

جامعة سعيدة، الدكتور مولاي الطاهر



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون خاص

دور القضاء الإداري في فض منازعات الوظيفة العامة في الجزائر

مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:
بواوي مصطفى

من إعداد الطالب:
بوعناني شيماء
حيرش نور الهدى

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة سعيدة	أستاذة محاضرة	الدكتورة حزاب نادية
مشرفاً ومقرراً	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	الدكتور بواوي مصطفى
عضواً	جامعة سعيدة	أستاذة التعليم العالي	الدكتورة جعفري نعيمة

السنة الجامعية: 2024_2025

جامعة سعيدة، الدكتور مولاي الطاهر



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون خاص

دور القضاء الإداري في فض منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر

مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:

بواوي مصطفى

من إعداد الطالب:

بوعناني شيماء
حيرش نور الهدى

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة سعيدة	أستاذة محاضرة	الدكتورة حزاب نادية
مشرفاً ومقرراً	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	الدكتور بواوي مصطفى
عضواً	جامعة سعيدة	أستاذة التعليم العالي	الدكتور جعفري نعيمة

السنة الجامعية: 2024_2025

إهداء

بكل حب أهدي ثمرة نجاحي

إلى نفسي التي قاومت و مضت رغم كل شيء إلى تلك التي أنهكتها التعب لكنها لم تهزم

إلى النور الذي أنار دربي إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار ، إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي

طريق العلم طالما عاهدتك بهذا النجاح ها أنا أتممت وعدي و أهديته إياك

"حبيبي و قوتي أبي الغالي "

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى من كان دعاؤها سر نجاحي و حنائها بلسم أ جراحي

" أمي و رفيقة دربي "

إلى ضلعي الثابت و أمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم ، إلى خيرة أيامي و صفوتها

"إخوتي و أخواتي "

إلى من كانوا عوننا و سندنا إلى من منحوني الحب بلا حدود و الدعم بلا شروط

"عائلي الكريمة "

بوعناني شيماء

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة و لا ينبغي لها أن تكون ، لم يكن الحلم قريبا و الطريق كان محفوفا بالتسهيلات
لكنني فعلتها

إلى من كلله الله بالهيبه و الوقار إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار ، إلى من كان مصدر الدعم و العطاء
سندي و قوتي و ملاذي بعد الله

"أبي الغالي "

إلى اليد الخفية التي زالت عن طريقي الأشواك و غرست فيها الحب و العلم ، داعمي الأول و سندي
"أمي الغالية "

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

"إخوتي "

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد إلى من كان لهم أثر واضح في إتمام هذا العمل

حيرش نور الهدى

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"وآخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين"

الحمد لله الذي يسر البدايات واكمل النهايات وبلغنا الغايات

الحمد لله الذي بلغنا هذا العلم واعاننا على إكماله

الحمد لله شكرا و إمتنانا

ولقول رسول الله صلى الله عليه وسلم

"من لا يشكر الناس لا يشكره الله"

نتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى الدكتور الفاضل

بوادي مصطفى

لجهوده التي بذلها طيلة هذا المشوار

شكرا لتلك القلوب النقية التي وقفت معنا و رفعت كفها بالدعاء لنا

شكرا لكل من كان له أثر جميل

قائمة المختصرات

إ.م.إ : الإجراءات المدنية و الإدارية

ج.ر.ج : الجريدة الرسمية الجزائرية

د.س.ن : دون سنة نشر

د.ب.ن : دون بلد نشر

د.د.ن : دون دار نشر

د.ط : دون طبعة

د.ج : دون جزء

ص : صفحة

ك : كتاب

ط : طبعة

مقدمة

يعتبر موضوع منازعات الوظيفة العامة في الجزائر من أهم مواضيع القانون الإداري، نظرا للعلاقة التي

ترتبط بين الموظف العام والإدارة. فمع إتساع نشاط الدولة الحديثة وزيادة المرافق العامة خاصة الإدارية وبالنظر لتدخل الدولة في الحياة العامة بكثرة في جميع النواحي، وباعتبار أن الدولة هي بطبيعتها الحال شخص معنوي لا يمكن لها أن تقوم بعملها بنفسها، ولذلك يستوجب وجود شخص طبيعي للقيام بهذه الأعمال ما يعرف بالموظف العمومي، الذي يعتبر الحجر الأساسي من خلاله يستطيع المرفق العام تحقيق أهدافه، على اعتبار أن الوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العامة للدولة، وتحقيق أهدافها الإدارية خاصة. إلا أن الموظف العام وهو يقوم بدوره في تسيير المرافق العامة، قد تحدث بينه وبين جهة الإدارة منازعات، منها ما هو ناتج عن خطأ منه وسوء تقدير، ومنها ما يكون تعسفيا من طرف الإدارة الأمر الذي يهدد إستقرار الموظف العام، والأمر الذي إستوجب إحاطة الموظف العام بمجموعة من الضمانات بغرض حمايته من كل ما يهدد إستقراره وحياته الوظيفية.

هذا وقد حاول المشرع الجزائري، إحداث توازن بين مصلحة الموظف العام، وبين مصلحة حماية المصلحة العامة، من خلال نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير، الأمر الذي أدى إلى نشوب ما يسمى بمنازعات الوظيفة العمومية.

ومن ثم، يمكن تعريف منازعات الوظيفة العمومية، بأنها تلك المنازعات التي تحدث بين الإدارة المستخدمة والموظف العام بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية. فهي عملية قانونية يهدف من ورائها المشرع إلى ردع الموظف المخطأ أو تحذير الموظفين حفاظا على إستمرارية عمل مرافقها و تقديم خدماتها على أكمل وجه وحماية حقوق المرتفقين و الموظفين العاملين في الإدارة العامة.

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع الذي يشكل أحد أهم المواضيع في القانون الإداري، نظرا لتأثيره المباشر على الموظف العام والوظيفة العمومية، على اعتبار أن الخصومة في مجال الوظيفة العمومية تستند إلى قواعد وإجراءات مهمة سواء في مرحلة الطعون الإدارية أو في مرحلة رفع الدعوى القضائية، على

إعتبار الضمانات التي قدمها المشرع الجزائري من أجل حماية الموظف من تعسف الإدارة و دور القاضي الإداري في مجال المنازعات الإدارية، تطبيقاً لمبدأ المشروعية.

هذا وقد إختارنا موضوع دور القضاء الإداري في فض منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر بالنظر إلى الأسباب الذاتية والتي تتمثل في الرغبة في تناول موضوع يخص دور القضاء الإداري في فض منازعات الوظيفة العمومية و خاصة أننا مقبلين على الوظيفة في المستقبل وهو ما دفعنا إلى إختيار الموضوع من أجل الإلمام في مجال منازعات الوظيفة العمومية.

إضافة إلى ذلك الأسباب الموضوعية المتمثلة في الأهمية البالغة لهذا الموضوع، وكذا إعتباره من أخطر الموضوعات التي تمس بالمركز القانوني والحياة المهنية للموظف العام، إضافة إلى كثرة القضايا المطروحة على القضاء الإداري بخصوص القرارات الصادرة عن جهة الإدارة ضد الموظفين العموميين.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إزالة بعض الإشكالات عن المسائل القانونية، من خلال ذكر أهم الخطوات التي يتبعها الموظف العام لفض النزاع بينه وبين الإدارة من خلال اللجوء إلى القضاء الإداري والإلمام بالقواعد الإجرائية، منها الإدارية والقضائية.

أما عن نطاق الدراسة، فقد إقتصر مجال دراستنا على الموظفين العموميين الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، بالمقارنة بمختلف القوانين العامة للوظيفة العامة التي عرفتها الجزائر. كما إقتصرت الدراسة على كيفية معالجة وتسوية الخصومة بين الموظف العام والإدارة في المرحلة الإدارية والقضائية.

ولعل من الصعوبات التي تواجه أي باحث تتمثل في مجموعة من الصعوبات و المعوقات، وهي العناء في تجميع المراجع المتعلقة ببعض المواضيع، نظراً لضيق الوقت والزمن المحدد والمبرمج لمناقشة مثل هذه المذكرة المتواضعة، وقلة المراجع الكافية للكتب على مستوى المكتبة، إضافة إلى صعوبة في حصول على الوثائق و محاضر التي تدعم موضوع الدراسة من طرف المصالح المعنية بحجة السر المهني.

ولعل الإشكالية التي تطرح في هذه الدراسة هي:

ما مدى فعالية القضاء الإداري الجزائري في تسوية منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أساسي، الذي يسمح لنا بالتعرف على مراحل النزاع، من خلال تحليل لمجموع النصوص القانونية، كما إعتمدنا على المنهج التاريخي لمعرفة تطور منازعات الوظيفة العمومية، إضافة إلى المنهج المقارن من حين لآخر بمناسبة الإشارة إلى القضاء الفرنسي.

هذا وقد قسمنا موضوع دراستنا هذه إلى فصلين رئيسيين، تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية ومنازعات الوظيفة العمومية. في حين تناولنا في الفصل الثاني إختصاص القضاء الإداري الجزائري في تسوية منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف العام والوظيفة

العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياساتها العامة وتقديم الخدمات للمواطنين، حيث تشكل الإطار القانوني و التنظيمي الذي يحدد العلاقة بين الإدارة والموظف العام. وباعتبار أن الإدارة العامة قد تعتمد في أعمالها الإدارية على الموظفين العموميين، الأمر الذي يدفعنا إلى التعرف على الموظف العام بوصفه العنصر البشري المهم في تسيير الوظيفة العمومية، مما يدفعنا إلى التعرف ضمن هذا الفصل إلى مفهوم الموظف العام.

ومن جهة أخرى، قد تنشأ منازعات وظيفية بين الموظف و الإدارة العامة بمناسبة أداء الموظف العام لوظيفته، نتيجة تطبيق أو تفسير غير صحيح للقوانين و الأنظمة المتعلقة بالوظيفة العامة، والتي قد تتعلق هذه إما بالتعيين، الترقية أو توقيع العقوبات التأديبية في حالة إخلال الموظف العام بالتزاماته الوظيفية، الأمر الذي يستوجب على الموظف العام حل هذه المنازعات الإدارية بالتوجه إلى الهيئات المختصة مثل اللجان الإدارية، أو القضاء الإداري¹.

وعلى هذا الأساس، سنتناول ضمن هذا الفصل مفهوم الموظف العام و الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، ثم منازعات الوظيفة العمومية (المبحث الثاني).

¹ قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، د. ط، دار الكنوز، الجزائر، 2021، ص 23.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العام و الوظيفة العمومية

سنتطرق ضمن هذا المبحث إلى تسليط الضوء على مفهوم الموظف العام و الوظيفة العمومية، من خلال تعريف الموظف العام بإعتباره حجر الزاوية في بحثنا هذا، إذ أن لجوءه إلى القضاء الإداري في منازعاته منوطة بإكتسابه هذه الصفة، أي صفة الموظف العام. فطالما كانت العلاقة بينه و بين الإدارة قائمة يتوجب عليه القيام بواجباته الوظيفية على الوجه الذي تحدده الإدارة سابقا.

غير أن فكرة الموظف العام و الوظيفة العمومية أثارت الكثير من التباين حسب النظام الذي تتبعه كل دولة، وهذا ما يدفعنا إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول من خلالهما تحديد مفهوم الموظف العام (المطلب الأول)، وكذا مفهوم الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم الموظف العام

إن دراسة الوظيفة العامة تستدعي التعرف على القائم بها أي الموظف العام، إنطلاقا من النصوص الرسمية وجهود المشرعين، إضافة إلى إسهامات الفقه الإداري، وكذلك الإجتهاادات القضائية، الأمر الذي سنتناوله من خلال التعريف الفقهي للموظف العام (الفرع الأول)، وكذا التعريف التشريعي للموظف العام (الفرع الثاني)، وأخيرا التعريف القضائي (الفرع الثالث).

الفرع الأول

التعريف الفقهي للموظف العام

لقد تصدى الفقه الإداري إلى تعريف الموظف العام، نظرا لعدم وضع التشريعات المقارنة تعريفا محددًا للموظف العام. وعليه سنحاول الوقوف على محاولات تعريف الموظف العام في الفقه الفرنسي (أولا)، ثم محاولات تعريف الموظف العام في الفقه الإداري الجزائري (ثانيا).

أولاً: تعريف الموظف العام من ناحية الفقه الفرنسي.

لقد بذل الفقه الفرنسي جهوداً كبيرة في سبيل تعريف الموظف العام، نظراً لعدم وجود تعريف في التشريع الفرنسي، وهذا ما سنتناوله من خلال مجموعة من الفقهاء الفرنسيين، والذين سنذكر منهم على سبيل المثال:

عرف ليون ديغي (**duguit**) الموظف العام بأنه "كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها".¹

كما عرف هورويو (**hauroiu**) الموظف العمومي بأنه "كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الكادرات العامة التابعة للدولة، ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة".

أما الفقيه فالين (**waline**) فقد عرف الموظف العمومي بأنه "كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في كادرات الإدارة العامة ويساهم في إدارة مرفق عام إدارة مباشرة".²

في حين عرف روجيه جراجوار (**roger-gregoir**) الموظف العام بأنه "كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزينة العامة بدفعه له مباشرة".³

نستنتج مما سبق تعريف الموظف العام من طرف الفقه الفرنسي، أنهم اختلفوا في تحديد مفهوم الموظف العمومي من حيث التوسيع و التضييق، إلا أنهم إتفقوا على ضرورة وجود عناصر أساسية لإكتساب صفة الموظف و هي التعيين في الوظيفة، أن تكون هذه الخيرة داخلية في السلم الإداري، وأن يكون في خدمة المرفق العام تديره الدولة، وأن يكون التعيين وفقاً للإجراءات القانونية.

¹ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، د.ط، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، مصر 2004، ص 85.

² علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 86.

³ ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، جامعة الجزائر 1 بن عكنون، كلية الحقوق 2011، ص 32 نقلاً عن عادل محمد زايد، "العدالة التنظيمية المهمة القادمة لأداء الموارد البشرية"، مجلة المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2006، ص 62.

ثانيا : تعريف الموظف العام من زاوية الفقه الجزائري

لقد ساهم الفقه الجزائري في تعريف الموظف العمومي، حتى و إن كانت إسهاماته قليلة، سنحاول

إبراز بعض المفاهيم الفقهية، من خلال مايلي:

التعريف الفقهي **محمد أنس قاسم**، الذي عرف الموظف العمومي¹، بأنه "كل فرد يلتحق بإدارة قانونية بصفة غير عرضية، وفي خدمة مرفق يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر". فالملاحظ على هذا التعريف أنه تطرق إلى العناصر المحددة إلى تعريف الموظف العمومي فقط المتمثل في التعيين بطريقة قانونية، وأن يكون المرفق عاما يديره شخص من أشخاص القانون العام، إضافة إلى تسييره بالطرق المباشرة من طرف الدولة.

أما **عبد الرحمان الرميلى**، فقد عرف الموظف العام أنه "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين إرتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانون وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية"². فالملاحظ من هذا التعريف نجد أن صفة الموظف تؤول إلى الإرتباط بين الأشخاص والإدارة، وهذا ما يؤدي إلى إدارة جامدة.

كما قد عرف **مصطفى الشريف**، الموظف العمومي على أن "الموظف العمومي هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الدولة بدفعه إليه مباشرة من الخزينة العمومية"³، مما يعني أن صفة الموظف مقترنة بمصدر المقابل المالي المتحصل عليه جراء الجهد المبذول.

في حين عرف **أحمد بوضياف**، الموظف العمومي على أنه "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة و يشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة"⁴.

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ص 04.

² محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988 ص 35.

³ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، د.ط، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص85.

⁴ بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، د.ب.ن، 1986، ص47 و ما بعدها.

الجدير بالملاحظة، أن هذا التعريف حدد العناصر المكونة لتعريف الموظف العام، والتي هي العمل في مرفق عام تديره الدولة مباشرة، والوظيفة الدائمة، على أن يشغل في درجة من درجات السلم الوظيفي.

الفرع الثاني

التعريف التشريعي للموظف العام

لقد حاول كل من التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري إعطاء تعريفا لمفهوم الموظف العمومي، إلا أننا وجدنا تباينا بين التعريفين، نظرا إلى إختلاف الزاوية التي ينظر منها كلا من التشريعين، متفقين على ضرورة توافر العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى نعتبره موظفا عموميا، الأمر الذي يجعلنا نحاول الوقوف على كل من تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي (أولا)، وتعريف الموظف العام في التشريع الجزائري (ثانيا).

أولا : تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي

بالرجوع إلى التشريع الفرنسي، نجد أنه لا يوجد تعريفا محدد للموظف العام¹، إذ قد نصت المادة 01 من الأمر رقم 59-244 من قانون الموظفين الفرنسي لعام 1959² على أنه " ينطبق النظام الحالي على الأشخاص المعنيين في وظيفة دائمة و الحائزين على رتبة من مراتب الإدارات المركزية والمؤسسات العامة الخاصة بالدولة ذات الطابع الصناعي و التجاري". فالملاحظ على هذا التعريف أنه لا يستوجب كافة عناصر معيار الموظف العمومي. كما وقد نصت المادة الأولى الفقرة الأولى من قانون التوظيف العام الفرنسي رقم 2294/46³ الصادر بتاريخ 19/10/1946 على أنه " يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة و يشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في الإدارات

¹ - فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، د.ط، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1991، ص 42.

² Ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au Statut général des fonctionnaires. JORF n° 0033 du 8 février 1959.

³ au Statut général des fonctionnaires. 2294 du 19 octobre 1946 relative-46 °oi nL JORF n° 0246 du 20 octobre 1946.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات العامة القومية " وعليه فقد إكتفى بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه دون تعريف للموظف العام¹.

ثانيا :تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

أما المشرع الجزائري، فإنه لم يعط تعريفا دقيقا للموظف العام، بل إكتفى بتحديد الأشخاص الذين ينطبق عليهم قانون الوظيفة العمومية مقتنيا بذلك أثر المشرع الفرنسي. وعليه نصت المادة 01 من الأمر 133/66² على أنه "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية وكذلك المؤسسات و الهيئات العامة حسب كفاءات تحديد بمرسوم"³. فهذه المادة حددت خصائص الموظف العام، أما القانون رقم 12/78⁴ الذي حاول توحيد عالم الشغل بمعنى (توحيد الأنظمة القانونية)، إذ نجد أنه في المواد من 01 إلى 04 حدد الأشخاص الذين تنطبق عليهم قانون الوظيفة العمومية⁵، إلا أنه لم ينجح في توحيد عالم الشغل لأن تطبيقه على قانون قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي صعب جدا الأمر الذي أدى إلى صدور المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23، الذي حاول أن يفرق بين الموظف و العامل و أخذ بنظام السلك الوظيفي، حيث عرف الموظف العام في المادة 05 على أنه "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء الفترة التجريبية تسمية موظف"⁷. ثم صدر بعد ذلك الأمر 03/06⁸

¹ على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص78.

² الأمر 66-133، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد رقم 16، الصادرة بتاريخ 1966/06/08 (ملغى).

³ المادة 01 من الأمر 66-133، المؤرخ في 1966/06/02، سابق الإشارة إليه.

⁴ القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج، العدد 32، الصادرة بتاريخ 1978/08/08 (ملغى).

⁵ انظر المواد من 01 الى 04 من القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05، سابق الإشارة إليه.

⁶ المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج عدد 13، الصادرة بتاريخ 1985/03/24 (ملغى).

⁷ المادة 05 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23، سابق الإشارة إليه.

⁸ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر.ج، رقم 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

والذي لم يأت بالجديد فيما يخص تعريف الموظف العمومي، إذ قد نصت المادة 04 الفقرة 01 منه على أن الموظف العام "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"¹. يستفاد من نص هذه المادة توافر أربعة معايير لإضفاء صفة الموظف العام و هي التعيين، الخدمة في المرفق العام، ديمومة الوظيفة، الترسيم.

الفرع الثالث

التعريف القضائي للموظف العام

سنحاول التطرق إلى كل من تعريف للموظف العام من طرف مجلس الدولة الفرنسي (أولا)، وكذا تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري (ثانيا).

أولا: تعريف مجلس الدولة الفرنسي للموظف العام

لقد أسهم مجلس الدولة الفرنسي في بلورة قواعد القانون العام عموما، وقواعد القانون الإداري على الخصوص، حيث عرف الموظف العام بقوله الشخص الذي يعد إليه بوظيفة دائمة ضمن إطار الوظائف الخاصة في مرفق عام². وعليه فإن مجلس الدولة الفرنسي قد إشتراط أن يكون المرفق إداريا. أما المرافق الصناعية والتجارية، فقد فرق فيها بين شاغلي الوظائف الإدارية، والوظائف الأقل أهمية معتبرا الموظفين في النوع الأول موظفين عموميين، أما الوظائف الأخرى تخضع للقانون الخاص.

ثانيا: موقف القضاء الجزائري من تعريف الموظف العام

بالرجوع إلى الدستور الجزائري لسنة 1996³ المتضمن إزدواجية القضاء، حيث أنه نصت المادة

03/152 منه على أن "تؤسس محكمة تنازع تتولى الفصل في حالات التنازع الإختصاص بين المحكمة العليا و مجلس الدولة"⁴.

¹ من خلال المادة 01/04 من الأمر 03-06. سابق الإشارة إليه.

² بوضياف أحمد، نفس المرجع، ص 47.

³ الدستور الجزائري لسنة 1996، بتاريخ 1996/12/08، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96، بتاريخ 1996، ج. ر. ج. رقم 76، بتاريخ 1996/12/08، المعدل و المتمم بالقانون رقم 03-02 و القانون 19-08، والقانون رقم 01-16.

⁴ المادة 03/152 من دستور الجزائر 1996، سابق الإشارة إليه.

كما نجد أن نفس المادة الفقرة الأولى من دستور 1996، نصت على أنه "يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية"¹. هذا وقد حدد إختصاص وعمل مجلس الدولة بالقانون العضوي 98-201، الذي نص في مادته الأولى على "يحدد هذا القانون العضوي إختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه و عمله طبقا للمواد 153، 152، 119 من الدستور"³.

كما قد نصت المادة 02 من القانون العضوي 98-01 السالف الذكر على أن " مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال جهات القضائية الإدارية، وهو تابع للسلطة القضائية، يضمن توحيد الإجتهااد القضائي و يسهر على إحترام القانون"⁴. فالملاحظ أن مجلس الدولة الجزائري، لم يحدد مفهوم صريح للموظف العمومي، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى حداثة نشأته، بإعتباره يركز على مهمة تطبيق القانون دون الإجتهااد في المبادئ والمفاهيم القانونية، كما هو الحال عليه في مجلس الدولة الفرنسي⁵. ما يمكن إستنتاجه، هو أن القضاء الجزائري لم يأت بالجديد بخصوص تعريف للموظف العام، عما تقرر في أحكام القضاء الإداري والفقهاء والتشريع الفرنسي.

المطلب الثاني

مفهوم الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية النواة الأساسية في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، والتي تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من التعليم الخبرة، والمعارف... إلخ. وعليه فإن مصطلح الوظيفة العمومية يمكن أن يتضمن معينين، أحدهما معنى شكلي

¹ المادة 01/152، من الدستور الجزائري 1996، المعدل والمتمم، نفس المرجع.

² القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج. ر. ج، العدد 3، رقم 37 بتاريخ 01/06/1998.

³ انظر المواد 119، 152، 153، من دستور 1996، المعدل والمتمم، نفس المرجع.

⁴ المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-01، المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة، وتنظيمه وسيره .

⁵ - ذبيح عادل، مرجع سابق، ص 68.

أو عضوي، والآخر معنى مادي أو موضوعي (الفرع الأول)، ثم بيان طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة (الفرع الثاني)، وكذا تكيف العلاقة القانونية بين الموظف العام و الإدارة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مفهوم الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية و الموضوعية

نتطرق من خلاله إلى تعريف الوظيفة العامة من الناحية الشكلية (أولاً)، ثم من الناحية العضوية (ثانياً).

أولاً: مفهوم الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية

تطبق الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، أو على بعضهم فقط، إعتباراً للوضعية القانونية الخاصة التي يوجدون فيها¹. فالمعنى الشكلي يعني بالوظيفة العمومية كل الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة، ولهذا فإنه يركز على النظام القانوني الذي يطبق على مجموع العاملين بالإدارة².

ثانياً: مفهوم الوظيفة العمومية من الناحية من الناحية العضوية

تعتبر الوظيفة العمومية من الناحية العضوية مجموعة من الإختصاصات القانونية، والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة، مستهدفاً الصالح العام. وعليه فإن المعنى العضوي يركز على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها، إذ أن الوظيفة العمومية تقوم بنشاط ذو طبيعة أصلية مقارنة بغيره من نشاطات القطاعات الأخرى، والذي يتميز بالتنسيق المهني الدائم مع عمل السلطات العمومية للإدارة، فهي تخصصاً للوظيفة الإدارية بالمعنى الأوسع مقارنة بالنشاطات القطاعات الأخرى، من حيث ممارسة مسؤوليات السياسية البحثية، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لصاحب الوظيفة والتي يستطيع أن يتنازل عنها وفقاً لمشيئته. وعليه يمكن القول أن الوظيفة العمومية هي النظام العام الذي يطبق على العاملين في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها من أبسط موظف إلى أعلى

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهني، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص42.

² - محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص16.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

موظف سام، ويخضعون جميعا إلى نفس التشريع.¹ كما تعني الوظيفة العمومية النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بها و كل إليها من مهام وإختصاصات.²

وعليه يمكن تعريف الوظيفة العمومية بأنها مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين وهذه التنظيمات قد تتعلق بنجاح الموظف في الإدارة العمومية والإهتمام بمشاكله وحياته المهنية، وتطبيقا لذلك فإن دراسة الوظيفة العمومية يجب أن تشتغل دائما على الجانبين " جانب قانوني والآخر فني وذلك لأن الإقتصار في الدراسات الإدارية على الجانب القانوني والفقهي دون النواحي الفقهية ينجم عنه ما يسمى بأزمة القانون الإداري.³

الفرع الثاني

طبيعة علاقة قانونية بين الموظف العام و الإدارة

لقد اختلفت الإتجاهات فيما مضى في تكييف العلاقة بين الموظف العام بالإدارة، إذ قد تعتبر رابطة تعاقدية، والتي من خلالها يستمد الموظف العام حقوقه وواجباته من نصوص العقد مباشرة، إلا أن هذه الطبيعة سرعان ما تغيرت، فأصبح الإتجاه السائد في علاقة الموظف العام بالإدارة في مركز تنظيمي أو قانوني يجد أساسه في القوانين واللوائح.⁴ وعليه سنتطرق إلى العلاقة التعاقدية باعتبارها رابطة من روابط قانون الخاص (أولا)، ثم العلاقة التعاقدية باعتبارها من روابط القانون العام (ثانيا)، وكذا العلاقة التنظيمية بين الموظف العام والإدارة (ثالثا).

أولا :علاقة الموظف العام بالإدارة باعتبارها رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص

لقد لعب كل من الفقه والقضاء الفرنسيين في تكييف العلاقة بين الموظف العام والإدارة بوصفها رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص، وذلك في أواخر القرن التاسع عشر، على إعتبار أن القانون المدني الفرنسي هو الذي كان سيادا في تلك الفترة، وبالتالي فإن الرابطة هي توافق إرادتي الموظف والإدارة بعقد من عقود

¹ خنوف فطيمة، قانون الوظيفة العمومية، د.ط، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2113 ص 14 .

² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن، ص 11.

³ أنس جعفر قاسم، الوظيفة العامة، د، ط، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 2112، ص 32 .

⁴ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ط2، مطبعة العشري، د.ب.ن، 2007، ص 196.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

القانون المدني. كما أنه يوصف أحيانا أنه عقد إجارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، وعقد وكالة إذا كان العمل المنوط به هو عمل قانوني¹. ومن ثم فإن الموظف يكون في مركز ذاتي يستمد حقوقه وواجباتهم من العقد وينخضع لأحكام القانون المدني².

إلا أن هذه النظرية قد إنتقدت، على إعتبار أن العناصر الشكلية والموضوعية غير متوفرة. فمن الناحية الشكلية فإن عقود القانون المدني تتم بالإيجاب والقبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما، لتنتهي بعد ذلك بإتفاق على موضوع العقد وشروطه مع الإلتزامات المتبادلة بين الطرفين. وبالتالي لا وجود فيما يتعلق بالتعيين بوظيفة المفاوضات أو تحديد الحقوق والإلتزامات، فهي مقرررة في قوانين ولوائح³.

أما من الناحية الموضوعية، وبإعتبار العقد شريعة المتعاقدين، فإن ذلك يعني أنه لا يمكن تعديل العقد إلا برضا الطرفين. إلا أنه يجوز للسلطة الإدارية تعديل أحكامه الوظيفية بمحض إرادتها دون أن يكون للموظف الإحتجاج على ذلك مراعاة لحسن سير المرفق العام.

وإنطلاقا من فكرة تكييف علاقة الموظف بالإدارة بوصفها علاقة تعاقدية خاصة، جاء الفقه بفكرة مفادها أن هذه العلاقة هي علاقة تعاقدية تدرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية عقد الإذعان.

وعلى هذا الأساس، جاء الفقهاء بعقد الإذعان للتخلص من الإعتراض الذي وجه لنظرية العقد المدني، ووفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالإدارة بعقد تكون فيه كافة الشروط، من الأهلية للطرفين والإرادة مع التحديد المسبق للحقوق والواجبات بمقتضى القوانين واللوائح المنظمة للمرافق العامة، والإرادة هنا هي حرية المرشح للإنتساب في النظام القانوني للوظيفة العمومية، وعند الإنضمام يكون بمثابة قبول توليه منصب عمل، ما يجعله خاضعا لأنظمة القانون التي تضعها الدولة والتي تملك صلاحية وضعها وتعديلها إذا إقتضت ضرورة المصلحة العامة⁴.

1 محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 36.

2 محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع السابق، ص 196.

3 المرجع نفسه، ص 197.

4 محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 37.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

إلا أن هذه النظرية إنتقدت لإعتبار أن الوظيفة العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية للمرشحين، وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغلها حقوق وواجبات قانونية تسيروهم كما تسيير المرافق العامة التي يمارسون مهامهم على مستواها¹.

ثانيا: علاقة الموظف العام بالإدارة باعتبارها رابطة تعاقدية من روابط القانون العام

كانت آخر محاولة لجأ إليها دعاة النظرية التعاقدية في أنها عقد لا ينتمي إلى القانون الخاص وإنما هو عقد من عقود القانون العام، ما يجعله قابلا للتعديل من طرف الإدارة كلما إقتضت الظروف لذلك². والمركز القانوني للموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين والأنظمة السارية المفعول بدءا بكيفية إنتقائه وتعيينه وتسيير مساره المهني، لذلك فإن هذه المراكز يمكن أن تدخل عليها تعديلات بأي وقت بإطار ما يسمح به القانون³.

ويرى أنصار هذه النظرية أن فكرة المساواة بين الطرفين المتعاقدين ليست فكرة أساسية في العقد حيث ما يميز عقد القانون العام عن عقود القانون الخاص أن الأول يفترض فيه عدم المساواة بين الطرفين فالإدارة وحدها هي التي تحدد شروط العقد التي تخدم الصالح العام، فهي التي تحدد الحقوق والإلتزامات الناشئة عن العقد بإرادتها المنفردة حتى بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة⁴.

هذه النظرية هي الأخرى لم تسلم من الإنتقادات، لأن وصف علاقة الموظف بالإدارة بأنها من عقود القانون العام، من شأنه الإخلال بجوهر هذا العقد الذي يكون من سماته إنشاء مراكز ذاتية لا يمكن تعديلها إلا برضا الطرف الآخر، وبذلك لا تستطيع الإدارة أن تعدل في شروط التعاقد بل أنها مقيدة بعدة شروط كتغيير الظروف التي تم في ظلها التعاقد⁵.

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 80، 81.

2 محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 38.

3 سعيد مقدم، المرجع السابق، صفحة 81.

4 عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 62.

5 محمد عبد الحميد ابو زيد، المرجع السابق، ص 201.

ثالثا : علاقة الموظف العام بالإدارة باعتبارها علاقة تنظيمية

بعد فشل النظريات التعاقدية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة، إعتد الفقه والقضاء المركز القانوني أو اللائحي لعلاقة الموظف بالإدارة، فأصبح الموظف يخضع في علاقته بالإدارة لأحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من إلتزامات، مستمدة من القوانين واللوائح المنظمة لها¹.

هنا يكون الموظف في مركز تنظيمي، وقرار تعيينه لا ينشئ له مركزا ذاتيا خاصا، لأن هذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح، فالقانون عندما ينشئ الوظيفة ينشئ معها مركز من يشغلها، بحيث المزايا والتكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو المصلحة بل مصلحة المرفق العام².

وتمتاز النظرة اللائحية لرابطة التوظيف بأنها أكثر إتفاقا مع مقتضيات المرفق العام وما يتطلبه من تغليب مصلحة المرافق العامة مسايرة للحاجات المتغيرة والمتطورة، ويترتب على إعتبار علاقة الموظف بالإدارة في مركز تنظيمي علاقة تعاقدية نتائج قانونية هامة:

- يتم التعيين في الوظيفة بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا العامل أو قبوله للتعين كما أن صلة الموظف لا تنقطع بالإستقالة وإنما لا بد من قبول الإستقالة حتى تنتهي العلاقة بين الموظف والإدارة.

- يلتزم الموظف بالعمل على ضمان سير الإدارة التي يعمل بها في إنتظام.

- تحدد القوانين واللوائح مقدا وقواعد عامة مجردة النظام القانوني للوظيفة العامة.

- عدل القوانين واللوائح النظام القانوني للموظفين العموميين دون أن تكون لأي منهم التمسك بحقوق مكتسبة في ظل قوانين سابقة لا يجوز للإدارة أن تتفق مع المواطن على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية، ولا يجوز الإحتجاج بقول الموظف لمثل هذه الإتفاقات لأنها باطلة بطلانا مطلقا³.

