 48/66 المؤرخ في: 02 يونيو 1966 ، مع احتفاظه في حالة تسريحه بنصف المرتب الذي تقاضاه في الشهر الأخير .

الفرع الثالث : قرار التأديب.

هو القرار الذي تصدره السلطة الإدارية المختصة بسبب تصرفات موظف عمومي اخل بواجب من واجباته تلك الواجبات ملقاة على عاتقه بموجب وظيفته.

و هذا الإخلال يحمل عدة جزاءات ، حسب طبيعة و درجة المخالفة التأديبية ، من الدرجة الأولى حتى الرابعة ، و هذا منصوص عليه في الأمر 3/6 في المواد : من 177 إلى 182 .

المطلب الثالث : الأثر الرجعي في مجال الوظيفة العامة حسب حالات رجعية القرار الإداري السابقة.

قد يتدخل المشرع ويصدر تشريعا يتعلق بمجال الوظيفة العامة يتضمن الأثر الرجعي منذ تاريخ سابق على اصدار القانون، حيث تلزم الادارة بمقتضاه بتجسيد ذلك الأثر تطبيقا للقانون متخذة بذلك كل الاجراءات التي تكفل التطبيق الكامل للقانون الصادر والذي أقر في محتواه أن تسري آثاره على الماضي بما في ذلك الآثار المالية بالدرجة الأولى.

كما أن القرارات الصادرة في مجال الوظيفة العامة، نذكر بالتحديد قرارات تسريح الموظفين تكون عرضة للطعن أمام القضاء، وهذا بحكم أن فصل الموظف العمومي بغير الطرق التأديبية خاضع للرقابة الغاء وتعويضا، على خلاف فصل الموظفين المتقلدين لمناصب عليا حيث يعتبر قرار فصلهم عملا سياديا غير خاضع للرقابة،^[88] وربما ينتهي بها المطاف الى الالغاء أمام دائرة القضاء الاداري، عندما يكون القرار القاضي بفصل الموظف تصفيا، وبإلغائه،

تجبر الادارة على اعادة ترتيب الأمور الى سابق عهدها رجعا، مع ذكر أنه ليس للإدارة من قرارات قضائية تنص على اجبارية ذلك صراحة، ولكن تتخذ ذلك في اطار المشروعية، وتجسيد الاهداف لتي أنشأت من أجلها،

88- سعيداوي سميرة: منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002 / 2003، ص188.

المبحث الثالث

الفرع الأول : بموجب نص قانوني.

نجد مثال للأثر الرجعي في مجال الوظيفة العامة بموجب نص قانوني ، ما تعلق بالمرسوم التنفيذي رقم :188/13 المؤرخ في : 09 مايو 2013 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم : 143/10 المؤرخ في : 13 مايو 2010 ، المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية حيث تنص المادة الرابعة : «يسرى مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير 2012» حيث أقر هذا المرسوم نظام تعويض الموظفين المنتمين للأسلاك المذكورة بنسبة 10% حسب ما ورد من المادة 05 منه مكرر، ثم نصت المادة الرابعة منه على احتساب ذلك النظام التعويضي ، أو الزيادة المقدرة بنسبة 10% قبل صدور المرسوم المذكور أعلاه .

أثر رجعي واضح بموجب نص قانوني خاص ، حيث صدر المرسوم سنة 2013 و احتسبت الزيادة منذ 2012 . أيضا نجد المرسوم التنفيذي رقم :97/13 المؤرخ في : 28 فبراير 2013 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم :162/11 ، المؤرخ في 17 /04/ 2011 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية و الأوقاف ، حيث أقر نظام تعويضي بنسبة 20 % مع سريان مفعوله بدأ من أول يناير 2008^[89]

الفرع الثاني:بموجب حكم قضائي.

