الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي صالحي أحمد ولاية النعامة

قسم الحقوق

آليات تنفيذ القرار الإداري

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

تخصص :قانون إداري:

إعداد الطالبات:

- رقاقدة نعيمة
- خليفي رحاب

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
سمغوني زكريا	أستاذ محاضر –أ–	رئيسا
د.محمد خليفي	أستاذ محاضر –أ–	مشرفا ومقررا
عقون مصطفى	أستاذ محاضر –ب–	مناقشا

الموسم الجامعية 2021/2020

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفان

الشكر لله تعالى الذي أكرمنا ومنحنا القوة والعزيمة لإتمام هذا العمل المتواضع

نتقدم بالشكر والتقدير والامتنان للأستاذ الفاضل الدكتور خليفي محمد على ما أبداه من

تعاون وقبول الإشراف على هذه المذكرة، كما أتقدم بشكري إلى كل من قدم يد العون

والمساعدة من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل.

رقاقدة نعيمة

خليفي رحاب

الإهداء

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم أما بعد

إلى أعز الناس و أقربهم إلى قلبي أمي العزيزة و أبي الغالي أطال الله في عمره

إلى أختي صديقة وإخوتي الأعزاء

إلى أستاذي الفاضل خليفي محمد

إلى صديقتي نعيمة التي شاركتني المذكرة

رحاب

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما الله سبحانه وتعالى: " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا" سورة الإسراء (24)

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله تعالى

إلى إخوتي وأخواتي

إلى زوجة أخي

إلى كتاكيت العائلة

إلى كل زملائي في دفعتنا

إلى كل من علمني علما

نعيمة

قائمة المختصرات

- ج.ر.ج.ج.د.ش: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ص: الصفحة.
- د.ب.ن: دون بلد النشر.
- طـ: الطبعة.

مقدمة

تقوم السلطة الإدارية بالسعي نحو تحقيق المصلحة العامة ، وذلك من خلال الأعمال القانونية والعادية، ومن أهمها نجد القرار الإداري ويرتب أثرا قانونيا باعتباره تصرف قانوني من جانب واحد يصدر عن شخص عام في نشاط إداري " وتسعى الإدارة من أجل تحقيق المنفعة العامة، القيام بعدة تصرفات قانونية في إطار نشاطها المألوف، خصوصا القرارات الإدارية، ولا تسري في حق الأفراد إلا إذا علموا به بإحدى الطرق التي حددها القانون متمثلة في النشر و الإعلان والتبليغ حسب طبيعة القرار.

فللقرارات الإدارية تعتبر من أهم وسائل مباشرة الوظيفة الإدارية، ومظهر من مظاهر السلطة العامة التي تمارسها الإدارة، فلها حق إصدار قرارات إدارية ملزمة بإرادتها المنفردة، ودون الحاجة إلى موافقة المخاطبين بها، بل بدون أن يتوقف ذلك على موافقة القضاء، وهذا تطبيقا لمبدأ الفصل بين السلطات، لأن القرارات الإدارية لا تسري في حق المخاطبين بها إلا إذا علموا بها عن طريق وسائل العلم المقررة قانونا، ومن هنا تأتي عملية تنفيذ القرار الإداري وفق الكيفيات والطرق التي يقتضيها القانون وحسب الظروف التي يتم فيها التنفيذ وفق الإجراءات المتخذة لذلك من قبل الإدارة والتي تسيرها بسلطتها وأساليبها الخاصة.

تعد عملية تنفيذ القرارات الإدارية أحد الامتيازات التي كفلها المشرع للإدارة فبصدور القرار الإداري لمخاطبة الأفراد فإنه يستوجب عليهم تنفيذه وهو الأصل عندما يسود الوعي المدني في المجتمع، إلا أنه في الغالب نجد أن القرارات الإدارية تلقى على عاتق المخاطبين بها التزامات، وفي حالة عدم تنفيذها على السلطة مصدرة القرار أن تسهر على الصالح العام وعند الامتناع عن التنفيذ القرارات الإدارية، تلجأ إلى طرق أخرى لإجبار المخاطبين بالقرار على تنفيذه وهذا الحق مقرر ومخول للإدارة قانونا.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيارنا لهذا الموضوع ، تتمثل في الرغبة وحب الإطلاع على كل ما هو متعلق بالقانون الإداري بشكل عام وبالقرارات الإدارية بشكل خاص ، من حيث التطرق إلى تحديد الآليات وطرق التي تستعملها الإدارة لتنفيذ قراراتها، ومدى فعالية هذه الآليات، ومعرفة الضوابط التي وضعها المشرع في تنفيذ القرارات الإدارية.

أهمية الموضوع:

تظهر لنا أهمية دراسة في كون القرار الإداري يكون قابلا للتنفيذ بمجرد صدوره إذا ما توفرت فيه شروط النفاذ، وبذلك تستطيع الإدارة إلزام الأفراد بالخضوع لقراراتها التي تصدرتها الإدارة بإرادتها المنفردة وهو الأصل العام، لأنه يعتبر مظهر من مظاهر امتياز السلطة العامة التي منحها القانون الإداري، كما يكتسي هذا الموضوع أهمية بالنسبة للوسائل القانونية التي منحها المشرع للإدارة في تنفيذ قراراتها دون اللجوء للقضاء في أغلب الأحوال وحماية المراكز القانونية للأفراد ومصالحهم من جراء تنفيذ قراراتها من جهة أخرى.

الهدف من الموضوع:

ويكمن الهدف من الدراسة في أن تنفيذ القرار الإداري يتيح للإدارة اتخاذ تدابير والإجراءات الضرورية لتنفيذ سواء كان اختياريا أو جبريا لأن الأصل في القرارات أن يتمتع بقدر من الحصانة الذي يفترض فيه قرينة السلامة والمشروعية كمبدأ عام، لذلك فإن عملية التنفيذ تكون اختياريا من طرف المخاطبين به أو يكون جبريا باستعمال القوة العمومية لتنفيذه.

صعوبة الدراسة:

تكمن صعوبة الدراسة بقلة المراجع المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع، وقلة المعلومات المتخصصة في هذا الموضوع.

إشكالية البحث:

تتمثل الإشكالية الأساسية للبحث في:

ماهية الآليات التي كفلها المشرع للإدارة لتنفيذ قراراتها؟

- في هذه الإشكالية التساؤلات التالية:
- ما هي الطبيعة التنفيذية للقرار الإداري؟
- فيما تتمثل طرق تنفيذ القرار الإداري؟

المنهج المتبع:

ولدراستنا لهذا الموضوع اتبعنا المنهج الوصفي الذي يرتكز على التعريفات والتجديد المفاهيم المتعلقة بالقرار الإداري، أما الوصفي الذي يخص مختلف آليات التي تلجأ إليها الإدارة من أجل تنفيذ قراراتها.

