



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أحمد دراية أدرار.



كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق  
مذكرة

منازعات الوظيفة العمومية

و

خصوصياتهما في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري.

نوقشت بتاريخ 2020/06/22.

تمت إشرافه:

- د. بن زيطة عبد المادي

من إحدات الطالبين:

- بوكراع عبد السلام.

- بوجمعة ندير.

لجنة المناقشة

أستاذ التعليم العالي جامعة: أدرار رئيساً

د. بن زيطة عبد المادي أستاذاً محاضراً جامعة: أدرار مشرفاً ومقرراً

د. بلوالي يمينة أستاذ مساعد بـ جامعة: أدرار عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2019-2020

## . كلمة شكر وعرفان .

اللهم لك الحمد يا من علم الأنبياء والمرسلين، اللهم لك الحمد يا من علم الملائكة المقربين، اللهم لك الحمد يا من علم العلماء العاملين، اللهم لك الحمد يا من علم الأولياء الصالحين، اللهم يا مؤنس كل وحيد، ويا صاحب كل فريد، ويا قريباً غير بعيد، ويا شاهداً غير غائب، ويا غالباً غير مغلوب، صلِّ على سيدنا محمد عبدك ورسولك النبي الأمي وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً، اللهم يا من قلت وقولك الحق "وَعَلَّمْنَا لَدُنَّا عِلْمًا" (سورة الكهف، آية 65). ارزقنا من لدنك علماً يقربنا إليك، اللهم يا من قلت وقولك الحق "وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ" (سورة البقرة، آية 282) اجعلنا من عبادك المتقين، وعلمنا ما ينفعنا وانفعنا بما علمتنا وزدنا علماً وعملاً وفقهاً وإخلاصاً في الدين.

نشكر الله عز وجل أن أنعم علينا بإتمام هذا البحث ومن ثم يقتضي منا واجب الشكر و الاعتراف بالفضل و الامتنان للأستاذ الدكتور الفاضل المؤطر بن زينة عبدالهادي الذي لم يذخر جهداً في النصح و التوجيه و التشجيع ونسأل الله أن يجزيه خير الجزاء. وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة وشجعنا بالكلمة الطيبة والابتسامة وبالذعاء لإتمام هذا العمل.

وشكراً...

# . إهداء .

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي  
العزیز و أسأل الله العلي القدير أن يجعل هذا  
العمل في ميزان حسناته و إلى كل من:  
☆ والدتي الكريمة حفظها الله ورعاها .  
☆ زوجتي و رفيقة دربي و أم أولادي .  
☆ أولادي ( محمد الهادي، مريم أبرار، ميسم زينب  
و الكتكوتة بلسم خديجة).  
☆ و إلى من أحبوني لذاتي و أحببتهم لذواتهم  
إخوتي وأخواتي، و أصدقائي و كل  
من سانديني.

محمد السلام .

## . إهداء .

☆ إلى معلمي الأول في الحياة و سندي  
و قدوتي أبي العزيز حفظه الله وأطال في  
عمره.

☆ إلى أُمي الغالية أطال الله في عمرها.

☆ إلى زوجتي الكريمة .

☆ و إلى كل إخوتي وأخواتي، و أصدقائي  
و كل من ساندني

**ندبر**

# مقدمة

تنقسم موضوعات القانون الإداري إلى ثلاثة أقسام، القسم الأول يتعلق بالجانب الوصفي في القانون الإداري، أما القسم الثاني فيتعلق بمجمل نظريات القانون الإداري، بينما يتعلق القسم الثالث بالقواعد الإجرائية والشكلية التي يتعين على المتقاضين اتباعها لمقاضاة الإدارة، حيث أن مجمل هذه القواعد الإجرائية هي التي تعرف بالنظرية العامة للمنازعات الإدارية<sup>1</sup>، التي تضم عدة أشكال من المنازعات من بينهما منازعات الوظيفة العمومية التي هي محور دراستنا.

حيث في هذا النوع من المنازعات تنفرد الإدارة بمجموعة من الإجراءات تهدف إلى تأسيس دعائم لنظام الوظيفة العمومية والمحافظة عليها وحمايتها من أي إخلال، وقد قيدها المشرع بنصوص قانونية نص عليها القانون العام للوظيفة العمومية والتي يجب عليها تطبيقها على جميع الأشخاص المعنيين به. غير أن تطبيق هذه النصوص القانونية، قد تثير خلافات تسمى المنازعات في مجال الوظيفة العمومية.

علاوة على ذلك فإن المعنى العام لمنازعات الوظيفة العمومية، لا تظهر إلا على إثر ادعاء أحد الطرفين سواء الموظفين الذين ينتمون للإدارة أو الأشخاص الذين يريدون الانتماء إليها وإما الإدارة، فالموظف قد لا يلتزم بواجباته أو يتماطل في أدائها والإدارة قد تقع في خطأ تطبيق القانون أو عدم احترام الإجراءات القانونية المعمول بها وكلها تعتبر إخلالاً بالنصوص القانونية قد ينشأ عنها نزاعاً في مجال تطبيق قوانين الوظيفة العمومية.

أما المنازعات في معناها القانوني، فإنها يرتبط بالإجراءات اللازمة لتسوية النزاع القائم بين من لديهم مصلحة والإدارة، وتتميز في هذه الإجراءات بين المرحلة الإدارية والمرحلة القضائية. حيث يتم اللجوء إلى المرحلة الأولى جوازاً إثر طلب الموظف تدخل سلطته الرئاسية أو اللجان المختصة، أما المرحلة الثانية فتكون برفع دعوى لدى القضاء الإداري.

إلى جانب ذلك فقد تولى المشرع تنظيم المرحلتين في نصوص متفرقة، حيث نظم المرحلة الإدارية منذ الاستقلال بدءاً بإصداره القانون رقم 66-133 إلى غاية إصداره للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006، كما نظم المرحلة

1 - مسعود شيهوب المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص III.

القضائية منذ الاستقلال أيضا إلى غاية تبني الإصلاحات القضائية واعتماده ازدواجية القضاء سنة 1996 وإصدار القانون رقم 08-09 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية. محاولا وضع هذه المنازعات في إطارها القانوني من خلال إجراءاتها وأجالها.

ويكتسي موضوع منازعات الوظيفة العمومية أهميته كبيرة من حيث ارتباطه بمفهوم التطبيق السليم لقانون الوظيفة العمومية، وسوف يتم تسليط الضوء في هذه المذكرة على المنازعات التي يرفعها الموظفون التابعين للإدارة أو الأشخاص الراغبين في شغل وظائف عمومية، بمناسبة تطبيق قانون الوظيفة العمومية في حالة تعسف الإدارة في اتخاذ قرارها التي تمس بمراكزهم القانونية في مجال نشاطها الإداري.

أما سبب اختيارنا لموضوع منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري جاء لاعتبارات ذاتية وأخرى موضوعية، فتتمثل الاعتبارات الذاتية بالدرجة الأولى إلى كوننا ننتمي إلى فئة الموظفين بالإضافة إلى توجهنا في العمل إلى المنازعات الخاصة بفئة الموظفين وكذا جانب التأديب والسلوك مما أثار فينا الفضول والرغبة في تناول هذا الموضوع.

بينما تتمثل الاعتبارات الموضوعية في كون منازعات الوظيفة العمومية تتعلق بقدر كبير بفئة الموظفين العموميين، إضافة إلى خضوع هذا النوع من المنازعات إلى طرفين غير متكافئين تماما هما الإدارة بامتيازاتها والموظف الخاضع لسلطتها، كما أن سبب تطرقنا لهذا الموضوع هو محاولتنا لتقديم دراسة قانونية في مجال منازعات الوظيفة العمومية مدعمة ببعض الاجتهادات القضائية في ظل التغييرات والتعديلات التي مست مختلف القوانين والتنظيمات المتدخلة في مجال منازعات الوظيفة العمومية قصد تنوير الباحثين في المجال.

والهدف من دراسة هذا الموضوع هو محاولتنا إظهار الخصائص التي تميز منازعات الوظيفة العمومية باعتبارها جزء من المنازعات الإدارية، وتوضيح بعض النصوص القانونية الصادرة في هذا الشأن وإبراز بعض القرارات القضائية الصادرة في هذا المجال. بالإضافة إلى جعل هذا العمل نقطة انطلاق لدراسات أخرى في مجال منازعات الوظيفة العمومية تشمل جوانب أخرى من القرارات الكثيرة التي تصدرها الإدارة، وكذا وضع هذا العمل في متناول الموظفين والإدارة على حد سواء لمساعدتهم ولو بالقدر القليل في عملهم الميداني.

لكن عند إعدادنا لهذه الدراسة صادفتنا جملة من الصعوبات التي تمثلت أساسا في نقص المادة العلمية خاصة الكتابات الجديدة في هذا المجال، بالإضافة إلى وجود المراجع التي تعالج موضوع المنازعات بصفة عامة أي تتناول المنازعات الإدارية، بالإضافة إلى صعوبة الحصول المراجع من المكتبات لكونها مغلقة نتيجة تدابير الأمن الخاصة بمحاربة تفشي وباء كورونا، الأمر الذي اضطرنا للاعتماد على الكتب الرقمية والمجلات الرقمية بشكل ملحوظ.

بالإضافة إلى كون معظم الدراسات كانت تصب في مجال المنازعات الإدارية بصفة عامة ودعوى الإلغاء بصفة خاصة. وكان التطرق إلى منازعات الوظيفة العمومية على أساس جزء بسيط أو يعرج عليه كجزء من المنازعات الإدارية. يرجع في نظرنا سبب عدم التطرق لهذا الموضوع بصفة تحليلية وتوفيه حقه من الدراسة والتحليل إلى خصوصية منازعات الوظيفة العمومية وأهمها صفة الموظف، وكذا عزوف فئة كبيرة من هذه الشريحة عن المطالبة بحقوقهم أما جهلا بالقوانين أو خوفا من انتقام الإدارة.

إلا أن هناك بعض الدراسات المهمة التي اعتمدنا عليها في هذا المجال وهي دراسات حديثة كتبت بمناسبة صدور قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 ونذكر منها منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري للدكتور عمار بوضياف. إلى جانب دراسة قام بها الكاتب الدكتور خليف فاروق في كتابه منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، كما أن هناك مذكرة تحت عنوان منازعات الوظيفة العمومية. وما يمكن ملاحظته من هذه المذكرة التي أنجزت سنة 2003 من طرف الطالبة سعيداي سميرة بمناسبة تحصلها على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، أنها تعرضت لتعريف الموظف العام وللضمانات القضائية للموظف العام في القوانين المقارنة مرتكزة على القضاء الفرنسي والمصري ولم تتطرق بصفة رئيسية لمنازعات الموظف في القانون الجزائري بالإضافة إلى اعتماد دراستها على قانون الوظيفة العمومية القديم 66-133 وكذا القانون القديم للإجراءات المدنية الملغى.

وإذا كان موضوع منازعات الوظيفة العمومية لم ينل القدر الكافي من الدراسة، فأنا من خلال هذه المذكرة حاولنا البحث عن الآليات التي تتم من خلالها تسوية وفض النزاعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، سواء بالطرق الإدارية العادية أو عن طريق اللجوء إلى القضاء



الإداري محاولين الإجابة عن الإشكالية التالية: فيما تتمثل خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية؟ وماهي الطرق القانونية لفض هذه المنازعات؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الجزئية هي:

- ما مفهوم منازعات الوظيفة العمومية؟

- ماهي خصوصياتها؟

- هل هذه الطرق إدارية أم قضائية؟ وإذا كانت إدارية هل لها طابع وجوبي قبل اللجوء إلى القضاء؟

- ما هي الجهة القضائية المختصة بذلك؟ وما مدى سلطتها في فض هذه النزاعات؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم إتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، على أساس وصف خصوصيات هذه المنازعات وتوضيح معنى بعض المواد القانونية والإجرائية، كما تطرقنا للمهج التاريخي في سرد موجز لمراحل تطور هذه المنازعات، مع الحرص على التسلسل المنهجي والمنطقي في العرض.

وقد عاجلنا الموضوع وفق خطة ثنائية تتكون من فصلين.

تناولنا في الفصل الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية وطعونها الإدارية، وقد جاء تحته مبحثين هما:

المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: الطعون الإدارية

أما الفصل الثاني فكان بعنوان الطعون القضائية وتطبيقاتها في مجال الوظيفة العمومية، وقد اندرج عنه مبحثين هما:

المبحث الأول: الجهة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: تطبيقات قضائية في مجال الوظيفة العمومية.

# الفصل الأول

مفهوم منازعات الوظيفة العمومية

وطعونها الإدارية

## الفصل الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية وطعونها الإدارية

يعتبر موضوع المنازعات الإدارية من أهم مواضيع القانون الإداري وهذا بالنظر إلى ازدياد تدخل الدولة في الحياة العامة من جميع النواحي. وبحكم أن الدولة شخص معنوي لا يمكن أن تؤدي عملها بنفسها، فلا بد من شخص طبيعي يقوم بهذا العمل وهو ما يسمى الموظف العمومي الذي يعتبر الشريان الرئيسي للجهاز الإداري وقلبه النابض الذي يحرك عجلة الدولة والوسيلة لتحقيق أهدافها.

هذا الموظف العمومي لا بد له من المرور بعدة مراحل للالتحاق بالوظيفة العمومية، لذا وجب أن يكون له نظام قانوني يحكم علاقته بالإدارة التي ينتمي إليها وهو ما يعرف بقانون الوظيفة العمومية، الذي يعتبر ضمانا لعدم تعسف الإدارة عند مباشرتها لعملها في مواجهاتهم. كون هذا العمل قد ينجم عنه بعض المشاكل تثار نتيجة لذلك وتسمى بمنازعات الوظيفة العمومية.

وعليه فإن وضع آليات وقواعد وهيئات للفصل في منازعات الوظيفة العمومية وفضها بالطرق الملائمة والإجراءات المناسبة يشكل أكبر ضمانة للأشخاص الذين تربطهم علاقة بالوظيفة العمومية لحماية حقوقهم. وللإحاطة بموضوع المرحلة الإدارية لمنازعات الوظيفة العمومية لا بد من التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم منازعات الوظيفة العمومية (مبحث أول) ثم تبيان الطعون الإدارية (مبحث ثاني).

### المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية

لكل دراسة قاعدة تنطلق منها فقبل الشروع في البناء لا بد من إنجاز الأساس، وأساس هذه الدراسة هو تحديد مفهوم منازعات الوظيفة العمومية، حيث تم تفصيل هذا المبحث إلى مطلبين سنتطرق من خلالهما إلى تعريف منازعات الوظيفة العمومية وتطورها التاريخي (مطلب أول)، ثم سنتناول خصوصيتها في التشريع الجزائري (مطلب ثاني).

### المطلب الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية وتطورها التاريخي

قبل الخوض في التعريف الفقهي والقانوني لمنازعات الوظيفة العمومية لا بد من الحديث عن مدلول لفظة المنازعة في اللغة العربية. فهي مفتاح للتعريف المراد التطرق إليه، ومنه سيتم

التطرق لمداول منازعات الوظيفة العمومية، في اصطلاح أهل الفقه، وفي لغة أصحاب القانون واجتهادات القضاء. كما سيتم ذكر أهميتها ومراحل تطورها التاريخي منذ استقلال الجزائر.

### الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية وأهميتها

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى محاولة إعطاء تعريف لمنازعات الوظيفة العمومية مع ذكر أهميتها.

#### البند الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية

لتحديد وتوضيح معنى منازعات الوظيفة العمومية، سوف نعرض على مختلف تعريفاتها على المستوى اللغوي، الفقهي، التشريعي والقضائي.

#### أولاً: تعريف المنازعة لغةً

يقصد بالمنازعة لغةً الخصومة أو الاختلاف، يقال: «تَنَازَعَ القوم اختلفوا»<sup>1</sup>. ويقال: «تنازع (ينازع) منازعة ونزاعاً في أمر: خصمه فيه، جادله فيه»<sup>2</sup>.

ويعتبر النزاع الذي يكون فيه الطرف المدعي يحمل صفة الموظف والطرف الآخر يتجسد في الإدارة كسلطة رئاسية، من منازعات الوظيفة العمومية بالإضافة إلى المنازعات التي يثيرها المترشحون والمترشحون للوظيفة العمومية.

#### ثانياً: تعريف منازعات الوظيفة العمومية على المستوى الفقهي

ومن منطلق أنه لمعرفة الفرع لا بد أولاً من معرفة الأصل. فضلنا قبل استعراض بعض الاجتهادات الفقهية بخصوص تعريف منازعات الوظيفة العمومية تبيان بعض التعاريف الفقهية للمنازعات الإدارية.

#### 1- تعريف المنازعات الإدارية

فلقد حاول أساتذة القانون العام من خلال مؤلفاتهم اقتراح تعريف لمصطلح المنازعات الإدارية، وفي هذا الصدد عرف الأستاذ **خلوفي رشيد** المنازعات الإدارية بأنها: «كل القضايا الإدارية التي يعود التظلم فيها إلى القاضي الإداري الذي يطبق قواعد القانون الإداري»<sup>3</sup>.

1 - المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، 2004، مصر، ص 914.

2 - المجاني المصور، دار المجاني، الطبعة الثالثة، 2001، لبنان، ص 820.

3 - رشيد مخلوفي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015، ص 17.

أما الدكتور عمار عوابدي فعرف المنازعات الإدارية بأنها: «حق الشخص في تحريك واستعمال سلطة القضاء المختص، في نطاق الشروط الشكلية والموضوعية وفي نطاق الإجراءات والشكليات المقررة قانونا للدفاع عن حق أو مصلحة جوهرية يحميها القانون نتيجة الاعتداء عليها بواسطة الأعمال الإدارية غير المشروعة والضارة والمطالبة بإزالتها وإصلاح الأضرار الناجمة عنها»<sup>1</sup>.

نستخلص من هذا التعريف الأخير للدكتور عمار عوابدي، أن الأعمال الإدارية غير المشروعة، تضم الأعمال القانونية التي تحدث أثر قانوني. والأعمال المادية التي تقوم بها السلطة الإدارية بصدد القيام بوظيفتها الإدارية دون أن تقصد إحداث أثر قانوني، وبالتالي فكل من الأعمال القانونية والمادية الغير مشروعة ينتج عنها دعوى إلغاء أو تعويض.

في حين عرف الأستاذ أحمد محيو المنازعات الإدارية قائلا بأنها: «مجموعة من الدعاوى الناجمة عن نشاط الإدارة وأعوانها أثناء قيامهم بوظائفهم»<sup>2</sup>.

نستنتج من ذكر مصطلح أعوانها بهذا التعريف، وهذا من خلال استقراء المادة 129 من القانون المدني الجزائري التي جاء فيها « لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم » بأن مصطلح الموظفون يشمل كل أعوان الوظيفة العمومية (الموظفين، الأعوان المتعاقدين، الأعوان المؤقتين)، وبالمقابل مصطلح الأعوان العموميين هم الذين يتولون القيام بنشاطات المرافق العامة ذات الطبيعة الاقتصادية أو الصناعية والتجارية الذين يحكمهم قانون العمل<sup>3</sup>، وبالتالي المنازعات الإدارية يمكن إثارتها من طرف الموظف العمومي.

1 - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص80.

2 - أحمد محيو، المنازعات الإدارية ترجمة فائز إنحق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص5.

3 - بوطبة مراد، دروس مطبوعة في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة بومرداس، 2017/2018، ص17.

