

**الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية
الفردية في تسيير الموظفين**

د. بوضياف عبد القادر د. شريط وليد

جامعة البليدة

المخلص:

بناء على دعوى ترفع إلى القاضي الإداري، يطلب منه التدخل لحسم النزاع الناشئ بين الموظف وسلطة التعيين والتسيير الإداري، فيبحث القاضي في القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين موضوع النزاع وذلك في مطابقته أو عدم مطابقته لمبدأ المشروعية وينتهي إما بالحكم بصحة وسلامة القرار الإداري الفردي أي مشروعية أو الحكم بالإلغاء بسبب عدم المشروعية، و تخضع دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين إلى شروط لقبولها و وفق إجراءات خاصة للسير و الفصل فيها و سنتطرق إلى ذلك تبعا للنقاط التالية:

1- شروط قبول دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين

2- إجراءات السير في دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين والفصل فيها

أولاً- شروط قبول دعوى الإلغاء :

يشترط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ما يشترط في قبول دعاوى الإلغاء من الإختصاص القضائي إلى الشروط الشكلية الاخرى التي تتعلق بالموظف رافع الدعوى" الصفة والمصلحة" والميعاد، كما أن إجراءات السير فيها لا تختلف عنها أيضا.

أ - الإختصاص:

_ الإختصاص الإقليمي:

إن القاعدة العامة في الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية تقوم على معيار مادي يتمثل في فكره" الموطن" ، حيث نصت المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه" يتحدد الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية ، طبقا

تمتع سلطة التعيين والتسيير الإداري بامتياز إتخاذ وإصدار القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين وأحيانا تتجاوز في ذلك إحترام مبدأ مشروعية القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين، فتعد دعوى تجاوز السلطة أو الإلغاء مكنة للموظف يطلب فيها إلغاء القرار الإداري الفردي غير المشروع، إذ تعد من أهم الدعاوى الإدارية علي إعتبار أنها وسيلة فعالة وقوية لتحريك عملية الرقابة علي مشروعية القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين، لذلك يلجأ إليها الموظفون لمخاصمة القرارات الفردية المشوبة بعدم المشروعية ، وفق شروط وإجراءات محددة قانونا للفصل فيها.

Summary:

The power of appointment and administrative management has by excellency the propulsion in taking individual administrative decisions to manage the employees. and sometimes it exceeds the principle of respecting the legitimacy of individual administrative decisions in managing the employees.

The lawsuit of the ultra power or the cancellation is a machine by which the employee requests to cancel the individual administrative decision. It is one of the most important administrative lawsuits because it is an effective and powerful means to push the operation of supervision and control on the legitimacy of the individual administrative decisions in managing the employees; that's why the employees dispute to the individual administrative decisions that lack legitimacy based on conditions and procedures reconciled from the law to be disputed.

مقدمة:

تعتبر الرقابة القضائية على القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين رقابة مشروعية، تتم

على اختصاص المحاكم الإدارية بدعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين حيث جاء فيها: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، المصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، بالإضافة إلى دعاوى القضاء الكامل القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة، ومن ثم فالمحاكم الإدارية هي المختصة في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين الصادرة عن الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، المصالح غير الممركزة كالمديريات التنفيذية المؤسسات العمومية الإدارية ذات الصبغة المحلية.

أما بالنسبة لمجلس الدولة فحددت المادة 09 من القانون العضوي رقم 98- 01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، فإنه يفصل ابتدائيا ونهائيا في الطعن بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات الإدارية الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية.

يجدر التوضيح أن المشرع الجزائري إعتد المعيار العضوي في تحديد الاختصاص النوعي، ويمكن تحديد ذلك استنادا إلى الجهة مصدرة القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين محل الطعن.²

ب - شروط تتعلق برفع الدعوى:

- الصفة والمصلحة:

لأحكام المادتين 37، 38 من هذا القانون وبالرجوع إلى نصي المادتين نجدها تبني الاختصاص القضائي على مواطن المدعى عليه، حيث ينعقد الاختصاص القضائي للمحكمة الإدارية التي يوجد بدائرة اختصاصها الإقليمي موطن المدعى عليه، بغض النظر عن نوع ذلك المواطن أو موطن أحد المدعى عليهم، وفي الحالتين فإن المدعى عليه في دعوى الإلغاء في القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين هو دائما جهة إدارية " سلطة التعيين والتسيير الإداري"، غير أن الاختصاص في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين قد حدد في المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية كإستثناء لأحكام المادة 803 بأن ترفع الدعاوى في المنازعات المتعلقة بالموظف أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.¹

_ الاختصاص النوعي:

جاء في المادة 02 من القانون رقم 98- 02 المتعلق بالمحاكم الإدارية على أنه "تتشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، يحدد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم".

وجاء في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"، كما نصت المادة 801 منه

الإلغاء، بحيث تتوفر الصفة كلما وجدت مصلحة شخصية مباشرة لرافع الدعوى ولا يشترط استناد هذه المصلحة إلى حق⁴.

و المقصود بالصفة في التقاضي، أن يكون الموظف المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء، فهي الوضعية التي يحتج بها الموظف المدعي للقيام بدعواه التي تأثرت سلبا بالقرار الإداري الفردي المطعون فيه أمام قاضي الإلغاء،⁵ فهي ببساطة القدرة على اللجوء إلى القضاء بقصد الدفاع على حق أو مصلحة⁶.

أما المصلحة فهي الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة أو المصالح الذي يعود على الموظف رافع الدعوى، ولقد اعتبر بعض فقهاء القانون أن اشتراط المصلحة ينطوي على وجهين، أحدهما سلبي يتمثل في منع من ليس في حاجة إلى حماية القانون من الالتجاء إلى القضاء والثاني ايجابي هو اعتباره شرطا لقبول دعوى كل من له فائدة الحكم فيها ، ولقد أثار عنصر المصلحة في دعوى الإلغاء خلافا كبيرا فأراد الكثير من الفقهاء الوقوف عند هذا الشرط و إبراز مدى خصوصيته ، تمييزا له عن شرط المصلحة في الخصومة المدنية و التجارية ، فانطلاقا من أن دعوى الإلغاء دعوى عينيه ، الغرض منها حماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون ، وأنها وسيلة للرقابة على أعمال سلطة التعيين والتسيير الإداري" الإدارة" أكثر من كونها وسيلة لدفع الاعتداء عن حق شخصي أو مركز فردي، فان شرط المصلحة فيها له طبيعة خاصة، فيكفي لقبول دعوى الإلغاء

يشترط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين توفر المصلحة حسب المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08 وذلك بنصها" لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أوله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون" وجعلت المادة في فقرتها الثانية الصفة فقط دون المصلحة من النظام العام عندما نصت على أن القاضي يقرر من تلقاء نفسه انعدامها في المدعي، غير أنه يوجد خلاف حول الصفة "qualité" في مجال الدعاوي العادية حيث كونها مندمجة في المصلحة، أم أنها تمثل شرطا مستقلا عن شرط المصلحة يلزم توافره لقبول الدعوى ويرجع ذلك إلى أن المصلحة في هذه الدعاوي يجب أن تكون قانونية، أي تستند إلى حق ، حيث أن موضوع الدعوى هو المطالبة بحق أو بمركز قانوني أو التعويض عن ضرر أصاب حقا من الحقوق وذلك على أساس أن الدعوى جزء لا يتجزأ من الحق وأنه لا يتصور وجود دعوى دون أن تستند إلى حق، ولا يوجد حق دون أن تحميه دعوى ولهذا فإن رافع الدعوى إما أن يكون صاحب الحق أو من ينوب عنه قانونا كالولي أو الوصي أو اتفاقا الوكيل.³

