

واقع الموازنة بين السلطات التقديرية الممنوحة للإدارة ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة

للموظف العمومي

The reality of balancing the discretionary powers granted to the administration and the principle of maintaining the guarantees guaranteed to the public official

حليمة فدسي

Halima fedsi

طالبة دكتوراه، جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-، مخبر حماية وترقية الأسرة وحقوق المرأة والطفل

PhD Student, University Mohammed Al-Siddiq Bin Yahya –Jijel-, Research Laboratory protection and promotion of the family and the rights of women and children

halima.fedsi@univ-jijel.dz

مليكة خشمون

Malika Khechemoune

الأستاذة الدكتورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-، مخبر حماية وترقية الأسرة وحقوق المرأة والطفل

Professor, University Mohammed Al-Siddiq Bin Yahya –Jijel-, Research Laboratory protection and promotion of the family and the rights of women and children

khechemounemalika@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/28

تاريخ القبول: 2021/03/21

تاريخ إرسال المقال: 2020/11/15

ملخص:

في إطار الحفاظ على السير الحسن للمرافق العمومية والتحقق الأمثل للصالح العام، تم منح الإدارة العامة سلطات واسعة لأداء الوظيفة الديتاتكتيكية الموكلة إليها، ومقابل هاته السلطات الواسعة، ولكي لا يكون هناك اختلال وعدم الموازنة بين هاته الأخيرة والضمانات المكفولة للموظف العمومي، فقد استحدثت المشرع آليات جديدة تساعد القاضي الإداري على رقابة مشروعية القرارات الإدارية عموما، ورقابة الملاءمة بين العقوبات التأديبية الصادرة في حق الموظف العمومي والأخطاء المهنية الصادرة عنه.

ويكمن الهدف من هاته الدراسة، في تسليط الضوء على مختلف النصوص القانونية التي تحكم العلاقة الوظيفية، وتبيان الثغرات التي تعترضها، هاته الأخيرة التي تعتبر فجوة خصبة لمختلف التعسفات الإدارية اللامتناهية في الواقع العملي،

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

باعتبار الموظف العمومي الطرف الضعيف في العلاقة الإدارية الوظيفية. وبالتالي تم التوصل إلى محدودية الضمانات المكفولة له قانوناً، مقابل السلطات التقديرية الواسعة الممنوحة للإدارة في المجال الوظيفي عامة والتأديبي خاصة. وهذا ما يجعله المتضرر الوحيد من تعسفات الإدارة، خصوصاً وأنه باستطاعة هاته الأخيرة التملص من القيود المفروضة عليها والتخفي وراء الثغرات القانونية بدريغة الصالح العام.

كلمات مفتاحية:

الموظف العمومي؛ الضمانات الإجرائية؛ الضمانات القضائية؛ السلطات التقديرية للإدارة؛ سلطات القاضي الإداري.

Abstract:

In order to maintain good public services and to achieve the best interests of the public, the public administration must be given broad powers to perform the necessary tactical function, to meet these broad powers, and to ensure that there is no imbalance between the latter and the guarantees guaranteed to the public official. The legislature had introduced new mechanisms to help the administrative judge to control the legality of administrative decisions in general, and to monitor the compatibility of disciplinary sanctions against the public official and his professional errors.

The purpose of this study is to highlight the various legal texts governing the functional relationship and to identify the gaps there, the latter of which is a fertile gap for the various infinite administrative weaknesses in practice, as the weak party in the functional administrative relationship. Thus, his legal guarantees were limited, as opposed to the broad discretionary powers given to the Department in the functional area in general and disciplinary in particular. This is why he is the only one affected by the poor management, especially since the latter can evade restrictions and hide legal loopholes for the common good.

keywords: Public servant, Procedural safeguards, judicial guarantees, Discretionary powers of the Administration, Administrative judge's powers.

مقدمة:

نظراً للتعقيد والتجدد والاستمرارية الذي يتصف به الدور المنوط للإدارة من أجل تحقيق الأهداف المحددة لها والمرجوة منها، وجب إعطاء هاته الأخيرة مميزات تساعد على تخطي المسؤوليات الملقاة على عاتقها، والتي من بينها تمتعها بسلطات واسعة في إصدار القرارات الإدارية التي تراها متناسبة مع المواقف المتجددة التي تواجهها في كل لحظة خلال أدائها للوظائف المنوطة لها.

وبالتالي تكمل أهمية الدراسة كونها تعالج مختلف الصعوبات التي تعترى الموظف العمومي خلال علاقته الوظيفية، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية، حيث أولى له المشرع الوظيفي أيضاً أهمية وكفل له مجموعة من الحقوق والضمانات، التي تعتبر حدود تلزم الإدارة وغيرها بعدم المساس بها.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الواقع العملي، ومقارنته بما هو موجود في النصوص القانونية بخصوص الضمانات المكفولة للموظف العمومي، بالمقارنة مع السلطات التقديرية الممنوحة للإدارة. وذلك باتباع المنهج الاستقرائي لاستقراء النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع محل الدراسة، إضافة إلى الاستعانة ببعض أدوات المنهج التحليلي والمقارن لتحليل ومقارنة مضمون النصوص القانونية والأحكام القضائية الصادرة عن قضائنا الإداري بهذا الخصوص ومقارنتها بغيرها وبالواقع المعاش.

وسيكون التساؤل التي ستمحور دراستي عليه حول واقع إجراء الموازنة المطلوبة للحفاظ على ضمانات الموظف العمومي عند ممارسة الإدارة للسلطات التقديرية الممنوحة لها؟

للإجابة على هذا التساؤل المطروح وجب تقسيم هاته الدراسة إلى مبحثين، حيث يتضمن المبحث الأول الضمانات المكفولة للموظف العمومي، وذلك في مطلبه الأول المعنون بمفهوم هذا الأخير، في حين يخصص المطلب الثاني منه لتعداد الضمانات المكفولة للموظف العمومي. كما يتم التطرق في المبحث الثاني إلى تبيان مصير الضمانات المحدودة للموظف العمومي مقارنة مع التوسع في تطبيق الإدارة لسلطاتها التقديرية، لمقارنة بين هاته الضمانات والتوسع في تطبيق الإدارة لسلطاتها التقديرية، وذلك من خلال تقسيمه إلى مطلبين، الأول يحمل عنوان مجالات تطبيق الإدارة لسلطاتها التقديرية، والمطلب الثاني يكون مخصص لتصدي القاضي الإداري للتعسفات الإدارية.

