

الجزء الثاني

الحالات التي لا تشكل سندا لمطالبة الإدارة بالتعويض عن قراراتها الإدارية.

Cases on which the administration's claims for compensation are based about its administrative decisions

نسيمة أوصالح

Nassima ousalah

طالبة دكتوراه، التخصص: (القانون، قانون عام)، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية

عضو بالمخبر المتوسطي للدراسات القانونية

PhD Student, Specialization: (Law, Public Law), Institute of Law and Political Science,

University Center of Maghnia

Member of Mediterranean Legal Studies

Email:ousalah.nassima@cumaghnia.dz

تاريخ النشر: 2022/12/29

تاريخ القبول: 2022/12/25

تاريخ إرسال المقال: 2022/10/20

ملخص:

هناك حالات تمكن الإدارة مصدرة القرار الإداري من تجنب الحكم عليها بالتعويض وفقا لأسباب مشروعة، لكونها لا تصلح أن تكون سندا يسمح للأفراد المضرورين بمطالبة الإدارة بالتعويض، وهي ثلاثة حالات: الحالة الأولى تتمثل في إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة، والتي من قبيلها القرارات الإدارية التي لا تولد حقوقا، وكذا القرارات الإدارية المكتسبة للحقوق، التي لا تخضع للإلغاء أو التعديل إلا عن طريق القرار المضاد، ووفقا للشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا.

ومن أمثلتها إلغاء قرار العزل الإداري بسبب إهمال منصب، وكذا إلغاء قرار تعيين المتربص عن طريق التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، بالإضافة إلى إلغاء القرارات الإدارية الفردية المعيبة، والقرارات الإدارية التنظيمية وفقا لمقتضيات المصلحة العامة. أما الحالة الثانية فتتمثل في سحب القرارات الإدارية السليمة والتي من قبيلها القرارات الإدارية التي لا تولد حقا، وكذا القرارات التأديبية المشروعة المتعلقة بفصل الموظفين بناء على اعتبارات إنسانية، بالإضافة إلى سحب القرارات الإدارية المعيبة، في حين تتمثل الحالة الثالثة والأخيرة في وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة، وهنا تقوم هذه الأخيرة بوقف تنفيذ قرارها الإداري الصادر عنها إما وقفا صريحا أو وقفا ضمينا.

كلمات مفتاحية:

الحالات التي لا تستوجب التعويض، القرارات الإدارية، الإلغاء، السحب، وقف التنفيذ.

Abstract:

There are cases in which the administration that issued the administrative decision avoids paying compensation for legitimate reasons, because this does not constitute an argument giving injured parties the right to seek compensation from the administration. Those are three cases: First one: The first case consists of the annulment of good individual administrative decisions, preceded by other Administrative decisions not giving rights and administrative decisions granting rights not subject to cancellation or modification by virtue contrary decisions, in accordance with the conditions and procedures provided for by law. An example of this is the annulment of the decision administrative dismissal due to negligence of the workplace, annulment of the decision to appoint a civil servant by way of administrative release for lack of professional qualification, also the annulment of individual administrative decisions and organizational administrative decisions according to the requirements of the public interest. As for the second case, it is represented by the withdrawal of valid administrative decisions preceded by administrative decisions that do not generate a right, as well as legitimate disciplinary decisions related to the dismissal of trainee for humanitarian reasons, as well as the withdrawal of administrative decisions. While the third and last case is to suspend the administrative decision by the administration itself, consequently the latter suspends its decision either an explicit moratorium or an implicit moratorium.

Keywords:

Cases not giving rise to compensation; administrative decisions; cancellation; withdraw; suspension of execution.

مقدمة:

تعد القرارات الإدارية من أهم وأكثر وسائل الإدارة فاعلية في تحقيق أهدافها، فهي تعتبر الأداة الرئيسية التي تستطيع الإدارة بواسطتها القيام بواجباتها وإنجاز الأعمال المنوطة بها (السناري، د س ن، صفحة 3). فالقرار الإداري يصدر بإرادة الإدارة المنفردة، ويعتبر نافذا دون أن يتوقف على موافقة أصحاب الشأن أو رضائهم، ويفترض فيه أنه مشروع وصحيح (عبد الله، 2001، صفحة 13)، وأنه قد صدر في الشكل الذي حدده القانون، ومن مختص بإصداره، مبني على سبب قائم وصحيح، محققا لأثر جائز قانونا، ومحققا لمصلحة أو لغاية حددها القانون (محمد، 2009، صفحة 298)، وعلى من يطالب بإلغائه أو بالتعويض عنه إثبات مخالفته لقاعدة قانونية، أو إثبات ما شابه من إساءة في استعمال السلطة، وإلا ظل بمنحاة عن الطعن فيه (عبد الوهاب، 2005، صفحة 128). وإلى أن يتم هذا الإثبات يبقى القرار الإداري المعيب منتجا لذات الآثار التي تتولد عن القرار السليم (لعشب، 1994، صفحة 132)، وذلك حتى يقضى بهدم وزوال آثاره غير المشروعة، إما بإلغائه أو سحبه إداريا، وإما بإلغائه أو التعويض عن الأضرار المترتبة عنه قضائيا (عوابدي، 2009، الصفحات 166-168)، و من ثم إذا صدر القرار الإداري صحيحا وسليما، وفقا للشروط الشكلية والقانونية التي نص عليها القانون، فإنه من الطبيعي أن يتم تنفيذه تنفيذا إداريا مباشرا، دون حاجة اللجوء إلى القضاء، على أن يحتفظ المتضرر نتيجة هذا التنفيذ بحقه في اللجوء إلى القضاء

للمطالبة بوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، أو طلب التعويض عنه (بالجلايلي، 2017، الصفحات 56-66).

وبناء على ما سبق، إذا كان الأصل في القرار الإداري هو نفاذه وسريان حكمه إلى أن تبطله الإدارة نفسها استنادا إلى سبب من أسباب البطلان، أو سحبه في الحدود التي يجوز لها السحب فيها (خليفة، 2012، صفحة 218). فإن ذلك يوجب عليها وهي بصدد مباشرتها لهذه السلطة، أن لا تغفل الحقوق المكتسبة التي رتبها قراراتها الإدارية المشروعة أو غير المشروعة، وسواء تعلق الأمر بقرارات إدارية فردية أم تنظيمية، لما في إهدار هذه الحقوق من عواقب وخيمة وأضرار بالغة الأثر، قد تجعل الأمر يصل بالأفراد إلى مطالبة الإدارة بإلغاء أو سحب أو وقف تنفيذ قراراتها الإدارية المشروعة أو غير المشروعة، عن طريق الطعن الإداري، أو مطالبة القضاء الإداري بإلغائها أو التعويض عن الأضرار التي أصابتهم من جرأتها أو من جراء إلغائها عن طريق الطعن القضائي (عبد الحميد، 2008، صفحة 3).

وعليه إذا كان استخدام الإدارة لسلطتها في الإلغاء أو السحب، أو وقف التنفيذ على القرارات الإدارية الصحيحة والمشروعة يعد خروجاً عن الأصل والغالب في الأداء الإداري، المتمثل في حصر استخدام الإدارة لذات السلطة على القرارات الإدارية غير المشروعة فقط، وسواء تعلق الأمر بقرارات إدارية فردية أم تنظيمية (خضير، 2018، صفحة 13)، فإنه يمكن القول بأن هناك حالات تمكن الإدارة وهي بصدد مباشرتها للرقابة الذاتية على ما سبق وأن أصدرته من قرارات إدارية، إما القيام بإلغاء تلك القرارات أو سحبها من جهة، وإما القيام بإرجاء أو وقف تنفيذ آثارها بناء على سلطتها التقديرية من جهة أخرى، ويتم ذلك استثناء إذا كانت القرارات الإدارية صحيحة ومشروعة، وكأصل عام إذا استبان للإدارة أنها مشوبة بأحد عيوب عدم المشروعية منذ صدورها، أو أنه على الرغم من صدورها صحيحة إلا أنها افتقدت لأحد شروط صحتها بعد صدورها، وذلك لإلغائها وتنقيتها من وصمة عدم المشروعية، تفادياً لإلغاء القضاء الإداري لها، وتوقياً لتبعات هذا الإلغاء من تعويض، أو زعزعة للثقة المفترض توافرها في تلك القرارات (خليفة، 2007، صفحة 299). وكذا تحقيقاً لمبدأ المشروعية، وحماية للحقوق المكتسبة للأفراد. باعتبار هذه الحالات لا تصلح أن تكون سندا يسمح للأفراد المضروين بمطالبة الإدارة بالتعويض.

وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: فيما تكمن الحالات التي لا يمكن للقضاء الإداري أن يعتبرها موجبة لمسؤولية الإدارة عن إلغاء أو سحب أو وقف تنفيذ قراراتها الإدارية المشروعة أو غير المشروعة؟ وسواء تعلق الأمر بقرارات إدارية فردية أم تنظيمية؟

وتبعاً لذلك فإن الهدف من هذا الطرح هو تبيان مدى قدرة الإدارة على استخدام سلطتها المتمثلة في الإلغاء أو السحب أو وقف تنفيذ القرارات الإدارية المشروعة أو غير المشروعة، وسواء تعلق الأمر بقرارات إدارية فردية أم تنظيمية، وذلك دون أن تكون ملزمة بأي تعويض.