ولقد انتقل هذا الخلاف بشكل أقل حدة إلى مجال الدعاوي الإدارية ومنها دعوى الإلغاء، حيث يوجد جانب من فقه القانون العام يرى أن الصفة شرط لازم ومستقل عن شرط المصلحة في طلب الإلغاء وأنه إذا انتفت الصفة ، كانت الدعوى غير مقبولة ويجوز إبداء هذا الدفع في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، أي أن غالبية فقهاء القانون العام يؤيدون ما ذهب إليه القضاء الفرنسي من اندماج مدلول الصفة في شرط المصلحة في نطاق دعوى

بصورة مباشرة ، وقد تكون المصلحة الشخصية المباشرة مادية وقد تكون معنوية أو أدبية.¹⁰ فدعوى الإلغاء في القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين هي دعوى موضوعية، القصد منها ليس مجرد الدفاع عن المشروعية و الصالح العام فحسب، بل والدفاع عن مصلحة ذاتية للموظف المدعي الذي أثر فيه القرار الإداري الفردي المطعون فيه تأثيرا مباشرا حتى تكون هذه المصلحة قرينة على جدية الدعوى.¹¹ وأن تكون مباشرة بمعنى أن تؤثر تأثيرا مباشرا وذلك بأن يشكل القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين محل الطعن اعتداء مباشرا على الموظف الطاعن، وأن الفائدة كذلك أو الميزة التي يحصل عليها من الحكم القضائي الملغي، تعود عليه مباشرة.¹²

*أن تكون المصلحة مادية أو معنوية:

يستوى في المصلحة المبررة لقبول دعوى الإلغاء، أن تكون مادية أو مالهية أو تكون مصلحة أدبية *entérite moral* وهناك العديد من الدعاوى الإدارية التي ترفع لوجود مصلحة مادية أم مصلحة أدبية أو الاثنين معا كطعون الموظفين في القرارات التأديبية الصادرة بحقهم، فلا تكون المصلحة المادية وحدها متوفرة، بل ترافقها مصلحة أدبية أيضا ، بل ربما تغطي المصلحة الأدبية على المصلحة المادية.¹³

*أن تكون المصلحة حالة أو محتملة:

لا يشترط في المصلحة الموجبة لدعوى الإلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين أن تكون "حالة" محققة ، أي أن ينجم فعلا عن صدور قرار إداري فردي في تسيير الموظفين ، المساس بمركز قانوني للموظف ، و إنما يكفي أن

في القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين مجرد وجود مصلحة

يمسها القرار الإداري المطلوب إلغاؤه وإن لم يكن يستتبع ذلك حتما السعي لاقتضاء حق اعتدى عليه أو كان مهددا بالاعتداء.⁷

بالتالي، فالمصلحة في دعوى الإلغاء تختلف عن المصلحة في الدعوى العادية ، ذلك أن الدعوى العادية تستند فيها المصلحة إلى حق اعتدى عليه أو مهدد بالاعتداء، في حين لا يشترط ذلك في المصلحة في دعوى الإلغاء.⁸

وبناء عليه ، فإن توفر المصلحة شرط لقبول الدعوى ، سواء رفعت إلى القضاء العادي أو القضاء الإداري ، أي أن المصلحة في دعوى الإلغاء على خلاف ذلك في الدعوى المدنية، فليس من الضروري أن تستند إلى حق للمدعي، بل يكفي فيها أن تكون مصلحة شخصية مباشرة في إلغاء القرار المطعون فيه فدعوى الإلغاء في القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين تهدف إلى مخاصمة القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين المعيب بقصد التوصل إلى إلغاءه، أما الدعاوى الأخرى فالقصد منها الوصول إلى حماية حق شخصي، فدعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية لا تشترط أن يستند الموظف رفعها إلى حق، بل إلى مجرد نشوء حاله قانونية ماسة لمصلحة مادية مباشرة.⁹

خصائص المصلحة التي تجيز الطعن بإلغاء

القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين:

* يجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة:

تكون المصلحة شخصية "personne" ومباشرة "direct" في أن يصيب قرار إداري غير مشروع مركز ذاتي وخاص للموظف رافع دعوى الإلغاء

فيما يتعلق بدعوى الإلغاء فإن القضاء الإداري الفرنسي استقر على ضرورة توافر المصلحة عند رفع الدعوى فقط، ولا يلزم استمرارها أثناء نظرها وحتى الفصل فيها، إلا إذا كان زوال المصلحة راجعا إلى زوال عدم المشروعية المتعلق بالقرار الإداري المطعون فيه، كقيام الإدارة بتصحيح القرار وذلك لاعتبار دعوى إلغاء القرارات الإدارية هي دعوى موضوعية، الهدف منها حماية مبدأ المشروعية واحترام السلطة للقانون وخضوع الإدارة للرقابة القضائية، وأن هذا الهدف يبقى قائما ولو زالت المصلحة الشخصية للطاعن أثناء استمرار الدعوى، كما أن هذا الوضع يعتبر ضمانا للموظفين.¹⁶

ولقد لقي هذا القضاء تأييدا كاملا من الفقه الذي رأى فيه تحقيقا للغاية الأساسية من دعوى الإلغاء باعتبارها دعوى موضوعية لحماية مبدأ المشروعية واحترام الإدارة للقانون في قراراتها الإدارية وأن هذه المصلحة العامة تبقى حتى بعد زوال المصلحة الشخصية للطاعن أثناء نظر الدعوى.¹⁷

ج- الأهلية:

اكتفت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالإشارة إلى شروط قبول الدعوى وحصرها في الصفة والمصلحة دون أي تفصيل، تاركة ذلك للفقه والقضاء، كما أسلفنا وأن تطرقنا إليه ولم نشر إلى الأهلية، مما يعني أن المشرع تبين الرأي الفقهي الذي يعتبر الأهلية من إجراءات الخصومة وليست شرط من شروط الدعوى، فإذا باشر الدعوى من هو ليس أهلا لمباشرتها، كانت دعواه مقبولة، ولكن إجراءات الخصومة تكون باطلة.¹⁸

تكون المصلحة محتملة الوقوع في المستقبل لذلك، جاءت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية معلنة عن المصلحتين معا المحققة أي الحالة و المحتملة مع أنه في نص المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية إشارة لعبارة المصلحة بصورة عامة ومطلقة دون تحديد، ف جاء فيها لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن له مصلحة في ذلك.¹⁴

و بالنتيجة، فدعوى الإلغاء تهدف إلى الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين وتدخل في النطاق الموضوعي والقضاء الإداري لم يعدها دعوى شعبية أو من دعاوى الحسبة تجيز لأي كان رفعها حماية لمبدأ المشروعية، وإن لم يتطلب القضاء الإداري في الموظف رافع الدعوى أن يكون ذا حق مسه أي مسه القرار الإداري الفردي المطعون فيه، إلا أنه من الواجب أن يكون في حالة قانونية أثر فيها القرار المطلوب إلغاؤه تأثيرا مباشرا، حيث تكون له مصلحة في طلب إلغاء القرار.¹⁵