ويكون بدعوى الإلغاء ضد قرار إداري صادر من الإدارة المختصة، ضد موظف قضى بعزله

89- وهذا هو منطوق المادة الثالثة منه والتي تنص: « يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير 2008»

المبحث الثالث

أو بتسريحه، فعندما يكون القرار مشوباً بعيب من عيوب القرار الإداري مثل عيب عدم المشروعية، والذي يحتوي على عيب عدم الاختصاص، أو غير ذلك من العيوب، كعيب الشكل و الإجراءات، و عيب مخالفة القانون، وعيب تفسير القاعدة القانونية، ضف إلى ذلك عيب الانحراف بالسلطة والمتصل بركن الغاية في القرار الإداري، فكل ما سبق عيوب قد تشوب القرار الإداري تجعله عرضة للطعن القضائي بالإلغاء، والحكم بإلغاء قرار الفصل يعني: إعدام القرار و إعدام كل القرارات المتولدة عنه أو الصادرة في إطار تطبيقه لا بالنسبة للمستقبل بل حتى بالنسبة للماضي^[90]، و كأن قرار الفصل لم يصدر أصلاً وعلى الإدارة إعادة أوضاع الموظف إلى ماكان عليه الحال قبل إصدار قرار الفصل المحكوم بإلغائه، معنى ذلك : أن الموظف سيتقاضى راتبه كاملاً عن تلك الفترة التي تم توقيفه خلالها . و في هذا خرج مجلس الدولة الفرنسي عن المؤلف في قصة : دوبرليس سنة 1933 حيث أقر بتعويض الموظف بدلاً من تقاضي راتبه ، بحجة عدم تقديم العمل المطلوب في تلك الفترة. أما المشرع الجزائري فالرجعية في مجال الوظيفة العامة تنحصر في دعوى الإلغاء لقرارات التسريح و العزل و غير ذلك من القرارات في حالة عدم مشروعيتها ، و القابلية للطعن أمام القضاء الإداري بالإلغاء ، إلا أن الإشكال يكمن في امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم الإلغاء الصادرة عن الجهات القضائية لان القاضي لا يحق له وضع قرار آخر محل القرار الذي تم إلغائه و لا يحق له توجيه أمر للإدارة بإجبارية التنفيذ ، تكريساً لمبدأ الفصل بين السلطات.

90- د. صباح موسى المومني: نفس المرجع، ص 12.

الفرع الثالث : بموجب حالات رجعية القرار الإداري الأخرى.

قد نكون بصدد قرار إداري تفسيرا أو توكيدا لقرار سابق ، فرجعيتهما مرهونة بما تضمنه القرار الأصلي من رجعية لأنهما و كما ذكرنا ما هما إلا امتداد للقرار الرسمي ، و قد تكون الرجعية في الوظيفة العامة إذا كان الأمر متعلق بحسن سير المرافق العامة ، و هو منصوص عليه في مجلس الدولة الفرنسي و المصري ، عندما يتسلم المواطنون مهامهم و يتأخر صدور قرار تعيينهم ، فان تاريخ إصدار القرار يؤرخ يوم مباشرة الموظفين أعمالهم ، حفاظا على حسن سير المرافق العامة ، و قد تكون الرجعية في الوظيفة العامة في حالة تصحيح بعض القرارات الإدارية ، فالموظفين تطبق عليهم الرجعية حسب ما ذكرنا سابقا و بنفس الحالات .

المطلب الرابع : الرجعية مجال الوظيفة العامة بموجب انقضاء العقوبة التأديبية .

الجريمة التأديبية هي الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب يتعرض الموظف بسببها للعقاب حسب درجة الخطأ المرتكب لكن هذه العقوبة قد تنقضي و بطريقة غير قضائية ، أي من خلال تصرف الإدارة بالسحب أو المحو ، أو بموجب قانون إجراء العفو.

الفرع الأول : سحب العقوبة التأديبية.

ينصرف قرار السحب في المجال التأديبي إلى القرارات الصادرة عن الرؤساء الإداريين^[91]، أما الصادرة عن مجالس التأديب فلا سحباً بشأنها إلا طرق الطعن التي شرعها المشرع.

- 91 بن علي عبد الحميد: طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام: دراسة مقارنة، مذكرة لنيل الماجستير

في القانون العام ، جامعة تلمسان ، 2010 / 2011 ، ص 32.

