# عوارض المسؤولية الشخصية عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة

# Symptoms of personal responsibility for non-implementation Judicial decisions against the administration

**جفالي أسامة**

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2 (الجزائر)، dr.oussama12@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2017/12/28 تاريخ القبول: 2019/12/02 تاريخ النشر: 2020/12/31

**ملخص:**

صحيح أن قيام المسؤولية الشخصية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة تعد من أهم وأبرز ضمانات تنفيذ الأحكام القضائية، إلّا أنّ تحليل النصوص المنظمة لهاته الوسيلة يبين ضعف نجاعتها في مواجهة تعنّت الإدارة ورفضها الخضوع للمشروعية، فالتمعّن في كل نوع من المسؤوليات المقامة ضد هذا الموظف يظهر عدم جدوى كل واحدة منها، وهذا الفشل يظهر من خلال النقص والقصور الذي يعاني منه النظام القانوني لكل نوع من أنواع هذه المسؤولية، سواء المسؤولية الجزائية أو المسؤولية المدنية أو المسؤولية التّأديبية أو حتى المسؤولية المالية للموظف الممتنع عن التنفيذ.

**كلمات مفتاحية:** الموظف؛ عدم التنفيذ؛ المسؤولية.

**Abstract:**

It is true that the personal responsibility of the employee who refuses to implement the judicial decisions issued against the administration is one of the most important guarantees of the implementation of judicial rulings, but the analysis of the texts organized by this means the weakness of their effectiveness in the face of the intransigence of the administration and its refusal to submit to legality, considering every kind of responsibilities against this The employee shows the futility of each one. This failure is demonstrated by the lack and inadequacy of the legal system for each type of responsibility, whether criminal responsibility, civil liability, disciplinary liability or even the financial liability of the employee On implementation.

**Keywords:** employee; non-implementation; liability.

**المؤلف المرسل**: جفالي أسامة، **الإيميل**: dr.oussama12@yahoo.com

**مقدمـة:**

يعني اللجوء للقضاء عموما وضع نهاية للنّزاع، كما أنّ التنفيذ هو سبب وجود الأحكام القضائية، وإلّا فلأيّ سبب تصدر إن لم تكن لتنفّذ[1]، وعلى هذا الأساس، فإن جدوى مقاضاة الإدارة تنعدم إذا كان يمكن لهذه الأخيرة عدم تنفيذ الحكم الصادر ضدّها ودون تحمّل أية مسؤولية، وبذلك يعتبر عدم تنفيذ القرارات القضائية إخلال بحق التقاضي المكفول دستوريا ودوليا، ويشكّل أيضا مساسا باستقلال السلطة القضائية وهيبتها.

من جانب آخر، فإن القيمة العملية لأيّ التزام قانوني تتحدّد بقدر الجزاء الذي يحمي هذا الإلتزام، وعلى هذا الأساس، تترتّب على خاصية الإلزام التي تتميّز بها القاعدة القانونية جزاءات معينة توقّع على المخاطبين بها حال مخالفتهم لأحكامها، وهذه الجزاءات يفترض أن تكون ردعية؛ بحيث تضمن احترامها والرّهبة منها، غير أنّه إذا لم تحقّق الدرجة المطلوبة من ذلك، فإنّها تصبح عديمة الجدوى، لذلك فمختلف الجزاءات المكرّسة قانونا للحدّ من ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ قرارات الإلغاء الصادرة ضدّها، يفترض أن تسهم في تكريس دولة القانون وإخضاع الإدارة للمشروعية، بحيث أنّه إذا ترتّب عن ذلك الإمتناع جزاءات ردعيـــة تصيب الموظف في نواح كثيرة من كيانه، فإنّه سيزدجر لا محالة، ويخضع للمشروعيّة المجسّدة في تنفيذ منطوق حكم الإلغاء.

إن الإنتشار الواسع والخطير لظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضدها[2]، جعلت المشرع الجزائري يتبنى سياسة جديدة بخصوص هذه المسألة، تتمثل في إقرار المسؤولية الشخصية – بمختلف أنواعها– للموظف الممتنع عن تنفيذ تلك القرارات القضائية، إذ أنّ هاته المسؤولية يمكن أن تظهر في عدّة صور، وكل صورة منها تخضع لنظام قانوني معين، يستهدف بعث أكبر فاعلية ممكنة لها، وذلك من خلال زجر الموظف الذي يثبت قيام مسؤوليته في مسألة عدم التنفيذ، فقيام المسؤوليّة الشّخصية وفقا لهذا المعنى، يعتبر من أهم الطّرق الإكراهية التي يمكن إعمالها لتقويم سلوك الموظّف الممتنع عن تنفيذ قرارات الإلغاء الصادرة ضدّ الإدارة، لذلك كانت محل مطالبة من الفقه[3]؛ ومدار أقوالهم في ذلك أنّ الموظف يرتكب خطأ بفعل الإمتناع.

من ناحية أخرى، إذا كان الإمتناع عن تنفيذ قرارات الإلغاء يشكلّ خطأ متعدّد الأوصاف، فإنّ المسؤولية المترتّبة عن هذا الإمتناع ترتّب عدّة مسؤوليات[4]، وترتيبا على ذلك، فقد أقرّ المشرع جملة من

المسؤوليات الشّخصية في حق الموظّف الممتنع عن التّنفيذ وتوسّع في ذلك، بحيث ان استطاع أن يدفع عن نفسه نوعا معيّنا من المسؤولية المقرّرة في حقه، فإن نوعا آخر سيقوم لا محالة، غير أنّ الأنظمة القانونية التي تحكم كل نوع من أنواع المسؤولية التي يمكن أن يتحمّلها هذا الموظّف تعترضها مجموعة من العراقيل القانونية، يمكن أن تنقص من فاعليتها، وعليه، فإن الإشكالية تثور حول العوارض التي تحول دون تفعيل المسؤولية الشخصية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة.