وعليه للإجابة عن الإشكالية المطروحة أعلاه، سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك لتحليل النصوص القانونية للوصول إلى فهمها وتمحيصها، وكذا تحليل القرارات القضائية.

ولدراسة هذا الموضوع سيتم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: حالات الإلغاء الإداري التي لا تشكل سندا لمطالبة الإدارة بالتعويض.

المطلب الثاني: حالات السحب الإداري التي لا تستوجب التعويض.

المطلب الثالث: وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة لا يستوجب التعويض.

المطلب الأول: حالات الإلغاء الإداري التي لا تشكل سندا لمطالبة الإدارة بالتعويض:

إن الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية هو إنهاء لآثارها القانونية بالنسبة للمستقبل فقط (بوعلي، 2016، صفحة 120) اعتبارا من تاريخ الإلغاء، مع ترك وإبقاء آثارها السابقة قائمة بالنسبة للماضي (عوابدي، 2009، صفحة 169)، وذلك تطبيقا لمبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية وحماية للحقوق المكتسبة (بالجيلالي، 2017، صفحة 68).

والسلطة التي تملك إلغاء القرار الإداري هي السلطة التي أصدرته أو السلطة الرئاسية لها، مع ضرورة مراعاة التدرج في السلم الإداري عند إلغاء القرار الإداري (خليفة، 2007، صفحة 278).

وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على أن حق الإدارة في إلغاء القرارات الإدارية يختلف من قرار إلى آخر، فالقرار المشروع له قداسة واحترام أكثر من القرار المعيب لأن إلغاء الثاني أمر يمليه مبدأ المشروعية، والقرار الفردي له قداسة واحترام أكثر من القرار التنظيمي عند الإلغاء، لأن الأول هو الذي ينشئ حقوقا مكتسبة للأفراد (كنعان، 2007، صفحة 303).

وعليه تتقيد الإدارة عند إلغائها للقرارات الإدارية بما ترتبه هذه الأخيرة من حقوق والتزامات على المخاطبين بها، وما تؤثره على الحقوق المكتسبة. مما يتوجب علينا التفرقة بين إلغاء القرارات التنظيمية وإلغاء القرارات الفردية (كوسة، 2013، صفحة 246).

وإذا كان من الجائز للإدارة وفي أي وقت إلغاء القرارات التنظيمية، نظرا لتضمنها لقواعد مجردة ولا ترتباطها بمراكز عامة (بوعمران، 2018، صفحة 97)، فإن الفقه والقضاء مدّ نطاق الإلغاء الإداري ليشمل القرارات الفردية التي لا تولد حقوقا على أساس أنها لا تحدث تأثيرا في الأوضاع القانونية (عبد الحميد، 2008، صفحة 379).

وبصفة عامة فإن قانون الإلغاء يشمل القرارات اللائحية الصحيحة والمعيبة، وكذلك القرارات الفردية التي لا تولد حقوقا للأفراد، أما القرارات المضادة فمحلهما القرارات الفردية السليمة (العبادي، 2014، صفحة 306).

وبناء على ما سبق سنتناول في هذا المطلب حالات الإلغاء الإداري التي لا تشكل سندا للتعويض من خلال

الفروع الآتية.

الفرع الأول: إلغاء القرارات الإدارية الفردية لا يشكل سندا للمطالبة بالتعويض:

من غير الجائز لجهات الإدارة أن تلغي القرارات الفردية لأنه لا يجوز لها الاعتداء على الحقوق المكتسبة، على اعتبار أن المساس بالحقوق المكتسبة حسبما أكده القضاء أمر لا يجيزه القانون. لأنه في الواقع ليس إلا غصبا غير مشروع لهذه الحقوق (الجرف، 1970، صفحة 421)، من شأنه مساءلة الإدارة عن طريق دعوى التعويض. إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة، لأن هناك حالات تميز للإدارة بإلغاء قراراتها الإدارية الفردية ودون أن تكون ملزمة بأي تعويض.

فالحالة الأولى تتمثل في إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة غير المنشئة للحقوق.

والحالة الثانية تتمثل في إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة المنشئة للحقوق.

أما الحالة الثالثة فتتناول إلغاء القرارات الإدارية الفردية المعيبة.

أولاً: إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة غير المنشئة للحقوق:

إن الأصل في القرارات الإدارية الفردية السليمة أنها تولد حقاً بالمعنى الواسع، وبالتالي تستقر بمجرد صدورها. ولا يخرج من هذا القبول إلا أنواع خاصة من القرارات الفردية، تعتبر على سبيل الاستثناء غير مولدة لحق، بل تخول منفعة أو ميزة لا تحول دون حق الإدارة في إلغائها بجرية (الطماوي، 2006، صفحة 668).

واستطرادا لقضاء مجلس الدولة الفرنسي في شأن القرارات التي لا تولد حقوقاً، فقد قضى بعدم جواز الحكم بالتعويض بإلغاء هذا النوع من القرارات، وهذا يعني أن إلغاء مثل هذا النوع من القرارات لا يصيب الغير بضرر يستوجب تعويضه (عبد الحميد، 2008، صفحة 484).

ومن قبيل هذه الحالة القرارات التالية:

أ- إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة الوقتية والولائية:**1- إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة الوقتية:**

القرارات الوقتية هي القرارات التي لا تنشئ حقاً مكتسباً للمعني بها، إذ أنها تنشئ وضعاً قانونياً مؤقتاً، يجوز للإدارة التراجع عنه، وإلغاءه متى تبين لها ذلك (كوسة، 2013، صفحة 248).

ويمكن أن يتحقق لها هذا الوضع المؤقت من خلال الوسائل التالية:

- إما بالنص على ذلك صراحة في القانون الذي يخول الإدارة حق إصدار مثل هذه القرارات.

- أن تضمن الإدارة مصدرة القرار صراحة حقها في إلغائه في كل وقت.

- أن يكون التوقيت راجعاً إلى القرار ذاته، أي أن طبيعته تسمح بإلغائه في كل وقت (شريف، 2005-2006، صفحة 99).

وكمثال عن القرارات الوقتية نجد الرخص الإدارية ذات الطابع المؤقت غير المنشئة لأي حق والقبالة للإلغاء متى

رأت الإدارة ذلك، وتطبيقاً لذلك جاء في قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2011/07/28 ما يلي:

"... حيث أن المستأنفة تلتمس القضاء بإلغاء القرار المستأنف، والفصل من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس.

- حيث أن المستأنف عليه من جهته يلتمس تأييد القرار المستأنف.
- حيث يتبين من خلال الوثائق المرفقة بملف القضية أن رخصة التسييج المتحصل عليها من طرف المستأنف عليه، هي رخصة مؤقتة وليست نهائية، وهي قابلة للإلغاء والسحب متى رأت الإدارة ذلك.
- حيث أن الطابع المؤقت لرخصة التسييج نصت عليه المواد الثانية والثالثة والرابعة من قرار رخصة التسييج التي يعتمد المستأنف عليه وهي المادة التي تنص على أن الإدارة يمكنها إلغاء رخصة التسييج في أي وقت، وأن الرخصة المذكورة لا يمكن أن تحل محل رخصة البناء.
- حيث أنه وللمعطيات السابقة فإن البلدية عندما قامت بإصدار قرار آخر بإزالة السياج، تكون قد استعملت الصلاحيات المخولة لها قانوناً، ومنها إمكانية إلغاء رخصة التسييج في أي وقت طبقاً للمادة الرابعة من رخصة التسييج.
- حيث أنه وبناء على الأسباب المذكورة أعلاه يتعين إلغاء القرار المستأنف والفصل من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس..." (قرار مجلس الدولة، الغرفة الثالثة، 2012، صفحة 130).

ومن أمثلتها أيضاً القرارات الصادرة بندب موظف للقيام بعمل معين (الطماوي، 2006، صفحة 670).

حيث جاء في قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 003387، فهرس رقم 412، صادر بتاريخ 2002/07/22 ما يلي:

- حيث أن المستأنف يلتمس إلغاء المقرر الإداري المؤرخ في 1997/10/12 الصادر عن مديرية مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والذي تضمن إنهاء مهامها كرئيس بالنيابة لدائرة المصالح العلمية والتقنية بالمركز بموجب القرار المؤرخ في 1995/04/02.
- حيث أن المستأنف يدفع بأنه عين بصفة رسمية كرئيس لدائرة المصالح العلمية والثقافة بالمركز وأن المستأنف عليها قد مست بحقوقه لما قررت إنهاء مهامه.
- حيث أن المستأنف عليها تؤكد بأن المستأنف عين بصفة مؤقتة كرئيس بالنيابة وأنه من صلاحياتها إنهاء مهامه.
- حيث أنه ثابت من ملف الدعوى والوثائق المرفقة أن المستأنف عين بموجب المقرر رقم SRH 072 المؤرخ في 02 أبريل 1995 في مهام رئيس بالنيابة لدائرة المصالح العلمية والتقنية.
- حيث أنه بموجب مقرر صادر عن مديرية المركز تم إلغاء مقرر التعيين المذكور أعلاه (كوسة، 2013، صفحة 249).

2- إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة الولائية:

إن القرارات الولائية هي القرارات التي تخول المخاطب بها رخصة دون أن تحمله أي التزام أو عبء (تواتي، 2017، صفحة 140)، وهذه الميزة لا تعدو أن تكون منحة من الإدارة لا يقوم بها لهذا المخاطب حقا مكتسباً، الأمر الذي يجوز معه للإدارة الحق في إلغاء هذا القرار في أي وقت، ومن أمثلة تلك القرارات ما تصدره الإدارة باعتبار يوماً ما إجازة رسمية مدفوعة الأجر للعاملين بالدولة (خليفة، 2007، صفحة 327). وبناء على ذلك فإن الإدارة تملك حق

إلغائها في أي وقت عكس الحق الذي لا تملك الإدارة إزائه سلطة تقديرية. أما بالنسبة للغير فلا يجوز لهم أن يطالبوا بتطبيق القرارات الولائية على حالاتهم لأننا بصدد قرارات فردية وليس لائحية، كما أنه من جهة أخرى لا يجوز لأصحابها التمسك باستمرار تطبيق هذه القرارات كونهم اكتسبوا مزية (شريف، 2005-2006، صفحة 101).

ب- إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة السلبية وغير التنفيذية:

1- إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة السلبية:

إن القرارات السلبية بالرفض هي قرارات سليمة يجوز إلغائها في كل وقت باعتبارها لا تولد حقوقاً للأفراد، وهذا ما استقر عليه القضاء الفرنسي في أحكامه المتتالية من بينها حكمه الصادر في قضية *société du chef* بتاريخ 27 جوان 1947 والذي قضى بأن القرارات السلبية لا ترتب حقوقاً للأفراد أو مزايا، وعليه يكون للجهة الإدارية حق إلغائها متى شاءت (شريف، 2005-2006، الصفحات 101-102).

ومن صور القرارات السلبية، قرار رفض الترخيص بفتح محل عام أو رفض الترخيص لأحد الأفراد بمزاولة عمل معين، أو مهنة معينة أو رفض الترخيص بحمل السلاح.

وهذا النوع من القرارات لا يولد إلا حقوقاً مؤقتة، ولا تتصف بالنهائية (عبد الحميد، 2008، صفحة 495)، وعليه يجوز للإدارة أن تتراجع عنها بناء على طلب مسبق، إذ يمكنها أن تلغي قرار الرفض وتستبدله بقرار إيجابي. كالحالة التي يصدر فيها رئيس المجلس الشعبي البلدي قرارا يقضي برفض تسليم رخصة بناء لطالبتها، ثم يصدر قرارا آخر بمنحه إياها (كوسة، 2013، صفحة 250).

2- إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة غير التنفيذية:

تعتبر القرارات ذات الصبغة غير التنفيذية قرارات تمهيدية غير نهائية وبالتالي فهي لا ترتب أثرا بذاتها في مواجهة الأفراد ولا يترتب عليها أي حقوق مكتسبة، وعليه يجوز للإدارة إلغائها دون أن تتقيد بشرط أو ميعاد محدد ولا تخضع لضابط الميعاد المقرر لإلغاء القرارات الإدارية (تواتي، 2017، صفحة 141).

لأن القرار الإداري لا يكسب مركزا قانونيا إلا إذا كان تنفيذيا بمعنى أن يكون قابلا بذاته ودون الحاجة لأي إجراء آخر للتنفيذ الفعلي. ومن ثم يخرج عن إطار القرارات التنفيذية تلك التي تحتاج إلى تصديق من السلطة الرئاسية، حيث لا يكون القرار قبل هذا التصديق قابلا للتنفيذ، ومن ثم لا يكون من شأنه اكتساب مركزا قانونيا ذاتيا ولا يتولد للأفراد في ظله حق مكتسب، الأمر الذي يكون معه للإدارة الحق في إلغائه في ضوء مقتضيات الصالح العام (خليفة، 2007، صفحة 328).

ومن قبيل ذلك القرارات التمهيدية التي تصدر بقصد الإعداد لإصدار قرار معين. كالقرار الصادر بإيقاف موظف بقصد إحالته إلى المحاكمة التأديبية (الطماوي، 2006، صفحة 627).

ثانيا: إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة المنشئة للحقوق:

يصطدم الإلغاء هنا، بالحقوق المكتسبة والمراكز الشخصية، وهي مالا يجوز المساس بها وإلغائها بغير رضا أصحابها. ومن هنا فإن إلغاء القرار الفردي الصحيح والسليم غير جائز، حتى لا يتعرض للحقوق المكتسبة، بما قد يؤدي

ذلك إلى اضطراب الأوضاع وعدم استقرارها (أبو راس، د س ن، صفحة 323)، إلا أن هذا القول ليس مطلقا، لأن الحصانة التي يضيفها القرار لا تكون تامة بل تخضع للإلغاء والتعديل عن طريق القرار المضاد، وفقا للشروط والإجراءات التي نص عليها القانون (الطماوي، 2006، الصفحات 680-681).

وكمثال على ذلك في قانوننا: إذا أصدرت الإدارة قرارا فرديا بتعيين أحد الأفراد بوظيفة عامة وأرادت أن تنهي هذا القرار بعمل من جانبها، فإنه عليها أن تصدر قرارا آخر لإنهاء قرار التعيين (بالجليلي، 2017، صفحة 70)، والذي لا يكون إلا وفقا للحالات المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالكيفيات الواردة في النصوص التنظيمية الصادرة بشأنه.

وعلى الإدارة وهي بصدد إلغاء قراراتها الإدارية، أن تكون ملزمة باحترام المدة القانونية المحددة للإلغاء، وذلك حماية للحقوق والمراكز القانونية الفردية المكتسبة، بحيث تحدد المدة القانونية للإلغاء بأربعة (04) أشهر، ويتحصن القرار بعد انقضاء ذلك الأجل، بحيث لا يجوز إغائه أو طعن فيه بالإلغاء (بريق، 2021، صفحة 392).

أ- إلغاء قرار العزل الإداري بسبب إهمال منصب لا يشكل سندا للتعويض:

إن العزل إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استيعادية، توقعها السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف أو المتربص المرتكب لمخالفة إهمال المنصب، والمتمثلة في التغيب عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، وذلك دون تمكينه من الضمانات التأديبية (بدرى، 2020، صفحة 146).

مما يترتب عليه انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي فقدان الصفة المهنية التي يكتسبها الموظف أو المتربص المعاقب حسب الحالة، فضلا عن حرمانهما من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية ولكن مع اختلاف المسألة، حيث يمنع المتربص من التوظيف بصفة مؤقتة في حين يمنع الموظف بصفة مطلقة بما يلحق الأذى به.

ونظرا لذلك أحاط المشرع الجزائري عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بجملة من القواعد الموضوعية والإجرائية، التي يتوجب على السلطة الإدارية المختصة احترامها قبل إصدارها لقرار العزل، وتعد هذه الضوابط بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف. وفي حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط يعتبر قرار العزل الصادر عنها باطل وعدم الأثر (مقيمي، 2021، صفحة 151).

وعليه تتمثل الإجراءات المتخذة لعزل الموظف العمومي على وجه الإلزام في:

أنه يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف خلال يومي (02) عمل متتاليين، وتوجيه إعدار له في آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فوراً. وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (05) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعدار الأول، أو لم يقدم مبررا لغيابه، توجه له الإدارة إعدارا ثانيا (المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، 2017، صفحة 11).

عندما لا يتم استلام الإعدار من طرف المعني وبعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة، مثل لا يقيم في العنوان المذكور أو عنوان غير معروف أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ.

وإذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعدارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

غير أنه إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب. فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال.

وفي حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.

وإذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه (المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، 2017، صفحة 12).

وعليه لا يسري القرار التأديبي في مواجهة الموظف المعاقب ولا يترتب أثره إلا ابتداء من تاريخ العلم به عن طريق التبليغ، وهو ما جاءت به المادة 96 من الأمر رقم 03/06 وكذلك المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والتي نصت على أنه: " يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري".

في حين نصت المادة 13 من نفس المرسوم على أنه: " ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (02)، ابتداء من تاريخ تبليغه.

ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة".

وعليه متى قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال أجل الشهرين المحدد في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سالفة الذكر، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة (مقيمي، 2021، صفحة 162).

مما يترتب عنه إعادة إدماج الموظف المعني في منصبه الذي بقي شاغرا طيلة آجال التظلم مع حرمانه من المستحقات المالية لهذه المدة لأنه لا يمكن أن تسدد المستحقات المالية عن مدة العمل غير المؤداة فعلا باستثناء العطل القانونية (غربي، 2018، صفحة 425).

وهذا عملا بالمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والتي نصت على أنه: " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما.

وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي".

ب- إلغاء قرار تعيين المتربص عن طريق التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية لا يشكل سندا للتعويض.