## 2-تعريف منازعات الوظيفة العمومية

تعتبر منازعات الوظيفة العامة جزء من أجزاء المنازعات الإدارية، ولها أهمية كبرى حيث ذكر الفقيه سليمان محمد الطماوي إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي أنه رأسها المفكر ولسانها المعبر ويدها المنفذ، كما أنه يخضع لسلطاتها وتوجيهاتها.<sup>1</sup>

وقد عرف السيد عبد الحكيم سواكر منازعات الوظيفة العمومية بقوله «هي جميع المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص التي تنجم عن نشاط المؤسسات والإدارات العمومية التي تباشرها في إطار تطبيق القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية التي يؤول الفصل فيها للجهات القضائية الإدارية المختصة وفقا لقواعد وإجراءات قانونية معينة»<sup>2</sup>.

وبالنظر إلى عبارة أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص، يتبين لنا أن هذه العبارة تتناقض مع صفة رافع الدعوى في منازعات الوظيفة العمومية، لأن عبارة أعوان الدولة تضم مختلف موظفي ومستخدمي الدولة والقطاع العمومي بصورة عامة، ويخضع هؤلاء الأعوان لنظامين أو أنظمة قانونية مختلفة، قانون علاقات العمل بالنسبة للمؤسسات العامة غير الإدارية، وقانون الوظيفة العمومية بالنسبة للمؤسسات الإدارية.

أما الدكتور **عمار بوضياف** فقد عرف منازعات الوظيفة العمومية بقوله أنها: «مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية»<sup>3</sup>. إن تعريف الدكتور عمار بوضياف جاء مؤكدا على صفة الموظف العمومي لرفع الطعون التي تثار بمناسبة تسيير حياته المهنية ولكن نتساءل عن طبيعة المنازعات المثارة أثناء المسابقات من قبل المترشحين وكذا المترشحين الناجحين الذين عينوا بصفة مترشحين.

1 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1967، ص 537.

2 - عبد الحكيم سواكر، مقال حول منازعات الوظيفة العمومية، منشور على موقع الكرتوني، 2019، ص 3،

تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/03/27 على الساعة 19:00. [https://drive.google.com/file/d/1-owyhyTStQDDE34wUd4W\\_A4AJ1VZOjyQ/view](https://drive.google.com/file/d/1-owyhyTStQDDE34wUd4W_A4AJ1VZOjyQ/view)

3 - عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه والقانون، عدد 12، 2013، ص 4- <https://www.abdelmagidzarrouki.com/2013-05-06-14-45-36/finish/882-/55717-majalah-numero12/0>

في نفس السياق تم وصف منازعات الوظيفة العمومية من طرف الأستاذ هاشمي خرفي بقوله «لا تشكل منازعات الوظيفة العمومية إلا جانبا خاصا من موضوع الرقابة على أعمال الإدارة العامة»<sup>1</sup>.

في هذا الوصف تم التأكيد على موضوع الرقابة على أعمال الإدارة، وهذه الرقابة تتمثل في الرقابة القضائية. وحسب ما يتبين من هذا الوصف، أن الكاتب محق وصائب في مزج موضوع منازعات الوظيفة العمومية بالرقابة، لكن يلاحظ في هذا التعريف عدم التدقيق في أعمال الإدارة التي قد تكون أعمال مادية أو تحضيرية التي لا يمكن الطعن فيها.

### ثالثا: تعريف منازعات الوظيفة العمومية على المستوى التشريعي

لم يهتم المشرع الجزائري بوضع تعريفا كاملاً وشاملاً للمنازعات الإدارية ومنه منازعات الوظيفة العمومية، رغم أنه فصلها من حيث المنظومة الإجرائية عن الخصومة المدنية وحدد المعيار العضوي كأساس لتوزيع الاختصاص بين القضاء الإداري والعادي، إذ اعتبر أن جميع المنازعات التي تكون الدولة، أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها (م 801 ق إ م إ). واعتبر من اختصاص مجلس الدولة المنازعات المتعلقة بإلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية (م 901 ق إ م إ)<sup>2</sup>.

إن ترك مهمة تعريف المنازعات الإدارية بصفة عامة ومنازعات الوظيفة العمومية بصفة خاصة، لا يشكل فراغا في التشريع ونحن نؤيد رأي الدكتور عمار بوضياف، الذي أرجع عدم وضع تعريف للمنازعات الإدارية كون تعريفها محل اختلاف فقهي. لا يمكن للمشرع أن يخاطر بتعريف قد يعثره نقص من هنا أو من هناك ويكون عرضة للنقد<sup>3</sup>.

1 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 372.

2 - عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 74

3 - عمار بوضياف، مداخلة أقيمت بمناسبة الملتقى الدولي حول القضاء الإداري في دول المغرب العربي والأنظمة العربية، تونس، 2014، ص 3.

## رابعاً-تعريف منازعات الوظيفة العمومية على المستوى القضائي.

لم يختلف موقف القضاء الإداري الجزائري عن موقف المشرع في تعريف المنازعات الإدارية ومنها منازعات الوظيفة العمومية، حيث كرست الغرفة الإدارية للمحكمة العليا المعيار العضوي في تحديد النزاع الإداري، من خلال قرارها بتاريخ 23/01/1970، حيث قضت بأن المادة السابعة من قانون الإجراءات المدنية، قد عوضت المعيار المادي السابق المؤسس على طبيعة النشاط الإداري المعترف، بالمعيار العضو الذي لا يأخذ إلا بصفة الأشخاص المعنية، فيكفي أن يكون شخص معنوي إداري في الدعوى مهما كانت طبيعة القضية<sup>1</sup>.

مما سبق يتضح جلياً أن المشرع الجزائري لم يضع تعريف للمنازعات الإدارية بصفة عامة ولا لمنازعات الوظيفة العمومية بصفة خاصة بل ترك ذلك للفقهاء.

وعليه ومن خلال المقاربة بين مجموعة من التعاريف الفقهية وباستقراء مجموعة من النصوص القانونية فإنه يمكننا تعريف منازعات الوظيفة العمومية كالتالي: هي جميع المنازعات التي تثار من قبل الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية، المترشحين الناجحين الذين عينوا بصفة مترشحين أو الموظفين. التي تنجم عن مسابقات التوظيف أو نشاط الإدارة العمومية التي تباشره في إطار تسير الحياة المهنية للموظف وفق قوانين الوظيفة العمومية، والتي يتم الفصل فيها من طرف جهات إدارية أو قضائية إدارية مختصة وفقاً لقواعد وإجراءات قانونية معينة.

## البند الثاني: أهمية منازعات الوظيفة العمومية

يكتسي موضوع منازعات الوظيفة العمومية أهميته من ارتباطه بشكل مباشر بالموظف وبكيفية دخوله للوظيفة، ومن خلال التزايد المستمر لعدد الموظفين الذين هم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها لتحقيق سياستها العامة. وتكمن هذه الأهمية في جملة الأسباب أهمها:

- إن قطاع الوظيفة العمومية قطاع حساس وذو مكانة خاصة فوظائف الدولة ليست مكفولة لأي كان للالتحاق بها، الأمر الذي يفرض وجود جهاز الرقابة لحماية مكانة وحساسية هذا القطاع<sup>2</sup>.

1 - عمور سلامي، الوجيز في قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 53.

2 - عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، المرجع السابق، ص 5.



- تمثل منازعات الوظيفة العامة مظهراً من مظاهر دولة القانون، وصورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة في مرحلة تنفيذ العلاقة الوظيفية. فالموظف العام في مركز تنظيمي مما يفرض عليه تنفيذ تعليمات الإدارة، وهو أيضاً الطرف الضعيف، ومن هنا بات لزاماً أن يوفر له المشرع جملة من الضمانات لحمايته من أي تعسف من جانب الإدارة وعلى رأس هذه الضمانات حق اللجوء للقضاء ورفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة<sup>1</sup>.
- يحقق هذا النوع من المنازعات قدرًا من التوازن في العلاقة بين الإدارة والموظفين وتحميد احترام حقوقهم وحقوق المواطنين في المساواة للالتحاق بالوظيفة<sup>2</sup>.
- أن هذا النوع من المنازعات يتعلق بشريحة مهمة داخل المجتمع هي شريحة الموظفين العموميين والموظف هو عون الدولة ولا يتصور قيام الدولة بمهامها دون الاعتماد على الموظف العام. ولهذا قيل إن الدولة: «لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها»<sup>3</sup>.
- يستوعب قطاع الوظيفة العمومية عددا هائلا من الموظفين، وهو مرشح للزيادة كل سنة وحتى يسود الاستقرار الوظيفي والاجتماعي، وجب ضبط آليات فض منازعات الوظيفة العمومية لتأمين الموظف العام<sup>4</sup>.
- يتمثل دور منازعات الوظيفة العمومية، في ضمان تحقيق رقابة فعالة على أعمال وقرارات الإدارة المتعلقة بالموظفين وغيرهم من الأعوان العموميين من خلال رقابة المشروعية التي يمارسها القاضي الإداري، وبذلك تكون القرارات الإدارية التي تخص الموظفين والأعوان العموميين التي جاءت مخالفة لأحكام قانون الوظيفة عرضة للإلغاء مع إمكانية التعويض<sup>5</sup>.
- إلزامية الفصل في هذه المنازعات التي تخص الموظفين والأعوان العموميين التي تنجم عن تطبيق قوانين الوظيفة العمومية، وتمس بسير حياتهم المهنية وإيجاد حلول قانونية عن طريق

1 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 5.

2 - عبد الحكيم الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 5.

3 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 391.

4 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 4

5 - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 4.

القضاء حفاظا على النظام العام وتجنب الفوضى والاضطرابات التي قد تصدر عن عدم الفصل فيها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التطور التاريخي لمنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال

لقد مر موضوع منازعات الوظيفة العامة في الجزائر، بعدة مراحل فرضها الواقع أحيانا والظروف والإفرازات السياسية والاقتصادية والاجتماعية أحيانا أخرى. إضافة إلى مواكبة التطور والتغير الحاصل في مختلف الدول، وكذا الإرادة السياسية للسلطة الحاكمة التي لعبت دورا في ذلك<sup>2</sup>. حيث خضعت منازعات الوظيفة العامة لأنظمة قانونية وقضائية مختلفة منذ الاستقلال وإلى غاية المرحلة الحالية ويمكن إجمال أهم هذه المراحل فيما يأتي:

#### البند الأول: المرحلة الانتقالية من سنة 1962 إلى سنة 1965

استعادت الجزائر السيادة الوطنية سنة 1962، ونظرا لعدة ظروف ومعطيات سياسية واقتصادية واجتماعية، فإنه كان لزاما عليها أن تعيش مرحلة انتقالية لإعادة بناء وتنظيم مؤسساتها، منها الجهة القضائية المختصة بالمنازعات الإدارية، وعليه تم الإبقاء على نظام المحاكم الإدارية الثلاثة بوهان والجزائر العاصمة وقسنطينة بكل تفاصيل نظامها القانوني المورث عن النظام القضائي الفرنسي<sup>3</sup>.

ونجم عن استمرار العمل بالتشريع الفرنسي للمحاكم الإدارية الثلاث، إنشاء المحكمة العليا<sup>4</sup>، التي تستأنف أمامها القرارات الأولية الصادرة عن هذه المحاكم الإدارية وتختص أيضا بالبت أول وآخر درجة في الأمور التالية:

- دعاوى تجاوز السلطة ضد القرارات التنظيمية والفردية.

- المنازعات الخاصة بالتعيين والترقية والتأديب والمرتبات والتعويضات بصفة عامة جميع المنازعات ذات الطابع الشخصي التي تتعلق بحقوق الموظفين الذين يعملون في الولايات والبلديات

1 - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 4..

2 - ياسين ربوح، نظام الوظيفة العمومية في الجزائر (التطور والخصائص)، مجلة البحوث السياسية والإدارية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 06، 2015، ص <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/44723,156>

3 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، الجزائر، 1998، ص 168.

4 - المادة الأولى من القانون رقم 63-218 المؤرخ في 18 جوان 1963 يتضمن إنشاء المجلس الأعلى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 43، الصادرة بتاريخ 28/06/1963.

والمؤسسات العمومية وكذلك رجال الضبط الوزاري، وكذا تلك المتعلقة بالتفسير وتقدير المشروعية وتلك المتعلقة بالخلافات المتولدة خارج نطاق دائرة اختصاص المحاكم الإدارية المحلية<sup>1</sup>.

### البند الثاني: مرحلة الإصلاح القضائي لسنة 1965

إن الإصلاحات التي حملها الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16/11/1965 المتضمن التنظيم القضائي نجم عنها إلغاء المحاكم الإدارية الثلاث واستحداث خمسة عشر مجلسا قضائيا<sup>2</sup>، وبذلك وضع حد نهائي للازدواجية القضائية في الجزائر، وقد نصت المادة الخامسة منه على نقل اختصاصات المحاكم الإدارية التي كانت موجودة قبل الاستقلال إلى الغرفة الإدارية لدى المجالس القضائية<sup>3</sup>. والسبب الذي دفع الدولة إلى إلغاء المحاكم الإدارية يرجع لاعتبارات موضوعية منها على الخصوص نقص الهياكل والإطارات المتخصصة<sup>4</sup>.

ومع كل هذا فإن الإصلاح الحقيقي ظهر في سنة 1966 عن طريق الأمر رقم 133/66 والصادر في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. والذي وقف اختيار المشرع فيه على مفهوم الوظيفة العمومية المهنية، كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة لضمان استقرار الوظيفة، وكقاعدة تقدم للموظفين ضمانا استقرار تجعلهم بعيدين عن الرشوة وعاملا صالحا لفرض نظام صارم داخل الإدارة، ولأنشاء ظروف ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية التي لا توجد في الموظفين الشبان الذين يواجهون أعمالا جديدة لم يكونوا مهيين لها<sup>5</sup>.

### البند الثالث: إصلاح سنة 1990

نتج عن صدور القانون رقم 90-23 المؤرخ في 18 أوت 1990 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية، تعديل قواعد الاختصاص النوعي للمجالس القضائية يجعلها تختص

1 - المادة 24 من القانون رقم 63-218، المرجع نفسه.

2 - المادة الأولى من الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16/11/1965، المتضمن التنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 96، الصادرة بتاريخ 23/11/1965.

3 - المادة 05 من الأمر رقم 65-278، المرجع نفسه.

4 - عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر بين نظام الوحدة والازدواجية، دار الريجانة الجزائر، 2000، ص 29.

5 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 46 المؤرخة في 8 جوان 1966، المتضمنة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 543.

بالفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف أمام المحكمة العليا، في جميع القضايا أي كانت طبيعتها التي تكون الدولة أو الولايات أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها<sup>1</sup>. وهكذا تم إعادة توزيع الاختصاص في المواد الإدارية إلى نوعين من الغرف الإدارية غرف إدارية جهوية وغرف إدارية محلية<sup>2</sup>.

وهذا ما يبين بأن منازعات الوظيفة العامة التي هي جزء من المنازعات الإدارية أصبحت موزعة هي أيضا بين نوعين من الغرف، غرفا إدارية جهوية وغرفا إدارية محلية. حيث تختص الغرف الإدارية الجهوية التابعة للمجالس القضائية المحددة على سبيل الحصر (مجلس قضاء الجزائر، وهران، قسنطينة، ورقلة، بشار) بدعاوى البطلان والتفسير وتقدير المشروعية الموجهة ضد القرارات الصادرة عن الولايات. بينما تختص الغرف المحلية بباقي المنازعات الإدارية من دعاوى البطلان وتفسير وتقدير مشروعية القرارات ذات الطبيعة الإدارية ودعاوى القضاء الكامل. ويتحدد اختصاص كل غرفة من هذه الغرف بالمجلس القضائي الذي توجد على مستواه<sup>3</sup>.

أما الغرف الإدارية للمحكمة العليا فتختص بما يلي:

- الطعون بالبطلان في القرارات التنظيمية أو القرارات الفردية الصادرة عن السلطة المركزية.
- الطعون الخاصة بتفسير هذه القرارات والطعون الخاصة بمدى مشروعية الإجراءات التي تكون فيها من اختصاص المحكمة العليا<sup>4</sup>.

#### البند الرابع: مرحلة المحاكم الإدارية " المرحلة الحالية".

انطلاقا من نص المادة 152 من دستور 1996 والتي جاء فيها «يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية، تضمن المحكمة العليا ومجلس الدولة توحيد

1 - المادة الأولى من القانون رقم 90-23 المؤرخ في 18 /08/ 1990، معدل ومتمم الأمر 66-154 المؤرخ في 06/08/ 1966 متضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 36، الصادرة بتاريخ 22/08/1990.

2 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية (الهيئات والإجراءات أمامها)، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص186.

3 - نفس المرجع، ص187.

4 - المادة 274 من الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 06/08/ 1966، متضمن قانون الإجراءات المدنية الملغى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 47، الصادرة بتاريخ 09/06/1966.

الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد»، أعلن المؤسس الدستوري عن دخول البلاد في عهد جديد في تنظيم قضاءها وهو نظام الازدواجية مستحدثا بذلك هرمين قضائيين، هرم للقضاء العادي وهرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة وقاعدته المحاكم الإدارية<sup>1</sup>.

وبعد تنصيب مجلس الدولة وتنصيب أغلب المحاكم الإدارية، وفي ظل الإصلاح الإجرائي لسنة 2008 أصبحت تؤول منازعات الوظيفة العمومية إلى كل من، المحاكم الإدارية التي تفصل في كل منازعات الوظيفة العمومية سواء دعوى إلغاء أو دعوى القضاء الكامل إذا كانت الجهة المدعى عليها هي الولاية، البلدية أو مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية. بينما يفصل مجلس الدولة في منازعات الوظيفة العمومية بصفة ابتدائية نهائية إذا كانت الجهة المدعى عليها سلطة مركزية، أو هيئة وطنية وتعرض منازعات الوظيفة العمومية طبقا للنظام الداخلي لمجلس الدولة على الغرفة الثانية<sup>2</sup>.

هذا التغيير في الهرم القضائي أثار تحولا إجرائيا ميز القانون الجزائري حيث أصبح التظلم إجراءً جوازياً، وهو ما يمكن معه إحالة النزاع مباشرة أمام القضاء الإداري. وسيتم التفصيل أكثر في اختصاص المحاكم الإدارية ومجلس الدولة ضمن المبحث الأول من الفصل الثاني من هذه المذكرة.

### المطلب الثاني: خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية

تتضمن منازعات الوظيفة العمومية، عدة أصناف منها ما يتعلق بمسابقات التوظيف، وأخرى تخص المترشحين، أما أهمها فهي الأعمال التي تمس بالمركز القانوني للموظف العمومي. وبالنظر إلى أهمية منازعات الوظيفة العمومية فقد أضفى المشرع على هذه المنازعات خصوصية على المستوى الإجرائي الإجرائية لفض النزاع، وفي نفس الوقت منح للإدارة والقاضي سلطة تمكنهما من أن يفصلا في الدعوى المرفوعة أمامهما.

### الفرع الأول: خصوصية على مستوى النظام الإجرائي.

على اعتبار منازعات الوظيفة العمومية جزءاً لا يتجزأ من المنازعات الإدارية، فإنه يسري على هذه الأخيرة من وجوب تحقق شروط قبول الدعوى ما يسري على المنازعات الإدارية مع

1 - سعيد بوعللي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015، ص 15.

2 - عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، المرجع السابق، ص 9

بعض الخصوصية التي تتمتع بها منازعات الوظيفة العمومية. فلقد أجمع معظم فقهاء القانون على حصر شروط قبول الدعوى في شروط أساسية تتعلق بالقرار الإداري المطعون فيه<sup>1</sup>، توفر المصلحة لرافع الدعوى وشروط ميعاد رفع الدعوى. بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى التي لا بد أن تشمل البيانات الواردة في المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع توقيع المحامي عليها. وسوف نتطرق في هذا الفرع لبعض خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية على المستوى الإجرائي.