خطة الدراسة:

لغرض تحديد وتجسيد الأهداف الموسومة للبحث، قمنا بتقسيم المذكرة إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول الطبيعة التنفيذ للقرار الإداري حيث قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: تعريف القرار الإداري وخصائصه

المبحث الثاني: عناصر القرار وشروط تنفيذه.

أما في الفصل الثاني فسوف نتناول فيه تنفيذ المباشر للقرارات الإدارية في المبحث الأول تنفيذ القرارات الإدارية اختياريا، أما المبحث الثاني التنفيذ الجبري للقرارات الإدارية.

وجرى بنا التطرق إلى الخاتمة والتي تتضمن الإجابة على الإشكالية.

الفصل الأول

الطبيعة التنفيذية للقرار الإداري

يعتبر القرار الإداري الأسلوب النموذجي للعمل الإداري، فعلى المستوى العملي هو الأسلوب المستعمل غالبا، أما على مستوى القانوني فهو الأسلوب المميز للقانون الإداري والمصلحة العامة هي التي تبرر اتخاذ الإدارة للقرارات الإدارية.

تسعى الإدارة من أجل تحقيق المنفعة العامة، لإصدار عدة تصرفات قانونية في إطار نشاطها المألوف، سواء نعيش هذه التصرفات في شكل عقد أو قرارا.

تعد القرارات الإدارية الوسيلة المفضلة للإدارة للقيام بوظائفها المتعددة والمتجددة، لما تحققه من السرعة وفعالية في العمل الإداري، وإمكانية البث من جانبها وحدها في أمر من الأمور دون حاجة إلى الحصول على رضا ذوي الشأن، حتى معاونتهم، وذلك بإنشاء حقوق للأفراد أو فرض التزامات عليهم.

وعلى اعتبار أن القرارات الإدارية أعمالا قانونية من أعمال الإدارة، ورغم اختلاف الفقهاء والقضاء في تحديد مفهومها إلا أنها تنفرد بخصائص معينة.

ولقد تناولنا في الفصل الأول:

- المبحث الأول: تعريف القرار الإداري وخصائصه.
- المبحث الثاني: عناصر القرار ونفاذه.

المبحث الأول

تعريف القرار الإداري وخصائصه

إن الهدف من تحديد مفهوم القرار الإداري هو معرفة طبيعة النشاط الذي تمارسه الإدارة باعتبارها عملا تمثل فيه هذه الأخيرة دورا رئيسيا، فالإدارة لا تقتصر مهمتها على القيام بنوع معين من الأعمال، إنما يتنوع نشاطها حسب الأهداف والمجالات، وكذلك حسب الأطراف المعنية لهذا النشاط، وهذا التنوع في النشاط الإداري ينعكس بالضرورة على القرارات التي تتخذها الإدارة، من حيث طبيعتها وكذا نظامها القانوني.[1]

وانطلاقا من هذا التنوع، يمكن القول بأنه إذا كانت القرارات الإدارية تتميز بكونها قرارات نافذة نظرا لما تتمتع به من صفة انفرادية التي يطغى عليها طابع السلطة العمومية التي تتوفر عليها الإدارة، فإن هذه الصفة قد تغيب بخصوص بعض الأعمال التي تقوم بها الإدارة منها ما يتوفر على الطابع الانفرادي، ومنها ما ينعقد لهذا الطابع.[2]

وبناءا على هذا الوضع، يتضح تحديد القرار الإداري يقتضي في البحث في تعريفه (المطلب الأول)، و توضيح خصائصه و تقسيماته في (المطلب الثاني).

[1] ياحي وهيبة، تنفيذ القرارات الإدارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، فر ع حقوق تخصص قانون إداري، جامعة مسيلة،سنة 2019/2018، ص 05.

[2] ياحي وهيبة، نفس المرجع، ص05.

المطلب الأول

تعريف القرار الإداري

إذا كان المشرع قد اعترف لمجلس الدولة بموجب القانون العضوي 01-98 المؤرخ في 30ماي 1998 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة و تنظيم هو عمله تحديدا بموجب المادة 9 منه بنظر إلى المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية، وهذا الأمر طبيعي إذ الغالب أن يعزف المشرع عن التطرق لتعريفات تتعلق بمصطلحات قانونية عادة ما يثور حولها الجدل و يكثر بشأنها الإختلاف تاركا ذلك للفقه و القضاء.[1]

الفرع الأول

التعريف الفقهي للقرار الإداري

استند جانب من الفقه إلى نظرية العميد هوريو المتعلقة بفكرة القرار التنفيذي ومقتضاها أن الإدارة تملك سلطة القيام بتنفيذ القرارات التي تتخذها دون الحاجة إلى استئذان من القضاء حتى عندما يكون تنفيذ القرار للمحافظة على مصلحة الغير، وتتدرج عناصر هذه الفكرة فيما يلي:[2]

1-يتمتع القرار الإداري منذ لحظة صدوره بقرينة صحة المفترضة، وإنما الصحة والسلامة هما المفترضان إلى أن يثبت عكس ذلك ممن يدعيه، على أن تتحمل الإدارة مسؤولية التنفيذ فيما لو ظهرت عدم مشروعية القرار الذي تم تنفيذه.[3]

2-لا تعني قرينة الصحة المفترضة أن القرار يصدر خصيصا ضد أي رجوع فيه في أية مرحلة وإنما من الضروري أن يقابل امتياز الإدارة في إصدار قرارات قابلة للتنفيذ المباشر بإمكانية تدخل القضاء لفحص مشروعيتها مراعاة لصالح مخاطبين لها، غير أن هذا التدخل

[1] راضية مشري، يمينة معتوق، تنفيذ القرار الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون عام، الجزائر سنة 2019/ 2020، ص 06.

[2] راضية مشري، يمينة معتوق، نفس المرجع، ص07.

[3] ياحي وهيبة، المرجع السابق، ص 06.