المبحث الأول: الضمانات المكفولة للموظف العمومي

قبل التطرق وتعداد مختلف الضمانات المكفولة للموظف العمومي - التي ستكون في المطلب الثاني من هذا المبحث -، وجب إزالة الغموض أولاً عن هذا المصطلح الأخير - الموظف العمومي -، وهذا ما سيتم بيانه في المطلب الموالي.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

يظهر في أول وهلة من قراءة مصطلح "الموظف العمومي" أنه مفهوم وواضح، لكن مدلوله معقد نوعاً ما، حيث أنه لإطلاقه على شخص ما، يجب أن يكون هذا الأخير يحمل صفات معينة، وهذا ما سيتم توضيحه في الفرعين التاليين.

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي

بالرجوع إلى الفقه الفرنسي، نجد الفقيه "Françoise Tiphine" عرف الموظف العمومي بأنه: كل شخص يعمل في مؤسسة تابعة للدولة، بحيث يكون مسؤول عن تسيير المرافق العمومية والإدارات العامة، إضافة إلى أنه يتمتع بصلاحيات مميزة عما يتمتع به الخواص خلال تأديتهم لمهامهم، كما أنه ملزم باحترام القوانين من جهة مع ضرورة العمل على تحقيق المصلحة العامة في كل عمل يوكل إليه⁽¹⁾.

من خلال استقراء التعريف أعلاه، يظهر أن هذا الفقيه اشترط لاكتساب صفة الموظف العمومي، أن تكون الوظيفة التي يشتغلها الشخص تابعة للدولة، إضافة إلى امتلاكه امتيازات استثنائية خلال تأديته لوظيفته.

يؤخذ على هذا التعريف استبعاده لشرط الديمومة والاستمرارية في الوظيفة، هذا الشرط الذي اشترطه الفقه المصري في معظم التعريفات التي وضعت، مستبعدين شرط الامتيازات الاستثنائية.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

ومن بين تعاريف الفقهاء المصريين، التعريف القاضي بأن الموظف العمومي هو:

"الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"⁽²⁾.

أما بالنسبة للفقهاء الجزائريين، فقد جاء في تعريف للفقهاء الهاشمي خرفي بأن الموظف العمومي هو: "الشخص الذي يعين في منصب دائم، ويدمج في السلم الهرمي للإدارة عن طريق الترسيم"⁽³⁾.

يستخلص من هذا التعريف أنه يشترط لاكتساب صفة الموظف العمومي، أن تكون الوظيفة دائمة إضافة إلى الترسيم. هذا بخصوص بعض التعاريف الفقهية، أما بخصوص التعاريف التشريعية، فقد أشار المشرع الفرنسي في الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946، إلى أن هذا القانون الأخير "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادرات في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية"⁽⁴⁾.

وما يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يعرف الموظف العمومي تعريفا مباشرا، بل ربطه بالقانون الذي يخضع له. وعلى غرار المشرع الفرنسي، فالمشرع المصري أيضا لم يعط تعريف للموظف العمومي، بل أشار هو كذلك للأشخاص الذين تسري عليهم أحكام القانون الوظيفي.

على العكس فالمشرع الجزائري، فقد أشار في المادة الأولى من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القدم إلى العناصر المستلزمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العمومي، حيث جاء في فحواها:

".....يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية....."⁽⁵⁾.

كما أنه جاء المشرع في القانون الجديد المتعلق بالوظيفة العمومية بتعريف مباشر وواضح نازعا كل اللبس الذي يمكن أن يحصل، حيث جاء في المادة الرابعة من الأمر 03/06 بأنه:

"يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري....."⁽⁶⁾.

يمكن في الأخير، إعطاء تعريف جامع للموظف العمومي، ألا وهو:

"يعتبر موظفا عموميا كل شخص عين بقرار إداري صادر عن سلطة إدارية مختصة في وظيفة دائمة ومستمرة تابعة للدولة، ورسم فيها".

الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

من خلال التعاريف التي أعطيت للموظف العمومي والتي تم التطرق إليها في الفرع أعلاه، ومن خلال التعريف الجامع المتوصل إليه في النهاية، يمكن القول بأنه يشترط لاكتساب صفة الموظف العمومي أن تجتمع العناصر التالية في الشخص المعني:

- التعيين في وظيفة دائمة ويرسم فيها.
 - أن تكون الوظيفة التي عين فيها تابعة للدولة.
 - أن يكون التعيين في تلك الوظيفة بقرار إداري من السلطة الإدارية المختصة.
- وسيتيم في هذا الفرع التطرق لكل عنصر على حدى بشيء من التفصيل.

أولاً: التعيين في وظيفة دائمة ومستمرة

يقصد بالوظيفة الدائمة والمستمرة، أن تكون الوظيفة التي عين فيها الموظف دائمة أي يعمل فيها بصفة مستمرة غير منقطعة، يكرس كامل وقته من أجل القيام بالمهام الموكلة إليه في إطارها، إضافة إلى اشتراط أن يرسم في نفس الوظيفة بعد أن تنتهي مدة التربص⁽⁷⁾ -سنة قابلة للتجديد بنفس المدة- مع خصوصية بعض الأسلاك في الخضوع لتكوين خلال تلك المدة.

ثانياً: أن تكون الوظيفة التي عين فيها تابعة للدولة

ويقصد بالتابعة للدولة، أن يكون الهدف الذي وضعت من أجله الموظف في تلك الوظيفة هو خدمة المرافق العامة وتحقيق الصالح العام في كل خطوة يخطوها.

وحسب رأي البعض، فإنه لا يكفي أن تكون الوظيفة تابعة للدولة، بل يستلزم أن تكون تلك الوظيفة مسيرة من طرف هاته الأخيرة أو أحد أشخاص القانون العام بصفة مباشرة أو غير مباشرة⁽⁸⁾.

ثالثاً: أن يكون التعيين في تلك الوظيفة بقرار إداري من السلطة الإدارية المختصة.

يشترط لاكتساب صفة الموظف العمومي إضافة إلى الشرطين أعلاه، أن يكون التعيين مصوباً في قرار إداري، أي لا يكون شفهيًا أو بقرار غير إداري، كما أنه لا يكفي ذلك بل وجب أن يكون ذلك القرار الإداري صادر عن الجهة الإدارية الموكلة لها الاختصاص بذلك. وإلا اعتبر قراراً باطلاً، وبالنتيجة لذلك التعيين باطل وتنتزع صفة الموظف العمومي منه، أو بالأحرى تنتزع الصفة الوظيفية كاملة، لأن صدور قرار التعيين من سلطة غير مختصة ينتج عنه قرار باطل غير قابل للتطبيق على أرض الواقع.

المطلب الثاني: تعداد الضمانات المكفولة للموظف العمومي

بعد أن كان هناك توضيح للمصطلح محل الدراسة -الموظف العمومي-، وجب التطرق الآن لتعداد مختلف الضمانات المكفولة للموظف العمومي، وهذا ما سيتم تبياناه في فحوى هذا المطلب.