### البند الأول: الإجراءات كتابية وسرية

إن الكتابة هي وسيلة التعبير العادية للإدارة، ومنه فإن المنازعات الإدارية ومنها منازعات الوظيفة العمومية لا بد أن تكون كتابية، لأن المذكرات والوثائق تودع بكتابة ضبط الهيئة القضائية المختصة، وللأطراف حق الاطلاع عليها، بل يأمر القاضي بتبليغها لهم<sup>2</sup>.

ولأن الأعمال والقرارات الإدارية تتميز بالسرية منذ تحضيرها إلى غاية الإفصاح عنها، كما أن عملها ووثائقها محاطة بالسرية وفقاً لما ينص عليه قانون الوظيفة العامة، إلى درجة اعتبار إفشاء السر المهني جريمة تأديبية تستوجب عقاب الموظف، فإن سير الدعاوى الإدارية يبقى سرياً إلى درجة ما، فأتثناء التحقيق في القضايا لا يجوز الاطلاع على ملف الدعوى ووثائقها سوى لأطراف الخصومة، لكل ذلك استوحى القضاء الإداري إجراءاته من قاعدة السرية هذه المعروفة والراسخة في العمل الإداري<sup>3</sup>.

### البند الثاني: موضوع النزاع يتعلق بمسألة تسند إلى حق أو مركز قانوني.

لم يفرض المشرع كقاعدة عامة على الموظف العام بأن يبحث في مدى مشروعية أو دستورية القوانين وكذا مدى شرعية النص اللائحي، بل يتعين عليه أن يعترض عليه كتابة، ومن هنا يتضح جلياً بأن الموظف العام لا يمكنه أن يرفع دعوى مدعياً فيها عدم شرعية القوانين واللوائح، ذلك لوجود أجهزة مختصة للبحث في دستورية أو عدم دستورية القوانين واللوائح وكذا مشروعيتها. ومن هنا اتفق الفقه والتشريع على حصر طعون الموظفين في القرارات المتعلقة بهم

1 - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 11.

2- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، المرجع السابق، ص 111.

3- المرجع نفسه، ص 113.

شخصياً<sup>1</sup>. كما أن هناك منازعات يثيرها المترشحون الذين تتوفر فيهم الشروط ضد القرارات المتعلقة بدخول الوظيفة العامة، وقد تتصل أيضاً بالقرارات التي تصدر في حق المترشحين.

### البند الثالث: صفة الشخص رافع الدعوى

تنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه «لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة للمدعي أو في المدعى عليه».

وعلى ذلك فإنه يشترط قبول دعوى الإلغاء، فضلاً عن الشروط الأخرى، توافر الصفة والمصلحة. أما الأهلية وفقاً للأحكام المستحدثة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فلم تعد شرطاً لقبول الدعوى، وإنما شرطاً لصحة الإجراءات<sup>2</sup>.

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

وهنا يثار التساؤل عن جواز التقاضي بالنسبة للشخص الذي تتوفر فيه شروط الالتحاق بالوظيفة وكذا المتربص، فقد يكون كل منهما يبلغ من العمر 18 سنة وهو سن الالتحاق بالوظيفة العمومية في حين سن الرشد المنصوص عليه في القانون المدني هو 19 سنة. فلا يعقل أن يرفع ولي المترشح للوظيفة أو المتربص في هذه الحالة دعوى على الإدارة ذلك لأن تمثيله القانوني صحيح لكن صفته تكون فاسدة. وفي نظرنا فقد وفق المشرع في شرط التمثيل الوجوبي بمحامي أمام المحاكم الإدارية ومنها منازعات الوظيفة العمومية ضمناً للتمثيل القانوني لكل شخص يرفع دعوى على الإدارة. ويستخلص مما سبق أن أساس منازعات الوظيفة العمومية هي الصفة، ونعني بها صفة الموظف العمومي، والأشخاص الذين لهم مصلحة قائمة تسند إلى حق أو مركز قانوني (المترشحين للوظيفة والمتربصين).

1 - فاروق خليف، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2019، ص ص 160-161.

2 - عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 117.

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

## البند الرابع: خضوع منازعات الوظيفة العمومية لآجال ومواقيت مضبوطة

إن الطعون الإدارية العادية في مجال منازعات الوظيفة العمومية التي ليس لها صلة بنية التقاضي لا تتقيد بأية صورة ولا آجال. فللموظف أن يقدم تظلمه إلى السلطة الإدارية المختصة في الشكل والفترة التي تكون مناسبة لخدمة مصالحه. ومن هذه التظلمات الطعن الولائي والطعن الرئاسي. لكن حل هذه المنازعات لا يتخذ دائماً هذا المسار المباشر<sup>1</sup>، فالطعون التي يمكن رفعها أمام لجان الطعن من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فهي تخضع لأجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ التبليغ<sup>2</sup>.

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

كما يمكن للمترشحين الغير مقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، الذين تم إعلامهم بواسطة رسالة الفردية، أو عن طريق الإلصاق على مستوى الإدارة أو بأية طريقة ملائمة، في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل قبل تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني<sup>4</sup>، تقديم طعن لدى السلطات التي لها صلاحيات التعيين التي يجب عليها البث في هذا الطعن والرد على المعنيين، قبل خمسة (05) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني<sup>5</sup>.

1 - هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص 400.

2 - المادة 65 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/200، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

3 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12/11/2017.

4 - مادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 26، الصادرة بتاريخ 03/05/2012.

5 - المادة 16، 1 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع نفسه.



أما بالنسبة للطعون القضائية، وعلى اعتبار أن دعوى إلغاء قرار إداري في مجال الوظيفة العمومية لا يختلف على دعوى إلغاء قرار إداري آخر. فلا بد أن يرفع هذا الطعن خلال الأربعة أشهر التالية لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره<sup>1</sup>. وفي حالة ما إذا قدم المعني تظلمًا للجهة الإدارية، وهو أمر جوازي، فإن سكوت هذه الأخيرة عن الرد خلال شهرين من تاريخ التظلم يعد بمثابة رفض. وللمعني بالأمر مهلة شهرين لرفع دعوى الإلغاء من تاريخ انتهاء الشهرين الأولين، وفي حالة رد الجهة الإدارية صراحة عن التظلم خلال الآجال الممنوحة لها والمقدر بشهرين فللمعني بالقرار مهلة شهرين تبدأ من تاريخ تبليغ التظلم لرفع دعوى الإلغاء طبقًا لنص المادتين 830 و 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>.

### البند الخامس: بعض منازعات الوظيفة العمومية منقوصة الدرجة في مجال التقاضي.

إن مبدأ التقاضي على درجتين من المبادئ الدستورية، ومن الحقوق القضائية التي تكرس مضامين المحاكمة العادلة. فالحق في مراجعة الأحكام من هيئة قضائية أعلى درجة فيه توفير أكثر ضمانات النجاعة في الفصل في الطعون. وما يلاحظ في نزاع الوظيفة العمومية أنّ المشرع وإن اعتمد على هذا التوجه فقد حدد الجهة الاستئنافية باختلاف الطعون. ففي نزاعات الموظف التابع للولاية أو البلدية يعرض النزاع هنا على المحكمة الإدارية وتفصل فيه ابتدائيًا ويكون قرارها قابلاً للطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة<sup>3</sup>، أما لو كان الموظف يعمل لدى وزارة ما وصدر ضده قرار، وأراد الطعن فيه، تعيّن عليه رفع دعواه أمام مجلس الدولة بصفة ابتدائية ونهائية<sup>4</sup>، بما يعني حجب طريق الاستئناف والنتيجة أن المشرع ميّز بين فئتين من الموظفين بين من منحه حق الطعن بالاستئناف وبين من حرّمه من ذات الحق<sup>5</sup>.

1 - المادة 829 و 907 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21، الصادرة بتاريخ 2008/04/23.

2 - عائشة غنادرة، التوجهات الحديثة لسلطات القاضي الإداري في مجال تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمّة لحضر بالواد، عدد 12، 2016، ص 230، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/6219,230>

3 - المادة 2 فقرة 2 من القانون رقم 98-02 المؤرخ في 1998/05/30، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة بتاريخ 1998/06/01.

4 - المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 1998/05/30، يتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيم عمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة في 1998/06/01.

5 - عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، المرجع السابق، ص 9.

### الفرع الثاني: خصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء

تمثل سلطة القاضي الإداري في الجزائر بمدى ما يتمتع به من مقومات علمية وعملية تؤهله لأن يقضي في الدعوى المقامة أمامه بما يحقق العدالة، ويحمي الحقوق الخاصة بالموظفين الإداريين أو الأفراد أو الهيئات العامة من اعتداء الإدارة عليها. فمتى توافرت تلك الشروط فإن أول ما يتصدى له القاضي هو النظر في مدى توافر شروط النظر في الدعوى سواء كانت من الناحية الشكلية اللازمة لتحريك الدعوى وله في ذلك سلطة إثارة أي وجه تلقائياً يراه مخالفاً لما نص القانون، أو من الناحية الموضوعية من خلال النظر في الدعوى وإصدار حكم فيها. إلى جانب سلطته التحقيقية التي يستطيع بفضلها إقامة الدليل وتسليط الضوء على حقيقة الوقائع خاصة أنه أمام طرفين غير متساويين هي الإدارة العامة المسلحة بامتيازات السلطة العامة وطرف آخر مجرد من هذه الامتيازات ويخضع للإدارة بما لديها من سلطة<sup>1</sup>.

#### البند الأول: سلطة القاضي في سير الدعوى

تتم إجراءات سير الدعوى الإدارية تحت توجيه القاضي فيأمر بتبليغ المذكرات والوثائق ويحدد تاريخ الجلسة ويستدعي الأطراف، ويتدخل فقط عندما يتحجر الأطراف كما هو الحال عندما تتمتع الإدارة عن تقديم الوثائق، فيأمرها بتقديمها وأحياناً يأمر بتقديم الدليل على عدم صحة مزاعم المدعى، هذه المظاهر جعلت من الإجراءات الإدارية إجراءات فاحصة، حيث يكون للقاضي دوراً فعالاً في توجيه الدعوى والبحث عن الأدلة. وهذه الإجراءات أقل تكلفة من الإجراءات المدنية حيث على سبيل المثال لا تعرف الإجراءات الإدارية نظام التبليغ عن طريق المحضرين القضائيين فالتبليغ فيها يتم بالبريد المسجل<sup>2</sup>.

#### البند الثاني: جواز سماع أعوان الإدارة وطلب تقديم الإيضاحات

إن الطابع التحقيقي للإجراءات أمام القاضي الإداري، جعل المشرع يقضي بجواز استدعاء أو الاستماع تلقائياً، إلى أي شخص يرى سماعه مفيداً ولو كان عوناً إدارياً لأجل تقديم الإيضاحات<sup>3</sup>. وعليه فإنه يجوز للقاضي الإداري عند فصله في المنازعات المتعلقة بالوظيفة

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

2 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، المرجع السابق، ص 110.

3 - المادة 860 من قانون رقم 08-09، المرجع السابق.

العمومية أن يستدعى ويسمع أعون الإدارة من ذوي الخبرة أو من يكون سماعهم يساعد في تنويره لفض النزاع القائم. لكن قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية سنة 2008 كانت هناك عدة مشاكل منجرة عن عدم التطبيق الفعلي للقرارات وخاصة القرارات المتعلقة بمنازعات الوظيفة العمومية التي تصدرها مختلف الجهات القضائية، الأمر الذي أدى إلى محاولة إيجاد الحلول لها خلال الملتقى المتعلق بمنازعات الوظيفة العمومية المنعقد بتاريخ 20 أفريل 2004 بمقر المحكمة العليا، والذي جمع كلا من المدير العام للوظيفة العمومية، مدير القوانين الأساسية للشغل العمومي، وكذا قضاة مجلس الدولة المكلفين بمنازعات الوظيفة العمومية. حيث تم الاتفاق على أنه في حالة وجود دعوى تحقيق في قضية متعلقة بالوظيفة العمومية ترسل هذه الدعوى إلى مصالح المنازعات التابعة للوظيفة العمومية لإبداء رأيها. هذا الرأي سيعطي للقاضي وجهة نظر موضوعية حول التنظيم الساري المفعول، مع بقاء القاضي حرا في التأويل الذي يراه مناسباً. كما تم الاتفاق أيضا على المستوى المحلي وفي إطار إجراء المصالحة إشراك ممثل الوظيفة العمومية لتنوير أكثر للقاضي والأطراف<sup>1</sup>.

### البند الثالث: سلطة تقدير مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب

تشمل السلطة التقديرية في ترك قدر معين من الحرية للإدارة في الاختيار بين اتخاذ القرار من عدمه، بالاستناد إلى عدة اعتبارات عملية تمنح للإدارة عدة خيارات لمواجهة الواقع الذي لا يستطيع المشرع أن يتصوره مسبقاً<sup>2</sup>. وقد منح المشرع الجزائري للإدارة السلطة الواسعة في تقدير الأخطاء المهنية حيث ترك توضيحها لمختلف القوانين الأساسية<sup>3</sup> وذلك لاعتبارات كثيرة ومن أهمها قصور النصوص المنظمة للمسار الوظيفي عن حصر الأخطاء المهنية من جهة ومن جهة أخرى عمومية النصوص وغموضها.

إن السلطة التقديرية لا يعني تخويل الإدارة الحرية المطلقة في اتخاذ قراراتها، إذ أنها تبقى ملتزمة بأن تقيم تلك القرارات على أركان سليمة وصحيحة، مع إخضاعها لرقابة القضاء الإداري من ناحية أخرى<sup>4</sup>.

1 - مدونة قانونية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، 2005، ص 155.

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

3 - المادة 182 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

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

حيث ينظر القاضي الإداري في مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب وذلك على ضوء أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على ارتباط العقاب بمدى جسامة الخطأ المرتكب مع مراعاة الظروف التي ارتكب فيها<sup>1</sup>، فللقاضي في هذا الإطار أن يأخذ بعين الاعتبار تمسك الموظف بالدفع المتصل بتكليف الخطأ وبطبيعة العقاب الذي تعرض له<sup>2</sup>.

#### البند الرابع: توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية

إذا كان المبدأ هو أن الإدارة لا تستطيع تلقي أوامر من القاضي الإداري فليس هناك بالمقابل أساس قانوني صريح يؤكد هذا المنع، لأنه لا شيء يمنع فعليا أن يأمر القاضي الإدارة في حدود معينة بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل. وهذا ما جعل المشرع يسلك نوعا من المرونة في هذا الأمر حيث يمكن للقاضي الإداري أن يوجه أوامر للإدارة في بعض الحالات التي يراها أنها توصله إلى تحقيق العدالة<sup>3</sup>.

وقد نظم المشرع موضوع توجيه الأوامر للإدارة، عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار اتخاذ التدابير تنفيذ معينة من الإدارة مع تحديد أجل للتنفيذ عن الاقتضاء<sup>4</sup>.

فإذا فصل القاضي في دعوى وحكم بإلغاء قرار إداري كإلغاء قرار فصل موظف، فإنه يأمر الإدارة بمباشرة باتخاذ التدابير مع تحديد أجل للتنفيذ، كالأمر باتخاذ قرار إعادة إدماجه.

#### البند الخامس: الأمر بالغرامة التهديدية<sup>5</sup> لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية

يكمن الأساس القانوني للغرامة التهديدية في نص المادة 980 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: «يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد سريان مفعولها» فإذا قدر للقاضي الإداري على تنفيذ الحكم يتطلب توقيع غرامة تهديدية على الإدارة من أجل إجبارها على تنفيذ فانه يجوز له أن يقضي بها ولقد نص المشرع الجزائري على سلطة القاضي في تحديد التدابير وأجل التنفيذ والأمر بالغرامة التهديدية، في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار

1 - المادة 161 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

2 - هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 428.

3 - وفاء بوالشعور، المرجع السابق، ص 143.

4 - المادة 978 من قانون رقم 08-09، المرجع السابق.

5 - عرف الدكتور عدو عبد القادر الغرامة التهديدية على أنها "الجزء الحقيقي لعدم تنفيذ الأوامر من طرف القاضي الإداري إلى

الإدارة"

قضائي، كما تم الاعتراف بسلطة القاضي المطلقة في تحديد مقدار الغرامة التهديدية سواء بتخفيضها أو إلغائها<sup>1</sup>. وبالتمعن في النصوص القانونية المتعلقة بالغرامة التهديدية وخاصة "عبارة يجوز للقاضي" يتبين لنا أن القاضي غير ملزم بالحكم بالغرامة التهديدية في منازعات الوظيفة العمومية، بمجرد طلبها من المدعى حتى ولو توفرت شروط تطبيقها بل له السلطة التقديرية في ذلك طبقاً لظروف الدعوى.

### المبحث الثاني: الطعون الإدارية.

يحق للموظف المتضرر من جراء قرار إداري أن يرفع تظلماً ضد هذا القرار أمام السلطة الإدارية المعنية، وأن يتمسك بكل وسائل الدفاع كيفما كانت طبيعتها قانونية ومادية أو مرتبطة بقواعد الإنصاف أو بمجرد الملاءمة، ضد الإجراء الإداري المتضرر منه. ولا يخضع هذا التظلم إلى أي شرط شكلي وترخيص قانوني وهو غير مقيد بأجل، إلا في حالة رفعه أمام لجنة الطعن وللسلطة الإدارية المخطرة أن تؤيد القرار المطعون فيه أو تعدله جزئياً أو كلياً أو أن تسحبه شريطة أن تحترم القواعد المنصوص عليها في هذا المجال<sup>2</sup>. وعلى هذا الأساس ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول يتضمن الطعن العادي، أما المطلب الثاني فخصصناه للطعن أمام لجان الطعن.

### المطلب الأول: الطعون العادية.

يقصد بالطعن العادي هو التظلم الذي يتقدم به الموظف، والذي لا يخضع لشرط أو ترخيص وهو غير مقيد بأجل<sup>3</sup>. والمتمثل في التظلم الولائي والطعن الرئاسي وكذا التظلم أمام الوسيط الإداري.

### الفرع الأول: الطعن الولائي والطعن الرئاسي.

يتمثل الطعن الولائي، في التظلم الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تكون قد اتخذت القرار، فهو بمثابة دعوتها من طرف المتضرر إلى إعادة النظر في مضمونه، ومقتضاه أنه يحق لكل ذي شأن أن يتظلم لدى مصدر القرار، طالبا إعادة النظر فيه، ومن قبيل هذا التظلم الذي يمكن رفعه أمام السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إذا ما تعلق الأمر بتفسير حكم من أحكام

1 - المادة 981 و 984 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

2 - هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص 400.

3 - المرجع نفسه، ص 400.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>1</sup> وكذا التظلمات التي يقدمها الموظف إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص اعتراضه على نقطة التقييم<sup>2</sup>، وكذا التظلمات في حالة العزل بسبب إهمال المنصب<sup>3</sup>.