للإجابة عن هذه الإشكالية، سيتم الإعتماد على المنهج الإستقرائي، حيث يتم من خلاله تسليط الضوء على العراقيل القانونية التي تعترض تفعيل كل نوع من أنواع المسؤولية التي يمكن أن يتحمّلها الموظّف الممتنع عن تنفيذ المهمة المذكورة أعلاه، وتتبّع مكامن الخلل في الأنظمة القانونية التي تنظّم كل نوع منها، سواء تعلّق الأمر بالعراقيل المرتبطة بالمسؤولية الجزائية (مطلب أول)، أو بالمسؤولية المدنية (مطلب ثاني)، أو بالمسؤولية التأديبية (مطلب ثالث). أو حتّى بالمسؤولية المالية (مطلب رابع).

## المطلب الأول– عوارض المسؤولية الجزائية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ:

لاشكّ أنّ تهديد الموظّف الممتنع عن التّنفيذ بالعقوبة الجزائية[5] يعدّ من أنجع وسائل الرّدع، ويعتبر ضمانا مهما في مسألة تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة، خصوصا بعد دسترة هذه العقوبة[6]، إلّا أنّ هذه الوسيلة تشوبها الكثير من العيوب التي يمكن أن تحول دون تقرير المسؤولية الجزائية لهذا الموظف، ومن ثم تؤدي –وبدرجة كبيرة– إلى الحد من فعاليتها، حيث أن صعوبة إثبات الرّكن الشخصي في جريمة الإمتناع تلعب دورا كبيرا في ذلك (فرع أول)، إلى جانب صعوبة تكييف الجريمة في حد ذاتها (فرع ثان). وذلك دون نسيان غياب سلطة القاضي الإداري في إخطار النيابة العامّة بهذه الجريمة (فرع ثالث).

### الفرع الأول– صعوبة إثبات الرّكن الشخصي في جريمة الإمتناع:

إلى جانب الأركان العامة الثلاث التي تقوم عليها أية جريمة، نجد الركن الشخصي في جريمة الإمتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة، الذي يدخل ضمن الأركان الخاصة بهذه الجريمة، وهذا الركن هو الذي يحدد صفة الفاعل ومدى اختصاصه شروط إدانته وغيرها من الأمور المرتبطة بشخص الموظف[7]، غير أن هذا الركن وفي هذه الجريمة بالذات، يعاني نقائص جمة، يمكن أن تفضي إلى إعفاء الموظف من الإدانة، حيث أن أبرز ما يؤخذ عليه هو عدم تحديد مفهوم الموظّف العام في المادّة 138 مكرر من

قانون العقوبات الجزائري، إذ أنّ له مفهوم واسع كما هو وارد في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته[8]، ويمكن أيضا أن يضيق مفهومه، وذلك تبعا لما هو محدد في المجال الإداري[9].

إذا رجحنا الإحتمال الثاني –بناء على قاعدة التفسير الضيق للنص في المجال الجنائي– فإنّ كثيرا من المسؤولين الإداريين الممتنعين عن التّنفيذ سيفلتون من العقاب، لكونهم غير مشمولين بصفة الموظّف، مثل الوزراء والولّاة ورؤساء المجالس الشّعبية البلدية، ومختلف مسؤولي الهيئات غير الأشخاص المعنوية العامّة التي تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإداريّة، وذلك لكونهم إمّا أنّهم هم المسؤولون عن التّنفيذ، أو لما يتمتّعون به من سلطة رئاسيّة على الموظّفين المعنيين بعملية التّنفيذ[10].

إن التساؤل الذي يثار في هذه الجزئيّة، يدور حول تحديد الموظّف المختص بالتّنفيذ، ومن ثمّ تحديد المسؤول جنائيا عن جريمة الامتناع؛ لأنّ مسألة الإختصاص بالتّنفيذ قد تمتد إلى الرئيس الأعلى للموظف في الحالات التي يجوز فيها للرّئيس الحلول محل المرؤوس، أو في الحالات التي يكون فيها الفعل المجرّم نتيجة أوامر صدرت إلى المرؤوس من الرئيس[11]، بحيث يمكن أن يكون الرئيس الإداري الأعلى للموظف الممتنع عن التنفيذ هو الوزير نفسه.

لعلّ أكثر ما يبرّر موقف الموظف الممتنع عن التّنفيذ، هو أنّ المشرّع يرجح الخضوع والطّاعة لأوامر وتعليمات الرّؤساء على واجب طاعة واحترام القانون[12]؛ حيث أنّه: "لا يكون الموظّفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرّت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت لهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"[13]، وبذلك يكون الموظّف قد تحرّر من ناحية المسؤولية الجنائية في هذه الجريمة، كما أن مشكلة صعوبة تحديد المسؤول جنائيا عن فعل الامتناع تتفاقم بالنسبة للقرارات التداولية التي تصدر عن الهيئات واللّجان والمجالس، مثل المجلس الشّعبي البلدي أو اللّجنة المتساوية الأعضاء أو مجلس إدارة المؤسسة، ففي هذه الحالات يصعب تحديد الخطأ الشّخصي وإلى من يمكن إسناد جريمة الإمتناع عن التّنفيذ.

### الفرع الثاني– صعوبة تكييف جريمة الإمتناع عن التّنفيذ:

تعتبر أحكام المسؤولية الجزائية في جريمة الإمتناع عن التّنفيذ كما قرّرها المشرّع غير مجدية، بحيث يمكن أن تنتفي هذه المسؤولية استنادا إلى ظروف وملابسات تصرّف الموظّف، أو إثر اصطدامها مع المبادئ الأخرى التي قررها القضاء الإداري، والتي تتمحور حول عدم جواز تدخّل السّلطة القضائية برمتها في التسيير

الإداري[14]، فاستعمال السّلطة العامّة ضدّ تنفيذ القرارات القضائية، أو القيام بأيّ تصرف إيجابي أو سلبي من شأنه عرقلة التّنفيذ، يجب أن يكون تصرّفا عمديا وبذلك يتوفّر فيه القصد الجنائي، ومنه يستنتج أنّ الإهمال والتسويف دون النية السيّئة في عدم التنفيذ لا يرتّبان تطبيق نص المادة 138 مكرّر من قانون العقوبات الجزائري[15]، وبالتالي لا تقوم جريمة الإمتناع عن التّنفيذ في حالة الإهمال والتراخي والتأخّر والتّنفيذ النّاقص[16] بالرغم من أنّ مثل هذه المظاهر تعتبر من أوجه الإمتناع عن تّنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة.