*وقت توافر المصلحة في دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين:

يتفق الفقه والقضاء على ضرورة وجود المصلحة وتوافرها عند رفع الدعوى، إذ يعتبر ذلك شرطا أساسيا لقبول الدعوى، فإذا لم تكن هناك مصلحة حكم بعدم قبول الدعوى ولكن هل يشترط استمرار وجود المصلحة حتى يصدر الحكم في الدعوى، أم أن الدعوى تكون مقبولة طالما تحققت المصلحة عند رفعها بغض النظر عن استمرارها أو عدمه أثناء نظرها، فالفقه والقضاء استقرا على وجوب تحقق المصلحة عند رفع الدعوى واستمرارها أثناء نظرها في الدعاوى العادية، أما

الصيغة الإدارية طرفا في الدعوى بصفة مدعي أو مدعي عليه تمثل بواسطة الوزير المعنى، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي على التوالي و الممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة ذات الصيغة الإدارية" والجدير بالذكر أن المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية جاءت متوافقة مع المادة 901 المتعلقة بالقرارات التي يختص بها مجلس الدولة ، كدرجة أولى وأخيرة مما يجعلها قاصرة وغير صالحة للتطبيق ، لكن على الجهات الأخرى التي ذكرتها المادة 09 من القانون 98-01 الواجب التطبيق نظرا لسموه على قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، باعتباره قانون عضويا.²⁰

ف نجد أن المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حددت الأشخاص المؤهلين قانونا لتمثيل الهيئات العمومية المذكورة في المادة الثالثة من قانون الوظيفة العمومية التي تملك سلطات التعيين و التسيير الإداري، الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، الممثل القانوني للمؤسسة بالنسبة لمنزعات المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، إلا أنه بالربط بين مضمون المادة 828 و المادة 801 من ذات القانون ، نصل إلى أن المادة 801 وهي تتحدث عن الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية ، ذكرت أنها تختص بالنظر في دعاوى الإلغاء و التفسير وفحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية ، ولم يرد ذكر المصالح غير الممركزة في نص المادة 828 ، بما يعني أنها غير مؤهلة لتمثيل نفسها بنفسها أمام المحاكم الإدارية ، فلو كانت مؤهلة يتم ذكرها في نص المادة 828 عن طريق مديرها.²¹

فإذا كان الموظف المدعي متمتعاً بأهلية التصرف عند رفع الدعوى ثم طرأ أثناء سير الإجراءات ما أفقده هذه الأهلية كتوقيع حجر عليه، فإن الدعوى تظل صحيحة، ولكن يقف النظر في الخصومة إلا أن تستأنف في مواجهة من له حق في مواصلتها كالقيم على المحجور عليه، ويبدو أن المشرع الجزائري قد أخذ بهذا الرأي فقد نص على الأهلية في المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضمن الرفع ببطلان الإجراءات وجعلها من النظام العام ويثيرها القاضي تلقائياً حسب المادة 65 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، بينما نص على الصفة ضمن شروط الدعوى في المادة 1، وبهذا الاتجاه الجديد عدل المشرع الجزائري موقفه السابق المنصوص عليه في المادة 495 من قانون الإجراءات المدنية القديم.¹⁹

ويرجع فقهاء القانون العام في تحديد الأهلية إلى القانون المدني ، باعتباره شريعة القوانين إلا أن الملاحظ في دعاوى التي يرفعها الموظفون أن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحدد سن الالتحاق بالوظائف العامة بـ 18 سنة ، و هو السن المحدد لأهلية مباشرة دعوى الإلغاء ، وهذا على عكس القانون المدني في المادة 40 منه ، التي تحدد أهلية الأشخاص الطبيعية لمباشرة الدعوى بـ 19 سنة كاملة ، وهو سن الرشد ، وأن يكون متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجز عليه، كما أن المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حددت من يمثل المؤسسات والإدارات العمومية التي تملك سلطة التعيين والتسيير الإداري ، وذلك بالنص على انه" مع مراعاة النصوص الخاصة، عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات

د- الشروط المتعلقة بآجال رفع الدعوى "الميعاد:"

إذا كانت مصالح الموظفين تكمن في إطالة ميعاد الطعن بالإلغاء حتى يتدبروا أمرهم في القرارات الإدارية الفردية الصادرة بحقهم، فيعكفوا على دراستها ويعرفوا مدى تأثير مصلحتهم بسببها، ويحددوا بالتالي موقفهم إزاءها ، إما بقبولها وإما اللجوء إلى الطعن فيها ، فإن سلطة التعيين والتسيير الإداري ترى خلافا لما يراه الموظفون ، بحيث تتطلب مصلحتها تقليص الميعاد وتقصيره ، وتجد تبريرها على النحو الذي تستقر فيه قراراتها الإدارية الفردية في تسيير الموظفين و تتحصن بالتالي، الأمر الذي يؤدي إلى استقرار الأوضاع الإدارية للمراكز القانونية استقرارا يمليه حسن سير المرافق العامة وتحقيق مقتضيات الصالح العام ، من هنا كان لابد للمشرع أن يقف موقفا عدلا ، يوازن فيه بين المصلحتين، إذ لا يصح تضيق الخناق على الموظفين بأجل قصير لا يتيح لهم إعداد أنفسهم لتقديم دعوى الإلغاء مثلما لا يصح أن يطول الميعاد ، بحيث تبقى القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين مهددة بالطعن، وبالتالي إلغائها مما يؤدي إلى قدر كبير من الخلل في سير المرافق العامة ، وبالتالي تأثير سلطة التعيين والتسيير الإداري بناء عليه انتهج المشرع الجزائري خطة توفيقية راعى فيها مقتضيات المصلحتين ، مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، فحدد ميعاد الطعن بـ 4 أشهر، وهو خلاف لما جاء به المشرع الفرنسي والمصري بتحديد الميعاد بـ 02 شهر.²²

إلى أننا نميز في آجال رفع دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين بين حالتين،

الأولى التي يختار الموظف التظلم أمام سلطة التعيين والتسيير الإداري أو السلطة الرئاسية لها و الحالة الثانية التي يختار فيها اللجوء مباشرة إلى القضاء وذلك لكون قانون الإجراءات المدنية والإدارية جعل التظلم إجراء اختياريًا بالنسبة لكل القرارات الإدارية ، ومنها القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ، ما عدا ما استثناه بنص القانون ، كمنازعات الضرائب ومنه منح المشرع للموظفين المخاطبين بالقرارات الإدارية الفردية سلطة لاختياره انتهاج طريق التظلم أمام الإدارة ممثلة في سلطة التعيين والتسيير الإداري أو اللجوء إلى القضاء الإداري مباشرة.²³

فوفقا لأحكام المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يجوز للموظف المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار ، في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 وهو 04 أشهر، ويعد سكوت سلطة التعيين والتسيير الإداري المتظلم أمامها عن الرد خلال اجل شهرين 02 بمثابة قرار بالرفض ، ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم ، ليستفيد الموظف المتظلم في هذه الحالة من أجل 02 شهرين لتقديم طعنه القضائي " دعوى الإلغاء" الذي يسري من تاريخ انتهاء اجل الشهرين 02 الممنوح لسلطة التعيين والتسيير الإداري لأجل الرد على تظلم الموظف المعني بالقرار الإداري الفردي.²⁴