أما الطعن الرئاسي فهو التظلم الذي يقدمه المتضرر من القرار إلى الرئيس الإداري مصدر القرار، فيتولى الرئيس بناءً على سلطته الرئاسية سحب القرار، أو إلغائه، أو تعديله، بما يجعله مطابقاً للقانون، وهو وسيلة لتحريك الرقابة الرئاسية على أعمال المرؤوس<sup>4</sup>. في هذا النوع من التظلمات يقوم الموظف برفع التظلم أمام السلطة التي تعلو السلطة التي اتخذت القرار وهي طريقة ودية للحد من النزاع بين الإدارة وموظفيها. ومن قبيل الطعن الرئاسي طلب إعادة الاعتبار الذي بإمكان الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية أن يقدمه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ القرار، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة يكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة<sup>5</sup>. وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

إن العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية تقوم بإصدارها السلطة التي لها صلاحية التعيين دون اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء. ولا يحق الطعن فيها أمام لجنة الطعن<sup>6</sup>، فما على الموظف إلا تقديم تظلم أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا التظلم هو جوازي أو اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري لرفع دعوى الإلغاء ضد هذا القرار<sup>7</sup>.

1 - هاشمي خرفي، نفس المرجع، ص 401.

2 - المادة 102 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المرجع السابق.

4 - مرية العقون، محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلد 10، عدد 1، 2017، ص 395، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/18301>.

5 - المادة 176 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

6 - المادة 165 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

7 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، السنة الدراسية 2015-2016، ص 143.

## الفرع الثاني: التظلم أمام الوسيط الإداري

تم إنشاء منصب الوسيط الإداري في كل ولاية وفقا لتعليمية مؤرخة في 22 جوان 1986 قصد محاربة البيروقراطية والتخفيف من الإجراءات المرتبطة بسير المرفق العام. لكنه لم يكن يتمتع بمرتبة كبيرة تعزز مركزه، وتفرض سلطته أمام رؤساء المصالح والمديرين ورؤساء الدوائر. الذين كانوا يخضعون مبدئيا لتدخلاته، الأمر الذي أدى إلى عدم جدوى هذه المبادرة ونجاحتها. ثم أعيد النظر في فكرة الوساطة الإدارية من خلال المرسوم الرئاسي رقم 96-113 المؤرخ في 23 مارس 1996، الذي أنشئت بمقتضاه هيئة باسم وسيط الجمهورية وعرفت بأنها "هيئة طعن غير قضائية"<sup>1</sup> ترتبط برئيس الجمهورية وتنفي عنها الصفة القضائية، ويرتبط اختصاصها بالنظر في الطعون الإدارية واستبعاد تدخلها في أي إجراء أو حكم قضائي. ويكمن دوره في إخطار رئيس الجمهورية في حالة إذا لم يتلق أي رد مرضي من طرف المرفق العام ولا يستطيع توجيه الأوامر له. مع إمكانية إخطاره من كل شخص طبيعي شريطة أن يكون قد استوفى كل طرق الطعن القضائي. هذه التجربة تم إنهاؤها سنة 1999 بسبب الطابع السياسي المفرط الذي تميزت به تدخلات وسيط الجمهورية<sup>2</sup>. وتم إعادة استحداث هذه الآلية سنة 2020 تبعا للمرسوم الرئاسي رقم 20-45 المؤرخ في 15 فبراير 2020، على أن يزود لممارسة صلاحياته وإنجاز مهامه، بالوسائل البشرية والمادية في إطار يحدد بنص لاحق<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني: الطعن أمام لجان الطعن

منح المشرع للموظف الذي تعرض لعقوبة مهنية من قبل اللجان المتساوية الأعضاء، إمكانية الطعن أمام لجنة طعن مختصة وربطها بعقوبات وآجال محددة. وسيتم التطرق إلى ذلك من خلال دراسة إنشاء وتشكيلة هذه اللجنة (فرع أول) واختصاصاتها (فرع ثاني).

1 - المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 96-113 المؤرخ في 23 مارس 1996، المتضمن تعيين وسيط الجمهورية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 20، الصادرة بتاريخ 1996/03/31.

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 381-383.

3 - المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 20-45 المؤرخ في 15/02/2020، يتضمن تأسيس وسيط الجمهورية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 09، الصادرة بتاريخ 2020/02/19.

## الفرع الأول: إنشاء وتشكيلة لجان الطعن.

لقد أوجب القانون إنشاء لجان الطعن في الجزائر بموجب المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير عملها، حيث نص على تنصيبها في كل قطاع وزاري ولدى كل والي<sup>1</sup>. هذا الأمر تم التأكيد عليه أيضا في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وتتشكل لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين ويتراوح عدد ممثلي كل طرف بين 5 إلى 7 أعضاء، ويرأسها ممثل السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء الإدارة المعينين بعنوان ممثلي الإدارة<sup>3</sup>. وتنصب لجان الطعن في أجل شهرين، بعد انتخاب أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء. وفي هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية، بموجبها يتم إخضاع قرارات إنشاء تجديد لجان الطعن قبل إمضاءها إلى رأي مسبق للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

## الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن.

بالرجوع إلى نص المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 نجد أن للموظف الحق في تقديم طعنه أمام لجنة الطعن في أجل 15 يوم، ولم تحدد هذه المادة بداية احتساب الأجل هل من تاريخ التبليغ أو من تاريخ صدور القرار، وقد تم تدارك هذا الأمر من طرف المشرع في الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث حصر انعقاد لجان الطعن في عقوبتين فقط، وأتاح لكل موظف كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة طعن مختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار<sup>5</sup>.

1 - المادة 22 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيم عملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

2 - المادة 65 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

3 - المادة 23 من المرسوم رقم 84-10، المرجع السابق.

4 - التعليم رقم 18، الصادرة في 28 ماي 2006، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.

5 - المادة 175 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.



وبتحليل مضمون المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم رقم 10-84 يتضح أنه يجب على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها كما لها صلاحيات تقديرية واسعة للنظر في الطعن المقدم أمامها وفق ثلاثة حالات وهي:

- إبطال القرار الذي أصدرته اللجنة المتساوية الأعضاء، بحيث لا يكون له أي أثر.
- تثبيت العقوبة في حق الموظف وذلك برفض الطعن المقدم من طرفه.
- تعديل قرار اللجنة المتساوية الأعضاء، وتسييل العقوبة التي تراها متناسبة مع الخطأ المقترف<sup>1</sup>.

مما سبق يتبين أن الطعن أمام لجان خاصة يختلف عن التظلم الإداري، حيث يمكن للجنة الطعن إبطال القرار التأديبي دون حاجة الموظف إلى اللجوء إلى القضاء الإداري. وهذا الطعن مهم لأنه يوقف تنفيذ القرار التأديبي ويبقى الموظف في منصبه إلى غاية الفصل في هذا الطعن<sup>2</sup>.

1 - المادة 25 من المرسوم رقم 10-84، المرجع السابق

2 - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 144.

## خلاصة الفصل

يقصد بمنازعات الوظيفة العمومية تلك المنازعات التي تتمتع بنوع من الخصوصية على المستوى الإجرائي وكذا سلطة القاضي الإداري. كون أحد طرفيها الإدارة والطرف الآخر هو الموظف بالدرجة الأولى أو من لديه مصلحة. هذه الإدارة تملك العديد من الوسائل تمكنها من إصدار قرارات قد تكون تعسفية أحيانا أو مخالفة لقواعد المشروعية المنصوص عليها قانونا.

ولقد مرت منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل فرضها الواقع الاقتصادي والاجتماعي وكذا السياسي حيث عرفت عدة قوانين أساسية بدءاً بالأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان سنة 1966، وصولاً إلى غاية مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية لسنة 2006 عن طريق الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إن القرارات التي تصدرها الإدارة قد تؤثر في المراكز القانونية للموظفين لهذا فإنه لا بد من تمتع الموظف ببعض الضمانات خلال أطوار المنازعة في جانبها الإداري. وتتمثل هذه الضمانات في الطعن الولائي والرئاسي الذي يمكن للموظف القيام به اختياريا ودون أي شرط وخاصة في القرارات المتعلقة بالعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية كما يمكنه اللجوء إلى القضاء، أما القرارات المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة التي تصدر ضد الموظفين بعد استشارة اللجان المتساوية الأعضاء فقد أعطى المشرع للموظف حق الطعن أمام لجان خاصة في أجل شهر من تبليغ قرار العقوبة. بينما يكمن دور الوسيط الإداري في إخطار رئيس الجمهورية في حالة عدم تلقيه أي رد مرضي من طرف الإدارة ولا يستطيع توجيه الأوامر لها، هذا إلى غاية صدور نص جديد يحدد كيفية عمل هذا الوسيط.

# الفصل الثاني

الطعون القضائية

وتطبيقاتها في مجال

منازعات الوظيفة العمومية

## الفصل الثاني: الطعون القضائية وتطبيقاتها في مجال الوظيفة العمومية.

يتمثل الطعن القضائي في الدعوى القضائية التي يرفعها الأشخاص أمام القاضي عارضين عليه خصومة، ويتمسون إصدار حكم فيها. وتخضع هذه الطعون إلى إجراءات محددة تتضمن ضمانات قضائية هدفها احترام حقوق الأطراف والدفاع<sup>1</sup>.

وتُجسد المرحلة القضائية في مجال منازعات الوظيفة العمومية المفهوم الحقيقي للمنازعات. فإذا كانت الإدارة تستأثر في مرحلة الطعون الإدارية التي تعرضنا إليها في المبحث الثاني من الفصل الأول بجزء خاص أو مكانة متميزة، لكونها خصماً وحكماً في نفس الوقت. فإن الهيئات القضائية مستقلة ومحيدة. مما يشكل ضماناً لحماية حقوق الأشخاص المتقاضين وتطبيق سليم للقانون. على اعتبار أنهم لم يتم إنصافهم بالحلول الإدارية كونهم الطرف الضعيف والإدارة هي طرف قوي<sup>2</sup>.

ويمكن أن نميز قسمين من الطعون في مجال منازعات الوظيفة العمومية، يتصل إحداها بقضاء الإلغاء الخاص بالنظر في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية النهائية بسبب مخالفتها للقانون. بينما يتصل القسم الآخر بقضاء التعويض المتعلق بطلبات التعويض عن الأضرار التي قد تسبب فيها القرارات. سواء رفعت هذه الطلبات بصفة أصلية أو تبعية التي تنتهي بالفصل فيها إما بالاعتراف بحق شخصي عادة ما يكون ذا طابع مالي وإما إلى رفض هذا الحق<sup>3</sup>.

وكما هو الحال في جميع المنازعات الأخرى، فإن منازعات الوظيفة العمومية أمام القضاء تتم عبر درجتين للتقاضي وستتناول في هذا الفصل مبحثين المبحث الأول خصصناه للقضاء المختص في مجال الوظيفة العمومية في ظل ازدواجية القضاء والمبحث الثاني سنخصصه للتطبيقات القضائية.

1 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية (الهيئات والإجراءات أمامها)، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، المرجع السابق، ص314.

2 - انظر محمد بكشوا، المنازعات الجبائية، مجلة الفقه والقانون، عدد 12، 2013، ص148،  
<https://www.abdelmagidzarrouki.com/2013-05-06-14-45-36/finish/882-55717-majalah-numero12/0> (الكاتب يتكلم على المنازعات الجبائية وتم اخذ الفكرة وإعادة صياغتها بالنسبة لمنازعات الوظيفة).

3 - هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص 403

## المبحث الأول: الجهة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية.

عرفت مسألة اختصاص المحاكم للنظر في منازعات الوظيفة العمومية تطورا مميزا منذ استقلال الجزائر إلى غاية يومنا هذا. حيث وضع دستور 1996 حدا لنظام القضاء الموحد وقد صدرت نصوص تشريعية وتنظيمية، رسمت حدود تنظيم قضاء إداري مستقل تابع للسلطة القضائية، يتضمن تحت إشراف مجلس الدولة محاكم إدارية تتمتع باختصاص عام في كل المنازعات الإدارية<sup>1</sup>. وعليه ستتضمن دراستنا في هذا المبحث كل من المحاكم الإدارية (مطلب أول) ومجلس الدولة (مطلب ثاني).

## المطلب الأول: المحاكم الإدارية.

لقد كرسّ المشرع الجزائري جملة من الأسس القانونية المختلفة التي تحدد محتوى النظام القانوني للمحاكم الإدارية، باعتبارها هياكل قاعدية للنظام القضائي الإداري، وهذا بتبيان إطارها القانوني، تنظيمها، تشكيلها، اختصاصاتها وكذا الإجراءات المتبعة أمامها وأحكامها<sup>2</sup>. ومادامت المحاكم الإدارية هي صاحبة الولاية العامة بالفصل في منازعات الوظيفة العمومية كجزء من المنازعات الإدارية، فإنه سيتم دراستها في هذا المطلب بالتطرق إلى تنظيمها (فرع أول) واختصاصاتها (فرع الثاني).

## الفرع الأول: تنظيم المحاكم الإدارية.

لقد تم إنشاء المحاكم الإدارية<sup>3</sup> لتحل محل الغرف الإدارية التي كانت تابعة للمجالس القضائية. حيث تم إنشاء إحدى وثلاثون (31) محكمة إدارية كجهة قضائية للقانون العام في المادة الإدارية<sup>4</sup>، تنصب عند توفر الظروف الضرورية لسيرها. وفي سنة 2011 تم رفعها إلى

1 - هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص 393.

2 - سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 51.

3 - المادة الأولى من القانون رقم 98-02 المؤرخ في 1998/05/30، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة في 1998/06/01.

4 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 1998/11/14. يحدد كيفية تطبيق القانون رقم 98-02 المؤرخ في 1998/05/30 والمتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 85، الصادرة في 1998/11/15.

ثمانية وأربعون (48) محكمة مع تحديد اختصاصها الإقليمي<sup>1</sup>. وسيتم التطرق في هذا الفرع إلى هيكل المحاكم الإدارية وكذا تشكيلتها البشرية.

حيث تتشكل المحاكم الإدارية عموما من نوعين من الهياكل، أولا هياكل قضائية والمتمثلة في كل من الغرف والنيابة العامة. ويتم تحديد الغرف بموجب أمر من رئيس المحكمة الإدارية في إطار ممارسة مهامه، حسب أهمية وحجم النشاط القضائي في حدود غرفتين على الأقل ويمكن أن يقسم كل غرفة إلى قسمين على الأقل. أما النيابة العامة فيتولاها محافظ الدولة بمساعدة محافظي الدولة مساعدين<sup>2</sup>.

ثانيا هياكل غير قضائية فتتمثل في كتابة الضبط التي تسند إلى رئيس أمانة الضبط ويساعده كاتب ضبط، يعملون تحت سلطة محافظ الدولة ورئيس المحكمة الإدارية ورقابتها. كما يخضع كتاب ضبط المحكمة للقانون الأساسي لكتاب الضبط بالجهات القضائية العادية ويمكن توزيعهم على الأقسام تحت إشراف رئيس المحكمة الإدارية ومحافظ الدولة<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للتشكيلة البشرية للمحاكم الإدارية ولصحة أحكامها، فقد نصت المادة 03 من القانون 98-02 على أنها تتشكل من ثلاثة قضاة على الأقل من بينهم رئيس ومساعدان اثنان برتبة مستشار حتى تصح جلساتها<sup>4</sup>، ويوجد على هرم هذه المحكمة رئيس المحكمة يتم تعيينه بموجب مرسوم رئاسي، يقوم بالأشراف على المحكمة والعمل على السير المنتظم لها، أما محافظ الدولة الذي يتولى النيابة العامة بمساعدة محافظي دولة مساعدين<sup>5</sup>.

1 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 11-195 المؤرخ في 22/05/2011 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 24/11/1998، الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30/05/1998 والمتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 49، الصادرة في 22/05/2011.

2 - نرجس صنو، التنظيم القضائي الإداري، محاضرات منشورة ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص منازعات القانون العمومي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف، 2015/2016، ص 62.

3 - سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 56.

4 - المادة 03 من القانون رقم 98-02، المرجع السابق.

5 - عبد القادر غيتاوي، توزيع قواعد الاختصاص النوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تلمسان، مجلد 2، عدد 1، 2013، ص 121،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/7702>

## الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الإدارية.

لتحديد نطاق اختصاص المحاكم الإدارية لابد من التعرف على المعيار المعتمد والمطبق لتحديد طبيعة الدعوى والمنازعات الإدارية. وكذا الجهة القضائية المختصة إداريا وجغرافيا للفصل في المنازعات الإدارية.

وبالرجوع إلى أحكام وقواعد النظام القانوني والقضائي في الجزائر، يمكن استنباط بكل سهولة ووضوح أن المعيار المعتمد والمطبق في تحديد طبيعة الدعوى والمنازعات الإدارية في تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية هو المعيار العضوي<sup>1</sup>، الذي يقصد به التركيز في تحديد المنازعة الإدارية على صفة الجهة الإدارية صاحبة النشاط الإداري، دون الأخذ بعين الاعتبار ماهية جوهر النشاط الإداري الذي سبب النزاع القضائي<sup>2</sup>. كما اعتمد المشرع على المعيار المادي المتمثل في فكرة الموطن لتحديد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية<sup>3</sup>. وعليه تخصص المحاكم الإدارية بالفصل في المنازعات الإدارية كأصل عام، ومنازعات الوظيفة العمومية كفرع منها، وفقا للمعيار العضوي والمعيار المادي، وفق اختصاص نوعي واختصاص إقليمي.

## البند الأول: الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية

يقصد بالاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية أهليتها في النظر في القضايا المحددة لها في الإطار التشريعي، وهي بصفة أساسية القضايا التي يكون طرفا فيها إحدى السلطات العمومية المذكورة في نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وكذلك القضايا المحددة حسب مقتضيات المادة الأولى من القانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية. حيث يتضح من هذه المادة أن المحاكم الإدارية تختص نوعيا بالنظر في كل منازعات إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها، وهذا ما يفهم من عبارة جهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية هكذا وردت بصفة مطلقة ودون تخصيص أو تحديد<sup>4</sup>.

1 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 189.

2 - المرجع نفسه، ص 98.

3 - المادة 803 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

4 - عمار بوضياف، النظام القانوني للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص 85.

وأضافت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بأن المحاكم الإدارية تختص كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات ودعاوى القضاء الكامل، وكذا القضايا المخول لها بموجب نصوص خاصة. وبذلك فإن المحاكم الإدارية، هي قاضي إلغاء وقاضي قضاء كامل في نفس الوقت<sup>1</sup>. وعلى هذا الأساس سيتم التطرق للدعاوى القضائية التي تختص بها المحاكم الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومية.

### أولاً: دعاوى الإلغاء

وهي عبارة عن دعوى قضائية عينية أو موضوعية، يحركها ويرفعها المخاطب بالقرار الإداري صاحب الصفة القانونية والمصلحة، أمام القضاء الإداري المختص طالبا فيها الحكم بإلغاء قرار إداري كلياً أو جزئياً<sup>2</sup>. وتعتبر دعوى الإلغاء الأداة القانونية التي يمكن بمقتضاها الأفراد المتضررين من الوصول إلى إلغاء القرارات الإدارية المعيبة، بحيث تعد الطعن القضائي الذي يرمي إلى إبطال القرار الإداري غير المشروع من طرف القاضي الإداري، إلا أنه يشترط لقبول الدعوى توافر عدة شروط، تتمثل في أن يعبر القرار الإداري عن إرادة الإدارة وأن يصدر عن السلطة الإدارية في الدولة سواء كانت محلية أو مرفقية على أن ينتج آثاراً قانونية وذلك بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني قائم<sup>3</sup>.

### ثانياً: دعوى التفسير

دعوى التفسير الإداري هي دعوى قضائية ترفع أمام المحاكم الإدارية يطلب فيها من القاضي المختص تفسير القرار الإداري أو التصرف القانوني الغامض أو المبهم من أجل تحديد المراكز القانونية وتوضيح الحقوق والالتزامات، متبعاً في ذلك مناهج وأساليب عملية محددة للوصول إلى المعنى الحقيقي للتصرف الإداري<sup>4</sup>.