إن ما يفاقم هذه النّقائص، هو أنّ قواعد التّفسير في القانون الجنائي لا تحتمل التّوسع أو الإجتهاد أو التّأويل أو القياس، ممّا يجعل القاضي الجنائي ملزما بالتطبيق الحرفي والضيّق لتصرّف الإمتناع البيّن الظاهر، وبالنتيجة فإنه يستبعد كلّ التّصرفات المشابهة لهذا التّصرف مع أن نتيجة كل منها واحدة، أضف إلى ذلك، غياب معايير واضحة تميّز بين التصرّفات التي يقوم بها الموظّف بصفته الشّخصية أو المرفقية، لكون جريمة الإمتناع عن التّنفيذ لا تكون إلّا إذا توفّر القصد الجنائي الشّخصي وسوء النية في التّنفيذ، وكل ذلك لا يمكن تصوّره إلا في تصرفات الموظّف بصفته الشّخصية لا المرفقية.

**الفرع الثالث– غياب سلطة القاضي الإداري في إخطار النيابة العامّة بجريمة الإمتناع:**

إذا كان من المقرّر في قانون العقوبات تجريم استخدام الموظّف سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي صادر من القاضي الإداري أو عرقلة ذلك عمدا أو الإعتراض عليه[17]، فإنّ عدم منح هذا الأخير سلطة تحويل الملف الإداري إلى دعوى عمومية –بالإحالة للقضاء الجزائي وإخطار وكيل الجمهورية المختص إقليميا للتّحقيق في جريمة الإمتناع عن التّنفيذ– يقزّم دور القاضي الإداري في مسألة تنفيذ قرارات الإلغاء التي يصدرها، ويسهم في تراجع دوره في إخضاع الإدارة للمشروعية، خصوصا أن المشرّع قد منحه سلطة الأمر ضدها، وإلزامها باتّخاذ تدابير وإجراءات محدّدة تنفيذا لمنطوق حكمه القضائي[18].

إنّ توسيع سلطات القاضي الإداري في مسألة تنفيذ أحكامه، وتدعيمها في مواجهة الإدارة بالوسائل الجزائية، من خلال بامتدادها إلى المشاركة في تحريك الدّعوى العمومية في الجريمة المذكورة، من شأنه أن يساهم في بعث المهابة والإحترام لما يصدره من أحكام من قبل الموظف المكلّف بالتنفيذ، فيتمكّن بذلك من القيام بدوره الأساسي في مواجهة الإدارة وحماية الحقوق والحرّيات الأساسية للأفراد.

غير أنّ الوضع الحالي الذي يوقف تحريك الدّعوى العمومية لجريمة الإمتناع عن التّنفيذ على مبادرة الطّرف المعني فقط، لن يساهم في تفعيل المتابعة الجزائية لهذه الجريمة؛ لكون هذا الأخير لا يحبّذ التورّط في مثل هذه المتابعات على طول وقتها وكثرة إجراءاتها، فهو يعتقد أنّه لا يجني منها أيّة مصلحة شخصية، خصوصا أنّ ما يهمه هو إصلاح مركزه القانوني وليس معاقبة الموظّف الممتنع عن التنفيذ[19]، لذلك، وبالنّظر إلى العيوب التي تعتري المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، يمكن القول بأنّ هذه المادة تبقى مجرد أسلوب لحث الإدارة على التّنفيذ[20]، ولا ترق إلى مصفّ الوسيلة الجزائية الرادعة كما ينبغي لها أن تكون.

## المطلب الثاني– عوارض المسؤولية المدنية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ:

ذهب القضاء الإداري الجزائري في قرارات عديدة له[21] إلى اعتبار امتناع الإدارة عن تنفيذ قرارات الإلغاء الصّادرة ضدّها بمثابة الخطأ الجسيم الموجب للتعويض، وذلك إمّا على أساس الخطأ أو حتّى على أساس المخاطر، فامتناع الإدارة عن التّنفيذ العيني لمنطوق حكم الإلغاء يرتّب المسؤولية الإدارية وتعويض الفرد المتضرّر من هذا الإمتناع، ويكون هذا النّوع من المسؤولية في حالة الخطأ المرفقي، أمّا إذا كان الإمتناع عن التّنفيذ نتيجة خطإ شخصي[22]، فيتعيّن أن تكون المسؤولية المدنية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ هي الواجبة التّطبيق.

يجد هذا الفرض تبريره في وجود المسؤولية الجنائية للموظّف حال امتناعه عن التّنفيذ، فإذا كان من الجائز قيام هذا النوع من المسؤولية الشخصية، فإنه من باب أولى يجوز تكريس المسؤولية المدنية ضدّه، وذلك استنادا إلى الخطإ الشّخصي وليس إلى الخطإ المرفقي[23]، حيث تنعقد مسؤوليته في التّعويض على أساس المسؤولية التّقصيرية، فإذا ارتبط فعل الإمتناع عن التنفيذ بالموظّف شخصيا، فيعوّض المتضرّر عن هذا الإمتناع من ماله الخاص[24].

يبدو هذا الطرح على قدر كبير من الصّواب، غير أن التطبيقات القضائية في المادة الإدارية دأبت على تأسيس المسؤولية المسؤولية المدنية عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة على الخطأ المرفقي وليس على الخطأ الشخصي، وذلك بالنظر إلى عدة أسباب (فرع أول)، غير أن ما يزيد الوضع تعقيدا هو تطبيق دعوى الرّجوع على الموظف المتسبب في المسؤولية الإدارية بامتناعه عن التنفيذ (فرع ثان).