ويستنتج من نص المادة 830 أنه في حالة لجوء الموظف المعني بالقرار الإداري الفردي لإجراء تظلم إداري ، فإن المشرع قد منحه أجل 4 أشهر للقيام بإجراء التظلم الإداري من تاريخ تبليغ القرار الإداري الفردي ، وعليه أن ينظر رد سلطة التعيين والتسيير الإداري المتظلم أمامها، فإن

فتحديد ميعاد ثابت لدعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ، يشكل بكل تأكيد قيذا خطيرا على حرية الموظفين في مقاضاة سلطة التعيين والتسيير الإداري، ولكن هذا القيد تفرضه أيضا متطلبات المصلحة العامة التي هي موضوع القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين، فهذه الأخيرة يجب أن تتحصن بعد مدة ، إذ لا يعقل أن تبقى عرضة للإلغاء القضائي في أي وقت ومهما طالت المدة وهو ما ينعكس على العمل الإداري سلبا.²⁸

- كيفية حساب الميعاد:

-بدء حساب الميعاد:

وفقا لنص المادة 929 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن ميعاد الطعن في إلغاء القرارات الإدارية ، يسري من يوم تبليغ القرار الفردي و التبليغ هو الوسيلة الأساسية للعلم بالقرارات الإدارية الفردية ويستوي في أن يتم تسلّم القرار الإداري الفردي إلى الموظف صاحب الشأن أو بإرساله عن طريق البريد أو عن طريق محضر قضائي ويقع على سلطة التعيين والتسيير الإداري في جميع الأحوال إثبات حصول التبليغ ويكفي لذلك وصل البريد ، ولقد استقر القضاء الإداري أن رفض التوقيع على محضر تبليغ القرار الإداري لا يؤثر على صحة التبليغ إذا تم بصورة قانونية ولا يغني نشر القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين، بحيث يظل ميعاد الطعن مفتوح طالما لم يحصل التبليغ.²⁹

-كيفية حساب ميعاد إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين:

تخضع دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين لمبدأ حساب الميعاد على أساس

سكتت هذه الأخيرة عن الرد خلال أجل 02 شهرين ، عد قرارها سلبيًا، وبالتالي يستفيد الموظف من أجل آخر يقدر بـ 02 شهرين للجوء إلى القضاء الإداري، أما إذا أصدرت الإدارة قرارها بالرفض خلال الأجل الممنوح لها ، فانه يكون بوسع الموظف المتظلم اللجوء إلى القضاء الإداري في أجل شهرين 02 ويعتد القاضي الإداري بالتظلم الأول في حالة تقديم الموظف لعدة تظلمات من أجل مراجعة القرار الصادر في حقه.²⁵

أما إذا إختار الموظف اللجوء مباشرة إلى القضاء ، فلقد حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 829 والمادة 907 ميعاد رفع دعوى الإلغاء بـ 04 أربعة أشهر وذلك بالنص " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة 04 أشهر ، يسري ابتداء من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي..." في حين جاء نص المادة 907 انه عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة ، تطبق الأحكام المتعلقة بالأجال المنصوص عليها في المواد 829 - 832 و شرط الميعاد يعد من النظام العام حيث يمكن إثارته من طرف القاضي من تلقاء نفسه ، ويمكن بالتالي لسلطة التعيين و التسيير الإداري المدعى عليها ، أن تثيره أيضا في أي مرحلة كانت عليها دعوى الإلغاء.²⁶

والحكمة في تحديد الميعاد ، تتمثل في ضمان استقرار الأوضاع القانونية ، حتى لا يترك باب للطعن في القرارات الإدارية وكذلك تأمين الحماية الكافية للحقوق المكتسبة من القرارات الإدارية الفردية للموظفين²⁷

والتسيير الإداري عن الرد خلال أجل شهرين 02 من تاريخ رفع التظلم بمثابة قرار بالرفض ، يخول للموظف رفع الدعوى الإدارية في خلال مهلة شهرين 02 تبدأ من تاريخ انتهاء المدة الأولى مع ملاحظة أنه يجوز رفع الطعن في القرار الإداري الفردي من طرف الموظف دون انتظار رد سلطة التعيين والتسيير الإداري ، فليس من اللازم أن ينتظر الموظف ردها الصريح أو الضمني على تظلمه كي يستطيع رفع دعوى الإلغاء، فلقد استقر القضاء الجزائري على قبول دعوى تجاوز السلطة التي ترفع بعد تقديم التظلم و قبل البت فيه، بشرط أن لا يصدر الحكم في الدعوى، إلا بعد رد الإدارة على التظلم ، سواء كان هذا الرد صريحا أو ضمنيا يستفاد من مرور شهرين 02.³²

- امتداد الميعاد:

إن ميعاد الطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين المحدد من طرف المشرع ب 04 أشهر من النظام العام يجب الالتزام بحدوده ورفع الدعوى خلاله من طرف الموظف وإلا سقط حقه في الطعن ويترتب على ذلك أنه يجوز لسلطة التعيين والتسيير الإداري إيداع الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد في أية حالة تكون عليها الدعوى وللقاضي أن يتصدى إليه من تلقاء نفسه، كما أنه لا يجوز الاتفاق على تعديل هذا الميعاد أو مده أو وقفه لأنه يتصل بحجية القرارات الإدارية الفردية وليس لأحد سوى المشرع أن يعدل أو يمد أو يوقف هذا الميعاد.³³

غير أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء من طرف الموظف قد يمتد ويطول ليس من أسباب وقف الميعاد أو قطعه، المقررة في القانون فإذا قامت

المدة الكاملة بالساعات والأيام والشهور في بدايتها ونهايتها، فيبدأ ميعاد رفع وقبول دعوى الإلغاء من الساعة الصفر لليوم الموالي لتبليغ القرار الإداري الفردي المطعون فيه بعدم الشرعية ، بحيث لا يحسب اليوم الذي يبلغ فيه القرار ، كما أن اليوم الأخير لسقوط الميعاد لرفع الدعوى لا يحسب، بحيث تنتهي المدة في اليوم الموالي لسقوط الميعاد.³⁰

فالمشرع الجزائري ذهب إلى إحتساب مدة الطعن كاملة وتامة ، طبقا لقاعدة الميعاد كاملا "délai franc" التي أوردتها المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حينما نصت على ما يلي " تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ولا يحتسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل، ويعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها، تعتبر أيام عطلة في مفهوم هذا القانون أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقا للنصوص الجاري بها العمل إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كليا أو جزئيا يمدد الآجال إلى يوم عمل موالي.³¹

أما عن كيفية حساب ميعاد الطعن في حالة تقديم تظلم إداري ، فمن المعروف أنه يرفع التظلم الإداري من طرف الموظف إلى سلطة التعيين والتسيير الإداري خلال أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية

أو مجلس الدولة الذي هو 04 أشهر طبقا لنص المادة 380 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويبدأ ميعاد رفع دعوى الإلغاء في حالة رفع التظلم في خلال مهلة شهرين 02 تبدأ من خلال الرفض إذا كان صريحا ويعد سكوت سلطة التعيين