¹ المرجع نفسه، ص202.

² محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص39.

³ عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص65، 66.

الفرع الثالث

تكيف العلاقة القانونية بين الموظف العام و الإدارة

تطبيقا لأحكام قانون 1962/12/31 الذي أمد العمل بالقوانين الفرنسية السارية المفعول إبان الفترة الاستعمارية، بإستثناء ما يتنافى منها والسيادة الوطنية وظلت الوظيفة العمومية في الجزائر تخضع لأحكام القانون الفرنسي للوظيفة العمومية الصادر في 1959، ولما كان الموظف الفرنسي في علاقة تنظيمية قانونية تجاه إدارته. جاء إصلاح القانون الوظيفي الجزائري متأثرا بهذا التكييف¹، فنصت المادة 6 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية"² وحتى في القانون الجديد الصادر في 2006 في المادة 7 من أحكام القانون الأساسي لوظيفة العمومية. والغاية من ذلك تثبيت موظفي الإدارة ومنحهم ضمانات لإستمرارية وظائفهم وتكسبه وضعية تنظيمية قانونية تجاه الإدارة المستخدمة، بإعتبار أن الترقية بالنظام التعاقدي صعبة جدا، وأن هيكل الوظيفة العمومية يحتاج إلى تخصص قوي في كل المهام وهو الهدف الذي لا يتحقق إلا في إطار نظام الإحتراف القائم على فكرة العلاقة التنظيمية القانونية ما يضمن سير المرفق العام ولهذا السبب جاء بالمادة 4 من قانون الوظيفة العمومية 2006 "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"³.

فالمشرع الجزائري يميل لتفضيل العلاقة التنظيمية القانونية مقارنة بالعلاقة التعاقدية، إلا في نطاق ضيق. لذا جعل مدتها محددة لا تحول لشاغلها الحق في الإدماج، وذلك خلافا لما كانت تجيزه معظم القوانين الأساسية الصادرة منذ دخول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 حيز التنفيذ. كما تنص على إمكانية إدماج الأعوان المتعاقدين والمؤقتين الذين يشغلون مناصب دائمة وذلك كلما توفرت فيهم شروط الإلتحاق بمنصب العمل المشغول كما حدث في العديد من النصوص التنظيمية التي من أهمها

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 103.

² الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، سابق الإشارة إليه.

³ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون العام للوظيفة العامة.

المرسوم رقم 1205/79 المؤرخ في 10 أكتوبر 1979 الذي بموجبه أدمج ما يزيد عن مئة ألف عون متقاعد في هياكل الوظيفة العمومية.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 259/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، الذي ينص في الباب التاسع منه وفي الأحكام الإنتقالية، لاسيما المادة 143 على أنه " يمكن أن يدمج الأعوان المتقاعدون الذين وظفوا تطبيقاً لأحكام الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القواعد المطبقة على الأعوان المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والإدارات العمومية بناء على طلبهم وفي حدود المناصب المالية المتوفرة ويثبتون (يرسمون) بإعادة ترتيبهم حسب مدة الترقية المتوسطة وفق الشروط نفسها المنصوص عليها في المواد 139 إلى 142 "3.

المبحث الثاني

مفهوم منازعات الوظيفة العامة

إن دراسة إلى مفهوم منازعات الوظيفة العمومية يستوجب منا التطرق إلى تعريف منازعات الوظيفة العمومية (المطلب الأول)، ثم تناول خصائص منازعات الوظيفة العمومية (المطلب الثاني)، وأخيراً التطور التاريخي لمنازعات الوظيفة العمومية (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف منازعات الوظيفة العمومية

لم تحظ منازعات الوظيفة العمومية ما يكفي من الدراسة سواء من قبل الفقهاء، أو المشرع، حيث لم يتم التطرق لتعريف منازعات الوظيفة العمومية بشكل دقيق أو محدد، وذلك لعدم إستقلاليتها عن المنازعات الإدارية بصفة تامة. ومن هذا المنطلق سنتناول التعريف الفقهي لمنازعات الوظيفة العمومية (الفرع الأول)، وكذا التعريف التشريعي لمنازعات الوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

¹ المرسوم 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979، يتعلق بكيفيات الإدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين و المؤقتين العاملين في الإدارات العمومية و الجماعات المحلية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر.ج، العدد 46 المؤرخة في 13 نوفمبر 1979، صفحة 1196.

² المرسوم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، سابق الإشارة إليه (الملغى).

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 104-105.

الفرع الأول

تعريف الفقهي لمنازعات الوظيفة العمومية

تعتبر منازعات الوظيفة العمومية جزء من أجزاء المنازعات الإدارية، ولها أهمية كبرى حيث ذكر الفقيه سليمان محمد الطماوي إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي أنه رأسها المفكر ولسانها المعبر ويدها المنفذ، كما أنه يخضع لسلطاتها وتوجيهاتها.¹

وقد عرف السيد عبد الحكيم سواكر منازعات الوظيفة العمومية بقوله "هي جميع المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص التي تنجم عن نشاط المؤسسات و الإدارات العمومية التي تباشرها في إطار تطبيق القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية التي يؤول الفصل فيها للجهات القضائية الإدارية المختصة وفقا لقواعد و إجراءات قانونية معينة"².

أما الدكتور عمار بوضياف فقد عرف المنازعات الوظيفة العمومية بقوله أنها "مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام و الإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية"³.

الفرع الثاني

تعريف التشريعي لمنازعات الوظيفة العمومية

تعرف منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري و على غرار تعريف المنازعات الإدارية لم يضع تعريفا واضحا و محددًا يمكن الإستناد إليه في تعريف منازعات الوظيفة العمومية. فمن خلال إستقراء نص المادة 804 فقرة 04 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 جويلية 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على أنه: "..... في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين"، هذه الأخيرة التي تحدد الإختصاص الإقليمي للجهات

¹ سليمان محمد طماوي، القضاء الإداري، د.ط، دار الفكر العربي، مصر، 1967، ص 537 .

² عبد الحكيم سواكر، مقال حول منازعات الوظيفة العمومية، منشور على الموقع الإلكتروني، 2019، صفحة 3 .

³ عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه و القانون عدد 12، 2013، ص 4.

القضائية الإدارية حين فصلها في المواد المتعلقة بالموظفين دون أن تضع تعريفاً محدداً وواضحاً لمنازعات الوظيفة¹.

والجدير بالذكر، إلى أن ترك مهمة تعريف المنازعات الإدارية بصفة عامة، و منازعات الوظيفة العمومية بصفة خاصة، لا يشكل فراغاً في التشريع، وهو ما ذهب إليه عمار بوضياف الذي رجح عدم وضع تعريف للمنازعات كون تعريفها محل إختلاف علمي، إذ لا يمكن للمشروع أن يخاطر بتعريف قد يعتريه نقص من هنا أو هناك و يكون عرضة للنقد².

المطلب الثاني

خصائص منازعات الوظيفة العمومية

تتميز منازعات الوظيفة العمومية بخصوصيات تميزها عن غيرها من منازعات القانونية وذلك نتيجة لطبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة. ولعرض خصائص منازعات الوظيفة العمومية إرتأينا التطرق إلى خصائص منازعات الوظيفة العمومية على المستوى الإجرائي (الفرع الأول)، وكذا خصائص منازعات الوظيفة العمومية على المستوى القضائي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

خصائص منازعات الوظيفة العمومية على مستوى الإجرائي

نظراً لإعتبار منازعات الوظيفة العمومية جزءاً لا يتجزأ من المنازعات الإدارية، فإنه يسري على هذه الأخيرة مما يسري على المنازعات الإدارية مع بعض الخصوصية التي تتمتع بها منازعات الوظيفة العمومية و سوف نتطرق في هذا الفرع لبعض خصوصيات منازعات الوظيفة العمومية على المستوى الإجرائي .

أولاً: الإجراءات الكتابية سرية

تعد الكتابة الوسيلة العادية و الأساسية للتعبير داخل الإدارة، و بناءاً عليه فإن المنازعات الإدارية بما في ذلك منازعات الوظيفة العمومية، تكتسي طابعاً كتابياً، حيث تقدم المذكرات و تودع الوثائق لدى أمانة ضبط الجهة القضائية المختصة، و يمنح للأطراف حق الإطلاع عليها، بل قد يأمر القاضي بإلزام الخصم

¹ قانون رقم 08-09 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

² عمار بوضياف، مداخلة ألقىت بمناسبة ملتقى دولي حول القضاء الإداري في دول المغرب العربي، تونس، 2014، ص 2.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

بتبليغها إلى الطرف الآخر، ضمانا لمبدأ المواجهة و إحترام حقوق الدفاع. ومن جهة أخرى، تتميز الأعمال و القرارات الإدارية منذ مرحلة تحضيرها الأولى إلى غاية الإعلان عنها بطابع السرية، و تخضع واثاقها و إجراءاتها لذات المبدأ، وفقا لما يقرره التشريع المنظم للوظيفة العمومية إلى درجة إعتبار إفشاء السر المهني من طرف الموظف مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة والعقاب¹.

ثانيا : موضوع النزاع يتعلق بمسألة تستند إلى حق أو مركز قانوني

لم يلزم المشرع الموظف العام كقاعدة عامة بتحقيق من مدى مشروعية أو دستورية القوانين و كذا مدى شرعية النصوص اللائحية، و إنما يقتصر واجبه على تنفيذها، مع إمكانية أن يعترض عليها كتابة و من هنا يتضح جليا بأن الموظف العام لا يمكنه أن يرفع دعوى مدعيا فيها عدم شرعية القوانين و ذلك لوجود هيئات مختصة للنظر في دستورية أو عدم دستورية القوانين و كذا مشروعيتها. و من هنا إتفق الفقه و التشريع على حصر الطعون الموظفين في قرارات متعلقة بهم شخصا .2

ثالثا : صفة شخص رافع الدعوى

تنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائيا إنعدام الصفة للمدعي أو المدعى عليه ". أما بالنسبة لمنازعات الوظيفة العمومية، يشترط أن تكون أطراف النزاع يحملون صفة الأشخاص يخضعون للقانون العام، أي من غير ممكن للأشخاص التي تخضع للقانون خاص أن تدخل في خصومة موضوعها الوظيفة العمومية، و معنى ذلك أن المدعي و المدعى عليه، ينبغي أن يكون إما الإدارة العامة من جهة أو الطرف أو الموظف العام من جهة أخرى، فهنا نكون أمام نزاع يخضع للقانون الإداري و ينعقد لجهة القضاء الإدارية على حسب الإختصاص (محاكم إدارية، مجلس الدولة)³.

رابعا : خضوع المنازعات الوظيفة العمومية لآجال و مواقيت مضبوطة

تخضع منازعات الوظيفة العمومية لآجال و مواعيد قانونية مضبوطة، بحيث تمثل أحد المبادئ الجوهرية في تنظيم العلاقة بين الموظف و الإدارة، و تعد شرطا أساسيا لممارسة الطعون الإدارية و القضائية، و يقصد

¹ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، ط الثالثة، ديوان مطبوعات الجامعة، الجزائر، د.س.ن، ص 112_111.

² غلاي محمد، محاضرات في مقياس المنازعات المرتبطة بالمسار المهني للموظف العام لطلبة السنة الأولى ماستر قانون قضائي، كلية حقوق و علوم سياسية جامعة تلمسان، الجزائر، ص 20_19.

³ علي بن عرفة، عيسى قشوش، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري، كلية حقوق و علوم سياسية، الجزائر، 2020/2019، ص 23.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

بمذه الأبال المدد الزمنية المحددة قانونا التي يتعين خلالها على الموظف المتضرر من قرار الإداري أن يباشر التظلم الإداري أو يرفعه أمام القضاء، تحت طائلة عدم قبول الشكلي لظعن وقد نص المشرع الجزائري على هذه القواعد ضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 لا سيما في المادة 829 التي تلزم المتقاضي برفع دعواه في أجل لا يتعدى 04 أشهر من تاريخ تبليغ الرسمي للقرار محل الظعن. كما ألزم القانون الموظف بالتظلم الإداري المسبق في بعض الحالات¹. وعليه فإن خضوع منازعات الوظيفة العمومية لأجال قانونية لا يعد مجرد إجراء شكلي بل يمثل ركيزة أساسية ووسيلة فعالة لضمان حقوق و توازن المصالح بين الموظف العام و الإدارة. ومن جهة أخرى فإن إحترام هذه الآجال ينعكس إيجابيا على أداء القضاء الإداري.

الفرع الثاني

خصائص منازعات الوظيفة العمومية على مستوى القضائي

وعلى مستوى القضائي، تتميز منازعات الوظيفة العمومية بجملة من الخصائص التي تميزها عن باقي منازعات الإدارية سواء من حيث الإجراءات التي تحكمها أو من حيث دور القاضي الإداري في حماية المركز القانوني للموظف و ضمان التوازن بين المصلحة العامة و حقوق الأفراد. ومن هنا يبرز أهمية دراسة خصائص لفهم خصوصية هذا النوع من منازعات .

أولاً: سلطات القاضي في سير الدعوى

تم إجراءات سير الدعوى الإدارية تحت توجيه القاضي، فيعتبر الجهة التي تدير الدعوى الإدارية حيث يؤدي دورا إيجابيا يشبه دور قاضي التحقيق، أن يهدف لتحقيق التوازن بين المتقاضي و الإدارة، فلا يمكنه الإكتفاء بما يقدمه الأطراف و أن يأمر بأي إجراء يراه ضروريا بصفة تلقائية، لأنه يتحكم في إدارة الدعوى، و على هذا الأساس منح المشرع الجزائري للقاضي سلطات تحقيقية واسعة للقضاء على التفاوت الكبير بين الطرفين، و من أجل ذلك فهو يستعمل مختلف وسائل الإثبات سواء كانت ذات طابع تحقيقي أم ذات

¹ قانون رقم 09/08 المتضمن قانون إ.م.إ.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

طابع عام، كما يسهر على توجه الإجراءات و تيسير مهمة الطرفين و المساعدة في الوصول إلى الحقيقة و هذا تحقيقا لمبدأ سيادة القانون.¹

ثانيا : جواز سماع أعوان الإدارة و طلب تقديم توضيحات

تعد سلطة القاضي الإداري في إستدعاء أعوان الإدارة و سماعهم أم طلب توضيحات منهم إحدى الآليات الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري لضمان فعالية التحقيق القضائي في المنازعات الإدارية . نصت المادة 860 من قانون إ.م.إ على جواز اللجوء القاضي إلى هذه الوسيلة متى رأى أنها تساعده في فهم موضوع النزاع و الإحاطة بالوقائع و تأتي هذه الإمكانية في إطار تكريس مبدأ حياد القاضي الإداري ونشاطه في إستجلاء الحقيقة. كما أن الإستماع لأعوان الإدارة يسمح بتقريب الإدارة من القضاء و يساهم في تفكيك تعقيدات فنية و إدارية للنزاع.²

ثالثا : توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام

إذا كان مبدأ هو أن الإدارة لا تستطيع تلقي الأوامر من القاضي فليس هناك بالمقابل أساس قانوني صريح يؤكد هذا المنع، لأنه لا شيء يمنع فعليا أن يأمر القاضي الإدارة في حدود معينة بالقيام بالعمل أو الإمتناع. و هذا ما جعل المشرع يسلك نوعا من المرونة في هذا الأمر حيث يمكن للقاضي الإداري أن يوجه أوامر للإدارة في بعض الحالات التي يراها أن توصله إلى تحقيق العدالة. و قد نظم المشرع موضوع توجيه الأوامر للإدارة عندما يتطلب الأمر حكم أو قرار إتخاذ تدابير التنفيذ المعينة من الإدارة مع تحديد أجل التنفيذ عند إقتضاء.³

¹ إلهام فاضل، دور القاضي المقرر في توجيه الإجراءات سير الخصومة الإدارية وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية، مخبر الدراسات القانونية البيعية، جامعة 08 ماي 1945، قالملة، الجزائر، المجلد 05، العدد، 03، ص 1028 و 1042 .

² قانون رقم 09/08 المتضمن قانون إ.م.إ.

³ سدرة وسيلة، ضامن محمد الأمين، سلطة القاضي في توجيه أوامر تنفيذية إحترازية للإدارة بين حدي الإعتراف و التعزيز، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة محمد بوقرة _بومرداس، معهد العلوم القانونية و الإدارية _تسيمسيلت، الجزائر، المجلد 07، 2022، ص 785 .

رابعا : الأمر بالغرامة التهديدية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية

يكمن الأساس القانوني للغرامة التهديدية في نص المادة 980 من قانون إ.م.إ التي تنص على أنه "يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها إتخاذ الأمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد سريان مفعولها"¹.

فهي وسيلة في يد القاضي الإداري لإجبار الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية، ففي حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو تأخير في تنفيذ القرارات القضائية النهائية، يجوز للجهة القضائية أن تأمر بغرامة تهديدية لجر الإدارة على تنفيذ إلتزاماتها.² و بعد التمعن في النصوص القانونية ذات صلة بغرامة التهديدية و خاصة عبارة "يجوز للقاضي"، يتضح أن القاضي غير ملزم بالحكم بالغرامة التهديدية في منازعات الوظيفة العمومية، بمجرد طلبها من المدعي حتى و لو توافرت الشروط، بل له سلطة تقديرية في ذلك.