المبحث الثالث

و السحب سلطة تمارسها الإدارة في مجالات معينة ، كأن يكون القرار غير مشروع ، و من هنا يتضح ألا سحباً للقرارات مشروعة إلا ما نص عليه القانون صراحة ، مثلاً استقرار القضاء على جواز سحب القرارات المشروعة بشرط : أن يكون ذلك خلال ميعاد رفع دعوى الإلغاء .

الفرع الثاني: محو العقوبات التأديبية (إقرار عدم الرجعية).

لا رجعية فيما تعلق بمحو العقوبة التأديبية ، أو إعادة النظر في الجزاء السابق التوقيع على الموظف أو التخلص من الآثار المستقبلية للجزاءات التأديبية [92] .

يعرف الأستاذ : نواف كنعان المحو بأنه ردا إداريا للموظف الذي فرضت عليه عقوبة تأديب و تم تنفيذها في حقه ، بعد انقضاء مدة معينة .

المشرع الجزائري عبر عن محو العقوبة بعبارة : رد الاعتبار للموظف بموجب أمر 3/6 السابق الذكر ضمن نص المادة 176 منه ، بعد مرور سنة من اتخاذ العقوبة بطلب منه شرط أن تكون العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية ، أو بعد سنتين من العقوبة بقوة القانون شريطة عدم تعرضه لعقوبة جديدة ، فلا رجعية بموجب إجراء المحو ، لأنه إجراء جديد يسرى على الموظف نحو المستقبل فقط بمثابة فتح باب الإصلاح و التأهيل [93] .

-92 نفس المرجع ، ص 44.

- 93 د . بوخالفة غريب : شرح قانون الوظيفة العامة ص 90.

الفرع الثالث : الرجعية بموجب قانون خاص (العفو).

العفو إجراء تشريعي يؤدي إلى انقضاء الدعاوى الجنائية و العقوبات المترتبة عليها و محوها كلها أو جزء منها ، أو إحلال عقوبة أخف من تلك تكون محلا للعقوبة بدلا منها^[94] ، و ينقسم العفو إلى قسمين : عفو شامل ، و عفو جزئي و هذا الأخير ، يعني العفو عن العقوبة ، و يصدره رئيس الجمهورية^[95] . من المميزات التي يتميز بها العفو الشامل يكون في أي مرحلة من مراحل الدعوى القضائية ، و إقراره قبل رفعها ، يترتب عنه عدم جواز رفعها أما العفو عن العقوبة (الجزئي) فلا يكون إلا بعد صدور الحكم ، و إجراءات العفو بنوعيه منصوص عليها في الدساتير الجزائرية ، أخرها ما ورد في التعديل الدستوري 2016 ضمن نص المادة 91 فقرة 07 . من تطبيقات ذلك في الجزائر : ما تعلق بميثاق السلم و المصالحة الوطنية بموجب استفتاء 2015/09/29 تولدت عنه بعض الآثار ، أهمها :

الأثر في المجال التأديبي بشأن الوظيفة العامة ، نورد تلك الآثار في الإيجاز التالي :

- إقرار الحق إدماج كل من كان موضع إجراء التسريح من عمله بسبب الأعمال المتصلة بالمأساة الوطنية بموجب المادة السادسة من هذا الميثاق .
- صدور المرسوم الرئاسي رقم: 124/06 المحدد لكيفيات الإدماج تطبيقا للمرسوم السابق .
- و عموما : إجراء العفو مثله مثل إجراء محو العقوبة التأديبية لا رجعية فيه ، خصوصا أنه منصوص في هذا الميثاق على عدم ترتب أي أثر مالي رجعي ، لأن الإدارة لا يمكنها منح مرتب لموظف لم يعمل في فترة معينة .

94- بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة . مذكرة لنيل الماستر

في القانون العام.جامعة تلمسان 2011/2010،ص55.

95- نفس المرجع ص 44.

المطلب الخامس: الرجعية بموجب نظرية الموظف الفعلي.