القضائي يكون دائما لاحقا أي على المخاطبين لتنفيذه أولا، ثم مخاصمته بعد ذلك أمام القضاء إذا ما قدروا مخالفته للقانون.[1]

كما عرفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه: " إفصاح الإدارة عن إرادة ملزمة بقصد إحداث أثر قانوني، وذلك إما بإصدار قاعدة تنشأ أو تعدل أو تلغي حالة قانونية أو وضعية حتى يكون العمل قانوني، وإما بإنشاء حالة فردية أو تعديلها أو إلقائها لمصلحة فردا أو أفرا معينين أو ضدهم في حالة القرار الفردي.[2]

الفرع الثاني

التعريف القضائي للقرار الإداري

لقد استقر القضاء الإداري لفترة طويلة على تعريف القرار الإداري بأنه: "إفصاح الإدارة في الشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة لما لها من سلطة بمختص القوانين واللوائح، وذلك يقصد إحداث أثر قانوني معين متى ذلك ممكنا وجزاءا قانونا وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة.[3]

وقد تعرض هذا التعريف لإنقاذ لأنه تعريف غير دقيق لاشتراطه في القرار أن يصدر في الشكل الذي يحدده القانون، وأن يكون المركز القانوني الذي ينتجه ممكنا وجائزا قانونا وأن يكون الباعث على القرار باعثا سليما وهو ابتغاء المصلحة العامة، فالتعريف على النحو السابق لم يفرق بين أركان القرار الإداري من جانب وشروط صحته من جانب أخر ، بداية يلاحظ أن المشرع سواء في فرنسا أو في الجزائر، لم يعطي تعريفا للقرار الإداري بل ترك المهمة للفقه والقضاء والإداريين حيث أنه من الجانب القضائي فقد عرفت محكمة القضاء الإداري المصري القرار الإداري بحكمها الصدر في 28 فبراير 1954 كالأتي: إن القرار

---

[1] بوعلام أوقارت، وقت التنفيذ القرارات الإدارية في أحكام القانون، إجراءات المدنية والإداري الجزائري، رسالة ماجيستر في القانون العام، جامعة تيزي وزو، كلية حقوق وعلوم سياسية سنة 2011-2012، ص 10-11.

[2] سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مطبعة جامعة عين الشمس، القاهرة، 1991، ص 590.

[3] عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1983، ص108.

الإداري هو إفصاح جهة الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث مركز قانوني معين من كان ممكنا وجائزا قانونا وكان الباعث ابتغاء المصلحة العامة. [1]

يرى الأستاذ محمد فـؤاد عبد الباسط بأنها مهما كانت الانتقادات والتغايير في الصيغ التي تظهر في القرار الإداري بأحكام القضاء والتي لا تعكس في النهاية سوى اختلافات التقدير، وليس في جوهر الشيء وماهيته، فإن القرار الإداري يمكن أن يعرف بإيجاز بأنه عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة.[2]

المطلب الثاني

خصائص القرار الإداري

من المسلم به أن القرار الإداري له خصائصه الذاتية التي تمارسها السلطة الإدارية القرار الإداري يتميز بأنه عمل قانوني نهائي يصدر من جانب الإدارة بإرادتها المنفردة(الفرع الأول)، كما أنه يصدر من جهة إدارية مختصة،(الفرع الثاني)، ويترتب آثارا قانونية معينة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

القرار الإداري عمل قانوني نهائي يصدر من جانب الإدارة بإرادتها المنفردة

أول ما يتميز به القرار الإداري أنه عمل قانوني، والعمل القانوني عبارة عن تعبير عن الإرادة بقصد ترتيب أثر قانوني معين، وهذا الأثر قد يتمثل في إنشاء مركز قانوني عام أو شخصي أو تعديلي أو إلغائي.

ويترتب على اعتبار القرار الإداري عملا قانونيا يؤثر إيجابا أو سلبا في المراكز القانونية للأفراد، وجوب استبعاد الأعمال المادية للإدارة سواء كان ت إرادية أو غير إرادية من إعداد

[1] راضية مشري، معتوق يمينة، المرجع السابق، ص 07.

[2] غيثاوي عبد القادر، وقف تنفيذ القرار الإداري القضائي، رسالة ماجستر، كلية الحقوق تلمسان، 2008، ص 48-49.

القرارات الإدارية، أي أن الأعمال المادية لا يجوز الطعن فيها بالإلغاء لأنها ليست من قبيل القرارات الإدارية، ولا تحدث أثرا قانونيا مباشرا في المراكز القانونية القائمة.[1]

الفرع الثاني

القرار الإداري صادر من جهة إدارية مختصة

لا يترتب عن القرار الإداري أي أثر قانوني إلا إذا صدر من جهة إدارية مختصة بسلطة إصداره، سواء كانت سلطة مركزية أو لا مركزية أو إقليمية أ و محلية، وعليه يكون أمام قرار إداري الصادر عن العمل الانفرادي من جهة إدارية.

وتخرج عن هذا النحو عن دائرة القرار الإداري الأعمال القانونية التي تقوم بها السلطات الأخرى ولا يمكن وصفها بالقرار الإداري ويتعلق الأمر بأعمال كل من السلطتين التشريعية والقضائية، ذلك أن النصوص المصادق عليها من جانب البرلمان لا يمكن وصفها بالقرار الإداري لاختلافهما عنه خاصة من زوايا كثيرة ومتنوعة.[2]

الفرع الثالث

القرار الإداري يرتب أثار قانونية معنية

ليس كل ما تقوم به الإدارة العامة من تصرفات وأعمال يعد من القرارات الإدارية بالمعنى الضيق، فحتى يعتبر التصرف أو العمل الصادر عنها قرارا إداريا يجب أن يكون عملا قانونيا أي صادر بقصد وإرادة ترتيب أثر قانوني، وهكذا فإنه يشترط في القرار الإداري أن يكون ذو طابع تنفيذي أي من شأنه أن يرتب أثرا وذلك:

- إما بإحداث مركز قانوني جديد مثل قرار تعيين شخص في وظيفة عامة أي أن الشخص بعد تعيينه وتوليه لمنصب إداري يصبح متمتعا بمجموعة من الحقوق (الراتب)، ومتحملا في نفس الوقت لجملة من الالتزامات (القيام بعمل، الحفاظ على السر المهني) لم تكن موجودة أو قائمة من قبل.

[1] ياحي وهيبة، المرجع السابق، ص11.

[2] عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية وقضائية فقهية، طبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص24.