1 - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 484.

2 - فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 264.

3 - وليد شريط، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة، عدد 5، 2014، ص 47،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/43231>

4 - علي موصدق، أحكام الدعوى التفسيرية في النظام القضائي الإداري الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة الجليلي اليابس سيدي بلعباس، عدد 4، 2016، ص 649، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/86534>.



## ثالثا: دعاوى فحص المشروعية

يقصد بدعوى فحص المشروعية الدعوى القضائية التي تحرك ضد القرارات الصادرة من الولايات والمصالح غير المركزية للدولة على مستوى الولاية، والقرارات الإدارية الصادرة عن البلديات، والمصالح الأخرى للبلديات، والقرارات الإدارية الصادرة عن المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية. والقاعدة العامة أن دعوى تقدير المشروعية التي ترفع أمام القضاء إنما تنصب فقط على القرارات الصالحة أن تكون محلاً لدعوى إلغاء وهي لا ترتبط بأية مواعيد<sup>1</sup>.

## رابعا: دعاوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من أهم الدعاوى التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة وتهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية<sup>2</sup>. وهي دعوى لا تهدف إلى تفسير قرار إداري أو مقرر قضائي إداري أو تقدير المشروعية، وسميت بالقضاء الكامل نظرا للصلاحيات التي يتمتع بها القاضي الإداري، عند الفصل في القضية المطروحة عليه. فيجوز له الحكم على الإدارة بتقديم تعويضات مالية إذا تبين له أن الضرر الناتج عن السلطة الإدارية قابل للتعويض<sup>3</sup>.

## البند الثاني: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية.

لكل محكمة إدارية ابتدائية رقعة جغرافية يتحدد بها اختصاصها، وهذه الرقعة الجغرافية هي الحدود الإقليمية لعدة ولايات إدارية، وهذا يعني أن اختصاصها المحلي يشمل المنازعات الإدارية الناشئة عبر إقليم الولاية الإدارية التابعة لها<sup>4</sup>.

فالاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية يتحدد طبقا للمادتين 37 و38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>5</sup>. إذ يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة

1 - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص 214-215

2 - المرجع نفسه، ص 218.

3 - سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 145.

4 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، المرجع السابق، ص 158.

5 - المادة 803 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق

القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. وفي حالة تعدد المدعى عليهم، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم<sup>1</sup>.

وخلافا للقاعدة العامة التي توجب على المدعي مخاصمة المدعى عليه أمام المحكمة الإدارية المختصة التي تقع في دائرة اختصاصها موطن هذا الأخير. فقد نصت المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>، على بعض الاستثناءات فيما يخص موقع المحكمة الإدارية المختصة إقليميا. حيث في أنه مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة وغيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية فموقع المحكمة الإدارية المختصة إقليميا هو مكان تعيين الموظف<sup>3</sup>.

ويعتبر الاختصاص النوعي والإقليمي للمحاكم الإدارية من النظام العام<sup>4</sup>، وهما بذلك أشبه بالاختصاص أمام القضاء الجزائي، ومتى كانا كذلك يجوز للقاضي إثارته تلقائيا، كما للخصوم إثارة الدفع بعدم الاختصاص في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، إذ يجوز للأطراف إثارة الدفع بعدم الاختصاص في أية مرحلة كانت عليها الدعوى<sup>5</sup>. كما لا يجوز اتفاق الخصوم على مخالفتها بصفة ضمنية أو صريحة، لأن قواعد الاختصاص قررت للمصلحة العامة لم تقرر لمصلحة الأطراف.

### البند الثالث: اختصاص الدعاوى الإدارية الاستعجالية ودعاوى وقف التنفيذ.

يعد القضاء المستعجل الإداري فرعا من القضاء الإداري، الغاية منه التدخل السريع بهدف اتخاذ تدابير عاجلة ومؤقتة تبررها حالة الاستعجال، وذلك إلى حين رفع دعوى محتملة في الموضوع إن لم تكن رفعت بعد. ولقد تضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية عدة أنظمة استعجالية، البعض منها تقليدي سبق تكريسها في قانون الإجراءات المدنية الملغى مثل وقف

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

2 - تنص المادة 4/804 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق «ترفع الدعوى وجوبا في المنازعات المتعلقة بالموظفين وأعوان الدولة، أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين»

3 - سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 63.

4 - المادة 807 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

5 - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 493.

تنفيذ القرارات الإدارية، استعجال إثبات حالة، استعجال التدابير الضرورية، والبعض منها مستحدث، ويعبر بشكل واضح عن مدى أهمية التغير الذي شهده نظام القضاء المستعجل في الجزائر. وأهم هذه الأنظمة الاستعجالية المستحدثة هي استعجال وقف التنفيذ استعجال المحافظة على الحريات<sup>1</sup>. وسوف نتطرق إلى أهم حالات الاستعجال في مجال منازعات الوظيفة العمومية.

### أولاً: دعاوى إثبات حالة

يتمثل الإطار القانوني لدعوى إثبات حالة في نص المادة 939 (ق إ م إ)<sup>2</sup>، وتهدف هذه الدعوى إلى إثبات حالة الوقائع المادية التي يحتمل أن تكون محل دعوى إدارية مقبلة. وهنا يصدر القاضي الاستعجالي أمر على ذيل عريضة لتعيين خبير، تسند له مهمة إثبات وقائع مادية معينة، أو القيام بالوصف وتحرير محضر دون أي تقييم أو تقدير<sup>3</sup>. مثل إثبات امتناع الإدارة لتسليم قرار تأديبي يتضمن النقل الجبري للموظف العمومي.

### ثانياً: دعوى استعجال الحريات

يعد استعجال الحريات أهم استعجال تضمنه قانون الإجراءات المدنية والإدارية وقد جاء لتعزيز الاتجاه العام في الدولة بضرورة توفير جميع الآليات الضامنة لحقوق الأفراد اتجاه تدخلات السلطة العامة. وهكذا أصبح متاحاً للأفراد، وغيرهم من أشخاص القانون الخاص والعام اللجوء إلى القاضي الإداري لدرء أي اعتداء يمس بحرية أساسية، وذلك ضمن الشروط المحددة في المادة 921 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وللقاضي أن يأمر بجميع التدابير الضرورية للحفاظ على هذه الحريات، وله أن يقرن هذه الأوامر بغرامة تهديدية. ولم يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أي تحديد لهذه التدابير، وهو ما يفتح المجال للقاضي الإداري في أن يأمر بأي تدبير ينسجم مع ظروف القضية<sup>4</sup>.

1 - عبد القادر عدو، الجديد في قضاء الاستعجال الإداري، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد درية أدرار، مجلد 1، عدد 1،

2013، ص ص 90-91، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/31583>

2 - تنص المادة 939 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق «يجوز لقاضي الاستعجال، ما لم يطلب منه أكثر من إثبات حالة الوقائع، بموجب عريضة ولو في غياب قرار إداري مسبق، أن يعين خبيراً ليقوم بدون تأخير، بإثبات حالة الوقائع التي من شأنها أن تؤدي إلى نزاع أمام الجهة القضائية»

3 - سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 181.

4 - عبد القادر عدو، الجديد في قضاء الاستعجال، المرجع السابق، ص 94.

## ثالثا: دعاوى وقف تنفيذ القرارات الإدارية.

يعتبر وقف تنفيذ القرارات الإدارية إجراءً أولياً استثنائياً، يتخذه القاضي الإداري لسد العيب المترتب عن دعوى تجاوز السلطة، لكونها ليس لها أثر موقوف، وعليه فأغلب التشريعات تنص صراحة على إمكانية طلب وقف تنفيذ القرارات الإدارية، كاستثناء عن القاعدة العامة وذلك في حالة الاستعجال، ووفقاً لشروط شكلية وموضوعية معينة<sup>1</sup>. ولقد نص المشرع على جواز وقف تنفيذ القرارات الإدارية ولو بالرفض، التي تكون محل دعوى إلغاء من طرف قاضي الاستعجال، واشترط لوقف التنفيذ ما يشترط في الاستعجال العادي بمعنى توفر ظروف الاستعجال المبررة وعدم المساس بأصل الحق، لكن المشرع لم يقف عند حد منع الضرر، وإنما أضاف شرطاً لا بُدَّه في وقف التنفيذ العادي، وهو متى ظهر للقاضي من التحقيق وجود وجه خاص من شأنه إحداث شك جدي حول مشروعية القرار<sup>2</sup>. وعندما يقضي بوقف التنفيذ يفصل في طلب إلغاء القرار في أقرب الآجال، وينتهي أثر وقف التنفيذ عن الفصل في موضوع الطلب<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني: مجلس الدولة.

يعتبر مجلس الدولة مؤسسة دستورية أنشئت بموجب دستور 1996 المعدل والمتمم. ولقد عرفته المادة 02 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه على أنه: «هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية يضمن توحيد الاجتهاد القضائي ويسهر على احترام القانون». الأمر الذي يبين تبعيته للسلطة القضائية وتمتعه بالاستقلالية عن السلطة التنفيذية<sup>4</sup>.

ولقد تم إنشاؤه ليكون جهة قضائية عليا له الحرية التامة في الفصل في المنازعات الإدارية أما بخصوص مسألة تنظيمه وتحديد عمله واختصاصه فقد تم إحالتها على القوانين العضوية التي

1 - يونس عتاب، محمد بودواية، تكريس المشرع الجزائري لنظام وقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية، جامعة المسيلة، مجلد 4، عدد 2، 2020، ص 2112،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/107211>

2 - المادة 919 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

3 - عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 465.

4 - عبد القادر غيتاوي، المرجع السابق، ص 113.

سيتم التطرق إليها، وعليه ارتأينا دراسة مجلس الدولة في هذا الفرع من خلال تنظيمه (هياكله وتشكيلته القضائية) أولاً، واختصاصاته القضائية ثانياً.

### الفرع الأول: تنظيم مجلس الدولة.

نصت المادة 172 من دستور 1996 المعدل والمتمم على إحالة تنظيم مجلس الدولة للقوانين العضوية على أنه «يحدد قانون عضوي تنظيم المحاكم العليا، ومجلس الدولة ومحكمة التنازع، وعملهم واختصاصاتهم الأخرى». وتطبيقاً لها صدر القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيم عمله وكذا المرسوم الرئاسي رقم 98-187 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن تعيين أعضاء مجلس الدولة. ومنه فإن مجلس الدولة قد قام بداية من حيث تشكيلته القضائية على أربعة غرف تتضمن كل واحدة منها قسمين، حدد تسميتها ومجال اختصاصها النظام الداخلي للمجلس حيث خصصت الغرفة الثانية للوظيفة العمومية ونزع الملكية من أجل المنفعة العامة، فيما أضيفت غرفة خامسة في النظام الداخلي للمجلس خصصت للقضاء المستعجل<sup>1</sup>.

ويتوزع أعضاء مجلس الدولة على الفئات التالية: رئيس المجلس والذي يعين بمرسوم رئاسي، يقوم بتوزيع المهام على رؤساء الغرف والأقسام والمستشارين بعد استشارة مكتب المجلس وكذا تطبيق النظام الداخلي. ويساعده في أداء مهامه، نائب الرئيس وهو قاضي يتولى الرئاسة في حالة غياب الرئيس أو حصول مانع أو شغور. كما للمجلس محافظ دولة ومحافظين مساعدين وهم قضاة معينون بمرسوم رئاسي يمارسون مهام النيابة العامة طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>، وعلى رأس كل غرفة رئيس مهمته التنسيق داخل الغرف ويحدد القضايا الواجب دراستها على مستوى الأقسام الواحدة ورئاسة الجلسات<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الاختصاصات القضائية لمجلس الدولة.

يتمتع مجلس الدولة بنوعين من الاختصاصات: قضائية واستشارية، ولقد اعتمد المشرع في تحديد نوع الاختصاص القضائي لمجلس الدولة على المعيار العضوي الذي يستند للنظر إلى

1 - انظر هاشمي خري، مرجع سابق، ص 394

2 - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص ص 49-52

3 - المادة 27 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30/05/1998، يتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيم عمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة في 01/06/1998

الجهة التي صدر عنها القرار والتصرف المطعون فيه، كما خصه للقيام بوظيفة قضائية تتمثل في الفصل في المنازعات الإدارية، سواء باعتباره جهة للقضاء الابتدائي والنهائي، جهة لقضاء الاستئناف في المادة الإدارية أو جهة لقضاء النقض<sup>1</sup>. هذا ما سيتم التطرق إليه.

### البند الأول: اختصاص مجلس الدولة كقاضي ابتدائي ونهائي

يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا كأول وآخر درجة في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة. كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة<sup>2</sup>. كما يفصل أيضا دعوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية<sup>3</sup>. أما دعاوى التعويض التي تختص بها للمحاكم الإدارية فيتبين بأن المشرع قد أعفى مجلس الدولة من النظر فيها. حيث يرى الدكتور محمد الصغير بعلي أن سر إخراج قضاء التعويض من اختصاص مجلس الدولة يعود إلى طبيعة النزاع في حد ذاته، كون الفصل في قضايا التعويض أمر يمارسه القاضي المدني بل يمارسه حتى القاضي المبتدئ، فهذا النوع من القضاء لا ينطوي على مخاطر ولا يحتاج إلى خبرة ومؤهلات قضائية عالية كقضاء الإلغاء أو فحص المشروعية أو التفسير<sup>4</sup>.

### أولاً: دعوى الإلغاء

يشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، أن يكون محل الطعن منصبا على القرارات التنظيمية أو الفردية، الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية<sup>5</sup>.

1 - عبد القادر غيتاوي، المرجع السابق، ص 113.

2 - المادة 901، من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

3 - المادة 09 من القانون العضوي رقم 11-13، المؤرخ في 26/07/2011، يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 34، الصادرة بتاريخ 2011/08/03.

4 - عبد القادر غيتاوي، المرجع السابق، ص 115.

5 - انظر محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، المرجع السابق، ص 76.

ومن ثم، فإنه يجب مبدئياً لقبول دعوى الإلغاء أن ينصب الطعن على قرار إداري ذو طابع تنفيذي، أي من شأنه إحداث مركز قانوني جديد (قرار تعيين شخص في وظيفة عامة)، أو تعديل مركز قانوني (قرار ترقية موظف)، أو إلغاء مركز قانوني (قرار فصل موظف عام)<sup>1</sup>.

### ثانياً: دعوى التفسير

هي الطعون التي ترفع أمام مجلس الدولة من أجل القيام بشرح وتفسير المعاني الخفية للقرار الإداري المطعون فيه بالغموض والإبهام الصادر عن السلطات الإدارية المركزية، والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية<sup>2</sup>، المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، وأن يترتب عنها نزاع جدي بين طرفين أو أكثر على أن يكون قائماً فعلياً ولم يتم فضه بطريقة ودية، حيث لا تتقيد رفع الدعوى بمدة معينة، وتتحرك دعوى التفسير بطريقتين إما رفعها مباشرة أمام مجلس الدولة أو بطريقة غير مباشرة عن طريق الإحالة القضائية<sup>3</sup>.

### ثالثاً: دعاوى فحص المشروعية

في هذه الحالة يطلب صاحب المصلحة من القاضي فحص مدى مشروعية القرار، أي هل القرار مطابق ومتفق مع القانون أم لا، فدور القاضي في هذه الدعوى يقتصر على الإعلان عن مشروعية القرار من عدمه ولا يتعدى إلى مرحلة إلغائه أو تعديله<sup>4</sup>.

ويختص مجلس الدولة ابتداءً ونهائياً بطعون الخاصة بتقدير مشروعيتها القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، أو الهيئة العمومية الوطنية أو المنظمات المهنية الوطنية طبقاً لفقرة الأولى من المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم، وكذا المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية كما لا تتقيد الدعوى فحص المشروعية بميعاد محدد لرفعه<sup>5</sup> وتتحرك الدعوى بالطريقتين نفسها المتعلقةتين بدعوى التفسير.

1 - المرجع نفسه، ص 77.

2 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 189.

3 - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، المرجع السابق، ص 112-113.

4 - سلامي عمور، المرجع السابق، ص 37.

5 - محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 215.

## البند الثاني: اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف

يعتبر مجلس الدولة في القضاء الإداري الجزائري، كقاضي استئناف بالنسبة للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية بمقتضى المادة 10 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم<sup>1</sup>. وتشمل صلاحيات مجلس الدولة كجهة استئناف نوعين من الأحكام القضائية: الأولى هي الأحكام الصادرة في الموضوع عن قضاء الدرجة الأولى، والثانية هي الأوامر الاستعجالية، وأهمها أوامر وفق تنفيذ القرارات الإدارية<sup>2</sup>.

## البند الثالث: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض

تنص المادة 11 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم على أنه «يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية. ويختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة». وانطلاقا من هذا نص اعترف المشرع لمجلس الدولة بسلطة النظر في الطعون بالنقض الموجهة ضد القرارات القضائية النهائية في المادة الإدارية، وهي القرارات التي تصدر عنه باعتباره قاضي اختصاص ابتدائيا ونهائيا، أو قاضي استئناف. وفي كلا الوضعين يفصل بقرار نهائي. وبالاعتراف له بممارسة سلطة النظر في الطعون بالنقض، يكون المشرع قد اسند له وظيفة طبيعية باعتباره جهة عليا للقضاء في المادة الإدارية يصوب ويقوم القرارات القضائية ويمارس مهمة الاجتهاد القضائي<sup>3</sup>.

غير أن مجلس الدولة، أقر بعدم قبول الطعن بالنقض حيث جاء في قراره «بأن القرارات الصادرة عنه كجهة عليا للقضاء الإداري وجهة الاستئناف الوحيدة المقومة لأعمال المحاكم الإدارية موضوعا وقانونا تكتسي طابع نهائي مطلق لا يجوز الطعن فيها عن طريق النقض»<sup>4</sup>.

1 - نص المادة 10 من القانون العضوي رقم 11-13 «يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام الإدارية والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية. ويختص أيضا كجهة استئناف في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة».

2 - عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 60.

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

4 - قرار الغرفة الخامسة لمجلس الدولة رقم 072652 بتاريخ 2012/07/19 منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2012، ص 172.



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

#### البند الرابع: اختصاص مجلس الدولة كقاضي استعجال

##### أولاً: مجلس الدولة كقاضي ابتدائي ونهائي

بالنظر إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية بخصوص الجهة المختصة بنظر وقف تنفيذ القرار الإداري نجده يشير إلى نفس الجهة النازرة في دعوى الإلغاء، فحسب المادتين 833 و910 الاتي ذكرهما على التوالي:

«لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية، تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

غير انه يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر، بناء على طلب الطرف المعني، بوقف تنفيذ القرار الإداري».

«تطبق الأحكام المتعلقة بوقف التنفيذ المنصوص عليها في المواد من 833 إلى 837 أعلاه أمام مجلس الدولة»، وهذا يعني انه إذا كانت دعوى الإلغاء مرفوعة أمام المحكمة الإدارية اختصت بالفصل في طلب وقف التنفيذ، أما إذا كانت مرفوعة أمام مجلس الدولة كان مختصاً في طلب وقف التنفيذ<sup>1</sup>.