سريان الميعاد بعد زوال هذا السبب الموقوف ومن المتفق عليه أن الميعاد المقرر بالقانون لا يسري في حق كل من يستحيل عليه أن يباشر الإجراءات القانونية الضرورية للحفاظ على حقوقه ، ولهذا فليس من المنطقي أن تستقر الأوضاع القانونية على أساس قرارات غير مشروعة لم تكن هناك فرصة للطعن فيها بالإلغاء من طرف الموظفين لاستحالة القيام بالإجراءات القانونية ، بسبب خارج عن إرادتهم ومن أجل ذلك، فإن الأمر يقتضي أن يقف سريان الميعاد عند حدوث قوة قاهرة تحول دون اتخاذ إجراءات الإلغاء من طرف الموظفين.³⁷

و أسباب وقف ميعاد دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ، تؤدي إلى وقف سريان الميعاد مؤقتا بسبب من أسباب الوقف، ثم يستأنف سريان الميعاد بعد زوال أسباب الوقف مع حساب المدة السابقة لوقف الميعاد والمتبقية منه ، ولا يؤدي إلى سريان مدة جديدة وكاملة مثل حالات انقطاع الميعاد.³⁸

إلا أن المشرع الجزائري في المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، حدد الحالات التي يوقف وكذلك ينقطع فيها الميعاد ولكنه وضعها كلها تحت مسمى واحد وهو انقطاع الميعاد، وهذا ما يشكل عدم توفيقه في ذلك ، إذ جاء في نص المادة تنقطع آجال الطعن في الحالات التالية :

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.
- طلب المساعدة القضائية.
- _ وفاة المدعي أو تغيير أهليته.
- القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.

عراقيل و موانع عطلت أو عرقلت عملية انسياب و سريان الميعاد المقرر لرفع و قبول الدعوى بصورة عادية وواضحة وسهلة وممكنة، فإن هذا الميعاد قد يتوقف مؤقتا وقد يقطع، ليبدأ ميعاد جديدا لرفع وقبول الدعوى وذلك لمبررات ومقتضيات العدالة و المنطق القانوني، فميعاد دعوى الإلغاء يمتد بفعل أسباب الوقف وقد يمتد بفعل أسباب انقطاع الميعاد المقررة في القانون.³⁴

-امتداد ميعاد رفع دعوى الإلغاء بفعل قطع الميعاد:

يعني قطع الميعاد، أن يقع أمر معين أو تحدث واقعة محددة، تؤدي إلى إسقاط الأيام التي مضت من حساب الميعاد ، على أن يبدأ ميعاد كاملا جديد في السريان بعد انقضاء هذا الأمر أو هذه الواقعة

وبستوي في ذلك أن تحدث الواقعة القاطعة للميعاد في اليوم الأول لبدأ سريانه أو في منتصف المدة أو في اليوم الأخير منه.³⁵

وانفق الفقه والقضاء والإداريين على أربعة حالات لانقطاع ميعاد رفع دعوى إلغاء القرار الإداري هي اعتراض الجهة الإدارية المختصة على القرار الإداري، تقديم تظلم إداري، تقديم طلب بالمعافاة من الرسوم القضائية، رفع الدعوى إلى محكمة غير مختصة، إلا أنه يوجد جانب من الفقه يذكر سببين آخرين لامتداد الميعاد يتمثلان في تأخر اكتشاف المصلحة لتعذر إدراك هدف الإدارة والحكم بعدم دستورية القانون المتخذ أساسا للقرار الإداري.³⁶

- وقف الميعاد:

يقصد بوقف الميعاد في القانون، أن يتوقف ميعاد معين عن السريان لسبب محدد على أن يستكمل

القانون إجراء المساعدة القضائية ، باعتبارها الوسيلة الإجرائية القانونية التي يمكن للمتقاضى المعوز الحصول على محام معتمد لدى المجلس القضائي، إذا كان القرار المطعون فيه من اختصاص المحكمة الإدارية أو لدى مجلس الدولة ، إذا كان القرار المطعون فيه من اختصاص مجلس الدولة ، مع إعفائه من تحمل مختلف المصاريف القضائية.⁴¹

بيد أنه قد تطرح في هذا الشأن مسألة "العوز" بالنسبة للموظفين، باعتبار أنهم يتلقون مرتبات، يجدر التوضيح أن الموظف الطاعن في القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين، قد يكون فعلا "معوزا" خاصة إذا ما تعلق القرار بتسريح الموظف الذي كان محل توقيف عن العمل، فهو لا يتلقى بالتالي مرتبه وبالتالي في رأينا يدخل في هاته الفئة ، هذا بالرغم أن النصوص القانونية والتنظيمية لم توضح "المعوز" الذي يمكن أن يطلب المساعدة القضائية، ويتوقف سريان الميعاد بمجرد تقديم طلب المساعدة القضائية ويستأنف المواعيد انطلاقا من اليوم الموالي لتبليغ قرار مكتب المساعدة القضائية و يستأنف الميعاد إنطلاقا من اليوم الموالي لتبليغ قرار مكتب المساعدة القضائية بقبول أو رفض الطلب طبقا لأحكام المادة 357 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁴²

وفاه الموظف المدعي أو تغيير أهليته:

مرد ذلك أنه بالوفاة للموظف المدعي ، يصبح للورثة الحق في أن يحلو محل الموظف المتوفى في مركزه بالنسبة للحقوق التي تورث ، وكذلك في حاله تغيير أهلية الموظف ، فإن أصابه جنون أو عته وغير ذلك من عوارض الأهلية ، يؤثر في

الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.
يستوي في هذا ، أن تكون الجهة غير المختصة إدارية أو عادية وهذا على خلاف ما جاء في المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويشترط للاعتداد لهذا السبب أن ترفع دعوى أمام الجهة القضائية غير المختصة خلال أجل الطعن القضائي المعمول به، أي خلال 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار الإداري الفردي للموظف أو خلال مدة الشهرين 02 في حالة تقديم تظلم إداري تبدأ من تاريخ رفض سلطة التعيين والتسيير الإداري التظلم المقدم إليها صراحة أو ضمنا يستفاد من مرور مدة شهرين من تاريخ تقديم التظلم دون رد سلطة التعيين والتسيير الإداري ،وغني عن البيان أنه يشترط أن ترفع دعوى الإلغاء الثانية أمام الجهة القضائية المختصة في ميعاد أربعة 04 أشهر ، تبدأ من تاريخ تبليغ الحكم القضائي الذي قضى بعدم الاختصاص³⁹ والحكمة في إعتبار خطأ الموظف صاحب الصفة والمصلحة في الجهة القضائية المختصة بدعوى الإلغاء كسبب من أسباب انقطاع ميعاد ، دعوى الإلغاء هو روح العدالة ومنطق القانون ، حيث لا يعقل أن يحرم الموظف من حق استعمال دعوى الإلغاء لحماية حقوقه ومصالحه الجوهرية بسبب جهله بالجهة القضائية المختصة بهذه الدعوى.⁴⁰

طلب المساعدة القضائية:

طالما أن تمثيل الخصوم أمام الجهات القضائية الإدارية وجوبي تحت طائلة عدم قبول العريضة شكلا وفقا لأحكام المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، كان من الضروري إيجاد صيغة قانونية لمساعدة المتقاضين المعوزين، لذا سن المشرع الجزائري بموجب المادة 356 من نفس

عريضة، ولكي تكون العريضة مقبولة شكلا ، يتعين أن تشمل على جملة من الشروط والبيانات الشكلية التي تهدف جميعا إلى وضع المدعى عليها (سلطة تعيين والتسيير الإداري) في الصورة الكاملة عن أطراف الخصومة و موضوعها، إذ نصت المادة 815 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة موقعة من محام " وجاء في نص المادة 816 من نفس القانون على أنه " يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى البيانات المنصوص عليها في المادة 15 من هذا القانون وبالرجوع إلى أحكام المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يتضح أن هذه البيانات هي:

*تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

* اسم و لقب المدعى و موطنه.

