



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنسب شهادة الماستر في شعبة الحقوق

تخصص قانون إداري

تحت عنوان :

النظام القانوني لتسوية منازعات الوظيفة العامة

تحت إشراف الدكتور:

بلجيلالي خالد

من إعداد الطالبين:

- بن طالب حسين
- بساد هدى

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
الدكتور: مداح حاج علي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
الدكتور: بلجيلالي خالد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
الدكتور: شاشوا نور الدين	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الدراسية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَلْيَسِّرْ لَنَا سُبُلَ الْإِيمَانِ
وَالْحَقِّ وَالْحَقِيقَاتِ
وَالْحَقِيقَاتِ وَالْحَقِيقَاتِ
وَالْحَقِيقَاتِ وَالْحَقِيقَاتِ
وَالْحَقِيقَاتِ وَالْحَقِيقَاتِ
وَالْحَقِيقَاتِ وَالْحَقِيقَاتِ
وَالْحَقِيقَاتِ وَالْحَقِيقَاتِ
وَالْحَقِيقَاتِ وَالْحَقِيقَاتِ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

شُكْرُكَ يَا رَبِّ

احمد الله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ، أشكر
الله تعالى أولا وأخرا الذي ألهمنا وأعاننا على إتمام مذكرتنا فلك الحمد يا رب
كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.
لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان لأستاذنا
الفاضل الدكتور بلجيلالي خالد لقبوله الإشراف على هذه المذكرة ولما لاقيناه
من خلق رفيع وعلم عزيز فله منا جزيل الشكر.
وأشكر أيضا السادة أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل على تشريفنا بقراءة مذكرتنا
ومناقشتها ، كما نتوجه بالشكر والعرفان الى كافة أساتذة كلية الحقوق والعلوم
والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت والى كل الموظفين
والى كل من ساعدني على اتمام هذه المذكرة من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

إِهْدَاء

نحمد الله ونشكره على فضله وامتنانه علينا انه يسر وسهل لنا اكتساب العلم

وامدنا بعونه لإنجاز هذا العمل المتواضع

وانا اهديه الى من اوصاني بهما ربي خيرا

الى من تعبوا من اجل راحتي واناروا لي مشوار حياتي وطالما كان سندا لي لأكمل

دراستي

الى من علموني الصمود مهما تغيرت الظروف

والذين ما احمله لهم في قلبي لا يمكن ان تعبّر عنه الحروف

الى والدي العزيزين ((بن طالب عبد القادر و براج خيرة)) حفظكم الله واطال في

عمركما

والى كل أفراد عائلتي كل واحد باسمه

بن طالب حسين

إِهْدَاء

الحمد لله الذي وفقني في انجاز هذا العمل المتواضع و الذي اهديه
الى من امرني الخالق بطاعتها وكبرني على ارضائهما ، الى ينبوع الحنان
والدتي العزيزة

الى من كلله الله بالهيبة والوقار الى من علمني العطاء بدون انتظار
الى من احمل اسمه والدي العزيز

الى اخوتي و اخواتي الذين كانوا سندا لي في حياتي ولم يبخلوا بشيء
من اجلي

الى كل افراد عائلتي الكريمة والى رفقائي الذين جمعتمني بهم المحبة
و الصداقة

الى كل من ساعدني من قريب وبعيد

بساد هدى

المقدمة

الدولة عند ممارستها لنشاطها الإداري أو المرفقي تستوجب عليها أدائها بواسطة موظفيها، فالموظفون أداءه وعناصر الدولة لتحقيق أهدافها العامة، ولأن بطبيعته لا يمكن إن يؤدي رسالته إلا عن طريق الشخص الطبيعي الذي يعبر عن إرادته، ومنه أصبحت الوظيفة العامة من بين أهم المواضيع التي تكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية والقانونية، وذلك راجع للدور الذي تلعبه اليوم والمتمثل أساسا في تنظيم النشاط الدولة في مختلف المجالات في الوظيفة العامة تعتبر أداة أساسية لإنجاح السياسة العامة للدولة، وتحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية ونتيجة ازدياد وظائفها وموظفيها باعتبارهم المحرك الأساسي وبد الدولة الذي بواسطتهم تح التاسعة نشاط الدولة التاسع نشاط الدولة الحديثة زيادة في المرافق زيادة في المرافق العامة والحاجة الم شغل هذه المرافق العموميين للقيام العموميين للقيام بأعمالها بوبا تحقيق المصلحة، الأضحى الموظف العمومي الأضحى الموظف العمومي هو المحرك الذي المرفق العام المرفق العام تحقيق مصالح، ويظهر هذا تعارض المصالح بين تعارض المصالح بين الإدارة والموظف حياه المهنية حياه المهنية ووجود بعض العراقيين نتيجة بعض العراقيين نتيجة له من خصوصيات وعقوبات تعسف ومنها ما الخطأ أو الخطأ أو سوء تقدير، أهميه هذه أهميه هذه المنازعات تهدد مصدر رزق الموظف العام، من اجل تنظيم من اجل تنظيم وضمانات تتيح هذه المنازعات هذه المنازعات وبسط الطمأنينة في وحماية من ضياع حق؛ المشرع من خلال قانون الوظيفة المشرع من خلال قانون الوظيفة العمومية أحداث الموظف العام ومركزيه القانوني التي تمسك عين الدولة، ومنه يمكن وان كان قد سعى إلى حماية الموظف من تعسفات الإدارة المستخدمة إلا انه اخذ أيضا بعين الاعتبار وجوب المحافظة على الانضباط العام، ولذلك منح للإدارة حق معاقبه الموظف المقترف لخطا تأديبي وهذا ما أدى إلى وقوع نزاعات وخلافات لكل موظفين والإدارة المستخدمة في إطار ما يسمى منازعات الوظيفة العمومية.

عرفت الجزائر منذ الاستقلال قانونا إجرائيا واحدا يحكم كلا من الدعاوى الإدارية والمدنية على حد سواء، أي الأمر رقم 66_154 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية غير إن الأخذ بنظام الازدواجية القضائية منذ التعديل الدستوري سنة 1966، أي المادة 152 منه على وجه التحديد اقتضى إصدار قانون يكرر الازدواجية من الناحية القانونية والإجرائية والقضائية إلى جانب الازدواجية الهيكلية، وهو ما تم فعلا بموجب صدور القانون رقم 08_09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إجراءات القضائية الإدارية بكتاب مستقل أي الكتاب الرابع منه الواقع تحت تسميه في الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية، كما إن قانون الوظيفة العمومية في الجزائر مر بعده مراحل بداية من الحقبة الاستعمارية أي المرحلة التي سبقت ظهور أول تشريع جزائري ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر إضافة لمرحلة الثانية في ظل الأمر 66_133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرورا بالقانون الصادر ب 1978، أي المرحلة التوحيد الإطار القانوني العام للشغل من (1978 إلى 1990) مرحلة أعاده تنظيم الوظيفة العمومية (1990 2006) التي استقر فيها قانون الوظيفة العمومية ومحاولة الإصلاح الإداري سنة 2006 وفق الأمر 06_03 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية.

تبرز أهميه الموضوع في أن موضوع المنازعات الإدارية ومنه منازعات الوظيفة العمومية من أهم موضوعات القانون الإداري الذي ينظم السلطة الإدارية ويحدد أوجه نشاطها وأساليب عملها، ويحكم العلاقات التي تنشأ بينها وبين الموظفين عندما تباشر العمل الإداري في مواجهتهم وما قد ينجم عن ذلك من منازعاتهم قد تطور نتيجة تلك العلاقات والدعاوى تطرح أمام القضاء للفصل في المنازعات، الأمر الذي جعل المنازعات الوظيفة العمومية تحتل مكانا هاما بين موضوعات القانون الإداري بحيث أخضعها المشرع نوعيا لولاية القضاء الإداري دون غيره وفقا لإجراءات خاصة اقراها لها وإحكام خاصة تختلف عن تلك المقررة في القضاء العادي، تظهر أهميه دراسة الموضوع الذي يشكل احد أهم المواضيع القانون الإداري لما له من

تأثير مباشر على الوظيفة العمومية وعلى الموظف وعلى الإدارة وعلاقتها بموظفيها لان لهذا النوع من المنازعات ترسخت لحماية الموظفين العموميين لحقوقهم بصفه قانونيه وتبرز الأهمية أيضا في كون إن الخصومة في مجال الوظيفة العمومية تتخذ قواعد وإجراءات معينه سواء من الناحية الإدارية أو في مرحله رفع الدعوة القضائية لان الأساس القانوني الذي يسمح بتحديد الاختصاص وتمكين المدعين معرفه الشروط التي ينبغي عليه إتباعها، والتعرف أكثر على ماذا تطور المنازعات الوظيفة العمومية في الجزائر.

الاختيار لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتيه وأخرى موضوعيه نجملها فيما يلي:

الأسباب الذاتية: في هذا الموضوع عن دراسي واقتناع حيث ما فتت الدراسات تنصب على النظام القانوني للموظف العام عن فصله وتأديبه وعن حقوقه في التقاضي إمام الجهات المختصة وكذا عامل الميول الشخصي واهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية باعتبار احدنا موظف عام، وقد شد انتباهنا بالتحديد مجال النظام القانوني لتسوية المنازعات الوظيفة العامة ورغبنا في إجراء دراسة بخصوص جزء منه.

الأسباب الموضوعية: موضوع محل الدراسة والبحث هو الباعث الأول من وراء اختيارنا هذا الموضوع كما يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية وذلك لارتباطه بالموظف العام و الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان السير الحسن للمرفق العام خاصة وان الأمن الوظيفي يعد من بين إحدى شروط الأمن الإنساني.

الهدف من الدراسة هو أزاله الغموض واللبس عن المسائل القانونية ومحاولة تسهيلها يتم فهمها ببساطه وتقريبها للمتلقى المتخصص وذكر أهم الخطوات التي يتبعها الموظف لفك النزاع في مرجع موحد ومختصر، الإمام بمختلف الجوانب التي تخص النزاع في جميع مراحلها الإجرائية منها الإدارية والقضائية وان كانت تهم الإدارة أو الموظف العام بجمع قدر اكبر من المعرفة حول الموضوع، السعي لتحديد معيار فاصل بين منازعات الوظيفة العمومية وما

شابهها من منازعات أخرى، المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة.

فيم يخص نطاق الدراسة، اختصر مجال دراسة هذا البحث من الناحية القانونية والموضوعية على الموظفين العموميين في التشريع الجزائري، يختص البحث أكثر في دراسة النظام القانوني لتسوية منازعات الوظيفة العمومية في ظل القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية والأمر 03 06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دون إهمال القوانين أخرى وقانون 07 22 المتضمن تنظيم القضائي الجزائري والقانون 10 22 المتضمن التقسيم القضائي الجزائري، اختصت الدراسة على النظام القانوني لتسوية المنازعات الوظيفة العمومية وكيفيه معالجتها للخصومة التي تنشأ بين الموظف والإدارة المستخدمة عبر سير النزاع في مرحلته.

في إطار دراستنا لهذا الموضوع يستلزم علينا طرح الإشكالية:

ما هي الآليات القانونية التي رصدها المشرع في تسوية منازعات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري؟

للإجابة على الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي كمنهج أساسي للدراسة والذي يسمح بالتعارف على النظام القانوني لتسوية المنازعات الوظيفة العمومية، كما اعتمدنا على بعض المناهج الفرعية الأخرى منها المنهج التحليلي الذي ظهر من خلال تحليل بعض النصوص القانونية ذات الصلة، كما اعتمدنا على المنهج التاريخي لتتبع التطورات الوظيفة العمومية والقضاء الإداري.

للإجابة على الإشكالية قسمنا الموضوع هذه المذكرة إلى فصلين رئيسيين الفصل الأول يتمحور حول الأحكام العامة لمنازعات الوظيفة العمومية والذي بدوره قسمناه إلى مبحثين الإطار المفاهيم لمنازعات الوظيفة العمومية كمبحث أول وأهم الوسائل الودية لمنازعات الوظيفة

لعموميه كمبحث ثاني، أما الفصل الثاني تحت عنوان الاختصاص القضائي في منازعه الوظيفة العمومية والذي خصصنا فيه مبحثين المبحث الأول النظام القانوني لمنازعات الوظيفة العامة أما المبحث الثاني فهو الآثار القانونية المترتبة على سلطه القضاء.

الفصل الأول:

الاحكام العامة لمنازعات الوظيفة

العامة

تمهيد:

أن موضوع منازعات الوظيفة العمومية يعد من الموضوعات التي تكتسي أهمية كبيرة في مجال القانون الإداري ما لها من تأثير على الموظف وعلاقته بالإدارة المستخدمة، فهي تمثل الدولة قانونا ومنه صار الواجب وضع إطار قانون ينظم هذه الرابطة التي يحكمها المسار الوظيفي للموظف من خلال مجموعة من الضمانات والتسويات لتوفير الحماية اللازمة للموظف العام إدارية كانت أم قضائية من تعسف الإدارة كحق التظلم الإداري وحق اللجوء الى القضاء، أما فيما يخص الإدارة منها ما تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي، فالوظيفة العمومية تعتبر أداة لإنجاح السياسة العامة للدولة وتحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية، ونتيجة لزيادة وظائفها وموظفيها باعتبارها المحرك الأساسي للدولة ، فالمشرع الجزائري حاول التوازن بين مصلحة الموظف وحماية مركزه القانوني وحماية المصلحة العامة والحفاظ على الانضباط العام وذلك ما أدى الى وقوع نزاعات وخلافات بين الموظف والإدارة المستخدمة تحت إطار ما يسمى بمنازعات الوظيفة العمومية.

حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لمنازعة الوظيفة العامة

المبحث الثاني: أهم الوسائل الودية لمنازعات الوظيفة العامة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات الوظيفة العمومية

إن الحديث عن مفهوم النزاع الوظيفي إنما هو في الحقيقة الحديث عن جزء لا ينفصم من المنازعات الإدارية، وفكرة لها مدلول يتمثل في مجال سير الوظيفة العامة، وبمفهوم آخر المسار المهني للموظف العام التي تحكمه ظروف العمل، وبالإضافة إلى ذلك فإن منازعات الوظيف العمومي تتميز بوجود طرفين الإدارة العامة للموظف العام أو جماعات ممثلي الموظفين، لا تشكل المنازعة المتعلقة بالوظيفة العمومية إلا جانباً خاصاً من موضوع الرقابة على أعمال الإدارة¹، الأمر الذي يجعل الإدارة في بعض الأحيان تتعسف في استكمال سلطاتها أو تخالف أحد القواعد القانونية والتنظيمية المنصوص عليها في التشريع.

من المعلوم أن المشرع اعترف بجملة من الحقوق الاستثنائية للموظف دون غيره من الفئات المهنية، وظف عليها ضمانات قانونية حماية له بما في ذلك منازعات الوظيف العمومي.

المطلب الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العامة

عند حديثنا على منازعات الوظيفة العامة يجب علينا أولاً تعريف منازعات الوظيفة العامة والتي تعتبر كيان قانوني قائم في أفراد الدولة، وهي تتألف من مجموعة متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة، ويطلق على شاغل الوظيفة العامة الموظف العام، وتضبط هذه الالتزامات الحقوق في قانون الوظيفة العامة والتشريعات المكملة له².

¹ علي بن عرفة وعيسى قيشوش، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة غرداية 2020/2019،

ص12

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى 2010، الطبعة 02، ص53

عرف المشرع الجزائري في هذا القانون من خلال المادة 01 من الأمر 06-03¹ على أنه: "مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة في تأدية مهامه في خدمة الدولة"، وتتميز الوظيفة العامة ببعض النشاطات المختلفة التي ينظمها قانون خاص ومميز أطلق عليه في الجزائر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يحكم بشكل عام كل العمليات التي تم الوظيفة العامة ومسار الموظف العام بدءاً من تعيينه وتثبيتته وترقيته... وغيرها من الوضعيات².

الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العامة

عرف المشرع الجزائري المنازعات الإدارية من خلا نص المادة 200 من قانون الاجراءات المدنية رقم 08-09 المعدل في 2022 المحاكم الإدارية على أنها هي الجهات الولائية العامة في المنازعات الإدارية باستثناء المنازعات الموكلة الى جهات قضائية اخرى³، وتختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى مؤسساتها العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوظيفية طرفاً فيها.

وعليه يمكننا القول بأن نزاعاً ما يعتبر إدارياً إذا كان يمس نشاط مرفق عام أو امتياز سلطة عامة، وبعبارة أخرى فإن المعيار المعتمد هو المعيار المادي حتى ولو كان المعيار العضوي⁴.

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المعدل والمتمم

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2019، ص 09

³ المادة 800 من قانون 08-09 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 المتضمن قانون الاجراءات المدنية

⁴ فاروق خلف، منازعات التأديب في الوظيفة العامة ص 131

ولم يتم التطرق إليه بصفة واضحة سواء على المستوى التشريعي أو القضائي، ويعود ذلك لعدم اتضاح معالمها وعدم استقلاليتها من المنازعات الإدارية بصفة تامة، الأمر الذي جعل منها تتسم بالحدائثة وعدم الاكتمال¹.

ويقصد بالمنازعة اصطلاحاً الخصومة أو الاختلاف، يقال "تنازع القوم أي اختلفوا" ويقابل مصطلح النزاع باللغة الفرنسية Contentieux وشرحه كالتالي:

Contentieux. Que est contesté litigieux ou qui peut Letre affaire contentieux

²L'ensemble des affaires contentieux dune administration dune entreprise.أولاً:

أولاً: تعريف منازعات الوظيفة العامة حسب المعيار الموضوعي

يرتكز المعيار الموضوعي في تعريفه لمنازعات الوظيفة إذا كان النزاع المطروح في حالة ما يطرح قضية من قضايا القانون العام، فإن الاختصاص ينعقد للقضاء الإداري، أما إذا كان النزاع يطرح مشكلة من مشاكل القانون الخاص فإن الاختصاص يكون انعقاده للقضاء العادي³.

يتكون المعيار الموضوعي من عنصرين أساسيين هما: المشاركة في تسيير المرفق العمومي بهدف تحقيق المصلحة العامة وهو ما يصطلح عليه بمعيار المرفق العام أو المعيار الموضوعي لتركيزه على النشاط دون سواه، والعنصر الثاني استعمال امتيازات السلطة العمومية

¹ على بن عرفة وعيسى قشوش، المرجع السابق ص 15

²Dictionnaire. Hachette du français avec phonétique et étymologie Edition algérienne EIVAG 1993. P356

³ عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تيزي وزو 2010/2011،

وهو ما يصطلح عليه بمعيار السلطة العامة والمعيار الشكلي لتكيزه على شكل النشاط ومظهره دون سواه¹.

ثانيا: تعريف المنازعات الوظيفية حسب المعيار العضوي

يقصد بها أن اختصاص الجهات القضائية الإدارية يتحدد بناء على أطراف النزاع، إذا كانت الإدارة طرف في النزاع فإن الاختصاص يؤول الى جهات القضاء الإدارية متمثلة في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، اعتمد المشرع الجزائري على فكرة المعيار العضوي وذلك منذ صدور قانون الاجراءات المدنية المعدل والمتمم، ومفاد هذا المعيار هو أنه كلما كانت الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفا في النزاع فإنه يؤول اختصاص جهات القضاء الإداري كيف يفصل فيه²، وكرست المادة 800 من قانون 08-09 ترسيم الاختصاص النوعي لمحاكم الإدارية المعيار العضوي كمعيار فاصل بين قواعد الاختصاص لجهتي القضاء الإداري والعادي³، أما القضاء الإداري الجزائري فقد كان موقفه بنفس موقف المشرع، حيث كرسست الغرفة الإدارية للمحكمة العليا المعيار العضوي في تحديث النزاع الإداري بصفة جلية وواضحة في قرارها الصادر في 23/01/1970⁴.

ثالثا: تعريف منازعات الوظيفة العامة حسب المعيار المعتمد في القانون الجزائري

لقد اعتمد المشرع الجزائري لتكريسه قانون الاجراءات المدنية المعيار العضوي كأساس لتوزيع الاختصاص القضاء الإداري والعادي إذا اعتبر من اختصاص المحاكم الإدارية جميع

¹ مقيمي ريمة، محاضرات أقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة قالمة 2019، ص30

² نويري عبد العزيز، الاستثناءات الواردة على المعيار العضوي في تحديد المنازعة الإدارية، دراسة نظرية تطبيقية، مجلة

مجلس الدولة العدد 12، 2014، ص19

³ عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص

232

⁴ عمور سلامي، محاضرات في المنازعات الإدارية، ألقاها على كلبة الكفاءة المهنية للمحاماة كلية الحقوق، جامعة الجزائر

2000/2001، ص50

المنازعات التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها، واعتبر من اختصاص مجلس الدولة منازعات متعلقة بالإلغاء والتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية (المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية)¹

رابعاً: التعريف الفقهي لمنازعات الوظيفة العامة

لتعريف النزاع الإداري بالغ الأهمية بسبب نتائجه القضائية، حيث يسمح بصورة خاصة بتحديد مجال اختصاص الهيئات القضائية الناظرة في المواد الإدارية حتى يتمكن المتقاضي من رفع دعواه إليها محترماً القواعد الإجرائية الخاصة بها، فنجد أن المشرع الجزائري قد حذو المشرع الفرنسي والمصري وباقي التشريعات المقارنة الأخرى فلم يعرف النزاع الإداري ومنه النزاع الوظيفي، بل ترك ذلك للفقه والقضاء، وكأصل هام فقد تم تعريف النزاع الإداري بالاعتماد على المعيار العضوي، والذي على صوته تم تحديد الاختصاص النوعي للغرف الإدارية للمجالس القضائية الواردة في المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية، قد نص القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه الذي تم تعديله، وكذا عمله من خلال أحكام المادة 99 منه ثم أحكام نصوص المواد 801-901 منه رقم 08-09².

وعرفه الأستاذ **jean rivero** النزاع في كتابه القانون الإداري أنه كل وسيلة موضوعية من طرف القانون لصالح الفرد من أجل إصلاح وضعية ما عن طريق السلطات العمومية، وهو كل شكل من الأشكال المنظمة قضائياً³، في حين عرفها الأستاذ **أحمد محيو** المنازعات

¹ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة 02، دار هومة، الجزائر 2014، ص 74

² خلف فاروق، المرجع السابق، ص 13

³ Jean rivero. Le droit administratif 17 eme. Edition dalloz 1998. page 201

الإدارية بأنها مجموعة النزاعات التي تتألف منها الدعاوى الناتجة عن نشاط الإدارة وأعاونها أثناء قيامهم بوظائفهم...¹.

عرفها أيضا الأستاذ **jean Appleton** بأنها مجمل النزاعات التي تهم المرافق العمومية عند استحوادها على مختلف الإجراءات التي يضعها القانون في خدمتها لإرضاء الحاجات العامة والإدارة عند قيامها بهذه النشاطات يمكن أن تتعدى على حقوق ومصالح الأفراد، ومنه حدوث ذلك يمكن للأفراد منازعة الإدارة ومن هنا يفتح باب المنازعة الإدارية.

والدكتور **عمار عوادي** عرف النزاع الإداري بحق الشخص في تحريك واستعمال سلطة القضاء المختص في نطاق الشروط الشكلية والموضوعية وفي نطاق الإجراءات والشكليات المقررة قانونا للدفاع عن حق أو مصلحة جوهرية يحميها القانون نتيجة الاعتداء عليها بواسطة الأعمال الإدارية غير مشروعة والضارة وبهذا المطالبة بإزالتها وإصلاح الأضرار الناجمة عنها².

والدكتور **خميس السيد اسماعيل** عرف المنازعات الإدارية بأنها المنازعة التي تنشأ بين الإدارة من جانب ومن الغير من جانب آخر سواء كان من الموظفين أو من غير يقصد حق مشروع يحميه القانون³.