تتخذ السلطة التي لها حق التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات المقررة بموجب الإجراءات التأديبية قرارا بتسريح الموظف العمومي تسريحا إداريا بناء على عدم الكفاءة المهنية (المرسوم رقم 148/66، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، المؤرخ في 12 صفر عام 1386هـ الموافق 2 يونيو سنة 1966م، 1966، صفحة 575).

وهذا بخلاف النصوص القانونية الواردة في الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات العمومية الإدارية، التي تناولت إمكانية التسريح الإداري استنادا لسبب عدم الكفاءة المهنية ضد الموظف المتربص فقط، دون الإشارة إلى حالة الموظف الدائم (مرايط، 2017، صفحة 258)، وذلك من خلال نصها على أنه يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص اختبارية مدتها سنة (الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006م، 2006، صفحة 9)، بهدف الكشف عن مدى صلاحيته أو كفاءته المهنية للبقاء في الوظيفة التي يشغلها، والتي يترتب على انتهائها اتخاذ الإجراء المناسب اتجاه المتربص وفقا لنتيجة التقييم النهائي (بدري، 2021، صفحة 183)، وذلك إما بتسليمه في رتبته بعد التأكد من صلاحيته المهنية لشغل ذلك المنصب، وإما إخضاعه لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وذلك لإعطائه فرصة ثانية لتدارك الأخطاء التي وقع فيها في فترة التربص الأولى لإثبات جدارته لتولي ذلك المنصب، أما إذا فشل في ذلك فيتم فك الرابطة الوظيفية من طرف الإدارة مباشرة ودون سابق إعدار من قبلها، وليس للموظف المتربص هنا الحق في المطالبة بأي تعويض، وذلك لعدم كفاءته المهنية لتولي ذلك المنصب (سمغوني، 2016، صفحة 330). وهذا عملا بالمادة 85 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 أعلاه.

ثالثا: إلغاء القرارات الإدارية الفردية المعيبة لا يستوجب التعويض:

يجب أن يصدر القرار في الشكل الذي حدده القانون ومن مختص بإصداره، مبنيا على سبب قائم وصحيح، محققا لأثر ممكن وجائز قانونا ولمصلحة عامة أو لغاية حددها القانون.

فإذا خرج القرار الإداري عن تلك الضوابط (محمد، 2009، صفحة 298)، أمكن الإدارة من تلقاء نفسها أو بطلب وطعن من الغير، أن تراجع وتلغي قراراتها الفردية إذا تبين لها عدم مشروعيتها لوجود عيب في ركن من أركانها (بعلي، 2017، صفحة 166)، وبالمقابل لا تكون الإدارة ملزمة بالتعويض عن إلغاء قراراتها الإدارية الفردية المعيبة إذا لم تكن قد رتبت حقوقا مكتسبة للأفراد (راجحي، 2013، الصفحات 50-51)، وأجرت ذلك خلال مدة الطعن القضائي. ومثلها القرارات التي يشوبها عيب جسيم كأن يكون القرار صادرا بناء على غش من صاحب الشأن أو أن يكون معدوما (الجبوري، 2009، صفحة 220).

الفرع الثاني: إلغاء القرارات الإدارية التنظيمية وفقا لمقتضيات المصلحة العامة لا يستوجب التعويض:

تملك الإدارة كقاعدة عامة إلغاء قراراتها التنظيمية سواء أكانت مشروعة أم غير مشروعة (الذنيبات، 2011، صفحة 233)، ففيما يتعلق بإلغاء القرارات التنظيمية المعيبة في خلال مدة الطعن القضائي، فالإدارة في هذه الحالة لا تسأل عن الأضرار المترتبة على إلغاء قراراتها المعيبة، وذلك لانتهاء ركن الخطأ الذي يبرر حق التعويض، أما فيما يتعلق بإلغاء القرارات التنظيمية السليمة فإنه لا تعويض من جراء إلغائها (عبد الحميد، 2008، الصفحات 540-541)، طالما يتعلق الأمر بقواعد عامة ومجردة. وعليه لا يملك المعنويون بالخضوع للقرار الإداري التنظيمي الاحتجاج في مواجهة الإدارة إذا مارست سلطة الإلغاء. طالما لم تمتد آثار الإلغاء للماضي وأحصرت فقط بالنسبة للمستقبل (بوضياف، 2007، الصفحات 248-249).

والعلة من تقرير إمكانية إلغاء الإدارة لقراراتها التنظيمية، هو مساندة المقتضيات والتطورات التي تمس النشاط الإداري، على أن يتم ذلك بإجراء عام، وإذا لم تحدد الجهة التي تملك الإلغاء، فالجهة التي أصدرت القرار وأنشأته هي التي تتولى إلغائه استنادا لقاعدة "توازي الاختصاص" (راجحي، 2013، صفحة 50).

وتراعي الإدارة عند إلغاء قراراتها التنظيمية شرطين، هما:

- أن لا يتم إلغاء القرار التنظيمي إلا بنص قانوني يعادلها مرتبة، أو يعلوها، وإن تم تغييرها بقواعد عامة.
- عدم المساس بالحقوق المكتسبة التي أنشأتها القرارات الفردية المتمخضة عن هذه القرارات التنظيمية (كوسة، 2013، الصفحات 247-248).

المطلب الثاني: حالات السحب الإداري التي لا تستوجب التعويض:

إن السحب الإداري للقرارات والتصرفات الإدارية يقصد به إزالة وإنهاء الآثار القانونية للمقررات والتصرفات الإدارية وإعدامها بأثر الرجعي، بالقضاء على آثارها في الماضي منذ تاريخ وجودها وإصدارها، وبالنسبة للمستقبل بصورة تجعل هذه القرارات والتصرفات الإدارية كأنها لم توجد وتصدر أصلا. وتنصب سلطة السحب الإداري على القرارات والتصرفات الإدارية غير المشروعة أصلا (عوابدي، د س ن، الصفحات 485-496).

وتعتمد الإدارة في سحب قراراتها الإدارية على المبادئ الآتية:

1- السحب وسيلة لاحترام مبدأ المشروعية وسيادة القانون (العبادي، 2014، صفحة 298): مبدأ المشروعية

يعني التطابق مع القانون بمعناه الواسع، أي يجب على السلطة الإدارية أن تتصرف طبقا للقانون بقواعده المكتوبة وغير المكتوبة. وعلاقة هذا المبدأ بسحب القرار أن الإدارة إذا أصدرت قرارا غير مشروع فإنه يلقي على عاتقها التزاما بتصحيح عدم المشروعية وسحب القرار جزاء لعدم مشروعيته (عمرو، 2004، صفحة 130).

2- سحب القرار الإداري المعيب وسيلة لتفادي الإلغاء القضائي: يعد تفادي وتجنب دعوى الإلغاء أحد الأسس

التي تستند عليها فكرة سحب الإدارة لقراراتها الإدارية غير السليمة، لأن الإدارة بسحبها القرار تتجنب إلغاء القرار قضائيا، وتتفادى مشقة اللجوء للقضاء كمدعى عليها لسحب القرار، فسحب القرار يدور وجودا وعدما مع قابلية القرار للطعن فيه بالإلغاء القضائي.

3- عدم التلازم بين السحب والإلغاء القضائي: من الخطأ اعتبار السحب يدور في فلك الإلغاء القضائي. لأن وجه الاختلاف بينهما يظهر في أن قاضي الإلغاء يراقب قانونية القرار ويبطل القرار الإداري لعدم قانونيته، أما حق الإدارة في سحب قراراتها فلا يقتصر فقط على قانونية القرار، بل أيضا لعدم ملائمته. وأن الإلغاء القضائي يتم بحكم قضائي يجوز حجية الشيء المقضي به ويكتسب الحكم القضائي قوة الحقيقة القانونية، أما السحب الإداري فهو يتم بقرار إداري يتعين أن تتوفر له مقومات القرار الإداري ويرد عليه السحب من مصدره ومن السلطة الرئاسية ومعنى أدق إنه لا يكتسب حجية الشيء المقضي به (عبد الحميد، 2008، الصفحات 273-274).

ومن المسلم به في القانون الإداري، أن الجهة الإدارية تملك الحق في سحب ما يصدر عنها من قرارات، ولكن المشكلة التي تطرح نفسها على بساط البحث هي أي نوع من القرارات تملك الإدارة سحبها؟ (عامر، 2017، صفحة 111)، فالقرارات الصادرة من الإدارة ليست سواء فهناك قرارات سليمة متفقة مع أحكام القانون وهناك قرارات معيبة أصابها عيب من عيوب عدم المشروعية، فهل تملك الإدارة سحب كل ما يصدر عنها من قرارات؟ أم هناك قرارات إدارية لا تملك سحبها؟ (النوايسة، 2012، صفحة 73) وفي حالة سحبها لقراراتها الإدارية هل تكون ملزمة بالتعويض؟ وبناء على ما سبق سنتناول في هذا المطلب حالات السحب الإداري التي لا تستوجب التعويض من خلال الفروع الآتية.

الفرع الأول: سحب القرارات الإدارية السليمة لا يستوجب التعويض:

القاعدة العامة والأصلية أنه لا يمكن للإدارة أن تقوم بسحب قرار إداري، صدر في إطار مبدأ المشروعية، وإلا عدّ هذا اعتداء منها وخرقا للحقوق المكتسبة، التي تولدت للأفراد جراءها، كما يعدّ مساسا بمبدأ عدم رجعية القرار الإداري (كوسة، 2013، صفحة 255).