*الإشارة إلى تسمية وطبيعة المدعى عليه ومقره وصفة ممثله القانوني" سلطة التعيين والتسيير الإداري."

*عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها دعوى الإلغاء" أوجه الطعن."

*الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

ولقد أحالت المادة 904 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية بخصوص مجلس الدولة تطبيق نفس المواد المطبقة على المحاكم الادارية، و رتبت المادة 15 كجزء لتخلف أحد هذه البيانات عدم قبول العريضة شكلا بقولها" يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها البيانات الآتية."

قدرته على الدفاع عن مصالحه ويمنعه بالتالي من مباشرة حقه في الطعن ويشترط ألا تكون دعوى الإلغاء مهياً للفصل فيها ، فإن كان ذلك بأن استكمل التحقيق مراحلها فإن المحكمة تفصل في القضية ويرجع ذلك إلى القاضي في تحديد ما إذا كانت القضية مهياً للفصل فيها أم لا.⁴³

_القوة القاهرة:

تؤدي حالات القوة القاهرة مثل الحروب والاضطرابات الكبرى والفيضانات والاضطرابات الشاملة إلى وقف ميعاد دعوى إلغاء القرارات و القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ولا تستأنف المدة المتبقية إلا بعد زوال أسباب القوة القاهرة .⁴⁴

والمقصود بالقوة القاهرة كل حادث فجائي خارج عن إرادة الموظف ، يكون من شأنه أن يحول بينه وبين رفع دعوى الإلغاء.⁴⁵

- العطل الرسمية:

سائر المشرع الجزائري كغيره من التشريعات حالات تمديد أجل دعوى الإلغاء ، بموجب القواعد العامة في حالة مصادفة نهاية الميعاد يوم عطلة رسمية حسب التنظيم المعمول به ، فإن الأجل يمتد إلى

أول يوم عمل ، وفقا لأحكام المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أنه" تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل، يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها"...

هـ - شرط العريضة:

يشترط لقبول دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ، هل يقدم الموظف الطاعن

التحقيق في دعوى الإلغاء، كما أنه لا شيء يمنعه من أن يثير عدة أوجه بصفه موجزة ، غير أنه يكتفي ببعض منها في المذكرات التكميلية أو الإضافية التي يتقدم بها أيضا أثناء التحقيق في الدعوى وذلك متى تبين له من خلال التحقيق عدم جدواها ، غير أنه إذا تعلق وجه الإلغاء بالنظام العام كعدم الاختصاص، فإنه من المقبول إثارته في إي وقت أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة على حد سواء ، بل من المقبول إثارته أمام مجلس الدولة كجهة استئناف لأول مرة و يمكن للقاضي أن يثير من تلقاء نفسه.⁴⁷

- توقيع محام على العريضة:

أدرج المشرع وجوبية تأسيس محامي أمام المحكمة الإدارية ومجلس الدولة ، حفاظا على حقوق الموظف المحتج على القرار الإداري ، فيكون التقاضي على مستوى الجهات القضائية الإدارية بواسطة محام معتمد لدى المجلس القضائي إذا كان النزاع من اختصاص المحكمة الإدارية أو محام معتمد لدى المحكمة العليا ومجلس الدولة ، إذا كان النزاع من اختصاص مجلس الدولة وذلك عملا بأحكام المادة 815 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية ، وذلك تحت طائلة رفض العريضة شكلا وفقا لأحكام المادة 826 من نفس القانون بينما تعفى سلطات التعيين والتسيير الإداري المدعى عليها من التمثيل الوجوبي بمحام ، وفقا لأحكام المواد 827، 828 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁴⁸

ثانيا :إجراءات السير في دعوى الإلغاء والفصل فيها:

تودع عريضة دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين كأى عريضة أخرى

ويجب أن تكون عريضة افتتاح الدعوى مكتوبة ، حسب المادة 815 وأن تتضمن عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها دعوى الإلغاء ، كما يجوز تصحيحها خلال ميعاد الدعوى بإيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع الدعوى، عملا بأحكام المادة 817.

ومن البديهي أن طلبات الموظف المدعي في دعوى تجاوز السلطة تتمثل في إلغاء القرار الإداري الفردي كليا أو في جزء منه إذا كان القرار قابل للتجزئة ، كما أن له أن يضمن عريضته على مستوى المحاكم الإدارية بطلب التعويض عن الضرر الحاصل من القرار ،أما على مستوى مجلس الدولة فلم يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أي نص على هذه الإمكانية وهذا بخلاف قانون الإجراءات المدنية الملغي ، حيث أجاز للمدعي أن يقرن طلب الإلغاء بطلب تعويض، كما أنه من المستقر فقها و قضاء حظر طلبات جديدة بعد انقضاء ميعاد الطعن، كما يحضر تعديل الطلبات المقدمة بعد انقضاء هذا الميعاد إذ تعد طلبات جديدة ومن ثم فهي غير مقبولة، غير أنه في حالة ما إذا قرن الموظف المدعى طلب إلغاء القرار الإداري الفردي بطلب التعويض، فإنه بإمكانه أن يعدل في مقدار التعويض بحسب تفاقم الضرر إذ لا يعد في هذه الحالة طلبا جديدا.⁴⁶

كما يجب أن تتضمن العريضة ، فضلا على طلبات الموظف المدعي، الأوجه المثارة توصلا إلى إلغاء القرار الإداري الفردي المطعون فيه وأي وجه يثار بعد انقضاء ميعاد الطعن يعد غير مقبول ولا شيء يمنع الموظف المدعي من أن يثير وجها بصفة موجزة على أن يفصل هذا الوجه بالقدر اللازم في مذكرة إضافية يتقدم بها أثناء

الإداري" من تمكن المدعي" الموظف" من القرار المطعون فيه أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة.⁵¹

ب -تبليغ عريضة افتتاح الدعوى إلى سلطة التعيين والتسيير الإداري:

يتم تبليغ عريضة افتتاح الدعوى إلى سلطة التعيين والتسيير الإداري ، طبقا لأحكام المادة 837، 838 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية عن طريق محضر قضائي ، باعتباره ضابط عمومي مكلف بالقيام بإجراءات التبليغ ، بناء على طلب الموظف المدعي أو محاميه بعد تسديد أتعابه وفقا للمرسوم 09- 78 المؤرخ في 11 فيفري 2009 الذي يحدد أتعاب المحضر القضائي، إذ يسلم للإدارة المدعى عليها " سلطة التعيين والتسيير الإداري" أو محاميها وثيقة مختومة و موقعة من طرف المحضر القضائي تسمى التكاليف بالحضور، المشار إليه بالمواد 18، 19، 20 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁵²

وطالما يتعلق الأمر بشخص اعتباري عام" سلطة التعيين والتسيير الإداري" فالمكلف بالحضور إما إن يكون ممثل سلطة التعيين والتسيير الإداري الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، مدير المؤسسة أو الإدارة العمومية أو من يفوضه لتمثيلهم أمام القضاء في حين إن ميعاد التكاليف بالحضور حددته المادة 26 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ب 10 أيام من تاريخ التكاليف بالحضور إلى اليوم المعين للحضور ونفس إجراءات التكاليف بالحضور التي تطبق على مستوى المحكمة الإدارية تطبق أمام مجلس الدولة وذلك بالنظر إلى أي حالة المادة 915 التي

لدى أمانه الضبط في المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة وتفيد أمامها ، طبقا لأحكام المواد823، 824، و904 التي أحالت تطبيق المواد 815، 825 حسب قواعد الاختصاص القضائي وترقم حسب ترتيب ورودها ويقتد التاريخ و رقم التسجيل على العريضة وعلى المستندات المرفقة ويدفع محامي الموظف المدعي مبلغ الرسوم القضائية ليسلم له أمين ضبط الجهة القضائية الإدارية التي رفعت أمامها دعوى الإلغاء وصلا يثبت إيداع العريضة وحسب نص المادة821 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴⁹.