وعرفها الدكتور **عمار بوضياف** بأنها مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية ذلك أن المسار المهني للموظف العمومي إن كان يبدأ بقرار إداري يعلن عن تعيينه بإحدى الإدارات العمومية فإن ينتهي في الوضع الطبيعي

¹ أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فاتر الحق وبيوض خالد، ديوان مطبوعات الجامعية 1994، ص 05

² عمار عوادي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

1983، ص 80

³ خميس السيد اسماعيل، قضاء مجلس الدولة وإجراءات وضع الدعاوى، الطبعة 01 1995، ص 40

بالإحالة على التقاعد بأسباب يبينها القانون، وهو ما يعني طول أمد العلاقة بين الموظف والإدارة واحتمال نشوء نزاع أي كان سببه¹.

وعرف من قبل الأستاذ عبد الله سليمان بقوله إن المقصود بطعون الموظفين تلك التي يثيرها هؤلاء استنادا لهذه الصفة².

ومن خلال المقارنة بين التعريفات الفقهية السابقة فإنه يمكننا تعريف منازعات الوظيفة العمومية بأنها جميع المنازعات المتعلقة بالموظفين وأعاون الدولة أو غيرهم من الأشخاص التي تنتج عن نشاط المؤسسات والإدارات العمومية التي تباشرها في إطار تطبيق القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، والتي يؤول الفصل فيها للجهات القضائية الإدارية المختصة وفقا للقواعد وإجراءات قانونية معينة³.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لمنازعات الوظيفة العمومية

لتحديد الطبيعة القانونية لمنازعات الوظيفة العامة يتطلب الأمر التعرض بمعالجة ودراسة تكييف الطبيعة القانونية للمنازعات ثم معالجة الخصائص الذاتية لمنازعات الوظيفة.

أولا: الطبيعة القانونية لمنازعات الوظيفة العامة

يعود السبب لتصنيف منازعة الوظيفة العامة على أنها إدارية انطلاقا من أنه هذه الهيئات تصدر ما تكون من قرارات التي تصدرها الإدارة، واجب حين إذن الطعن فيها أمام نفس الجهة القضائية، وهنا نظر المشرع لا للعضو وإنما نظر للنشاط، وفي ذلك خروج صريح وواضح عن المعيار العضوي مما يؤكد وجود استثناء.

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2019، ص174

² عبد الله سليمان، القضاء الإداري لفكر العربي، مصر 1967، ص537

³ عبد الحكيم سواكر، منازعات الوظيفة العمومية، الجزائر 2019، ص03

ثانيا: خصائص منازعات الوظيفة العامة

ولعل أهم ما يميز منازعات الوظيفة العامة من خصائص أن طبيعة جهة الاختصاص القضائي بالنظر والفصل في منازعة الوظيفة العامة، إذا كان القضاء العادي هو الجهة القضائية صاحبة الولاية والاختصاص العام بالنظر والفصل في المنازعات القضائية العادية باختلاف أنواعها (منازعات تجارية ومدنية....)، وأن طبيعة جهة القضاء العادي هو قضاء تفسيري وتطبيقي للقانون، وإرادة المشرع أصلا فإن الولاية والاختصاص القضائي بالمنازعات القضائية الإدارية هي معقودة أصلا وأساس لجهات القضاء الإداري هي جهات خاصة تختلف عن جهات القضاء العادي في تكوينها وفي طبيعة منهجية عملها ووظائفها ونطاق اختصاصها، في حين أن اختلاف طبيعة مركز الخصوم في المنازعة الوظيفية ذلك أن مركز الأطراف الخصوم في المنازعات القضائية الإدارية يقوم على مبدأ اللامساواة بين الأطراف والخصوم من حيث الصفة والاهداف، حيث أن مركز السلطات الإدارية الطرف الخصم في منازعات الوظيفة يختلف عن مركز الأشخاص العاديين أماما جهات القضاء المختص بالنظر والفصل في المنازعة القضائية الإدارية، فالسلطات الإدارية العامة الطرف الخصم في منازعة الوظيفة باعتبارها أشخاص قانونية معنوية عامة¹، وتمارس مظاهر السيادة والسلطة العامة بهدف تحقيق المصلحة العامة في نطاق الوظيفة الإدارية في الدولة، وتكون في أغلب الأحوال ومعظم مراحل عملية التقاضي أمام جهات القضاء المختص بالنزاع الإداري في مركز أفضل من الأشخاص العاديين في منازعة إدارية.

الى جانب ذلك فالطبيعة الخاصة والاستثنائية وغير المألوفة للقواعد القانونية الموضوعية المطبقة على المنازعات أن القواعد المطبقة هي قواعد القانون لإداري كأصل عام، هذا القانون ذو الطبيعة الخاصة والاستثنائية وغير المألوفة في قواعد القانون العادي والذي يتسم بمجموعة من الصفات والخصائص الذاتية التي تجعله مختلف ومستقلا عن قواعد القانون العادي التي

¹ عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري/ الجزء 02، ص242

تحكم موضوع النزاع العادي، فالبرغم من اختلاف النظام القانوني القضائي القائم على أساس وحدة القانون ووحدة القضاء على النظام القانوني والقضائي الذي يطبق نظام ازدواج القانون والقضاء بخصوص طبيعة القواعد القانونية الموضوعية الواجبة التطبيق على النزاعات القضائية الإدارية، حيث يطبق نظام وحدة القانون والقضاء قواعد القانون العادي على المنازعات الإدارية على أساس الحجج والمبررات السابق ذكرها التي منها ضمان تطبيق كل من مبدأ المساواة ومبدأ الشرعية أمام القانون وفكرة الدولة القانونية تطبيقاً سليماً وحقيقياً، وكذا حماية حقوق وحرّيات الأفراد من طرف القاضي العادي في نطاق قواعد القانون العادي¹.

كما نجد الطبيعة الخاصة لأهداف نزاعات الوظيفة هي أول دليل ومظهر لعملية خضوع الإدارة العامة لمبدأ الشرعية ورقابة القضاء، وهي وسيلة قانونية لتحريك وتطبيق عملية الرقابة القضائية لأعمال الإدارة العامة، كما أنها الويلة القانونية التي تحرك وتجسد سلطات القضاء الإداري في تقدير وتقرير الإجراءات القانونية والقضائية².

والطبيعة الخاصة لإجراءات منازعات الوظيفة تتسم بجملة من الخصائص والصفات الذاتية تدعم طبيعتها الخاصة وتزيد معرفتها في توضيح الإجراءات القضائية الإدارية بصفة خاصة ونظرية الدعوى القضائية الإدارية بصفة عامة، وتتبع هذه الخصائص من الطبيعة الخاصة لدعوى القضائية الإدارية ومن أهمها الصفة والخاصية الكتابية لهذه الإجراءات والصفة وخاصة التحقيق، وكذا خاصية السهولة والسرعة وقلة التكاليف في اتباعها وخاصية شبه السرية لها³.

أما في ما يخص أهمية منازعات الوظيفة العامة تبرز بصفة جلية وواضحة من خلال أنها تشمل جانب الجزاء التأديبي الموقع من قبل السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين في

¹ محمد حافظ، القضاء الإداري، ص 80

² عوايدي عمار، المرجع السابق، ص 251

³ العجلاني، القضاء الإداري، دمشق، مطبعة الجامعة السورية 1952، ص 63

الوظيفة، إن قطاع الوظيفة قطاع حساس وذو مكانة خاصة في وظائف الدولة ليست مكفولة لأي كان للالتحاق بها بما يفرض جهاز الرقابة ودوره حماية هذه المكانة وحساسية هذا القطاع¹، وتمثل منازعات الوظيفة مظهرا من مظاهر دولة القانون وصورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة العامة في مرحلة تنفيذ العلاقة الوظيفية، فالموظف العام في مركز تنظيمي مما يفرض عليه تنفيذ تعليمات الإدارة، وهو أيضا الطرف الضعيف، ومن هنا بات إلزاما أن يوفر له المشرع حيلة من الضمانات لحمايته من تعسف من جاني الإدارة، وعلى رأس هذه الضمانات اللجوء للقضاء ورفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة، وتمثل أيضا أهمية خاصة لجملة من الأسباب ونذكر منها الرقابة الإدارية الرقابية التلقائية الرقابية الرئيسية الرقابية القضائية وكذا الحماية القانونية للموظف من تعسف الإدارة².

المطلب الثاني: نطاق منازعات الوظيفة العامة

ما دامت النزاعات التي يثيرها الموظفون العموميون لا تخرج عن كونها منازعات إدارية، فلا بد أن تكون التقسيمات المختلفة التي يعرفها هذا النوع تابعة للتقسيمات التي عرفتها المنازعات الإدارية بصفة عامة، حيث سنتطرق لأشهر أنواع منازعات الوظيفة العامة³.

الفرع الأول: الاتجاه التقليدي لتحدي أنواع منازعات الوظيفة العامة

جرى الفقه التقليدي منذ أواخر القرن 19 على اتباع تقسيم الفقيه لا فير للمنازعات التي يختص بها القضاء الإداري وذلك تبعا لمدى سلطة القاضي إذا خرجت الإدارة المستخدمة عن نطاق المشروعية وكانت قراراتها تعسفية في حق الموظف العمومي.

¹ مصطفى كمال وصفي، أصول إجراءات القضاء الإداري، مصر، مطبعة الامانة، الطبعة 02 1972

² عمار بوضياف، المرجع السابق ص 171

³ خلف فاروق، المرجع السابق ص 140

أولاً: منازعات الإلغاء في مجال منازعات الوظيفة العمومية

قد تم تعريف دعوى الإلغاء على أنها دعوى قضائية تهدف الى إلغاء بواسطة القاضي الإداري قرار غير مشروع صادر من سلطة إدارية، وعرفت كذلك هذه الدعوى على أنها تلك الدعاوى تقرير أي القرار غير مشروع وأن يحكم ببطلانه، حيث يقضي القاضي عند حد الحكم بإلغاء القرار غير مشروع دون أن ينهي الى أبعد من ذلك بتقرير حقوق للمدعي أو تحديد مداها، وتعرف كذلك بأنها شكوى يحركها ويرفعها ذو شأن ومصصلحة وفق للشروط الشكلية والإجراءات المقررة قانوناً يطالب فيها من الجهة القضائية الحكم بالإلغاء أو عدم أثاره القانونية والصورة الأساسية للقضاء الإلغاء هي الطعن لسبب تجاوز السلطة¹، وحتى ينظر القاضي في هذه الدعوى يجب توفر شروط شكلية المعروفة لقبولها وهي :

• أن يكون القرار المتخذ قراراً إدارياً نهائياً.

• أن يكون هناك تظلم إداري سابق.

• أن تتوفر في صاحبها شرط المصلحة والصفة.

• أن تتقدم في المدة قانوناً.

• انتفاء الدعوى الموازية أو الطعن المقابل².

وببإشراك القاضي عن طريق دعوى الإلغاء الطعن في قرار إداري معين بسبب عدم مشروعيته وتوجه الخصوم في دعاوى الإلغاء الى قرار لائحي عام أو قرار فردي، حيث يقوم القاضي الإداري بالتحقق من مشروعيته القرار المطعون فيه إذ تبين له مخالفة القرار للقانون حكم بإلغائه دون أن تمتد سلطته الى تعديل القرار أو استبداله³.

¹ محمد عاطف، الوسيط في القضاء الإداري، تنظيم رقابة القضاء الإداري لدعاوى الادارية، دار الفكر العربي، مصر ص

² سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتب الأول قضاء الإلغاء ص 583

³ حسين فريحة، شرح مناوعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر 2011، ص153

وعليه فإن اختصاص الطعن بإلغاء القرار العقوبة التأديبية للموظف العام عن السلطة المركزية معهود للمحاكم الإدارية طبقاً للمادة 801 من قانون 08-09 السالف الذكر حيث نص على "...ترفع الدعاوى وجوباً أمام المحاكم الإدارية... في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسة العمومية أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاص مكان التعيين" طبقاً للفقرة 04 من المادة 804 من نفس القانون.

نستخلص من هذا النص أن المشرع الجزائري قد ربط الجهة القضائية المختصة بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، حيث تجنب المتقاضين بصفة عامة والموظف العام بصفة خاصة مشقة اجراءات التقاضي لرفع الدعوى، وعلى ذلك فإن مخالفة هذا الإجراء تبطل الدعوى التأديبية التي أقامها صاحب الشأن¹.

سلطات وظائف القاضي في دعوى الإلغاء تتحصر وتحدد فقط في الحكم بإلغاء القرار الإداري غير المشروع أو الحكم بعدم الإلغاء لأن القرار المطعون فيه بدعوى الإلغاء يكون غير مشروع، وهكذا جعل المشرع دعوى الإلغاء وسيلة للمحافظة على مبدأ المشروعية وتمكين صاحب المصلحة من مباشرة حق التقاضي المكفول دستورياً ومن القرارات التأديبية التي تتعرض للطعن بإلغاء هناك قرارات التوقيف وكذا قرارات اعزل التي يقوم بها الموظف العام برفعها أمام القضاء²، كما نص المشرع على هذا النوع من المنازعات في المادة 07 ف1 و2 والمادة 231 ف2 والمادة 02 والمادة 274 من قانون الاجراءات المدنية وأكد ذلك في المادة 09 من القانون العضوي المتعلق بمجلس الدولة³.

¹ وفاء سعدالية، المنازعات التأديبية للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 2015، ص 43

² عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، دار هو للنشر والتوزيع، جامعة الجزائر 2009، ص 97

³ سليمان الطماوي، المرجع السابق ص 183

وقد وظف المشرع في هذه النصوص القانونية عدة مصطلحات، فمرة يستعمل الطعون بالبطلان ومرة طلبات الإلغاء أو الطعون بالإلغاء، والمقصود في هذه المواد جميعا في دعوى تجاوز السلطة الموجهة ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية في الدولة سواء كانت مركزية أو لا مركزية إقليمية أو مصلحة، من أجل إلغائها من قبل القاضي الإداري المختص لعدم مشروعيتها كونها مشوبة بأحد عيوب تجاوز السلطة¹.

ثانيا: منازعات الوظيفة العامة في نطاق القضاء الكامل

هي جميع المنازعات التي لا يقتصر فيها دور القضاء على الحكم بإلغاء قرار إداري، وإنما يتعداه إلى الحكم على الإدارة بإدانات مالية، وقد يصل دور القاضي إلى حد إحلال قرار محل قرار الإدارة، القاضي الإداري في دعاوى القضاء الكامل يملك سلطات أكثر من مجرد الإلغاء إذ يستطيع أن يعدل أو يقوم أو يستبدل القرارات الإدارية التي سببت أضرار، هنا المعني يطالب الإدارة بحقوق شخصية عكس قضاء الإلغاء الذي ينص على اختصاص قرار إداري بسبب عدم المشروعية².

ومن أهم وأشهر دعاوى القضاء الكامل دعوى التعويض أو المسؤولية، ودعاوى العقود الإدارية، حيث نص المشرع الجزائري على هذا النوع في المادة 07 ف1 من قانون 08-09 على أن: " المنازعات المتعلقة بالمسؤولية المدنية للدولة والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية والرامية لطلب التعويض"، وأيضا من خلال أحكام المادة 801 ف02 من نفس القانون: " تختص المحاكم الإدارية كذلك في دعاوى القضاء الكامل"³.

سلطات وظائف القاضي المختص بدعاوى القضاء الكامل متعددة كاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في كل من دعوى التفسير ودعوى فحص عدم المشروعية للقرار الإداري، لذلك

¹ خلف فاروق، المرجع السابق، ص142

² حسين فريحة، المرجع السابق، ص154

³ القانون رقم 08-09 السالف الذكر

سميت بدعاوى القضاء الكامل¹، حيث تتميز هذه الدعاوى بأن مجلس الدولة لا تقتصر سلطته فيها على إلغاء قرار الإدارة غير المشروع أو مجرد إدانة أعمالها المخالفة للقانون، بل تمتد سلطته فيها الى تحديد المراكز القانونية الذاتية للطاعن وبيان الحل الكامل للنزاع.

ثالثا: دعاوى التفسير وفحص المشروعية في مجال الوظيفة العامة

تعرف دعاوى التفسير بأنها الدعوى التي يطلب من خلالها رافعها من القاضي إعطاء المعنى الحقيقي والمدلول الصحيح للنص القانوني دون أن يحكم بإلغائه أو التعويض، أما دعاوى فحص المشروعية فيبحث القاضي الإداري على مدى مطابقتها للقانون، ترفع دعاوى التفسير من ذوي الصفة والمصلحة المباشرة أو عن طريق الإحالة القضائية أما الجهات القضائية المختصة وهي محاكم القضاء الإداري والغرفة الإدارية بالمجلس القضائي بالنسبة لدعاوى التفسير الاعمال والتصرفات الإدارية الصادرة من السلطات المحلية الإدارية، وذلك في النظام القضائي الجزائري الحالي، حيث ترفع بطريقتين:

الطريق المباشر: ترفع الدعوى أمام الجهات القضائية مباشرة مثل دعاوى القضاء الأخرى العادية والإدارية، وقد تتحرك وترفع عن طريق الإحالة القضائية وهي الطريقة الشائعة والغالبة.

الإحالة القضائية: بالنسبة للنظام القضائي الجزائري فإن دعاوى التفسير تحال قضائيا أمام المحاكم الإدارية إذا كانت القرارات المطعون فيها والمدفوع فيها تنتصف بالغموض والابهام².

رابعا: قضاء الزجر والعقاب في مجال الوظيفة العامة

هي تلك الدعاوى التي يكون بموجبها القاضي الإداري صلاحيات توقيه العقوبات الجزائية المقررة لبعض المخالفات المرتكبة ضد القوانين والتنظيمات التي تحمي المال العام³، وهذه

¹ عمار عوابدي، المرجع السابق ص 97

² عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص76

³ ميمونة سعاد

الدعاوى تتعلق بمخالفة القوانين واللوائح التي تحتفظ على المال العام، فسلطة القاضي الإداري فيها تقتصر على توقيع العقوبات على المخالفين أو الخارجين على مبدأ المشروعية وبهذا المفهوم فإن تلك الدعاوى يختص بها القضاء الإداري الفرنسي فقط وهي الدعوى القضائية التي يملك فيها القاضي المختص سلطات توقيع عقوبات جزائية كما هو الحال في الدعاوى الجزرية والعقابية المقررة لحماية الأموال العامة والطرق والغابات في النظام الفرنسي¹.

الفرع الثاني: الاتجاه الحديث في تقسيم منازعات الوظيفة العامة

قام كل من ليون دوجي وجيز فالين بالتقسيم الحديث لهذه الدعوى الذي مضمونه أن المنازعات الإدارية تنقسم إلى دعاوى القضاء الموضوعي ودعاوى القضاء الشخصي.

أولاً: دعاوى القضاء الموضوعي في مجال الوظيفة العامة

هي القضايا المطروحة على القاضي لمعرفة إذا كانت قواعد القانون قد تمت مخالفتها أي كان موضوع الطعن هو شرعية عمل معين وينطبق ذلك على قضاء الإلغاء وقضاء فحص المشروعية²، تهدف إلى حماية القاضي فيما يتجلى في البحث عما إذا كانت هناك قاعدة عامة خالفتها الإدارة، ومن صورها دعوى الإلغاء، التفسير، فحص المشروعية، الزجر والعقاب، وهي دعاوى تتعلق بالمراكز الموضوعية التي تحمي المشروعية وتصحح الوضع العام الموضوعي لا الشخصي، وتقام الدعوى بسبب مخالفة الإدارة للقواعد القانونية، كما تؤسس وترفع على أساس مراكز وأوضاع قانونية عامة، وتحمي شرعية الأعمال الإدارية والنظام القانوني في الدولة، ومن أهم الدعاوى الإدارية الموضوعية الدعاوى التالية:

- دعوى التفسير الإدارية.
- الدعاوى الجزرية والعقابية.

¹ عمار عوادي ، المرجع السابق ص 300

² فاروق خلف، المرجع السابق، ص 144

• الدعاوى الضريبية.

• دعوى فحص مدى شرعية القرارات الإدارية.

ثانياً: دعاوى القضاء الشخصي في منازعات الوظيفة العامة

هي تلك الدعاوى التي يحركها أصحابها لحماية حقوق شخصية ذاتية، وهنا يبحث القاضي فيها فيما إذا كانت الإدارة قد اعتدت على مركز ذاتي أو شخصي ومن صورها دعوى التعويض دعوى التفسير التي تهدف الى حماية الحقوق الشخصية، فأساس الطعن فيها هو المركز القانوني الذاتي ينازع في أصله أو في مده، ويمكن أن يتمثل السند الذاتي في العقد أو الواقعة القانونية كالفعل الضار أو النافع¹، وكذلك هي الدعاوى المتعلقة بالحقوق الشخصية أو الذاتية الناتجة عن المراكز القانونية الشخصية التي تتولد مباشرة في عمل فردي أو شخصي كالعقد الإداري الذي ينشئ المراكز الشخصية بين طرفيه أو العمل غير مشروع بسبب الخطأ الموجب للمسؤولية بالتعويض عن الضرر وبذلك فإن الدعاوى الشخصية تشمل دعاوى القضاء الكامل، وأيضا هي مجموعة الدعاوى القضائية الإدارية التي تتحرك ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة على أسس وحجج ومراكز وأوضاع قانونية ذاتية وشخصية ويطالبون من الجهات المختصة التقرير والاعتراف بهم بحقوقهم الشخصية وحماية هذه الحقوق الشخصية المكتسبة قضائياً عن طريق الحكم بالتعويض الكامل وأشهرها:

• دعاوى التعويض أو المسؤولية

• دعاوى العقود

• بعض دعاوى التفسير التي تستهدف حماية حقوق شخصية مكتسبة²

¹ محمد عاطف البناء، المرجع السابق ص 20

² عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 303

المبحث الثاني: أهم وسائل التسوية الودية لمنازعات الوظيفة العامة

تعد التسوية الودية لمنازعات الوظيفة العمومية بمثابة صمام الأمان للتأكد من سلامة القرارات التأديبية الصادرة بحق الموظف، حيث تبين مختلف الدول طرق التسوية الودية لما لها من أهمية من الناحية العملية، فهي تحافظ على بقاء استمرار علاقات الإدارة مع غيرها، أما من الناحية النظرية فهي تركز مبدأ المشروعية، حيث يتم فض النزاع وتسويته بطرق وإجراءات بسيطة تتم برغبة وموافقة أطراف النزاع وتخفيف الاكتظاظ على المحاكم وتقادي المصاريف للطرفين.

المطلب الأول: التظلم الإداري والصلح في مجال لوظيفة العامة

تبنى الشرع الجزائري أليات قانونية متمثلة في التظلم والصلح بواسطتهما يتم تسوية النزاع الإداري وديا، ونظرا لأهميتها في كونها تؤثر مباشرة في موضوع النزاع فقد ضبطها بقواعد ووضع لها قيود تحد نطاق كل منهما وإجراءاته، ولتحديد ذلك يتم التطرق اولا الى التظلم الاداري ثم الصلح في مجال الوظيفة العامة.

الفرع الأول: التظلم الإداري في مجال الوظيفة العامة

يعرف على أنه وسيلة كفلها القانون للموظف لمواجهة ما تصدره الإدارة من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها ويلتمس فيها أن تعيد النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر منه قرار الجزاء قبل إجراؤه الى الطعن عليه قضائيا، كما يعرف أنه تلك المراجعة الإدارية المسبقة والتي تشكل عنصر من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية التي تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل المراجعة الإدارية¹، فقد عرفه مجلس الدولة بأنه: "عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة

¹ خالد خوجي، التسوية الودية للنزاعات الإدارية، رسالة ماجستير فرع قانون دولة، جامعة الجزائر 2012، ص03

كإجراء أولي عن طريق توجبه شكوى أو احتجاج أو التماس الإدارة وبدعي ذلك الإجراء تظلم مسبقا إداريا بطلب من الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عند تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها"، ونصت المادة 830 من القانون 08-09 على: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الى الجهة الإدارية مصدر القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون"¹، وفيما يتعلق بإجراءات التظلم الإداري في النظام القانون الجزائري يقسم الى تظلم عام وتظلم خاص.