ويعد استعجال المحافظة على الحريات، شق من الاستعجال الفوري لوقف التنفيذ ويستخلص ذلك من صيغة المادة 920 (ق إ م إ). وهكذا فإن الأمر بالتدابير الضرورية للمحافظة على الحريات يكون بمناسبة الفصل في طلب وقف التنفيذ. غير أن استعجال وقف التنفيذ يبقى رغم ذلك متميز عن استعجال المحافظة على الحريات من حيث تعلق هذا الأخير بجرية أساسية، ومن حيث تميزه بطابع العجلة القصوى، حيث يفصل في الطلب خلال ثمان

1 - فايزة جروني، طبيعة قضاء وقف التنفيذ في القرارات الإدارية (في النظام القضائي الجزائري)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بسكرة، 2010-2011، ص68.

وأربعين (48) ساعة من تقديمه. ولذلك لا محل للأمر بالتدابير الرامية إلى المحافظة على الحريات إذا لم تكن ثمة حرية أساسية، كما لا محل له إذا كان الإجراء يفتقد إلى طابع العجلة القصوى<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة 9 من القانون العصوي 89-01 المعدل والمتمم المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيم عمله، فإننا نستنتج بأن مجلس الدولة يفصل كقاضي ابتدائي ونهائي في مادة استعجال وقف تنفيذ القرارات الإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

ثانيا: اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف.

ليس للاستئناف أمام مجلس الدولة أثر موقوف<sup>2</sup>، بينما تنص المادة 912 (ق إ م إ) «عندما يتم استئناف حكم صادر عن المحكمة الإدارية قضى برفض الطعن لتجاوز السلطة لقرار إداري، يجوز لمجلس الدولة أن يأمر بوقف التنفيذ بطلب من المستأنف عندما يكون تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه من شأنه إحداث عواقب يصعب تداركها، وعندما تبدو الأوجه المثارة في العريضة من خلال ما توصل إليه التحقيق جدية ومن شأنها تبرير إلغاء القرار الإداري المطعون فيه». وقد قضت هذه المادة بالسماح بتقديم طلب توقيف القرار الإداري لأول مرة أمام الجهة القضائية النازرة في الاستئناف بمناسبة نظرها في الطعن مقام ضد حكم محكمة أولى درجة قضى برفض دعوى الإلغاء لاستمرار آثار القرار المطعون فيه، لكن بشرط ألا يكون الحكم الصادر في دعوى الإلغاء قد صار نهائيا بالطعن فيه أو بفوات ميعاد الطعن دون تقديمه ذلك أن طلب الوقف مرتبط بوجود طلب الإلغاء. والقاضي حتى يمكنه الأمر بوقف تنفيذ القرار الإداري ينبغي أن يكون تنفيذ القرار المطعون فيه من شأنه إحداث عواقب يصعب تداركها، وعندما تبدو الأوجه المثارة في العريضة من خلال ما توصل إليه التحقيق جدية، ومن شأنها تبرير إلغاء القرار الإداري المطعون فيه<sup>3</sup>.

1 - عبد القادر عدو، الجديد في قضاء الاستعجال، المرجع السابق، ص 95.

2 - المادة 908 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

3 - فايزة جروني، المرجع السابق، ص 117.

كما تخضع الأوامر الصادرة طبقاً لأحكام المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالحريات العامة للطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة خلال خمسة عشر (15) يوماً التالية للتبليغ الرسمي أو التبليغ في هذه الحالة يفصل مجلس الدولة في أجل ثمانية وأربعون (48) ساعة<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: تطبيقات قضائية في مجال منازعات الوظيفة العمومية

سنحاول في هذا المبحث إلى توجيه دراستنا النظرية لمنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر ومحاولة ربطها بالواقع التطبيقي والميداني للنصوص القانونية على مستوى النظام القضائي الإداري الجزائري، من خلال اختيار نماذج من القضايا والأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال. رغبة منا في تزويد القارئ أو بالأحرى تبصير كل شخص تسري عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية ببعض حقوقه في مجال الطعن القضائي وتزويده بالمعلومات الضرورية من خلال سرد بعض الأحكام الصادرة في المجالات القضائية الجزائرية.

ونظراً لكثرة القرارات الإدارية في مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول سنقوم فيه بدراسة بعض المنازعات المتعلقة بالمسائل غير التأديبية الناتجة عن تطبيق قانون الوظيفة العمومية، حيث حاولنا معالجتها حسب تدخل اللجان المتساوية الأعضاء في اتخاذ هذه القرارات من عدمها. أما المطلب الثاني فقد خصصناه للمنازعات المتعلقة بالتأديب لأن هذا المجال يأخذ الحصة الكبرى في مجال منازعات الوظيفة العمومية. وسنتطرق من خلالها إلى بعض المنازعات المتعلقة بمبدأ شرعية العقوبة، والمنازعات المتعلقة باستدعاء الموظف أمام اللجان الخاصة وكذا توقيفه عن العمل.

#### المطلب الأول: تطبيقات منازعات الوظيفة العمومية في المسائل غير التأديبية.

كثيرة هي المسائل الناتجة عن تطبيق قانون الوظيفة العمومية، تتخذ فيها القرارات بالرجوع إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، تطبيقاً للمرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، وقرارات أخرى تتخذها الإدارة دون الرجوع إلى اللجنة السالفة الذكر، وسنتناولها فيما يلي :

1 - المادة 937 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

الفرع الأول: قرارات تتخذ بالرجوع إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.

يمكن للإدارة أن تتخذ قراراتها في جميع المسائل ذات الطابع الفردي، على أساس محاضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، ولقد وارتأينا في هذا الفرع التطرق لمسألة التبرص والنقل.

### البند الأول: مرحلة التبرص

بعد نجاح المترشح في مسابقات التوظيف يقضي فترة بين قرار تعيينه وقرار ترسيمه، يطلق عليها فترة التبرص، وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري بسننه مختلف القوانين عبر عدة مراحل التي مر بها قطاع الوظيفة العمومية، حيث شهدت القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية إلحاح المشرع في إدراج وإلزامية مرور حديثي التعيين بفترة التجربة<sup>1</sup>.

ويعين كل مترشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العامة بصفة متربص<sup>2</sup>. ومنه فإن التحاق المترشح بالوظيفة العامة يدخل مرحلة جديدة هي مرحلة التبرص وحددت مدتها بسنة<sup>3</sup>، مما يعطي للإدارة فرصة أخرى لتقييم قدرات المعني والتأكد من جديته والتزامه. فلو سجلت ضده نتائج سلبية، فبإمكانها الاستغناء عن خدماته وتسريحه دون إشعار أو تعويض<sup>4</sup>.

ونظرا لأهمية هذه المرحلة في معرفة كفاءة الموظف و مؤهلاته، فأثما تثير بعض المنازعات أمام القضاء الإداري، وقد أكد القضاء الإداري الجزائري في قرار للمحكمة العليا على تطبيق القوانين الأساسية الخاصة بخصوص فترة التبرص بالنسبة للمتربص الذي يحمل صفة الموظف مسبقا جاء فيه: «من المقرر قانونا أنه في حالة عدم الترسيم يمكن للجنة الترسيم بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالسلك أن تمنح للمعني مهلة تمديد تدريبية لمدة سنة أو إعادته إلى سلكه الأصلي أو تسريحه، ومن ثم فإن المقرر الإداري المتضمن إعادة إدماج الطاعن في سلكه الأصلي بعد عدم ترسيمه خلال أجل التبرص لعدم كفاءته كان مؤسسا تأسيسا قانونيا ومتى كان كذلك استوجب رفض الطعن". حيث تم الاعتماد في القرار على نص المادة 8 الفقرة 2 من المرسوم رقم 512/82 الصادر في

1 - قماش دليلة، حقوق المتربص في الوظيفة العمومية وضمانات ممارستها، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلد 12، عدد 1، 2020، ص 774، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/112278>

2 - المادة 83 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 84 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

4 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 104.

1982/12/25 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمقتصدي المؤسسات التربوية والتعليم الأساسي وبما أن المعني لم يرسم من طرف اللجنة خلال آجال التبرص فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين مكنته قانونا من إرجاعه إلى سلكه الأصلي ككاتب مقتصد، حيث أنه كان مقتصدا متربصا وإثر عمليات تفتيش له اتضح بأن طريقته في التصرف تترجم عدم كفاءة مهنية صارخة<sup>1</sup>.

كما يمكن أن يسرح المتربص أثناء أو بعد انتهاء فترة التبرص، ولكن لا بد للإدارة أن تحترم كل الإجراءات المعهودة في هذا المجال وإلا كان للمتربص الحق في الطعن. وهذا ما أكدته المحكمة العليا بقرار جاء فيه: «من المقرر قانونا أن مساعدي التربية يعدون جزء من الموظفين المكلفين بالحراسة، وأن مدة التجربة عند تعيينهم وهي 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة، ويمكن أثناءها إصدار قرار التوقيف من الوظيفة بعد إخطار مسبق بـ 15 يوما، ومتى ثبت أن الإدارة أصدرت قرار التوقيف دون توجيه إخطار مسبق للمعني فإنّ إنهاء المهام كان غير قانوني، مما يستوجب نقض قرار المجلس الذي أساء تطبيق القانون». حيث أن المدعي تم توظيفه كمساعد تربوي بإحدى المتوسطات التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة بتاريخ 1990/10/02 وبعد ستة أشهر من العمل تم فصله دون إشعار مسبق من الإدارة. وقد اعتمدت المحكمة العليا في إبطال قرار فصله على نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-49 المؤرخ في 1990/02/06 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية التي لم يرجع إليها القرار والتي تلزم الإدارة بالأشعار المسبق القانوني الذي مدته 15 يوما للشخص الذي يراد إنهاء مهامه في فترة التجربة<sup>2</sup>.

من استقراء القرارات السابقة لمجلس الدولة بخصوص مرحلة التبرص الخاصة بالموظفين العموميين، نستنتج أن القاضي الإداري قد بنى قراراته استنادا إلى أحكام قانون الوظيفة العمومية بصفة عامة والقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك بصفة خاصة، مما يبين بأن فض منازعات الوظيفة العمومية لا يخرج عن نطاق احترام الإجراءات الإدارية التي يتوجب على

1 - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 74124 بتاريخ 1990/06/16 المنشور بالمجلة القضائية، عدد 4، 1992، ص149.

2 - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 103951 تاريخ 1994/06/26 المنشور بالمجلة القضائية، العدد الأول، 1996، ص167.

الإدارة القيام بها قبل اتخاذ أي قرار ضد موظفيها، لأن أي خطأ في الإجراء يؤدي حتماً إلى إبطال القرار.

### البند الثاني: حركات نقل الموظفين

قد تلجأ الإدارة لاعتبارات المصلحة العامة لحركة نقل تسم موظفيها وهذا بشكل عام أو محدود وظرفي. وتأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين وأوضاعهم العائلية وأقدميتهم وكفاءتهم المهنية<sup>1</sup>. ويمكن نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة اعتبار المصلحة العامة<sup>2</sup>. كما يمكن نقله إجبارياً لذات الاعتبار مع الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة الإدارية التي أقرت هذا النقل<sup>3</sup>. وقد صدرت تعليمة عن المديرية العامة للوظيفة العامة رقم 40 بتاريخ 16 سبتمبر 2008 اعترفت بنقل أستاذ تكوين مهني لضرورة الخدمة قصد التكفل بفرع بيداغوجي تم فتحه<sup>4</sup>.

إن إجراء النقل يعد من الإجراءات التي تشكل نزاعاً بين الموظف والإدارة، وذلك لعدم قبول الموظف بنقله، خصوصاً إذا كان النقل إجبارياً لفائدة المصلحة، الذي يتوجب على الإدارة دراسته أمام اللجنة المتساوية الأعضاء. وهذا ما أكدته مجلس الدولة بقرار جاء فيه «لا يمكن للموظف رفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة شريطة عرض ملفه الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي». حيث يستخلص من هذه القضية أن المستأنف (محافظة الغابات بقالملة)، قام بتحويل المستأنف عليه من مقر محافظة الغابات بقالملة إلى إقليم الغابات بالنشماية ولاية قالملة بدعوى أنه تم نقله لضرورة المصلحة وأن هذا التحويل لم يشكل له أي ضرر. لكنه أغفل القيام بالإجراءات المنصوص عليها قانوناً، المتضمنة شرط عرض الملف الإداري للمعني على لجنة الموظفين لأبداء رأيها. ومن دراسة أوراق الملف المطروح أمام مجلس

1 - نص المادة 156 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

2 - المادة 157 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

3 - المادة 158. من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

4 - عمار بوضياف. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 150

الدولة لم يفد بأن المستأنفة قامت باتباع هذا الإجراء الضروري وبما أنها أغفلت القيام به فإنها أخطأت وعرضت مقرر نقل المستأنف عليه للإلغاء<sup>1</sup>.

من خلال القرار السابق لمجلس الدولة بخصوص نقل موظف يتضح بأن القرار تم اتخاذه بناءً على نص المادة 12 من المرسوم رقم 85-60 الذين يحدد إجراءات تطبيق المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية مما يتضح بأن القاضي الإداري يعتمد في قراراته على وضوح القوانين والإجراءات فإن كان تطبيقها مشوب بعيب أقر ببطالان قرار الإدارة، الأمر الذي يبين أن الإدارة لا تملك السلطة التقديرية مع وجود نص صريح، ومنه فلا بد على الإدارة تطبيق النص والإجراء القانوني لغرض اتخاذ قرار حتى وإن كان لضرورة المصلحة.

**الفرع الثاني: قرارات لا يرجع اتخاذها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.**

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى بعض المسائل والقرارات، التي تخص كل شخص تسري عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية، بدون أخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء. وقد ركزنا على مسألتين مهمتين في نظرنا، وهما المنازعات التي تطرح بمناسبة الالتحاق بالوظيفة وكذا مسألة المرتبات لما لهما من أهمية بالغة لدى فئة الموظفين.

**البند الأول: منازعات التوظيف (مسابقات التوظيف).**

ترتكز أنظمة التوظيف على مبدأين أساسيين هما مبدأ مساواة المواطنين في الدخول إلى الوظيفة العمومية ومبدأ الاستحقاق<sup>2</sup>، ويعتبر مبدأ المساواة من بين الحقوق والحريات المكفولة دستوريا حيث يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون<sup>3</sup>.

والمقصود بمبدأ المساواة ينصب في عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف وأحوال واحدة. فالمساواة لا تعني التطابق وإنما تعني المساواة

1 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 005485 بتاريخ 2002/07/22 المنشور بمجلة مجلس الدولة، 2004، ص 164.

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 130.

3 - المادة 63 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14، الصادرة بتاريخ 07/03/2016.

في المعاملة القانونية لأصحاب المراكز القانونية المتماثلة وفقا لشروط محددة تمنح للحائزين على الكفاءة المطلوبة فرص متكافئة للولوج إلى الوظيفة العامة، وفق معيار المسابقة إذ من خلاله تتحقق الضمانات الكافية لتحقيق النزاهة والمساواة بين المترشحين<sup>1</sup>.

يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات، الفحص المهني أو التوظيف المباشر<sup>2</sup>. بعد فتح المسابقات، الامتحانات والاختبارات من طرف السلطة المخول لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، بقرار تبين فيه عدد المناصب المالية المفتوحة بعد للموافقة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية. كما ينبغي أن يتم الإشهار المتعلق بتنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية في الصحافة المكتوبة في يوميتين باللغة العربية وفي يوميتين باللغة الفرنسية، بالإضافة إلى إلصاق إعلان التوظيف في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وكذا بمقر مركز الامتحان. كما يجب أن تسجل ملفات الترشح، حسب تاريخ استلامها في دفاتر تفتح خصيصا لهذا الغرض، وتدرس من طرف لجنة الانتقاء وتدون نتائجها في محضر يتضمن الملفات المقبولة، والملفات المرفوضة وينشر إجباريا عن طريق الإلصاق في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية. كما يجب إعلام المترشحين لمختلف الامتحانات (كتابية أو شفوية) بالنتائج المحصل عليها وتنشر هذه الأخيرة عن طريق الإلصاق في مقر المؤسسة مركز الامتحان ومقرات المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية<sup>3</sup>.

وتعتبر المسابقة من بين الشروط الأساسية للدخول الوظيفة، ويمكن للمترشح الذي تتوفر فيه الشروط المطلوبة الطعن في الإعلان الخاص بالمسابقة، وحتى بعد صدور النتائج لتوفر شرط المصلحة. إذ لا يمكن للشخص الذي لا علاقة له بالوظيفة ولا تتوفر فيه شروط الالتحاق بها أن تقبل دعواه وذلك لانتفاء المصلحة. وعليه فقد أثرت بعض المنازعات والطعون أمام القضاء الإداري في هذه المسألة نذكر منه قرار مجلس الدولة الذي جاء فيه: «إن ممارسة مصالح الوظيف العمومي الرقابة المخولة لها بحكم المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم

1 - شوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، العدد 8، الجزء 2، 2017، ص 31، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/51698>

2 - المادة 80 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

3 - انظر تعليمة رقم 02 المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 12 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية والعمومية وإجرائها.



95-393 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 على مضمون مقرر بلدي بتنظيم مسابقة بما فيه مقاييس اختيار المترشحين وإبداء موافقتها دون تحفظ في الآجل القانوني تكرر حقا مكتسبا للمترشحين الذين قبلت ملفاتهم ولا يجوز التراجع عنه لاحقا بإقصاء أحدهم من قائمة الناجحين بسبب عدم ملائمة مؤهلات تكوينه مع متطلبات المسابقة» حيث أن المدعى عليها وضعت ملفها للمشاركة في مسابقة نظمتها بلدية قسنطينة لتوظيف ملحق إداري. وأن مصالح الوظيف العمومي قد اطلعت على هذا الملف وقامت بمراقبه مدى ملائمة مؤهلات المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة لكن بعد نجاحها تم إقصاؤها بسبب عدم ملائمة مؤهلاتها، وكان لزاما على مصالح الوظيف العمومي أن ترفض هذه المسابقة بدلا من إقصاء المستأنف عليها، وقضى مجلس الدولة بتأييد الحكم الصادر عن مجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 2004/05/09 القاضي بأن إقصاء المترشحة من قائمة الناجحين تصرف تعسفي<sup>1</sup>.

#### البند الثاني: منازعات المرتبات.

يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة. وقد تكفلت النصوص الخاصة بتحديدده فلا يملك الموظف أن يفرض راتب معين وجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله<sup>2</sup>. فنظام المرتبات لا يخضع لقانون العرض والطلب بل يتميز بعدة خصائص يرتبط بعضها بالعوامل المحيطة بتكوينه والبعض الآخر بطبيعة المهمة التي يمارسها الموظف<sup>3</sup>. ويمنح المرتب مقابل الخدمة فلا يصح المطالبة به عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي وهذا ما أكده مجلس الدولة بقرار جاء فيه «لا يمكن للموظف المطالبة برواتبه عن المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية في إطار خارج عن مسؤولية الإدارة». حيث أن المستأنف كان محل متابعة جزائية وتم توقيفه عن العمل، وبعد استفادته من حكم بالبراءة بموجب قرار نهائي، أعيد تنصيبه في عمله، وهو يطالب بأن تدفع له أجور 47 شهراً التي كان

1 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 039135 بتاريخ 2007/11/14، المنشور بمجلة مجلس الدولة، 2009، ص 63-66.

2 - عمار بوضياف. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 221.

3 - هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 228.

موقوفا فيها. حيث تم تأييد القرار المستأنف فيه القاضي إلى أن مطالبته بالتعويض غير مؤسس ولا يمكنه المطالبة برواتبه طيلة المدة التي كان موقوفا فيها<sup>1</sup>.