قد يكون قرار التعيين غير مشروع ويمارس الموظف مهامه وفق أسس غير مشروعـة و باطلـة، وقد يكون قرار التعيين مشروعاً منهيًا مفعولـه، مصحوباً باستمرار الموظف في منصبه، فذهب الفقه إلى اعتبار تلك الممارسات غير مشروعـة وفق نظرية الموظف الفعلي، وأساس نظرية الموظف الفعلي، الظروف العادية بالنظر إلى تصرفات الموظف من خلال العنصرين النفسي والظاهري، وفي الظروف الاستثنائية من خلال سير المرفق العام بانتظام، وبهذا تكون لتصرفات الموظف الفعلي آثاراً نوجزها ضمن الفروع التالية.

الفرع الأول: حالة بطلان قرار التعيين.

عندما يتولى موظف مهامه بموجب قرار تعيين ثم يتبين عدم مشروعيته، فهذا بنجم عنه إلغاء التعيين، وإعادة الحال إلى ماكان عليه قبل إصدار قرار التعيين^[96]، لان الفقه والقضاء العربيين أضفيا صبغة الشرعية على تصرفات الموظف في تلك الفترة، ذلك الموظف الذي تقرر إلغاء تعيينه، لتفادي الأضرار بالغير حسن النية، وحفاظاً على مصالح المرافق العامة^[97] وهذا مايعني اتجاه القضاء إلى استقرار فكرة المراكز القانونية. فالرجعية وفقاً لتصرفات الموظف الذي تقرر إلغاء قرار تعيينه تنتفي، لان القضاء لم يقر هدم تصرفاته في تلك الفترة. أما المشرع الجزائري: فقد أدرجة تلك التصرفات في تصرفات عدم الاختصاص، وهو ما يعني بطلان تلك التصرفات إلا ما نص عليه القانون استثناء. فالرجعية قائمة وفقاً لاعتبارات المشرع الجزائري فيما تعلق بنظرية الموظف الفعلي، باعتبار تلك القرارات التي صدرت من الموظف بموجب تعيين غير مشروع تم إلغاؤه، تكون قد أكسبت الغير حقوقاً، أو تضرر آخرون بتلك التصرفات مما يستلزم إعدام القرار وكل ما ترتب عليه، إذا أن تلك التصرفات تمت بموجب قرارات معدومة، لأنها كلها صادرة من غير مختص.

96- د. مهند نوح: آثار قرار التعيين في الوظيفة العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 30،

العدد 02، 2014، ص55، أخذاً عن عاطف نصر مسلمي علي: نظرية الاوضاع الظاهرة في القانون الاداري،

رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص214.

97- نفس المرجع، ص55، أخذاً عن: laubadère- gaudement, op. cit, p216.

الفرع الثاني: في حالة شرعية قرار التعيين.

وهذا في حالة انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة لأي سبب من الأسباب ثم استمرار الموظف في ممارسة مهامه. فالفقه يجمع على صحة التصرفات في تلك الفترة لنفس الأهداف السابقة وهي: حماية الغير حسن النية وحفاظا على مصالح المرافق العامة . أما مجلس الدولة الفرنسي فقد رأى أن يبقى الموظف شاغلا لوظيفته بعد انتهاء قرار تعيينه إلى حين تعيين من يخلفه^[98] بحكم ضرورة بقائه، وتجنب الشغور الوظيفي الذي قد يحصل بتوقف الموظف عن مهامه قبل تعيين خلفه. أما في التشريع الجزائري: فان انقضاء العلاقة الوظيفية يعني بطلان كل تصرف قام به في تلك الفترة، وهو ما يعني الأخذ بالرجعية الهادمة في تصرفات الموظف الذي مارس وظيفته في فترة منتهية فيها علاقته الوظيفية.

الفرع الثالث: انعدام سند الوظيفة.