- تعديل أو إلغاء مركز قانوني قائم(تعديل الحقوق والالتزامات) مثل قرار ترقية موظف، أو إلغاء مركز قانوني قائم، مثل قرار فصل موظف عام مما يترتب عنه حرمانه وعدم تمتعه بحقوقه مثل الراتب، وبالمقابل تكليفه وطالبته بأي نشاط أو التزام وظيفي.[1]

وعليه كما أشرنا إليه سابقا فإن التصرفات والأعمال الصادرة عن الإدارة العامة لا تعد قرارات إدارية إن لم تكن تتمتع بالطابع التنفيذ النهائي، كما هو الحال خاصة بالنسبة ل :. الأعمال التحضيرية المتمثلة في الآراء والاقتراحات.[2]

القرار الإداري عمل إداري ينبغي للإدارة من القيام به لإحداث أثر قانوني معين فإذا كان عمل الإدارة لا ينتج أي أثر قانوني فإنه لا يعد قرارا إداريا.

والأثر القانوني للقرار الإداري هو إحداث تغيير في المراكز القانونية أو التنظيم القانوني في كل مجتمع منظم يوجد تنظيم قانوني، وأثر القرار الإداري قد يكون تعديلا أو تحديدا أو إلغاء في التنظيم القانوني فيخلق حقوقا أو يفرض التزامات جديدة أو يعدل التنظيم القائم أو يلغي مراكز قانونية للأفراد بما تتضمن من حقوق أو التزامات.

هذه هي الصفة العامة لمعظم القرارات الإدارية إلا أن أثر القرار الإداري قد يكون مجرد اتخاذ موقف إزاء الوضع القانوني القائم دون إحداث أي تعديل عليه بالإضافة أو بالحذف أو بالإنشاء الجديد للحقوق أو الالتزامات.[3]

[1] عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات الإدارية والعقود الإدارية، دار الهدى، الجزائر، سنة 2010، ص 28.

[2] محمد صغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2005، ص 15.

[3] ماهر الصالح الجبوري، قرار إداري، مؤسسة حمادة لدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، الأردن، سنة 1152، ص28.

المبحث الثاني

عناصر القرار وشروط تنفيذه

القرار الإداري هو عمل قانوني يهدف إلى إحداث أو تغيير أو إلغاء مركز قانوني وهو عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة، وللقرار الإداري عناصر يتعين توفرها حتى يرتب آثاره ونتائجه القانونية وهذه الشروط تنحصر في صدور القرار عن السلطة الإدارية المختصة وفقا الإجراءات التي حددها القانون أو التنظيم، وأن يقوم على السبب الذي يصوغه ويستند عليه ويبرر وجوده، وأن يكون الهدف منه تحقيق المصلحة العامة.

إذا كانت القاعدة العامة أن نفاذ القرار الإداري يكون منذ تاريخ سريانه أي بأثر فوري بمجرد صدوره من السلطة المختصة إما تنفيذه يكون من تاريخ نشره أو تبليغه ولذلك في مواجهة الأفراد المخاطبين بها لا يكون نافذا في حقهم إلا بعد ثبوت علمهم بإحدى الطرق أو الوسائل التي قررها القانون بذلك، ومن هنا سوف نتطرق لعناصر القرار الإداري(المطلب الأول)، وصدور القرار وإعلام المخاطبين به (المطلب الثاني).

المطلب الأول

عناصر القرار الإداري

القرار الإداري هد كل عمل مادي أو عمل قانوني يهدف إلى إحداث أو تغيير أو إلغاء في مركز قانوني.

حيث أقر الفقه والقضاء على أنه يجب بتوافر للقرار الإداري باعتباره عملا قانونيا عناصر معينة منها العناصر الشكلية(الشكل والإجراء والاختصاص) والعناصر الموضوعية(المحل– السبب– الغاية).

الفرع الأول

العناصر الشكلية

أولا: الشكل والإجراءات

الشكل هو المظهر الخارجي أو الإجراءات التي تعبر عنها الإدارة عن إرادتها الملزمة للأفراد، والأصل أن الإدارة غير ملزمة بأن تعبر عن إرادتها بشكل معين إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، وفي هذه الحالة يجب أن يتخذ القرار الشكلية المقررة لصدوره، كأن يشترط القانون ضرورة أن يكون القرار مكتوبا، أو استشارة جهة مختصة قبل إصداره أو تسبيبه إلى غير ذلك من أشكال أخرى.[1]

وقد أقر الفقه والقضاء الإداري على التمييز ما إذا كانت المخالفة في الشكل أو الإجراء تمس الشروط الجوهرية المتطلبة في القرار، وبين إهدار سلامة القرار ويترتب البطلان في الصورة الأولى دون ثانية والمعيار المستعمل في تصنيف هذه الشكليات هو تدخل المشرع بالنص عليها، وترتيب الأثر في غيابها.[2]

ويقصد بالإجراءات تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري منذ التحضير له إلى ما قبل صياغته في الغالب الذي يظهر فيه، أما الشكل فهو ذلك الإطار نفسه الذي يصدر فيه عنصر صياغة النهائية وكثيرا ما يؤخذ مفهوم الشكل معنى أوسع بحيث يشمل الإجراءات أيضا المخاطبين بالقرار أو التي تؤثر في الضمانات المقررة للأفراد.[3]

وتبدو أهمية الشكل والإجراءات أن المشرع حينما يقررها ويفرضا فعادة ما يكون ذلك للمصلحة العامة. كأن يفرض المشرع نشر القرار اعتبارا لإعلام الجمهور. وكما قال أستاذنا

---

[1] عاطف عبد الله المكاوي، القرار الإداري، مؤسسة طلبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، سنة2012، ص53.

[2] راضية مشري، يمينة معتوق، المرجع السابق، ص18.

[3] زروليخة منزر، قرينة السلامة في القرار الإداري، مذكرة ماستر حقوق، القانون الإداري، الجزائر، محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018، ص21.

الدكتور محمد الصغير بعلي إن الشكل والإجراءات تعصم الإدارة من مخاطر الشرع وتدفعها إلى اتخاذ قرارات مدروسة بما يحافظ على مبدأ الشرعية في الدولة.[1]

ثانيا:الاختصاص: ركن الاختصاص في القرار الإداري هو الأهلية أو القدرة القانونية الثانية كجهة إدارية أو الأشخاص التابعين لها في إصدار القرارات المحددة في موضوعها نطاق تنفيذا الزمني والمكاني.[2]

ينصرف نمط الاختصاص إلى مجموعة الصلاحيات التي تسمح للموظف في القيام ببعض الأعمال في إطار الوظيفة العامة ومن تم يجب أن يصدر القرار من الموظف الذي حدده المشرع في حدود الاختصاص المخول له، فالاختصاص في مجال القرارات الإدارية هي ولاية إصدارها.