حيث سيخصص الفرع الأول للضمانات العامة المكفولة لكل موظف عمومي، في حين يخص الفرع الثاني للضمانات المكفولة للموظف العمومي المتخذ في حقه قرار تأديبي.

الفرع الأول: الضمانات المكفولة للموظفين العموميين عامة

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

الموظف العمومي وهو في إطار تأديته لوظيفته المعين والمرسم فيها يتمتع بحقوق و ضمانات متعددة⁽⁹⁾، سوف نجملها ونصنفها إلى حقوق تلقائية وحقوق تابعة لأداء الخدمة.

أولاً: الحقوق التلقائية

وسميت تلقائية لأن الموظف يتمتع بها بمجرد تعيينه في وظيفته، دون اشتراط مرور مدة معينة أو القيام بمهمة ما، وتمثل في:

1- الحق في حرية الرأي والتعبير: حيث يمكن لكل موظف عمومي أن يفصح عن رأيه بكل حرية وبدون خوف من العواقب، لكن بطبيعة الحال بدون أن يتعدى الحدود المرسوم له، هاته الأخيرة التي تبدأ عند حقوق و ضمانات الآخرين.

2- الحق في المساواة: حيث يتساوى الموظفون العموميون في جميع الحقوق و الضمانات، ولا يعطى حق زائد لموظف أو ينتزع منه، كما أنه لا يجب التمييز بينهم بسبب الظروف الاجتماعية والشخصية، أو بسبب آرائهم أو عرقهم أو جنسهم أو انتمائهم لحزب سياسي أو نقابي من عدمه.

لكن بخصوص الأداء الوظيفي فيمكن للمسؤول أن يعطي امتيازات أو تحفيزات لموظف على غرار الآخرين إذا ما رأى تميز في الأداء، وهذا لضرورة سير المرفق العمومي، حيث يعتبر هذا الجزء متروك ضمن صلاحيات الإدارة الموظفة.

3- الحق في الحماية القضائية: حيث يشترط على الجهة المستخدمة أن تحمي الموظف العمومي التابع لها من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها خلال تأديته لوظيفته.

ففي حالة ما كان هناك تعدي على حق من حقوق الموظف العمومي، تتدخل الإدارة المستخدمة وتلجأ للقضاء لاسترجاع حقوق هذا الأخير .

كما أنه في حالة ما تعرض الموظف العمومي لمتابعة قضائية من الغير، فعلى الإدارة المستخدمة حمايته من العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها في حالة كان خطأه صادر عند تأديته للمهام الموكلة إليه أو بمناسبةها.

4- الحق في العطل: فبمجرد ما يعين الموظف في وظيفته يصبح له الحق في الاستفادة من العطل باختلاف نوعها، سواء العطل المدرسية الفصلية، أو المرضية أو غيرها.

5- الحق في التكوينات: وذلك لتحسين مستواه وأداء مهامه على أحسن وجه.

6- الحق في الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

7- الحق في الإضراب.

ثانياً: الحقوق التابعة لأداء الموظف العمومي للخدمة المنوطة له

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

سوف يتم في النقطة الموالية ذكر الحقوق التي لا يمكن للموظف العمومي التمتع بها إلا بعد أن يقوم بالخدمة المنوطة له على المدى القريب-التمتع بالراتب-، أو على المدى البعيد-إمكانية طلب التقاعد-.

1- **الحق في الاستفادة من الراتب:** حيث أن الموظف بمجرد ما يؤدي المهام الموكلة إليه يتولد له الحق في المقابل، هذا الأخير الذي يتمثل في راتب دائم يجب على الإدارة المستخدمة أن توفره له.

2- **الحق في التقاعد:** حيث أنه بعد أن يؤدي الموظف العمومي وظيفته ويستنفذ المدة المنصوص عليها قانونا، فيمكنه الاستفادة من التقاعد ليرتاح، لأنه بعد ذلك يصبح غير قابل لإعطاء أي شيء ويصبح عالة على وظيفته.

الفرع الثاني: الضمانات الخاصة المكفولة للموظف العمومي في مجال التأديب الوظيفي

بالإضافة إلى الضمانات العامة المكفولة لكل موظف عمومي، توجد ضمانات خاصة يتمتع بها الموظف العمومي الصادر في حقه قرار تأديبي على غرار بقية الموظفين، من بينها:

أولاً: الضمانات الإجرائية الإدارية

بعد أن يقوم الموظف العمومي بخطأ وظيفي⁽¹⁰⁾ يستلزم التأديب، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا⁽¹¹⁾.

ونظرا لتمتع الإدارة خصوصا في مجال التأديب بسلطات واسعة في تحديد العقوبة المناسبة للخطأ المهني الذي صدر أو يصدر من موظف عمومي، وعدم وجود حصر في جل الأخطاء المهنية التي يمكن أن تصدر في المجال الوظيفي والعقوبات التي تقابل كل واحدة، واستتباعا لذلك وضع المشرع الوظيفي ضمانات تأديبية للموظف العمومي، واشترط على الإدارة احترامها وعدم تعديها، وهذا لإنصاف هذا الأخير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية. هاته الضمانات المتمثلة في:

1- **تبرير السلطة المختصة للقرار التأديبي المتخذ في حق الموظف العمومي⁽¹²⁾:** حيث يشترط لصحة القرار التأديبي أن يكون مبرر-أي مسبب-، وإلا اعتبر مشوب بعدم المشروعية.

2- **إخطار الموظف الذي صدر القرار التأديبي في حقه بالأخطاء المنسوبة له⁽¹³⁾:** مع إعطائه مدة 15 يوما للاطلاع على ملفه التأديبي، والقيام بالإجراءات التي تلزم للدفاع عن نفسه.

3- **التظلم الإداري⁽¹⁴⁾:** حيث يتمتع الموظف العمومي الذي صدر في حقه قرار تأديبي أن يقدم تظلما أمام الجهة المختصة التي أصدرت القرار، وذلك في أجل شهر من يوم تبليغه بالقرار التأديبي، وفي حالة اكتمال الشهر الموالي لتاريخ التبليغ ينتزع منه هذا الحق.

4- **الحق في طلب إعادة الاعتبار⁽¹⁵⁾:** حيث يمكن للموظف العمومي الذي صدر في حقه قرار تأديبي، وبعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ هذا الأخير بتقديم طلب للسلطة التي أصدرت القرار التأديبي فحواء إعادة الاعتبار له، هذا إذا

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

ما قام بخطأ مهني وأصدر قراراً تأديبي آخر في حقه، أما إذا لم يقم بخطأ مهني طيلة سنتين، سوف يعاد الاعتبار له بقوة القانون وبدون طلب منه، وتمحى كل آثار العقوبة التأديبية من ملفه الشخصي الوظيفي.