المطلب الثالث

تطور التاريخي لمنازعات الوظيفة العمومية

تعتبر منازعات الوظيفة العمومية إنعكاسا حقيقيا للتطور الذي شهدته علاقة الموظف بالإدارة حيث إنتقل الموظف العمومي تدريجيا من وضعية التبعية المطلقة إلى موضع قانوني يضمن له حقوق الدفاع و الطعن، نتيجة لتطور المفاهيم القانونية للدولة و الإدارة. بحيث يمكننا تقسيم هذا التطور إلى ثلاث مراحل أساسية.

¹ قانون رقم 09/08 المتضمن قانون إ.م.إ.

² آسيا ملايكية، الغرامة التهديدية كضمانة لتنفيذ الأحكام الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة العلوم القانونية و السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، العدد، 16، ص 428.

الفرع الأول

مرحلة الإنتقالية لما بعد الإستقلال

بعد إستعدادات الجزائر سيادتها الوطنية سنة 1962، فمّن الملزم أن تعيش مرحلة إنتقالية لإعادة بناء و تنظيم مؤسساتها، منها الجهة القضائية المختصة بالمنازعات الوظيفة العمومية، عملت على إبقاء نظام المحاكم الإدارية الثلاث وهران، الجزائر العاصمة و قسنطينة بكل تفاصيل نظامها القانوني المورث عن النظام القضائي الفرنسي.¹

لقد عانت الوظيفة العمومية خلال هذه المرحلة الإنتقالية من عدة نقائص أهمها :

- إنعدام التوازن و الإنسجام في هياكل الوظيفة العمومية.
- كثرة النصوص القانونية الموروثة و الجديدة التي خلقت فوضى في تطبيقها بسبب تعذر التحكم فيها من طرف الموظفين المكلفين بتطبيقها.
- ندرة التأطير و قلة تعداد الموظفين.²

وهذا ما أدى إلى ضرورة العمل على إصلاحات جذرية تهدف إلى تنظيم الشامل للوظيفة العمومية و تصحيح العيوب و الثغرات التي مستها و دخول مرحلة جديدة قوامها التنسيق و الإنسجام .

الفرع الثاني

مرحلة الإصلاحات التدريجية نحو إستقلال القضاء الإداري

تميزت هذه المرحلة بصدور قانون الأساسي للوظيفة العامة في 02 جوان 1966 بموجب الأمر رقم 133/66، بحيث إستمد معظم أحكامه من القانون الفرنسي للوظيفة العمومية. إرتكز هذا الأخير على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية، أهمها مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية و مساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية، مع منح الضمانات لمختلف أعوان الدولة .³

¹ بوكراع عبد السلام، بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية و خصوصياتها في التشريع الفرنسي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في حقوق تخصص قانون إداري، كلية حقوق و علوم سياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2020/2019، ص 12 .

² بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة دكتور مولاي طاهر _ سعيدة، الجزائر، 2015/2014، ص 24 .

³ محمد حداد، دروس في مقياس الوظيفة العمومية مقدمة إلى الطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون إداري، كلية حقوق

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

وكذلك تم صدور قانون رقم 23/90 المؤرخ في 18 أوت 1990 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الذي جاء بتعديل قواعد الإختصاص النوعي للمجالس القضائية يجعلها تختص بالفصل إبتدائيا بحكم قابل للإستئناف أمام المحكمة العليا في جميع القضايا التي تكون الدولة أو إحدى مؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها.

وهذا ما يبين أن منازعات الوظيفة العمومية التي هي جزء من المنازعات الإدارية أصبحت موزعة هي أيضا بين نوعيين من الغرف،غرفا إدارية جهوية و غرفا إدارية محلية. حيث تختص الغرف الإدارية الجهوية التابعة للمجالس القضائية المحددة على سبيل الحصر "مجلس القضاء الجزائر، وهران، قسنطينة ورقلة، بشار" بدعاوى البطلان و التفسير وتقدير المشروعية الموجهة ضد القرارات الصادرة عن الولايات. بينما تختص الغرف المحلية بباقي المنازعات الإدارية من دعاوى البطلان و تفسير و تقدير مشروعية القرارات ذات الطبيعة الإدارية من دعاوى البطلان و تفسير و تقدير مشروعية القرارات ذات الطبيعة الإدارية و دعاوى القضاء الكامل¹.

الفرع الثالث

مرحلة المحاكم الإدارية و تكريس الضمانات القانونية

تم صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء لسد الفراغ الذي كان يعاني منه قطاع الوظيفة العمومية منذ سنة 1990، كما أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية صدر في ظل ظروف تميزت عن المرحلة السابقة، ألا و هي التعددية السياسية وإقتصاد السوق. و أيضا بخاصية توحيد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية و هذا لضمان إحترافية الإدارة².

و علوم سياسية، جامعة وهران _2_ ، 2021/2020، ص 20.

¹ عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، المرجع السابق، ص 8.

² عبدو علي طاهر، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة في الجزائر، مجلة إيزا للبحوث و الدراسات، المركز الجامعي للشيخ أمود بن مختار إيزي، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، ص 584 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية

هذا وقد أعلن المؤسس الدستوري عن دخول البلاد في عهد جديد في تنظيم قضائي وهو نظام الإزدواجية مستحدثا بذلك هرمين قضائيين، هرم القضاء العادي و هرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية. وفي ظل الإصلاحات الإجرائي لسنة 2008 و بعد تنصيب مجلس الدولة و تنصيب أغلب المحاكم الإدارية، أصبحت تؤول منازعات الوظيفة العمومية إلى كل من المحاكم الإدارية التي تفصل في كل المنازعات الوظيفة العمومية سواء دعوى الإلغاء أو دعوى القضاء الكامل إذا كانت الجهة المدعى عليها هي الولاية، البلدية، أو مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية. بينما يفصل مجلس الدولة في منازعات الوظيفة العمومية بصفة إبتدائية نهائية إذا كانت جهة المدعى عليها سلطة المركزية أو هيئة وطنية و تعرض منازعات الوظيفة العمومية طبقا للنظام الداخلي لمجلس الدولة على الغرفة الثانية¹.

¹ عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 9.

الفصل الثاني

إختصاص القضاء الإداري في تسوية منازعات

الوظيفة العمومية في الجزائر

يعد إختصاص القضاء الإداري في تسوية المنازعات الإدارية على وجه العموم، وكذا منازعات الوظيفة العمومية على وجه الخصوص، من أهم الآليات المتخصصة لهذا الغرض، حيث يمثل الخطوة النهائية التي يلجأ إليها الموظف أو الإدارة لحل النزاع بعد إستنفاد الوسائل الودية و الإدارية.

وعليه، فإن قواعد الإختصاص والإجراءات المقررة لهذا الغرض، تمكن القاضي الإداري من التأكد من شمول ولايته بفض المنازعات المعروضة عليه قبل التطرق لمناقشة موضوعها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهي تلزم المتقاضي الذي يدعي حقا أو يدفع إدعاء، أن يتأكد قبل كل شيء من الجهة القضائية التي خولها القانون النظر والفصل في دعواه من حيث النوع والإختصاص الإقليمي، تفاديا لوقوعه تحت طائلة عدم قبولها شكلاً بسبب عدم إختصاص الجهة القضائية المرفوعة أمامها الدعوى.

ومن ثم، يكتسي موضوع إختصاص القضاء الإداري في فض منازعات الوظيفة العمومية أهمية بالغة في ظل التطور المستمر للتشريعات الإدارية، التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين حماية حقوق الموظفين وضمان فعالية الإدارة.

وعلى هذا الأساس، سنتناول في هذا الفصل إختصاص الجهات القضائية الإدارية في مجال المنازعات الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، ثم دراسة الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية و تسويتها في مجال المنازعات الوظيفة العمومية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

إختصاص الجهات القضائية الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومية

إن إختصاص الجهات القضائية الإدارية في مجال المنازعات الوظيفة العمومية، هو من المسائل الأساسية التي ينبغي دراستها ضمن هذا المبحث، على إعتبار أن مسألة الإختصاص مسألة جوهرية لسير الدعاوى القضائية.

ويقصد بالإختصاص القضائي في هذا المجال، هو ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه وفقا لمعايير النوع و الموقع الإقليمي¹.

وتأسيسا على ما سبق، سنبين إختصاص القضاء الإداري في مجال منازعات الوظيفة العمومية، من خلال دراسة إختصاص الجهات القضائية والإدارية (المطلب الأول)، ثم بيان أنواع دعاوى القضاء الإداري في مجال المنازعات الوظيفة العامة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إختصاص الجهات القضائية و الإدارية

الجدير بالذكر، إلى أن القضاء الإداري يقتصر دوره على الرقابة على أعمال السلطات الإدارية والتأكد من مدى مشروعيتها، وإلغاء تلك القرارات، والتعويض عن الأضرار المترتبة عنها، إذا كانت مشوبة بعيب عدم المشروعية. وعليه فإن ولاية الجهات القضائية الإدارية في مجال المنازعات الإدارية المرفوعة أمامها، يكون من خلال التحقق من وجود معيار إقليمي أو جغرافي محدد يخضع للتقسيم عن طريق القانون. على وبناء كل ما سبق، سوف نتعرض لدراسة الإختصاص النوعي للجهات القضائية الإدارية (الفرع الأول)، ثم الإختصاص الإقليمي للجهات القضائية الإدارية (الفرع الثاني).

1 بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط 01، منشورات بغداددي، الجزائر، 2009 ص 74.

الفرع الأول

الاختصاص النوعي للجهات القضائية الإدارية

يقصد بالإختصاص النوعي للجهات القضائية الإدارية، هو توزيع القضايا بين الجهات القضائية المختلفة إلى أساس نوع الدعوى. فهو نطاق القضايا التي أن تباشر فيه جهة قضائية معينة ولايتها وفق لنوع الدعوى¹. فموضوع الإختصاص النوعي للجهات القضائية الإدارية يختلف عما هو مقرر بالنسبة للقضاء العادي، كونه في تطور مستمر يتزامن مع تطور قواعد وأسس القانون الإداري، وذلك منذ أن أصبح مجلس الدولة الفرنسي هو صاحب الولاية العامة في المنازعات الإدارية، والذي كان أولها معيار التفرقة بين أعمال السلطة و أعمال الإدارة ليليه معيار المرفق العام، وكذا معيار السلطة العامة و الإدارة الخاصة.

منذ صدور القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008²، الذي فصل بين الأحكام المطبقة أمام جهات القضاء الإداري و العادي، أصبحت جهات القضاء الإداري هي صاحبة الولاية العامة في المنازعات الإدارية بالجزائر.

وتأسيسا على ما سبق بيانه، تمثل المحاكم الإدارية جهات الولاية العامة في مجال منازعات الوظيفة العمومية، و التي تختص بالفصل كأول درجة بحكم قابل للإستئناف أمام مجلس الدولة في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها. كما تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى الإلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسير، ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن المصالح غير المركزية التابعة للدولة، و الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، و الثقافي و المهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا دعاوى القضاء الكامل.

¹ بربارة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 74.

² قانون رقم 08-09 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

الفرع الثاني

الإختصاص الإقليمي للجهات القضائية الإدارية

يستند الإختصاص الإقليمي للجهات القضائية الإدارية إلى المعيار الجغرافي، بحيث يشمل موضوع الإختصاص الإقليمي قاعدة عامة تعتمد مقر المدعي عليه معيارا للإختصاص، ومجموعة إستثناءات بحسب كل حالة، تكاد تجمع التشريعات المقارنة على إنعقاد الإختصاص الإقليمي لمحكمة موطن المدعى عليه هو من أخذ زمام المبادرة برفع الدعوى وإختيار الوقت الذي يناسبه، فيجب من باب التوازن أن لا يختار أيضا المحكمة التي تتناسب¹.

ومن ثم، نجد أن المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، نصت على إنعقاد الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة إختصاصها موطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معروف فيعود الإختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له. وفي حالة إختيار موطن يؤول الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

كما نجد أن المادة 804 من ذات القانون قد أحالت على أحكام المادتين 37 و 38 من ذات القانون. إلا أنه إستثناء عن القاعدة العامة، فإن الإختصاص بالفصل في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية يؤول للمحاكم الإدارية التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين، وأغلب الأحيان سلطة التعيين و التسيير الإداري، وهو ما يظهر جليا من خلال المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري²، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات و المؤسسات

¹ عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 83-84.

² المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر.ج، سنة 1990 عدد 13 ص 19-20.

العمومية ذات الطابع الإداري، الأمر الذي يترتب عنه إختلاف مكان التعيين عن مكان التنصيب في العمل.

المطلب الثاني

أنواع دعاوى القضاء الإداري في مجال المنازعات الوظيفة العامة

تتنوع الدعاوى في مجال المنازعات الوظيفة العمومية إلى دعاوى الإلغاء (الفرع الأول)، ثم دعاوى القضاء الكامل ومنها منازعات التسوية الخاصة بالموظفين (الفرع الثاني).

الفرع الأول

دعاوى الإلغاء و شروط رفعها

سيتم التطرق إلى تعريف دعوى الإلغاء (أولا)، ثم بيان شروط رفع دعوى الإلغاء (ثانيا)، على النحو الآتي:

أولا: تعريف دعوى الإلغاء

عرف الأستاذ محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء بأنها: "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرفة الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوب أركانه من عيوب". كما عرفها أيضا الفقيه "أندري ديلوبادر" كما يلي: "أنها طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري"¹.

وعليه، ينعقد الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين وهي الإدارة المركزية أو الجهوية. في حالة نشوب أي منازعة وظيفية نظرا لما تتمتع به تلك الجهات من الخبرة والوسائل المادية و البشرية التي تجعل منها طرفا قويا يمكنه الدفاع عن حقوق الإدارة المستخدمة.

ثانيا: شروط رفع دعوى الإلغاء

بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري سابق الإشارة إليه، و القوانين الخاصة بنجدها قد فرضت شروطا عامة لممارسة حق الإدعاء أمام القضاء الإداري. المتمثلة في الشروط العامة لرفع دعوى

¹ مسهل عبد النور، تقرير أحمد، الدعاوى الإدارية في ظل قانون رقم 09/08، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2019-2020، ص 07.

الإلغاء أمام القضاء الإداري(أ)، ثم الشروط الشكلية الخاصة بعريضة دعوى الإلغاء(ب) ووجود شروط إجرائية سابقة في إقامة دعوى الإلغاء(ج) على النحو الآتي:

أ-الشروط العامة لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري: تتمثل هذه الشروط في:

(1) **شرط الصفة:** مفادها أن يتمتع المدعي بالأهلية القانونية للتقاضي، أي ذو صفة، إما صاحب الحق أو المصلحة نفسه أو النائب عنه نيابة قانونية أو إتفاقية، وأن يثبت وجود مصلحة لإقامة الدعوى.

والجدير بالذكر، إلى أن القضاء الإداري إعتبر أن الصفة في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية تندمج في المصلحة بحيث تتوافر الصفة كلما كانت هناك مصلحة شخصية مباشرة لرافع الدعوى في طلب إلغاء هذه القرارات، ولكن دون أن يمنع ذلك من التحقق في الكثير من الحالات في توافر هذه الصفة لاسيما إذا كان هناك دفعا بعدم قبول الدعوى لرفعها من غير ذي صفة¹.

هذا وقد ذهب مجلس الدولة الجزائري إلى إعتبار الصفة شرطا أساسيا لرفع الدعوى القضائية، وذلك في إحدى قراراته الصادرة بتاريخ 2003/05/06، حيث أكد المجلس على أن مدير أملاك الدولة ومدير الحفظ العقاري بالولايات يتمتعون بصفة التقاضي لتمثيل الوزير المكلف بالمالية في الدعاوى المرفوعة أمام العدالة².

(2) **شرط المصلحة:** مفاد هذا الشرط، أنه لا تقبل دعوى إلا إذا كان للطاعن مصلحة في النزاع، بأن أثر القرار الإداري على مركزه القانوني، أي تلك المصلحة التي تستند إلى المركز أو حق يحميه القانون، ولذلك يشترط بصورة عامة على رافع الدعوى أن يكون له منفعة يمكن تحقيقها من خلال تحقيق طلباته، تطبيقا لقاعدة لا دعوى بدون مصلحة. وإذا لم يكن له مثل هذه المنفعة فلا تقبل دعواه. لذا فالمصلحة هي الفائدة المرجوة من رفع الدعوى القضائية و هي مناط الدعوى³.

¹ سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، ط01، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 227.

² قرار مجلس الدولة (الغرفة الثالثة) ملف رقم 013334 صادر بتاريخ 2003/05/06، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، الجزائر 2003، ص 106.

³ عثمان ياسين علي، إجراءات إقامة الدعوى في دعوى الإلغاء و التعويض، دراسة تحليلية مقارنة، ط 01، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، 2011، ص 105.