بيد أنه يتعين القول، أن قاعدة عدم جواز سحب القرارات المشروعة تسري على القرارات الفردية والتنظيمية على حد سواء. فلا يجوز للإدارة سحب القرار التنظيمي المشروع وإن تضمن قواعد عامة ومجردة اشتمت بالقانون. ذلك أن القوانين وهي أيضا تتضمن قواعد عامة ومجردة لا تلغى بأثر رجعي رغم أنها تحتل مكانة أسمى من القرار في هرم النصوص القانونية ورغم أن حجيتها أكبر. فكيف يمكن أن يكون للقرار التنظيمي المشروع سريان على الماضي إذا بادرت الإدارة لسحبه (بوضياف، 2007، الصفحات 232-233).

أما بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية الذاتية السليمة والمشروعة، فإنه لا يحق للسلطة الإدارية أن تمسها لأنها تولد حقوقا ذاتية مكتسبة، يقرر لها النظام القانوني السائد والنافذ في الدولة الحماية القانونية اللازمة. فلا يمكن للسلطة الإدارية أن تسحبها، وإلا وقعت أعمال السحب على هذه الطائفة من القرارات الإدارية باطلة ويحق لصاحب الشأن والمصلحة الطعن فيها بجميع الطعون الإدارية والقضائية (عوابدي، د س ن، صفحة 487). وإذا كانت قاعدة عدم جواز سحب القرارات الإدارية المشروعة هي الأصل (النوايسة، 2012، صفحة 75)، فقد استثنى القضاء الإداري سواء في مصر أو فرنسا بعض الحالات المحددة على سبيل الحصر وأجاز فيها سحب القرار السليم، وذلك دون أن تكون الإدارة ملزمة بأي تعويض. وتمثل هذه الحالات فيما يلي:

أولا: سحب القرارات السليمة التي لا تولد حقا:

يحق للإدارة سحب قراراتها التي لم تنشئ بعد حقوقا لفائدة الغير في أي وقت ومهما كان السبب (جنح، 2008، صفحة 221)، إذا رأت أن ذلك الإجراء مناسبا، حيث لا يؤدي سحب القرار في هذه الحالة إلى المساس بقاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية، وحيث لا يوجد حقا مكتسبا أو مركزا قانونيا أدى قرار السحب إلى المساس به (خليفة، 2007، صفحة 304).

وهذا فيما يتعلق بسحب القرارات الإدارية الفردية السليمة، أما فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية أو اللوائح السليمة، فمن المعروف أنها لا تنشئ حقا إلا إذا طبقت تطبيقا فرديا، فإن هذا يعني أن للإدارة الحرية في سحب هذا النوع من القرارات حتى ولو كانت مشروعة في أي وقت شاءت (شريف، 2005-2006، صفحة 45). وعليه في هذه الحالة لا يستطيع الفرد أن يدعي بأن ضررا قد حاق به من جراء قرار السحب السليم وبالتالي لا يستحق التعويض.

ثانيا: سحب القرارات التأديبية المشروعة المتعلقة بفصل الموظفين بناء على اعتبارات إنسانية لا يستوجب التعويض:

إذا كان الأصل في القرارات التأديبية المشروعة عدم جواز سحبها، فإن قضاء مجلس الدولة الفرنسي قد خرج على هذه القاعدة وأجاز سحب قرارات تسريح الموظفين وفصلهم رغم صدورهم صحيحة، على أساس أن القرارات التأديبية لا تنشئ حقوقا أو مزايا للغير، وعلى ذلك يجوز لجهة الطعن الإدارية أو اللجان المختصة بذلك سحبها دائما وفي أي وقت (خلف، 2009، الصفحات 126-127).

وكان أول حكم أخذ به مجلس الدولة الفرنسي بهذا الشأن حكمه الصادر بتاريخ 1908/02/28 في قضية فرانكو وهذه القضية تتلخص: "أنه بتاريخ 1 أكتوبر 1905 صدر قرار بفصل السيد فرانكو لعدم رضائه عن وظيفته وكثرة ثملته ثم عاوده الندم ورجا إعادته إلى وظيفته ثانية، الأمر الذي دعا الإدارة بتاريخ 10 أبريل 1907 سحب قرار فصله" (النوايسة، 2012، صفحة 78).

ومن خلال استقراءنا وتبعنا للأحكام القضائية الجزائرية التي عثرنا عليها في إطار نطاق سحب القرارات المتضمنة إنهاء العقوبة التأديبية في الجزائر تكاد تكون شبه معدومة، نظرا لأن القضاء الإداري الجزائري هو قضاء حديث العهد، مقارنة مع سابقه القضاء الفرنسي والقضاء المصري (بواوي، 2016، صفحة 314)، الذي استقر على "أن قرار الفصل سواء أعتبر صحيحا أو غير صحيح فسخه جاز على أي الحالين، لأنه إذا اعتبر مخالفا للقانون فلا جدال في جواز سحبه إذ السحب يكون مقصودا به مفاداة الإلغاء القضائي، أما إذا اعتبر مطابقا للقانون فالسحب هنا جائز استثناء (عبد الحميد، 2008، صفحة 310)، إذ ولو أن الأصل في السحب أنه لا يتم إعمالا لسلطة تقديرية، إلا أنه من الجائز إعادة النظر في قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة، لأن المفروض أن تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله، وأنه يجب لإعادته إلى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين. ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين، وقد يغدو أمر التعيين مستحيلا (الطماوي، 2006، صفحة 660)، أو قد يؤثر الفصل تأثيرا سلبيا في مدة خدمة الموظف أو في أقدميته، ومن جهة أخرى قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك

التي فصلت الموظف، وقد لا يكون لديها الاستعداد لإصلاح الأذى الذي أصاب الموظف بفصله، أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة... "(خليفة، 2007، صفحة 307).

وبناء على ما سبق لا يكون للموظف المفضل الحق في المطالبة بالتعويض، لأن قرار فصله صدر صحيحا ومشروعا. ومن الواضح أن سحبه لا يستند على أي سند قانوني، بل أن تقريره يرجع إلى اعتبارات عملية وإنسانية بحثة، رعاية لمقتضيات العدالة والإنصاف (رابحي، 2013، صفحة 52).

والقاعدة المعمول بها في هذا الخصوص، هو ألا تكون الإدارة قد عينت موظفا جديدا مكان الموظف المفضل، حتى تتمكن من إعادته إلى وظيفته. وتأسيسا على ذلك، لا يجوز إعادة الموظف المفضل إلى وظيفته مادامت قد شغلت بموظف آخر تم تعيينه بموجب قرار صحيح سليم (بواوي، 2016، صفحة 307).

الفرع الثاني: سحب القرارات الإدارية المعيبة لا يستوجب التعويض:

من واجب الإدارة عندما تبين أن قرارها الصادر غير مشروع أن تقوم بسحبه بهدف تصحيح الأوضاع المخالفة للقانون، وفي العادة فإن السحب يتم بعد التأكد من أن القرار مشاب بعيب من العيوب المتعارف عليها بالقانون الإداري (العبادي، 2014، صفحة 294).

والسحب في هذه الحالة يعتبر جزاء لعدم المشروعية توقعه الإدارة لتتقي به الطعن القضائي. وليس في ذلك اعتداء على الحقوق المكتسبة للأفراد لأن الأمر يتعلق بقرارات غير مشروعة وليس من شأنها أن ترتب حقوقا مكتسبة لأحد (الحلو، 1996، صفحة 550). ومتى لم تتحرك الجهة الإدارية المختصة سهوا منها أو عمدا بسحب القرار المعيب في أجل أربعة (04) أشهر يتحصن ذلك القرار بالرغم من عدم مشروعيته، ويصبح مصدرا يعتد به لمراكز قانونية صحيحة ولحقوق مكتسبة لذوي المصلحة فيه (بوعمران، 2018، الصفحات 100-101).

بحيث أن كل إحلال بهذا الحق بقرار لاحق يعتبر أمرا مخالفا للقانون يعيب القرار الأخير ويطله (كنعان، 2007، صفحة 307).

وتبعا لذلك قضت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر في قرار لها بتاريخ 14 فيفري 2007 بما يلي:

"حيث أنه بالرجوع إلى قرار والي ولاية البويرة تحت رقم 201 المؤرخ في 2005/07/16، يلاحظ بأنه جاء متجاوزا للسلطة ومشوبا بعيب مخالفة القانون، وذلك بمخالفته لمبدأين جوهريين من مبادئ القانون وهما: مبدأ الحقوق المكتسبة ومبدأ عدم جواز سحب القرارات الإدارية المنشئة للحقوق إلا في حالات خصوصيته، وهذا من جهتين:

- الجهة الأولى: وتتمثل في مخالفة قرار الوالي أعلاه لمبدأ الحقوق المكتسبة، لكون المدعي اكتسب حقا فرديا بموجب قرار الوالي تحت رقم 739 في 2004/08/15، المتضمن منحه لإعانة مالية قدرها مليون دينار، فلا يجوز للإدارة التراجع عن قرارها ما دامت مشروعيته غير منازع فيها.