أولا: إجراءات التظلم الإداري في تسوية منازعات الوظيفة العامة

بالرجوع الى القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 لم نج أي إشارة الى إجراءات التظلم الإداري لذلك لا يمكن تفسير خلو التشريع الجزائري من أي إشارة اليه بأن المشرع يتجه الى عدم الأخذ به كأحد أنواع الرقابة الإدارية، إذ أن التظلم الإداري تقتضيه المبادئ القانونية العامة هذا ما يؤكد قانون 08-09 المعدل²، ونجد المشرع قد تحدث عن التظلم الإداري في بعض نصوص تقنين الإجراءات المدنية الملغى، بحيث أكد أنه لقبول الدعوى الإدارية يجب أن يسبقها تظلم إداري في صورة طعن أي تظلم أمام الجهة التي أصدرت القرار، والتظلم الإداري بدأ ظهوره اختياريا ويكون وجوبيا في حالات أوردها المشرع على سبيل الحصر، فقد نصت المادة 830 التي لم تميز بين النظام الولائي والرئاسي وإنما نصت فقط على نوع واحد وهو التظلم الولائي طبقا لعبارة " الى الجهة مصدرة القرار" وبذلك نرى المشرع قد قلد المشرع الفرنسي حيث اعتبر التظلم الإداري اختياري ويكون وجوبي في القوانين الخاصة³، كما أحالت المادة 907 من نفس القانون: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة تطبق الأحكام المتعلقة

¹ المادة 830 من قانون 08-09 السالف الذكر

² عمار معاشو، تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعات الإدارية في النظام الجزائري وتطبيقاتها على العقود الإدارية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص08

³ سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو 2014 ص 45

بالآجال النصوص عليها في المواد 829 و 830 منه أي الاجراءات المتبعة أمام مجلس الدولة، وبالتالي العمل بالمادة 830، وعليه تطبق نفس القاعدة أمام مجلس الدولة.

نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري ارتأى أن يجعل التظلم الإداري اختياريا لا إلزاميا حتى يفتح لموظف امكانية التظلم في العقوبة التأديبية، والذليل هو استعمال كلمة "يجوز" في نص المادة 830.

وهذا الميعاد خاص بآجال رفع الدعوى الإلغاء وأن ميعاد رفع التظلم الإداري الولائي أو الرئاسي مرتبط أساسا بصدور القرار الإداري من مجال الوظيفة العامة، وبذلك فإن صدور القرار الإداري يعد بمثابة الأجل لقبول الطعن بالتظلم فيه وفقا للأشكال والاجراءات المحددة قانونا.

تظهر أن اجراء التظلم الإداري جوازي لصاحب الشأن، فله أن يختار بين التظلم الإداري أو اللجوء للقضاء مباشرة أو الطعن أمام لجنة خاصة تكرسها النصوص القانونية للوظيفة العامة¹.

ثانيا: آثار التظلم الإداري في مجال الوظيفة العامة

من أسباب انقطاع ميعاد دعوى الإلغاء ووقف تنفيذ القرارات الإدارية نتائج وأثار بالنسبة للمتظلم وبالنسبة للجهة الإدارية.

1/ آثار التظلم الإداري بالنسبة للمتظلم: إن المتظلم إذا رفع تظلمه أمام الجهة المصدرة للقرار الإداري وتحقق التراجع والعدول من جانب الإدارة قد يؤدي هذا الى تحقيق على صاحب المصلحة عن المنازعة القضائية من حيث الوقت المخصص لها والعدد الهائل من الدعاوى المسجلة على مستوى الأجهزة القضائية الإدارية².

¹ خلوفي رشيد، مرجع سابق ص 119

² بوضياف عمار، الوسيط في قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى، الأردن، 2011، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 121

• **العلم بالقرار الإداري:** يترتب على تقديم التظلم الإداري حصول المتظلم على حقوقه والحفاظ على مصالحه المشروعة وإزالة الأضرار المادية والأدبية اللاحقة به نتيجة لصدور قرار إداري متظلم والذي يعتبر مجحفاً في حقه إذا اقتنعت الإدارة المتظلم إليها بمشروعية أسباب التظلم ووجاهة الملاحظات والاعتراضات ومن ثم ينتهي النزاع القائم بين صاحب المصلحة وبين الإدارة المعنية بطريقة سلمية ودية دون الحاج للجوء الى القضاء¹، ومن المنطقي أن يترتب على تقديم المتظلم لتظلمه نتيجة مفادها أنه قد علم بالقرار المتظلم منه على اعتباره أنه لن يتقدم بهذا التظلم إلا إذا علم وأحاط بهذا القرار، وعلى سبيل المثال قد قضت محكمة العدل الأردنية في حكم ورد فيه "في حالة إذا صدر قرار إداري من إحدى اللجان وتم تنفيذه هذا الاتجاه مادياً ولم يطعن فيه من صاحب الشأن واكتفى بتقديم تظلماته الى تلك الجهة أو المرجع الأعلى لها فإن هذه التظلمات تفيد بأن صاحب الشأن قد علم أنذاك بفحوى القرار السابق وهذا العلم يقوم مقام التبليغ².

• **إفصاح المتظلم عن رفضه للقرار الإداري:** عند تقديمه تظلمه يؤدي ذلك بطريقة غير مباشرة على قيام دليل عليه بالقرار الإداري لأنه لا يتظلم أصلاً، كما يعتبر أيضاً تقديم التظلم إفصاحاً من قبل صاحب الشأن عن رغبته في رفض القرار الذي ألحق به ضرراً، وبالتالي يضع الإدارة أمام خيارين الأول اللجوء الى الحق الودي بإعادة النظر في القرار، والخيار الثاني سلوك الطريق القضائي بكل مشاقه وتحمل أعباء المصاريف المالية.

قضت محكمة العدل العليا في حكمها تحت رقم 58/83 بتاريخ 1983/01/01 بأنه "كون المستدعين لم يطعنوا بالقرارات موضوع الدعوى أمام مجلس سلطة المصادر الطبيعية فإن ذلك لا يمنعهم من اللجوء الى المحكمة للطعن بتلك القرارات مادام أن التظلم أمام مجلس السلطة ليس وجوباً".

¹ الحسيني محمد عبد الله بن محمد، التظلم الإداري، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية 2001، ص 13

² محكمة العدل العليا الأردنية، قرار رقم 15/79 مجلة نقابة المحامين 1979، منشورات مركز العدالة ص 839

2/أثار التظلم الإداري بالنسبة للجهة الإدارية

من خلال التظلم الإداري تستطيع الإدارة مراقبة مشروعية أعمالها واكتشاف أوجه الخلل التي قد تتعرض لها بإصدار القرارات الادارية، كما يعتبر التظلم الاداري وسيلة غير مكلفة ماليا للأفراد ولا تخضع لشروط شكلية معقدة بحيث تستطيع الإدارة سحب القرار أو تعديله بطريقة ودية، وللتظلم الإداري بالنسبة للإدارة المتظلم إليها أثرين أساسين¹

• **قبول الجهة الإدارية لطلب التظلم(الأثر المباشر):** قد تقبل الجهة الإدارية الموجه لها التظلم، فتقوم بتلبية طلب المعني بإلغاء تعديل استبدال القرار الإداري أو حتى سحبه، تصحيحه إذا شابه عيب مشروعية، وبذلك يكون التظلم حقق هدفه والغرض المرجو منه، وإن أخذ التظلمات من الجهات الإدارية بعين الاعتبار وبحثها وإعادة دراستها يجعل منها محل ثقة واحترام الموظفين وغيرهم، وفي هذه الحالة نقول أن التظلم الإداري أدى غرضه، وحل المشكلة أو النزاع وديا دون اللجوء للقضاء، فالإدارة لا تقصد بالضرورة الإضرار بالشخص الماس بمركزه القانوني، فما قد يؤدي التظلم من نتائج ايجابية قد لا يمكن الوصول إليها عن طريق القضائية.

• **حالة رفض الجهة الإدارية لطلب التظلم:** رفض الإدارة المعنية بالتظلم يكون إما رفضا صريحا أو رفضا ضمنيا، ويقصد بالرفض الصريح هو أن تكتشف بعد نظرها في التظلم أنه غير مقبول بصفة لا تحمل شكا أو غموض أو أنها لا تنتظر إليه أصلا ومرفوض حتى دون مناقشته، وللإدارة الحق في تسبب الرفض أو عدمه، أما في حالة الرفض الضمني للتظلم أي سكوت الإدارة قد لا تجيب الإدارة على التظلم المقدم إليها سلبا أو ايجابيا، فاعتبرت هذه الحالة بمثابة رفض خاص بعد مرور الفترة المقررة للرد، بحيث تمتنع الإدارة عن القيام بأي تصرف قانوني أو إجراء مادي اتجاه القرار الإداري المتظلمة.

¹ سعيد بوعلي، المنازعات الادارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر 2014، ص162

3/أثار التظلم بالنسبة للجهات القضائية المختصة:

رفض الإدارة للتظلم يؤدي ذلك الى خروج الأمر من يدها ودخوله الى ولاية القضاء، فبعد أن استنفذت الحلول الودية مع الإدارة تبدأ مرحلة النزاع معها قضائياً، فلصاحب الشأن النظر ورفع دعوى إلغاء القرار الإداري المتظلمة، والقاضي بعدها هو الذي يقرر ما من شأنه إلغاء القرار الإداري محل الطعن مخالفته مبدأ المشروعية من عدمه وذلك متى وجدت الأسباب القانونية المقنعة لذلك¹.

• **حالة الاستغناء عن الشكوى:** هذه الحالة التي يقرر فيها المخاطب بالقرار الإداري رفع دعوى إلغائه ضده أمام الجهات القضائية المختصة للنظر في مشروعية القرار الإداري الصادر من عندها، ويقرر الشخص عدم رفع أي تظلم إداري ورفع دعوى الإلغاء أمام جهات القضاء الإداري بمدة 04 أشهر يبدأ احتسابها من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو تاريخ نشر القرار التنظيمي أو الجماعي وفقاً لنص المادة 829 من قانون 08-09، والجهات القضائية هنا ما عليها سوى النظر في الدعوى المقدمة والفصل في مدى مشروعيتها في حساب الأجل القانونية، فإن يوم التبليغ لا يحسب وهو ما نصت عليه المادة 405² منه، ولا يحس يوم انقضاء الأجل.

• **حالة اختيار رفع الشكوى:** إن اختيار المعني برفع الشكوى المنصوص عليها في المادة 830 سألقة الذكر يترتب عنه الالتزام بمواصلة الشكوى الى اخر مرحلة في حالة العمل بها بالضرورة عدم تمكينه من أن يرفع دعوى الإلغاء قبل استنفاد الآجال حيث تعتبر الدعوى سابقة الأوان³.

المدة المخصصة لرفع الشكوى متزامنة مع المدة المتعلقة برفع دعوى الالغاء، وتسمح هذه المدة للمدعى خلال 04 شهر باختيار الطريقة المناسبة لحل النزاع القائم وبينه وبين السلطة

¹ سعيد بوعلي، المرجع السابق ص 163

² المادة 829 والمادة 405 من قانون 08-09 السالف الذكر

³ رشيد خلوفي ، المرجع السابق ص 118

الإدارية كما تعالج الإدارة الشكوى المقدمة ضدها خلال المدة المحددة لها بتحديد موقفها منها الصريح أو الضمني، ويتجسد هذا الموقف إما بموافقة الإدارة واستجابتها على ما تضمنه نص التظلم فالمشكل حل من أوله، وليس المتظلم منطوقاً أن يقوم برفع دعوى الإلغاء ما دامت أن الإدارة استجابة لطلباته وبهذا يكون انتهى النزاع، أما موقف الإدارة ثاني فيكون بالرفض وهنا المعني أمامه شهرين من تاريخ التبليغ لرفع الدعوى القضائية ويستوي ذلك الرفض الكلي أو الجزئي للدعوى، والاحتمال الأخير هو أن تلتزم الإدارة الصمت عن التظلم المرفوع أمامها وتعتبر في حالة السكوت إذ لم تتخذ أي موقف سلبي كان أو إيجابي بشأنه مع انقضاء مدة الشهرين الممنوحة لها بالرد بمثابة قرار رفض الشكوى أو التظلم¹.

الفرع الثاني: الإصلاح في مجال الوظيفة العامة

تعرض المشرع الجزائري إلى الصلح في المادة 459 من القانون المدني² بنصها: "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه"، حيث يلاحظ من هذا التعريف أنه يتم التنازل المتبادل عن كل الحقوق إلا أن الصلح قد يتم التنازل عن جزء فقط من الحقوق وليس كلها، ومنه يمكننا تعريف الصلح على أنه وسيلة لإنهاء نزاع قائم أو محتمل الحدوث بأن يتنازل كل طرف في النزاع على وجه التبديل عن ما يدعيه أو جزء منه³، والمعلوم أن المشرع الجزائري لم يحدد الإجراءات التي يتكمن بموجبها إجراء الصلح وإنما فتح المجال الواسع للقاضي وفقاً لما يراه مناسباً بشأن الكيفية ما دام ذلك يحقق نتيجة⁴.

¹ رشيد خلوفي، المرجع نفسه ص 120

² الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

³ نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر 2008 ص 542

⁴ بريارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة 03، منشورات البغدادي الجزائري، 2009 ص 519

أولاً: إجراءات الصلح في مجال منازعات الوظيفة العامة

1/المبادرة بالصلح: نصت المادة 972 من قانون رقم 08-09 على: "يتم اجراء الصلح بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم" وبذلك فقد أعطى المشرع الأولوية في المبادرة بالصلح للخصوم، فيكون بذلك قد منح أهم فرصة في النزاع القائم بينهم بطريقة ودية يرضي بيها جميع أطراف النزاع، كما يمكن أن يتم هذا الأخير بسعي من القاضي بقيامه بدور ايجابي، فقد أصبح دور القاضي فعال سواء في إدارة الخصومة وتسييرها أو في مراقبة صحة الإجراءات التي يتخذها أطراف النزاع، ويعتبر الصلح من أهم أدوار القاضي الإداري عندما يحاول التوفيق أو التصالح بينهم وذلك ما نصت عليه المادة 971من القانون رقم 08-09 المعدل السالف الذكر.

لا يجوز لقاضي أن يفوض غيره في القيام بمحاولة الصلح لأنها من مهامه الأساسية مثلها مثل مهمة الفصل في النزاعات المعروضة امامه لأن ذلك يعتبر تنازل عن صلاحياته.

2/انعقاد الصلح: لا يكفي أن يكون هناك عقد صلح صحيح وقائم بين الطرفين ولو كان هذا الصلح مثبتا بورقة عرفية، أي أنه تم من الخصوم وقام بتحرير ورقة موقع عليها من الطرفين يلزم بالإضافة الى ذلك أن يحضر الطرفين النزاع بنفسهما أو يوكل بوكالة خاصة بالصلح أمام المحكمة وأن يقر كل منهما أنه موافق على الصلح وبن يأتي ذلك إلا إذا حضر الطرفين وقاما بالتوقيع عليه، وإذا تدخل الغير في الدعوى فلا يجوز للمحكمة التصدي عن الصلح إلا بعد الفصل في مدى صحة التدخل¹، وللقاضي سلطة تقديرية في تحديد الوقت والمكان المناسبين لإجراء عملية الصلح، ويختلف ذلك حسب وقائع وظروف كل قضية، فالقاضي يقوم بمحاولة التوفيق في أول جلسة أو أثناء اتخاذ إجراء التحقيق أو في لحظة الحضور الخصمين، كما يجوز عرض الصلح بعد قفل باب المرافعات وذلك إذا فتح أحد

¹ عروى عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان 2008 ، ص63

الخصوم باب المرافعة من جديد، أما عن مكان إجراء الصلح فيكون إما في مكتب القاضي أو في قاعة الجلسات على أن تتم هذه المحاولة بحضور الخصوم شخصياً¹.

3/محضر الصلح: تنص المادة 973 من نفس القانون على: "إذا حصل صلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضراً يبين فيه ما تم الاتفاق عليه ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف..."، وكذا الشأن في حالة عدم توصل الأطراف إلى الصلح أين يحرر القاضي محضر عدم الصلح، ويشير هذا التساؤل حول اللحظة التي يعتبر فيها عقد الصلح قائماً وموجوداً، حيث ذهب جانب من الفقه إلى أن عقد الصلح يعتبر موجوداً منذ اتفاق الطرفين شفاهة عليه وليس منذ اثباته في محضر الجلسة لأن عقد الصلح رضائي ولا يحتاج إلى شكل خاص لوجوده، أما قيام القاضي بإثبات ما اتفق عليه الأطراف في محضر الجلسة فهو أمر غير لازم لوجود الصلح وإنما ليكتسب الصلح الصفة الرسمية وليكون سنداً رسمياً تنفيذياً ينفذ مباشرة، فالمشعر الجزائري لم يحدد شكلاً معيناً لمحضر الصلح يفرغ فيه محتوى الاتفاق ومع ذلك لا بد من احترام البيانات الجوهرية والوقائع في التطبيقات القضائية المتعلقة بالصلح وتكون المحاضر مطبوعة متضمنة جميع البيانات المتعلقة بالأطراف والموضوع والنتيجة المتوصل إليها، وقد يحرر المحضر على وثيقة بيضاء يدون فيها القاضي تاريخ مكان إجراء الصلح والأطراف الحاضرة والتصريحات، ويتم تسجيله في سجل خاص بجلسات الصلح².

ثانياً: آثار الصلح في مجال الوظيفة العامة

1/آثار الصلح في حلة فض النزاع: يترتب على الصلح بصفة عامة عدة آثار والتي تعد بمثابة وظائف له التي تشمل تجنب الدعاوى الإدارية وإجراءاتها، والفصل في الخلافات بصفة جدية بحيث يستطيع القاضي أن يطلع على المشكل المطروح بصفة واسعة وعميقة، إلى جانب الفصل فيها بطريقة سريعة ، ومن الآثار أيضاً حسب نصوص المواد 462.464 هي:

¹ صكاك عبد المالك، الصلح في المنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة بشكرة 2013، ص 35

² عروبي عبد الكريم، المرجع السابق، ص30

• **انتهاء النزاع بين الطرفين المتنازعين:** عملاً بنص المادة 459 من القانون المدني وكذا الفقرة 01 من نص المادة 462 فإنه في حالة اتفاق الأطراف عن طريق الصلح يتم إنهاء النزاع بطريقة ودية بعيداً عن الضغائن التي ينتجها الفصل في النزاع قضائياً وكلا الطرفين يكون راضياً¹، ومن الفقرة 02 تبين أن توجه إرادتي المتخاصمين إلى إبرام الصلح بينهما يقود إلى قطع النزاع الذي قام بينهما أو يكون محتمل الوقوع في المستقبل أو بمعنى آخر يصير النزاع منعماً ينتج عنه سقوط الادعاءات والحقوق موضوع الدعوى بحيث يتخلى عنها المتعاقدان نهائياً ولا يجوز الرجوع في إبرامهما لعقد الصلح وتصبح إرادتهما متوجهة فقط إلى ما توصلوا إليه من اتفاق الصلح، وبما أن هذا الأخير ملزم لجانبين فهو شريعة المتصالحين لا يجوز لأحدهما التحلل مما أوجبه عليه الصلح ومنه يؤدي إلى قطع النزاع وعدم العودة إليه مجدداً².

• **الأثر الكاشف للحقوق المتنازع عنها:** نصت المادة 463 قانون مدني على: "للصلح أثر كاشف بالنسبة لما اشتمل عليه من الحقوق ويقتصر هذا الأثر على الحقوق المتنازع فيها دون غيرها" وضبط المشرع حدود الأثر واقتصرها على الحقوق المتنازع فيها فقط، ويقصد به أن الحق الذي يخلص للمتصالح بموجب عقد الصلح يستند إلى مصدره الأول لا إلى الصلح ويترتب عنه ما يلي:

* لا يعتبر المتصالح متلقياً للحق المتنازع فيه من المتصالح الآخر ولا يكون خلفاً له في هذا الحق.

* لا يلتزم المتصالح الآخر بضمان استحقاق الحق المتنازع فيه الذي خلص للمتصالح الأول.

* لا يجوز الشفعة في الصلح.

¹ خلوفي رشيد، المرجع السابق ص 156

² برايك لطاهر، عقد الصلح، رسالة ماجستير، جامعة بن عكنون 2002، ص 94

* لا يغير الصلح من طبيعة الحق المتصالح عليه ولا يؤثر في صفاته¹.

• **التفسير الضيق لعبارات التنازل التي يتضمنها الصلح:** نص المادة 464 من قانون المدني فلا بد أن يكون أثر الصلح مقصورا على النزاع الذي تناوله وهذا ما يعرف بالأثر النسبي للصلح فيما يتعلق بالمحل، أي دون أن يمتد الى شيء آخر فالعقد يقتصر أثره على أطرافه وعلى المحل لذي تناوله

• **تسوية النزاع وغلق الملف:** الوصول الى اتفاق تسوية النزاع وغلق الملف بأمر من رئيس تشكيلة الحكم، وذلك طبقا للمادتين 220.973 من قانون رقم 08-09.

• **عدم القابلية للطعن:** القرار الصادر في الصلح مثل القرار القضائي عند تنفيذه وفقا لإجراءات منصوص عليها في القانون، إذ أنه يعتبر من السندات التنفيذية طبقا للمادة 600 ف08 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ولا يكون رئيس تشكيلة الحكم الذي يقضي بتسوية النزاع وغلق الملف قابلا لأي طعن ولا يمكن بعد انقضاء الدعوى بالصلح أن يتدخل خصم ثالث أضر بالصلح بحقوقه، فليس له إلا أن يرفع دعوى مستقلة بذلك²

2/أثار الصلح في حالة عدم فض النزاع:

• **فسخ الصلح:** يحدث ذلك عند امتناع أحد الطرفين عن تنفيذ العقد بعد إبرامه وهذا الامتناع يكون إما بعد قيام أحد الطرفين بما التزم به في الصلح أو بتجديد الدعوى التي فصل فيها بالصلح وهذه الحالة هي صورة عملية للأولى فعند عدم التنفيذ يكون للمتعاقد الآخر طلب فسخ الصلح³، وفي حالة فشل الصلح وانقضائه بالفسخ فيعتبر كأنه لم ينعقد ويزول أثره ويعود المتعاقدان للحالة الأولى، فإذا استحال ذلك جاز الحكم بالتعويض لطلب الفسخ طبقا للمادتين 119.122 من قانون المدني، ويسترد ما قضى به ويعود النزاع الذي أنهاه الصلح للظهور

¹ الانصاري حسن النيداني

² عروي عبد الكريم، المرجع السابق ص 64

³ برايك الطاهر، المرجع السابق ص 133

ويعود الأطراف للحالة التي كانوا عليها قبل الصلح واستيراد كل متعاقد لما اعطاه يكون على أساس ما دفع دون حق وذلك تطبيقاً للقواعد العامة التي تقوم عليها نظرية الفسخ.

• **بطلان الصلح:** يعتبر عقد الصلح كسائر العقود في القانون المدني فذلك يطبق عليه الأحكام التي تطبق على تلك العقود إلا أن المشرع خص عقد الصلح بقواعد نص عليها في القانون المدني، حيث تنص المادة 465 منه: "لا يجوز الطعن في الصلح بسبب غلط في القانون" وأنه أجاز امكانية ابطال العقد عند الغلط في القانون متى وافقت الشروط قيامه شرط الغلط في الواقعة وبين في المادة 83 من نفس القانون بأن العقد يكون قابلاً للإبطال لغلط في القانون إذا توافرت فيه شروط الغلط في الواقع طبقاً للمادتين 81.82 منه ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك، وأجود عبارة "ما لم يقضي بخلاف ذلك" استثناء بعدم جواز الطعن في الصلح عند إبطاله بسبب غلط في القانون وقد ثار جدل نتباين في الفقه حول إيجاد أساس قانوني أو عملي لهذا الاستثناء مع طبيعة عقد الصلح، لأن تحول المتخاصمين الذين كانوا في أشد الخصام إلى متصالحين أمر وجب الإبقاء عليه وتجاوز الغلط في القانون من أجل صيانتها وكذا ندرة وقوعه لتدخل القضاة فيه¹.