وفي دعوى أخرى للحصول على المرتب اعتبر مجلس الدولة أن هذه الدعوى من دعاوي القضاء الكامل وهذا ضمن قراره الناص على: «المعني لا يستحق المرتب وإنما التعويض من يوم رفع الدعوى لأنه لم يبد استعداده للرجوع إلى العمل والمطالبة بحقوقه إلا عند رفع الدعوى الحالية». حيث أن المستأنف تم توقيفه عن العمل بموجب إشعار بالتوقيف في 1995/08/20 لغاية إشعار آخر. ومنذ ذلك التاريخ لم تتخذ المستأنف عليها (مديرية التربية لولاية جيجل) أي إجراء لتسوية وضعية المستأنف، وبقي معلقا مادام علاقة العمل مازالت قائمة، حيث أن قرار التوقيف لا يجوز استمراره أكثر من 06 أشهر، مع أنها لم تزد على الطعون والتظلمات التي أرسلها المستأنف إلى غاية 1998، أين تلقى رسالة من المستأنف عليها تخبره بأنه يتعذر عليها اتخاذ أي إجراء إلا بعد الموافقة من المصالح المختصة في هذا الشأن. وبهذا قد تعسفت في حق المستأنف لأنه محق بالعودة إلى منصبه وإفادته بحقوقه المستحقة. وعن طلب رواتبه الشهرية منذ توقيفه عن العمل إلى غاية رجوعه الفعلي، فقد ثبت من دراسة الملف أن المستأنف لم يبد أي استعداد للرجوع للعمل إلا عند رفعه للدعوى الحالية بتاريخ 2000/11/28، وعليه قضى مجلس الدولة بإعادة المستأنف إلى منصب عمله وبأدائه مبلغ قدره خمسون ألف دينار تعويضا<sup>2</sup>.

من خلال قراءة مضمون القرارات السابقين لمجلس الدولة يتبين لنا الدور الإيجابي للقاضي الإداري في إرساء قواعد وقوانين الوظيفة العمومية، حيث إن قصور المادة القانونية في مجال دفع الرواتب نتج عنه نزاع في حالة توقيف الموظف عن ممارسة مهامه من طرف إدارته، وهذا من خلال قراراته السالفة الذكر حيث أقر أنه لا يمكن دفع المرتب للموظف الموقوف عن الفترة التي لم يمارس فيها مهامه، حيث ربط دفع المرتبات بمزاولة النشاط وكذا نية الموظف في الرجوع إلى وظيفته، حتى ولو تم توقيف الموظف من طرف الإدارة.

1 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 10847 بتاريخ 2004/06/15، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص 147.

2 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، ملف رقم 009740 بتاريخ 2004/12/16، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص ص 158-160.

## المطلب الثاني: منازعات التأديب

تتحلى أهمية ومكانة منازعات التأديب ضمن نطاق منازعات الوظيفة العمومية بصفة عامة، على اعتبارها أنها عكس باقي المنازعات الوظيفية الأخرى فهي تشمل جانب الجزاء التأديبي الموقع من السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين. ولقد شُرِعَ التأديب أصلاً لحسن سير العمل الوظيفي داخل المرافق العامة بانتظام واطراد، وهو بصورته المعهودة يعد ضرورة وليس هدف بحد ذاته لأنه في حقيقة الأمر يحمل معنى تهذيب وتقويم سلوك الموظف، غير أنه يحق للموظف منازعة أي قرار تأديبي غير قانوني أو مشوب بعيب المشروعية أو صدر تعسفاً أو مخالفاً للقانون<sup>1</sup>.

وقبل تطرقنا لبعض منازعات التأديب سوف نعرض على عقوبة العزل التي تتخذها الإدارة في حق الموظف، بسبب إهمال منصب العمل، لما لها من خطورة على قطع علاقة الموظف بالإدارة. حيث لا يعتبر هذا القرار قراراً تأديبياً، لأنه ليس عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة المنصوص عليهم في المادة 163 من الأمر رقم 06-03، ويتم العزل وفق إجراءات وشروط لا بد على الإدارة إتباعها كي يكون قرارها سليماً، وقد أكدها قرار صادرة عن مجلس الدولة جاء فيه «الموظف المتغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانوناً ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب". حيث أن المدعى تم إعداره ثلاث مرات الالتحاق بمنصب عمله لكن دون جدوى، وكان غيابه بدون مبرر شرعي<sup>2</sup>.

وهناك عدة أنواع من المنازعات المتعلقة بالقرارات التأديبية نذكر منها منازعات قرارات الإيقاف والتي اعتبرتها الاجتهادات القضائية من التدابير الداخلية للإدارة ولا تعتبر قرار قابل للطعن فيه أمام القضاء<sup>3</sup>، وعليه سيتم التطرف في هذا المطلب إلى القرارات التأديبية غير الشرعية والمعيبة في الفرع الأول أما الثاني فنتطرق إلى المنازعات المتعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي.

1 - فاروق خلف، المرجع السابق، ص 162.

2 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 10005 بتاريخ 20/01/2004، منشور بجملة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص 169.

3 - فاروق خلف، المرجع السابق، 395.

## الفرع الأول: بعض المنازعات متعلقة بمبدأ شرعية العقوبة.

يقوم النظام التأديبي على مبدأ شرعية العقوبة، أي أنه لا يمكن توقيع جزاء تأديبي إلا بما يسمح به القانون أو التنظيم، ولا يمكن تحديد وحصر الأخطاء، إلا من خلال تحديد الواجبات حيث يعتبر عدم الالتزام بالواجب خطأ يعاقب عليه. والملاحظ للقانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري فإنه نص على واجباً عاماً يشمل كل الواجبات وهو واجب القيام بالوظيفة بإتقان وإخلاص<sup>1</sup>، حيث يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء تأدية أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية<sup>2</sup>، كما يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام<sup>3</sup>. فرغم هذه الضوابط يبقى المجال واسعاً أمام سلطة الإدارة في تقدير العقوبة المناسبة والضمان الأساسي للموظف يتلخص في وجود مبدأ شرعية العقوبة والقاضي وحده يحدد الخطأ من خلال تعرضه لمختلف القضايا التي ترفع أمامه<sup>4</sup>. وهذا ما يدعونا إلى التطرق في هذا الفرع إلى منازعات القرارات المعيبة وكذا منازعات متعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي.

## البند الأول: منازعات حول قرارات تأديبية معيبة وغير شرعية.

قد تخرج الإدارة عند تسليطها العقاب على الموظف الذي ارتكب خطأً وظيفياً عن تلك العقوبات المحددة في أغلب التشريعات على سبيل الحصر وهذا مبدئياً يتنافى مع شرعية العقوبة حيث لا مجال لتسليط عقوبة غير منصوص عليها قانوناً. وللموظف العام الذي يتعرض لعقوبة تأديبية يمكنه أن يرفع دعوى أمام القاضي الإداري إذا كان القرار الإداري مشوباً بعيب من عيوب تجاوز السلطة<sup>5</sup>. وهو الأمر الذي أقره مجلس الدولة من خلال تأييد قرار الغرفة الإدارية

1 - انظر هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 338.

2 - المادة 160 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 161 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

4 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص 338-339.

5 - فاروق خلف، المرجع السابق، ص ص 397-398.

لمجلس قضاء تيزي وزو القاضي إلى إلغاء مقرر عقوبة التوبيخ، الذي تم اتخاذه ضد موظف بسبب رفضه تسليم مفاتيح الشقة التي شغلها في إطار وظيفتها بصفة قانونية، واعتبر تسليط العقوبة كان بطريقة تعسفية وغير شرعية<sup>1</sup>.

ويستخلص من هذا القرار أن رفض تسليم مفاتيح سكن وظيفي لا يعد خطأ مهنيا وعليه تعد إجراء الإدارة باطلة، كما يدل أيضا أن السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأخطاء المهنية تخضع للرقابة القضائية من حيث مشروعيتها، أي أن تكييف الأخطاء المهنية يجب ألا يخرج عن الإطار العام لقانون الوظيفة العمومية، حتى لا يبقى هذا الأمر سلاح في اليد الإدارة تقوم بتكييف الأخطاء المهنية بصفة عشوائية أو على أهواء السلطة المخولة بتطبيق العقوبات التأديبية.

### البند الثاني: منازعات متعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي

ينصرف المعنى العام للتناسب إلى العلاقة بين شيئين، أو تعبير عن صلة توافقية بين حالة معينة وأخرى مناظرة لها، نتيجتها توازن مقبول بينهما. أما في مجال التأديب فيعني تقدير العقوبة التأديبية نوعاً ومقداراً بما يتوافق مع جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة، أو هو تقدير الإجراء الذي يتناسب مع خطورة وأهمية المخالفة<sup>2</sup>.

أما عن موقف القضاء الإداري الجزائري من هذه الرقابة، قد تبني نظرية مجلس الدولة الفرنسي-الغلط البين-كوسيلة لرقابته على التناسب من خلال استخدامه بعض الألفاظ التي توحي بذلك، والتي في مجملها تدور حول الغلط البين في تقدير مدى خطورة الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام<sup>3</sup>.

ولقد أكد مجلس الدولة على احترام التناسب بين الخطأ والعقوبة ضمن قراره الذي جاء فيه «متى كان من المقرر قانوناً أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار

1 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة ملف رقم 10502 بتاريخ 20/01/2004، منشور مجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص 175.

2 - محمد مهدي لعلام، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة سعيدة، مجلد 4، عدد 1، 2017، ص 212، 28122، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/28122,212>

3 - محمد مهدي لعلام، المرجع السابق، ص 223.

اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به». حيث أن المستأنف تم تسريحه بموجب قرار صادر اللجنة التأديبية من أجل الوقائع المنسوبة إليه والمتمثلة في كتابة رسائل في مديره تمس بشخصه وشرفه. أما لجنة الطعن فقد اعتبرت أن الخطأ يصنف من الدرجة الثالثة يستحق الجزاء لاحالة وقررت إلغاء تسريحه وإعادة إدماجه في منصب عمله دون أن تتخذ أي عقوبة ضده، وعليه اتخذ مقرر متضمن إلغاء قرار تسريحه. وقد راسلت مديرية الوظيف العمومي الإدارة وأكدت أن لجنة الطعن صنفت الخطأ من الدرجة الثالثة وألغت عقوبة التسريح إلا أنها لم تتخذ عقوبة بديلة وبهذا قد خالفت أحكام المادة 25 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 وأنها ولم تفصل في القضية بكيفية مطابقة للتنظيم ويتعين الرجوع إلى العقوبة التي أقرتها لجنة التأديب والمتمثلة في التسريح، لكن مجلس الدولة قرر إلغاء قرار تسريح المستأنف لعدم التناسب بين الخطأ والعقوبة<sup>1</sup>.

من خلال هذا القرار يتضح لنا بأن مديرية الوظيفة العمومية طالبت بالرجوع إلى العقوبة التي أقرتها لجنة التأديب. وفي نظرنا فلقد أخطأت مديرية الوظيفة العمومية في تطبيق القانون لأن أصل القرار المطعون فيه يفتقد لمبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ التأديبي، وكان لزاما عليها توجيه الإدارة إلى تطبيق المادة 161 من الأمر رقم 06-03، وعليه فإن قرار مجلس الدول كان صائبا في إلغاء هذا القرار.

### الفرع الثاني: منازعات متعلقة باستدعاء الموظف أمام لجنة التأديب وتوقيفه عن العمل

أن الموظف خلال مساره المهني قد يرتكب أفعالا خطيرة ذات طبيعة مهنية أو جنائية أو ذات طبيعة مهنية جنائية في آن واحد لا تسمح ببقائه في منصبه، فحفاظا على المصلحة العامة أوجب المشرع الجزائري على السلطة التي صلاحيات التعيين إبعاده بصفة مؤقتة عن ممارسة مهامه من خلال اتخاذ إجراء الوقف التحفظي لحين الفصل في المتابعة الجزائية أو التأديبية المقامة ضده<sup>2</sup>. ويوقف الموظف تحفظيا طبقا للنصوص القانونية والتنظيمية في حالتين: في حالة ارتكابه

1 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، رقم 068965 المؤرخ في 17/11/2011، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2011، ص ص 98-100.

2 - مراد بوطبة، التوقيف التحفظي بسبب المتابعات الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، عدد 33، جزء 4،

2019، ص 197، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103865>

لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة<sup>1</sup>، وحالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه<sup>2</sup>. وقد اعتبرت الاجتهادات القضائية أن قرارات الإيقاف من التدابير الداخلية للإدارة ولا يعتبر قرار قابل للطعن فيه أمام القضاء<sup>3</sup>، مما سبق ذكره سنحاول في هذا الفرع التطرق لمنازعات قرارات الإيقاف والعودة إلى منصب العمل، كذا فصل الجريمة التأديبية عن الجزائية بالإضافة إلى إجراءات استدعاء الموظف أمام اللجان التأديبية.

#### البند الأول: منازعات قرارات الإيقاف والعودة إلى منصب العمل.

كما سبق ذكره فإنه يتم توقيف الموظف في حالتين، بحث لا يمكن تسوية وضعية الموظف المتابع جزائياً، من الناحية الإدارية إلى غاية صدور النتائج القضائية النهائية. أي أن الموظف الذي يتحصل على حكم البراءة على مستوى المحكمة الابتدائية ومجلس القضاء يمكن أن تسوى وضعيته حتى ولو طعن بالنقض في قضيته أمام المحكمة العليا. وهذا ما أقره مجلس الدولة في قراره الذي جاء فيه: « متى كان الطعن بالنقض المرفوع ضد الأحكام النهائية بالبراءة لا يوقف تنفيذها فإن الموظف المتوقف عن عمله بسبب متابعة جزائية و الصادر في حقه حكماً بالبراءة محق بمطالبة إعادة إدماجه في منصب عمله بالرغم من أن الطعن بالنقض المسجل ضد هذا الحكم لا زال قائماً ». حيث قام الموظف المدعي المستأنف عليه بطلب إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي، بعد صدور حكم عن محكمة الجنايات ببراءته، حيث يستخلص من المادة 499 من قانون الإجراءات الجزائية أن الطعن بالنقض يوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها، وأنه في حالة الحكم ببراءة متهم كان محبوساً يطلق سراحه تلقائياً رغم الطعن بالنقض ومعنى هذا أن ليس للطعن بالنقض أي أثر موقوف إلا في حالة الإدانة، وعليه كون المستأنف عليه حكم عليه بالبراءة و أن القرار الصادر عن محكمة الجنايات يصدر نهائياً، وأن طلب المدعي الرامي إلى إعادة إدماجه طلب مبرر يتعين الاستجابة له<sup>4</sup>.

1 - المادة 173 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

2 - المادة 173 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

3 - فاروق خلف، المرجع السابق، ص 395.

4 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، رقم 067719 بتاريخ 2011/09/08، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2012،

ص ص 101-102.

هذا القرار صادر عن مجلس الدولة في نظرنا أعطى تفسيراً دقيقاً للفقرة الأخيرة لنص المادة 174 من الأمر رقم 03-06 الناصة على أنه لا يمكن تسوية وضعية الموظف إدارياً إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائياً. وبين الحالة التي يتم فيها تسوية وضعية الموظف وهي إذا تم الحكم عليه بالبراءة على مستوى المحكمة الابتدائية والمجلس القضائي.

### البند الثاني: منازعات خاصة باستدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي.

إن عملية إجمالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تعد من الأعمال التحضيرية لقرار إداري والتي قد تنتهي بإصدار عقوبة<sup>1</sup>. ويجب على الموظف المحال على هذه اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصياً، إلا إذا حالة قوة قاهرة دون ذلك، مع وجوب تبليغه بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام<sup>2</sup>. الأمر الذي جاء في قرار مجلس الدولة الذي نص على الآتي: «عدم تبليغ موظف، قبل 15 يوماً على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المنعقدة كمجلس تأديبي، يجعل الإجراءات التأديبية مخالفة للقانون ويؤدي إلى إلغاء كل قرار متخذ بناء عليها»، حيث أن المدعية المستأنف عليها تم استدعاؤها بتاريخ 2011/05/22 للمثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، والتي تنعقد يوم 2011/05/31 بمقر مديرية التربية. حيث أن مخالفة أحكام المادة 168 الفقرة 2 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، يجعل الإجراءات التأديبية مخالفة للقانون يترتب على مخالفتها إلغاء كل قرار متخذاً بناء عليها<sup>3</sup>.

إن قرار مجلس الدولة كان استناداً لتطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسميا الفقرة 2 من المادة 168، حيث أن التبليغ للمثول أمام اللجنة التأديبية قبل 15 يوماً على الأقل من تاريخ انعقادها هو حق للموظف وضمانة من ضمانات المنصوص عليها قانون. هذا

1 - الفضيل رميتي، بركة بلاغماس، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية،

مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، ص75، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37227>

2 - المادة 168 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

3 - قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة رقم 081452 المؤرخ في 2013/7/4، منشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 13، 2015،

ص ص 112-113.



الأمر يوحي لنا بأن بعض الموظفين القائمين على تسيير شؤون الموظفين في بعض الإدارات يجهلون الإجراءات الواجب اتباعها والمنصوص عليها قانوناً، بالإضافة إلى عدم وجود ثقافة قانونية لدى بعض الموظفين الذين يمثلون زملائهم ضمن اللجان المتساوية الأعضاء.

### البند الثالث: منازعات الفصل بين الخطأ الجزائي والخطأ التأديبي

في حال متابعة موظف أمام المحكمة الجائية، فيمكن للسلطة الإدارية المختصة إرجاء اتخاذ العقوبة إلى غاية إصدار الحكم النهائي. مع أنه لا يوجد أي نص يؤول دون اتخاذ عقوبة تأديبية ضد الموظف من قبل الإدارة دون انتظار صدور هذا الحكم القضائي النهائي. وكون العقوبة التأديبية لا يمكن تأسيسها إلا على خطأ مهني، ويعود تقديرها قصرًا للجهة التي تتمتع بصلاحيه التأديب بعد أخذ رأي الهيئات المختصة، فمن الممكن إذن أن يصدر قرار تأديبي سابق لأوانه، لا يؤخذ بعين الاعتبار كافة العناصر المتوصل إليها في التحقيق القضائي<sup>1</sup>.

هذا الأمر يتبين من القرار مجلس الدول الذي جاء فيه: «أن الحكم بالبراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني». حيث المدعي طعن في عدم شرعية قرار صادر عن المدير العام للأمن الوطني والذي قضى بعزله عن منصبه بسبب المساس الخطير بأخلاقيات الوظيفة وأوضح المدعي أنه كان متابع جزائياً بتهمة الإغراء العلني قصد التحريض على الفسق واستفاد من حكم صادر عن المحكمة الجزائية يقضي ببراءته ورغم ذلك تم عزله. ويستخلص من التحقيق، أن الوقائع المنسوبة للمدعي والمتمثلة في المساس الخطير بأخلاقيات المهنة وآداب الشرطة والتي لا ينازع فيها، هي تعتبر أخطاء مهنية جسيمة تؤدي إلى العقوبة من الدرجة الثالثة وأن المقرر المطعون فيه لا يشوبه أي عيب من عدم المشروعية. وأن تمسكه بالقرار القاضي ببراءته من الأفعال المنسوبة إليهم جزائياً لا يؤثر على المتابعة التأديبية التي هي منفصلة على الدعوى الجزائية<sup>2</sup>.

1 - بدر الدين مرغني حيزوم، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تلمسان، مجلد 8، عدد 5، 2019، ص 200،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103331>

2 - قرار الغرفة الثانية بمجلس الدولة رقم 039009 الصادر بتاريخ 2007/11/14، المنشور بمجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009، ص 61-62.