وفي الحالة التي يتقدم فيها الموظف بعريضة دون أن تتضمن توقيع محام ، فعلى كاتب الضبط كما هو مألوف تنبيهه إلى إلزامية ، الاستعانة بمحام ويبقى القاضي الإداري ملزما بدعوة الموظف المتقاضى إلى تصحيح عريضته عن طريق استكمال شرط توقيع محام على عريضته وفي حالة عدم استجابة الموظف المعنى ، فان مصير الدعوى هو عدم القبول.⁵⁰

أ -تقديم نسخة من القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين محل الطعن:

حتى يستطيع القاضي الإداري فحص أوجه الإلغاء المثارة من طرف الموظف الطاعن ، يجب على الموظف الطاعن أن يرفق نسخة من القرار الإداري الفردي في تسيير الموظفين المطعون فيه بالإلغاء بعريضة افتتاح دعوى الإلغاء، حيث نصت المادة819 على انه يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر وإذا ثبت أن هذا المانع ، يعود إلى امتناع الإدارة" سلطة التعيين والتسيير

المادة 862 أو أي تدبير آخر، كما أشارت إليه المادة 863 وهي مهمة في غاية الخطورة، لذلك فرضت المادة 889 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ذكر القاضي المقرر وتمر الدعوى أمام مجلس الدولة بمرحلة التحقيق، هي الأخرى ويمارس المستشار المقرر ذات الدور الذي يمارسه المستشار المقرر على مستوى المحكمة الإدارية وذلك لإحالة المادة 915 الخاصة بإجراءات التحقيق على مستوى مجلس الدولة للمواد 838، إلى 873، فلا يوجد حكم خاص تنفرد به الدعوى الموضوعة أمام مجلس الدولة في هذا المجال.⁵⁵

ج -إحالة الملف على محافظ الدولة:

نصت المادة 846 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "عندما تكون القضية مهياًة للجلسة أو عندما تقتضي القيام بالتحقيق عن طريق خبرة أو سماع شهود، أو غيرها من الإجراءات يرسل الملف إلى محافظ الدولة لتقديم التماساته بعد دراسته من قبل القاضي المقرر." وهو ذات الدور الذي يقوم به محافظ الدولة ومساعديه على مستوى مجلس الدولة، حسب المادة 915 التي إحالتنا إلى تطبيق المواد 838-873 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁵⁶

د -اختتام التقرير والمداولة-مرحلة الحكم:-

جاء في نص المادة 852 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية انه عندما تكون القضية مهياًة للفصل يحدد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ اختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن يبلغ إلى الخصوم برسالة مضمنة مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة أخرى في اجل لا يقل عن 15 يوما قبل تاريخ الاختتام المحدد في الأمر، ولا يحدد القانون اجل الفصل في الدعوى وفي هذه الحالة

جاءت تحت عنوان التحقيق إلى المواد 838 وما يليها.⁵³

-إذا تم تبليغ سلطة التعيين والتسيير الإداري بعريضة افتتاح الدعوى، فإنها ستتولى إما بواسطة ممثها القانوني وزيراً كان أو والياً أو رئيساً للمجلس الشعبي البلدي أو مديراً لإدارة أو مؤسسة عمومية الرد مباشرة على الدعوى المرفوعة في اليوم المحدد في التكليف بالحضور وطبقاً لأحكام المادة 844 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يعين رئيس المحكمة الإدارية التشكيلة التي ستتولى الفصل في الدعوى ويتولى رئيسها تعيين قاضي مقرر أو مستشار مقرر الذي ينحصر دوره في متابعة سير ملف الدعوة من خلال الجلسات وهو الذي يحدد بناء على ظروف كل قضية الأجل الممنوح للخصوم من أجل تقديم المذكرات الإضافية والملاحظات و أوجه الدفاع، كما يجوز له أن يطلب من الخصوم كل مستند أو وثيقة يرى أن لها فائدة في النزاع المعروض على المحكمة ويتم تبادل المذكرات والردود والوثائق والمستندات و الإحتفاظ بنسخة منها في الملف وتسليم سلطة التعيين والتسيير الإداري نسخاً مماثلة لاستعمال حقها في الرد و الدفاع عن طريق ممثها القانوني.⁵⁴

ومن المؤكد أن مرحلة التقرير يلازمها تحقيق في الموضوع، يباشره المستشار المقرر، فيقابل الطلب بالرد،و الزعم بالإجابة ويقابل الوثيقة بالوثيقة والسند بالسند و يراعى التواريخ و يفحص أدلة الإثبات طبقاً للوسائل الإجرائية سواء بالخبرة موضوع المادة 858 أو سماع الشهود موضوع المادة 852، 860 أو المعاينة والانتقال إلى الأماكن المادة 861 أو مضاهاة الخطوط

الجلسة أن تكون هيئة الحكم مشكلة تشكيلا قانونيا يتمشى مع المادة 03 من القانون 98-02 التي نصت على انه لصحة أحكامها ، يجب ان تتشكل المحكمه الإدارية من ثلاثة قضاة على الأقل من بينهم رئيس ومساعدان برتبة مستشار⁵⁸ وبالنظر لأحكام المادة 915 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن الأحكام الخاصة باختتام التحقيق على مستوى المحاكم الإدارية تطبق على مستوى مجلس الدولة والأمر نفسه بالنسبة للأحكام المتعلقة بجدولة القضية وذلك بإحالة المادة 916 إلى مجموع النصوص أمام المحاكم الإدارية 824 إلى 900.

وأخيرا يصدر الحكم أو القرار الفصل في دعوى الإلغاء ، طبقا للمادة 270 بإحالة مقررة ، بموجب المادة 888 من القانون 98-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأغلبية الأصوات ويتم النطق به في جلسته علنية، طبقا للمادة 272 وأرسى قانون الإجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة مفادها أنه لا يجوز تمديد المداولة في المادة 271 وفي حالة الضرورة يجوز تمديدها على أن لا تتجاوز جلستين متتاليتين، ويقتصر النطق بالقرار على مضمونه من قبل رئيس الجلسة وبحضور تشكيلا الحكم دون التطرق لحيثياته و يجب أن يشمل الحكم تحت طائلة البطلان العبارة التالية⁵⁹:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
باسم الشعب الجزائري
ويجب أن يتضمن البيانات التالية:
- الجهة القضائية التي أصدرته.
- أسماء وألقاب وصفات القضاة الذين تداولوا في القضية.