والقاعدة العامة في العقود تقوم على أساس عدم التجزئة وهو ما نصت عليه المادة 466 قانون مدني ولكن هذا الاستثناء وارد فيما يتعلق لعقد الصلح وذلك متى تبين من عبارات عقد الصلح أن المتعاقدان اتفقا على أن أجزائه مستقلة بعضها البعض، فهو عقد لا تتجزأ بنوده وشروطه بالنسبة لجميع الأطراف، فبطلان جزء منه أو طرف منه يقضي عليه بأكمله، فأساس الصلح هو تنازل كل طرف عن جزء مما يدعيه من حقوق في مقابل نزول الطرف الآخر عن بعض ما يدعيه².

¹ عيساني علي، التظلم والصلح في المنازعات الادارية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان 2008 ص 72

² خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 175

المطلب الثاني: التحكيم والوساطة لتسوية منازعات الوظيفة العامة

الى جانب التظلم والصلح فالتحكيم والوساطة هما الطريق الاخر لفض النزاعات الادارية ومنها منازعات الوظيفة العامة وذلك استنادا لقانون الإجراءات المدنية والادارية ولتحديد وتوضيح ذلك سنتطرق في الفرع الاول الى التحكيم وفي الفرع الثاني الى الوساطة.

الفرع الاول: التحكيم لتسوية منازعات الوظيفة العامة

الى جانب التظلم والصلح فالتحكيم هو الطريق الاخر لفض المنازعات الادارية وذلك استنادا الى قانون الاجراءات المدنية والادارية فالتحكيم ذاتيته الخاصة التي تجعله متميزا عن غيره من الوسائل الاخرى وتظهر اهميته في الفصل السريع للقضايا التي تقتضي السرعة بالإضافة الى ما يحققه من انصاف بسبب حياد المحكم او المحكمين.

اولا: تعريف التحكيم لتسوية منازعات الوظيفة العامة

يعرف في الاصطلاح الشرعي عرفه ابن عابدين: "بانه تولية الخصمين حكما يحكم بينهم"، كما يعرف فقها بانه الاتفاق طرح النزاع على محكم او اكثر ليفصلوا فيه بدا من المحكمة المختصة به،

ويعرف في القضاء حسب المحكمة الدستورية العليا بمصر التحكيم على انه عرض نزاع معين على محكم من الاختيار يعين باختيارهما المحكم في ذلك النزاع بقرار يكون نائبا عن شبهة الموالاة، مجردا من التحايل وقاطعا لدابر الخصومة في جوانبها التي احوالها الطرفان اليه ، بعد ان يدلي كل منهما بوجهة نظره من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية¹

وقد وسع المشرع من نطاق هاته الالية حيث اجاز لأطراف المنازعة عرض التنازع على التحكيم وترك اجراءات ذلك لقانون الاجراءات المدنية لاسيما المواد 1006 الى 1037². وهي

¹ مناني فراح، المرجع السابق ص 18

² المواد من 1006 الى 1037 من قانون الإجراءات المدنية وإدارية

نفس المواد الى تنظيم التحكيم اختياريا من حيث اللجوء اليه، فهو اجباري من حيث ماله ويجري التحكيم من قبل محكم او محاكم متفق عليهم، من قبل الطرفين ويصدرون امرا تحكيميا يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية ومن الاثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الضراب او توقيفه بمجرد اللجوء اليه¹.

ثانيا: إجراءات التحكيم لتسوية النزاعات في الوظيفة العامة

بعد اتمام عملية تعيين المحكم يتم عرض النزاع عليهم من قبل أطراف النزاع معا أو من الطرف الأكثر استعجالا²، ولا يجوز للمحكمن أو المحكم الامتناع عن أداء مهامهم التي بدأوا فيها ولا يمكن عزل هؤلاء خلال مدة المهمة التحكيمية إلا بناء على اتفاق جميع أطراف النزاع³، وبيباشر أعضاء المحكمة التحكيمية مهمتهم في الوصول الى تسوية النزاع، حيث تقدم لهم كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف المراحل التي مر بها النزاع، ويتم انجاز أعمال التحقيق والمحاضر من قبل جميع المحكمين في حالة الجماعة أو الهيئة، كما يجوز لهم ندب أحدهم للقيام بهذه المهمة⁴ حيث يمكن مبدئيا لأعضاء المحكمة الأمر بأي إجراء من اجراءات التحقيق التي يرونها ضرورية لأداء مهامهم والحصول على كافة المعلومات المفيدة والتقارير والمحاضر، كما يجوز لهم الشهود أو تعيين خبراء في المسائل التي يستعصي على هيئة التحكيم الإلمام بها⁵، إلا أنه ومن خلال الاستعانة ببعض المستندات والأوراق وإثم الطعن بالتزوير في ورقة ولو من الناحية المدنية أو حصل عارض جنائي يحيل المحكمون الخصوم الى الجهات المختصة بذلك ليس من اختصاصهم نظرا لخطورة هذا الجراء، ويتم

¹ عبد الرحمن خلفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم عنابة 2008، ص63

² المادة 1010 من قانون 08-09 السالف الذكر

³ المادة 1018 من نفس القانون

⁴ المادة 1020 من نفس القانون

⁵ رشيد واضح، مدى فعالية طرف التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون

والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو 2007، ص193

استئناف سريان الخصومة التحكيمية أو أجل التحكيم من تاريخ الحكم في هذه المسائل العارضة¹

ثالثا: أنواع التحكيم

1/أنواع التحكيم من حيث حرية اتجاه إرادة الأطراف:

• **التحكيم الاختياري:** عرف على أنه توافق إرادة ذوي الشأن على عرض النزاع القائم بينهم والمحتمل على فرد أو أفراد عاديين يختارون للفصل وفقا للنظام أو قواعد العدالة دون عرضه على قضاة الدولة².

• **التحكيم الإجباري:** هو التحكيم الذي يفرضه المشرع على الخصوم لتسوية بعض المنازعات وهذا راجع لطبيعتها الخاصة، بحيث لا يستطيع الخصوم اللجوء الى القضاء لتسوية تلك المنازعات، وفيه قد يكتفي المشرع بفرض التحكيم تاركا للخصوم الحرية في اختيار المحكم وتعيين إجراءات التحكيم، وقد لا يكتفي بهذا القدر من التدخل فيضع تنظيما كاملا لإجراءات التحكيم، حيث لا يكون لإرادة الخصوم أي دور في هذا الشأن³.

2/أنواع التحكيم ن حيث الجهة التي تقوم به

• **التحكيم الحر:** التحكيم الخاص وفيه تتعقد المحكمة لحسم النزاع المعروف أي في حالات فردية وتتقضي بعدها مهمة المحكم، ولحسب طبيعته يتولى أطراف النزاع تنظيم عملية التحكيم منذ بدايتها الى صدور الحكم⁴.

• **الحكم المؤسسي:** هو تحكيم تتولاه مراكز ومنظمات وغرف التحكيم الدائمة لتمارس نشاطها التحكيمي على كافة المستويات الوطنية وإقليمية والدولية هذه المراكز لها لوائها

¹ المادة 1021 فقرة 01 من نفس القانون

² بولقراس سناء، الطرق البديلة لحل النزاعات في العقود الادارية ذات الطابع الدولي، رسالة ماجستير، جامعة بانه 2011، ص24

³ حيرش نوال، التحكيم في العقود الإدارية، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة 2013

⁴ بوضنوبرة خليل، القرار التحكيمي وطرق الطعن فيه وفقا للقانون الجزائري، اطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2008، ص45

وقواعدها الخاصة بها، فعند ما يلجأ إليها الأطراف فإنهم يكونوا قد ارتضوا بإرادتهم الخضوع لتلك القواعد وكأنها قد أصبحت جزء من اتفاقهم، فالعبرة هنا بوجود مؤسسة التحكيم¹.

3/ من حيث القانون الواجب التطبيق

• **التحكيم بالقانون:** ويسمى أيضا بالتحكيم البسيط، وهو التحكيم الذي يستند المحكم في إصدار حكمه فيه الى قواعد القانون بمعناه الواسع الذي يشمل جميع القواعد القانونية مكتوبة كانت أم غير مكتوبة كالمبادئ القانونية العامة والعرف².

• **التحكيم مع تفويض بالصلح:** الأصل فيه أنه تحكيم عادي ولا ينصرف الى التحكيم بالصلح إلا إذا نص على ذلك، فلا يصح اعتبار التحكيم بالصلح إلا إذا وضحت إرادة الخصوم وضوحا تاما صريحا، وكانت ترمي الى هذا ويجب أن يفسر إرادتهم بالحيطه والحذر وعدم التوسع رعاية لذات حقوقهم³.

وما يجب الإشارة اليه أنه إذا كان اللجوء الى التحكيم لتسوية منازعات العقود الإدارية مقبولا فإنه لا يمكن التسليم بقبول التحكيم في منازعات الوظيفة العامة التي تثيرها لا علاقة الوظيفية بين جهة الإدارة ومستخدمها، لذلك لا يتوقع تسوية منازعات الوظيفة العامة بالتحكيم

الفرع الثاني: الوساطة لتسوية منازعات الوظيفة العامة

في الجزائر لم يعرف تشريع العمل هذا النظام الى غاية صدور القانون رقم 90-02 فيعرف الوساطة بذلك من خلال المادة 10 منه انها: "إجراء يتفق بموجبه طرف الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من غير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"، فهي إذن إجراء لاحق في حالة فشل إجراءات المصالحة، يتفقان من خلاله على تعيين وسيط تسند اليه مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم يقدمه في شكل

¹ الضراسي عبد الباسط محمد عبد الواسع، النظام القانوني لاتفاق التحكيم، الطبعة الأولى/ المكتب الجامعي الحديث للنشر، مصر 2008، ص48

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المنازعات الادارية، دار الكتاب الحديث، مصر 2008 ص 96

³ الضراسي عبد الباسط، المرجع السابق ص 45

توصية¹ أو يمكنها مباشرة الاتفاق على إحالة ورفع الخلاف الى سلطة تحكيمية² ولقد ترك المشرع الجزائري الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص وليس هيئة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط³، كما أن الوسيط له صلاحيات واسعة في سبيل فض النزاع المعروض عليها ومن بينها:

- تقريب مطالب الأطراف المتنازعة.
- تلقي جميع المعلومات.
- الاستعانة بخبير مختص لمساعدته في مهامه.
- اقتراح ما توصل اليه في شكل توصية محللة.

أولاً: خصائص الوساطة القضائية

1/ المرونة: تتميز الوساطة عن المفاهيم الأخرى بعدم ارتباطها بالمحاكمات والشكليات الطويلة والمعقدة بل أنها وسيلة سهلة ومرنة تهدف للوصول الى نتائج منصفة ومرضية لأطراف النزاع، حيث يبقون على حالتهم الطبيعية من الرضا والاطمئنان وعلى خلاف التقاضي الذي يتم بشكليات وإجراءات معقدة يجب التقيد بها تحت طائلة حل النزاع بالسرعة المطلوبة⁴، لهذا نرى بأن اجراء الوساطة هو إجراء عملي يواكب كثيرا هذا العصر السريع خاصة في المجال التجاري⁵.

2/ السرعة: من مميزات الوساطة أنها تتم بشكل سريع على خلاف النزاع الكلاسيكي الذي يثار أمام المحاكم أو المجالس القضائية ونها لا تخضع لقيود شكلية بهذه الصفة، وتستجيب

¹ محمد هلال، المرجع السابق ص92

² المادة 09 من القانون 90-02

³ عكس القانون الفرنسي الذي يشترط تعيين وسيط كفى

⁴ بوجمعة تنسيم، النظام القانوني للوساطة القضائية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان 2012، ص72

⁵ لوشان علي، الوساطة القضائية، منشور صادر عن منظمة المحامين سطيف 2009 العدد9 ص 25

لحاجيات الأطراف وفقا لقانون التصالح الذي يقدر مصالحهم، مما يجعلهم يرضون بالحلول التي يتم التوصل إليها بعد التفاوض¹، حيث لم يحدد القانون مدة معينة لحل القانون مدة معينة لحل النزاعات أمام لقضاء بخلاف ما حدده المشرع من مدة لحل النزاع عن طريق الوساطة².

3/السرعة:الأصل في القضاء هو علانية الجلسات وهذا من أجل ردع المجتمع من الانحراف من خلال الاحكام الصادرة منها، عكس الوساطة التي تتميز بالسرية من خلال جمع الأطراف المتنازعة الى جانب الوسيط من أجل حل النزاع في سرية خاصة كون أن بعض القضايا قد تسبب ضرر للأطراف في مصالحهم ويسيء بسمعتهم³.

ثالثا: أنواع الوساطة

1/ الوساطة الإتفاقية

في هذا النوع من الوساطة تكون ارادة طرف النزاع القائم هو مصدر الإجراءات التي تتم وفقها الوساطة لذا يطلق عليها نسبة الوساطة الاتفاقية⁴

إذ بموجبها يتم اللجوء الى الوساطة بناء على إتفاق الأطراف، وفي الوقت نفسه فإن هؤلاء هم الذين يتولون تطبيق اجراءات الوساطة المتفق عليها عن طريق تدخل شخص ثالث يختارونه ليتولى أداء مهمة الوساطة⁵.

¹ خضار نور الدين، الوساطة في القانون الجزائري في نشرة المحامي لمنظمة المحامين سطيف العدد 10 2009 ص 23

² خرفان حازم، الوسائل البديلة لفض النزاعات، واقع الوساطة كوسيلة لتسوية النزاعات في القانون الإداري، مجلة نقابة المامين

الاردشيين، العدد10 الأردن،2008 ص 06

³ مروش أحمد، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في قانون الاجراءات المدنية والإدارية، مكدرة لنيا اجازة المدرسة العليا

للقضاء، الجزائر 2010 ص 42

⁴ وهي الوساطة التي كرسها المشرع المغربي بموجب القانون رقم 05-08 في 30نوفمبر 2007.

⁵ سولانجمرتشيل ليجرا، فرانسور اليونينيوي، الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني، ترجمة عصام حداد، مداخلة

مقدمة في أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في التسوية النزاعات المنظم من طرف المعهد القضائي الأردني بتاريخ 05 و 06

جانفي 2005، وزارة العدل الأردنية 205، ص 25.

2/ الوساطة القضائية

وهي المعمول بها في النظام الأنجلو سكسوني التي فضلها المشرع الجزائري حيث تقوم المحاكم قبل الفصل في النزاع بالاقترح على الأطراف اللجوء الى بداية الوساطة، فهنا الوساطة تكمن باقتراح من القاضي على الاطراف يعرضها عند رفع الدعوى القضائية، وهم احرار في قبولها أو رفضها وفي حالة قبولها يعين القاضي الذي عرض عليه النزاع وسيطا¹ يعمل على تسهيل الحوار بين الأطراف ويساعدهم على تسوية النزاع.

و الوساطة القضائية ليست مساس بسلطة القاضي وواجبه في القضاء، انما تمثل طريقة اخرى لتدخل القاضي للبحث على الحدود للنزاع، فهي لا تعد تعويضا من القاضي للوسيط فهو لا يخوله سلطاته وإنما يبقى تحت رقابته، فالوساطة تتم تحت رقابة القاضي، وفي حالة فشلها يعود الإختصاص للقاضي في فصل النزاع²

3/ الخصوصية:

حيث أن للوساطة ميزة اساسية في المحافظة على خصوصية النزاع القائم بين الطرفين، فكثيرا من الأحيان يفضل طرفي النزاع تسوية النزاع بعيدا عن اجراءات المحكمة العليا العلنية، وعليه فميزة الخصوصية تكفل للأطراف خصوصية النزاع القائم بينهما بعيدا عن الاجراءات العلنية التي تتسم بها المحاكم العلنية³.

¹ عمر الناهي، الطرق البديلة لحل النزاعات مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات ، الجزء الثاني، الجزائر 2009.

² خضار نور الدين، الوساطة في القانون الجزائري، نشرة المحامي لمنظمة سطيف، عدد 10، 2009.

³ زوا يمينة رشيد، ص 17.

رابعاً: أهمية الوساطة القضائية

1/ تجنب الاطالة في النزاع

السرعة تشكل سمة من سمات العصر الحديث، ولا شك أن العدالة بطيئة، هي انكار للعدالة لذلك نجد عملية الوساطة تخدم بشكل كبير هذا الاتجاه اي سرعة الفصل في النزاعات، ويظهر ذلك من خلال تحديد المشرع للمدة التي تنجز في ظرفها الوساطة¹

2/ دور الوسيط في إقناع الخصوم

نقوم الوساطة على شخص ثالث يكون محايداً ونزيه، ولقد نصت المادة 997 و 998 من قانون إ.م.إ على الوسيط الى جانب صدور المرسوم التنفيذي رقم 09/100 الذي يحدد كفاءات تعيين الوسيط القضائي، وهذا نظراً لدوره الفعال في الوساطة.

3/ وسيلة لإنهاء المنازعات:

تعتبر الوساطة أهم وسيلة لفض المنازعات وهذا ما يدعو اليه الإسلام لنشر الخير والوئام بين أفرادهم و المتعاملين معه، فإنهاء المنازعات بالوساطة يكون وفق ضوابط شرعية وتؤدي الى إنهاء المنازعات دون اللجوء الى القوانين الوضعية التي تشترط في بعض العقود و بالتالي هو الطريق الأمثل.²

¹ المادة 1/995 من الأمر 09/08: لا يمكن أن تتجاوز مدة الوساطة ثلاثة أشهر.

² عبد الله بن محمد العمراني، الوساطة في تسوية المنازعات (دراسة فقهية) الجمعية العلمية القضائية السعودية، ص11.

الفصل الثاني:

الاختصاص القضائي في منازعات

الوظيفة العامة

تمهيد:

تعد المنازعات الإدارية حديثة العهد نسبيا في الجزائر فقبل فترة سنة 1996 كانت المحكمة العادية هي صاحبة الولاية العامة للفصل في جميع المنازعات سواء كانت مدنية أو إدارية، غير أنه لا يريد من التذكير بأن اختصاص تلك المحاكم كان منحصرا في المنازعات الناشئة عن القرارات الصادرة عن الإدارة ومنازعات الوظيفة العامة هي جزء من المنازعات الإدارية التي تتعلق بالحلول المقدمة للخلافات الناشئة بين الموظف والإدارة، التي ينتمي إليها والمترتبة عن إخلال العون بإحدى التزاماته المهنية المتضمنة مساسا بمساره الوظيفي وهذا ما يترتب عليه مسائلته تأديبيا فيتعرض لأقصى الجزاءات الإدارية والتي تصل حتى إلى عزله وهنا يلجأ للقضاء والإداري للفصل في نزاعه مع الإدارة في حالة فشل المساعي الودية، ولتوضيح أكثر الاختصاص القضائي في منازعات الوظيفة العامة سنتطرق أولا إلى النظام القانوني لمنازعات الوظيفة العامة (المبحث الأول) ثم إلى الآثار القانونية المترتبة على سلطة القضاء في المنازعات الوظيفية العامة (المبحث الثاني)

المبحث الأول: النظام القانوني لمنازعات الوظيفة العامة:

يهدف القضاء الإداري على الإجراءات الدعوى الإدارية حيث يلعب دورا ايجابيا في مجال اثباتها من حيث الاستفتاءات والتحضير والتوجيه ومرجع ذلك الطبيعة الموضوعية للدعوى واتصالها بالصالح العام من ناحية ووضع أطرافها غير المتوازن من ناحية أخرى حيث تمنح الإدارة طرف فيها امتيازات خاصة، فالدعوى الإدارية ومنه دعاوي لمنازعات الوظيفة العامة وسيلة قانونية مقررة للموظف في تحريك واستعمال سلطة القضاء المختص وفي نطاق مجموعة القواعد القانونية الشكلية والاجرائية والموضوعية المقررة للمطالبة بالاعتراف بحق أو مطالبة بإبرازه واصطلاح الضرر ولقد حددت القوانين المختلفة إجراءات رفع الدعاوي والجهات المختصة لرفعها لقانون الاجراءات المدنية والإدارية"08-09 والقانون 98-02" والقانون 06-03 الخاص بالوظيفة العمومية، وعليه قسمنا المبحث إلى المطلب الأول تحت عنوان الجهات المختصة بالمنازعات الوظيفية العامة والمطلب الثاني الذي تناول فيه شروط قبول الدعوى الناشئة في مجال الوظيفة العامة.

المطلب الأول: الجهات المختصة بمنازعات الوظيفة العامة

تعتبر الرقابة القضائية من أهم الرقابة الممارسة على أعمال الإدارة العامة نجاعة، كما أنها وسيلة الضمان سيادة الدولة وفكرة تطبيقها لمبدأ المشروعية لحماية حقوق وحرية الموظفين، ونظرا لتزايد تدخل السلطات العمومية في جميع مناحي الحياة العامة وما ينجم عن ذلك من ازدياد للنزاعات الإدارية الأمر الذي يزيد من إحكام الموظف للقضاء من أجل الحفاظ على حقوقهم في مواجهة الإدارة، الأمر الذي جعل المشرع يتبنى فكرة النظام القضاء المزدوج وصدرت نصوص تشريعية تنظيمية سمت حدود القضاء الإداري المستقل تابع للسلطة القضائية تحت إشراف مجلس الدولة، محاكم الاستئناف والمحاكم الإدارية ومنه سندرس في كل فرع هيئة قضائية إدارية.

الفرع الأول: المحاكم الإدارية كجهة مختصة في منازعات الوظيفة العامة

تعتبر المحاكم الإدارية الهياكل القاعدية لنظام القضاء الإداري تستمد المحاكم الإدارية وجود نص المادة 800 من القانون 08-09 نص: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية..." حسب نص المادة 01 من القانون 98-02 "نشأ المحاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية"¹ وبموجب المرسوم التنفيذي 98-356 المتضمن القانون 98-02² المتعلق بالمحاكم الإدارية، باعتبار هذه الأخيرة جهة الولاية العامة في منازعات الإدارية وهذا ما أكدته المادة 801 من قانون إ م إ الذي خصها بعدة منازعات إدارية وبذلك منازعات الوظيفة العامة، إن اختصاص المحاكم يقتصر على الجانب القضائي فقط دون الاستشاري، فهي تفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الإدارة طرفا فيها حيث تتمتع باختصاصين هما الاختصاص النوعي والاختصاص الاقليمي وعليه:

أولا: الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية

يقصد بالاختصاص النوعي للمحاكم أهليتها في النظر في القضايا المحددة لها في الاطار التشريعي وهي بصفة أساسية القضايا التي تكون طرفا فيها إحدى السلطات العمومية المذكورة في نص المادة 800 ق إ م إ

وكذلك القضايا حسب نص المادة 01 من قانون 98-02 فجعلها صاحبة الاختصاص في الذكر في كل منازعة إدارية فيما عدى ما المشرع³، من خلال هذه المادة يتبين أن المحكمة الإدارية تختص نوعيا بالنظر في كل منازعة إدارة أيا كان أطرافها وموضوعها.

¹ قانون 98-02 مؤرخ في 30 مايو 1998، متعلق بالمحاكم الإدارية، جريدة الرسمية عدد 37، مؤرخة في 1 يونيو 1998.

² مرسوم تنفيذي 98-356 مؤرخ في 14 نوفمبر 1998، يحدد كفاءات تطبيق أحكام القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية، جريدة الرسمية عدد 85، مؤرخة في 15 نوفمبر 1998.

³ سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر 2015، ص 57.