### الفرع الأول– تأسيس المسؤولية المدنية على الخطأ المرفقي لا الخطأ الشخصي:

يلاحظ أنّ التّطبيقات القضائية للخطأ الشخصي بدأت تتضاءل –وهي القليلة أصلا– وذلك أمام توسّع نطاق الخطأ المرفقي[25]، فجلّ الحالات التي يحكم فيها بالتعويض عند إقرار المسؤولية المترتّبة عن عدم التّنفيذ يؤسّس التّعويض على الخطأ المرفقي لا على الخطأ الشّخصي[26]، فبالرغم من وجود مخالفات واضحة وغير مبرّرة بخصوص هذه المسألة، إلّا أنّ القضاء الإداري لا يحكم بالمسؤولية الشّخصية على الموظّف الممتنع عن التّنفيذ، وإنّما يحكم بالتّعويض ضدّ الإدارة[27]، ولعلّ ذلك يرجع إلى صعوبة التّفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشّخصي[28]، ومنه فإنّه يصعب في أغلب الحالات التوصّل إلى إقامة الدّليل على أنّ الخطأ الذي ارتكبه الموظّف هو خطأ شخصي محض ولا يدخل في إطار الوظيفة الموكّلة إليه[29].

إن ما يزيد في قلّة إعمال الخطأ الشّخصي في دعاوى التّعويض، أنّ قاعدة الجمع بين الأخطاء والمسؤوليات التي اعتمدها القضاء الإداري[30]، تمنح للمتضرّر من عدم التّنفيذ الخيار في طلب التعويض بين الإدارة أو الموظّف التّابع لها، والذي غالبا ما يختار الإدارة كشخص معنوي عام، لأنّها تكون دائما الجهة الأقدر والأيسر للوفاء بالتّعويضات المحكوم بها[31]، في حين أنّه إذا اختار إقامة المسؤولية الشخصية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ، وذلك عن طريق الدّعوى المدنية المؤسسة على المسؤولية التّقصيرية، فإنّه يصطدم في أغلب الحالات بإعسار هذا الأخير، وعدم كفاية ماله الخاص لدفع تلك التّعويضات.

**الفرع الثاني– صعوبة تطبيق دعوى الرّجوع:**

أمام انحسار المسؤولية الشخصية للموظف الممتنع عن التنفيذ وبالمقابل توسّع التطبيقات القضائية في تأسيس المسؤولية على الخطأ المرفقي، فإنّ الوسيلة المتبقيّة أمام الإدارة لتلافي تحمّل التّبعات المالية للخطأ الشّخصي للموظّف هي دعوى الرجوع[32] التي تحاكي المادّة 137 من القانون المدني، غير أنّ هذه الوسيلة مرهونة بشرط الخطأ الجسيم[33]، الذي يتوجّب ثبوته في خطأ التّابع حتّى يحقّ للمتبوع مطالبته بالتّعويض.

بالرجوع إلى مسألة التّفرقة بين الخطأ البسيط والخطأ الجسيم فإنه لا يوجد معيار واضح لذلك، وما إذا كان الإمتناع عن تنفيذ القرارات القضائية خطأ جسيما أم خطأ بسيطا، مما يضعف من احتمالية قيام دعوى الرّجوع أو قبولها، وما يزيد في عدم جدوى وسيلة دعوى الرّجوع، هو فرضية تواطؤ الإدارة مع الموظّف الممتنع عن التّنفيذ، خصوصا إذا كان الإمتناع عن التّنفيذ هو تجسيد لإرادة الإدارة، أو أن متخّذ القرار داخل الإدارة هو نفسه الممتنع عن التّنفيذ، ففي مثل هذه الحالات لا يبق ما يبرر الحديث عن دعوى الرّجوع.

## المطلب الثالث– عوارض المسؤولية التّأديبية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ:

في ظل العراقيل القانونية التي تعترض كلا من المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية المترتّبة عن امتناع الموظّف عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة، لم يبق سوى المتابعة التّأديبية لهذا الموظّف على سلوكه المنافي للقوانين والتنظيمات بل وللأنظمة الداخلية للإدارات والمؤسسات العمومية، وهذا الطرح يبدو كفيلا بحل هاته المشكلة.

بالرّجوع إلى قواعد المسؤولية التّأديبية المزمع إقامتها على الموظف الممتنع عن التنفيذ، نجدها لا تخلو هي الأخرى من بعض الصعوبات التي قد تعطّل تكريسها، مما يبرر تمادي الموظّف في تعنته طالما لا يوجد نص تأديبي صريح يردعه (فرع أول)، خاصة أنّ الإختصاص بتكييف الأخطاء المهنية التي يمكن أن تفضي إلى قيام مسؤوليته التأديبية هو اختصاص حصري للإدارة التي ينتمي إليها، مما يرجح فرضية تواطئها في إعفائه من الجزاء التأديبي في معظم الحالات (فرع ثاني)، أضف إلى ذلك، أنّ بعض الموظفين المختصين بالتّنفيذ لا يخضعون أصلا إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك بحكم طبيعة عملهم، مما يؤدّي بالنتيجة إلى إفلاتهم من هذا النوع من الجزاء (فرع ثالث).

### الفرع الأول– عدم تقنين الإمتناع عن التّنفيذ كخطإ تأديبي:

بتتبّع كل المواد المنظّمة للمسؤولية التأديبية للموظّف في قانون الوظيف العمومي، يتبيّن أنّ المشرّع لم يولي الأهمية اللّازمة لخطأ الموظّف بالإمتناع عن التّنفيذ، فهو لم يدرجه ضمن الأخطاء التّأديبية الموجبة للعقاب، مع أن هذا التّصرّف من قبل الموظّف يتنافى وواجباته المهنية، الأمر الذي يفقد حجية الشيء المقضي فيه تجاه الإدارة ضمان آخر.

بالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالنظر إلى المواد المتضمّنة النص صراحة على الكثير من الأفعال والتصرّفات[34]، التي كيّفها المشرّع على أنّها أخطاء مهنية تستوجب توقيع العقوبات التأديبية على مرتكبيها[35]، يتبين أنّ المشرع قد أغفل النص بصفة صريحة على امتناع الموظف عن تنفيذ قرارات الإلغاء ضمن الأخطاء المهنية الموجبة للتأديب أو حتى الإشارة إلى ذلك، مما يبعث الشكّ حول نيّته حول هذه المسألة ويقوي فرضية إباحة فعل الإمتناع –إداريا على الأقل– أو غض الطّرف عنه، وذلك بغض النّظر على التجريم الجزائي لهذا الفعل.