ويعرف كذلك بأنه القدرة على إصدار القرار الإداري على وجه يعتمد به قانونا، أو هو القدرة المخولة لشخص أو لجهة إدارية بممارسة عمل معين.[3]

ويتضح الاختلاف من حيث المقصود في كل منهما، فالهدف من قواعد الاختصاص حماية المصلحة العامة، أما القو اعد الأهلية فالهدف منها حماية الشخص ذاته، أن الأهلية في القانون الخاص هي القاعدة، أما عدم الأهلية فاستثناء على هذه القاعدة، ويختلف الاختصاص عن ذلك فإنه يستند دائما إلى القانون الذي بين حدود أماكن مباشر ة للعمل القانوني.[4]

[1] عمار بوضياف، القرار الإداري، المرجع السابق، ص 136

[2] ياحي وهيبة، المرجع السابق، ص 20

[3] راضية مشري، يمينة معتوق، المرجع السابق، ص16.

[4] عاطف عبد الله المكاوي، المرجع السابق، ص52.

والقواعد المتعلقة بالاختصاص يمكن حصرها بالعناصر التالية:

1 -قواعد الاختصاص من حيث الأشخاص:

يقصد أن تتم عملية إصدار القرارات الإدارية من طرف الأشخاص أو الهيئات الإدارية المحددة أو المعينة بنصوص التنظيم القانوني كأصل عام، ولكن استثناء قد يمارس بعض من مضمون الاختصاص من طرف أشخاص، كما هو الحال في حالة التفويض الإداري والحلول الإداري، دون إنكار اختصاص ومسؤولية الأصيل في هذه الحالات المذكورة حيث يظل الأصيل مختصا ومسؤولا في ذات الوقت على التصرفات التي تقوم بها نيابة عن المفوض إليه والحال.[1]

2 -قواعد الاختصاص من حيث الموضوع:

يقصد به تحديد طبيعة الأعمال التي صدر بشأنها القرار الإداري، بحيث لا يسمح للمختص أن يتخطاها ويتجاوز حدوده وإلا كان القرار مشوبا بع بء عدم الاختصاص الموضوعي ومثال ذلك: كأن يصدر الوزير قرارا في موضوع يختص به أصلا وزير آخر.[2]

وبمفهوم الآخر نعني بالاختصاص ه و الموضوعي تحديد أنواع معينة ومحددة من الأعمال ويلزم المسؤول الإداري بمراعاتها لتفادي ظاهرة تداخل الصلاحيات وظاهرة التنازع الاختصاص، وكذلك يجنب فقد الموطن ثقته في الإدارة.وكذا تجنب انتشار لظاهرة البيروقراطية.[3]

3 -قواعد الاختصاص من حيث الزمان:

لكل مسؤول إداري نطاق زمني يكتسب من خلاله صفة تؤهله لمباشرة صلاحيات وتنتهي مدتها بانتهاء هده الصفة وزوالها عن المسؤول أو الموظف، فبداية الحياة الوظيفية تكون

[1] ياحي وهيبة، المرجع السابق، ص20.

[2] ياحي وهيبة، المرجع نفسه، ص 20.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق ص 125.

بصدور قرار التعيين الصادر عن الجهة المختصة ونهايته تكون بالتقاعد أو الاستقالة أو الوفاة.[1]

وحدد المشرع مدة معينة لممارسة لاختصاص معين أو للإصدار قرار محدد فان القرار الإداري الصادر بعد انتهاء المدة الزمنية المعينة لإصداره يعد باطلا و معيبا بعدم الاختصاص إذا اشترط المشرع ذلك، فإن لم يفعل فقد درج القضاء الإداري في فرنسا ومصر على عدم ترتيب البطلان.[2]

4 قواعد الاختصاص من حيث المكان:

ويقصد به حصر الحدود الإدارية الإقليمية والمكانية التي يجوز لرجل الإدارة المختصة في نطاقها ممارسة سلطتها في إصدار قرارات إدارية.[3]

ونعني به تحديد نطاق الإقليمي الذي يجوز للموظف أو الجهة الإدارية أن تصدر قراراتها ضمنها، فإذا كانت الإدارة المركزية تختص عبر كامل إقليم الدولة، ولا يطرح إشكال بشأن قاعدة الاختصاص المكان لها، إن الجهات الإدارية الموزعة توزيعا إقليميا وجب أن تحترم نطاق اختصاصها الجغرافي تحت طائلة بطلان القرارالصادر بشكل اتخاذ قرار رئيس بلدية بتراب بلدية أخرى.[4]

غير أن قواعد الاختصاص المكاني على أعوان الدولة تفرض علينا التميز بين السلطات الإدارية المركزية و سلطات الإدارية المحلية، بين سلطات الوالي وسلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي.

[1] عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 129.

[2] عاطف عبد الله، المرجع السابق، ص 52.

[3] منزر زوليخة، المرجع السابق، ص19.

[4] راضية مشري، يمينة معتوق، المرجع السابق، ص17.

الفرع الثاني

العناصر الموضوعية

تنحصر العناصر الموضوعية في عنصر المحل، السبب، الغاية.

أولا: المحل

المقصود بمحل القرار الإداري موضوع القرار المتمثل في الأثر القانوني المباشر المترتب عله، سواء اتخذ هذا الأثر صيغة إنشاء أو تعديل أو إلغاء لمركز قانوني عام أو مركز قانوني فرضي.[1]

وهذه الآثار تمثل أيضا محل القرار الإداري، فهي جوهر القرار ومادته، والتغير الذي يحدث في الوضع القانوني القائم سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية قائمة هي محل القرار الإداري، كما في قرار تعيين شخص طبيعي في الوظيفة العامة فمحل هذا القرار هو إدخال شخص في المركز التنظيمي للوظيفة.[2]

ويشترط القضاء الإداري في محل القرار الإداري توفر شرطين:

أ -**أن يكون القرار مشروعا:** يقصد بمشروعية القرار الإداري أن لا يتعارض مضمون القرار المحلي مع التشريع الجاري به العمل داخل الدولة سواء كان تشريعا أساسيا (الدستور أو تشريعا عاديا)، أو تشريعا تنظيميا كالمراسيم بنوعيها والقرارات. ذلك أن الأصل في القرار هو صدوره تنفيذيا لنص إما في الدستور أو قانون أو تنظيم.