3) الأهلية: تعتبر الأهلية قدرة الخصم على مباشرة الدعوى أو ممارسة إجراءاتها، أي قدرة الشخص على التصرف أمام القضاء للدفاع عن حقوقه ومصالحه، وتعد أهلية التقاضي شرطا إجرائيا تترتب على عدم وجودها بطلان إجراءات التقاضي.

هذا ويشترط بالنسبة للشخص الطبيعي الشخصية القانونية، حيث تبدأ شخصيته بتمام ولادته حيا وتنتهي بموته، على أن الجنين يتمتع بالحقوق المدنية بشرط أن يولد حيا، ولا يمكن لأي شخص قانوني أن تكون له أهلية التقاضي إلا إذا بلغ سن الرشد المنصوص عليه في القانون المدني و الذي حدده القانون للفرد بلوغ 19 سنة كاملة، وأن يكون متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه¹. إضافة إلى الشروط العامة، فإن هناك شروطا خاصة لدعوى الإلغاء، شددت المشرع على ضرورة إحترامها حتى يتسنى للقضاء الفصل في موضوع الدعوى، فهناك شروط موضوعية وعامة تتعلق بالطاعن وشروط شكلية خاصة بعريضة دعوى الإلغاء، بالإضافة إلى وجود شروط إجرائية سابقة في إقامة دعوى الإلغاء.

أ. الشروط الشكلية الخاصة بعريضة دعوى الإلغاء:

وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية يشترط شرطا شكليا لصحة الخاصة بعريضة دعوى الإلغاء، تحت طائلة الدفع بالبطلان. وتتميز العريضة المتعلقة بدعوى الإلغاء بخصوصيات من أهمها أن تكون العريضة مكتوبة باللغة العربية، وبعدد الخصوم ومتضمنة ملخصا للموضوع ومستوفية لكل البيانات المنصوص عليها قانونا في النقاط التالية:

1) العريضة المكتوبة: طبقا للمادة 14 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية، يجب أن

تكون العريضة مكتوبة باللغة العربية و مؤرخة، وتودع بأمانة ضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف، ويجب أن تتضمن العريضة على

جميع البيانات المتعلقة بأطراف الخصومة المتمثلة في:

- تحديد الجهة القضائية المختصة التي ترفع أمام الدعوى.

¹ انظر المادة 40 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج، عدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم.

- تعيين الخصوم تعيينا كافيا و نافيا للجهالة سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو معنويين مع الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الثقافي.
- عرضا موجزا للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.
- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى¹، مع تقديم نسخة من القرار الإداري محل الطعن، وإذا لم يرفق القرار الإداري بالعريضة فإن الدعوى تقع تحت طائلة عدم القبول، إلا إذا أثبت وجود مانع يرجع إلى الإدارة وإمتنعت عن تمكين المدعي من القرار المطعون، و في هذه الحالة يأمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، ويستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الإمتناع².

فلقبول دعوى الإلغاء أيضا لا بد أن يقوم المدعي بدفع الرسم القضائي لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية، ثم يقوم بإرفاق الإيصال المثبت لدفع الرسم القضائي مع عريضة الدعوى، ويختلف مبلغ الرسم باختلاف درجة الهيئة القضائية المختصة من جهة و موضوع النزاع من جهة أخرى، أما بخصوص الإدارات العمومية فهي معفية من دفع الرسوم القضائية في مجال المنازعات الإدارية³.

ج. وجود شروط إجرائية سابقة في إقامة دعوى الإلغاء

و هي مجموعة من الشروط الشكلية التي يشترطها و يتطلبها المشرع، حتى يتمكن القضاء الفصل في موضوع دعوى الإلغاء، بحيث في حالة تخلف أي شرط منها يحكم القاضي بعدم قبول الدعوى، وتتمثل هذه الشروط في النقاط التالية:

1) الشروط المتعلقة بالقرار الإداري المطعون فيه: يجد هذا الشرط أساسه القانوني

في المواد 815-819-825 و 904 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية سابق

الإشارة إليه، إذ أن دعوى الإلغاء المرفوعة أمام الجهات القضائية الإدارية (مجلس الدولة و

¹ انظر المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

² أنظر المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

³ أنظر المادة 64 من القانون رقم 12/98 المتضمن قانون المالية لسنة 1999

المحاكم الإدارية) لا تقبل من طرف القاضي الإداري إلا من خلال الطعن في القرار الإداري، فهو شرط من شروط قبول دعوى الإلغاء، ويترتب عن تخلفه عدم قبولها من طرف القاضي، بحيث يجب إرفاقه مع عريضة الدعوى.

(2) **شرط التظلم الإداري المسبق:** التظلم الإداري المسبق عبارة عن طلب يقدمه المخاطب بالقرار الإداري (المتظلم) إلى الجهة الإدارية المختصة ينازع فيها عمل قانوني ألحق به ضرر، بحيث يطالب منها إلغاء القرار الإداري أو سحبه أو تعديله. و يأخذ التظلم الإداري عدة أشكال فقد يكون تظلم ولائيا يوجه لمن أصدر القرار، أو تظلما رئاسيا يوجه للسلطة الإدارية التي تعلق مصدره القرار الإداري والتظلم الوصائي.

لم يعتبر المشرع الجزائري التظلم الإداري شرطا إلزاميا لقبول دعوى الإلغاء سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، حيث نصت المادة 830 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية سابق الإشارة إليه على أنه: "يجوز للخصم المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"¹.

(3) **شرط الميعاد:** يقصد به الفترة الزمنية المحددة قانونا لرفع الدعوى الإدارية وقبولها من الجهة القضائية المختصة، ولقد حدد قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أجل رفع دعوى الإلغاء بأربعة أشهر (4) سواء المقامة أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، حيث جاء نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية كالآتي: "يحدد أجل الطعن أمام المحاكم الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ النشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".

(4) **عيب الشكل:** يقصد به إهمال الإدارة القواعد الشكلية الواجب إتباعها في القرار الإداري بمعنى المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري أو الصورة المحددة التي تفرغ

¹ المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

الإدارة إرادتها¹، وينحصر عنصر الشكل في القرارات المكتوبة ويستوي أن يكون القرار إيجابيا أو قرار بالرفض، وهو الرفض الذي يستنتج بعد مرور مدة زمنية دون أن ترد الإدارة على الطلب المقدم لها².

من بين البيانات الشكلية المهمة الواجب تضمينها في القرار الإداري إحترام الإدارة لقواعد الإمضاء و التصديق وتاريخ صدور القرار الإداري حتى يسمح للمخاطب بالقرار الإداري التعرف على صفة الموقع على القرار الإداري إن كان مختصا أم لا، ومعرفة ميعاد إقامة دعوى الإلغاء، كما قد يكون ملزما على الإدارة تسبب القرار الإداري إذا نص القانون على ذلك، فمثلا الوالي ملزم بتعليل قرار عزل عضو منتخب في المجلس الشعبي البلدي، وهو ما أكدته المادتين 43 و 44 من قانون البلدية³.

الفرع الثاني

دعوى القضاء الكامل (منازعات التسويات الخاصة بالموظفين)

تعتبر منازعات القضاء الكامل هي تلك الدعاوى التي يتقدم بها ذوي الشأن أمام جهات القضاء الإداري المختصة، بغرض طلب حقوق شخصية في مواجهة جهة الإدارة المدعى عليها. وتشمل منازعات القضاء الكامل عدة قضايا متفرقة أهمها منازعات التسويات الخاصة بالموظفين، وهو الأمر الذي يعنينا في هذه الدراسة.

فعلى غرار دعاوى الإلغاء، فإن دعاوى القضاء الكامل تتميز بأن مجلس الدولة لا تقتصر سلطته فيها على إلغاء قرار الإدارة غير المشروع، أو مجرد إدانة أعمالها المخالفة للقانون، بل تمتد سلطته إلى تحديد المركز القانوني الذاتي للطاعن وبيان الحل الكامل للخصومة. وعليه لو حددت جهة الإدارة مرتب الموظف، أو معاشه برقم معين، ونازع الموظف الإدارة في هذا التحديد، فإن مجلس الدولة إذا تبين له أحقية الموظف في ذلك، فإنه لا يقتصر على إلغاء الحل الذي إرتأته الإدارة قبل أن يتعدى ذلك إلى وضع الحل النهائي للنزاع، وبالتالي يحدد المجلس الرقم الذي يستحقه الموظف بصفة مرتب أو معاش.

¹ بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، د. ط، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 170.

² عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، د. ط، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 150.

³ انظر المادتين 43 و 44 منقانون رقم 10/11 المؤرخ في 22 يونيو 2011 المتعلق بالبلدية، ج.ر.ج، العدد 41، بتاريخ 24 يونيو 2011.

وعلى هذا الأساس، سنتناول شروط قبول دعوى التسويات الخاصة بمنازعات الموظفين (أولاً)، ثم أساس منازعات التسوية المالية الخاصة بالموظفين (ثانياً).

أولاً: شروط قبول دعوى منازعات التسويات الخاصة بالموظفين

لا تقبل دعوى منازعات التسوية الخاصة بالموظفين إلا بتوافر مجموعة من الشروط نجملها كالآتي:

أ. **شروط الاختصاص:** تختص المحاكم الإدارية التي تقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين بالفصل في دعاوى التسويات المالية التي تم الحياة المهنية للموظفين، و الأعدان العموميين الصادرة عن الولاية و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية و المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

ب. **شروط وجود قرار مسبق أو مذكرة ربط نزاع:** على إعتبار أن منازعات التسويات المالية التي يتقدم بها الموظفون من دعاوى القضاء الكامل، لا بد قبل رفعها من تقديم مذكرة ربط نزاع إلى الجهة الإدارية المختصة التي يمارس لديها الموظف مهامه، وذلك بغية الحصول على قرار إداري مسبق.

ج. **شروط رافع الدعوى (المدعى):** يشترط في الطاعن في دعوى التسوية أن يكون المدعي موظفا دائما أو متعاقدا الذين يعملون في المؤسسات والإدارات العمومية التي تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وعليه فإن الموظفين أو غيرهم من الأعدان العاملين في المؤسسات و الإدارات العمومية هم وحدهم من لهم المطالبة بمثل هذه الحقوق.

د. **شروط ميعاد رفع الدعوى التسوية المالية الخاصة بالموظفين:** حرص المشرع الجزائري من خلال القانون الإجراءات المدنية و الإدارية، على توحيد مواعيد الطعن أمام جهات القضاء الإداري المختلفة والمقصود هنا دعوى الإلغاء، المحددة بأربعة (04) أشهر من تاريخ تبليغ صاحب الشأن بالقرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

ثانيا: أساس منازعات التسوية المالية الخاصة بالموظفين

الجدير بالذكر، إلى أن هذه الدعاوى الوظيفية يطالب فيها الموظف بحقوق يغلب عليها الطابع المالي، إذ يكون حقه فيها مستمدا من القانون مباشرة، أو من النصوص القانونية أو التنظيمية، بحيث يكون قرار الإدارة المشتكى منه كأنه إجراء مادي ينحصر في تطبيق حقوق وتسويات مصدرها المباشر نصوص القوانين و اللوائح، وليس قرارا إداريا صادرا بسلطة تقديرية أو إستثنائية من جانب الإدارة ولو بالحد الأدنى، ومن ثمة يكون القرار بشأنها قرارا إداريا لتضمنه حدا أدنى من التقدير ويخضع لقضاء الإبطال وليس للقضاء الشامل¹.

المبحث الثاني

الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية و تسويتها في مجال

المنازعات الوظيفة العمومية

تشكل هذه الإجراءات في المرحلة السابقة على رفع الدعوى و الإجراءات الخاصة برفع الدعوى المتعلقة بمنازعات الوظيفة العمومية و الفصل فيها، إضافة إلى الإجراءات الخاصة بمادة الإستعجال التي تتطلب السرعة وتدابير إستعجالية.

وعليه سنتطرق ضمن هذا المبحث إلى الإجراءات السابقة على رفع الدعاوى القضائية (المطلب الأول)، وكذا إجراءات رفع الدعوى و الإجراءات الخاصة بمادة الإستعجال (المطلب الثاني)، و أخيرا تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام الجهات القضائية الإدارية (المطلب الثالث).

المطلب الأول

الإجراءات السابقة على رفع الدعوى القضائية

الجدير بالإشارة إلى أنه يميز بين إجراءين يشكلان المرحلة السابقة على رفع الدعوى في المنازعات الوظيفة العمومية، تمثل الإجراء الأول في التظلم الإداري بإعتباره إجراء عام يشمل جميع القرارات التي تهم

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، ك 02، قضاء الإلغاء (و الإبطال) قضاء التعويض و أصول الإجراءات، منشورات الحلبي الحقوقية، ط، لبنان، 2003، ص 379-380.

سير الحياة المهنية للموظفين، و الإجراء الثاني يتمثل في الطعن أمام لجنة الطعن فيما يخص القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة. وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى التظلم الإداري (الفرع الأول)، ثم الطعون المقدمة من طرف الموظفين ضد القرارات التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التظلم الإداري كشرط سابق على رفع الدعوى القضائية

الإدارة و في إطار أدائها لمهامها تصدر أعمالا قانونية في شكل قرارات إدارية لا ترضي كلها الأفراد المخاطبين بها، مما يجعلهم يلجئون لوسائل قانونية، إما عن طريق اللجوء إلى الجهات القضائية برفع دعوى إلغاء القرار الإداري أو مخاصمة الإدارة عن طريق رفع شكوى بإجراء تظلم إداري¹.

أولا: تعريف التظلم الإداري

يعرف التظلم الإداري على أنه: "وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا، أي بين الإدارة والمخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك"، لذا يطلق عليه الأستاذ "أحمد محيو" إسم الدعوى الإدارية إنطلاقا من كونها دعوى ترفع أمام الإدارة نفسها لذا فهي تتميز عن الدعوى القضائية التي ترفع أمام القاضي. وعرفه البعض بأنه: "هو الوصول إلى حل للمشكلات الإدارية بصورة ودية، و في وقت قصير وبدون اللجوء إلى الطريق القضائي"².

من هنا نجد أن التظلم الإداري هو إتجاه صاحب المصلحة للجهة الإدارية المختصة محتجا على قرار إداري، يرى أن من شأنه تطبيقه في حقه كليا أو جزئيا، و قد سبب له ضررا ماديا أو معنويا من شأنه التأثير على حقوق مكتسبة و مراكز قانونية قائمة³.

¹ مرية العقون، محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 10، العدد 01، 22 فيفري 2017، ص 391.

² عبد الله طلبه، القانون الإداري الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، القضاء الإداري، ط 02، منشورات جامعة حلب، سوريا 1997، ص 243.

³ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الدعوى وطرق الطعن الإدارية، ج 02، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 117.

ثانيا: شروط و إجراءات رفع التظلم

نعني بها جملة من الشروط و الإجراءات التي يفترض بالمتظلم مراعاتها حال تحريكه للتظلم، منها ما هو شكلي و منها ما هو موضوعي و منها ما نص عليه القانون و منها ما لم ينص عليه القانون أي شروط منطقية.

أ. الشروط الشكلية لرفع التظلم الإداري: تتعلق هذه الشروط بما يتعين على المتظلم إحترامه من إجراءات حتى يعتبر تظلمه مقبول شكلا، على أن يكون مكتوبا للجهة الإدارية، وتمثل هذه الشروط في:

(1) أن يقدم التظلم من صاحب الشأن: و هنا يقصد بصاحب المصلحة أي الشخص المعني بالقرار الإداري، ويستوي التظلم أن يكون من شخص طبيعي أو معنوي و هو ما يعتبره شرط الصفة و المصلحة الشخصية.

(2) أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة: لا يختلف الأمر لو كان التظلم رئاسيا أو ولائيا إذا كان التظلم الإداري ولائيا بالنسبة للجهة مصدرة القرار فهذا لا يطرح مشكلا، ويظهر المشكل في الجهة الرئاسية، حتى يكون التظلم مجديا يجب أن يوجه إلى كل من يملك صلاحية إعادة النظر في القرار المتظلم منه، لذا فلا عبرة بالتظلم الذي يقدم إلى جهات غير مختصة¹.

(3) أن يقدم التظلم خلال الآجال و المواعيد المحددة: حتى يؤدي التظلم آثاره المجدية إشتراط القانون أن يقدم التظلم في الآجال القانونية المحددة، و يكون في الفترة بين صدور القرار ودخوله حيز التنفيذ و قبل رفع الدعوى، حيث تنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829 من القانون السابق"².

¹ مرية العقون، محمد بركات، المرجع السابق، ص 396.

² تنص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي التنظيمي".

أما في حالة سكوت الإدارة على الشكوى يمكن للمعني إثبات وجودها بكل وسائل الإثبات المكتوبة الممكنة، طبقا لنص المادة 830 فقرة أخيرة من نفس القانون¹.

ب. الشروط الموضوعية لرفع التظلم الإداري: أما عن الشروط الموضوعية فتتعلق بموضوع التظلم و مضمونه، حيث يجب أن تتوفر في التظلم حتى يؤدي الغرض منه:

(1) أن يكون التظلم واضحاً وجلياً: يمكن للتظلم الإداري أن يكون مجدياً إلا إذا قدم إلى البيئة التي أصدرت القرار المشكوك في مشروعيته أو الهيئة الرئاسية للهيئة مصدرة القرار، كون هذه الهيئات وحدها قادرة على تقدير مشروعية القرار المطعون فيه إدارياً و ملائمته².