صحيح أنّ الأخطاء التأديبية لا تخضع لمبدأ الشرعية كما هو الشّأن في المجال الجزائي، وأن للإدارة السّلطة التّقديرية الكاملة في تكييف الأخطاء التأديبية[36]، وذلك بإدخال تصرّفات معيّنة أو إخراج أخرى ضمن هذه الأخطاء[37]، إلّا أنّ التقنين الصّريح لهذا التصرّف كخطإ مهني وإدراج عقوبة تأديبية صريحة مقابلة له، من شأنه أن يظهر خطورة الإمتناع عن التّنفيذ وجسامة هذا الخطأ، وينبّه الموظّف أكثر لهذه المسألة، ويعلمه بصفة واضحة بالعقوبة التي تنتظره إن هو امتنع عن التنفيذ، وهو ما من شأنه أن يكون رادعا إستباقيا معنويا له قبل الإقدام على هذا الفعل.

من جانب آخر، وفي سياق التّجريم الجزائي للإمتناع عن التّنفيذ، فإنّ المشرّع لم يرتّب عقوبة العزل بصفة قطعية كعقوبة أصليّة في حق الموظّف المدان بهذه الجريمة كما فعل المشرّع المصري، حيث أنّ هذا الأخير نص على أن يعاقب بالحبس والعزل كلّ موظّف يمتنع عن تنفيذ القرارات القضائية[38]، بينما كما سبق عرضه في المادّة 138 مكرّر من قانون العقوبات، فإنّ عقوبة الموظّف الممتنع عن التّنفيذ محصورة في الحبس والغرامة فقط، دون امتدادها إلى الجزاء التأديبي المتمثّل في العزل، مما يترك إمكانية إعادة إدماج هذا الموظّف في منصب عمله بعد استنفاذ عقوبته الجزائية، خاصّة وأنّ العقوبات التكميلية[39] التي يمكن أن يحكم بها القاضي الجنائي لا تتضمّن عقوبة العزل، وإنّما الإبعاد المؤقّت عن مزاولة الوظيفة فحسب، وهي أيضا عقوبة جوازية وليست وجوبية.

**الفرع الثاني– إنفراد الإدارة بتكييف الخطأ المهني:**

يفترض أنّ مخالفة الموظّف لحجية الشيء المقضي فيه تتنافى وواجبات الوظيفة العامّة[40]، غير أنه لما كانت الأخطاء التأديبية لا تخضع لمبدأ الشرعية كما هو الحال في المجال الجنائي[41]، فإن للإدارة السّلطة التّقديرية الكاملة في تقدير وتكييف الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظّف، ومن ثمّ ربطها بالعقوبة التّأديبية المناسبة المنصوص عليها في هذا القانون[42].

غير أنّ إعمال الإدارة لسلطتها التّقديرية في هذه المسألة، يمكن أن يؤدّي إلى عدم تحريك الدّعوى التأديبية بذريعة أنّ الوقائع لا تشكل خطأ مهنيا، خاصّة وأنّ المشرع لم يقنن صراحة فعل الإمتناع عن التنفيذ كخطإ تأديبي كما سبق ذكره، ومنه فإنّ اختصاصها الحصري في تكييف الأخطاء المهنية[43] يسفر في أغلب الحالات عن تحصين العون الممتنع عن التّنفيذ من أية متابعة تأديبية[44]، خصوصا إذا كان امتناع العون عن

التّنفيذ هو تجسيدا لموقف الإدارة من مسألة تنفيذ هذا الحكم[45]، وبذلك يكون التواطؤ بين الإدارة وموظّفيها بخصوص عدم تنفيذ قرارات الإلغاء الصادرة ضدّها.

### الفرع الثالث– إفلات بعض الممتنعين عن التّنفيذ من المسؤولية التّأديبية:

إنّ نطاق المسؤوليّة التّأديبية الذي يفترض أن ينتج على الإمتناع عن تنفيذ قرارات الإلغاء الصّادرة ضدّ الإدارة لا يشمل الكثير من الأشخاص المختصين الممتنعين عن التّنفيذ[46]، فيقتصر بذلك هذا النّوع من المسؤولية على ذوي صفة الموظّف المذكورين في المادّة الثانية من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[47]، فهناك بعض الأعوان العموميون للدّولة، ومع أنّهم مكلّفون بتنفيذ القرارات القضائية، إلّا أنّهم لا يخضعون – بطبيعة عملهم– إلى قانون الوظيف العمومي[48]، بحيث يستبعد –وفق المادة المذكورة أعلاه– أعضاء الحكومة والولاة والمنتخبون المحلّيون ومسؤولو المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصّة[49] والمستخدمون التّابعون للبرلمان ولوزارة الدفاع، وغيرهم من الأعوان العموميين للدّولة الذين يمكن أن يكونوا في موضع الممتنع عن التّنفيذ، فهؤلاء جميعا لا يقعون تحت طائلة المسؤولية التأديبية، وبذلك يفلتون من تحمّل نوع آخر من المسؤولية الشّخصية.

## المطلب الرابع– عوارض المسؤولية الماليّة للموظّف الممتنع عن التنفيذ:

أورد القانون المتعلّق بمجلس المحاسبة[50] عدّة تدابير تقوم بها غرفة الإنضباط في مجال الميزانية والماليّة التّابعة لمجلس المحاسبة لمتابعة المتسبّبين في تكبيد الإدارة تعويضات مالية بسبب عدم تنفيذ القرارات القضائية، وهذه التدابير عبارة عن عقوبات ماليّة بحتة[51]، تستهدف ردع الموظف الممتنع عن التّنفيذ وعقابه، وذلك بتغريمه بمبالغ ماليّة[52] يمكن أن تصل إلى ما يساوي راتبه السنوي[53].