ب - **أن يكون القرار ممكنا:** المقصود بذلك أن يكون محل القرار ممكنا من الناحية القانونية أو من الناحية الواقعية، فإذا كان محل القرار مستحيلا أي غير موجود أصلا وغير قابل للوجود كان القرار منعدما لكون أن محل القرار نفسه من المستحيل تحقيقه.[3]

---

[1] رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد، دراسة مقارنة بين الأردن ومصر، رسالة ماجستر في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، سنة2012، ص21.

[2] محمد بوسلطان، مجلة القانون المجتمع والسلطة، رقم 04، 2015، ب.د.ن بلد النشر، ص 161-162.

[3] منزر زوليخة، المرجع السابق، ص26.

ثانيا: السبب

لا تملك الإدارة حرية مطلقة في إصدار القرارات الإدارية وإنما تنفيذ إرادتها في سبب يبرر القرار الذي تصدره وبغاية الصالح العام التي يجب أن تتوخاها عند إصداره، فهو الدافع الذي يجعل الإدارة تفكر في اتخاذ القرار، والمنطق يقتضي أن يكون لكل أمر سبب.

وكما يقول الفقيه دوجي " لنستعرض جميع الأعمال الإدارية، أيا كان مصدرها فنجد أن هناك واقعة سابقة على العمل الإداري، ألهمت رجل الإدارة الفكرة التي كانت المحرك لنشاطه، ولكن الذي يميزها أنها دائمة مستقلة عن رجل الإدارة، وسابقة عن العمل الإداري.[1]

السبب هو العنصر القانوني الذي يدفع الإدارة إلى إصدار القرار الإداري، فهو حالة قانونية أو واقعية تحمل الإدارة إلى التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين يتمثل في محل القرار ابتغاء تحقيق الصالح العام دون وجود حالة قانونية أو واقعية تستوجب منها التدخل في القرار باطلا.[2]

يشترط في السبب أن يكون مشروعا أي أن الإدارة تمتعت بالسلطة التقديرية حال إصدارها لقراراتها هو الأصل، فوجب أن يكون السبب مستند عليه في إصدار هذا القرار مشروعا، أي وجب ذكر الإدارة للفعل التأديبي المرتكب لجانب الموظف، ويجب أن يكون قائما وحالا بما يبرر تدخل الإدارة لمواجهة الوضع الواقعي أو القانوني.

ثالثا: الغاية (الهدف):

لا يمكن للإدارة عند إفصاحها عن إرادتها المنفردة بقصد إحداث أثر قانوني أو تعديلي أو إلغائي أو الهدف الأساسي، الذي من أجله نشأ القرار ، ولا بد أن تكون غايتها في ذلك محددة وواضحة، وهو تحقيق الصالح العام ، ويعرف شرط الغاية في القرار الإداري على أنه الأثر البعيد والنهائي والغير مباشر، الذي تسعى الإدارة تحقيقه من اتخاذ القرار الإداري.[3]

[1] بونة عقيلة، الشكل وإجراءات القرار الإداري، مذكرة ماجستر في الحقوق، تخصص الإدارة المالية، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، 2013، ص 16-17.
[2] راضية مشري، معتوق يمينة، المرجع السابق، ص18.
[3] بونة عقيلة، المرجع السابق، ص33.

والغاية ليست النتيجة المباشرة للقرار الإداري أو الأثر القانوني الناتج عنها، وإنما يقصد بها الهدف الذي أراد مصدر القرار الوصول إله من خلال إصداره.

مثلا الغاية من تعيين موظف ليست تعبئة المركز القانوني لهذه الوظيفة إنما المقصود هو ضمان سير المرافق العامة بما يحقق المصلحة العامة.[1]

إن الغاية من القرار الإداري دوما المصلحة العامة، فإذا تبث أن الإدارة تسعى من وراء القرار الإداري تحقيق مصلحة شخصية خاصة لمصدره أو لغيره بناء على طلبه.[2]

المطلب الثاني

وسائل نفاذ القرار الإداري

لا يجوز للإدارة التمسك يبدأ سريان القرار الإداري، إذ لم يحدث العلم به بالنسبة للمعنيين أي المخاطبين به، ويعد القرار الإداري نافذا في حق الأفراد بمجرد صدوره من الجهة الإدارية المختصة مستكملا لشروط صحته القانونية، لكن لا تترتب عليه آثار قانونية، ولا يسري في حق الأفراد إلا إذا علموا به بإحدى الطرق التي حددها القانون.

وعليه سندرس تعريف نشر القرار (الفرع الأول)، والإعلان والتبليغ، (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف النشر

النشر هو الطريقة التي يتم من خلالها علم أصحاب الشأن بالنسبة للقرارات الإدارية التنظيمية أو الفردية وعادتا ما تتضمن القرارات التنظيمية قواعد عامة مجردة تنطبق على عدد غير محدد من الحالات أو الأفراد، مما يتطلب علم الكافة به من خلال نشره.[3]

ويتعلق بالقرارات الإدارية والتنظيمية فهو إجراء إداري يتم من خلاله إعلام الأشخاص بالقرار التنظيمي الذي أصدرته الإدارة في حقهم، فلذلك فإن النشر يكون بصدد القرارات الجماعية عكس القرارات الفردية، ولهذا الإجراء أساس قانوني يتضمنه قانون إجراءات المدنية الجزائري، كما أن عملية النشر تتم بوسائل قانونية حددها المشرع حيث نجد نشر

1 منزر زوليخة، المرجع السابق، ص 29.

2 رائد محمد يوسف العدوان، المرجع السابق، ص 26.

3 رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد، المرجع السابق، ص38.

قرار إداري تنظيمي في الجريدة الرسمية باعتبارها وسيلة للنشر وترتيب سريان النص أو القرار التنظيمي ساريا في مواجهة الأفراد. هذا يعد قرينة غير قابلة لإثبات العكس على علم المخاطبين بهم وهناك نجد كذلك نشرات رسمية خاصة بمصالح وزارية ومحلية وتسمى بالنشرات المصلحية.[1]

وعرفه الفقه على أنه إتباع الإدارة الشكليات المقررة كي يعمل الجمهور بالقرار، وعرفه البعض الآخر على أنه إعلام الناس ومنه صاحب النشر بمجيبات القرار التي تصدره الإدارة حتى يكون على شك، من القول بسريان القرار الإداري التنظيمي في حق المخاطبين له دون نشره من جانب الإدارة المعنية سيخلف وضعا غير سليم على مستوى الإدارة المعنية.[2]

ويشمل نشر القرار كافة المحتويات وكل مضمونه حتى يلم أصحاب المصلحة به إلماما نافيا للجهالة، وعليه فإن نشر ملخص القرار مثلا لا يعطي فكرة واضحة للمخاطبين، ثم إن القرار تتم صياغته بشكل مواد فكيف يمكن تقديم ملخص له.[3]

ومتى علم الشخص بالقرار أو افترض فيه العلم به بواسطة النشر نجم عن ذلك جملة من الآثار القانونية أهمها بدأ سريان أجل الطعن الإداري أو القضائي، ذلك أن نصوص القوانين والتنظيمات المختلفة حينما تفرض على جهة الإدارة نشر القرار، فإنها بالمقابل تعطي للمعنيين حق الطعن الإداري فيها مثلا بتوجيه تظلم إداري (رئاسي ولائي) أو بتوجيه الطعن القضائي.[4]

[1] خديجة حرمل، نفاذ القرار الإداري، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، دائرة خميس مليانة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي تبازة، العدد الأول، 2017، ص 317-318.