وفي هذه الحالة: يباشر الموظف مهامه قبل إصدار قرار تعيينه، وهو التصرف الموصوف بعدم الاختصاص، يعني بطلان كل التصرفات التي قام بها الموظف في تلك الفترة. الا أن يكون ذلك بمبررات تقتضي حسن سير المرفق العام.^[99] أما المشرع الجزائري عادة ما يتم التدوين في قرارات التعيين والنص على عدم جواز اسبقية الالتحاق بالوظيفة قبل إصدار قرار التعيين وهذا ليس على إطلاقه فقد تستثنى حالة الضرورة التي تفرض مراعاة الصالح العام فتكون الرجعية بإصدار قرار مؤرخ من يوم مباشرة الموظف لمهامه. نستنتج من هذا الفرع الأخير: إقرار الرجعية لدى المشرع الجزائري من الجانبين: رجعية هادمة ببطلان كل التصرفات الممارسة قبل إصدار قرار التعيين والرجعية من حيث إضفاء الشرعية في الحالة الاستثنائية على الممارسات التي قام بها الموظف قبل إصدار قرار تعيينه.

98- نفس المرجع، ص56.

99- نفس المرجع، ص57، أخذاً عن عاطف نصر مسلمي علين المرجع السابق، ص221 .

الملخص

أوردنا في هذا الفصل المفهوم الشامل والمفصل للمبدأ الأصل وهو عدم رجعية القرارات الإدارية وسرياتها نحو المستقبل ، وبيننا النص عليه بموجب أحكام القانون المدني ثم تطرقنا فيما بعد إلى الاستثناء الوارد على هذا المبدأ الأصل وهو: رجعية القرار الإداري والذي نعني به أن يرتب القرار الإداري أثره بالنسبة للماضي، وبيننا أن أكثر تلك الحالات وضوحاً: الرجعية بحكم النص القانوني وبحكم القضاء: ثم بيننا أن لبعض القرارات الإدارية أثر رجعي بطبيعتها وفصلنا تلك القرارات: من ساحة ومفسرة ومؤكدة والقرارات التي تتضمن الرجعية حسب مقتضيات سير المرافق العامة، ثم بيننا نوعاً آخر من القرارات يتضمن الرجعية وهي تلك القرارات التصحيحية التي تقضي بسرياتها على الماضي إلا في حالة الخطأ المادي الجسيم الذي لا يمكن تداركه ، ثم تطرقنا إلى مجال الوظيفة العامة من خلال التعريف بها وبالموظف العام وبأنظمتها العالمية وبأهم القرارات الصادرة في مجالها، ثم بيننا الرجعية فيها بموجب حالات رجعية القرار الإداري المعروفة، وبموجب العقوبات التأديبية من خلال محوه أو سحبها ، وعرفنا أنه لارجعية فيما تعلق بالمحو الساري فقط على المستقبل والأمر نفسه فيما تعلق بالعمو.

الأختام

الخلاصة

القرار الإداري جوهر ولب الوظيفة الإدارية، ومحور تنظيمها الإداري فهو الذي يتجسد من خلاله الامتياز الممنوح للإدارة الذي بواسطته تمارس سلطتها الإدارية القوانين السارية المفعول.

ويعني ذلك: إن القرار الإداري حتى تتجسد به تلك السلطة الإدارية ، وتتحقق بممارسته المصلحة العامة، لا بد من أن تصدره الإدارة مطابقة للمشروعية التي أقرتها القوانين واللوائح، من استثناء أركانه وتوافر عناصره، وبصفة عامة انتفاء كل العيوب المتعلقة بالقرار الإداري، التي وإن وجدت قد تجعل منه غير مشروع، وبالتالي سوف لن يترتب على إصداره أثرا مستقبليا وفقا للمبدأ الأصل الذي يقضي بذلك، إذ يمكن إن يطرأ استثناء عكسي على هذا المبدأ الأصل بفعل عيب شاب القرار الإداري، هذا العيب قد يكون سببا في إيراد استثناء سريان القرار على الماضي لأنه بذلك يصبح عرضة لإلغائه قضائيا، أو عرضة لتصحيح إداري أو عرضة لسحبه من تلقاء الإدارة نفسها.