وبالرجوع إلى نصوص إ م و إ خاصة المادة 800 و 801 يفيد أن كل نزاع تكوت الإدارة طرفا فيه يعقد الاختصاص بنظره للمحاكم الإدارية ابتداء، يتضح لنا أن اختصاص المحكمة الإدارية باعتبارها صاحبة الولاية العامة لم يعده مقتصرًا عمليا إلا في قضايا القضاء الكامل، وفي مقابل هذا نجد مساسا لهذا المبدأ الذي يخص القضاء الالغاء حيث تختص به المحاكم الإدارية بشكل محدود، حيث نجد المشرع ميز بين القرارات الإدارية المركزية والقرارات الإدارية غير المركزية وبناء على هذا التصنيف وزع الاختصاص بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة وبذلك يخص النزاعات ذات الطابع الإداري فقط للمحاكم الإدارية¹، ويمكن القول أن هذه الأخيرة تكون مختصة في منازعات المتعلقة بالموظفين وأعاون الدولة وغيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية²، و حدد القضاء فكرة الموظف بأنها تتمثل في أن يكون الموظف بأداة قانونية لأداء دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ويشمل اختصاص المحكمة القضايا المرفوعة من الموظفين الدائمين أو المؤقتين، الذين يعملون في الإدارة المحلية كالبلديات أو الولاية إذا كان تعيينهم مستوى الإدارة المحلية وكذلك الأشخاص والاعوان العاملين في المؤسسات ذات الصبغة الإدارية و تشمل منازعات الوظيفة العامة على سبيل المثال لا الحصر ما يلي: المنازعات المتعلقة بالمرتبات والمعاشات والمكافئات المستحقة للموظفين العموميين، الدعاوي التي يقدمها الموظفين والمتعلقة بالقرارات الإدارية الصادرة والمتعلقة بالتعيين في الوظائف العامة أو الترقية أو منح العلاوات، الدعوي التي يقدمها الموظفون العموميين والمتعلقة بإلغاء القرارات الصادرة إلى حالتهم عن المعاش والاستيداع أو فصلهم أو نقلهم بغير حق كعدم المثل أمنام لجنة متساوية الأعضاء، الدعاوي التي يقدمها الموظفون العموميين المتعلقة بإلغاء القرارات الصادرة عن احاء التأديب، ومن أمثلة دعوى الإلغاء الصادرة عن المحاكم الإدارية القصية رقم 1241 الصادرة عن المحاكمة الإدارية

¹ عمار بوضياف، النظام القضاء في الجزائري، دار الميسور للنشر، الجزائر، 2008، ص 279.

² حسين فريحة، شرح المنازعات الإدارية دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 16.

القضية رقم 1241¹ الصادرة عن المحكمة الإدارية بالبويرة بجلستها العلنية المنعقدة بقاعدة الجلسات لقصر العدالة بالمدعي (م.أ) ممثل بالأستاذ (أ.ع.ي) ضد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية " ضبط المحكمة بتاريخ 2014/09/07 مسجلة تحت رقم 1241

ثانيا: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية

يشترط اختصاص المحاكم الإدارية إلى جانب الاختصاص النوعي، أن يستكمل بقاعدة الاختصاص الاقليمي للمحاكم والذي يقصد به مجموعة القواعد القانونية اختصاصات المحاكم الإدارية على أساس جغرافي اقليمي بالنظر إلى فكرة القافلة إذا كانت قواعد الاختصاص النوعي تتعلق بالنظام العام فقواعد الاقليمي شرعت من أجل حماية الخصوم²، وحماية لحقوقهم الخاصة من هذا المنطق يقصد بالاختصاص الاقليمي للمحاكم اهليتها في النظر في القضايا القائمة في دائرة اقليمها، حيث اعتمد المشرع الجزائري فيما يخص مسألة تحديد الاختصاص الاقليمي للمحاكم على معيار مادي يتمثل في فكرة "الموطن" حيث أحالت المادة 803 من قانون إ م إ مسألة تحديد الاختصاص الاقليمي إلى المادتين 37 . 38 من نفس القانون اللتان تضمنتا القاعدة العامة المتمثلة في اختصاص الجهة القضائية لموطن المدعي عليه³، كما منح المشرع الجزائري حس المرسوم التنفيذي 98-356 توزيعا غير متكافئ للمحاكم إ غير الولايات فهناك ولايات شملها اختصاص محكمة إدارية واحدة وفي حالات ممدن الاختصاصات الاقليمية لهذه المحاكم ليشمل اختصاصها أكثر من اقليم ولاية واحدة⁴، اعتمد المشرع معيار أساسيا في توزيع الاختصاصات والمتمثل في قاعدة أن الجهة القضائية المختصة في النزاع هي تلك التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه وفي حالة لم يكن له موطن

¹ حكم المحكمة الإدارية، رقم 1241 بتاريخ 2015/03/02 الجزائر.

² الغولي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 75.

³ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ط2، منشورات بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 66.

⁴ بوجادي عمر، اختصاص القضاء إداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية حقوق، جامعة تيزيورز، 2010، 2011، ص 76.

معروف فالاختصاص يؤول للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له وإلا فغن المحكمة التي يقع فيها الموطن المختار تكون صاحبة الاختصاص، وعلى هذا الأساس فإن المدعي هو الذي يتطلب منه السعي إلى المدعي عليه غير أن هذه القاعدة لها استثناءات خلافا لأحكام المادة 803 ومن بين هذه الإنشاءات في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة، أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين¹، وعليه يمكن القول أن المحكمة الإدارية لا يمكن أن تكون مختصة بالنظر في موضوع معين إلا إذا تأكدت أنها مختصة نوعيا وإقليميا في النزاع المعروض عليها.

الفرع الثاني: المحكمة الاستئنافية كجهة مختصة في منازعات الوظيفة العامة

حسب القانون رقم 07-22 ونص مادته 08 ".... ستة (06) محاكم إدارية للاستئناف تقع مقراتها بالجزائر و وهران وقسنطينة و ورقلة وتمنراست وبشار"²، وحسب القانون 10-22 في نص مادته 04 "يشمل النظام القضائي الإداري مجلس الدولة والمحاكم الإدارية للاستئناف والمحاكم الإدارية"³.

الهدف من استحداث المحاكم إ الاستئناف تعزيز مبدأ التقاضي على درجتين، الذي يعتبر أحد اهم المبادئ الأساسية للقضاء ضمان تحقيق محاكمة عادلة وحسن سير العدالة وحق الدفاع، تم إحداث المحكمة الإدارية للاستئناف بموجب المادة 179 من دستوره 2020 وتلاها الباب الأول مكرر من الكتاب الرابع من القانون رقم 1322، تحت عنوان "في الاجراءات المتبعة أمام المحاكم الإدارية للاستئناف"، بعد المحكمة الإدارية للاستئناف هيئة قضائية إدارية مستحدثة وحسب المادة 29 من قانون العضوي 10-22 نص: "تعد المحكمة الإدارية

¹المادة 804 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية سابق الذكر.

²القانون العضوي رقم 07-22 مؤرخ في 04 شوال 1443 الموافق لـ 05 مايو 2022، يتضمن التقييم القضائي.

³القانون العضوي رقم 10-22 مؤرخ في 09 ذي القعدة 1443، الموافق لـ 09 جوان 2022، يتعلق بالتنظيم القضائي.

للاستئناف جهة استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخول لها بموجب نصوص خاصة"، أكد أن الهدف من إنشاء هذه الهيئة هو تخفيف الضغط على مجلس الدولة بالدرجة الأولى والمحاكم الإدارية بالدرجة الثانية، وعليه فإن الاختصاص في الإقليم من هاته الهيئة العربية أن موقف المشرع الجزائري أنه لم يحدد الاختصاص في الإقليم ولم يحيلنا إلى تطبيق القواعد العامة المنصوص عليها في المادة 37.38 من قانون إ م إ كما فعل بالنسبة لاختصاص المحاكم الإدارية، اين أحالتنا المادة 803 من نص القانون إلى تطبيق القواعد العامة في مجال الاختصاص القضائي، الأمر الذي يفيد وكأن المشرع تساهم في تحديد الاختصاص الاقليمي رغم أنه أحدث بابا خاصا بالأحكام التي تطبق على هاته الهيئة وحدد الاختصاص النوعي ومع ذلك يمكن تبرير هذا الموقف أن المشرع قرر تحديد الاختصاص الاقليمي بإصدار قانون خاص يسير وعمل هذه المحاكمة، أما في ما يخص الاختصاص النوعي يتمثل الاختصاص الأصلي لهذه المحكمة في استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية وهذا تجسيد لمبدأ التقاضي على درجتين المنصوص عليه في الدستور الجزائري وباعتبارها أول درجة تختص المحاكمة بالفضل في دعاوي الالغاء وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة على السلطات المركزية والهيئات العمومية¹، مما يعني أن المشرع اتبع المشرع في تحديد اختصاصها هو اعتبارها كجهة استئناف إلا باستئناف محكمة العاصمة التي خصها ... درجة في قضايا الهيئات المركزية، أما طبيعة الاختصاص فهو من النام العام حسب ما جاء في نص المادة 90 مكرر²، أما 90 مكرر 04 "تطبق أحكام المادة 807 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية" وإلى تقيد بأن الاختصاص النوعي والاقليمي من النظام العام.

¹ لبلول فهيمة، المستجدات الاجرائية في المادة الإدارية (دراسة على ضوء القانون رقم 22-13 الذي يعدل ويتم التعاون رقم 08-09)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السابع، العدد 04، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص 502-507.

² المادة 90 مكرر من قانون الاجراءات المدنية والإدارية المعدل بقانون 22-13 نص "تختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالفصل في استئناف المحاكم والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية...."

الفرع الثالث: مجلس الدولة كهيئة مختصة في منازعات الوظيفة العمومية

مجلس الدولة هيئة قضائية إدارية متواجدة على أعبي هرم الجهات القضائية الإدارية الجزائرية، نصت المادة 02 من قانون 01-98 والتي جاء فيها: "هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية، وهو تابع للسلطة القضائية يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري في البلاد ويسهر على احترام القانون، يتمتع مجلس الدولة حين ممارسته اختصاصات بالاستقلالية"¹، صار بالإمكان للأحكام الإدارية الصادرة من محاكم الاستئناف أن تكون محل طعن أمام مجلس الدولة كهيئة مختصة بالنظر في النزاعات الإدارية التي تدخل من ضمنها منازعات الوظيفة العمومية باعتبارها وسيلة قانونية بموجبها يضمن للموظف تجسيد أمثل للعدالة ومن جهة أخرى فإن المجلس أنشأ لضمان احترام القوانين المدعي عليها سلطة مركزية أو هيئة عمومية وظيفية²، وكما أن الاختصاص القضائي لمجلس الدولة هو الاختصاص الأصلي الذي يعود من ضمن دراسة منازعات الوظيفة العمومية، وكونه هيئة قضائية وهيئة استشارية لذلك خصصنا هذا الفرع لاختصاصات مجلس الدولة.

أولاً: اختصاص قضائي لمجلس الدولة كأول وآخر درجة

ينعقد الاختصاص لمجلس الدولة بالنظر في القضايا المرفوعة أمامه ضد القرارات الإدارية المركزية والقرارات الصادرة من الأشخاص المهنية الوطنية، فيكون المجلس صاحب الاختصاص، بالفصل في دعاوي الإلغاء وفصل المشروعية وغيرها التي تتجلى ضمن الدعاوي الخاصة بالموظفين فلمجلس الدولة ولاية الرقابة القضائية على قرارات السلطات الإدارية المركزية ذات الطبعة الإدارية، ويقصد بالسلطات الإدارية المركزية كل الهيئات الإدارية التي

¹ القانون العضوي 01-98 المعدل و المقدم بالقانون العضوي 11-22

² هاجر كرمية، تسوية منازعات الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، تخصص عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قلمة، الجزائر، 2014-2015.

تشكل السلطة التنفيذية عدد ممارستها لمهامها ووظائفها واختصاصاتها الإدارية¹، كما تعتبر رئاسة الجمهورية بمثابة الشخص الإداري العام الذي ينشأ المؤسسات والمرافق الإدارية ويحدد نظامها القانوني سواء فيما بينها أو بينها وصف الموظفين، كما تمتلك سلطة تعيين وعزل الموظفين طبقا للمادة 92 من دستور 2022 وسلطة التعيين في الوظائف العمومية باعتباره السلطة العليا للإدارة، ويفهم من المادة 16 و15 الأمر 06-203²

لا يقتصر فقط على الوظائف العليا فحق التعيين فيها لغير الموظفين الذين هم من عامة المواطنين الجزائريين عليه يمكن اعتبار رئاسة الجمهورية بمثابة المعيار العضوي الذي يبلي عليه مجلس الدولة كأول وآخر درجة بالنظر في المنازعات التي تكون إحدى إدارة رئاسة الجمهورية طرفا فيها³.

ثانيا: مجلس العولمة كجهة استئناف

نصت المادة 14 من القانون 22-10 "يعد مجلس القضائي جهته استئناف للأحكام الصادرة عن المحاكم وفغي حالات الأخرى المنصوص عليها قانونا"، فالاستئناف هو طريق من طرق الطعن التي تسمح بالرقابة من طرف جهة قضائية أعلى من الجهة التي أصدرت الحكم المطعون فيه⁴، إلى منازعات الوظيفة العامة وبالرجوع إلى ما جاء في قضية المدعي د. ابراهيم ضد المدرسة العليا للأساتذة التعليم التقني (جامعة أغواط حاليا) حيث قامت بفصل المدعي بسبب الجمع بين وظيفتين " نائب للإحصائيات بوزارة المالية، وأستاذ مساعد بالمدرسة سابقة الذكر، ومنه تم رفع دعوى قضائية يلتبس من خلالها إعادة دمج في منصبه إلا أن المدرسة

¹ جازية صلفي، نظام مجلس الدولة في القضاء الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 285.

² القانون 06-03 مؤرخ في 19 جمادى 02 عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، تتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

³ عبد القادر عبو، المرجع سابق الذكر، ص 56.

⁴ سنوساوي سمية، الاجتهاد القضائي الإداري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون، جامعة الجزائر 1، 2018-2019، ص

ردت عليه بعريضة متمسكة بالفصل، وعليه أصدرت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الأغواط بتاريخ 1997/07/23 يقضي برفض دعوى المدعي لعدم التأسيس بعد ذلك قام المدعي باستئناف لدى مجلس الدولة بتاريخ 1997/12/09 والذي بدوره أصدر قراره بتاريخ 2002/11/12 يلغي فيه قرار المستأنف لدى وتصدى من جديد بإبطال فور الفصل وحفظ حق المستأنف في التعويض، مستندا على نصوص الوظيفة العمومية، تعرض منازعات الوظيفة القادمة طبقا للنظام الداخلي لمجلس الدولة على الغرفة الثانية¹، حيث خول المشرع للموظف قانونية ألا وهي اللجوء للقضاء لحماية حقه ومصاحبه باتباع شكليات وإجراءات خاصة سابقة لرفع الدعوى القضائية وأخرى مصاحبة لها إلى غاية الفصل في النزاع المطروح وصدور الحكم في شكله النهائي.

المطلب الثاني: شروط قبول الدعوى الناشئة في مجال الوظيفة العامة

نص المشرع الجزائري في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة على شروط قبول الدعوى الإدارية ومنه الدعوى الوظيفية العامة في نص المادة 13 منه، إلا أنه وبالنظر إلى نص المادة نجد أنها تتضمن الشروط الموضوعية لقبول الدعوى من "صفة ومصالحة وإذن"، وفي حين هناك شروط أخرى تشكل لشروط تقسيم الشروط إلى شروط شكلية وشروط موضوعية وفق قرعين.

الفرع الأول: الشروط الشكلية دعوى منازعات الوظيفة العامة

نصت المادة 13 من إ م و غ على شروط قبول دعوى الإدارية ويمكن تقسيمها إلى 03 شروط أساسية:

أولا: شرط الأهلية نصت المادة 64 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية على حالات البطلان العقود غير القضائية والاجراءات من حيث موضوعها مجددة على سبيل الحصر فيما

¹عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص 170-176.

يلي "انعدام الأهلية للخصوم، انعدام الأهلية أو التفويض لممثل شخص طبيعي أو المعنوي، كما نصت المادة 65 من نص القانون " يشير تلقائيا انعدام الأهلية ويجوز له أن يشير تلقائيا انعدام التفويض للممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي"¹.

إن التقاضي كعمل من الأعمال القانونية يتطلب فيمن يباشر أهلية معينة، على أن ضرورة الأهلية للتقاضي لا تعفي أنها شرط لقبول الدعوى أمام القضاء كما ينهب البعض، قالواضق أنها شرط لصحة المحاكمة وليس شرط لقبول الدعوى²، وتعتبر الأهلية صلاحية الشخص لاكتساب المركز القانوني ومباشر اجراءات الخصومة القضائية وهي نوعان "أهلية الاختصاص" وهي أهلية الوجود في المجال الإجرائي، وتعني صلاحية الشخص لاكتساب المركز القانوني للخصم بمل يتضمن من حقوق وواجبات اجرائية، ... تقترن بوجود الشخص من الناحية القانونية سواء كان الشخص الطبيعي أو معنوي، وتثبت أهلية وجوب للشخص الطبيعي بتمام ولادته يا وتنتهي، أما الشخص المعنوي حسب القانون، أما النوع الثاني فهو "أهلية التقاضي" هي تعبير عن أهلية أداء في المجال الإجرائي وتعني صلاحية الخصم كمباشرة لإجراءات أمام القضاء، فلا يكفي توافر أهلية الوجوب بل يشترط لصحة الاجراءات أن يكون الشخص أهلا للقيام بها.

وعرفت المادة 40 من القانون المدني أن أهلية التقاضي محددة ببلوغ الشخص 19 سنة فإذا لم يجز الشخص الأهلية الإجرائية فلا يجوز له أن يقوم بالأعمال الإجرائية وإنما يشترط أن يقوم شخص يمثله و يسمى بالتمثيل الإجرائي ويقوم به من ينوب ناقص الأهلية ويكون هذا الأخير أهلا للتقاضي كما أهلية التقاضي هي أهلية أداء لدى الشخص المنصوص عليها حسب المادة سابقة الذكر أما بالنسبة للأشخاص الاعتبارية فيتمتعون بأهلية التقاضي

¹المادة 64-65 من قانون الاجراءات المدنية الإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فيفري سنة 2008، المعدل والمتمم لقانون 22-13 يوليو 2022 (جريدة الرسمية 48-2022).

²عمار بلغيث، الوجيز في الشرح قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات، الجزائر، ص 35.

المنصوص عليها في المادة 50 من القانون المدني¹، مهما كان نوعه، يتمتع بحق التقاضي²، عادة ما تعين من يعبر عن تلك الإرادة، ويتمتع بأهلية التقاضي نيابة عن الشخص المعنوي وهو الوزير المختص بالنسبة للدولة وذلك طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 169 من قانون الاجراءات المدنية.

ثانيا: شرط الصفة

يشترط القانون لقبول الدعوى الإدارية أن ترفع هذه الأخيرة من طرف صاحب الحق أو المركز القانوني، فالدعوى لا تقبل إلا من الشخص الذي يدعي لنفسه حقا أو مركز قانونيا، سواء كان هذا الشخص طبيعيا أو معنوي، قاصرا أم راشدا، نص المشرع الجزائري على الصفة في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية " لا يحوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة...". فالصفة هي الحق في الطالبة أمام القضاء، بمعنى التمتع بصفة التقاضي أي السند القانوني الذي يمنحه القدرة على الإدعاء³، كما تنقسم الصفة إلى أنواع "الصفة لدى المدعي" ينبغي التمييز بين الصفة في الدعوى والصفة في التقاضي، فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصيا بسبب عذر مشروع في هذه الحالة يسمح القانون لشخص آخر بتمثيله في الإجراءات كأن يحضر المحامي نيابة عن المدعي، وفي هذه الحالة يقع على القاضي التأكد ابتداء من صحة التمثيل، ثم يبحث لا حقا في مدى توفر الصفة لدى صاحب الحق⁴، أما فيما يخص "الصفة لدى المدعي عليه" إذا كان يشترط توفر عنصر الصفة في المدعي وإلا رفض دعواه، فإنه يشترط أيضا قيام عنصر الصفة لدى المدعي عليه، إذ يشترط

¹المادة 40-50 من القانون المدني الجزائري.

²تورد ... الصدد بعض القرارات القضاء الإداري: 1- مجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 58826 بتاريخ 1988/01/30 حيث أن رئيس الدائرة ممثل مقاطعة (المادة 166 من قانون الولاية سابق) الذي لا يتوفر على الشخص المعنوية ولا على الاستقلال المالي (المواد 166 إلى 170 من قانون الولاية) لا يتمتع بسطة التقاضي.

³ عبد السلام نيب، قانون اجراءات مدنية إدارية ترجمة للمحاكمة العادلة، الطبعة الثالثة، موقم للنشر، الجزائر، سنة 2013، ص 68.

⁴ عبد الرحمان بريارة، شرح قانون اجراءات مدنية وإدارية، ط 4، منشورات بغدادي، الجزائر، 2016، ص 43.

أن ترفع ضد من يكون معنيا بالخصومة كدعوى الموظف ضد إدارته، ممن تجوز مقاضاتهم " على تقبل الدعوى ضد فاقد الأهلية"، كما يحبر القانون صراحة في بعض الحالات للغير العادية والاستثنائية حلول شخص أو هيئة محل صاحب الصفة الأصلية في الدعوى وهذا الاستفتاء لا يقبل إلا بناء على نص تشريعي، أما الصفة الاجرائية هي صلاحية الشخص لمباشرة الاجراءات القضائية في الدعوى باسم غيره، فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرة الدعوى، وفي هذه الحالة يسمح القانون لشخص آخر بتمثيله في الاجراءات¹، أي نائب عنه نيابة قانونية أو اتفاقية ويجب أن يكون ذا صفة وما عدا هؤلاء فهو غير ذي صفة في مباشرة الدعوى².

كما تمثل الأشخاص المعنوية أمام القضاء الإداري بصفتها مدعيا أو مدعى عليها من طرف الشخص الذي ينص عليه قانونها التأسيسي، فالنسبة للأشخاص المعنوية العامة فقد نصت المادة 828³ على ذلك فالوالي يمثل الولاية أمام القضاء سواء مدعيا أو مدعى عليه⁴، ورئيس مجلس الشعبي البلدي يمثل البلدية اما القضاء طبقا لقانون البلدية، كما ذهب مجلس الدولة الجزائري إلى اعتبار الصفة شرطا أساسيا لرفع الدعوى القضائية في إحدى قراراته الصادرة بتاريخ 2003/05/06 حيث أكد المجلس على أن مدير أملاك الدواة يتمتعون بصفة التقاضي لتمثيل الوزير في الدعاوي المرفوعة أما العدالة⁵.

ثالثا: شرط المصلحة

¹ عبد الوهاب بوضرسة، الشروط العامة والخاصة لقبول الدعوى بين النظري والتطبيقي، ط3، دار الهومة، الجزائر، 2010، ص 64.

² خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، الدعاوي وطرق الطعن الإدارية، الجزء 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 64.

³ المادة 828 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية 08-09 المعدل والمتمم بقانون 22-12 سابق الذكر.

⁴ المادة 106 من قانون 12-07 مؤرخ في 21 فيفري المتعلق بالولاية، جريدة، العدد 12، صادرة في 29 فيفري 2012

⁵ قرار مجلس الدولة (غرفة ثالثة) ملف رقم 013334 صادرة بتاريخ 2003/05/06، العدد 04، الجزائر، 2003، ص 105.

تطبيقا لقاعدة لا دعوى حيث لا مصلحة فإن الدعوى الإدارية ومنه دعوى منازعات الوظيفة العامة (دعوى الإلغاء، دعوى التعويض) لا تقبل إلا إذا كان للطاعن مصلحة في النزاع بأن أثر القرار الإداري على مركزه القانوني، أي تلك المصلحة التي تستند إلى المركز أو حتى يحميه القانون، ولذلك يشترط بصورة عامة في رافع الدعوى أن يكون له منفعة يمكن تحقيقها من خلال تحقيق طلباته وإذا لا يمكن له مثل هذه المنفعة فلا تقبل دعواه، لذا فالمصلحة هي الفائدة المرجوة من رفع الدعوى القضائية وهي مناط الدعوى والمصلحة مجموعة من الخصائص ولعل أهمها وجوه أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة بمعنى وجود علاقة بين القرار الإداري محل الدعوى الإدارية ووضعية المدعي، أي أن الموضوع القرار الإداري يخص المدعي شخصيا، وأن يبتغي رافع الدعوى تحقيق مصلحة مادية أو معنوية أو أدبية من وراء إلغاء القرار الإداري¹، كأن يكون محلا لقرار فصل عن الوظيفة وقرار نزع الملكية للمنفعة العامة.