[2] عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، المرجع السابق، ص 180-181.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 3.182

[4] عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 181.

يختلف النشر عن الإصدار حيث أن هذا الأخير يتعلق بالنصوص الدستورية والتشريعية المتمثلة في الدساتير والأوامر والقوانين على خلاف النصوص التنظيمية أهمها القرارات التي تخضع للنشر لأن الإصدار هو تصرف قانوني، أما النشر هو إجراء مادي أي إتباع الإدارة شكليات معينة ليصل القرار لعلم الأفراد، مثلا ما نصت عليه المادة 148 من الدستور تعديل الأخير 2020، وكذا المادة الأولى المتعلقة بإصدار والمادة الثانية بالنشر حيث الإصدار يسبق النشر.[1]

الفرع الثاني

تبليغ القرار الإداري

ويقصد به تبليغ الأفراد بالقرار عن طريق الإدارة، والقاعدة هنا أن الإدارة ليست ملزمة بإتباع وسيلة معينة لكي تبلغ الفرد بالقرار. فليس للإعلان شكل خاص فكل ما من شأنه أن يحمل القرار بمحتوياته إلا علم الموجه إليه يعد إعلانا صحيحا إلا إذا نص القانون على طريقة يجب إتباعها.[2]

والتبليغ كإحدى وسائل شهر القرار الإداري يرتب آثار فيما يتعلق بنفاذ القرار الإداري في مواجهة الأفراد، وبالتالي سريان مدة الطعن بالإلغاء ويعرف التبليغ أنه الطريقة التي بواسطتها تنقل الإدارة القرار الإداري إلا فرد معين أو مجموعة من الأفراد أو بمعنى آخر إخطار بالمخاطبين بالقرار الإداري بكافة الطرق التي يحددها القانون.[3]

[1] المادة 148: يصدر رئيس الجمهورية القانون في أجل 30 يوما، ابتداء من تاريخ تسليمه إياه.
مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020 يتعلق بإصدار تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 في ج.ر.ج.ج.د.ش العدد82.

[2] سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص623.

[3] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه والقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 258.

يختص النشر القرارات التنظيمية، أما التبليغ يتعلق بالقرارات الإدارية الفردية وهذا ما أكدته المادة 33 من المرسوم 131/88 الذي ينظم العلاقة بين المواطن والإدارة حيث نصت على أنه لا يحتاج بأي قرار فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلا إذا سبق تبليغه.[1]

وبالتالي الإدارة في هذه الحالة ليست ملزمة بتبليغ القرار الإداري بوسيلة معينة ومن بين هذه الوسائل نذكر:

أولا: التبليغ بواسطة البريد

فالإدارة أحيانا تعتمد تبليغ قراراتها الفردية إلى المعني بها بواسطة البريد، إلا أن هذه الطريقة تثير أشكال يتمثل في موعد احتساب ميعاد رفع الدعو ى، وفي نفس السياق استقر الفقه على أنه في حالة تبليغ القرار الإداري بواسطة البريد فإن تاريخ بدأ الميعاد هو تاريخ الوصول الفعلي بالبريد، وليس تاريخ إيداع في البريد أو دمغه بخاتم البريد وتسجيلها في سجل البريد الصادر.[2]

غير أن المحكمة العليا في مصر أجازت في قرار لها بتاريخ 24-05-1958 التبليغ بواسطة خطاب بعلم الوصول بقولها: " القاعدة أن الإعلان لا يخضع لشكليات معينة يتعين سلوكها فقد يتم عن طريق محضر أو عن طريق خطاب يعلم الوصول"، وهو ما لم يذهب إليه جانب من الفقه في مصر أن إرسال القرار الإداري عن طريق البريد يعد قرينة على العلم به.[3]

حيث تنص المادة 26 من المرسوم 88/ 131 على أنه: " تتخذ الإدارة أي إجراء من شأنه أن يساعد قدر الإمكان على استعمال سبل البريد والهاتف وعلاقتها بالمواطن".[4]

---

[1] المادة 35 من مرسوم 131/88، المؤرخ في 1988/07/04 ينظم العلاقة بين المواطن والإدارة

[2] زوليخة منزر، قرينة السلامة في القرار الإداري، مذكرة ماستر، حقوق، قانون إداري، الجزائر، محمد خيضر بسكرة، 2019، ص43.

[3] خديجة حرمل، المرجع السابق، ص 314.

[4] المادة 26 من المرسوم رقم 131/88، المصدر السابق.

ثانيا: التبليغ بالوسائل الإلكترونية:

أقر الفقه أن الوسائل الالكترونية أنها الوسائل السريعة في أصل العلم بالقرار الإداري إلى صاحب الشأن، إلا أنها لا تؤدي إلى العلم بالقرار ومضمونه بل تعد قرينة العلم بوجود قرار فقط دون مضمونه، وهذا الشكل يجعل من الخاطب بالقرار الإداري بوضعية قوية عكس الإدارة المصدرة للقرار إذ يقع على عاتقها عبئ إثبات تبليغه للمخاطب به.[1]

فإن قرار الإعلان عن المسابقة أو الامتحان أو الاختبار المهني لا ينفذ في حق المعنيين إلا بعد نشره، وقد يرتب القانون على النشر آثار تنظيمية أخرى، ومن أمثلتها ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي التي أوجبت إجراء المسابقة أو الامتحان خلال شهرين ابتداء من نشر القرار.[2]

ثالثا: التبليغ عن طريق الاستلام

وتقتضي هذه الطريقة انتقال موظف رسمي إلى الموطن الموجه إليه بالقرار لإعلانه وترك صورة بمحتوياته، غير أن هذه الطريقة تثير إشكالية تسليم القرارات الإدارية لغير المعني كأن تترك نسخة القرار عند زوجته أو أحد أقاربه مثلا أو عند البواب خاصة.[3]

رابعا: التبليغ الشفهي:

إن تبليغ القرار الإداري لصاحب الشأن شفاهة يجعل الإدارة في موقف صعب بشأن إثبات تبليغها القرار المخاطب به، بما يترتب عن أن مدة الطعن في القرار مفتوحة وهذا الوضع يخدم المعني بالقرار ولا يخدم جهة الإدارة التي تكون من مصلحتها إتباع وسيلة أخرى لتبليغ القرار، غير وسيلة الإعلان الشفهي. وإذا تعلق الأمر بسريان مدة الطعن

[1] منزر زوليخة، المرجع السابق، ص 43.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص186.