وعند تقديم القرار المتقدم للإدارة يجب أن يحتوي كل البيانات و المعلومات الكافية الوافية عن الغموض و أي تأويل، و إذا كان غامضاً فلا يؤدي أثره القانوني المرجو منه و لو يوقف سريان رفع دعوى الإلغاء.

(2) أن يكون التظلم مجدياً مبني على أسباب قانونية أو واقعية مؤثرة: يجب أن يبنى الشكوى على أسباب قانونية أو واقعية موجودة فعلاً أثرت على المراكز القانونية حتى يكون للإدارة إمكانية النظر فيها³.

الفرع الثاني

طعون الموظفين ضد القرارات التأديبية

كل موظف له الحق أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضرّ بمصلحته أو مس بمركزه القانوني، قصد إلغاءه، أو سحبه أو تعديله، وذلك في صورة طلب أو شكوى "تظلم"⁴ وذلك أمام لجنة الطعن التي مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات، و الذي جاء

¹ سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 162.

² عبد الله طلبه، المرجع السابق، ص 243.

³ مرية العقون، محمد بركات، المرجع السابق، ص 398.

⁴ رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 62.

في نفس السياق المرسوم رقم 84-10¹ المؤرخ في 14/01/1984 المتعلق بإختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها، وكذا الأمر رقم 06-03، وما يعني أن هذه اللجان لم يكن لها وجود في ظل الأمر 66-133².

وتتكون هذه اللجان من أعضاء يمثلون موظفين و أعضاء يمثلون الإدارة بصفة متساوية وقد نصت المادة 24 من المرسوم 10/84 على إختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة، وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي.

ونوه في هذا المجال أن التظلم الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، وذلك في أجل أقصاه شهر واحد إبتداءً من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة ب 15 يوما بالنسبة للقرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة³، أما باقي العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقد حوت إتحاذ قرار العقوبة مبنيا أثره المتمثل في محو كل أثر للعقوبة من الملف المعني.

كما تختص لجان الطعن الإدارية التابعة لإدارة المركزية بفحص الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية⁴، وتختص لجان الطعن الولائية بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للدولة، على أن يقدم الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة تظلمه أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد إبتداءً من تاريخ تبليغ القرار، وتعيين اللجنة أن تصدر قرارها كتابة في أجل أقصاه ثلاث (03) أشهر إبتداءً من تاريخ رفع الطعن إليها⁵.

¹ المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير سنة 1984 يحدد اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها و عملها، ج.ر.ج، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984.

² الأمر رقم 66-133، سابق الإشارة إليه (الملغى).

³ المادة 176 من الأمر 03/06.

⁴ المادة 28 من المرسوم رقم 10/84.

⁵ المادة 175 من الأمر 03/06.

المطلب الثاني

إجراءات رفع الدعاوى والإجراءات الخاصة بمادة الاستعجال

نتناول ضمن هذا المطلب لدراسة إجراءات رفع الدعاوى و إجراءات التحقيق والفصل فيها (الفرع الأول)، ثم بيان الإجراءات الخاصة بمادة الإستعجال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إجراءات رفع الدعاوى

نتطرق فيه إلى إجراءات رفع وسير الدعاوى و وقفها (أولا)، ثم إجراءات التحقيق و الفصل في الدعوى (ثانيا).

أولا: إجراءات رفع وسير الدعاوى ووقفها

الجدير بالذكر إلى أن الدعوى الإدارية ترفع عن طريق عريضة إفتتاح و التي تتضمن مجموعة من البيانات و ذلك تحت طائلة عدم قبولها شكلا، وتتمثل في:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- إسم ولقب وموطن المدعي عليه.
- عرض موجز للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها.
- الإشارة عند الإقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى.

هذا وقد نص المشرع الجزائري طبقا للمادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن تكون الدعوى المرفوعة عن طريق عريضة مكتوبة، لما يوفره شرط الكتابة من الدقة و ثبات طلبات المدعي و التي يجب أن تودع لدى مكتبة ضبط المحكمة الإدارية¹، ويجب أن تقيّد حالا في سجل خاص وهذا بعد دفع الرسوم المستحقة.

والجدير بالإشارة، إلى أنه يمكن للقاضي أن يثير مسألة بيانات العريضة من تلقاء نفسه، على إعتبار أنّها من النظام العام، حسب المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كما يجوز للخصوم سواء

¹ بن منصور عبد الكريم، المنازعة الإدارية و النظام العام في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 08، العدد 02، د.س.ن، ص 454.

كانوا مدعين أو مدعى عليهم، تدعيم عرائضهم أو مذكراتهم بمستندات يرونها مهمة لتدعيم إدعاءاتهم، أو دفعهم في القضية المعروضة أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، عن طريق إعداد وجرّد مفصل عنها ما لم يوجد مانع يحول دون ذلك، وتقيّد عريضة إفتتاح الدعوى القضائية عند إيداعها من طرف أحد الخصوم أو ممثله القانوني بسجل خاص يمكّن بأمانة الضبط يثبت إيداعه للعريضة¹.

يحدّد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

ثانيا: إجراءات التحقيق و الفصل في الدعوى

إذا كانت المنازعات الإدارية على إختلاف أنواعها لا بد أن تكون محل فصل بعد إجراء تحقيق من طرف القاضي الإداري، إلا أن هذا الإجراء يمكن الإستغناء عنه إذا ما إرتأى للقاضي الإداري عدم الأخذ به وهو ما يطلق عليه "الإعفاء من التحقيق".

وعليه، فإنه تودع عريضة إفتتاح الدعوى بأمانة ضبط المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة الجزائري حسب الحالة، ويتم تبليغها رسميا إلى الخصوم عن طريق محضر قضائي، على أن تودع مذكرات الرد والوثائق المرفقة بها المقدمة من الخصوم، بأمانة ضبط المحكمة، أو مجلس الدولة، ويتم تبليغها إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط تحت إشراف القاضي المقرر².

و عند قيد عريضة إفتتاح الدعوى بأمانة الضبط، يعين رئيس المحكمة الإدارية التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى، كما يجوز للرئيس تشكيلة الحكم عندما تقتضي ظروف القضية أن يحدّد فور تسجيل العريضة، التاريخ الذي يختتم التحقيق ويعلم الخصوم به. وعليه، يمكن للقاضي الإداري أن يستغني عن إجراءات التحقيق، و ذلك في بعض الحالات وهي التي يطلق عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الإعفاء من التحقيق. إلا أنه إذا كانت العريضة مشوبة بعيب يمكن أن يترتب عنه عدم

¹ بربارة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 428.

² بربارة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 39.

قبولها وتكون هذه العيوب قابلة للتدارك أو التصحيح بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أي بعد مضي مهلة الأربعة (4) أشهر المقررة للطعن¹.

الفرع الثاني

الإجراءات الخاصة بمادة الاستعجال

الجدير بالذكر، إلى أن هناك مسائل لا تتحمل بطبيعتها التأخير، نظرا للظروف والملايسات المحيطة بها لذلك يتم الفصل فيها بتدابير إستعجالية مؤقتة، الأمر الذي يحتم سرعة النظر فيها وفقا لإجراءات خاصة حتى لا تتعطل مصالح ذوي الشأن². ومن ثم نتطرق إلى كل من سلطات قاضي الإستعجال (أولا) وكذا إجراءات الخاصة بالإستعجال (ثانيا).

أولا: سلطات قاضي الاستعجال

منح المشرع الجزائري لقاضي الأمور الإستعجالية الإدارية سلطات متميزة، إذ أن للقاضي الإستعجالي الإداري صلاحية رفض طلب الدعوى الإستعجالية في حالة عدم تأسيس أو عدم توفر عنصر الإختصاص النوعي، وله أيضا سلطة إستدعاء الخصوم في الجلسة في أقرب الآجال وبمختلف الطرق³. حيث ميز المشرع الجزائري القاضي الإستعجالي بسلطات أخرى، تتمثل في سلطة النص في منطوق أمره على تنفيذ الأمر آنذاك بمجرد صدوره⁴.

و لعل من أهم السلطات التي ينفرد بها القاضي الإستعجالي، سلطة الأمر وتحديد الإجراء المتعلق بالحالة المعروضة عليه، فهي سلطات خص بها المشرع الجزائري قاضي الإستعجال من أجل حماية حقوق قد لا يمكن تداركها بفوات الأوان. ومن ثم فيعتبر إجراء وقف تنفيذ القرارات الإدارية من أهم الصلاحيات المنوطة بالقاضي الإستعجالي، إذ أنه يعتبر إستثناء للمبدأ الأساسي الذي تركز عليه القرارات الإدارية في القانون العام "إمتياز الأسبقية".

¹ عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 41.

² عبد الحكيم سواكر، المرجع نفسه، ص 45.

³ طبال حاج قدور، القضاء الإستعجالي في المواد الإدارية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016 ص 21.

⁴ المادة 935 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

ثانيا: إجراءات الإستعجال

لتحريك الدعوى الإستعجالية أمام المحاكم الإدارية، لا بد من توفر شروط هي:

(أ) **وقف التنفيذ:** لا تتمتع الدعوى المقامة أمام المحكمة الإدارية بصلاحيّة إيقاف تنفيذ القرار

الإداري المطعون فيه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وقد نصت المادة 833

من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ذلك بنصها: " غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية

أن تأمر بناء على طلب الطرف المعني بوقف تنفيذ القرار الإداري".

(ب) **بمجال تطبيق وقف التنفيذ:** للمحاكم الإدارية سلطات واسعة بتقرير ووقف التنفيذ في جميع

الدعاوى المعروضة عليها في إطار المنازعات العمومية، طبقا لنص المادة 834 فقرة 1 التي تنص:

"تقدم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة...، إلا أن دعاوى وقف تنفيذ القرارات

الإدارية ربطها القانون بإستثنائين هما:

- إشتراط قبول دعوى وقف تنفيذ القرار الإداري أن يرتبط بالتزامن مع دعوى تكون مرفوعة في الموضوع.

- إشتراط ربط الدعوى الإستعجالية بحالة التظلم المشار إليها في المادة 830

من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

(ج) **تقديم الدعوى في شكل طلب:** تنص المادة 834 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية

والإدارية، على ضرورة تقديم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة وذلك لقبول

دعوى الإستعجال المسماة الطلب، ويتبقى توافر شروط في كل من عريضة الدعوى الإستعجالية

-الطلب- و أخرى متعلقة برفع الدعوى.

(1) **الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى:** يجب على رافع الدعوى -في شكل عريضة- لكي تكون

دعواه مقبولة توفر الشروط الآتية:

- أن يودع عريضة الطلب -الدعوى- مستوفية الشروط العامة لإفتتاح الدعوى لدى قلم كتابة ضبط المحكمة الإدارية¹.
- يقبل الطلب المستعجل الخاص بوضعية قانونية ما، في غياب الطعن الأصلي ويربطه في القرارات الإدارية بضرورة وجود تظلم في مثل هذه الحالة².
- وجود الطعن الأصلي لا يمنع رفع الدعوى الإستعجالية، فالحالات التي تبرر الدعوى الإستعجالية قد تطرأ في أي وقت.
- لقد إتفق القضاء الإداري في إجتهاداته على شروط قبول، و شروط إختصاص مشتركة في كل الدعاوى مهما يكن أمرها.
- إشرط أن تكون الأوجه المثارة قصد توقيف تنفيذ القرار جديدة.
- إشرط كون الدعوى الإستعجالية مرتبطة بالأصل العضوي و الموضوعي.
- أن ترتبط بطعن إداري -تظلم إداري- ضد القرار المراد وقف تنفيذه.
- لا تقبل الدعوى الإستعجالية التي ترفع بمناسبة دعوى أصلية معيبة بعيب جوهري يؤدي إلى بطلان الدعوى الأصلية.
- تقديم العريضة مكتوبة و موقع عليها من محام مع مراعاة أحكام المادة 827 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

(2) شروط متعلقة برفع الدعوى و الميعاد: لقبول الدعوى الإدارية الإستعجالية لا بد من توافر مجموعة من الشروط في الشخص الذي يتقدم برفع دعوى أمام المحكمة الإدارية ومن بين هذه الشروط نجد: شرط الصفة و شرط المصلحة و شرط الأهلية، إضافة إلى شرط الميعاد في الدعوى الإستعجالية. على أن شرط الميعاد في الدعوى الإستعجالية لم يتعرض له المشرع، وتركه لسلطة القاضي التقديرية لأن النزاع الذي يباشر بشأنه دعوى إستعجالية، فمن غير المعقول أن لا يراعى فيها الميعاد، وبالخصوص عندما تكون هناك قرارات إدارية، أو أعمال مادية للإدارة، وقد

¹ انظر المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

² المادة 834 فقرة 02 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الإشارة إليه.

يفهم الميعاد من خلال الفترة الزمنية المحددة للفصل في دعوى إدارية قد تم رفعها أمام المحكمة الإدارية¹.

المطلب الثالث

تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام الجهات القضائية الإدارية

سنتطرق ضمن هذا المطلب إلى تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام المحاكم الإدارية (الفرع الأول)، ثم تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام مجلس الدولة قاضي درجة أولى وأخيرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تسوية المنازعات أمام المحاكم الإدارية

تعتبر المحاكم الإدارية هياكل قاعدية للنظام الإداري التي تقوم على جملة من الأسس القانونية المختلفة التي تحدد محتواها القانوني².

حيث تفصل المحاكم الإدارية في كل المنازعات الوظيفة العمومية سواءً ما خص منها قضاء الإلغاء، التفسير، فحص المشروعية أو القضاء الكامل إذا كانت الجهة المدعي عليها ولاية، بلدية، مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية³.

أولاً: الدعاوى القضائية التي تختص بها المحاكم الإدارية

إذا أصدر في حق الموظف قرارا تعسفيا أو غلوا في حقه من قبل الإدارة المستخدمة خارج عن نطاق المشروعية، فإن القانون وفر له الحماية التي تتمثل في دعوى إلغاء القرار التأديبي الصادر بحقه ودعوى التفسير، ودعوى فحص المشروعية.

¹ بوجادي عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية حقوق و علوم سياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 151-152.

² بوعلي سعيد، المرجع السابق، ص 51.

³ عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول، الإطار النظري للمنازعات الإدارية، ط01، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2013، ص 167.

أ) **دعوى الإلغاء:** تعتبر دعوى الإلغاء في الجزائر الأكثر الدعاوى الإدارية إنتشارا و إستعمالا وهو ما يفسر إهتمام المشرع الجزائري بها بأن خصها بالكثير من القواعد و الأحكام سواءا في قانون الإجراءات المدنية الصادر بموجب الأمر 109/08¹.

ولعل من القرارات التأديبية التي تتعرض للطعن بالإلغاء قرارات التوقيف، وكذا قرارات العزل التي يقوم الموظف برفعها أمام القضاء².

ومن ثم تعتبر القرارات التأديبية قرارات ذات طبيعة إدارية، لذا فإن إختصاص الطعن فيها بالإلغاء تسري عليه أحكام الطعن، بإلغاء جميع القرارات الإدارية، ومن ثم وزع المشرع الجزائري هذا الإختصاص بين المحاكم ومجلس الدولة، بالنسبة للمحاكم الإدارية نصت وفقا للقانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية، إضافة إلى مجلس الدولة الذي إستحدث بموجب المادة 152 من التعديل الدستوري³.

إن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بإلغاء القرار التأديبي للموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية هي المحاكم الإدارية. إضافة إلى ذلك يمكن في حالة تنفيذ قرارات القضاء الإداري القضائية بإلغاء القرارات الإدارية للمحكوم له أن يلجأ إلى رفع دعوى إلغاء جديدة ضد كل قرار تصدره الإدارة ويأتي مخالفا للقرار القضائي⁴.

ب) **دعوى التفسير:** هي الدعوى التي ترفع من ذوي المصلحة مباشرة أو عن طريق الإحالة القضائية أمام الجهة القضائية المختصة وهي محاكم القضاء الإداري أصلا. فمن أجل تحريك دعوى التفسير ورفعها هناك طريقتين:

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص من 7 إلى 10.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 11-12.

³ كرمية هاجر، تسوية منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محمد أولحاج، البويرة، 2015-2016 ص 73-74.

⁴ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، د.ط، دار هومه للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 255.

(1) **الطريق المباشر:** ترفع كغيرها من الدعاوى القضائية العادية و الإدارية، أمام الجهة القضائية مباشرة وإبتداءً.

(2) **الإحالة القضائية:** تتحرك دعوى التفسير عن طريق الإحالة القضائية وترفع أمام الجهة القضائية المختصة بتفسير الأعمال و التصرفات القانونية الإدارية.

بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فإن دعوى تفسير القرارات الإدارية ترفع أو تحال قضائيا أمام المحاكم الإدارية إذا كانت القرارات الإدارية المطعون فيها بالغموض قرارات إدارية صادرة من سلطات إدارية محلية، وأمام مجلس الدولة بالنسبة لتفسير القرارات الإدارية المركزية¹.