ثانياً: الضمانات القضائية

بعد استنفاد الموظف العمومي لطريق التظلم الإداري، وفي حالة عدم استجواب الجهة الإدارية التي تظلم أمامها وأصدرت قراراً سلبياً، فإنه يتولد بذلك للموظف العمومي الحق في اللجوء للقضاء الإداري، باعتبار هذا الأخير المختص في الدعاوى الإدارية.

كما أنه يتولد الحق للموظف العمومي باللجوء للقضاء والطعن في مشروعية القرار التأديبي المتخذ في حقه، حتى ولو لم يقدم تظلماً إدارياً أمام الجهة الإدارية المختصة - التي أصدرت القرار -، وهذا باعتبار طريق التظلم الإداري طريقاً جوازي يبد الموظف العمومي، هذا الأخير الذي يملك الخيار في اللجوء إليه أو لا.

فصحيح أنه لا توجد مادة في الأمر 03/06 تعطي للموظف العمومي حق اللجوء للقضاء الإداري، حيث توجد مادتين تعطيانه الحق في اللجوء للقضاء العادي لحماية حقوقه الكفولة له من التعسف، وهما المادتين 30 و31 منه.

لكن بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وباعتباره الأصل في حالة عدم وجود نصوص خاصة في القانون الوظيفي، فإنه يحق للموظف العمومي اللجوء للقاضي الإداري - باعتباره المختص في الدعاوى التي تكون الإدارة طرفاً فيها⁽¹⁶⁾ - بطلب لإلغاء القرار التأديبي أو استبدال العقوبة التأديبية بعقوبة غيرها⁽¹⁷⁾، كما أنه يملك أيضاً الحق في طلب التعويض جراء الأضرار الذي تعرض لها جراء تطبيق القرار التأديبي التعسفي⁽¹⁸⁾.

المبحث الثاني: مصير الضمانات المحدودة للموظف العمومي مقارنة مع التوسع في تطبيق الإدارة لسلطاتها

التقديرية

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مجالات تطبيق الإدارة لسلطاتها التقديرية - المطلب الأول -، في حين يخصص المطلب الثاني لدراسة نطاق تصدي القاضي الإداري للتعسفات الإدارية.

المطلب الأول: مجالات تطبيق الإدارة لسلطاتها التقديرية

تتمتع الإدارة بسلطات واسعة سواء في المجال الوظيفي عامة، أو خلال ممارستها لوظيفتها التأديبية، وسيتم في هذا المطلب تبيان بعض السلطات التي تتمتع بها الإدارة في كلا المجالين.

الفرع الأول: السلطات التقديرية العامة الممنوحة للإدارة

تمتلك الإدارة خلال تأدية الوظيفة الإدارية العادية المنوطة لها مجموعة من السلطات، حيث أنها لا تبقى مقيدة بتطبيق فحوى النصوص القانونية لا غير، بل يتعدى اختصاصها ذلك بحيث تملك سلطات واسعة في تقدير الحلول الممكنة حسب الظروف التي تتعرض لها، وذلك نظراً لخصوصية مهامها، والتجدد والتغير الذي تتميز به هاته الأخيرة.

وسأورد في الفروع الموالية مجموعة من هاته الصلاحيات:

أولاً: صلاحية اختيار طريقة التوظيف التي تراها مناسبة لشغل الوظيفة المعنية بالتوظيف

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

حيث أن المشرع لم يقيد الإدارة باتباع طريقة توظيف محددة، وهذا ما يستشف من مضمون المادة 80 من الأمر 03/06، إذ أنه حدد في هاته المادة أربعة طرق للتوظيف، هذا الأخير الذي يمكن أن يكون بمسابقة أو عن طريق فحص، كما قد يكون مباشر أو باحتساب الشهادة، وهذا يتغير من وظيفة إلى أخرى.

لكن الإدارة في هاته الحالة مقيدة بقيود، وهي إلزامية المساواة⁽¹⁹⁾ بين المشاركين في حالة ما كان هناك تساوي في النقاط، إضافة إلى ضرورة الأخذ بشروط التوظيف المنصوص عليها قانوناً⁽²⁰⁾.

في المقابل، ورغم أن الإدارة لديها قيود تتبعها عند تعيينها للمرشحين الناجحين في المناصب الشاغرة، مثل المعدل المتحصل عليه -سواء في المسابقة أو خلال مساره الدراسي- والسن وأقدمية الشهادة، إلا أن واقع الإدارات غير ذلك، إذ أن المحسوبة تطغى على هذا الجانب.

ثانياً: صلاحية اختيار لجنة ووقت الترسيم

رغم أن المشرع في المادة 86 من الأمر 03/06 قيد صلاحية الإدارة في ترسيم الموظف المتربص من ناحية وضع قائمة اللجنة التي تشرف على الترسيم، هذا الأخير الذي يكون من صلاحية اللجنة المتساوية الأعضاء، وذلك بعد أن يستوفي الموظف العمومي مدة التربص اللازمة، والمقدرة بسنة كاملة قابلة للتجديد حسب جاء في مضمون المادتين 84 و85 من الأمر 03/06.

لكن بالمقابل، ونظراً لعدم وجود تحديد قانوني لوقت أو موعد الترسيم، لاستحالة ذلك، فالإدارة المستخدمة تتمتع بسلطات واسعة في تحديده حسب ما يتناسب والسير الحسن للمصلحة، هذا الأخير الذي يكون مجالاً للتخفي وممارسة تأجيلات غير قانونية والتدرج به وبظروفه.

ثالثاً: صلاحية تنظيم دورات تكوينية

بالرجوع إلى المادة 104 من الأمر 03/06، نجد أن المشرع أعطى للإدارة صلاحية في تنظيم دورات تكوينية للموظفين حسب ما تراه مناسب، ومتى رأت ذلك ضرورياً لتحسين مستوى الموظفين ولازم للترقية والتأهيل. ورغم أن المشرع أحال تنظيم عملية التكوين للتنظيم، إلا أن هذا الأخير يستحيل أن يحد من جميع التكوينات اللازمة والضرورية وأوقاتها ومواضيعها، لذلك فسلطات الإدارة التقديرية في توسع مستمر.

ومثال ذلك: الدورات التكوينية التي تعمل على تنظيمها مديرية التربية بغرض ضمان دخول مدرسي آمن بالنسبة للطواقم الإداري والأساتذة وبالأخص التلاميذ في جميع المراحل التعليمية، للتوعية حول كوفيد19.