وما ذكرنا آخرا ليس حصرا محدودا للحالات التي من خلالها يسري القرار الإداري على الماضي ويرتب أثره الرجعي، فقد ذكرنا في عملنا رجعية القرار الإداري بموجب تدخل المشرع وإقرار الرجعية بنص قانوني، وذكرنا تطبيق الرجعية في مجال الوظيفة العامة من خلال العقوبة التأديبية في حالة سحبها، ثم الرجعية في المجال ذاته بموجب نظرية الموظف الفعلي من خلال عملنا هذا توصلنا إلى مايلي:

• أولاً :النتائج المتوصل إليها.

- ❖ أن القرار الإداري نافذ في مواجهة الإدارة و الأفراد .
- ❖ أن نفاذ القرار الإداري مختلف بين نفاذه تجاه الإدارة و بين نفاذه تجاه الأفراد.
- ❖ أن نفاذ القرار الإداري التنظيمي لا يتم إلا بنشره.
- ❖ أن نفاذ القرار الإداري الفردي نافذ تجاه الإدارة من يوم صدوره والتوقيع عليه.
- ❖ أن نفاذه تجاه الأفراد يتم من يوم علمهم به بمختلف الوسائل القانونية .
- ❖ أن ترتيب آثار القرار الإداري مستقبلية كقاعدة أصلية .
- ❖ المبدأ الأصل بعد رجعية القرارات الإدارية ليس مطلقا، يرد عليه استثناء السريان على الماضي.
- ❖ للمشرع دور في أن يرتب القرار الإداري أثرا رجعيا بإقرار نص قانوني .
- ❖ للقضاء الإداري دورا في إقرار رجعية القرار الإداري من خلال أحكام الإلغاء .
- ❖ الإدارة عليها تنفيذ حكم الإلغاء و إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الملغي.
- ❖ القاضي دوره محصور في إلغاء القرار محل الطعن بالإلغاء ، و ليس له الحق في إصدار قرار يحل محل القرار الملغي ، و لا أن يوجه أمر للإدارة.
- ❖ للإدارة نفسها إقرار الرجعية في قراراتها من خلال طبيعة القرارات الصادرة عنها أو من خلال قرارات تصدرها محل قرارات سابقة تكفيرا عن تصف أو عن خطأ يتضمن الرجعية .
- ❖ للرجعية تطبيقا واسعا في نطاق الوظيفة العمومية .

❖ القرارات الصادرة في مجال الوظيفة العمومية محل الرجعية فيها على نطاق واسع لأنه يعني بشريحة واسعة من الموظفين ملقاة على عاتقهم كم هائل من الخدمات التي تقدم للجمهور في المرافق العامة .

❖ لا رجعية في مجال الوظيفة العامة من خلال سحب قرارات التأديب الصادرة عن المجالس التأديبية ، و لا في قرارات محوها ، و لا رجعية ضمن قانون خاص تضمن محتواه عفوا كليا أو جزئيا ، و الرجعية فقط فيما تعلق بالعقوبة التأديبية محصورة عند محو هذه العقوبة التي صدرت من الرؤساء الإداريين .

❖ الرجعية تم إقرارها بموجب نظرية الموظف الفعلي من خلال قيام موظف بأعمال مع بطلان شرعية تعيينه ، أو انتهاء مفعوله أو قبل تسلم قرارا تعيينه .

❖ الرجعية المذكورة أخرا رجعية هادمة لبطلان كل تلك التصرفات.

❖ الإقرار برجعية القرار الإداري طريقة قانونية لاسترداد بعض الحقوق التي فقدت بفعل قرارات معيبة أو تصفية .

❖ قد تترتب بعض الأضرار من إقرار الرجعية على الغير حسن النية .