والمصلحة ليست شرطا لقبول الدعوى، فحسب بل هي شرط القبول أي طلب أو دفع أو طعن²، والمصلحة الاجرائية تقدر بالمنفعة العملية التي تعود على خصم من هذا الاجراء، أما المصلحة هي الدعوى فهي تقدر بالمنفعة العملية التي تعود على خصم من هذا الاجراء. أما المصلحة هي الدعوى من توافر عنصرين هما الادعاء بحق معين والادعاء بأن هناك اعتداء وقع على هذا الحق³.

كنم يشترط أن تتوافر المصلحة وفق رفع الدعوى، وأن تبقى مستمرة أثناء اجراءات الخصومة، فإذا .. أثناء الاجراءات وجب القضاء بعدم القبول لانقضاء المصلحة، وهذا ما نصت عليه المادة 67 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية التي أشار بعدم الدفع بعدم القبول الذي يرمي إلى تصريح بعدم قبول الخصم لانعدام المصلحة، ولهذه الأخيرة أوصاف

¹ بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 15.

² عبد الوهاب بوضرسة، المرجع السابق، ص 62.

³ عمار بلغيث، الوجيز في شرح قانون الاجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 15.

تتميز بها إذن يجب أن تكون المصلحة قانونية قائمة وحالة كما قد تكون محتملة¹، فالمصلحة القانونية نصت عليها المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية " لايجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة ومحتملة يقرها القانون أما المصلحة قائمة وحالة يقصد بها أن يكون حق رافع الدعوى قد اعتدى عليه بالفعل أو حصلت له من ... فه فيتحقق الضرر الذي يبرر له الالتجاء إلى القضاء، فالدعوى لن تكون مقبولة ما لم تكن مصلحة المدعي قائمة وحالة ولن تكون كذلك إلا إذا وقع اعتداء على الحق أو المركز القانوني ونجم على هذا الاعتداء ضرر يبرر طلب الحماية القانونية إلا أن ذلك لا يعني عدم قبول الدعوى على الرغم من غياب عنصر الاعتداء، إذ تكون الدعوى في هذه الحالة قائمة على مصلحة محتملة وهي انعدام وجود اعتداء قائم وحال يدهم الحق أو المركز القانوني، فإذا كانت المصلحة مع إمكانية وقوع الاعتداء غير قائمة وهي محتملة، أما إذا كانت مع وجودها غير حالة فهي مستقبلية غير أنها مقترنة بأجل لم يحل موعده².

رابعاً: شرط الآجال والميعاد:

لقد حرص المشرع الجزائري على إضفاء شرط الميعاد في بعض الدعاوي الإدارية، الغاية من ذلك هو الرغبة في تحقيق استقرار الأوضاع الإدارية، وعدم بقاء أعمال الإدارة أمدا طويلا معرضة للطعن والرغبة في تحقيق الاستقرار للمراكز القانونية للأفراد المستفيدين من القرارات، إن تحديد ميعاد ثابت للدعوى يشكل بكل تأكيد قيودا خطيرا على حرية الأفراد في مقاضاة الإدارة غير أن هذا القيد تعرضه متطلبات المصلحة العامة.³

فالقانون الإجراءات المدنية والإدارية نص على ميعاد دعاوي الإدارية (دعوى الإلغاء ...)، وجعله ميعاد هو حد سواء بالنسبة لدعاوي الإلغاء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة،

¹ عبد السلام ذيب، قانون الاجراءات المدنية والإدارية الجديد، المرجع السابق، ص 703

² عمار بلغيث، المرجع السابق، ص 16.

³ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2005، ص 329.

هذا كقاعدة عامة لشرط ميعاد، ونجد أن هناك نصوص خاصة أخرى تنص على مواعيد مختلفة عن الميعاد المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث حرص المشرع الجزائري على توحيد الطعون سواء أما المحاكم الإدارية حسب المادة 829 أو أمام مجلس الدولة المادة 907¹، والمقصود بالطعون في هذا الصدد هو دعوى الإلغاء وحدد المواعيد ب 04 أشهر من تاريخ تبليغ صاحب الشأن بالقرار الفردي أو تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، وبمفهوم المخالفة نفهم أن ادعى الخاصة بالتعويض لا ترتبط بآجال ومواعيد، غير أن توحيد الميعاد لا ينفي وجود مواعيد خاصة منصوص عليها في العديد من القوانين الخاصة تنص على آجال معينة أمام القضاء الإداري كإستثناء على القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 829 من قانون إ.م.إ كما هو الحال بخصوص الطعن في قرارات المجلس الوطني فهذه القرارات تكون قابلة للطعن بالإلغاء من أجل نسبة واحدة أمام مجلس الدولة. إن ميعاد الطعن القضائي في المنشور إليه يمكن تمديده في عدة حالات منها حالات وقف الميعاد والتي يمكن أن تتمثل في بعد المتقاضي على إقليم الدولة، العطل الرسمية، طلب المساعدة القضائية، أما حالات إنقطاع الميعاد وانتهائه (آجال الطعن)، في حالتين وذلك حسب المادة 832 من قانون إ.م.إ. حيث نصت "تتقطع آجال الطعن في حالتين الآتيتين:

- الطعن أما جهة قضائية غير مختصة.

- وفاة المدعي أو تغير أهليته."

ويتوقف آجال الطعن في حالتين الآتيتين:

- طلب المساعدة قضائية.

- القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.²

¹المادة 267 من القانون رقم 85-08 المؤرخ في 16/02/1985 المعدل والمتمم حماية الصحة وترقيتها.

²المادة 832 (معدلة ق. م-13) قانون سابق الذكر

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لقبول دعاوي التي تثيرها منازعات الوظيفة العامة.

قد تطرقنا في الفرع الأول إلى الشروط الموضوعية للدعوى الإدارية وسنتطرق في هذا الفرع للشروط الشكلية فهي لازمة لصحة إجراءات الخصومة ونظرا، للأهمية البالغة التي تكتسبها هذه الشروط فقد قام المشرع الجزائري بتنظيمها والنص عليها صراحة وضمينا في مختلف المواد ونصوص قانونية.

أولا: عريضة إفتتاح الدعوى:

حسب نص المادة 14 من قانون إ.م.إ عريضة إفتتاح الدعوى هي العنصر المحرك للخصومة فمن خلالها يتضح موضوع الطلب وأطراف النزاع، فهي وثيقة مكتوبة وجوبا بنص القانون تخطر المحكمة الإدارية أو الجهة المختصة وتقوم بإفتتاح الدعوى بالإضافة إلى أن العريضة تكون موقعة من المدعي أو وكيله أو محاميه، مزودة بتاريخ إيداعها لدى الأمانة التي رفعت إليها في حدود المواعيد والآجال المقررة قانونا¹، كما نصت المادة 15 من نفس القانون سابق الذكر على مضمون العريضة "يجب أن تتضمن عريضة الإفتتاح الدعوى، تحت طائلة عدم قبولها شكلا البيانات التالي:"

(1) الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

(2) اسم ولقب المدعي وموطنه.

(3) اسم ولقب المدعي عليه وموطنه فإن لم يكن له موطن موطن له¹.

(4) الإشارة التي تسميه وطبيعة الشخص، مقره الاجتماعي وصفة ممثلة القانوني أو

الاتفاقي.

(5) عرض موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤس عليها الدعوى.

¹ عبد الرحمن بريارة، المرجع السابق، ص 52.

(6) الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

من خصائص إجراءات الدعوى الإدارية الكتابة، وذلك ما بينته المادة 15 أعلاه فالعريضة يجب أن تكون مكتوبة طبقا لشكل معين وبيانات خاصة، فشرط الكتابة يرف مزاي الدقة وثبات طلبات المدعي¹، كما تقيد العريضة لدى كتابة ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة وتمر بعدة مراحل وإجراءات نص عليها المشرع ونظمها من خلال المادتين 16-17 من ق.إ.م.إ حيث نصت المادة 16 "تقيد العريضة حالا في وسجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم، ورقم القضية وتاريخ أو جلسة.

يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية، ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للخصوم.

يجب احترام أجل عشرون (20) يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور، والتاريخ المحدد الأول جلسة ما لا ينص القانون خلال ذلك.

يمد هذا الأجل أمام جميع الجهات القضائية في ثلاث (03) أشهر، إذا كان الشخص المكلف بالحضور مقيما في الخارج.

أما المادة 17 من نص القانون فنص² بأن العريضة لا تقيد إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا، ومع أن المدعي مطلب بدفع بعض المال قبل السير في دعواه فإن ذلك لا يتعارض بأي حال من الأحوال مع حق التقاضي الذي يكفله الدستور، كما يعفى المتقاضين في بعض الأحيان من دفعها كما هو الحال بالنسبة لمنازعات الوظيفة العامة إذا ما قل دخل الموظف عن نسبة معينة".

¹ ماجدة شهباز، بودوح التعديلات الواردة على شروط رفع الدعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 12، جامعة بسكرة، سبتمبر، 2016، ص 319.

² المادة 17 من قانون الإجراءات المالية والإدارية الجديد نص "لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا ما لم ينص القانون خلاف ذلك"

طبقا للمادة 821 من قانون إ.م.إ يتقدم صاحب المصلحة (الموظف العام) أو إعادة يكون محامية إلى مصلحة كتابة ضبط المحكمة الإدارية أو المجلس الدولة قصد إيداع العريضة الافتتاحية وتفيد حال في سجل خاص يسمى "سجل قيد الدعاوي"، يمسك بأمانة ضبط المحكمة تحت إشراف رئيس أمناء الضبط عند قيد العريضة يعطى لها رقم تسلسلي حسب ورودها وتسلمها ليوضع الرقم على العريضة، مع بيان أسماء وألقاب الأطراف وعناوينهم -أطراف المنازعة- ، ويتم تحديد تاريخ أول جلسة، مع الملاحظة أنه تسري على قيد العريضة الإدارية وتسجيلها القواعد العامة المطبقة على الدعاوي المقامة أمام القضاء العادي¹.

ثانيا: عدم مشروعية القرار:

يقوم القضاء الإداري بدراسة ملف الدعوى المرفوعة أمامه بعد توفر الشروط الشكلية والموضوعية حيث يعتبر القرار غير مشروع من أسباب الموضوعية لرفع الدعوى الإدارية ومنه دعوى المنازعات الوظيفة العامة، حتى يتمكن الموظف من أو الطعن في القرار الإداري وقد تم التوصل إلى هذه الشروط والتي تتعلق بصحة المشروعية خارجية المتعلقة بالقرار الإداري وهي وجود عيب في عنصر الاختصاص وعنصر الشكل والإجراءات، أما عدم المشروعية الداخلية فتتمثل في عيوب القرار الإداري الموضوعية وهي عنصر السبب والمحل والغاية، فإذا شاب القرار الإداري أحد هذه العيوب أو أكثر، صار هذا القرار معرضا للطعن والإلغاء من طرف القضاء الإداري المختص، مما يتوجب على الجهة الإدارية مصدرة القرار إلغاؤه وتقديم تعويض عند الاقتضاء.²

¹ فوزية زكري، إجراءات التحقيق في المنازعة الإدارية، تخصص قانون عام، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012، ص 12.

² عمار عوابدي، الوجيز في المنازعات الإدارية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعي، 2007، ص 120.

أولاً: عنصر عدم الاختصاص.

يقصد بالاختصاص الصلاحية أو الأهلية المولدة من قبل المشرع لسلطة إدارية معينة في إتخاذ قرارات إدارية، وحينما يصدر القرار الإداري عن سلطة لا تملك الأهلية القانونية لإصداره فإن القرار يشوبه عيب عدم الاختصاص وهو من النظام العام ويمكن للقاضي الإداري إثارته تلقائياً وفي أي مرحلة من الدعوى دون انتظار الدفع به من قبل المدعي وعدم الاختصاص كأحد شروط الموضوعية لرفع دعوى المنازعات الوظيفة العامة ينقسم إلى ثلاث أقسام "عدم الاختصاص الموضوعي، المكان والزمني"، حيث يقصد عدم الاختصاص كأن يصدر القرار عن جهة غير مختصة في إصداره أما المكاني تصدر الإدارة قرار يخرج عن الدائرة الترابية، فالمشرع قيد اختصاص بعض الأشخاص في نطاق جغرافي معين ويجب على الجهة المصدرة أن تحترم ذلك أما عدم الاختصاص الزمني هو أن يصدر القرار الإداري في فترة زمنية لا يكون الاختصاص منعقدا للشخص الذي أصدره أي أن يصدر القرار إما قبل تقليد الاختصاص لمصدر القرار وإما بعد إنتهاء المدة التي كان له خلالها الاختصاص.¹

ثانياً: عيب عدم الشكل والإجراءات

يقصد بالشكل في القرار الإداري أن يتم موفقا للإجراءات التي يجب احترامها قبل صدوره وعلى الشكل الخارجي الذي نص عليه القانون، إذ كلما صدر القرار الإداري دون إحترام الإجراءات أو شكليان المتطلب قانوناً، والتي يجب على الإبتاعها قبل الاحتدام على إتخاذ القرارات، فذاك ... تتعلق بضمان الحق، وأخرى الإلتزام بإحترام وقت معين من طرف الإدارة²، أما بخصوص الشكل يجب أن يتوفر في القرار الإداري فيقصد به الصورة التي يوضع فيها

¹ إعطاء الله حاج، محاضرات ألقية على طلبة الحقوق، بجامعة عمار تليجي، سنة 2008، ص ...

² مسعود شيهوب، القانون الإداري والمنازعات الإداري، الجزء الثاني، الساحة المركزية، 2000، ص 87.

القرار ولاشترط أن يصدر في صيغة معينة إلا إذا نص القانون خلاف ذلك، فيمكن أن يكون مكتوب أو شفويا أو يأخذ شكل آخر كالإشارة أو الإيماء.¹

الفرع الثالث: أنواع الدعاوي الناشئة في مجال المنازعات الوظيفة العامة

تعرض قانون الإجراءات المدنية والإدارية لعدة أنواع من الدعاوي الإدارية في هذا الفرع إلى الأنواع التي تثيرها منازعات الخاصة بالوظيفة العامة والمتمثلة في دعوى الإلغاء، دعوى التعويض، دعاوي الإستعجال وذلك الإستعجال وذلك من خلال تعريفها وخصائصها وشروط قبولها.

أولاً: دعوى الإلغاء

احتلت دعوى الإلغاء مكانة متميزة في المنظومة الدستورية والقانونية، فقد نصت المادة 161 من دستور 2020 المعدل بالقانون 01/16 على أن: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية فقد جاءت هذه المادة صريحة وواضحة في تحويل القضاء النظر في الطعون الموجهة ضد قرارات السلطة الإدارية"، لما يفسر أن لدعوى الإلغاء أساس من الدستور "وعلى المستوى القانوني عرفت دعوى الإلغاء وجودا على مستوى النصوص سواء في قانون إ.م.إ (المادة 801 و 901) أو في القانون العضوي 01/98 المعدل بالقانون 11/22 المتعلق بمجلس الدولة حيث وردت في المادة 09 منه، أما من الناحية القضائية فإن عادة ما ينصره القاضي عن تقديم تعريف واضح لدعوى حيث يكتبي ببيان للعيوب التي تشوب القرار الذي تم الطعن فيه، أما فقهاء عرفها سليمان محمد طماوي: "الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري يطلب إعدام قرار إداري مخالف لقانون²، أما الدكتور أحمد محيو عرفها: الدعوى

1

² سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1985، ص 151.

التي يطلب فيها من القاضي الإداري إلغاء قرار غير مشروع¹، كما تتميز دعوى الإلغاء بعدة خصائص فهذه الأخيرة هي دعوى قضائية.

لحل النزاعات الإدارية ولحماية الحقوق والمراكز القانونية، فهي وسيلة قضائية للمراقبة على أعمال الإدارة وليس وسيلة ودية²، كما تعتبر دعوى الإلغاء دعوى تحكمها إجراءات خاصة حيث خصها المشرع وأخضعها لإجراءات خاصة وذلك يعود لخطورة هذه الدعوى وكثرة انتشارها في المجال العملي والوظيفة³، كما تتحرك وتتعد على أساس مركز قانوني لكونها دعوى عينية أو موضوعية يهاجم رافع الدعوى الإلغاء للقرارات المطعون بعد مشروعيتها ولا يهاجم السلطات الإدارية مصدرة القرار فله أن يثير مسائل تخص القرار في شكله أو موضوعه دون أن يكثر بالشخص مصدر القرار.⁴

تتمثل الشروط المتعلقة بدعوى الإلغاء إلى شروط عامة والتي تعرف بها كل الدعاوي الإدارية من صفة أهلية مصلحة، والتي تم التطرق إليها في الفرع الأول والثاني أما الشروط الخاصة تتعلق بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء وبميعاد دعوى الإلغاء شرط إرفاق القرار المطعون فيه حيث نصت المادة 819 من ق.إ.م.إ على أنه يجب على رافع الدعوى أن يرفق بعريضة التي تقدم القرار⁵. وبعض المدعي من تقديم نسخة من القرار في ثلاث حالات:

- إذ برر استحالة الحصول على نسخة من القرار المتظلم منه.

¹ أحمد محيو المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوفي خالد، ديوان مطبوعات الجامعية، الطبعة السابعة، الجزائر، 2008، ص 151.

² عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي في الجزائر، الجزء الثاني، الدعوى الإدارية، د م ج، 2005، ص 326.

³ عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، المرجع السابق، ص 16.

⁴ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي في الجزائر، الجزء 02، المرجع السابق، ص 328.

⁵ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر، 2014، ص 139.

- إذا لم يتم تبليغ القرار.¹

كما أكد القضاء الإداري على صلاحية القاضي الإداري في إجبار الإدارة على تقديم نسخة من القرار الإداري واستخلاص النتائج القانونية في حال امتناعها عن ذلك²، أما في ما يخص ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة العليا فحدده المادة 829 من ق.م.إ.ب 04 أشهر من تاريخ التبليغ ويجب على الإدارة أن تتكرر ميعاد الطعن بالإلغاء حتى قايمها بتبليغ صاحب الشأن بالقرار، حتى يجوز الإحتجاج على الطاعن لفوات الميعاد وذلك وفقا للمادة 831 من ق.م.إ.ب وتحسب مدة الطعن كاملة طبقا لما ورد في المادة 405 من ق.م.إ.ب وعلى ذلك فإن حساب الميعاد يخضع للقواعد التالية:

- ميعاد الطعن ميعاد كامل تحسب الأشهر فيه من يوم كذا في الشهر إلى مثله.

- إذا صادف اليوم الأخير في الميعاد يوم عطلة فيمن الميعاد إلى أول يوم عمل.

مثال: يوم إبلاغ القرار الإداري بتاريخ 2023/01/04 فإن ميعاد الطعن ينطلق يوم 2023/01/05 وينتهي في 2023/05/04 ويترتب على إنقضاء ميعاد رفع الدعوى الإلغاء تحصن القرار الإداري ضد دعوى الإلغاء ويعكس قصر هذا الميعاد حرص المشرع على تحقيق استقرار الأوضاع الإدارية.³

أما في ما يخص ميعاد رفع الدعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة فبالرجوع للمادة 907 من ق.م.إ.ب نجد تحليلنا إلى المادة 829 و832 من نفس القانون أي أجل رفع الدعوى الغدارية 04 أشهر (تطبق نفس الأحكام المعمول بها أمام المحاكم الإدارية)، كما يمكن استخلاص أن شروط دعوى الإلغاء تتعلق حول (محل الطعن بالإلغاء، الطعن، الإجراءات، الميعاد).⁴

¹ مجلس الدولة، العدد 08، 2008، ص 221.

² قرار رقم 117973، صادر من المحكمة العيبا بتاريخ 1994/07/24، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2001، ص 73.

³ عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 123.

⁴ محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 45.

ثانيا: دعوى التعويض: مجال المنازعات في الوظيفة العمومية

تعرف دعوى التعويض على أنها الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة¹، وأيضا بأنها: "دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بملغ من المال، تلتزم الإدارة أو هيئته ما بدفعه نتيجة ضرر أصابه"، وعموما تتعلق دعوى التعويض بمسؤولية الإدارة عن أعمالها وموظفيها في حال ثبوت الضرر من جانبها، وقد تنقرر حتى مع عدم وجود الخطأ²، تتميز دعوى التعويض لجملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها فهي "دعوى قضائية" ترفع أما الجهات القضائية المختصة وقد نصت المادة 801 ق.إ.م.إ على إختصاص المحاكم بدعاوي القضاء الكامل (دعوى التعويض) كما تتميز بأنها دعوى "ذاتية شخصية" تهدف لتحقيق مصلحة شخصية للتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية جراء الأعمال الإدارية الضارة، حيث تعتبر دعوى التعويض من دعاوي قضاء الحقوق لأنها تستهدف الدفاع عن الحقوق وحريات الأفراد قضائيا، كسائر الدعاوي الإدارية الخاصة المنازعات الوظيفة العامة تنطبق عليها الشروط العامة المنصوص عليها في قانون ق.إ.م.إ كما يشترط أن ترفع الدعوى بواسطة عريضة مكتوبة وموقعة من طرف محامي، كما يشترط أن يحدد المدعي في عريضته مقدار التعويض سواء كان نقديا أو عينيا وإلا فإن الدعوى ترفع لعدم تحديد محلها³.

بالرجوع للمادة 830 ق.إ.م.إ نجد أن المشرع الجزائري لم يقم دعوى التعويض بأجل الميعاد وهذا ما درج القضاء الإداري في الجزائر على تطبيقه، طبعا بإستثناء تقادم الحق وذلك وفقا لما نص عليه القانون المدني بخصوص أجل سقوط وتقدم الحق (15 سنة)، تعتبر دعوى التعويض من أهم دعاوي القضاء الكامل ومن أكثر الدعاوي الإدارية، دعاوي الوظيفة العامة، انتشار أمام الهيئات القضائية نظرا لآثارها المالية على رافع الدعوى، فهي من الدعاوي التأمينية وتعترف له

¹بوعمران عادل، دروس في منازعات الإدارية،

²عمار بوضياف، المرجع في منازعات الإدارية، القسم الثاني، المرجع السابق، ص 107.

³بوعمران عادل، المرجع سابق الذكر، ص 334.

بالحق في جبر ضوره ومساءلة الإدارة بسببه¹، وقضاء التعريف يكمل الحماية التي يصبغها قضاء الإلغاء على حقوق الموظفين، فإذا كان قضاء الإلغاء يرمي إلى إعدام القرار الإداري بالمخالف للقانون، فإنه مع ذلك لا يتناول الأعمال المادية للإدارة وهو ما يؤهل قضاء التعويض لأن يكون المجال الذي يمكن من خلاله مراقبة الإدارة في مجال أعمالها المادية²، حيث تلتقي الدعوتين (الإلغاء، التعويض)، في جوانب كثيرة نذكر منها:

- كلاهما يرفعان أمام نفس الجهة (المحكمة الإدارية)، كما يمكن الجمع بين الدعوتين، فيرفع المدعي دعوى إلغاء إلى جانب المطالبة بالتعويض لجبر الضرر الذي أصابه نتيجة تنفيذ القرار المطعون فيه، كما تختلفان في عدة أوجه حيث ترفع دعوى الإلغاء الموجهة ضد قرار مرتبط طبقاً للمادة 901 أمام مجلس الدولة بصيغة جهة ابتدائية نهائية، بينما ترفع دعوى التعويض أمام مجلس الدولة ولو تعلقت بجهة مركزية، غرض رافع دعوى الإلغاء يكمن في مهاجمة قرار إداري بعد الطعن فيه من حيث مشروعيته، بينما يسعى رافع دعوى التعويض المطالبة بمبلغ مالي يحدد في عريضته اجبر ضرر أصابه.