رابعاً: صلاحية فتح وتجميد فترة استقبال ملفات تحويل الموظفين

تتمتع الإدارة بسلطات واسعة في إطار فتح فترة استقبال طلبات تحويل الموظفين وتجميدها حسب ما تراه متناسباً والصالح العام، لكن المشكل ليس في سلطتها بل في التعسفات التي تحدث وراء هذا الأخير.

حيث شهدنا في الواقع المعاش، قبول ملفات بعض الموظفين وذلك ضمن فترة التجميد، وهذا يعتبر تعدياً على حقوق بعض الموظفين، باعتبار أن بعد هؤلاء كانوا أحق بتلك المناصب التي تم التحويل إليها موظف آخر بالرشوة أو المحسوبية.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

وأخص بالذكر إلى أنه يستصعب تعداد جميع السلطات التقديرية الممنوحة للإدارة في المجال الوظيفي عامة، نظرا لانتساع هذا الأخير وبالنتيجة لذلك اتساع النطاق التقديرية الممنوح لها. والحالات أعلاه مجرد أمثلة توضيحية فقط، لذلك سوف أنتقل للعنصر الموالي.

الفرع الثاني: السلطات التقديرية الممنوحة للإدارة في المجال التأديبي

تمتلك الإدارة سلطات تقديرية واسعة في المجال التأديبي، وذلك مقارنة مع السلطات الممنوحة لها في المجال المتطرق له أعلاه، وسيتم في هذا الفرع تعداد البعض من هاته السلطات، وذلك لصعوبة حصرها.

أولا: الصلاحية في فتح تحقيق إداري في قضية ما من عدمه

حيث أن المشرع في المادة 171 من الأمر 03/06، أعطى الصلاحية في فتح تحقيق في قضية ما مطروحة أمامها للإدارة، هاته الأخيرة التي تقرر ذلك من عدمه حسب ما تراه متناسبا مع قضية الحال، لأن هناك قضايا تحل دون تحقيق، في حين توجد أخرى تكون معقدة، ويكون من الضروري التحقيق في وقائعها لضمان اتخاذ القرار المناسب.

ثانيا: الصلاحيات الواسعة في اتخاذ القرار التأديبي والتدبر بالصالح العام

نظرا لعدم وجود حصر في الأخطاء المهنية المقابلة لكل عقوبة تأديبية - كما وضحنا أعلاه-، فإن سلطة التقدير الكاملة تعود للإدارة المستخدمة، حيث تدرس الخطأ المهني وتقرر العقوبة التأديبية التي تتناسب درجتها ودرجة الخطأ المرتكب، مع ترجيح عقوبة من بين العقوبات المنصوص عليها في نفس الدرجة، مع الأخذ بعين الاعتبار المسيرة المهنية للموظف محل التأديب الوظيفي ومدى نظافة سجله الشخصي المهني.

فمثلا: الإدارة تملك حرية توقيع عقوبتين مختلفتين لموظفين ارتكبا نفس الخطأ المهني وفي نفس الظروف، هذا إذا ما كانت المسيرة الوظيفية لكليهما متباينة، حيث أن الأول سجله الوظيفي نظيف ولم يرتكب ولا خطأ، في حين الآخر سجله مليء بالأخطاء والعقوبات.

كما أشير، إلى أن الإدارة ليست لها حرية في تقدير العقوبة المناسبة مع الخطأ فقط، بل تملك سلطة تقديرية في دراسة الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف العمومي لتصنفه في الدرجة التي ترى أن مجاله داخل ضمنها، وذلك لعدم وجود حصر قانوني للأخطاء المهنية نظرا لاستحالة ذلك، مع تركيز المشرع في مضمون المواد على مصطلح الصالح العام، هذا الأخير الذي يطغى عليه الإجماع. وبالتالي تعتبر ثغرة ومجالا أمام التعسفات الإدارية.

ومثال على ذلك: إمكانية إدراج الإدارة خطأ مهني بسيط ضمن الدرجة الأولى والتدبر بوجود إخلال بالنظام العام والمساس بالسير الحسن للصالح العام، باعتبار هاذين الأخيرين مصطلحين مبهمين، وهذه الثغرة تعتبر مجال للتعسف والمساس بضمانات الموظف العمومي.

المطلب الثاني: تصدي القاضي الإداري للتعسفات الإدارية

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

أمام الفساد الإداري المنتشر في الآونة الأخيرة، الذي بسببه تحدث تعسفات تمس بحقوق الموظف العمومي خصوصا من قبل الإدارة، هاته الأخيرة التي تستغل مركزها وصلاحياتها وسلطاتها التقديرية الواسعة لتحقيق أغراضها الشخصية، وبذلك تلحق ضرر بالموظف العمومي، باعتبار هذا الأخير الطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية، لذلك وجب على القاضي الإداري محاربة هذه التعسفات بمراقبة أعمال الإدارة الصادرة في المجال التقديرية الممنوح لها. وسيتم في هذا المطلب دراسة مدى فاعلية السلطات الممنوحة للقاضي الإداري مقابل السلطات التقديرية الواسعة الممنوحة للإدارة.

الفرع الأول: سلطات القاضي الإداري في مواجهة القرارات الإدارية الصادرة في المجال التقديري

توصلنا من خلال العناصر المتطرق لها في المطلب الأول، إلى أن الإدارة المستخدمة حاليا أصبحت تمتلك سلطات تقديرية واسعة في مختلف المجالات، سواء عند قيامها بالمهام الدائمة المتعلقة بتسيير المرفق، أو بخصوص تصديدها للأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف التابع لها عند تأديته للمهام الموكلة إليه. وسيتم في هذا الفرع التفريق بين هاتين المهمتين، وتبيان السلطات التي يمتلكها القاضي الإداري في مواجهة القرارات الصادرة في إطار قيام الإدارة بهاتين الأخيرتين.

أولا: سلطات القاضي الإداري في مواجهة القرارات الإدارية المتعلقة بالتسيير العادي للمرفق

بعد أن بينا في المطلب الأول أعلاه مختلف السلطات التقديرية العامة التي تتمتع بها الإدارة خلال تأديتها لمهمتها العادية، ونظرا للتوسع الملاحظ في التقدير الممنوح لهاته الأخيرة، بالمقارنة مع الضمانات المكفولة للموظف العمومي، والمترب على هذا الاختلال مختلف صور الاستغلال والتعسفات، خصوصا أمام تفشي ظاهرة الفساد الإداري⁽²¹⁾ في مختلف الإدارات العمومية. لذلك بقي طريق واحد وأخير يمكن للموظف العمومي اللجوء إليه لاسترجاع حقوقه وضماناته المهضومة بهذا التعسف الإداري.