● و نظرا لما سبق من تفصيل : فإنه قد لا يتم تجسيد الرجعية في القرار الإداري بسبب عدم تنفيذ الإدارة لبعض أحكام القضاء الإداري ، بحكم أنه ليس على الإدارة ما يجبرها على ذلك ، أو ترى في عدم رد الحال إلى ماكان عليه مصلحة للمرفق العام ، كذريعة قانونية ، أو قد يترتب على إقرار رجعية القرار الإداري ضرر على الغير حسن النية

مما يعنى : أن رجعيته و سريان أثره على الماضي تجعل منه متسما بما هو إيجابيا و ما هو سلبي ، لذلك نقترح أو يتم من خلالنا النصح بالتوصيات التالية :

● ثانيا : التوصيات المقترحة .

❖ الحرص على تنفيذ القوانين التي أقرها المشرع في إطار ترتيب رجعية القرار الإداري

من طرف الإدارة ، لتحقيق التواصل بين السلطتين التشريعية و التنفيذية .

❖ إقرار و سن قوانين تفرض على الإدارة تنفيذ أحكام الإلغاء التي صدرت من الجهات

القضائية المختصة لتعزيز كلمة و استقلالية القضاء ، و ضمان التواصل بين السلطتين

القضائية و التنفيذية .

❖ إعادة تعديل بعض القوانين الأساسية المتعلقة بعمال بعض المرافق العامة لمحو العراقيل التي تحول دون تنفيذ أحكام القضاء التي قضت بإلغاء بعض القرارات الإدارية.

❖ ضرورة أن يتضمن القانون الخاص الذي يحتوى على عفو شامل أو جزئي أثرا رجعيا لتعزيز هذا المحتوى بصفة جدية حسب التسمية المطلقة عليه .

❖ ضرورة إعادة النظر في الرجعية الهادمة التي تترتب على تصرفات الموظف الفعلي بفعل الإقرار ببطلان تلك التصرفات حيث يترتب ضررا للغير حسن النية و بالتالي فعلى المشرع الإقرار بصحة تلك التصرفات لتفادي الرجعية الهادمة بخلق المركز القانوني للموظف ، و النظر فقط قبل الإقرار ببطلان تلك التصرفات إلى شرعية أو عدم شرعية القرارات الصادرة .

❖ ضرورة تجريد الرؤساء الإداريين من صلاحية توقيع أو سحب العقوبات التأديبية و حصرها فقط ضمن المجالس التأديبية ، أي جعل القرارات التأديبية تكتسي صبغة الإجماع في إصدارها و إن ترتبت رجعية عنها فذلك وفقا للطعون المحددة قانونا و تبعا لتلك الطعون .

• و في الأخير نقترح لو يتم توحيد القوانين و الحالات التي تقر برجعية القرارات الإدارية ضمن تشريع موحد ، يقضى بإجبارية الإدارة بذلك في حالات القرارات غير مشروعة أو التعسفية و مراعاة ضمن هذا التشريع الموحد حالات المتضررين بذلك من الغير حسن النية .

تم بحمد الله

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- القرآن الكريم

2- القواميس

• ابراهيم نجار، أحمد زكي بدوي، يوسف شلالا: القاموس القانوني، لبنان.

3- الدساتير

أ- دستور الجزائر 1976: مرسوم رقم: 79/76، المؤرخ في: 22 نوفمبر 1976.

ب - مرسوم رئاسي رقم: 18/89، يتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء: 23 فبراير 1989 بتاريخ: 01 مارس 1989.

ج - دستور 1996/11/28 المعدل والمتمم بالقانون 01/16 المؤرخ في: 06 مارس

2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، عدد: 14، المؤرخة في: 07/03/2016.

4- الأوامر

أ- الأمر رقم: 154/66، المؤرخ في: 08 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات المدنية. (ملغى)

ب- الأمر رقم: 78/75 المؤرخ في: 25 نوفمبر 1975، المتضمن القانون المدني.

ج- الامر رقم 05/91 المؤرخ في: 16 جانفي 1991، المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.

د- الأمر رقم 11/91 المؤرخ في: 08 ماي 1991، المحدد لقواعد نزع الملكية للمنفعة

العمومية، الجريدة الرسمية رقم: 21، بتاريخ: 08 ماي 1991.

هـ - الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام

للووظيفة العمومية.

و- الأمر رقم: 09/08 المؤرخ في: 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

5- المراسيم.