(ج) **دعوى فحص المشروعية:** تعتبر دعوى فحص و تقدير القرارات الإدارية هي الدعوى القضائية الإدارية التي ترفع مباشرة أو عن طريق الإحالة القضائية أمام جهات القضاء المختصة وهي محاكم القضاء الإداري، أما في النظام الجزائري الحالي ترفع أمام المحاكم الإدارية المختصة محليا أمام مجلس الدولة وفقا لأحكام و قواعد الإختصاص العيني الموضوعي. وتنحصر سلطات القاضي المختص بهذه الدعوى في سلطات الفحص عما إذا كان القرار المطعون و المدفوع فيه مشروعاً أو غير مشروع، وإعلان ذلك في حكم قضائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي به². كما أن دعوى فحص المشروعية تكرر مبدأ تقسيم الدعاوى حسب طبيعة كل دعوى وبما يتوقف على هدف رافعها، وتساهم دعوى فحص المشروعية في إرساء دولة القانون وحماية مبدأ المشروعية ولو من زاوية خاصة تختلف عن الزاوية المخصصة لقاضي الإلغاء أو قاضي التفسير.

ثانيا: دعوى التعويض

إن إختصاص المحاكم الإدارية بدعوى التعويض ينصب على الدعوى القضائية الإدارية التي يرفعها أصحاب الشأن و المصلحة من الأشخاص إلى المحاكم الإدارية.

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 92-94.

² عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 94-96.

وتعرف دعوى التعويض بأنها: "الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة، طبقا للشكليات و الإجراءات المنصوص عليها قانونا، للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري المشروع وغير المشروع حسب الحالة¹.
 (أ) **خصائص دعوى التعويض:** يتم رفع هذه الدعوى بهدف الطلب من السلطات القضائية الاعتراف أولا بوجود حقوق شخصية مكتسبة وثانيا تقرير ما إذا كان قد أصابها أضرار مادية أو معنوية².

وعموما يشمل التعويض بالنسبة للموظف المضرور ما لحقه و ما فاته من كسب و الأصل في التعويض الناجم عن مسؤولية الإدارة وهو التعويض النقدي أو المالي نتيجة الضرر الذي أصاب الموظف العمومي، غير أن ذلك لا يمنع من التعويض العيني إذا كان الأمر ممكنا و يحقق المصلحة العامة للإدارة³.
 وفي حالة إمتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، ممكن للمحكوم له رفع دعوى تعويض أمام القضاء الإداري للمطالبة بجبر الأضرار المترتبة على ذلك، حيث نصت المادة 982 من قانون إ م إ إلى رفع دعوى التعويض جراء عدم تنفيذ القرارات الإدارية ذلك أنها تنص على ما يلي: " تكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر"⁴.
 أما بالنسبة للتعويض العيني فيمكن إعادة إدماج الموظف العمومي في منصب عمله بعد تسريحه باعتبارها أنجع وسيلة كجبر الضرر إتجاهه، إلا أن الإدارة قد لا تلتزم بإعادته إذا رأت عوائق تحول دون تحقيق ذلك⁵.

¹ بوجادي عمر، المرجع السابق، ص 156-157.

² عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 79.

³ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2004-2005، ص 326-327.

⁴ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 225.

⁵ زياد عادل، المرجع السابق، ص 327-328.

الفرع الثاني

تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام مجلس الدولة قاضي درجة أولى و أخيرة

يعتبر مجلس الدولة هيئة قضائية إدارية متواجدة على رأس هرم الجهات القضائية الإدارية الجزائرية يضمن توحيد الإجتهااد القضائي الإداري في البلاد، ويسهر على إحترام القانون، وبالتالي يجد مجلس الدولة إطاره القانوني و أسسه العامة في مصادر متنوعة وردت في كل من الدستور والقوانين و التنظيمات. ويختص مجلس الدولة بالنظر في القضايا المرفوعة أمامه ضد القرارات الإدارية المركزية، والقرارات الصادرة من الأشخاص المهنية الوطنية، فيكون المجلس صاحب الإختصاص بفحص المشروعية، إستنادا لنص المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹.

أولا: إختصاص مجلس الدولة بدعاوى المشروعية

يقصد بالمشروعية مجموعة القواعد القانونية التي يتعين على الإدارة إحترامها والإلتزام بها عند ممارستها لأي نشاط إداري، حيث يعتبر إختصاص مجلس الدولة بدعاوى المشروعية إبتدائيا ونهائيا، ولذلك فإن القرارات التي يصدرها تكون نهائية أي دون الحاجة إلى اللجوء إلى جهة أخرى للفصل في هذه القضايا.

أ) الإختصاص بدعاوى الإلغاء: لتحريك دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة إستنادا لنص المادة 09

من القانون العضوي 98-01، لا بد من توافر مجموعة من الشروط الشكلية التي فرضها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وواجبة الإلتباع و التطبيق حتى تقبل دعوى الإلغاء شكلا أمام مجلس الدولة، ليسمح للمجلس بعد قبول الدعوى شكلا متابعة تطبيق الإجراءات الضرورية قضائيا، للقيام بدراسة و موازنة القرار المطعون فيه إذا ما بني في أحد أركانه على

سبب

أو داع من دواعي الإلغاء.

وقد نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: " لا يجوز

لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله ومصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

¹ علي حمود القيسي، القضاء الإداري، ط01، دار وائل للنشر، د.ب.ن، 1996، ص31.

كما يثير القاضي تلقائيا إنعدام الصفة في المدعى أو المدعى عليه، كما يثير تلقائيا إنعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون".

وبالنسبة لهذه المادة إشترتت شرطين الصفة و المصلحة، منقصة شرط الأهلية الذي أوجده المادة 459 من القانون الملغى¹.

وجاءت المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مؤكدة على الدور القضائي لمجلس الدولة بإعتباره جهة القضاء الابتدائي و النهائي فيما يتعلق بدعاوى الإلغاء و التفسير والفحص المرفوعة ضد السلطات الإدارية المركزية وأشارت نفس المادة أن مجلس الدولة يفصل في قضايا أخرى بموجب نصوص خاصة².

و قد أحدث التعديل الجديد لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية لسنة 2008 تغييرا على مستوى قواعد الإختصاص القضائي بالنسبة لمجلس الدولة، فلم يعد يختص بالنظر في منازعات الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية كما كان من قبل، بل صار يختص فقط بمنازعات السلطات الإدارية المركزية وفقا للمادة 901 المذكورة سابقا.

وبالتالي لقبول دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة فإن القرارات المتعلقة بهذه الدعوى يجب أن تكون صادرة عن السلطات الإدارية المركزية³، مثال ذلك:

قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية ملف رقم 010502 بتاريخ 20/01/2004 المتعلق رفض تسليم مفاتيح سكن وظيفي الذي لا يعد خطأ مهنيا.

حيث أن المستأنف يلتمس إلغاء القرار الصادر عن مجلس قضاء تيزي وزو بتاريخ 29/01/2004 و الذي قضى بإلغاء المقرر المتضمن تسليط عقوبة التوبيخ على المستأنف عليها، حيث أن العقوبة المسلطة على المستأنف عليها نتيجة لرفضها تسليم مفاتيح الشقة

¹ كرمية هاجر، المرجع السابق، ص 84-85.

² عمار بوضياف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، في ضوء اجتهاد محكمة التنازع والمحكمة العليا ومجلس الدولة، ط01، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 273.

³ بوجادي عمر، المرجع السابق، ص 329.

التي تشغلها في إطار وظيفتها وبصفة قانونية هي عقوبة مسلطة على المستأنف عليها بصفة تعسفية وغير شرعية.

وبالنتيجة أيّد مجلس الدولة القرار المستأنف.

أما بالنسبة لقرارات لجنة التأديب التي قضى مجلس الدولة في قرار له رقم 009898 المؤرخ في 2004/04/20 حول هذا الإتجاه الذي سلكه ما يلي: حيث أن قضاة الدرجة الأولى لما إعتبروا الوقائع ثابتة في حق المستأنف إعتماذا على مقرر لجنة التأديب ودون مراعاة أحكام المادة 25 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 1984/01/14، ودون التأكد من صحة إستدعاء المستأنف بصفة قانونية أمام لجنة التأديب يكونوا قد أخطئوا في تطبيق القانون، مما يعرض قرارهم للإلغاء.

أما فيما يتعلق بميعاد الطعن فيعد من النظام العام، ولذلك يجوز كقاعدة عامة إبطاله أو وقفه أو إستنادا إلى نصوص قانونية ويحسب ميعاد الطعن بالإلغاء أمام مجلس الدولة كاملا حسب المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ويتعرض ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة إلى القطع في الحالات التالية:

(1) حالة الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة: تنقطع مدة ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء أمام مجلس الدولة، إذا تقدم صاحب العلاقة بدعوى لدى جهة قضائية إدارية غير مختصة، فتبدأ مهلة ميعاد جديدة من تاريخ صدور حكم الجهة القضائية الإدارية غير المختصة¹.

(2) طلب المساعدة القضائية: تنقطع مدة ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء أمام مجلس الدولة، في حالة تقدم المدعي الراغب في إلغاء القرار الإداري إلى هيئة المجلس طالبا منها مساعدته قضائيا لعدم قدرته على ممارسة النشاط كمتقاضي أمام القضاء الإداري لسبب من الأسباب القانون التي تسمح له بذلك².

أما بالنسبة للشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، فإن الدعوى الإدارية تعتبر مقبولة بعد إتمام فحصها و التأكد من صحة الشروط الشكلية، وعليه تصبح قابلة للفحص من قبل مجلس

¹ كرمية هاجر، المرجع السابق، ص 90.

² انظر المادتين 02/832 و المادة 02/432 من ق إ م إ.

الدولة في الشروط الموضوعية، وبمعنى آخر يقوم بالتصدي للقرار الإداري المطعون فيه، باحثا عن أوجه عدم المشروعية التي إستند إليها الطاعن على أن تشكل عيبا قد لحق بركن من أركانه¹.

ب) دعاوى التفسير وتقدير المشروعية: خول مجلس الدولة إلى جانب صلاحية الإختصاص بإلغاء القرارات الإدارية إختصاصات أخرى تتعلق بتفسير القرارات الإدارية الغامضة، أو فحص مدى مشروعيتها لم تكن صادرة عن هيئات إدارية مركزية.

1) اختصاص مجلس الدولة بدعوى التفسير: نصت المادة 01/901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على إختصاص مجلس الدولة على مايلي:

" يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقديرا المشروعية في قرارات الإدارة الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية".

كما نصت المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ 30 مايو 1998 المعدل والمتمم يتعلق بإختصاصات مجلس الدولة، حيث جاء فيها: يختص مجلس الدولة إبتدائيا و نهائيا في:... الطعون بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون من إختصاص مجلس الدولة"².

ويقصد بدعوى التفسير طلب يقدمه صاحب الحق في تفسير قرار إداري مبهم غامض إلى هيئات القضاء الإداري للقيام بشرح و تفسير المعاني الخفية للقرار الإداري المطعون فيه بالغموض و الإبهام³.

والقاعدة أن هذا النوع من النزاعات تطرح على القاضي الإداري إما مباشرة من طرف الشخص المعني، بحيث تحرك هذه الدعوى أمام هيئات القضاء الإداري عندما يثير قرار إداري أو قضائي إشكالا في تفسيره الذي يتميز ببعض الشروط منها تلك التي سبق ذكرها في دعوى الإلغاء

¹ انظر المادة 03/432 من ق إ م إ.

² المادة 01/901 من ق إ م إ، وتقابلها المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلقة بمجلس الدولة.

³ عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، د.ط، دار هومة، الجزائر، 1999، ص 113.

بالإضافة إلى شروط قضائية و قانونية تتمثل في وجوب وجود قرار إداري، وشرط غموض القرار الإداري وهي الخاصية التي تميز دعوى التفسير عن خصوصيات الدعاوى الأخرى¹.

(2) إختصاص مجلس الدولة بدعوى تقدير (فحص) المشروعية: تصدر القرارات الإدارية من مختلف الأشخاص الإدارية العامة مشوبة في بعض الحالات بعدم المشروعية، فتحال على هيئات القضاء الإداري طبقا للقانون حتى يتم فحص مدى مشروعيتها عن طريق تحريك دعوى تقدير المشروعية، بحيث وضحتها المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة، ويطلب في عريضة الدعوى من القضاء المختص و الإعلان القضائي الرسمي عن مدى شرعية أو عدم شرعية القرار الإداري المطعون فيه بتقدير الشرعية القانونية².

ويشترط في دعوى فحص المشروعية توافر قرار إداري مشكوك في مشروعيته فقط إلى جانب وجود حكم قضائي صادر من الجهة القضائية المدنية التي كانت هي أصلا المختصة بالدعوى العادية الأصلية التي قام من أجلها الدفع بمدى المشروعية في القرار الإداري³.

ثانيا: دعوى التعويض أمام مجلس الدولة

يجوز للقاضي الإداري على سلطة تقديرية مطلقة في الحكم بالتعويض و تقييمه أو رفضه إذا تطلب الأمر، ويعتمد في تقديره على ما فات الموظف العمومي من كسب و ما لحقه من خسارة و أضرار مادية أو معنوية نتيجة قرار العزل، التوقيف، التسريح...، إضافة إلى رد الاعتبار للموظف العمومي.

¹ بشير محمد، إجراءات الخصومة أمام مجلس الدولة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، ص 90.

² عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري، د. ط. د. د. ن. د. ب. ن، 2001، ص 20-21.

³ بوجادي عمر، المرجع السابق، ص 291-294.

تجسيدا لذلك إتجه مجلس الدولة في قراره 07886 المؤرخ في 10/02/2007 على: "طلب المستأنف التعويض عن قرار العزل مبرر لأن الضرر المستحق للتعويض ثابت للتقاضي كل سلطة لتقييم و تحديد ذلك التعويض".

بمقتضى ذلك إذا قدر القاضي الإداري التعويض في حكمه القضائي، فإنه على المستفيد من الحكم بالإدانة المالية، أن يلجأ إلى الخزينة العمومية للولاية بالعريضة مصحوبة بنسخة تنفيذية من الحكم (أي حكم الصادر في حق الموظف العمومي مثلا: التسريح...) الذي يتضمن إدانة الإدارة المستخدمة وكل الوثائق التي تثبت إجراءات التنفيذ عن الطريق القضائي قد بقيت طيلة شهرين ابتداءً من تاريخ إيداع الملف لدى القائم بالتنفيذ طبقا للمادة 07 من القانون 21-02 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ويقع على عاتق أمين الخزينة تمديد مبلغ الإدانة الذي تضمنه منطوق حكم القاضي الإداري في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر.

كما نذكر فإن مجلس الدولة قاضي أول وآخر درجة يفصل في دعاوى الإستئناف المعروضة أمامه ومنها دعوى التعويض¹.

¹ زياد عادل، المرجع السابق، ص 331.

خاتمة

خاتمة

وفي الأخير يمكن القول أن موضوع دراسة دور القاضي الإداري في فض منازعات الوظيفة العامة متشعب الجوانب، لأن دور القاضي الإداري في أدائه المهمة المنوط به صعب جدا وهي تصدي لمنازعات الإدارية المعروضة أمامه بصفة عامة ومنازعات الوظيفة العامة بصفة خاصة وذلك لتعداد البشري هائل في الجهاز الإداري الذي يناهز ثلاثة ملايين موظف.

وللإحاطة بجميع المفاهيم متعلقة بالدراسة كان لا بد من التطرق إلى الإطار المفاهيمي للموظف العام وكذلك المنازعات الوظيفة العامة بالإضافة إلى أهم الهيئات القضائية المسؤولة عن فض المنازعات الوظيفة العامة والتي تتمثل في القضاء الإداري الذي كما هو معلوم يتكون من المحكمة الإدارية والمحاكم الإدارية للإستئناف وأخيرا مجلس الدولة في هرم القضاء الإداري.

كما لا يمكن دراسة هذا الموضوع دون التطرق إلى أهم التشريعات المرتبطة به وهي القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بإختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والقانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالإضافة إلى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

لقد كفل المشرع الجزائري للموظف المذنب حق الدفاع عن نفسه سواء أمام الإدارة نفسها أو السلطة الوصية عليها عن طريق التظلم أو الطعن القضائي أمام القضاء الإداري المخول قانونا في نظر في المنازعات الوظيفة العامة كما كفل له طعن بالإستئناف في قرارات المحاكم الإدارية أمام المحاكم الإستئنافية الإدارية عملا بمبدأ التقاضي على درجتين.

ولقد تم توصل الى عدة نتائج أهمها:

- تكريس جميع أنواع الحقوق المنصوص عليها للموظف العام بموجب التشريعات، من أجل حمايته من أي تعسف تقوم به الإدارة .
- القضاء الإداري قضاء مستقل عن السلطة الإدارية، و يمارس هذا القضاء الرقابة القضائية كطرف مستقل، و هذا ما يكرس هذه الفعالية و يشجع بالتوجه إلى القضاء .
- تميز القضاء الإداري بسلطات واسعة لإثبات منازعات الوظيفة العامة، و ذلك لإعتماده على مختلف وسائل الإثبات المختلفة، مما يعزز من فعالية الفصل في منازعات الوظيفة العامة .