فعلى القاضي الإداري باعتباره حامى الحقوق والحريات، التدخل لإنصاف الموظف العمومي الذي يستنجد به، لكن ونظرا لخصوصية المهام العادية التي تقوم بها الإدارة والمتعلقة بالتنظيم، هاته الأخيرة التي لا تمس بصفة مباشرة حقوق وضمانات الموظف العمومي، لذلك لا يمكن الطعن فيها من طرف هذا الأخير نظرا لخصوصياتها.

وهذا ما أخذ به القضاء الفرنسي في العديد من القضايا المطروحة أمامه، منها على سبيل المثال الحكم الصادر عن القضاء الفرنسي في الحكم الصادر عن مجلس الدولة في 21 نوفمبر 1952 في قضية " قضية " **unio federale des magistrats**"⁽²²⁾.

كما أن قضاءنا الإداري سار على نفس النهج، حيث رفض مختلف الطعون التي ترفع ضد القرارات الإدارية المتعلقة بالسير العادي للمرفق العمومي، منها على سبيل المثال القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2009/03/18⁽²³⁾.

في حين قبل الدعاوى المرفوعة ضد القرارات الإدارية التي تمس بصفة مباشرة الحقوق والضمانات المكفولة، حيث قبل طعن الموظف في قرار إقصائه من المسابقة الخارجية التي شارك فيها، والمبني على وجود تعسف من الإدارة المستخدمة⁽²⁴⁾.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

ثانيا: سلطات القاضي الإداري في مواجهة القرارات التأديبية

باعتبار القرارات التأديبية قرارات إدارية تمس بالدرجة الأولى حقوق و ضمانات الموظف العمومي، خصوصا وأنه يعتبر النطاق الموسع للتقدير الممنوح للإدارة، أمام عدم وجود حصر للأخطاء المهنية التي يمكن أن يرتكبها الموظف العمومي والعقوبات التأديبية التي تقابلها، لذلك فيعتبر المجال التأديبي المجال الرحب للتعسفات والانتهاكات أمام عدم وجود قيود تشريعية.

لكن نطاق التقدير لم يبق مطلق بيد الإدارة، حيث أنها لم تبقى بدون رقيب، فرغم عدم وجود نصوص قانونية صريحة تحيل الاختصاص للقاضي الإداري بالتدخل، لكن بالرجوع للقوانين العامة للقاضي الإداري أصبحت له سلطات واسعة في التصدي للقرارات التأديبية من حيث المشروعية، وهذا ما سار عليه في العديد من أحكامه وقراراته. ولقد كان القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي في 04 ماي 1826⁽²⁵⁾ أول رقابة قضائية على مشروعية القرار التأديبي.

هذا بخصوص موقف القضاء الفرنسي، أما بخصوص قضائنا الإداري، فتوجد العديد من الأحكام والقرارات القضائية الصادرة بهذا الخصوص، منها على سبيل المثال:

القرار الصادر في 11/07/1987⁽²⁶⁾، والذي أقر فيه بمشروعية القرار المطعون فيه، نظرا لصدور هذا الأخير من الجهة المختصة قانونا، وبالتالي تم رفض الطعن بعدم المشروعية، بعد أن قبل شكلا.

أما بخصوص رقابة ملائمة القرارات التأديبية، فتتصف بالمحدودية، نظرا لعدم وجود نصوص قانونية تحدد العناصر التي يدرسها القاضي الإداري لاكتشاف مدى التناسب بين العقوبة الموقعة على الموظف العمومية والخطأ المهني المرتكب، مقارنة مع اتساع سلطات الإدارة التقديرية في هذا المجال إضافة إلى اتساع المبرر الذي تستند عليه الإدارة عند تقريرها للعقوبة التي تتلاءم مع الخطأ المهني المرتكب، فهنا القاضي يتدخل بسلطات محدودة في رقابة التناسب. وهذا ما أقره القضاء الإداري في العديد من الأحكام والقرارات القضائية، منها القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 26/07/1999، حيث جاء فيه:

".....وحيث من جهة أخرى، فإن من الثابت فقها وقضاء، أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط، إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين نسبي الخطأ والعقوبة، وهو أمر غير متحقق في قضية الحال بالنظر إلى خطورة الخطأ الثابت في حق المستأنف.

وحيث بات في ضوء ما تقدم أن العقوبة المسلطة على العارض قائمة على أساس سليم من الواقع والقانون...." (27).

هذا كان طرح مختصر بخصوص سلطات القاضي الإداري في مواجهة القرارات الإدارية الصادرة في النطاق التقديرية الممنوح للإدارة، والذي يجب أن يستكمل بالعنصر الموالي، والذي يتمثل في تبيان السلطات الممنوحة للقاضي الإداري في ضمان التنفيذ الأمثل للأحكام والقرارات القضائية التي أصدرها.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

الفرع الثاني: سلطات القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية

باعتبار أن مهمة القاضي الإداري في ضمان الحقوق والحريات لا تتوقف عند مجرد رقابة القرارات الإدارية فقط، بل تتعداها لضمان تنفيذها وتطبيقها على أرض الواقع، لذلك سيتم تبيان في النقاط الموالية مختلف السلطات التي يتمتع بها القاضي الإداري في مرحلة تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية.

أولاً: السلطات التقليدية الممنوحة للقاضي الإداري خلال تنفيذه للأحكام والقرارات القضائية

عند إصدار القاضي الإداري للأحكام والقرارات القضائية بعد رقابته مدى مشروعيتها أو ملاءمة القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة، قد يواجه رفضاً في التطبيق من طرف هاته الأخيرة، التي يستصعب إجبارها، لأن القاضي الإداري لم تكن من ضمن صلاحياته توجيه أوامر للإدارة وإجبارها على تنفيذ أحكامه وقراراته القضائية.

كما أنه لا يملك سلطة في إلزام الإدارة بإصدار قرار إداري جديد، ولا سلطة في الحل محلها في حالة ما تبين عدم مشروعيتها هذا الأخير، فسلطة القاضي الإداري كانت لا تتعدى حدود القضاء بالإلغاء من عدمه. كما أنه لم يمتلك سلطة في توقيع جزاءات على الإدارة في حالة رفضها لتنفيذ أحكامه وقراراته القضائية، لأن ذلك كان يخرج عن نطاق الصلاحيات الموكلة له⁽²⁸⁾.

ويرجع هذا التقييد في سلطات القاضي الإداري إلى عدة مبررات، من بينها "مبدأ الفصل بين السلطات" المنصوص عليه في الدساتير، والقاضي بضرورة قيام كل سلطة -تشريعية كانت أو تنفيذية أو قضائية- بالمهام المنوطة لها دون تجاوز ذلك أو ممارستها للرقابة على أعمال السلطات الأخرى، والذي يخرج من اختصاصها.