## ملخص الفصل الثاني.

منح المشرع لكل من الموظف العام، المتربص والمترشح للوظيفة التي تتوفر فيه شروط الترشح، حق اللجوء إلى الجهات القضائية في حالة نزاع قائم حول قرار إداري حتى تقوم بحل النزاع الإداري الموجود بينه وبين الإدارة.

ومن الأجهزة القضائية المحاكم الإدارية التي تعتبر أجهزة قضائية قاعدية في النظام القضاء الإداري تختص نوعيا بدعاوى الإلغاء، ودعاوى التفسير، ودعاوى فحص المشروعة والتعويض وبالتالي تعتبر ضمان للموظف للدفاع عن حقوقه، وتختص إقليميا على كامل التراب الوطني. وكذلك مجلس الدولة الذي يختص كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية. الأمر الذي يحدث خللا في منازعات الوظيفة العمومية وبالنتيجة فإن المشرع ميز بين نوعين من الموظفين بين من منحه حق الاستئناف وبين من حرمه من ذات الحق. وكقاضي استئناف في كل القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

أما بخصوص التطبيقات القضائية في مجال الوظيفة العمومية فمن خلال استعراضنا لبعض القرارات القضائية المختلفة، الصادرة عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا ومجلس الدولة حاليا. وحسب رأينا الشخصي يتبين لنا أن القاضي الإداري قد تمكن بسط رقابته حول مشروعية القرارات المختلفة الخاصة بالموظفين والمترشحين والمترشحين للوظيفة، وقد كانت جل قراراته تتضمن ضرورة التطبيق السليم للقانون والإجراءات المنصوص عليها في مختلف القوانين والتنظيمات وحتى القوانين الأساسية، كما قام بشرح وتفسير بعض المواد القانونية، وإصدار اجتهادات قضائية يحتج بها عن تطبيق قانون الوظيفة العمومية.

خاتمة

عرفت النصوص المنظمة للوظيفة العمومية عدة إصلاحات حيث تم التعرج إلى أهم القوانين الأساسية التي تم اعتمادها. وكيف تم الانتقال من وظيفة عمومية قائمة على القيم الإيديولوجية، نحو إصلاحات مبنية على معايير ومبادئ تنظيمية وهذا من أجل السير بها نحو مجارة النصوص المعمول بها في الدول المتقدمة ولعل إصدار قانون الوظيفة العمومية لسنة 2006 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 كانا طفرة كبيرة في هذا الصدد.

إلى جانب يتمتع كل من المترشح للوظيفة وكذا المتربص والموظف ببعض الضمانات خلال أطوار منازعات الوظيفة العمومية، سواءً أمام اللجان الخاصة أو أمام القضاء وكلها تصب في اتجاه وضع حماية لحقوق هذا الشخص ضد تعسف الإدارة.

وبناء على النقاط المنتهجة في الموضوع استخلصنا النتائج التالية:

- تتمتع منازعات الوظيفة العمومية ببعض الخصوصيات على المستوى الإجرائي، بكونها إجراءات سرية يقوم برفع الطعون فيها الموظف أو من لديه مصلحة بخصوص قرارات تمس بمراكزهم القانونية، وفق أجال ومواعيد مضبوطة. كما الإدارة تتمتع بسلطة تعديل أو إلغاء القرارات من خلال عمل لجان الطعن الإدارية، كما أن للقاضي الإداري سلطات واسع نخص بالذكر منها سلطة توجيه الأوامر للإدارة وإمكانية فرض غرامة تهديدية عليها من اجل تنفيذ قراراته.

- وضع المشرع للموظف والمتربص وكذا المترشح للوظيفة ضمانات من أجل رفع تظلمات أمام الإدارة المصدرة القرار من أجل التسوية الودية للمنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، ولعل أهم ضمانة هي لجوء الموظفين إلى لجان الطعن.

- لكون الإدارة والفئة المتمثلة في الموظفين العموميين، المتربصين والمترشحين للوظيفة طرفين غير متكافئين في المركز القانوني، لأن الإدارة طرف يمتاز بالسلطة العامة، أقر المشرع لهذه الفئة ضمانة فعالة وأساسية لإعادة النظر في القرارات التي تصدرها الإدارة، التي تمس بمراكزهم القانونية، وهي رقابة الجهات القضائية.

-قرارات مجلس الدولة ساعدت في حسم عدة نزاعات، وأبانت عن نقص في التكوين لدى القائمين على إصدار القرارات في مختلف الإدارات، وهذا بجهدهم لمختلف الإجراءات التي يجب اتباعها عند إصدار القرارات خاصة تلك التي تمس بالمراكز القانونية للأشخاص.

- بالإضافة إلى ذلك فإن مجلس الدولة ساهم من خلال قراراته في التطبيق السليم للقوانين الخاصة بالوظيفة العمومية، وكذا تفسير بعض النصوص القانونية التي كانت غامضة ووضع اجتهادات قضائية يمكن أن يبني عليها المشرع نصوصا قانونية.

### توصيات.

- يجب انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، من الموظفين الذين يتمتعون بكفاءات مهنية ودراية قانونية واسعة، تمكنهم من اعتراض القرارات التعسفية التي تصدر في حق الموظفين. وألا يكون انتخاب هذه الأعضاء على أساس المحاباة والمصالح الضيقة، وبغية التقرب من المسؤولين الإداريين بل الغاية من الترشح للجان لخدمة الموظف والدفاع عن مصالحه.

- ضرورة التنسيق بين الإدارة ومصالح الوظيفة العمومية تجنباً للوقوع في خطأ تفسير قوانين الوظيفة العمومية وتطبيق إجراءاتها.

- إنشاء موقع إلكتروني من طرف الإدارة العامة للوظيفة العامة بالتنسيق مع مصالح مجلس الدولة يتضمن منازعات الوظيفة العمومية، ينشر فيه مختلف القرارات الإدارية محل النزاع وكذا مختلف الاجتهادات القضائية دون ذكر أسماء الأشخاص المتقاضين، لغرض تكوين ثقافة قانونية لدى المواطن في ظل صعوبة الحصول على الوثائق المكتوبة وعدم نشر مجلة مجلس الدولة على المواقع الإلكترونية التي يصعب الحصول على النسخة الورقية منها. وهذا تزامناً مع تطور المكتبة الرقمية حيث أن الباحث أو الطالب يفضل البحث في المواقع الإلكترونية الموثوقة التي يسهل البحث فيها على التجوال بين رفوف المكتبات.



قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: النصوص القانونية والتنظيمية

- 1- دستور 1996 (المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14، الصادرة في 07 /03/ 2016).
- 2- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30/05/1998، يتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيم عمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة في 01/06/1998.
- 3- القانون رقم 63-218 المؤرخ في 18 جوان 1963 يتضمن إنشاء المجلس الأعلى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 43، الصادرة بتاريخ 28 /06/ 1963.
- 4- القانون رقم 90-23 المؤرخ في 18 /08/ 1990، معدل ومتمم الأمر 66-154 المؤرخ في 08/06/1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية، الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 36، الصادرة بتاريخ 22/08/1990.
- 5- القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30/05/1998 والمتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37، الصادرة في 01 /06/ 1998.
- 6- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008.
- 7- الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16/11/1965، المتضمن التنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 96، الصادرة بتاريخ 23 /11/ 1965.
- 8- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.
- 9- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08/06/1966، متضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 47، الصادرة بتاريخ 09/06/1966.
- 10- الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

## قائمة المصادر والمراجع

11-المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيم عملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17 /01/ 1984.

12-المرسوم رقم 85-60 الذين يحدد إجراءات تطبيق المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية.

13-المرسوم الرئاسي رقم 96-113 المؤرخ في 23 مارس 1996، المتضمن تعيين وسيط الجمهورية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 20، الصادرة بتاريخ 31/03/1996.

14-المرسوم الرئاسي رقم 20-45 المؤرخ في 15 /02/ 2020، يتضمن تأسيس وسيط الجمهورية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 09، الصادرة بتاريخ 19 /02/ 2020.

15-المرسوم التنفيذي رقم 90-49 المؤرخ في 6/02/1990، المتضمن القانون الأساسي الخاص لعمال قطاع التربية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 6، الصادرة بتاريخ 7/02/1990.

16-المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 14/11/1998. يحدد كفاءات تطبيق القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30/05/1998 والمتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 85، الصادرة في 15 /11/ 1998.

17-مرسوم تنفيذي رقم 11-195 المؤرخ في 22/05/2011 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 24/11/1998، الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام القانون رقم 98-02 المؤرخ 30 /05/ 1998 والمتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 49، الصادرة في 22 /05/ 2011.

18-المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 26، الصادرة بتاريخ 03/05/2012.

19-المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد كفاءات عزل موظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 /11/ 2017.



## قائمة المصادر والمراجع

- 20-تعلیمة وزارة مشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات الاختبارات المهنية.
- 21-التعلیمة رقم 18، الصادرة في 28 ماي 2006، عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتحديد وتشكيلة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 22-تعلیمة رقم 02 المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 12 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية والعمومية وإجرائها.
- 23-مدونة قانونية، المديرية العامة للتوظيف العمومية، 2005.

### ثانيا: الكتب والمؤلفات

- 1-أحمد محيو، المنازعات الإدارية ترجمة فائز إنحق وييوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 2-رشيد مخلوفي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015.
- 3-سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015.
- 4-سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1967.
- 5-سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1996.
- 6-عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات البغداددي، الجزائر، 2009.
- 7-عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 8-عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر بين نظام الوحدة والازدواجية، دار الريحانة الجزائر، 2000.
- 9-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

## قائمة المصادر والمراجع

- 10-عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
- 11-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 12-عمور سلامي، الوجيز في المنازعات الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008.
- 13-فاروق خليف، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2009.
- 14-فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 15-محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 16-محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 17-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 18-مسعود شيهوب المبادئ العامة للمنازعات الإدارية (الأنظمة القضائية المقارنة والمنازعات الإدارية)، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 18-مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية (الهيئات والإجراءات أمامها)، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 19-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013.
- ثالثا: مقالات علمية.

- 1-الفضيل رميتي، بركة بلاغماس، النظام التأديبي و أثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة، مجلد1، عدد 3، 2015، ص ص 68-77، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37227>

- 2- بدر الدين مرغني حيزوم، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تلمسان، مجلد 8، عدد 5، 2019، ص ص 188-210، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/10333>
- 3- شوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، مجلد 4، عدد 3، 2017، ص ص 27-40، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/51698>
- 4- عبد القادر عدو، الجديد في قضاء الاستعجال الإداري، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية أدرار، مجلد 1، عدد 1، 2013، ص ص 90-105، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/31583>
- 5- عبد القادر غيتاوي، توزيع قواعد الاختصاص النوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تلمسان، مجلد 2، عدد 1، 2013، ص ص 11-124، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/7702>
- 6- علي موصدق، أحكام الدعوى التفسيرية في النظام القضائي الإداري الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس، عدد 4، 2016، ص ص 647-661، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/86534>
- 7- عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه والقانون، عدد 12، 2013، ص ص 4-15، <https://www.abdelmagidzarrouki.com/2013-05-06-14-45-36/finish/882-/55717-majalah-numero12/0>
- 8- غنادرة عائشة، التوجهات الحديثة لسلطات القاضي الإداري في مجال تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمه لخضر بالواد، عدد 12، 2016، ص ص 227-241، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/6219>
- 9- قماش دليلا، ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، م جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلد 12، عدد 1، 2020، ص ص 773-796، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/112278>
- 10- محمد بكشوا، المنازعات الجبائية، مجلة الفقه والقانون، عدد 12، 2013، ص ص 132-160، <https://www.abdelmagidzarrouki.com/2013-05-06-14-45-36/finish/882-/55717-> majalah-numero12/0

## قائمة المصادر والمراجع

- 11- محمد مهدي لعلام، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة سعيدة، مجلد 4، عدد 1، 2017، ص 209-230،  
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/28122>
- 12- مربية العقون، محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلد 10، عدد 1، 2017،  
ص ص 390-404، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/18301>
- 13- مراد بوطبة، التوقيف التحفظي بسبب المتابعات الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، عدد 33، جزء 4، 2019، ص ص 196-228،  
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103865>
- 14- وليد شريط، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، مجلة البحوث السياسية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة،  
عدد 5، 2014، ص ص 53-73، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/43231>
- 15- ياسين ربوح، نظام الوظيفة العمومية في الجزائر (التطور والخصائص)، مجلة البحوث السياسية والإدارية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 06، 2015،  
ص ص 156-182، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/44723>
- 16- يونس عطاب، محمد بودواية، تكريس المشرع الجزائري لنظام وقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية، جامعة المسيلة، مجلد 4، عدد 2، 2020، ص ص 2102-2114، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/107211>
- 17- عمار معاشو، تشكيل واختصاص مجلس الدولة، مجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004.
- 18- عمار بوضياف، النظام القانوني للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004.

### رابعا: رسائل ومذكرات جامعية

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

## قائمة المصادر والمراجع

2- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، السنة الدراسية 2015-2016.

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

### خامسا محاضرات

1- نرجس صنو، التنظيم القضائي الإداري، محاضرات منشورة ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص منازعات القانون العمومي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف، 2016/ 2015.

### سادسا: ملتقيات

1- عمار بوضياف، مداخلة أقيمت بمناسبة الملتقى الدولي حول القضاء الإداري في دول المغرب العربي والأنظمة العربية، تونس، 2014.

### سابعا: المجلات القضائية

- 1- المجلة القضائية، عدد 4، سنة 1992.
- 2- المجلة القضائية، العدد 1، سنة 1996.
- 3- مجلة مجلس الدولة، العدد 5، سنة 2004.
- 4- مجلة مجلس الدولة، العدد 9، سنة 2009.
- 5- مجلة مدلس الدولة، العدد 10، سنة 2012.
- 6- مجلة مجلس الدولة، العدد 13، سنة 2015.

### ثامنا : مواقع الكترونية

[https://drive.google.com/file/d/1-wyhyTStQDDE34wUd4W\\_A4AJ1VZOjyQ/view](https://drive.google.com/file/d/1-wyhyTStQDDE34wUd4W_A4AJ1VZOjyQ/view)

فهرس

الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
01	مقدمة
05	الفصل الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية وطعونها الإدارية
05	المبحث الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العمومية.
05	المطلب الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية وتطورها التاريخي.
06	الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية وأهميتها.
06	البند الأول: تعريف منازعات الوظيفة العمومية
06	أولا: تعريف المنازعة لغةً
06	ثانيا: تعريف منازعات الوظيفة العمومية على المستوى الفقهي
06	1-تعريف المنازعات الإدارية
08	2-تعريف منازعات الوظيفة العمومية
09	ثالثا: تعريف منازعات الوظيفة العمومية على المستوى التشريعي
10	رابعا-تعريف منازعات الوظيفة العمومية على المستوى القضائي.
10	البند الثاني: أهمية منازعات الوظيفة العمومية
12	الفرع الثاني: التطور التاريخي لمنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال
12	البند الأول: المرحلة الانتقالية من سنة 1962 إلى سنة 1965
13	البند الثاني: مرحلة الإصلاح القضائي لسنة 1965
13	البند الثالث: إصلاح سنة 1990
14	البند الرابع: مرحلة المحاكم الإدارية " المرحلة الحالية".

## قائمة المصادر والمراجع

15	المطلب الثاني: خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية.
15	الفرع الأول: خصوصية على مستوى النظام الإجرائي.
16	البند الأول: الإجراءات كتابية وسرية
16	البند الثاني: موضوع النزاع يتعلق بمسألة تسند إلى حق أو مركز قانوني.
17	البند الثالث: صفة الشخص رافع الدعوى
18	البند الرابع: خضوع منازعات الوظيفة العمومية لآجال ومواقيت مضبوطة
19	البند الخامس: بعض منازعات الوظيفة العمومية منقوصة الدرجة في مجال التقاضي
20	الفرع الثاني: خصوصية على مستوى السلطات الممنوحة للقضاء
20	البند الأول: سلطة القاضي في سير الدعوى
20	البند الثاني: جواز سماع أعوان الإدارة وطلب تقديم الإيضاحات
21	البند الثالث: سلطة تقدير مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب
22	البند الرابع: توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية
22	البند الخامس: الأمر بالغرامة التهديدية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية.
23	المبحث الثاني: الطعون الإدارية.
23	المطلب الأول: الطعون العادية.
23	الفرع الأول: الطعن الولائي والطعن الرئاسي
25	الفرع الثاني: التظلم أمام الوسيط الإداري
25	المطلب الثاني: لجان الطعن.
26	الفرع الأول: إنشاء وتشكيلة لجان الطعن.
26	الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن.



قائمة المصادر والمراجع

28	خلاصة الفصل الأول
29	الفصل الثاني: الطعون القضائية وتطبيقاتها في مجال الوظيفة العمومية.
30	المبحث الأول: الجهة القضائية المختصة في منازعات الوظيفة العمومية
30	المطلب الأول: المحاكم الإدارية
30	الفرع الأول: تنظيم المحاكم الإدارية.
32	الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الإدارية.
32	البند الأول: الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية
33	أولا: دعاوى الإلغاء
33	ثانيا: دعوى التفسير
34	ثالثا: دعاوى فحص المشروعية
34	رابعا: دعاوى التعويض
34	البند الثاني: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية.
35	البند الثالث: اختصاص الدعاوى الإدارية الاستعجالية ودعاوى وقف التنفيذ.
36	أولا: دعاوى إثبات حالة
36	ثانيا: دعوى استعجال الحريات
37	ثالثا: دعاوى وقف تنفيذ القرارات الإدارية
37	المطلب الثاني: مجلس الدولة.
38	الفرع الأول: تنظيم مجلس الدولة.
38	الفرع الثاني: الاختصاصات القضائية لمجلس الدولة.

## قائمة المصادر والمراجع

39	البند الأول: اختصاص مجلس الدولة كقاضي ابتدائي ونهائي
39	أولاً: دعوى الإلغاء
40	ثانياً: دعوى التفسير
40	ثالثاً: دعوى فحص المشروعية
41	البند الثاني: اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف
41	البند الثالث: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض
42	البند الرابع: اختصاص مجلس الدولة كقاضي استعجال
42	أولاً: مجلس الدولة كقاضي ابتدائي ونهائي
43	ثانياً: اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف
44	المبحث الثاني: تطبيقات قضائية في مجال منازعات الوظيفة العمومية
44	المطلب الأول: تطبيقات منازعات الوظيفة العمومية في المسائل غير التأديبية.
45	الفرع الأول: قرارات تتخذ بالرجوع إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.
45	البند الأول: مرحلة التربص
47	البند الثاني: حركات نقل الموظفين
48	الفرع الثاني: قرارات لا يرجع اتخاذها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.
48	البند الأول: منازعات التوظيف (مسابقات التوظيف)
50	البند الثاني: منازعات المرتبات
52	المطلب الثاني: منازعات التأديب
53	الفرع الأول: بعض المنازعات متعلقة بمبدأ شرعية العقوبة

## قائمة المصادر والمراجع

53	البند الأول: منازعات حول قرارات تأديبية معيبة وغير شرعية
54	البند الثاني: منازعات متعلقة بتناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي
55	الفرع الثاني: منازعات متعلقة الموظف أمام لجنة التأديب وتوقيفه عن العمل.
56	البند الأول: منازعات قرارات الإيقاف والعودة إلى منصب العمل
57	البند الثاني: منازعات خاصة باستدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي.
58	البند ثالث: منازعات الفصل بين الخطأ الجزائي والخطأ التأديبي
59	ملخص الفصل الثاني
60	خاتمة
62	قائمة المصادر والمراجع
69	الفهرس