- الجهة الثانية: وتتمثل في مخالفة والي ولاية البويرة لمبدأ عدم جواز سحب القرارات الإدارية الفردية المنشئة للحقوق إلا في حالات خصوصية وفي ميعاد أربعة أشهر من يوم صدورها.

حيث أنه إذا تبين للوالي بكون قراره بمنح الإعانة للمدعي غير مشروع، فباستطاعته سحبه في مدة أربعة أشهر، وليس كما فعل بعدما يزيد عن عشرة أشهر، ولم يثبت ارتكاب أي غش أو تزوير من المدعي (خ.ف)، مما جعل قرار الوالي المؤرخ في 2005/07/16 المتضمن إلغاء القرار رقم 739 غير مشروع ويتعين إبطاله... (ملويا، 2017، الصفحات 138-139).

وبناء على ما سبق متى بادرت جهة الإدارة إلى سحب قرارها المخالف للقانون في خلال المواعيد القانونية المقررة في هذا الصدد، فإنها تكون قد التزمت صحيح القانون ولا غبار على تصرفها، وفي هذه الحالة لا يستطيع الفرد أن يدعي بأن ضرر قد حاق به من جراء قرار السحب السليم. كما لا يستحق التعويض لانتفاء ركن الخطأ الذي يبرر الحق في التعويض (عبد الحميد، 2008، صفحة 471).

الفرع الثالث: القيود الواردة على سلطة سحب القرار الإداري:

نظرا لخطورة عملية السحب على الحقوق المكتسبة للأفراد وعلى استقرار المعاملات الإدارية فإنها تتخذ من طرف السلطة الإدارية المختصة ووفقا للشروط المحددة قانونا، والتي يمكن إجمالها فيما يلي: أن تكون القرارات المراد سحبها قرارات غير مشروعة، وأن يتم سحب القرارات غير المشروعة في الآجل القانونية المحددة (بوعلي، 2016، صفحة 120).

أولا: أن يكون القرار محل السحب قرار إداري غير مشروع:

حتى يكون للإدارة الحق في سحب القرار الإداري غير المشروع يتعين أن يكون هذا القرار مشوبا بأحد العيوب المتعلقة بالمشروعية والمتمثلة في عيب عدم الاختصاص أو عيب عدم إتباع الشكل المقرر قانونا، أو عيب انعدام الأسباب أو عيب في المحل أو الانحراف بالسلطة (خضير، 2018، صفحة 95)، لأن القرارات والتصرفات الإدارية غير المشروعة لا يمكن لها أن تخلق وتولد حقوقا أو مراكز قانونية مكتسبة (عوابدي، د س ن، صفحة 486).

ثانيا: أن يتم إجراء السحب خلال المدة المقررة قانونا للطعن بالإلغاء القضائي:

إن مدة سحب القرار الإداري هي ذات المدة التي يكون فيها القرار معرضا للطعن بالإلغاء أمام القضاء، فإذا كان القرار يمكن طلب إلغائه أمام القضاء، فإنه يجوز للإدارة سحبه، وإذا أغلق طريق الطعن القضائي في القرار يصبح السحب غير ممكن، لذا أوجب الفقه والقضاء الإداريين على جهة الإدارة أن تقوم بسحب قرارها بأجل أربعة (04) أشهر، تحت طائلة اعتبار القرار الساحب مشوب بعيب خرق الحقوق المكتسبة (كوسة، 2013، صفحة 260).

وعليه فإن الحكمة من تحديد ميعاد لسحب القرار الإداري غير المشروع، أن هذا القرار رغم عدم مشروعيته إلا أنه قد يتولد عنه من الآثار ما يمس مصالح بعض الأفراد، لذلك فإنه ليس من المصلحة أن تظل تلك الأوضاع والمراكز القانونية معلقة إلى ما لا نهاية بحجة عدم مشروعية القرارات التي ولدتها (خليفة، 2007، صفحة 309).

أ- الاستثناءات الواردة على قيد المدة:

يستثنى القضاء الإداري بعض الحالات التي يجوز فيها سحب القرار الإداري دون التقيد بمدة معينة. وهذه الحالات نلخصها فيما يلي (الحلو، 1996، صفحة 552):

1- سحب القرار الذي لا يرتب أي حقوق أو مراكز فردية:

لأن التحديد المذكور قصد منه الحفاظ على استقرار الحقوق والمعاملات القانونية. فإذا لم يكن القرار قد رتب حقوقاً فالعلة التي من أجلها حددت المدة المذكورة لا وجود لها (الجبوري، 2009، صفحة 218).

2- سحب القرار المعدوم:

يصبح القرار معدوماً عندما يكون مشوباً بعيب جسيم يحوِّله إلى مجرد عمل مادي. وهذا الأخير يجوز سحبه في أي وقت (الظاهر، 2013، صفحة 389).

بحيث استقر الفقه والقضاء في فرنسا ومصر على جواز سحب القرارات المنعقدة في أي وقت دون التقيد بأي ميعاد لكونها لا ترتب حقاً ولا يمكن أن يتولد عنها ثمة أثر قانوني مهما كانت مدة بقائها ومن ثم لا تتحصن بفوات ميعاد الطعن القضائي (المصري، 2007، الصفحات 548-549).

3- سحب القرارات الإدارية المبنية على غش أو تدليس:

إذا ما لجأ المستفيد من قرار إداري غير مشروع إلى أساليب احتيالية أو تدليسية، عن طريق إيهام الإدارة لإصدار القرار الإداري لصالحه، يكون هذا الشخص غير جدير بالحماية (النوايسة، 2012، الصفحات 88-89). وبالتالي يحق للسلطة الإدارية المختصة سحب القرارات غير المشروعة، الصادرة استناداً إلى غش أو تدليس دون التقيد بميعاد. لأن فكرة الغش تتناقض تناقضاً كلياً مع أساس فكرة الحقوق المكتسبة (شطناوي، 2004، صفحة 150). ومن قرارات مجلس الدولة الجزائري في هذا الصدد، نجد قراره الصادر في 2003/06/17 والذي جاء فيه ما يلي:

حيث دفع المستأنف بعدم شرعية قرار السحب الصادر في 1999/05/25 تحت رقم 2058 عن اللجنة التقنية المكلفة بتنظيم سوق الجملة للخضرة والفواكه والمتضمن سحب المحلات الثلاثة ومربع الخضر والفواكه من المستأنف بدعوى أنه جاء بعد سنوات من الاستفادة ومن ثمة لا يجوز الاعتداء على حقوق اكتسبها بطريقة مشروعة. ولكن اتضح لمجلس الدولة أن المستأنف استولى بطرق مشبوهة على أربعة مربعات استغلها لأنشطة ليس لها أي علاقة ونشاط السوق، كما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 269/93 المؤرخ في 1993/11/09 والمتعلق بأسواق الجملة للفواكه والخضر.

حيث أن المحلات الأربعة المسحوبة من المستأنف خاصة (البيتيزيريا) كشك - إصلاح العجلات - قطاع الغيار - مطعم متنقل كلها ضمن الأنشطة التي لا تتلاءم والوظيفة الأساسية لسوق الجملة للخضر والفواكه. حيث أن سحب هذه المحلات جاء بناء على المادة 9 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه والتي تنص (تكون مربعات سوق الجملة إذا كان هذا السوق ملكاً للجماعة حسب الشروط التي يحددها النظام الداخلي للمصلحة العامة في سوق الجملة موضوع تأجير مؤقت وقابل للبطلان للأشخاص المؤهلين للقيام بعمليات...). وبناء على التقرير الصادر عن إدارة السوق بتاريخ 1999/05/05 لعدم امتثاله للقانون لاسيما المادة السابعة فقرة خمسة وستة من دفتر الشروط.

حيث أن هذه اللجنة للسوق قامت بتوجيه إنذارات للمستأنف وتجار آخرين طالبة منهم تغيير نشاطهم غير الملائم مع طبيعة السوق ومنحت لهم أجلا كافيا للكف عن المخالفات المرتكبة وأمام تعنتهم قامت الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة ثم أخذ القرار محل السحب، الذي يعد مشروعا وقانونيا.

حيث أن قضاة أول درجة قدروا عناصر الدعوى تقديرا سليما مما يقضي مجلس الدولة بتأييد القرار المستأنف (قرار مجلس الدولة، الغرفة الأولى ملف رقم 010834، المؤرخ في 17/06/2003، 2003، الصفحات 84-85).

المطلب الثالث: وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة لا يستوجب التعويض:

إن الأصل في القرارات الإدارية أنها سليمة ومشروعة، وهو ما يعبر عنه بقرينة سلامة القرارات الإدارية، ومرد ذلك إلى أن القرارات الإدارية تعتبر وسيلة من وسائل الإدارة العامة، تستند إليها في تسييرها للمرافق العامة حتى تعمل بانتظام واطراد (بسيوني، 2008، صفحة 276).

وهذا يعني أن القرارات الإدارية تكون ملزمة للأفراد وواجبة التنفيذ من قبلهم بمجرد صدورهما، دون أن يتوقف ذلك على رضائهم ودون الحاجة لتدخل القضاء أو اللجوء إليه (أوسعيد، 2021، صفحة 220).