لقد حاول المشرع إقحام المسؤولية المالية للموظّف المتسبّب –بامتناعه عن التّنفيذ– في دفع تعويضات للمتضررين من هذا السلوك، حيث يلاحق مجلس المحاسبة –بصفته محكمة تأديب مالي– ويعاقب المسؤول الإداري المتسبّب في إلزام الدّولة أو إحدى هيئاتها بدفع تلك التعويضات، كما هو الوضع تماما في النّظام الفرنسي[54]، غير أن هذه التدابير والجزاءات المالية تعتريها الكثير من النّقائص، تظهر سواء من خلال عدم التّناسب بين العقوبة الماليّة المقرّرة على الموظّف الممتنع عن التنفيذ من جهة ومبلغ التعويض عن عدم التنفيذ من جهة أخرى (فرع أول)، وتظهر كذلك من خلال افتقار مجلس المحاسبة لسلطة ردعية حقيقية

تنصبّ على ذلك الموظّف (فرع ثاني)، كما أنّ التنظيم المقتضب لأحكام المسؤولية المالية للموظّف الممتنع عن التنفيذ يلعب دورا في هذه المسألة (فرع ثالث).

**الفرع الأول– عدم التّناسب بين العقوبة الماليّة والتعويض المتسبب فيه:**

إن الجزاء –مهما كان نوعه– عن مخالفة القاعدة القانونية يتعيّن أن يكون متناسبا مع هذه المخالفة ومتدرّجا تبعا لجسامتها، فإذا كان غير ذلك، فإنه إما أن يكون متعسّفا في حق المخالف لها في حالة التشديد فيه، وإما أن يفقد الغاية منه إذا كان تافها، الأمر الذي لا يحقق الغرض من إقراره، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة الدستورية العليا في مصر، إذ ورد في أحد قراراتها أن: " الأصل في الجزاء جنائيا كان أم مدنيا أم تأديبيا أم ماليا هو أن يكون متناسبا مع الأفعال التي نهى عنها الشارع ومتدرّجا تبعا لجسامتها ..."[55].

بالرجوع إلى أحكام المسؤولية المالية للموظف الممتنع عن التنفيذ في الجزائر نجدها مجافية لهذا الحكم، إذ يؤخذ عليها أنّ العقوبات المالية التي تصدر في حقّ هذا الموظّف والتي يمكن أن تعادل المرتّب السّنوي للموظّف الممتنع عن التنفيذ، فحتّى إن حكم بمبلغها الأقصى[56] –الذي لا يمكن في كل الحالات ان يتجاوز راتبه السنوي[57]– إلا أنها لا يمكن أن تصل إلى المبالغ الكبيرة التي تتحمّلها الإدارة المترتّبة عن دفع التعويضات الناجمة عن عدم التنفيذ، وذلك نظرا لأن مثل هذه التعويضات تكون في أغلب الأحوال جد مرتفعة خصوصا إذا كان محل التنفيذ شيء معنوي يصعب تقديره ماليا أو تعويضه بمقابل.

**الفرع الثاني– إفتقار مجلس المحاسبة لسلطة ردعيّة حقيقية:**

مع أن الطبيعة القانونية لمجلس المحاسبة تمنحه سلطة توقيع العقوبات المالية على المخالف لقواعد الميزانية والماليّة، والتي من بينها التسبّب في إلزام الدّولة أو إحدى الإدارات العمومية بدفع تعويضات عن عدم تنفيذ القرارات القضائية[58]، وسلطة توقيع تلك العقوبات تكون بموجب قرارات قضائية تنفيذية[59]، إلّا أنّه يظهر من خلال النّصوص المنظّمة لعمل هذا المجلس غياب سلطة ردع حقيقية لهذا الأخير[60]، وذلك من خلال عدة مظاهر:

– أنّ توقيع العقوبات المالية على الموظّف الممتنع عن التّنفيذ هو أمر جوازي وليس وجوبي، حيث تنص المادة 2/88 من الأمر 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة على أنّه: "**يمكن** المجلس في هذا الإطار أن يعاقب على ..."، ومنه فإنّ توقيع هذه العقوبات المالية يخضع للسّلطة التقديرية لقضاة مجلس المحاسبة، حيث

أنّ احتمالات تبرئة الموظّف الممتنع عن التّنفيذ تزيد، خصوصا إذا تذرّع بإطاعة الأوامر الرئاسية[61]، أو السبب الأجنبي أو أن التنفيذ سيضر بالمصلحة العامة أو النظام العام[62].

– حتى في حالة إدانة الموظف الممتنع عن التّنفيذ، فإنّ تنفيذ العقوبات الماليّة التي يصدرها مجلس المحاسبة ضدّه، يتوقّف على إرادة وزير الماليّة –ممثّل السلطة التنفيذية– باعتباره المكلّف الوحيد بذلك[63]، بل أنّه يتمتّع في ذلك بسلطة تقديرية واسعة، تمكّنه حتى من إعفاء هذا الموظّف كليا[64].

– عدم نشر القرارات التي تدين الموظف الممتنع عن التنفيذ، بالرغم مما لهذه الوسيلة من دور في تحقيق الردع العام وإضفاء الشفافية والمصداقية على عمل مجلس المحاسبة، وتزيد المطالبة بنشر تلك القرارات[65] بالنظر إلى أن كثير من المؤسسات المماثلة للمجلس تنشر قراراتها وتقاريرها وأنشطتها ونتائج أعمالها كما هو الحال بالنسبة لبنك الجزائر ومجلس الدولة والمجلس الدستوري.

**الفرع الثالث– التّنظيم المقتضب لأحكام المسؤولية الماليّة للموظّف الممتنع عن التّنفيذ:**

إنّ تنظيم المسؤوليّة الماليّة للموظّف الممتنع عن التّنفيذ على الشاكلة الواردة في القانون المتعلّق بمجلس المحاسبة، يبعث على الكثير من الإستياء من موقف المشرّع، والشكّ حول نيته في تكريس مسؤولية ماليّة حقيقية للموظّف المتسبّب في تكبيد الإدارة مبالغ التعويضات عن عدم التنفيذ، ففي حين كان يفترض أن تصاغ أحكام المسؤوليّة المالية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ في نصوص مفصّلة ومستقلّة، وذات علاقة مباشرة بالقوانين ذات الصّلة بإجراءات التّقاضي وتنفيذ الأحكام القضائية والجزاءات المترتبة عن الإخلال بذلك، إلّا أنّ هذه الأحكام قد وردت بصورة مقتضبة ومحتشمة، وفي قانون يعالج المحاسبة والمالية العموميّة، وبعيد نسبيا عن مشكلة إجراءات وتنفيذ القرارات القضائية، فإقرار المسؤولية المالية للموظّف الممتنع عن التّنفيذ على هذا النحو، لا يعكس القيمة الحقيقة لهذه الوسيلة[66]، على قدر أهميتها وفعّاليتها وقدرتها على زجر الموظف وتقويم سلوكه.