ثالثاً: دعوى الاستعجال في مجال تنازعات الوظيفة العمومية

الدعوى الاستعجالية هي إجراء يطلب بموجبه الموظف إتخاذ إجراء موقف وسريع لحماية مصالحه قبل أن تعرض لنتائج يصعب تداركها³، حيث تعتبر من الوسائل الناجعة التي وضعت للمتقاضين بهدف حماية حقوقهم المهددة بخطر محقق، أو الحفاظ على مراكزهم القانونية أو هي مجموعة من الإجراءات التي ترمي إلى الفصل بصفة مستعجلة وسريعة في حالات الإستعجال⁴، وكما هو الحال في جميع الدعاوي الإدارية ترفع الدعوى الاستعجالية

¹ أعمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 108.

² بوعمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 333.

³ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، الجزء 02، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 134.

⁴ الغوثي بن صلحة، القانون القضائي الجزائري، الطبعة الثانية، الديوان الوطني، الجزائر، 2000، ص 314.

بمجموعة من الشروط العامة التي تشترك فيها جميع الطلبات والدعاوي أمام القضاء الإداري وإلى جانب هذه الشروط نص ق.إ.م.إ على شروط من الضروري توافرها وذلك لطبيعة هذا النوع من الدعاوي، فهي تشترط الاستعجال وعدم المساس بأصل الحق وهو شرط وجوبي في الدعوى الاستعجالية بإضافة إلى شرط عدم اعتراض تنفيذ قرار إداري وشرط نشر دعوى في الموضوع وهي حالات خاصة بالدعوى الاستعجالية نظر لتعلقها بأعمال الإدارية فالاستعجال هو شرط أساسي الاختصاص في القضاء الاستعجالي وعنصر من عناصره، بحيث هذا الأخير هو الذي يحدد الجهة القضائية المختصة ومدى اختصاصها وكذا الإجراءات المتبعة أمامها، لأن سرعة الإجراء تتطلب قضاء متخصص، وتحديد قواعد إجرائية ذات طبيعة سريعة¹، فقد أشار المشرع في ق.إ.م.إ على الاستعجال في المواد 919، 920، 921، 924 إلى حالة الاستعجال حيث نصت المادة 919: "... يجوز لقاضي الاستعجال أن يأمر لموقف تنفيذ هذا القرار أو وقف آثاره معينة منه متى كانت ظروف الاستعجال تبرر ذلك..."، أما المادة 920: "يمكن لقاضي الاستعجال عندما يفصل في الطلب المشار إليه في المادة 919 أعلاه إذا كانت ظروف الاستعجال في أقرب الأجل وذلك طبقاً للمادة 299 من نص القانون المذكور أعلاه، أما شرط عدم تعلق النزاع بأصل حق نستخلصه من المادة 918، من ق.إ.م.إ²، حيث يأتي في هذا الشرط بعد الشرط السابق، وعند تحقق الشرطين السابقين يتأكد القاضي من أن الإجراء الذي سيتخذ سيضع حداً لتنفيذ قرار إداري أو تعطيل جزء من آثاره، تعين عليه هنا رفض الطلب طبقاً للفقرة الأولى من المادة 924 ق.إ.م.إ، ومضمون هذا الشرط هو أن القرارات الصادرة من السلطات الإدارية تحمل بذاتها قوة تنفيذية ولا يجوز للقضاء الاستعجالي الإداري الأمر بإتخاذ إجراء يؤدي إلى وقف أو عرقلة تنفيذها باعتبارها تحمل وتستهدف المصلحة

¹ الفوقي بن ماحة، القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي، الجزائر، الطبعة الأولى، ديوان الأشغال التربوية، الجزائر، 2000، ص 09.

² تنص المادة 918 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بأمر قاضي الاستعجال بالتدابير المؤقتة، لا ينظر في أصل الحق، ويفصل في أقرب الأجل.

العامة¹، أي أنه على المدعي أن يؤسس دعوى على أسباب قوية وألا يكون القمصود من الطلب مجرد عرقلة نشاط الإدارة²، أما في ما يخص إجراءات دعوى الاستعجال فنص عليها قانون 0208 المعدل والمتمم بقانون 13-22 في مواده من المادة 923 إلى 935 ويظهر من صياغة هذه المواد أنها إجراءات مشتركة تخص جميع حالات الاستعجال الإدارية.

¹بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 185.

²محمد براهيم، القضاء المستعجل، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، د م، ج، الجزائر، ص 185.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على سلطة القضاء في منازعات الوظيفة العامة

جاءت ضرورة سلطة القضاء الإداري ودورها في المبحث في المنازعات الوظيفة العمومية والتي هي بدورها أحد أنواع المنازعات الإدارية حفاظا على مبدأ المشروعية وضمان توكيده حتى تكون سيادة القانون فوق كل إعتبار من أجل حماية حقوق الأفراد وحياتهم في مواجهة أعمال الإدارة، فسلطة القضاء آثار من خلال المنازعات الوظيفية العامة وهي التي سنتناولها من خلال المبحث الذي سنقسمه إلى مطلبين:

المطلب الأول: الأحكام القضائية الإدارية الصادرة في منازعات الوظيفة العمومية

تعتبر الأحكام أهم محطة في مراحل الخصومة إذ يلجأ المتنازعين في الدعوى إلى القضاء من أجل التوصل إلى مبتغاهم، وهي الحصول على الحكم القضائي الذي يتماشى مع مركزهم القانوني فمثابة هذا الحكم تستقر مراكز الخصوم القانونية.¹

الفرع الأول: تعريف الأحكام القضائية الإدارية.

المشعر الجزائري لم يعرف الحكم القضائي الإداري تعريفا دقيقا فهو لمح إليه فقط في بعض المواد من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نذكرها كآتي:

الفقرة الخامسة من المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نصت على أنه "يقصد بالأحكام القضائية في هذا القانون الأوامر والأحكام والقرارات القضائية" وما تضمنته هذه المادة يتضح لما أنها لم تعرف الحكم القضائي وإنما وضحت ما يشمله المقرر القضائي إذ يشمل كل الأعمال التابعة عن القضاء من أوامر والأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى وكذلك القرارات الصادرة عن المجالس القضائية والمحاكم الإدارية وقرارات المحكمة العليا ومجلس الدولة ومحكمة التنازع.²

¹ فوزي السيد هودة، ضمانات تنفيذ الأحكام الصادرة في المنازعات الإدارية دار الجامعة الإسكندرية، 2015، ص 11.

² المداح محجوبة، الأحكام القضائية الإدارية وطرق الطعن فيها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2019-2020، ص 07.

أما قانونيا فيعتبر الحكم القضائي الإداري الحل الذي يتوصل إليه القاضي بالإعتماد على أسباب وأسانيد قانونية يراها صحيحة في نزاع مطروح أمامه وفق القانون المنظم لذلك.¹

وعبارة الحكم القضائي فيما هو معمول به عبارة شاملة لكل ما يصدر من القضاء من أحكام وقرارات بما فيها الأوامر الاستعجالية.²

كذلك يعتبر الحكم القضائي بأنه حكم قضائي إذا توفرت فيه أركان الأحكام فيصدر في خصومة يكون أحد طرفيها جهة إدارية وتصدر عن محكمة مختصة بالمنازعات الإدارية (المحاكم الإدارية ومجلس الدولة).³

المادة 276 قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص "يجب أن يتضمن الحكم البيانات الآتية:

الجهة القضائية التي أصدرته

أسماء وألقاب وصفات القضاة الذين تداولوا في القضية.

تاريخ النطق به.

اسم ولقب ممثل النيابة العامة عند الاقتضاء.

اسم ولقب أمين الضبط الذي حضر مع تشكيلة الحكم.

¹أبراهيم أو فايدة، تنفيذ الحكم الإداري ضد الإدارة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1986، ص 04.

²حمدي باشا، مبادئ الاجتهاد القضائي في مادة الإجراءات المدنية، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 112.

³حسينة شرنون، إمتاع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005، ص 09.

أسماء وألقاب الخصوم، وموطن كل منهم، وفي حالة الشخص المعنوي تذكر طبيعته وتسميته ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي أسماء وألقاب المحامين أو أي شخص قام بتمثيل أو مساعدة الخصوم الإشارة إلى عبارة النطق بالحكم في جلسة علانية.¹

ومن شروط صحة الأحكام القضائية الإدارية يجب ان تكون الاحكام القضائية الإدارية صادرة عن المحكمة الإدارية اي الهيئة الإدارية الخاضعة اساسا للقانون رقم 98 02 المؤرخ في 1998 /5/30 المتعلق بالمحاكم الإدارية وهي 31 محكمه عبر كامل التراب الوطني على ان تتصب تدريجيا عند توفر جميع الشروط الضرورية لسيرها² (1)

ان يكون الحكم ابتدائيا : الحكم الصادر عن محكمه الدرجة الاولى ويكون للطعن بالاستئناف عكس الحكم النهائي لا يقبل ولقد جاء في المادة 952 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية³ " لا تكون الاحكام الصادرة قبل الفصل في الموضوع قابله للاستئناف الا مع الحكم الفاصل الدعوة ويتم الاستئناف بعارضه واحده"

القوة التنفيذية للحكم القضائي الصادر ضد الإدارة ونقصد بهذا في تنفيذ الحكم القضائي ضد الإدارة بمجرد صدوره بل يجب اصباغه بالصيغة التنفيذية لإلزامها بتنفيذ مضمونه وهذا الامر اكدت عليه المادة 601 بالقانون الاجراءات المدنية والإدارية رقم 8 09_0 2008 الجريدة الرسمية رقم 21 .⁴

¹المادة 276 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21، ص 28.

² محمد الصغير بعلي القضاء الاداري مجلس الدولة دار العلوم والنشر والتوزيع الجزائر 2005 صفحة 155 156

³ عبد القادر عدو، المنازعات الاداريه، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2002 ص 306

⁴ بالجيلالي خالد اشكاليه تنفيذ الاحكام القضائية الصادره في مواجهه الاداره الجزائريه دفاتر السياسه والقانون المجلد 14/

الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ الاحكام القضائية الإدارية الصادرة في المنازعات الوظيفية العمومية

يمكن توضيح اهم الاجراءات الاحكام القضائية الإدارية في المنازعات الوظيفية العامة كالاتي:

اولا: التنفيذ الاختياري

هو قيام المدين بالحفاظ اراديا واختياريا بما الزم به دون اكرام وسواء حصل هذا الوفاء قبل اقامه الدعوة او بعد اقامتها او حتى بعد صدور حكم فيها واكتساب لقوه الشيء المقضي فيه ويعد نظام العرض والايدياع اهم تطبيقات التنفيذ الاختياري وقد اخذ به المشرع الجزائري في المادتين 584585 من قانون الاجراءات الإدارية والمدنيه كما اشار اليها في المواد 271 و 275 من القانون المدني

ثانيا التنفيذ الجبري : في حاله امتناع الإدارة عنده تنفيذ الحكم القضائي الاداري اختياريا يلجا المحكوم له للقضاء بقصد غرامه تهديديه ضد الإدارة لأجل حملها على ما صدر ضدها من احكام قضائية كما يمكنه الطلب من القضاء توجيه امر للإدارة بتنفيذ الحكم القضائي الصادر ضدها وبخصوص تنفيذ الاحكام الصادرة بتعويض فقد نظم المشرع تنفيذها بموجب القانون رقم 91 02 المعد القواعد الخاصة المطبقة على بعض احكام القضاء اضافه الى تقرير المسؤولية الإدارية عن عدم تنفيذ و المؤسسة على مبدأ المساواة امام الاعباء العامة وعلى اساس الخطأ الجسيم والمسؤولية الجزائية للموظف عن عدم تنفيذ الاحكام القضائية المقرر بموجب المادة 138 مكرر من قانون العقوبات¹

¹ الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل و المتمم يتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخ في 11/06/1966

ثالثا: اشكالات تنفيذ الاحكام القضائية الإدارية لمنازعات الوظيفة العامة

انحاز الحكم القضائي الاداري قوه الشيء المقضي به فانه ينفذ على ارض الواقع لكن قد تعترضه هذه اشكالات

يحول دون تنفيذه ومنها امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر ضدها هذا ما يتم التعبير عن الامتناع الصحيحة عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر ضدها عن تنفيذ الحكم القضائي في شكل قرار اداري صريحو يتضمن الرفض النهائي القاطع عن تنفيذ محتوى الحكم القضائي من قبل الإدارة مخالفه بذلك مبدا المشروعية الذي يحكم تصرفات الإدارة وهذا الامتناع الضمني عن تنفيذ الحكم القضائي ويتحقق في حالة اتجاه اراده الإدارة الى عدم الرد او السكون عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر في مواجهتها بعد اعلامها او تبليغها رسميا بذلك الحكم القضاء يمكن ان تبرر الإدارة تصرفها بعدم و استحاله تنفيذ الاحكام القضائية الصادرة ضدها بحجه وجود استحاله قانونيه او استحاله ماديه للتنفيذ فمن جانب الاستحالة القانونية يمكن ان تستند الإدارة لتبرير امتناعها بسبب صدور حكم قضائي يقضي بإلغاء الحكم محل التنفيذ، الاستحالة ماديه للتنفيذ فقط تستند الإدارة لتبرير الحالة الواقعية المرتبطة بالصعوبات المادية للتنفيذ.¹

المطلب الثاني: طرق الطعن ضد الأحكام الإدارية الصادرة في الوظيفة العمومية

إن قابلية الأحكام للطعن يفسر لنا على عدم رضا الخصم بحكم القاضي كما يبين لنا من جهة أخرى اعتراف المشرع بأن الحكم القضائي قد يكون معيبا في الشكل أو الموضوع، وهذا ما يجعله محل إعادة النظر فيه من الجهات القضائية العليا وزيادة عن هذا فإن ممارسة حق الطعن خاصة بالاستئناف تركز مبدا التقاضي على درجتين وهذا من أهم المبادئ النظام القضائي.

¹ بلجيلالي خالد إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة الجزائرية دفاتير السياسة و القانون المجلد 14

عندما يفصل القاضي في النزاع المعروض عليه ويصدر حكمه، قد يصيب وقد يخطئ في هذا الحكم، بإعتبار أن القاضي بشر مثلنا وكما يمكن أن يخطئ في تطبيق القانون أو في تقدير الوقائع ومقتضيات العدالة.¹

طرف الطعن هي مجموعة الوسائل القانونية التي يمكن أن يجأ إليها أطراف الدعوى وأحيانا أطراف خارجية من الدعوى من أجل تمكينهم من التعبير عن رفضهم لمحتوى الحكم والمطالبة بفحصه ومراقبته.

الفرع الأول: طرق الطعن العادية في الأحكام القضائية الإدارية في المنازعات الوظيفية العمومية

لقد نظم قانون الإجراءات المدنية والإدارية طرق طعن العادية في الأحكام والقرارات القضائية الإدارية في المواد من 949 إلى 955 .

وتتمثل طرق الطعن العادية في المعارضة والاستئناف ومن أهم الخصائص التي تتميز بها الطعون العادلة أنه من شأنها مبدئيا وقف تنفيذ القرار القضائي المطعون فيه، حيث تنص المادة 323 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يلي:

"يوقف تنفيذ الحكم خلال أجل الطعن العادي كما يوقف بسبب ممارسته".

باستثناء الأحكام الواجبة التنفيذ بقوة القانون يؤمر بالنفذ المعجل، رغم المعارضة أو الاستثناء عند طلبه في جميع الحالات التي يحكم فيها بناء على عقد رسمي أو وعد معترف به حكم سابق حاز قوة الشيء المقضي به.

يجوز للقاضي في جميع الأحوال الأخرى، أنم يأمر في حالة الاستعجال بالنفذ المعجل بكفالة أو بدون كفالة.

¹ أمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 355-356.

ومع ذلك فقد خص قانون الإجراءات المدنية والإدارية طرق الطعن العادية بقواعد خاصة.¹

أولاً: الطعن بالمعارضة ضد الأحكام الإدارية في المنازعات الوظيفية العمومية

لقد حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية من خلال المادة 292 من الحكم الغيابي على النحو التالي:

"إذا لم يحضر المدعي عليه أو وكيله أو محاميه، رغم صحة التكليف بالحضور، ويفصل القاضي غيابياً".

ولهذا فإن أساس الطعن بالمعارضة هو غياب المدعي عليه كما تبين من نص المواد 327-328-953 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ورغم أن القانون الجزائري مازال يأخذ الطعن العادي إلا أن الدراسة المقارنة تدل على الخسارة وتضييقه.²

لم يعرف قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعارضة في الكتاب المخصص للإجراءات أمام الجهات القضائية الإدارية، وإنما أشار إليها كطريقة من طرف الطعن العادية الإدارية وحدد هدفها في المادة 327 التي تنص على ما يلي: "تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي"، المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي".

وبالتالي فإن المعارضة هي طريقة من طرف الطعن الإداري ووسيلة تسمح لطرف غائب في الخصومة مواجهة الطلبات المقدمة من طرف المدعي.³

¹ محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية، دار العلوم، عنابة، 2010، ص 202.

² محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية، دار العلوم، عنابة، 2010، ص 216-217.

³ رشيد خلوني، قانون المنازعات الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013، ص 214.

ومن شروط المعارضة للحكم الغيابي فالممارسة حق الطعن بالمعارضة ينبغي أن يصدر الحكم غيابيا في حق الشخص سواء عن المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة فالمشرع هنا يبين لنا عدالة الأحكام، واحترام حقوق الدفاع ومبدأ المواجهة وحتى لا يخسر المتقاضي درجة من درجات التقاضي¹، وكذلك من الشروط احترام ميعاد المعارضة فالمعارضة لا تقبل إلا إذا رفعت في أجل شعر واحد ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي وهو ما نصت عليه المادة 954 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: "ترفع المعارضة خلال أجل شهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي أو القرار الغيابي"²، أما الشرط الثالث للمعارضة من حيث الشكل والإجراءات حيث نصت المادة 330 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يلي: "ترفع المعارضة يجب أن يتم التبليغ الرسمية للعريضة أطراف الخصومة"

يجب أن تكون العريضة المقدمة أمام الجهة القضائية مرفقة تحت طائلة عدم القبول شكلا بنسخة من الحكم المطعون فيه³:

ثانيا: الطعن بالاستئناف ضد المحاكم القضائية الإدارية الصادرة في المنازعات الإدارية العمومية

يقوم النظام القضائي الجزائري على مبدأ التقاضي على درجتين الذي يمنح للمتقاضين حق الاستئناف من القرار الصادر من المحكمة الإدارية وبذلك يرفع النزاع مجددا أمام الجهة القضائية الأعلى والمتمثلة في مجلس الدولة.

¹ أعمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 366.

² حسين فريحة، شرح المنازعات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2011، ص 280.

³ محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، السابق، ص 220.

حيث نصت المادة 949 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "يجوز لكل طرف حضر الخصومة أو استدعي بصفة قانونية ولو لم يقدم أي دفاع، أن يرفع إستئناف ضد الحكم أو الأمر الصادر عن المحكمة الإدارية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"¹

والطعن بالإستئناف له نوعين النوع الأول يتمثل في الإستئناف الأصلي وهو الإستئناف حق مقرر لجميع أطراف الخصومة وللمتدخلين والمدخلين في الخصام بشرط توافر عنصر المصلحة.²

يعرف الإستئناف الأصلي على أنه "الإستئناف الذي يقدمه من أحد الخصوم معبرا فيه على عدم رضاه بالحكم سواء كلياً أو جزئياً"³.

أما النوع الثاني وهو الإستئناف الفرعي وهو الطعن الذي يتقدم به المستأنف عليه في حالة كانت عليه الخصومة ولو فاته ميعاد الإستئناف الأصلي يجوز له تقديم استئناف فرعي بعد تبليغه بالإستئناف الأصلي ولقد أشارت المادة 951 من القانون 08-09 أنه يجوز للمستأنف عليه أن يقدم استئنافا فرعيا حتى في حالة سقوط حقه في رفع استئناف أصلي، غير أن المشرع حسم في هذا الموضوع أن رفض قبول الإستئناف الفرعي إلا إذا وقع بعد التنازل.⁴

وهو ما يظهر جليا من خلال نص المادة الثانية من القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية والتي جاء فيها (أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة "وكذا من خلال نص المادة 10 من القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المتعلق بمجلس الدولة والتي جاء فيها "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام

¹المادة 950 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 108.

²عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 358.

³شويخة زينب، الإجراءات المدنية في ظل القانون رقم 08-09، دار أسامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص 235.

⁴عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، صص 358.

والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا كجهة استئناف في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة¹.

ويترتب عن الطعن بالاستئناف في المادة الإدارية عدة آثار تميزه عن طرف الطعن الأقرب ونبدأ بالآثر الناقل والذي هو تحويل كامل ملف القضية إلى القاضي الاستئناف لإعادة النظرية فيه من حيث الوقائع والقانون، وبالتالي يكون الإستئناف استمرار للخصومة².

أما ثانيا الاثر غير موقف فخلاف للمواد المدنية فإن الاستئناف في المواد الإدارية لا يوقف تنفيذ الأحكام القضائية، وهو ما تنص عليه المادة 908 من ق.إ.م.إ. بنصها (أن الإستئناف أمام مجلس الدولة ليس له أثر موقف)³.

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية ضد الاحكام القضائية إدارية صادرة في منازعات

الإدارية والعمومية

ورد في المواد من 956 إلى 969 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية طرق الطعن الغير العادية للطعن في الأحكام والقرارات القضائية وتتمثل في الطعون التالية الطعن بالنقص وإعتراض الغير الخارج عن الخصومة وتصحيح الأخطاء المادية ودعوى التفسير وإلتماس إعادة النظر.

وتتمتع الطعون الغير العادية السابقة الذكر بخاصية وقف التنفيذ القرار القضائي المطعون فيه وهذا ما نصت عليه المادة 348 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹تلاحظ أن المشرع استعمل في نص المادة 10، ق ع ، 01-98 عبارة الجهات القضائية الإدارية وحاليا لا توجد في الجزائر إلا المحاكم الإدارية كدرجة أولى للتقاضي في المواد الإدارية، على خلاف ما هو موجود في فرنسا منذ 1987، بإحداث مجالس استشفائية للإطلاع، أنظر: د. محمد الصغير بعلي المرجع السابق، ص 182.

²عادل بوعمران، ص 237.

³المادة 323 من ق.إ.م.إ. فقرة أولى فيما يتعلق بالمواد المدنية "يوقف تنفيذ الحكم خلال أجل الطعن العادي، كما يوقف بسبب ممارسته"

أولاً: الطعن بالنقص

بالرجوع إلى القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق بالمجلس الدولة وقانون إ.م.إ يعرف النقص الإداري بأنه طريقة طعن غير عادية ترفع ضد القرارات الصادرة نهائياً عن الجهات القضائية الإدارية والقرارات الصادرة عن مجلس الدولة.

وأضاف مجلس الدولة في قضية تم الفصل فيها من طرف مجلس الدولة في تشكيلة كل الفرق مجتمعة بقرار قضائي رقم 016886 مؤرخ في 07/06/2005 جهة قضائية التي تكون قراراتها قابلة للطعن فيها عن طريق النقص الإداري ألا وهي "الجهات القضائية الإدارية المتخصصة".

وخلاصة لما ذكرنا سالفاً فإن النقص الإداري يعد طريقة من طرف الطعن الإداري الغير عادية ترف ضد الأحكام والقرارات القضائية الصادرة نهائياً عن المحاكم الإدارية مجلس الدولة والجهات القضائية الإدارية المتخصصة.¹

أما الطعن بالقضاء في المواد الإدارية ليس له اثر موقف وهو ما تضمنته المادة 909 من ق إ.م.إ أما فيما يخص الآثار المترتبة عن ممارسة الطعن بالنقص فيمكن تحديدها فيما يلي:

رفض الطعن شكلاً لعدم توفر الشروط الشكلية المطلوبة والمقررة قانوناً.