وتكريسا لممارسة حقوق الدفاع تمكن هيئة الحكم الأطراف المعنية باستنفاذ أقوالهم وطلباتهم وردودهم، فإذا اكتفى كل طرف بتقديم ما عنده أعلن رئيس الجلسة عن غلق باب المرافعة وادخل القضية للمداولة ، معلنا أولا عن تاريخ التقرير وينجم عن إتمام إجراءات التحقيق وغلق باب المرافعة عدم قبول طلبات جديدة أو أوجه دفاع معينة أو تقديم مذكرات ما لم تبادر هيئة الحكم بناء على طلب احد أطراف النزاع بتمديد التحقيق حسب نص المادة 854 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁵⁷.

ثم تحدد جلسه الحكم و أثناءها تتم تلاوة تقرير المستشار المقرر و يجوز للخصوم الموظف، سلطة التعيين والتسيير الإداري طبقا للمادة 884 تقديم ملاحظاتهم الشفوية ويمكن لتشكيلا الحكم الاستماع إلى أعوان الإدارة و دعوتهم لتقديم توضيحات ، ويمكن لرئيس تشكيلا الحكم أن يطلب توضيحات من كل شخص حاضر له علاقة بالنزاع ، ليقدم محافظ الدولة بعد إتمام تقرير المستشار طلباته، طبقا لأحكام 855 بعد ذلك تجري المداولات سرا دون حضور محافظ الدولة والأطراف ومحاميهم و أمين الضبط ضمانا لحرية القضاة في إبداء آرائهم وتكريسا لاستقلالهم، وكأي حكم قضائي يسبب القرار الفاصل في دعوى إلغاء القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين ، ويشار فيه للنصوص المطبقة وأن يرد فيه ذكرا مختصرا للوقائع وطلبات الأطراف وادعاءاتهم ووسائل دفاعهم طبقا لأحكام المادة 277 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية ويشترط لصحة

- إسم ولقب ممثل محافظ الدولة مساعده.
- تاريخ النطق بالقرار.
- اسم و لقب أمين الضبط الذي حضر مع تشكيله الحكم.
- أسماء وألقاب الخصوم وموطن كل منهم وتسميه الشخص المعنوي و مقره الاجتماعي و ممثله القانوني.
- أسماء وألقاب المحامين.
- الإشارة إلى عبارة النطق بالحكم في جلسته علنية.
- خاتمة
- العمل الإداري أو النشاط الإداري كما يقول الفقيه -جينيبيك- هو أقدم مظهر لنشاط الدولة، فهو أقدم من التشريع ومن القضاء، لأنه لا يمكن تصور دولة بلا إدارة ، لأن الإدارة هي المظهر الحي المكمل لحياة الدولة، وقد ساد فترة طويلة من الزمن تحريم كل رقابة قضائية على أعمال السلطة التنفيذية ، على أساس مناقضة تلك الرقابة لسيادة الدولة ، و هذه الأفكار قد انقرضت ووضع العمل الإداري في مكانه الطبيعي وأصبح يخضع لرقابة شبه تامة من جانب القضاء وكان ذلك على إثر سيادة مبدأ المشروعية *principe de légalité* الذي تقوم عليه الدولة القانونية الحديثة⁶⁰، و من هذا المنطلق فإن القرارات الإدارية الفردية في تسيير الموظفين تخضع إلى رقابة القضاء التي هي رقابة مشروعية تتم وفقا لشروط و إجراءات محددة في القانون .
- المراجع:
- ¹ محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة الجزائر، 2009 ،ص 251 ، 252..
- ² أنظر محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 253، 254.
- ³ عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر 1998،، المرجع السابق، ص 92.
- ⁴ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، المرجع نفسه، ص 92، 93
- ⁵ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء دعوى الإلغاء، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، عمان، الأردن، ص 106، 107.
- ⁶ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2012 .، المرجع السابق، ص 115.
- ⁷ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء دعوى الإلغاء، المرجع السابق، 2011، عمان، الأردن، المرجع نفسه، ص 108.
- ⁸ حمدي القبيلات، الوجيز في القضاء الإداري، دار وائل لنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2011 ، المرجع السابق، ص 237.
- ⁹ فهد عبد الكريم أبو العثم ، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2011 عمان الأردن ، المرجع السابق، 253، 254.
- ¹⁰ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعة الجامعية الجزائر 2005 ،ص 417
- ¹¹ أنظر فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 261.
- ¹² أنظر حمدي القبيلات، الوجيز في القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 246.
- ¹³ أنظر فهد عبد الكريم ابو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، المرجع نفسه، ص 262.

²⁸ أنظر مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الاول، الهيئات والإجراءات، المرجع السابق، ص 372 .

²⁹ أنظر عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 121، 122 .

³⁰ أنظر عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 395 .

³¹ أنظر محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 121، 122 .

³² أنظر عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 127، 128 .

³³ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 142، 143 .

³⁴ أنظر عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 396 .

³⁵ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع نفسه، ص 147 .

³⁶ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع نفسه، ص 147 .

³⁷ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 143، 144 .

³⁸ أنظر عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 402 .

³⁹ أنظر عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 130 .

⁴⁰ أنظر عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 399 .

⁴¹ أنظر كوسه فضيل، القرار الإداري في ضوء، قضاء مجلس الدولة المرجع السابق، ص 288 .

وأنظر المادة 356، 826، 830، 829 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، وأنظر المادة 357 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق .

⁴² أنظر المادة 357 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع نفسه .

¹⁴ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 110، 111 .

¹⁵ عبد الله طلبة، القانون الإداري الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، القضاء الإداري، منشورات جامعه حلب، ص 222 .

¹⁶ علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، قيود وضمانات، دار الجامعة الجديدة 2007، ص 226، 227 .

¹⁷ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 101 .

¹⁸ أنظر مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الاول، الهيئات والإجراءات، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 304، 322 .

¹⁹ أنظر مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص 223 .

²⁰ أنظر محمد الصغير بعلي، الوسيط في دعوى المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2009، ص 161، 162 .

²¹ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 112، 113 .

²² أنظر فهد عبد الكريم ابو العتم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 273 .

²³ أنظر كوسه فضيل، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة الجزائر، 2013، ص 281، 282 .

²⁴ أنظر المواد 829، 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المرجع السابق .

²⁵ أنظر كوسه فضيل، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 282، 283 .

²⁶ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 125 .

²⁷ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 125 .

⁵⁸ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، المرجع نفسه، ص 285 .

⁵⁹ أنظر المادة، 271 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع نفسه.

⁶⁰ سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، القضاء الإداري ، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي القاهرة 1986، ص 10،11

⁴³ أنظر عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 131.

⁴⁴ أنظر عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 404.

⁴⁵ أنظر عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 144.

⁴⁶ عبد القادر عدو ،المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 133.

⁴⁷ عبد القادر عدو ،المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص 134، 135.

⁴⁸ أنظر كوسه فضيل، القرار الإداري في ضوء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 270، 271.

⁴⁹ أنظر المواد 821، 823، 824، 904 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق،

⁵⁰ أنظر عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 136.

⁵¹ أنظر محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 169، 170.

⁵² أنظر كوسه فضيل، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 271، 272.

⁵³ أنظر المادة 838 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

⁵⁴ أنظر المواد 838، 839، 844 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

⁵⁵ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 271.

⁵⁶ أنظر المواد 846، 915 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع نفسه.

⁵⁷ أنظر عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 283 .