1- المرسوم رقم: 131/88 المؤرخ في: 04 جويلية 1988، المتضمن تنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن.

2- المرسوم التنفيذي رقم: 97/13 المؤرخ في: 28 فيفري 2013 المعدل للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالشؤون الدينية.

3- المرسوم التنفيذي رقم: 188/13 المؤرخ في: 09 ماي 2013 ، المعدل للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

4- المرسوم الرئاسي رقم: 247/15 المؤرخ في: 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام.

ثانياً المراجع:

أولاً: المؤلفات.

1- باللغة العربية

- 1- د. الزغبي خالد: القرار الإداري بين النظرية والتطبيق: دراسة مقارنة، الطبعة 02 دار الثقافة، عمان، الأردن.
- 2- د. الغوتي بن ملحّة: القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي الجزائري، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2001.
- 3- د. بوخالفه غريب: شرح قانون الوظيفة العمومية، مكتبة اقرأ قسنطينة، الجزائر، 2013.
- 4- د. بو عمران عادل: النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2018.
- 5- د. سليمان الطماوي: النظرية العامة للقرارات الإدارية، الجزء الأول، الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

6- د. مازن ليليو راضي: القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية مصر، 2005.

7- د. ناصر عبد الحليم محمد السلامة، نفاذ القرارات الادارية، الطبعة الاولى، اثره للنشر

والتوزيع،

الاردن، 2001.

8- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة

منشأة المعارف، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2007.

9- د. عبد العزيز السيد الجوهري: القانون والقرار الإداري، في الفترة ما بين الإصدار

والنشر: دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

10- د. عبد المتعال علاء: مدى جواز الرجعية وحدودها في القرارات الإدارية.

11- د. عبد الغني بسيوني عبد الله: القانون الاداري: دراسة مقارنة: الاسس والمبادئ

وتطبيقاتها

في مصر، الدار الجامعية مصر، 2005.

12- د. عدنان عمرو: مبادئ القانون الإداري: نشاط الإدارة ووسائلها، منشأة المعارف

مصر.

13 - د. عمار بوضياف: القرار الإداري، دراسة قضائية تشريعية فقهية، جسور للنشر

والتوزيع،

المحمدية، الجزائر.

14 - د. كنعان نواف: الوجيز في القانون الاداري، الآفاق المشرقة للنشر، الاردن، 2003.

15- د. كوسة فضيل: القضاء الإداري في ضوء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر

والتوزيع، الجزائر، 2013.

2- باللغة الفرنسية

a -André De laubadère , Jean Claude , venizia yves
Gaudemet , traité de droit
Administratif , T 1 ,Daloz ,Paris , 1984 , P 375.

b-chares debbash: droit administratif general ,T1,6eme ,ede

1995

ثانيا - الرسائل والمذكرات الجامعية.

• أطروحات الدكتوراه.

• النوايسة احمد: مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية: دراسة مقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه،
جامعة عمان العربية الأردن.

• رسائل الماجستير.

1- أونيس كنزة: نفاذ القرار الإداري في مواجهة الافراد: دراسة مقارنة بين الاردن ومصر،
رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2015.

2- بن علي عبد الحميد: طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام: دراسة
مقارنة: رسالة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
تلمسان، 2011/2010.

3- سعيداوي سميرة: منازعات الوظيفة العمومية،رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص:
ادارة ومالية، جامعة الجزائر، 2003/2002.

• مذكرات الماستر.

1- سلاطنية خير الدين: سحب القرار الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون
إداري،جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

ثالثا: المجالات.

2- د مهند نوح: آثار قرار التعيين في الوظيفة العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية والاقتصادية، المجلد:30، عدد:02،2014.

رابعا: البحوث والمقالات.

1- د. صباح موسى المومني: بحث بعنوان : حالات اباحة رجعية القرار الاداري، الاردن، 2016.

2- سليمان السعيد: محاضرات في القانون الاداري، جامعة محمد الصديق بن يحي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جيجل، 2013.