**الخاتمة:**

من خلال ما سبق عرضه في هذه الورقة البحثية، نصل إلى نتيجة مؤدّاها ضعف واختلال الأنظمة القانونية لمختلف أنواع المسؤوليات التي يمكن أن يتحمّلها الموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة التي ينتمي إليها، وهو الوضع الذي يؤدّي إلى إضعاف جدوى مختلف تلك المسؤوليات والحد

من فاعليتها، وهذا الوضع ليس ناتجا عن الإنحراف في تطبيق النصوص القانونية، وإنما هو نتيجة التنظيم القانوني غير المحكم لها، الذي يصب في نهاية المطاف في صالح الإدارة، التي تنتهز هذا الوضع للتّعالي على المشروعية ما دامت أحكام المسؤوليات التي يمكن أن يتحمّلها موظفوها عند امتناعهم عن التنفيذ بعيدة عن التجسيد.

في ضوء هذه النتيجة، يتعيّن على المشرّع مراجعة كل الأنظمة القانونية للمختلف أنواع المسؤوليات التي يمكن أن يتحمّلها الموظف الممتنع عن التنفيذ ومعالجة مواطن الخلل فيها، وذلك في ضوء النقائص المستعرضة في متن هذه الورقة البحثية، فبغير هذا الإصلاح يبقى موضوع قيام مسؤولية الموظف عن هذا السلوك محض حديث.

## الهوامش:

1- كسال عبد الوهاب، 2015، **سلطة القاضي الإداري في توجيه الأوامر للإدارة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون، تخصص القانون العام، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، ص 193.

2- بوضياف عمار، 2009، **دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية**، دراسة تشريعة قضائية فقهية، الطبعة الأولى، دار جسور للشر والتوزيع، الجزائر، ص 224.

3- قصري محمد، **تنفيذ الأحكام الإدارية، الغرامة التهديدية**، الحجز، مقال منشور على الأنترنيت، www.majalah.new ص 12.

4- شرون حسينة، 2009، **المسؤولية بسبب الإمتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية والجزاءات المترتبة عنها، مجلة المفكر**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الرابع، ص 182.

5- المادة 138 مكرر من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، صادر بتاريخ 11 جوان 1966 المعدل والمتمم.

6- أنظر المادة 1/163 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بالقانون رقم 1/16، المؤرّخ في 06-03-2016، المتضمّن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14، صادر في 07-03-2016.

7- يعيش تمام آمال، 2012، **سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة**، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 263.

8- أعطى القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحة مفهوما موسعا ومفتوحا للموظف العمومي، بحيث يصعب على كل شخص مكلف بأداء خدمة عمومية، دفع صفة الموظف عن نفسه حال إرتكابه إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أنظر المادة الثانية من القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر عدد 14، صادر بتاريخ 08 مارس 2006.

9- حصر قانون الوظيفة العامة صفة الموظف في العون المعين والمرسم في وظيفة عامة، ضمن النطاق المحدد في المادة الثانية من نفس القانون، أنظر المادة الرابعة من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي، ج ر عدد 46، صادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

10- بعلي محمد الصغير، 2009، **الوسيط في المنازعات الإدارية**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص 393.

11- بن صاولة شفيقة، 2010، **إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص239.

12- عوابدي عمار، 1984، **مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب**، الجزائر ، ص 442.

13- المادة 129 من الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

- وهو نفس ما ذهبت إليه المادة 93 من الأمر رقم 95-20، المؤرخ في 17 جويلية 1995، المتعلق بمجلس المحاسبة، ج ر عدد 39، صادر في 17 جويلية 1995، المعدل والمتمم.

14- سكاكني باية، 2011، **دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية**، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، ص 263.

15- بعلي محمد الصغير، مرجع سبق ذكره، ص 393.

16- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، 2008، **تنفيذ الأحكام الإدارية وإشكالاته الوقتية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 95.

17- تنص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات على أن: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته من أجل وقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 5000 دج إلى 50000 دج".

18- أنظر 978 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

19- كمون حسين، 2009، **ظاهرة عدم تنفيذ الإدارة للأحكام القضائية الصادرة ضدها**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص تحولات الدولة، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 117.

20- شرون حسينة، مرجع سبق ذكره، ص 191.

21- أنظر على سبيل المثال:

- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا صادر بتاريخ 20 جانفي 1979، قضية بوشاط وسعيدي ضد والي الجزائر العاصمة، أشار إليه: شيهوب مسعود، 2000، **المسؤولية الإدارية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الجزائري**، دراسة مقارنة، د م ج، الجزائر ، ص 66-67

-قرار مجلس الدولة رقم 13551، صادر بتاريخ 15جوان 2004، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس 2004، ص130.

22- هناك الكثيرمن معايير التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي، حيث نجد معيار الأهواء الشخصية، ومعيار النية والقصد، ومعيار جسامة الخطأ، ومعيار الغاية، ومعيار الإنفصال عن الوظيفة، وغيرها من المعايير الفقهية والقضائية، مما جعل القاضي الإداري لا يستقر معيار ثابت، بل أخذ يعالج كل قضية على حدى، للتفصيل أكثر، راجع: كفيف الحسن، 2013، **النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، ص 62 وما بعدها.

23- رمضاني فريد، 2013، **تنفيذ القرارات القضائية الإدارية وإشكالاته في مواجهة الإدارة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لحاج لخضر، باتنة، ص 117.

24- شرون حسينة، مرجع سبق ذكره، ص 184.

25- كفيف الحسن، مرجع سبق ذكره، ص 68.

26- وذلك على مستوى القرارت القضائية الصادرة عن مجلس الدولة المطلع عليها، أنظر في ذلك أيضا: بوجادي عمر، 2011، **إختصاص القضاء الإداري في الجزائر**، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 176.