وعليه إذا كانت القاعدة العامة تقضي بدخول القرار الإداري حيز التنفيذ منذ علم المخاطب به واستمرار ذلك دون توقف أو تعطل نظرا لما يفترض فيه من سلامة ومشروعية من جهة، وخوفا من المساس بالنظام العام، وبحسن سيرورة المرافق العامة من جهة أخرى (عطاب و بودواية، 2019، صفحة 2104)، فإن لهذه القاعدة استثناءات، يمكن بموجبها إيقاف تنفيذ القرار الإداري وشل تطبيقه بصفة مؤقتة (غني، د س ن، صفحة 22)، سواء كان ذلك بمعرفة القضاء بناء على طلب الطرف المعني بوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، أم كان بمعرفة الإدارة ذاتها.

وبما أن موضوع مطلبنا هذا يقتصر على دراسة وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة، فإن هذه الأخيرة تتمتع بسلطة تقديرية بالنسبة للوقت الذي تنفذ فيه قرارها، فهي غير ملتزمة بتنفيذه فور صدوره، وإنما تختار الوقت الملائم لهذا التنفيذ وفقا لمقتضيات المصلحة العامة (عبد الله، 2001، الصفحات 13-14)، استثناء من الأصل العام الذي يقضي بنفاذ القرار فور صدوره (خليفة، 2008، صفحة 68)، وذلك حتى تتمكن الإدارة أولا من بحث مشروعيتها أو عدم مشروعيتها، بحيث إذا تبين لها أنه مشروع، فإنها تقوم بإلغاء قرار الوقف، أما إذا تبين لها عدم مشروعيتها، فإنها تقوم بسحبه أو إلغائه، وفي كلتا الحالتين يظل حق الأفراد في الطعن القضائي موجودا، يباشرونه إذا رأوا في القرار مخالفة للقانون أو إضرارا بحقوقهم (السناري، د س ن، صفحة 339)، وثانيا إذا كان وقف التنفيذ هو الأسلوب الأمثل قضائيا للوقف في وجه الإدارة، فإنه بالمقابل يمكن للإدارة هي الأخرى، أن تقوم بوقف تنفيذ قراراتها الإدارية الصادرة عنها لتجنب مسؤوليتها في حالة الحكم قضائيا بإلغاء القرار لعدم مشروعيتها (عطاب و بودواية، 2019، صفحة 2110). ويأخذ وقف تنفيذ القرار الإداري إما شكلا صريحا أو ضمنيا، وهذا ما سيتم التطرق له من خلال الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: الوقف الصريح للقرار الإداري:

إن الإدارة في بعض الأحيان قد تلجأ إلى وقف القرار الإداري بعد صدوره، وذلك حتى تتمكن من بحث مشروعياته أو عدم مشروعيته، ويحدث هذا الأمر في حالة تسرع الإدارة بإصدار قرار معين ثم يتبين لها بعد ذلك أن هذا القرار تشوبه بعض العيوب فترى الإدارة أنه من الأفضل لها أن توقف تنفيذه مؤقتاً، لبحث مشروعيته من عدمها، فإذا تبين لها أنه مشروع فإنها تقوم بإلغاء قرار الوقف، ويستمر القرار الأول في السريان، وتستطيع بعد ذلك تنفيذه، أما إذا تبين لها عدم مشروعيته فإنها تقوم بسحبه (السناري، د س ن، صفحة 339).

فمثلاً إذا أصدرت سلطة إدارية مستخدمة ما قراراً يقضي بإحالة موظف على التقاعد، ونظراً لأن منصبه بقي شاغراً، ولضمان حسن سير الإدارة المستخدمة تلجأ الإدارة إلى توقيف سريان قرار إحالته على التقاعد، وتبقي الموظف لديها، إلى غاية تدارك الشغور (كوسة، 2013، صفحة 229).

ومن جهة أخرى فإن مقتضيات النظام العام قد تفرض على جهة الإدارة عدم تنفيذ بعض قراراتها الإدارية، وكمثال على ذلك نجد أن المادة 80 من قانون البلدية السابق لسنة 1990 اعترفت للوالي أن يطلب تعليق سريان قرار إداري مؤقتاً لدواعي حفظ النظام العام. فلا يمكن مثلاً تنفيذ قرار إداري يقضي بإزالة مجموعة كبيرة من السكنات الفوضوية في ظل ظروف زمنية لا تسمح بذلك. كما أن المادة 324 من قانون الإجراءات المدنية الملغى هي الأخرى اعترفت للوالي أن يقدم طلباً مسبباً موضوعه توقيف تنفيذ حكم نهائي أو قرار قضائي لمدة ثلاثة أشهر إذا نجم عن التنفيذ إخلالاً بالنظام العام. فمن باب أولى يتدخل لتوقيف القرار الإداري (بوضياف، 2007، صفحة 210).

الفرع الثاني: الوقف الضمني للقرار الإداري:

نكون أمام وقف ضمني إذا امتنعت جهة الإدارة إرادياً عن تنفيذ قرار صدر عنها، انتظارا مثلاً لنتيجة دعوى قضائية مرفوعة أمام الجهة المختصة أو انتظارا لنتيجة تظلم رئاسي مثلاً (بوضياف، 2007، صفحة 210).

بمعنى إذا كانت الإدارة كما سبق وأن رأينا أنها قد تقوم بوقف تنفيذ القرار الإداري صراحة، فإنها قد تقوم كذلك بوقف تنفيذه ضمناً، ويحدث هذا الأمر في حالة ما إذا طعن أحد الأفراد بالإلغاء في قرار إداري معين، وضمن طلب الإلغاء طالب بوقف تنفيذ القرار، فإن الإدارة قد ترى في هذه الحالة أن التسرع في تنفيذ القرار المطعون فيه سوف يعرضها للمسؤولية، ومن ثم فإنها تمتنع عن تنفيذه (أي توقف تنفيذه ضمناً) حتى يصدر حكم من القضاء بوقف التنفيذ، وعلى ضوء هذا الحكم تقوم الإدارة بتنفيذ القرار أو تستمر في الامتناع عن تنفيذه.

وبناء على ما سبق يمكن القول، أنه إذا كان من شأن التنفيذ المباشر للقرار أن يرتب ضرراً للأفراد، إذ نازعوا في شرعيته أو حتى في ملائمة إصداره، فإن للإدارة سلطة تقديرية في أن تؤجل التنفيذ حتى يتبين لها وجه الحق في المنازعة، منعا وتوقياً لكل مسؤولية قد تترتب على العجلة في التنفيذ.

كما يمكن القول أيضاً، أن وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة لبحث مشروعيته، لا يؤثر في حقوق الأفراد، لأن الإدارة بعد أن تثبتت من عيوب القرار، أو صحته فإنها تقوم إما بسحبه، أو إلغاء قرار وقفه، وفي كلتا الحالتين يظل حق الأفراد في الطعن القضائي موجوداً يباشرونه إذا رأوا في القرار مخالفة للقانون أو إضراراً بحقوقهم. وعليه يمكن القول

بأن هذا النوع من الوقف يعتبر مسلكا رشيدا يوفر على الأفراد عناء اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار بعدم المشروعية، كما أنه يقلل من عدد القضايا المعروضة على القضاء الإداري، والتي تتسبب كثرتها في بقاء العدالة الإدارية (السناري، د س ن، الصفحات 342-346).

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة، حاولنا بقدر المستطاع تسليط الضوء على أهم الحالات، التي لا يمكن للقضاء الإداري أن يعتبرها موجبة لمسؤولية الإدارة.

ففي إطار ما تبذله الإدارة من رقابة ذاتية على ما تصدره من قرارات إدارية، فإن بوسعها إما إلغاء تلك القرارات الإدارية أو سحبها أو حتى وقف تنفيذها، إذا استبان لها عدم مشروعيتها، وسواء تعلق الأمر فيها بقرارات إدارية فردية أم تنظيمية، وذلك تفاديا لإلغاء القضاء الإداري لها، وتوقيا لتبعات هذا الإلغاء من تعويض عن آثارها الضارة.