خاتمة

- التسوية القضائية لمنازعات الوظيفة العامة تعد فرصة مهمة للطعن في القرارات الإدارية و توفر ضمانات دستورية للموظف، كما تسهم في تحقيق التوازن بين الإدارة و حقوق الأفراد .

هذه كانت أهم النتائج أما بالنسبة للتوصيات فهي كالتالي :

- توفير وسائل التوعية من خلال تثقيف الموظفين بحقوقهم و الإجراءات المتاحة لهم في حال وقوع نزاع، و توفير الدعم و الإرشاد القانوني.

- تسهيل الوصول إلى العدالة وذلك بتبسيط الإجراءات القانونية و تقليل التكاليف المالية للوصول إلى القضاء، بما في ذلك توفير المساعدة القانونية للموظفين الذين لا يستطيعون تحمل التكاليف.

- توفير التدريب المستمر للقضاة و الموظفين الإداريين لضمان فهمهم الكامل للتشريعات و تطبيقها بشكل عادل وفعال.

- ضرورة تنسيق بين الإدارة و مصالح الوظيفة العمومية تجنباً للوقوع في خطأ تفسير القوانين الوظيفة العمومية و تطبيق إجراءاتها.

تنفيذ هذه التوصيات و الحلول بشكل شامل و متكامل يمكن أن يسهم في تحسين فعالية إجراءات منازعات الوظيفة العمومية و تعزيز حماية حقوق الموظفين.

قائمة المصادر والمراجع

النصوص القانونية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر.ج، سنة 1990 عدد 20.
- الأمر 66-133، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد رقم 16، الصادرة بتاريخ 08/06/1966 (ملغى).
- الأمر رقم 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج، عدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم.
- القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر.ج، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08/08/1978 (ملغى).
- المرسوم 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979، يتعلق بكيفيات الإدماج الاستثنائي لبعض الأعاون المتعاقدين و المؤقتين العاملين في الإدارات العمومية و الجماعات المحلية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر.ج، العدد 46 المؤرخة في 13 نوفمبر 1979، صفحة 1196.
- المرسوم رقم 84/10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير سنة 1984 يحدد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها و عملها، ج.ر.ج، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984.
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج عدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985 (ملغى).
- الدستور الجزائري لسنة 1996، بتاريخ 08/12/1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96/438، بتاريخ 1996، ج.ر.ج، رقم 76، بتاريخ 08/12/1996، المعدل و المتمم بالقانون رقم 02-03 و القانون 08-19، والقانون رقم 16-01.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج، العدد3، رقم 37 بتاريخ 01/06/1998
- قانون رقم 10/11 المؤرخ في 22 يونيو 2011، المتعلق بالبلدية، ج.ر.ج، العدد3، رقم 37 بتاريخ 24 يونيو 2011.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر.ج، رقم 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.
- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

المراجع باللغة العربية :

- أنس جعفر قاسم، الوظيفة العامة، د، ط، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 2012 .
- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط 01، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.
- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، د.ب.ن، 1986.
- بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، د. ط، دار بلقيس، الجزائر، 2014.
- خنوف فطيمة، قانون الوظيفة العمومية، د.ط، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2113 .
- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الدعوى وطرق الطعن الإدارية، ج 02، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013 .
- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، ط01، منشأة المعارف، مصر 2004.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهني، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- سليمان محمد طماوي، القضاء الإداري، د.ط، دار الفكر العربي، مصر، 1967.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر.
- عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري، د.ط، د.د.ن، د.ب.ن، 2001.
- عبد الله طلبه، القانون الإداري الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، القضاء الإداري، ط 02، منشورات جامعة حلب، سوريا 1997.
- عثمان ياسين علي، إجراءات إقامة الدعوى في دعوى الإلغاء و التعويض، دراسة تحليلية مقارنة، ط 01، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، 2011.
- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، د.ط، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، د.ط، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، مصر 2004.
- علي حمود القيسي، القضاء الإداري، ط 01، دار وائل للنشر، د.ب.ن، 1996.
- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول، الإطار النظري للمنازعات الإدارية، ط 01، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2013.
- عمار بوضياف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، في ضوء اجتهاد محكمة التنازع والمحكمة العليا ومجلس الدولة، ط 01، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، د.ط، دار هومة، الجزائر، 1999.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، د.ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان 1991.
- قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، د.ط، دار الكنوز، الجزائر، 2022.
- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، د.ط، دار هومه للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

قائمة المصادر والمراجع

- محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، ك 02، قضاء الإلغاء (و الإبطال) قضاء التعويض و أصول الإجراءات، منشورات الحلبي الحقوقية د.ط، لبنان، 2003.
- محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ط2، مطبعة العشري، د.ب.ن، 2007 .
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988.
- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الأول، ط الثالثة، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن.
- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، د.ط، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981.

المراجع بالفرنسية :

Ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au Statut général des fonctionnaires. JORF n° 0033 du 8 février 1959.
Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au Statut général des fonctionnaires. JORF n° 0246 du 20 octobre 1946.

الأطروحات و المذكرات :

- بوجادي عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية حقوق و علوم سياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص .
- ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، جامعة الجزائر 1 بن عكنون، كلية الحقوق 2011، ص 32 نقلا عن عادل محمد زايد، "العدالة التنظيمية المهمة القادمة لأداء الموارد البشرية"، مجلة المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2006.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2004-2005.
- علي بن عرفة، عيسى قشوش، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري، كلية حقوق و علوم سياسية، الجزائر، 2020/2019 .

قائمة المصادر والمراجع

- بوكراع عبد السلام، بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية و خصوصياتها في التشريع الفرنسي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في حقوق تخصص قانون إداري، كلية حقوق و علوم سياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، الجزائر، 2020/2019.
- مسهل عبد النور، تقرير أحمد، الدعاوى الإدارية في ظل قانون رقم 09/08، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2020-2019.
- طبال حاج قدور، القضاء الإستعجالي في المواد الإدارية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016-2015 .
- كرمية هاجر، تسوية منازعات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016-2015.
- بشير محمد، إجراءات الخصومة أمام مجلس الدولة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01

المجلات و المقالات :

- عمار بوضياف، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه و القانون عدد 12، 2013.
- عبد الحكيم سواكر، مقال حول منازعات الوظيفة العمومية، منشور على الموقع الإلكتروني ، 2019.
- إلهام فاضل، دور القاضي المقرر في توجيه الإجراءات سير الخصومة الإدارية وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية، مخبر الدراسات القانونية البيئية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، المجلد 05، العدد 42 .
- سدرة وسيلة، ضامن محمد الأمين، سلطة القاضي في توجيه أوامر تنفيذية إحترازية للإدارة بين حدي الإعتراف و التعزيز، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة أحمد بوقرة _بومرداس، معهد العلوم القانونية و الإدارية _تسيمسليت، الجزائر، المجلد 07، 2022.

قائمة المصادر والمراجع

- آسيا ملايكية، الغرامة التهديدية كضمانة لتنفيذ الأحكام الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة العلوم القانونية و السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، العدد، 16.
- عبدو علي طاهر، مراحل تطور النظام القانوني للتوظيف في الجزائر، مجلة إيزا للبحوث و الدراسات، المركز الجامعي للشيخ أمود بن مختار إليزي، الجزائر، المجلد 07، العدد 01.
- مربة العقون، محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 10، العدد 01، 22 فيفري 2017.
- بن منصور عبد الكريم، المنازعة الإدارية و النظام العام في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 08، العدد 02، د.س.ن.

محاضرات و مداخلات :

- عمار بوضياف، مداخلة ألقيت بمناسبة ملتقى دولي حول القضاء الإداري في دول المغرب العربي، تونس، 2014.
- بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة دكتور مولاي طاهر سعيدة، الجزائر 2014/2015.
- محمد حداد، دروس في مقياس الوظيفة العمومية مقدمة إلى الطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون إداري، كلية حقوق و علوم سياسية، جامعة وهران 2_ _، 2020/2021.

قرارات :

- قرار مجلس الدولة (الغرفة الثالثة) ملف رقم 013334 صادر بتاريخ 2003/05/06، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، الجزائر 2003،.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

إهداء.....	
شكر وتقدير.....	
قائمة المختصرات.....	
1.....	مقدمة
6.....	الفصل الأول.....
6.....	الإطار المفاهيمي للموظف العام والوظيفة العمومية و منازعات الوظيفة العمومية.....
7.....	المبحث الأول.....
7.....	مفهوم الموظف العام و الوظيفة العمومية.....
7.....	المطلب الأول.....
7.....	مفهوم الموظف العام.....
7.....	الفرع الأول.....
7.....	التعريف الفقهي للموظف العام.....
8.....	أولاً: تعريف الموظف العام من ناحية الفقه الفرنسي.....
9.....	ثانياً : تعريف الموظف العام من زاوية الفقه الجزائري.....
10.....	الفرع الثاني.....
10.....	التعريف التشريعي للموظف العام.....
10.....	أولاً : تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي.....
11.....	ثانياً :تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري.....
12.....	الفرع الثالث.....
12.....	التعريف القضائي للموظف العام.....
12.....	أولاً: تعريف مجلس الدولة الفرنسي للموظف العام.....

فهرس المحتويات

- 12.....ثانيا: موقف القضاء الجزائري من تعريف الموظف العام.
- 13.....المطلب الثاني.
- 13.....مفهوم الوظيفة العمومية.
- 14.....الفرع الأول.
- 14.....مفهوم الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية و الموضوعية.
- 14.....ثانيا : مفهوم الوظيفة العمومية من الناحية من الناحية العضوية.
- 15.....الفرع الثاني.
- 15.....طبيعة علاقة قانونية بين الموظف العام و الإدارة.
- 15.....أولا :علاقة الموظف العام بالإدارة باعتبارها رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص.
- 17.....ثانيا: علاقة الموظف العام بالإدارة باعتبارها رابطة تعاقدية من روابط القانون العام.
- 18.....ثالثا : علاقة الموظف العام بالإدارة باعتبارها علاقة تنظيمية.
- 19.....الفرع الثالث.
- 19.....تكيف العلاقة القانونية بين الموظف العام و الإدارة.
- 20.....المبحث الثاني.
- 20.....مفهوم منازعات الوظيفة العامة.
- 21.....الفرع الأول.
- 21.....تعريف الفقهي لمنازعات الوظيفة العمومية.
- 21.....الفرع الثاني.
- 21.....تعريف التشريعي لمنازعات الوظيفة العمومية.
- 22.....المطلب الثاني.
- 22.....خصائص منازعات الوظيفة العمومية.
- 23.....ثانيا : موضوع النزاع يتعلق بمسألة تستند إلى حق أو مركز قانوني.

فهرس المحتويات

23.....	رابعا : خضوع المنازعات الوظيفية العمومية لآجال و مواقيت مطبوعة.....
24.....	الفرع الثاني.....
24.....	خصائص منازعات الوظيفة العمومية على مستوى القضائي.....
24.....	أولاً: سلطات القاضي في سير الدعوى.....
25.....	ثانيا : جواز سماع أعوان الإدارة و طلب تقديم توضيحات.....
25.....	ثالثا : توجيه الأوامر للإدارة لضمان تنفيذ الأحكام.....
26.....	رابعا : الأمر بالغرامة التهديدية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية.....
26.....	المطلب الثالث.....
26.....	تطور التاريخي لمنازعات الوظيفة العمومية.....
27.....	الفرع الأول.....
27.....	مرحلة الإنتقالية لما بعد الإستقلال.....
27.....	الفرع الثاني.....
27.....	مرحلة الإصلاحات التدريجية نحو إستقلال القضاء الإداري.....
28.....	الفرع الثالث.....
28.....	مرحلة المحاكم الإدارية و تكريس الضمانات القانونية.....
.....	الفصل الثاني.....
.....	إختصاص القضاء الإداري في تسوية منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر.....
32.....	المبحث الأول.....
32.....	إختصاص الجهات القضائية الإدارية في مجال منازعات الوظيفة العمومية.....
32.....	المطلب الأول.....
32.....	إختصاص الجهات القضائية و الإدارية.....
33.....	الفرع الأول.....

فهرس المحتويات

33.....	الاختصاص النوعي للجهات القضائية الإدارية
34.....	الفرع الثاني
34.....	الإختصاص الإقليمي للجهات القضائية الإدارية
35.....	المطلب الثاني
35.....	أنواع دعاوى القضاء الإداري في مجال المنازعات الوظيفة العامة
35.....	الفرع الأول
35.....	دعاوى الإلغاء و شروط رفعها
35.....	أولاً: تعريف دعوى الإلغاء
35.....	ثانياً: شروط رفع دعوى الإلغاء
40.....	الفرع الثاني
40.....	دعاوى القضاء الكامل (منازعات التسويات الخاصة بالموظفين)
41.....	أولاً: شروط قبول دعوى منازعات التسويات الخاصة بالموظفين
42.....	ثانياً: أساس منازعات التسوية المالية الخاصة بالموظفين
42.....	المبحث الثاني
42.....	الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية و تسويتها في مجال
42.....	المنازعات الوظيفة العمومية
42.....	المطلب الأول
42.....	الإجراءات السابقة على رفع الدعوى القضائية
43.....	الفرع الأول
43.....	التظلم الإداري كشرط سابق على رفع الدعوى القضائية
44.....	ثانياً: شروط و إجراءات رفع التظلم
45.....	الفرع الثاني

فهرس المحتويات

45.....	طعون الموظفين ضد القرارات التأديبية
47.....	المطلب الثاني
47.....	إجراءات رفع الدعاوى والإجراءات الخاصة بمادة الاستعجال
47.....	الفرع الأول
47.....	إجراءات رفع الدعاوى
47.....	أولاً: إجراءات رفع وسير الدعاوى ووقفها
48.....	ثانياً: إجراءات التحقيق و الفصل في الدعوى
49.....	الفرع الثاني
49.....	الإجراءات الخاصة بمادة الاستعجال
52.....	المطلب الثالث
52.....	تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام الجهات القضائية الإدارية
52.....	الفرع الأول
52.....	تسوية المنازعات أمام المحاكم الإدارية
52.....	أولاً: الدعاوى القضائية التي تختص بها المحاكم الإدارية
54.....	ثانياً: دعوى التعويض
56.....	الفرع الثاني
56.....	تسوية منازعات الوظيفة العمومية أمام مجلس الدولة قاضي درجة أولى و أخيرة
56.....	أولاً: إختصاص مجلس الدولة بدعاوى المشروعية
60.....	ثانياً: دعوى التعويض أمام مجلس الدولة
12.....	خاتمة
20.....	قائمة المصادر والمراجع
22.....	فهرس المحتويات

ملخص

إن موضوع منازعات الوظيفة العامة يعد من الموضوعات التي تكتسي أهمية كبرى في مجال القانون الإداري لما لها من تأثير على الموظف العام و علاقته بالإدارة مستخدمة، يظهر دورها في كونها تمثل مظهرا يجسد دولة القانون، و منه صار من الواجب وضع إطار قانوني ينظم هذه الرابطة التي يحكمها المسار الوظيفي للموظف، من خلال مجموعة من الضمانات الهدف منها توفير الحماية اللازمة للموظف العام، سواء كانت إدارية أو قضائية تعمل على حماية حقوق الموظفين من تعسف الإدارة كحق التظلم الإداري، و حق اللجوء إلى القضاء، و حق الدفاع، و أما فيما يخص الإدارية منها تظبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي، من خلال إنشاء هيئات المشاركة المتمثلة في اللجنة المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، و كما تعتبر الضمانات القضائية وسيلة قانونية بموجبها يضمن الموظف تجسيد أمثل للعدالة .

فالإجراءات القضائية الإدارية، بداية هي الهياكل القضائية صاحبة الإختصاص (المحاكم الإدارية وصولا إلى ضوابط و قواعد للإختصاص إلى القوانين الإجرائية و النصوص التنظيمية) و مجلس الدولة والقوانين 06/03 التي تحكم مجال الوظيفة العمومية القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الأمر الخاصة بالقطاعات الأخرى بإتباع إجراءات قانونية تخص المادة الإدارية سابقة لرفع الدعوى القضائية و أخرى مصاحبة لها، إلى غاية الفصل في النزاع المطروح و صدور حكم في شكله النهائي .

الكلمات المفتاحية : الموظف العام، الوظيفة العمومية، القضاء الإداري، منازعات الوظيفة، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، قانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

Abstract

The subject of public service disputes is one of the topics of great importance in the field of administrative law due to its impact on the public employee and his relationship with the administration. Its role appears in that it represents an aspect that embodies the rule of law, and therefore it has become necessary to establish a legal framework that regulates this relationship that is governed by the employee's career path, through a set of guarantees aimed at providing the necessary protection for the public employee, whether administrative or judicial, working to protect the rights of employees from the arbitrariness of the administration, such as the right to administrative grievance, the right to resort to the judiciary, and the right to defense.

As for the administrative ones, they regulate the career path of the public employee within the public facility, through the establishment of participation bodies represented by the equal-member committee and appeal committees. Judicial guarantees are also considered a legal means by which the employee ensures the optimal embodiment of justice.