27- أنظر على سبيل المثال:

- قرار مجلس الدولة رقم 004166، صادر بتارخ 03 جوان 2003، مجلة مجلس الدولة، العدد الرابع 2003، ص 99.

-قرار مجلس الدولة رقم 22092، صادر بتارخ 22 مارس 2006، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن 2006، ص 206.

- قرار مجلس الدولة رقم 24719، صادر بتارخ 28 جوان 2006، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن 2006، ص 225.

28- يعيش تمام آمال، المرجع السابق، ص 244.

29- أمجوج نوار، مرجع سبق ذكره، ص 85.

30- خلوفي رشيد، 2001، **قانون المسؤولية الإدارية**، د. م. ج.، الجزائر، ص 32.

- أنظر قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 1966، قضية ذكرها محيو أحمد، 1992، **المنازعات الإدارية**، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، د. م. ج، الجزائر ، ص 257 وما بعدها.

-قرار مجلس الدولة رقم 146043، صادر بتاريخ 01 فيفري 1999، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول 2002، ص 91.

31- كفيف الحسن، مرجع سبق ذكره، ص 71.

32-Hugo Bernard POUILAUDE, 2011, **Le lien de causalité dans le droit de la responsabilité administrative**, Thése de doctorat en droit public, Université Panthéon Assas, p 324.

33- تنص المادة 137 مدني على أن: "للمتبوع حق الرجوع على تابعه في حالة إرتكابه خطأ جسيما".

34- أنظر إلى المواد من 177 إلى 181 من قانون الوظيفة العامة.

35- قسم المشرع الأفعال التي يمكن أن تشكل خطأ مهنيا حسب خطورتها إلى أربعة درجات، أنظر المادة 163 قانون الوظيفة العامة.

36- شرون حسينة، مرجع سبق ذكره، ص 218.

37- خالد رشيد علي، 2015، **واجب الموظف العام الحضور في أوقات الدوام الرسمي وآثار مخالفته ذلك، موظف الخدمة الجامعية في العراق نموذجا، مجلة العلوم القانونية والسياسية**، المجلد الرابع، العدد الأول، ، ص 10.

38- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص 102.

39- أحالت المادة 14 من قانون العقوبات الجزائري إلى المادة 9 مكرر منه والتي تنص على إمكانية العزل كعقوبة تكميلية، غير أن المادة 14 أوجبت أن لا تتعدّ العقوبة التكميلية خمس سنوات، والعزل كما نعلم هو إبعاد نهائي عن ممارسة الوظيفة، مما يستفاد منه ضمنيا أن عقوبة العزل ليست مدرجة ضمن العقوبات التكميلية التي يمكن أن يحكم بها القاضي الجنائي على الموظف الممتنع عن التنفيذ.

40- شرون حسينة، مرجع سبق ذكره، ص 191.

41- خالد رشيد علي، مرجع سبق ذكره، ص 10.

42- رتبت المادة 163 من قانون الوظيفة العامة العقوبات التأديبية في أربع درجات حسب جسامة الخطأ المهني.

43- أنظر المادة 162 من قانون الوظيفة العامة.

44- بوبشير محند أمقران، 2006، **عن إنتفاء السلطة القضائية في الجزائر**، رسالة دكتوراه دولة في القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، ص 358.

45- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص 102.

46- شرون حسينة، مرجع سبق ذكره، ص 195.

47- إستبعدت المادة الثانية من من قانون الوظيفة العامة الكثير من الأشخاص الذين يمكن أن يكونوا مختصين بتنفيذ قرارات الإلغاء الصادرة ضد الإدارة.

48- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سبق ذكره، ص 105.

49- يستخلص من نص المادتين 978 و979 من ق. إ. م. إ أنه يمكن أن يكون مسيرو المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة مكلفين بتنفيذ قرارات الإلغاء القضائية.

50- الأمر رقم 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة.

51- أمجوج نوار، 2007، **مجلس المحاسبة: نظامه ودوره في الرقابة على المؤسسات الإدارية**، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات السياسية والإدارية، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، ص 152.

52- تنص المادة 11/88 من الأمر 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة على أن: "يعاقب مجلس المحاسبة على ... التسبّب في إلزام الدّولة أو الجماعات الإقليمية أو الهيئات العموميّة بدفع غرامة تهديدية أو تعويضات مالية نتيجة عدم التّنفيذ الكلّي أو الجزئي أو بصفة متأخّرة لأحكام القضاء".

53- أنظر المادة 89 من الأمر 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة.

54- كسال عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره، ص 185.

55- أشار إليه: ثروت عبد العال أحمد، 1999، **حدود رقابة المشروعية والملائمة في القضاء الدستوري**، دون دار نشر، دون بلد نشر، ص 41.

56- أنظر المادة 89 من الأمر 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة.

57- يعيش تمام شوقي، شبري عزيزة، **دور مجلس المحاسبة في مكافحة الفساد المالي التشريع الجزائري، مداخلة مقدّمة ضمن الملتقى الدولي الخامس عشر حول الفساد وآليا ت مكافحته في الدول المغاربية**، المنعقد يومي 13 و 14 أفريل 2016، بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، منشور بمجلة الحقوق والحريات، العدد الثاني، أكتوبر 2016، ص 542.

58- جفالي أسامة، **حدود فعالية الأمر بالغرامة التهديدية ضد الإدارة في الجزائر، مجلة الفقه والقانون**، العدد 54، أفريل 2017، ص 88.

59- المادة 9/100 من الأمر 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة.

60- يعيش تمام شوقي، شبري عزيزة، مرجع سبق ذكره، ص 542.

61- أنظر المادة 93 من الأمر 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة.

62- جفالي أسامة، مرجع سبق ذكره، ص 88.

63- المادة 10/100 من الأمر 95-20، المتعلق بمجلس المحاسبة.

64- أمجوج نوار، المرجع السابق، ص 156.

65- يعيش تمام شوقي، شبري عزيزة، مرجع سبق ذكره، ص 543.

66- جفالي أسامة، مرجع سبق ذكره، ص 88.