وبناء على ما سبق وكإجابة عن الإشكالية المطروحة أعلاه توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- أنه بإمكان الإدارة إلغاء أو سحب قراراتها الإدارية الفردية السليمة، التي لا تولد حقوقا مكتسبة لفائدة الغير، في أي وقت ومهما كان السبب، لأن هذا النوع من القرارات لا يصيب الغير بضرر يستوجب تعويضه.
- 2- يتم إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، بدون أثر مالي رجعي، عند قيام الإدارة بإلغاء قرار العزل.
- 3- بعد انتهاء مدة التربص، يتم إلغاء قرار تعيين الموظف المتربص، عن طريق التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، دون إشعار مسبق أو تعويض.
- 4- لا يملك المعنيون بالخضوع للقرارات التنظيمية السليمة، الاحتجاج في مواجهة الإدارة إذا مارست سلطة الإلغاء، طالما لم تمتد آثار هذا الإلغاء للماضي، وأحصرت فقط بالنسبة للمستقبل.
- 5- لا تكون الإدارة ملزمة بالتعويض، عن إلغاء قراراتها الإدارية الفردية المعيبة، إذا لم تكن قد رتبت حقوقا مكتسبة للأفراد.
- 6- التزام الإدارة بآجال الطعن القضائي، عند القيام بإلغاء أو سحب قراراتها الإدارية الفردية أو التنظيمية المخالفة للقانون، يجعل من تصرفاتها صحيحة ولا غبار عليها، وذلك لانتفاء ركن الخطأ الذي يبرر للفرد المدعي حق المطالبة بالتعويض.
- 7- قيام الإدارة بإعادة النظر في قرارات فصل الموظفين الصحيحة، وسحبها بناء على اعتبارات عملية وإنسانية بحثة، لا يستوجب علاج النتائج الضارة، لانتفاء ركن الخطأ الذي يبرر للموظف المفصول حق المطالبة بالتعويض.
- 8- إجراء سحب القرارات الإدارية غير المشروعة، لا يتم إلا من طرف السلطة الإدارية المختصة، وخلال الآجال المقررة للطعن القضائي بالإلغاء.
- 9- يعد وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة، استثناء من الأصل العام، الذي يقضي بنفاذ القرار فور صدوره.

10- إن في إرجاء الإدارة لقرارها الإداري وقفا مؤقتا لآثاره، التي يمكن أن تصيب طالب وقف التنفيذ بنتائج يتعذر تداركها.

11- ليس من شأن وقف تنفيذ القرار الإداري بمعرفة الإدارة، حرمان الأفراد من طلب وقف تنفيذه بمعرفة القضاء. وعليه من خلال النتائج السابقة الذكر نقترح ما يلي:

1- ضرورة وضع المشرع لقيود وضوابط موضوعية وزمنية، على سلطة الجهة الإدارية في إلغاء أو سحب قراراتها الإدارية الصحيحة والمشروعة، ضمانا لحسن سير المرافق العامة، وحماية للحقوق المكتسبة للأفراد.

2- ضرورة حصر المشرع لحالات المبرر المقبول، بشكل واضح وصريح، تسهيلا للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في مجال العزل.

3- تعديل المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، وذلك لكونها تخل بقاعدة توازي الأشكال، من خلال إلزام السلطة المختصة بإصدار قرار العزل، الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء في حالة إلغاء قرار العزل، دون إلزامها الأخذ برأي هذه اللجنة في حالة إصدارها لقرار العزل.

4- يتوجب على جهة الإدارة وهي بصدد تصحيح قراراتها الإدارية غير المشروعة، مراعاة المبادئ والشروط التي جاء بها الفقه والقضاء، وأخذ بها المشرع، لأن في ذلك حماية للحقوق المكتسبة للأفراد، واحتراما لمبدأ المشروعية.

قائمة المراجع:

- أحسن راجحي. (2013). الأعمال القانونية الإدارية. مصر: دار الكتاب الحديث.
- أحسن غريبي. (2018). ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب. مجلة دراسات وأبحاث (3).
- أحمد محمد النوايسة. (2012). مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية دراسة مقارنة. الأردن: دار الحامد.
- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006م. (16, 07, 2006). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (46).
- العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل-المفهوم والخصوصية-الدراسات القانونية المقارنة 1863-1831 المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. (02, 11, 2017). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (66).
- المرسوم رقم 148/66، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، المؤرخ في 12 صفر عام 1386هـ الموافق 2 يونيو سنة 1966م. (8, 06, 1966). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (46).
- أمينة بن شريف. (2005-2006). سلطة الإدارة في إنهاء قراراتها. مذكرة ماجستير. تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية / جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.
- أمينة غني. (د س ن). قضاء الاستعجال في المواد الإدارية. الجزائر: دار هومة.

- إيمان أوسعيد. (2021). جديد قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مجال وقف تنفيذ القرارات الإدارية. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات (خاص).
- حسني درويش عبد الحميد. (2008). نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء دراسة مقارنة (الإصدار 2). مصر: دار أبو المجد الحديث.
- خالد بالجيلالي. (2017). الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية. الجزائر: دار بلقيس.
- خالد خليل ظاهر الظاهر. (2013). النظام الإداري وسائل النشاط الإداري دراسة مقارنة. المملكة العربية السعودية: فهرسة مكتبة الملك فهد.
- خديجة مرابط. (2017). تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في الجزائر. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية (8).
- ريمة مقيمي. (2021). النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب. مجلة دفاتر السياسة والقانون (1).
- زكريا المصري. (2007). أسس الإدارة العامة دراسة مقارنة. مصر: دار الكتب القانونية.
- زكرياء سمغوني. (2016). نقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية كسبب لانتهاء خدمة الموظف العام. مجلة البحوث القانونية والسياسية (7).
- سعيد بوعلي. (2016). القانون الإداري (الإصدار 2). الجزائر: دار بلقيس.
- سليمان الطماوي. (2006). النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة. مصر: دار الفكر العربي.
- طعيمه الجرف. (1970). القانون الإداري. مصر: مكتبة القاهرة الحديثة.
- عادل بوعمران. (2018). النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية. الجزائر: دار الهدى.
- عادل عامر. (2017). مبادئ دعوى الإلغاء وسحب القرار الإداري. د ب ن: حروف منتورة.
- عبد الرؤوف هاشم بسيوني. (2008). المرافعات الإدارية. مصر: دار الفكر الجامعي.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة. (2012). الأسس العامة للقرارات الإدارية. المكتب الجامعي الحديث.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة. (2007). القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة. مصر: دار الفكر الجامعي.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة. (2008). وقف تنفيذ القرار الإداري. مصر: دار الفكر الجامعي.
- عبد الغني بسيوني عبد الله. (2001). وقف تنفيذ القرار الإداري في أحكام القضاء الإداري دراسة مقارنة (الإصدار 2). لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية.
- عبد الله سعيد خضير. (2018). الإدارة وسلطتها في سحب قراراتها الإدارية دراسة مقارنة. مصر: دار الجامعة الجديدة.

عدنان عمرو. (2004). مبادئ القانون الإداري (الإصدار 2). مصر: منشأة المعارف.

علي خنطار شطناوي. (2004). موسوعة القضاء الإداري (المجلد 1). الأردن: مكتبة دار الثقافة.

علي عبد الفتاح محمد. (2009). الوجيز في القضاء الإداري. مصر: دار الجامعة الجديدة.

- عمار بريق. (2021). عزل الموظف العمومي في الجزائر. مجلة الدراسات القانونية المقارنة (2).
- عمار بوضياف. (2007). القرار الإداري. الجزائر: جسور.
- عمار عوابدي. (د س ن). مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية. الجزائر: دار هومة.
- عمار عوابدي. (2009). نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري (الإصدار 5). الجزائر: دار هومة.
- فاروق خلف. (2009). الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي. الجزائر: دار هومة.
- فضيل كوسة. (2013). القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة. الجزائر: دار هومة.
- قرار مجلس الدولة، الغرفة الأولى ملف رقم 010834، المؤرخ في 2003/06/17. (2003). مجلة مجلس الدولة. (4) . الجزائر.
- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثالثة. (2012). ملف رقم 064161 المؤرخ في 28 / 07 / 2011. الجزائر.
- الحسين بن شيخ آث ملويا. (2017). تطبيقات المنازعات الإدارية (المجلد 1). الجزائر: دار هومة.
- ماجد راغب الحلو. (1996). القانون الإداري. مصر: دار المطبوعات الجامعية.
- ماهر صالح علاوي الجبوري. (2009). مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة. العراق: .
- مباركة بدري. (2021). تسريح المتربص لعدم الكفاءة المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 1.
- مباركة بدري. (2020). عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية (1).
- محمود علي تواتي. (2017). سلطة الإدارة في إنهاء القرارات الإدارية السليمة. مجلة البحوث الأكاديمية (09).
- محمود لعشيب. (1994). المسؤولية في القانون الإداري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- محمد السناري. (د س ن). نفاذ القرارات الإدارية دراسة مقارنة. مصر: الإسراء للطباعة.
- محمد الشافعي أبو راس. (د س ن). القانون الإداري. مصر.
- محمد الصغير بعلي. (2017). القرارات والعقود الإدارية. الجزائر: دار العلوم.
- محمد جمال الذنبيات. (2011). الوجيز في القانون الإداري (الإصدار 2). الأردن: دار الثقافة.
- محمد حميد الرصيفان العبادي. (2014). المبادئ العامة للقرار الإداري. الأردن: دار وائل للنشر.
- محمد رضا جنيح. (2008). القانون الإداري (الإصدار 2). تونس: مركز النشر الجامعي.
- محمد رفعت عبد الوهاب. (2005). القضاء الإداري. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية.
- مصطفى بوادي. (2016). نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق الغير قضائية لانقضاء العقوبة التأديبية - دراسة مقارنة. مجلة المشكاة في الاقتصاد التنموية والقانون (01).
- نواف كنعان. (2007). القانون الإداري. الأردن: دار الثقافة.

يونس عطاب، و محمد بودواية. (2019). تكريس المشرع الجزائري لنظام وقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية (2).