لكن وحسب رأبي، صحيح أن السلطة القضائية مهمتها الأساسية حماية الحقوق والحريات الأساسية، لكن هاته الحماية لا تكون دون التدخل في بعض صلاحيات السلطات الأخرى، خصوصاً السلطة التنفيذية، لذلك استلزم النظر في محدودية سلطات القاضي الإداري. خصوصاً أمام استفحال ظاهرة الفساد الإداري، واستغلالات الإدارة المتكررة للموظف العمومي من أجل تحقيق مصالحها الشخصية أو من أجل الانتقام منه، وحب إعادة النظر في السلطات الممنوحة للقاضي الإداري، إذ تعتبر محدودة بشكل يتنافى والوظيفة المنوطة له -حامي الحقوق والحريات-. وهذا ما سيتم التفصيل فيه في النقطة الموالية.

ثانياً: السلطات المستحدثة للقاضي الإداري والتي تضمن التنفيذ الأمثل للأحكام والقرارات القضائية

نتيجة لعدم فاعلية الدور المنوط للقاضي الإداري في تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية في ظل المحدودية التي تميز السلطات الممنوحة له، وأمام الاختلافات التي جرت حول تلك المحدودية، هذا ما أدى إلى إعادة النظر في تلك السلطات.

حيث تم الاعتراف للقاضي الإداري بإمكانية استعمال سلطاته في إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية، كما يمكنه إضافة إلى ذلك تمديد سلطته لتوقيع غرامات تهديدية عليها كجزاء على الامتناع الواقع.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

وبالتالي تغيرت صفة التي تميزت بها سلطات القاضي الإداري من المحدودية إلى الاتساع، وهذا ما يستخلص في العديد من الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء الإداري، بعد أن أسند لهم هذا الحق بنصوص القانون⁽²⁹⁾.

وقد قام القضاء الغربي والعربي بتطبيق السلطات الموسعة الممنوحة له على أرض الواقع، حيث كان أول تطبيق من طرف القضاء الإداري الفرنسي في قضية كويتياس. كما ذهب القضاء الإداري المصري إلى الاتجاه نفسه، حيث أقر بسلطاته في فرض تعويض على الإدارة الممتنعة عن تنفيذ الأوامر التي وجهت لها من هذا الأخير⁽³⁰⁾.

وعلى غرارهما، فالقضاء الإداري الجزائري مارس تلك السلطات في العديد من أحكامه وقراراته، وكمثال على ذلك:

1- حكمه الصادر بتوجيه أوامر للإدارة: حيث قام مجلس الدولة عند فصله في قضية مطروحة أمامه، بتوجيه أوامر للبلدية لتقديم ملفات معينة، وهذا ما يستشف من فحوى قراره الصادر في 19/04/1999⁽³¹⁾.

2- حكمه الصادر بتوقيع غرامة تهديدية: صرح مشرعنا الإجمالي في القانون 09/08 في المادة 982 منه بإمكانية توقيع غرامة تهديدية على الإدارة من طرف القاضي الإداري، كما أن هذا الأخير قام في العديد من أحكامه وقراراته بتطبيق تلك السلطة الممنوحة له، من بين هاته القرارات، قراره الصادر بتاريخ 03/03/1999⁽³²⁾، والذي جاء في فحواه:

"..... وأنه وفيما يخص تصفية الغرامة التهديدية، فإنه يجب على القاضي أن يأخذ بعين الاعتبار الضرر الحقيقي اللاحق بالمعني.....".

من خلال استقراء هاته الجزئية من القرار، يتبين أن القاضي الإداري مارس الصلاحية الممنوحة له، وأقر غرامة تهديدية على الإدارة. كما أنه تجدر الإشارة إلى أنه يمتلك في هذا الخصوص سلطة في تقدير مبلغ الغرامة.

خاتمة:

يستخلص من هاته الدراسة، أن الموازنة بين ضمانات الموظف العمومي وسلطات الإدارة التقديرية موجودة نظريا، حيث أن النصوص القانونية أولت أهمية لضمانات وحقوق الموظف العمومي، واعتبرتها حد من الحدود التي تنقيد الإدارة بعدم تجاوزها عند ممارستها للسلطات الممنوحة لها.

لكن بالنسبة للواقع العملي فالأمر يختلف، حيث أن الإدارة عند تطبيق سلطاتها التقديرية على أرض الواقع تجد مجالا رحبا لذلك، نظرا للثغرات الموجودة بكثرة في النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية عامة والنظام التأديبي خاصة، وبالتالي فالإدارة تتعسف في تمديد السلطات الممنوحة لها لتحقيق أغراضها الشخصية، هذا ما أدى إلى حجب التمتع ببعض الضمانات عن الموظف العمومي.

ورغم السلطات الموسعة التي أصبح يتمتع بها القاضي الإداري في الحد من هاته التعسفات، مقارنة مع القيود التي كان يواجهها، إلا أنه يبقى باستطاعة الإدارة التملص من ذلك بدريغة الصالح العام، باعتبار غموض مفهوم هذا الأخير، وبالمقابل توسع نطاق الأخذ به أو بعبارة أخرى التحجج به، كما تم توضيحه في فحو الدراسة.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

لذلك، وكمحاوله لتحقيق الموازنة بين ضمانات الموظف العمومي والسلطات التقديرية الممنوحة للإدارة، نوصي بما يلي:

- ضرورة مراجعة النصوص القانونية، ومحاوله إعطاء مفهوم محدد لمصطلح الصالح العام، باعتباره الثغرة التي تستند عليها الإدارة في التهرب من واجباتها، أو لتغطية التعسفات التي تمارسها عند تأدية المهام المنوطة لها.
- ضرورة حصر الأخطاء المهنية المقابلة لكل عقوبة تأديبية، والتخلي عن المصطلح المبهم الموسوم بالصالح العام.
- ضرورة وضع معيار محدد يستند عليه القاضي الإداري عند رقابته لمدى ملاءمة القرارات الإدارية عموماً، والتأديبية خاصة.
- ضرورة تعيين لجنة خاصة بمراقبة أعمال الإدارة ومدى التطبيق القانوني لقراراتها النظرية في الواقع، وعدم تركها لتتمادى تعسفاتاً خصوصاً في المجالات التي تكثر فيها ثغرات قانونية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: مراجع باللغة العربية

I/ النصوص القانونية:

- 1- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 3 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادر في 8 يونيو 1966. (الملغى).
- 2- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.
- 3- القانون 09/08، الصادر في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.