رفض الطعن لعد التأسيس: أي قبول الطعن بالنقص شكلاً ورفضه من الناحية الموضوعية لإنعدام الأساس القانوني ولافتقاده أحد الأوجه المذكورة والمحددة قانوناً.

قبول الطعن شكلاً وموضوعاً وفي هذه الحالة فإن مجلس الدولة يعتمد إما إلى نقص القرار كلياً أو جزئياً مع الإحالة إلى الجهة القضائية المختصة التي أصدرت القرار المطعون فيه بالنقص شكلياً جديدة، أو الإحالة إلى جهة قضائية أخرى من نوع ودرجة الجهة التي أصدرت

¹ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 229-230.

الحكم المطعون فيه بالنقص¹، واستثناء يكتفي ينقض القرار دون إلى إحالة وذلك في حالات وأوضاع حددها المشرع.²

ثانياً: إلتماس إعادة النظر ودعوى تصحيح الأخطاء المادية ودعوى التفسير

فيما يخص الطريقة الأولى وهي إلتماس إعادة النظر يتعلق هذا النوع من الطعن فقط بالقرارات الصادرة عن مجلس الدولة فلا يمكن أن يصل تطبيقه على مستوى المحاكم الإدارية بصريح المادة 966 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي جاء فيها: "لا يجوز الطعن بإلتماس إعادة النظر إلا القرارات الصادرة عن مجلس الدولة"³.

أجاز القانون ممارسة إعادة النظر في القرارات الصادرة عن مجلس الدولة وطلب إلتماس إعادة النظر هو وسيلة لإثبات عكس القرينة القانونية التي مفادها أن الحكم النهائي هو عنوان للحقيقة فيما قضى به، وإلتماس إعادة النظر بإعتباره طريقاً غير عادي للطعن في الأحكام الإدارية لا يترتب عليه وقف تنفيذ الحكم محل طلب الإلتماس احتراماً لحجية الحكم المقضي به.⁴

الآثار إعادة النظر:

أما دعوى تصحيح الأخطاء المادية يستخلص مفهومه من أحكام المادة 286 من القانون المذكور أعلاه أن الطعن بتصحيح الأخطاء المادية هو الطعن الذي يرفع من طرف أحد الخصوم أو جميع الأطراف أو محافظ الدولة ضد مقرر قضائي ولو حاز على قوة الشيء المقضي به لتصحيح أخطاء مادية أو إغفال شاب المقرر القضائي محل الطعن.⁵

¹ المادة 364، ق.إ.م.إ.

² المادة 365، ق.إ.م.إ.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 366.

⁴ حسين فريحة، شرح المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 286.

⁵ حسين فريحة، شرح المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 286.

الآثار دعوى تصحيح أخطاء مادية:

قد يشوب الأحكام والقرارات القضائية بعض الغموض في مضمونها بما يتعين إزالته من قبل السلطة القضائية المختصة ومن هنا تأتي أهمية دعوى التفسير وهي دعوى يمكن رفعها أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة لتفسير الحكم الصادر منه شريطة أن يكون رافع دعوى التفسير أحد أطراف الدعوى التي صدر فيها الحكم أو القرار المراد تفسيره.¹

آثار الطعن بالتماس إعادة النظر:

ويترتب عند الطعن بالتماس إعادة النظر بعض الآثار والتي تتعلق أساساً بطبيعته باعتباره طريقة طعن غير عادي يخضع للقاعدة العامة والتي مفادها أنه: "ليس لإلتماس إعادة النظر أثر موقف"، وهذا إستناداً إلى نص المادة 348 ق.إ.م.إ التي نصت صراحة أنه ليس لطرف الطعن غير العادية ولا لآجال ممارستها أثر موقف.

وكذا يترتب عليه إعادة النظر جزواً الحكم على الخصم الذي يرفض إلتماسه بغرامة كما هو محدد بالمادة 397 ق.إ.م.إ. وكذا يترتب على الفصل في الطعن بالتماس إعادة النظر عدم قبول إلتماس تثنان بشأنه لأنه إلتماس على إلتماس بموجب نص المادة 969 ق.إ.م.إ.

آثار الطعن بتصحيح الأخطاء المادية:

وفقاً للقاعدة العامة والتي تقضي بأن الطعن القضائي في المواد الإدارية لا يوقف التنفيذ أي ليس له اثر موقف باستثناء الطعن بالمعارضة نجد أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يتطرق للآثار المترتبة عن هذا الطعن مما يؤدي إلى القول أن الطعن لتصحيح خطأ مادي ليس من شأنه وقف للتنفيذ سواء كان القرار صادراً عن المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة.

¹حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 286.

الخلاصة

خاتمة:

لقد حاولنا في دراسة موضوعنا هذا المتعلق بالتسوية القانونية لمنازعات الوظيفة العمومية الإحاطة بمختلف عناصره وجوانبه القانونية والإجرائية التي تحكمها وتنظمها فيه الاحكام العامة لمنازعات الوظيفة العامة بالتطرق الى مفهوم الوظيفة العامة وكذا مفهوم المنازعات الإدارية ومنازعات الوظيفة العمومية بصفه خاصه وكذا مختلف خصائصها ودعاوى الناشئة فيها واهم الطرق الودية لحلها دون اللجوء الى القضاء من بينها) التظلم والصلح, التحكيم والوساطة (وهذا ما تناولناه في دراستنا للمبشرين الاول والثاني اما بخصوص النظام القانوني والجهات المختصة في الدعاوى بهيئاته الثلاثة من محاكم اداريه الهيكل القضائي و محكمة اداريه استئنافية كهيئة جديده استئنافية قبل اللجوء الى مجلس الدولة كأول واخر درجه للنقاضي كما اشرنا الى شروط قبول الدعوة الخاصة بمنازعات الوظيفة العمومية واثارها القانونية المترتبة عن السلطة القضائية من احكام قضائية وطرق تنفيذها والطعني فيها كل هذا وفق النصوص القانونية الجزائرية اهمها القانون 09 08 والامر 03 06

النتائج :

تفعيل اكثر نظام الازدواجية القضائية و استحداث هيكل قضائي جديد " محكمة استئنافية" لمتطلبات القانون الاساسي القائم على وجوب التقاضي على درجتين قبل اللجوء الى مجلس الدولة

_ان المشرع في الامر 03 06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية وفر الحماية القانونية

اتجاه الموظف مثلما وفر حق اللجوء للقضاء من خلال قانون 08 09

_من خلال ما تبين لنا ان المشرع الجزائري راعى خصوصيه الإدارة العمومية فخصص لها

قاض خاص وهو القاضي الاداري يفصل في منازعات متميزة وهي منازعات الإدارية منازعات الوظيفة العامة وفقا للإجراءات لها احكام خاصه

_وكذا استنتجنا من خلال هذا البحث لن اتظلم الاداري ذو اهميه في حل النزاعات الإدارية بهدف إيجاد حل ودي للتنازع قبل اللجوء الى القضاء واجراءاته وتحريك عمليه الرقابة الذاتية

_اسلوب الارتجال والتسرع الذي اعتمده المشرع عند النص على اجراء الصلح في منازعات الوظيفة العامة افقده الروح والهدف المرجو منه فاضحي مجرد إجراء شكلي بدون معنى

_بالرغم من ان الصلح يحسم النزاع بطريقه وديه تضمن بقاء واستمرار علاقات مع المتعاملين معها الى ان الاداره لا تفضل اللجوء وذلك لكي لا تتحمل المسؤولية

وبعدما استعرضنا اهم نتائج البحث فقد ارتئينا في هذا الصدد تضمينه بجملة الاقتراحات وذلك على النحو التالي:

انشاء مجالس تأديبيه متخصصه مستقلة عن الإدارة وعلى مستوى جميع الإدارة العمومية تكون من صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة يكون عقوباتها من الدرجة الثالثة والرابعة والتي لا ينبغي ان يوكل توقيعها للإدارة خوفا من اساءه استعمال هذا الحق بما يضر مصالح الموظف.

-ضرورة استحداث هيئات مستقلة في جميع المرافق الإدارية المحلية والمركزية يمتاز اعضائها بالنزاهة والحيادية للنظر في الطعون الإدارية، تكون قراراتها ملزمة سواء بالنسبة للإدارة او الموظف

-يجب ان يكون هناك تنسيق بين القضاء والقوانين التي تخص الوظيفة العمومية لان بعض القرارات الاحكام القضائية تأتي مشاعة بحيث يصعب تنفيذها.

-اعداد قضاة اداريين يتوفرون على تكوين متخصص في تشريعات الوظيفة العمومية للقانون الجزائري، بالإضافة وتسهيل اجراءات التقاضي في الدعاوي، وبالتالي توسيع صلاحيات القاضي الاداري في اطار تنفيذ الاحكام ,

- اعطاء نوع من الاستقرار والاستمرارية للقوانين والتنظيمات التي تصدر عن المشرع الوظيفي هذا من شأنه يبوث طمأنينة في وسط الموظفين
- تعزيز الدراسات و البحوث التي تجري حول اجتهادات مجلس الدولة في مجال منازعات الوظيف العمومي وذلك من اجل اثراء اكبر لهذا الموضوع.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

1. الجريدة الرسمية العدد 76، مؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

القوانين:

2. القانون 03-06 مؤرخ في 19 جمادى 02 عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة

2006، تتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

3. قانون 07-12 مؤرخ في 21 فيفري المتعلق بالولاية، جريدة، العدد 12، صادرة في 29

فيفري 2012

4. قانون 02-98 مؤرخ في 30 مايو 1998، متعلق بالمحاكم الإدارية، جريدة الرسمية عدد

37، مؤرخة في 1 يونيو 1998.

5. قانون الاجراءات المدنية الإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق

لـ 25 فيفري سنة 2008، المعدل والمتمم لقانون 22-13 يوليو 2022 (جريدة الرسمية

48-2022).

6. قانون الاجراءات المدنية والإدارية المعدل بقانون 22-13 .

7. قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بأمر قاضي الاستعجال بالتدابير

المؤقتة.

8. القانون العضوي 01-98 المعدل و المقدم بالقانون العضوي 22-11

9. القانون العضوي رقم 22-07 مؤرخ في 04 شوال 1443 الموافق لـ 05 مايو 2022،

يتضمن التقييم القضائي.

10. القانون العضوي رقم 22-10 مؤرخ في 09 ذي القعدة 1443، الموافق لـ 09 حوان

2022، يتعلق بالتنظيم القضائي.

11. القانون المدني الجزائري.

12. القانون رقم 05-08 في 30 نوفمبر 2007. بموجب المشرع المغربي

13. القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية،
الجريدة الرسمية رقم 21.
14. القانون رقم 85-08 المؤرخ في 16/02/1985 المعدل والمتمم حماية الصحة وترقيتها.
15. قانون 08-09 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 المتضمن قانون الاجراءات
المدنية
الأوامر:
16. الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل و المتمم يتضمن قانون العقوبات
، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخ في 11/06/1966
17. الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975
المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم
18. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل15 يوليو 2006
المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المعدل والمتمم
القرار
19. قرار رقم 58826 بتاريخ 30/01/1988 مجلس الأعلى، الغرفة الإدارية،
20. قرار رقم 117973، صادر من المحكمة العليا بتاريخ 24/07/1994، مجلة مجلس
الدولة، العدد 01، 2001.
21. قرار مجلس الدولة (غرفة ثالثة) ملف رقم 013334 صادرة بتاريخ 06/05/2003،
العدد 04، الجزائر، 2003.
- المراسيم:
22. مرسوم تنفيذي 98-356 مؤرخ في 14 نوفمبر 1998، يحدد كفاءات تطبيق أحكام
القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية، جريدة الرسمية عدد 85، مؤرخة في 15
نوفمبر 1998.

المراجع

23. أحمد محيو المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوفي خالد، ديوان مطبوعات الجامعية، الطبعة السابعة، الجزائر، 2008.
24. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز الحق وبيوض خالد، ديوان مطبوعات الجامعية 1994.
25. بالجيلالي خالد اشكاليه تنفيذ الاحكام القضائيه الصادره في مواجهه الاداره الجزائريه دفاتر السياسه والقانون المجلد 14/ العدد 03 2022 .
26. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ط2، منشورات بغدادية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
27. بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، الطبعة 03، منشورات البغدادي الجزائري، 2009 .
28. بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
29. بوضياف عمار، الوسيط في قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2011، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
30. بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2014.
31. حسين فريحة، شرح المنازعات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2011.
32. حمدي باشا، مبادئ الاجتهاد القضائي في مادة الإجراءات المدنية، دار هومة، الجزائر، 2001.
33. خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، الدعاوي وطرق الطعن الإدارية، الجزء 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

34. خميس السيد اسماعيل، قضاء مجلس الدولة وإجراءات وضع الدعاوي، الطبعة 01 1995.
35. رشيد خلوني، قانون المنازعات الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013.
36. سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر 2015.
37. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتب الأول قضاء الإلغاء .
38. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي، 1985.
39. شويخة زينب، الإجراءات المدنية في ظل القانون رقم 08-09، دار أسامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009.
40. عبد الحكيم سواكر، منازعات الوظيفة العمومية، الجزائر 2019.
41. عبد الرحمان بربارة، شرح قانون اجراءات مدنية وإدارية ، ط 4، منشورات بغدادي، الجزائر، 2016.
42. عبد الرحمن خلفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم عنابة 2008.
43. عبد السلام ذيب، قانون اجراءات مدنية إدارية ترجمة للمحاكمة العادلة، الطبعة الثالثة، موقم للنشر، الجزائر، سنة 2013.
44. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المنازعات الادارية، دار الكتاب الحديث، مصر 2008 .
45. عبد القادر عدو، المنازعات الاداريه، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2002 .
46. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر، 2014.
47. عبد الله بن محمد العمراني، الوساطة في تسوية المنازعات (دراسة فقهية) الجمعية العلمية القضائية السعودية.

48. عبد الله سليمان، القضاء الإداري لفكر العربي، مصر 1967.
49. عبد الوهاب بوضرسة، الشروط العامة والخاصة لقبول الدعوى بين النظري والتطبيقي، ط3، دار الهومة، الجزائر، 2010.
50. العجلاني، القضاء الإداري، دمشق، مطبعة الجامعة السورية 1952.
51. عطاء الله حاج، محاضرات أقيمت على طلبة الحقوق، بجامعة عمار ثليجي، سنة 2008.
52. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى 2010، الطبعة 02 .
53. عمار بلغيث، الوجيز في الشرح قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات، الجزائر.
54. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2013.
55. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
56. عمار بوضياف، النظام القضاء في الجزائري، دار الميسور للنشر، جزائر، 2008.
57. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2019.
58. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي في الجزائر، الجزء الثاني، الدعوى الإدارية، د م ج، 2005.
59. عمار عوابدي، الوجيز في المنازعات الإدارية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعي، 2007..
60. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1983.
61. عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الجزائري، دار هو للنشر والتوزيع، جامعة الجزائر 2009.

62. عمار معاشو، تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعات الإدارية في النظام الجزائري وتطبيقاتها على العقود الإدارية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
63. الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، الطبعة الثانية، الديوان الوطني، الجزائر، 2000، ص 314.
64. الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
65. فوزي السيد هودة، ضمانات تنفيذ الأحكام الصادرة في المنازعات الإدارية دار الجامعة الإسكندرية، 2015.
66. الفوقي بن ماحة، القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي، الجزائر، الطبعة الأولى، ديوان الأشغال التربوية، الجزائر، 2000.
67. محمد الصغير بعلي القضاء الاداري مجلس الدولة دار العلوم والنشر والتوزيع الجزائر 2005 .
68. محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
69. محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية، دار العلوم، عنابة، 2010.
70. محمد براهيم، القضاء المستعجل، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، د م، ج، الجزائر.
71. محمد عاطف، الوسيط في القضاء الإداري، تنظيم رقابة القضاء الإداري لدعاوى الادارية، دار الفكر العربي، مصر.
72. مسعود شيهوب، القانون الإداري والمنازعات الإداري، الجزء الثاني، الساحة المركزية، 2000.
73. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

74. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، الجزء 02، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
75. مصطفى كمال وصفي، أصول إجراءات القضاء الإداري، مصر، مطبعة الامانة، الطبعة 02 1972،
76. المواد من 1006 الى 1037 من قانون الإجراءات المدنية وإدارية
77. نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الاجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر 2008 .
- المجلات:**
78. بلول فهيمة، المستجدات الاجرائية في المادة الإدارية (دراسة على ضوء القانون رقم 13-22 الذي يعدل ويتمم التعاون رقم 08-09)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السابع، العدد 04، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.
79. خرفان حازم، الوسائل البديلة لفض النزاعات، واقع الوساطة كوسيلة لتسوية النزاعات في القانون الإداري، مجلة نقابة الماميين الاردشيين، العدد 10 الأردن، 2008.
80. خضار نور الدين، الوساطة في القانون الجزائري في نشرة المحامي لمنظمة المحامين سطيف العدد 10 2009 .
81. رشيد واضح، مدى فعالية طرف التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو 2007.
82. عمر الناهي، الطرق البديلة لحل النزاعات مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات ، الجزء الثاني، الجزائر 2009.
83. ماجدة شهيناز، بودوح التعديلات الواردة على شروط رفع الدعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 12، جامعة بسكرة، سبتمبر، 2016.
84. محكمة العدل العليا الأردنية، قرار رقم 15/79 مجلة نقابة المحامين 1979، منشورات مركز العدالة .

85. نوبري عبد العزيز، الاستثناءات الواردة على المعيار العضوي في تحديد المنازعة الإدارية، دراسة نظرية تطبيقية، مجلة مجلس الدولة العدد 12 2014.

المحاضرات:

86. عمور سلامي، محاضرات في المنازعات الإدارية، ألقاها على كلبة الكفاءة المهنية للمحاماة كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2001/2000.

87. مقيمي ريمة، محاضرات أقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة قالمة 2019.

المناشير:

88. لوشان علي، الوساطة القضائية، منشور صادر عن منظمة المحامين سطيف 2009 العدد 9 .

المدخلات:

89. سولانجورتشيل ليجرا، فرانسوراليونينييو، الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني، ترجمة عصام حداد، مداخلة مقدمة في أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في التسوية النزاعات المنظم من طرف المعهد القضائي الأردني بتاريخ 05 و 06 جانفي 2005، وزارة العدل الأردنية 2005.

المذكرات

90. بوجادي عمر، اختصاص القضاء إداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية حقوق، جامعة تيزيورز، 2010، 2011.

91. بوصنوبرة خليل، القرار التحكيمي وطرق الطعن فيه وفقا للقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2008.

92. جازية صلفي، نظام مجلس الدولة في القضاء الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة الجزائر، 2007-2008.

93. سنوساوي سمية، الاجتهاد القضائي الإداري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون، جامعة الجزائر 1، 2018-2019.
94. عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تيزي وزو 2010/2011،
95. أبراهيم أو فايدة، تنفيذ الحكم الإداري ضد الإدارة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1986.
96. برايك لطاهر، عقد الصلح، رسالة ماجستير، جامعة بن عكنون 2002.
97. بوجمعة تنسيم، النظام القانوني للوساطة القضائية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان 2012 .
98. بولقراس سناء، الطرق البديلة لحل النزاعات في العقود الادارية ذات الطابع الدولي، رسالة ماجستير، جامعة بانه 2011.
99. حسينة شرنون، إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005.
100. الحسيني محمد عبد الله بن محمد، التظلم الإداري، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية .
101. خالد خوجي، التسوية الودية للنزاعات الإدارية، رسالة ماجستير فرع قانون دولة، جامعة الجزائر 2012.
102. سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو 2014.
103. الضراسي عبد الباسط محمد عبد الواسع، النظام القانوني لاتفاق التحكيم، الطبعة الأولى/ المكتب الجامعي الحديث للنشر، مصر 2008.
104. عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان 2008

105. علي بن عرفة وعيسى قيشوش، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة غرداية 2020/2019.
106. عيساني علي، التظلم والصلح في المنازعات الادارية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان 2008 .
107. فوزية زكري، إجراءات التحقيق في المنازعة الإدارية، تخصص قانون عام، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012.
108. مروش أحمد، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في قانون الاجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيا اجازة المدرسة العليا
109. هاجر كرمية، تسوية منازعات الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، تخصص عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالم، الجزائر، 2014-2015.
110. وفاء سعدالية، المنازعات التأديبية للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 2015.
111. حيرش نوال، التحكيم في العقود الإدارية، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة 2013
112. صكاك عبد المالك، الصلح في المنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة بشكرة 2013.
113. المداح محجوبة، الأحكام القضائية الإدارية وطرق الطعن فيها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2019-2020.
- المراجع باللغة الاجنبية:**

114. Dictionnaire. Hachette du français avec phonétique et étymologie
Edition algérienne EIVAG 1993. P356
115. Jean rivero. Le droit administratif 17 eme. Edition dalloz
1998.page 201

فهرس المحتويات

صفحة	المحتويات
	شكر اهداء
02	مقدمة
	الفصل الأول: الاحكام العامة لمنازعات الوظيفة العامة
07	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات الوظيفة العمومية
07	المطلب الأول: مفهوم منازعات الوظيفة العامة
08	الفرع الأول: تعريف منازعات الوظيفة العامة
12	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لمنازعات الوظيفة العمومية
14	المطلب الثاني: نطاق منازعات الوظيفة العامة
14	الفرع الأول: الاتجاه التقليدي لتحدي أنواع منازعات الوظيفة العامة
18	الفرع الثاني: الاتجاه الحديث في تقسيم منازعات الوظيفة العامة
20	المبحث الثاني: أهم وسائل التسوية الودية لمنازعات الوظيفة العامة
20	المطلب الأول: التظلم الإداري والصلح في مجال لوظيفة العامة
20	الفرع الأول: التظلم الإداري في مجال الوظيفة العامة
25	الفرع الثاني: الاصلاح في مجال الوظيفة العامة
30	المطلب الثاني: التحكيم والوساطة لتسوية منازعات الوظيفة العامة
30	الفرع الأول: التحكيم لتسوية منازعات الوظيفة العامة
33	الفرع الثاني: الوساطة لتسوية منازعات الوظيفة العامة
	الفصل الثاني: الاختصاص القضائي في منازعات الوظيفة العامة
40	المبحث الأول: النظام القانوني لمنازعات الوظيفة العامة:
40	المطلب الأول: الجهات المختصة بمنازعات الوظيفة العامة
41	الفرع الأول: المحاكم الإدارية كجهة مختصة في منازعات الوظيفة العامة
44	الفرع الثاني: المحكمة الاستئنافية كجهة مختصة في منازعات الوظيفة العامة
45	الفرع الثالث: مجلس الدولة كهيئة مختصة في منازعات الوظيفة العمومية
47	المطلب الثاني: شروط قبول الدعوى الناشئة في مجال الوظيفة العامة
47	الفرع الأول: الشروط الشكلية دعوى منازعات الوظيفة العامة

52	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لقبول دعاوي التي تثيرها منازعات الوظيفة العامة.
56	الفرع الثالث: أنواع الدعاوي الناشئة في مجال المنازعات الوظيفة العامة
62	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على سلطة القضاء في منازعات الوظيفة العامة
62	المطلب الأول: الأحكام القضائية الإدارية الصادرة في منازعات الوظيفة العمومية
62	الفرع الأول: تعريف الأحكام القضائية الإدارية.
64	الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية الصادرة في المنازعات الوظيفة العمومية
66	المطلب الثاني: طرق الطعن ضد الأحكام الإدارية الصادرة في الوظيفة العمومية
66	الفرع الأول: طرق الطعن العادية في الأحكام القضائية الإدارية في المنازعات الوظيفة العمومية
70	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية ضد الأحكام القضائية إدارية صادرة في منازعات الإدارية والعمومية
75	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
87	فهرس
	ملخص