II / الكتب:

- 1- الطماوي محمد سليمان، مبادئ القانون الإداري، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1966.
- 2- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 3- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة: دراسة موازنة في القانون الليبي والمصري والشريعة الإسلامية، الطبعة 02، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
- 4- سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 1، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
- 5- سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 2، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
- 6- سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 3، منشورات كليك، الجزائر، 2013.

III/ المقالات:

1- فريدة مزياي وأمنة سلطاني، "مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والاستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة المفكر، العدد 07، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2011.

VI/ رسائل الدكتوراه والماجستير:

1- آمال يعيش تمام، "سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011/2012.

2- حمزة حسن خضر حسن شيخو الطاني، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية القانون والسياسة، تخصص القانون العام، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمرك، 2010.

3- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

4- سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، تخصص الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2005.

5- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009/2010.

ثانيا: مراجع باللغة الفرنسية

Ouvrage:

1- André de Laubadère et Yves Gaudemet, «**Traite droit administratif**», libraire général de droit de jurisprudence, 16 édition, paris, 1999.

2- Françoise Tiphine, «**La Discipline Dans La Fonction Publique De l'État**», La Documentation Française, Paris, 1998.

3- M.Long – P.Weil –G.Braibant –P.Delvolvé –B.Genevois, «**les grands arrêts de la jurisprudence administrative**», 19^{ème} édition, Daloz, paris, 2013.

(1) voir: Françoise Tiphine, «**La Discipline Dans La Fonction Publique De l'État**», La Documentation Française, Paris, 1998, P.114.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

- (2) الطماوي محمد سليمان، مبادئ القانون الإداري، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1966، ص. 667.
- (3) هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص. 98.
- (4) تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص. 50.
- (5) أنظر: المادة 01 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 3 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادر في 8 يونيو 1966. (الملغى).
- (6) الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.
- (7) أنظر المادة 84 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (8) سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، تخصص الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2005، ص. 15.
- (9) أنظر المواد من 26 إلى 39 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (10) أنظر المواد من 177 إلى 185 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (11) أنظر المواد من 163 إلى 176 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (12) أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (13) أنظر المواد من 167 إلى 172 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (14) أنظر المادة 175 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (15) أنظر المادة 176 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.
- (16) أنظر المادتين 800-801 من القانون 09/08، الصادر في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.
- والأصل في إقرار الاختصاص للقاضي الإداري في الدعاوى الإدارية، راجع لحكم بلانكو الشهير الصادر بتاريخ 1873/02/8، حيث حكمت المحكمة العادية في هذه القضية بعدم اختصاصها بنظر الدعاوى المرفوعة أمامها ضد الإدارة باعتبار هاته الأخيرة مرفق عمومي، نظرا لإحالة المنازعات التي يكون فيها هذا الأخير كطرف لاختصاص القضاء الإداري.

Voir: T.C, 08 Février 1873, "compétence – responsabilité: blanco", N01.

Voir cet arrêt dans : M.Long – P.Weil –G.Braibant –P.Delvolvé –B.Genevois, les grands arrêts de la jurisprudence administrative, 19^{ème} édition, Daloz, paris, 2013, p.p. 1-7.

- (17) لتفصيل أكثر راجع: نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة: دراسة موازنة في القانون الليبي والمصري والشريعة الإسلامية، الطبعة 02، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص. 579.
- (18) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة: دراسة موازنة في القانون الليبي والمصري والشريعة الإسلامية، مرجع سبق ذكره، ص. 604.
- (19) أنظر المادة 74 من الأمر 03/06 السالف الذكر.
- (20) أنظر: المادة 75 من نفس الأمر.
- (21) الفساد الإداري: هو إساءة استعمال القوة العمومية للمنفعة الخاصة، وكثيرا ما يعتبر جريمة يرتكبها موظفو الإدارات العمومية، سواء عن طريق الرشوة أو الابتزاز أو استغلال النفوذ أو المحسوبية أو الغش أو تقديم إكراميات للتعجيل بالخدمات أو عن طريق الاختلاس أو إساءة استعمال السلطة الرسمية أو النفوذ مقابل خدمات أو إحلال المصلحة العامة لاكتساب امتيازات شخصية خاصة.

ومبدأ الحفاظ على الضمانات المكفولة للموظف العمومي

- راجع في هذا الخصوص: حمزة حسن خضر حسن شيوخو الطائي، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية القانون والسياسة، تخصص القانون العام، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمرك، 2010، ص.13.
- (22) André de Laubadère et Yves Gaudemet, «Traite droit administratif», libraire général de droit de jurisprudence, 16 édition, paris, 1999, p.352.
- (23) مجلس الدولة، قرار رقم: 048674، صادر بتاريخ 2009/03/18، قضية: (م.م) ضد: (المديرية العامة للوظيفة العمومية).
- أنظر: سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 3، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص.1643.
- (24) مجلس الدولة، قرار رقم: 53246، صادر بتاريخ 1987/02/14، قضية: (م.م.ج) ضد: (ب.ش).
- أنظر: سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء 1، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص.88-90.
- (25) لتفصيل أكثر بخصوص القرار، أنظر: مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص.18.
- (26) المجلس الأعلى، قرار رقم: 54150، صادر في 1987/07/11، قضية: (ق.ع) ضد: (السلطة).
- أنظر: سايس جمال، الجزء 1، مرجع سبق ذكره، ص.383.
- (27) مجلس الدولة، صادر في 1999/07/26، قضية: (ب.ي) ضد: (مدير التربية والتعليم). (قرار غير منشور)
- أنظر: سايس جمال، الجزء 1، مرجع سبق ذكره، ص.953.
- (28) فريدة مزياني وأمنة سلطاني، "مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والاستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة المفكر، العدد 07، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2011، ص.122.
- (29) القانون الفرنسي رقم 125، الصادر في 1995/02/08، المتعلق بالهيئات القضائية والإجراءات المدنية والجنائية والإدارية.
- أنظر أيضا: المادتين 978-979 من القانون 09/08، السالف الذكر.
- (30) آمال يعيش تمام، "سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011/2012، ص.265.
- (31) مجلس الدولة، قرار صادر في 1999/04/19، قضية: (د.م) ضد: (رئيس بلدية بوسعادة ومن معه). (قرار غير منشور)
- أنظر: سايس جمال، الجزء 2، مرجع سبق ذكره، ص.1179-1181.
- (32) مجلس الدولة، قرار صادر في 1999/03/03، قضية: (رئيس مندوبية ميله) ضد: (ب.ف). (قرار غير منشور)
- أنظر: سايس جمال، الجزء 2، مرجع سبق ذكره، ص.922-925.