[3] عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 188.

الإداري أو القضائي في القرار الإداري، وجب حينئذ ضبط تاريخ تبليغ الذي يقوم على فكرة العلم الحقيقي.[1]

[1] عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 189.

الفصل الثانـي

تنفيذ المباشر للقرارات الإداريـة

يعتبر القرار الإداري محور العملية الإدارية فهو يرتبط مباشرة بوظائف الإدارة وعملية اتخاذ القرارات التي تتم في كل المستويات وفي كل نشاط من أنشطة الإدارة، ولما كان للقرار الإداري دور هام في تسيير نشاط الإدارة في سعيها لتحقيق المصلحة العامة وتسيير المرافق العمومية.

والأصل أن يلتزم الجميع إدارة عامة أو أفراد بتنفيذ القرارات الإدارية تنفيذا اختياريا بعد أن تصبح نافذة، ويجب التنفيذ بالآثار المتولدة عنها سواء كانت حقوق أو التزامات غير أن ذلك لا يعفيهم من الخضوع لمضمون القرار لأن الإدارة تملك سلطة التنفيذ الجبري لقراراتها وذلك لما لها من امتيازات السلطة العامة ومراعاة لمقتضيات المصلحة العامة فإن الإدارة تتمتع بسلطات منحها القانون لتنفيذ قراراتها في حالة امتناع المخاطبين بها عن تنفيذها.

ينفذ القرار الإداري وفقا لما يتطلبه القانون، لتحقيق المصلحة العامة فالإدارة تقوم بتنفيذ قراراتها من خلال الوسائل المقدرة قانونا عن طريق التنفيذ المباشر من خلال التزام التنفيذ ومن خلال استعمال القوة العمومية وهو ما يسمى بالتنفيذ الجبري، ويلاحظ من خلال الدراسة الأولية أن الإدارة الخاصة للأفراد المخاطبين بالقرار كثيرا ما يمتنع عن التنفيذ، مما يحث للأفراد إلا أننا لا ننفي أن الأفراد قد يمتنعوا عن تنفيذ قراراتها، مما يحتم عليها اللجوء إلى استعمال آليات تنفيذ القرار الإداري.

وعليه نتطرق إلى ما يلي:

المبحث الأول: التنفيذ القرارات الإدارية اختياريا.

المبحث الثاني: التنفيذ الجبري للقرارات الإدارية.

المبحث الأول

تنفيذ القرارات الإدارية اختياريا

تتمتع الإدارة بامتيازات فيما يخص التنفيذ المباشر الآلي لقراراتها وهذا بحكم أنها سلطة عامة ويعتبر التنفيذ اختياريا القاعدة القانونية التي تجرم فعل الامتناع عن التنفيذ وبطبيعة الحال فان تنفيذ القرارات الفردية الآمرة والمرخصة تكون عن طريق التنفيذ الاختياري للقرار الإداري.

وبالتالي فان سلطة التنفيذ الاختياري للقرار الإداري يمكن أن يمتد إلى الإدارة أولا، ولا تقتصر على الأفراد ثانيا، وهما ما نتطرق إليه في المطلبين التاليين:

تنفيذ القرارات الإدارية من طرف الإدارة (المطلب الأول)، تنفيذ القرارات الإدارية من طرف الأفراد (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تنفيذ القرارات من طرف الإدارة

يسري القرار الإداري من تاريخ صدوره من السلطة التي تصدره متى كان مستوفيا لعناصره حتى في الإدارة ذاتيا وينفذ في مواجهة الأفراد إذا عملوا بإحدى الطرق القانونية وبهذا نقسم المطلب إلى فرعين،اتخاذ التدابير الضرورية لتنفيذ قراراتها الفرع الأول إخلال الإدارة تنفيذ قراراتها (الفرع الثاني)

الفرع الأول

اتخاد الإدارة التدابير الضرورية لتنفيذ قراراتها

تلتزم الإدارة باعتبارها الهيئة المصدرة للقرار الإداري بتنفيذه،إذ لا تملك مبررا للامتناع عن التنفيذ ومنه تلتزم الإدارة بتنفيذ القرارات الإدارية الصادرة عنها وعن السلطة الإدارية المركزية والرئاسية، حيث يقع عليها عبء أكثر لتنفيذ قراراتها فبامتناعها تقوم المسؤولية الإدارية التي تعرف على أنها الحالة القانونية التي تلتزم فيها الدولة أو المؤسسات والمرافق والهيئات العامة الإدارية بدفع التعويض عن الضرر التي تسبب للغير بفعل

الأعمال الإدارية الضارة سواء كانت هذه الأعمال الضارة مشروعة أو غير مشروعة سواء كانت على أساس الخطأ الشخصي أو المرفقي[1].

إذا كان عبئ التنفيذ يقع على الإدارة فإنه يجب عليها أن تتخذ الإجراءات والتدابير الكفيلة بتطبيق القرار كأن تقطع دفع الراتب للموظف الذي صدر قرار إداري يفصله أو استقالته، إن الإخلال بالالتزام بتنفيذ القرار الإداري من طرف الإدارة يرتب مسؤولية سواء على أساس الخطأ الشخصي أو ألمرفقي [2]، كما يتجلى من أحكام المادة 30 من المرسوم رقم 88-131 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن[3].

ومن هنا نبرز خصائص المسؤولية الإدارية المتمثلة فيما يلي:

- أنها مسؤولية قانونية، حيث يستوجب أن يكون الشخص المسؤول هو الشخص المضرور.
- التعويض تتحمله الإدارة الدولة وذلك بتوافر علاقة سببية بين نشاط الإدارة والضرر.
- أنها مسؤولية غير مباشرة لان الإدارة العامة مسؤولة عن أعمال موظفيها الضارة فهي تختلف عين غيرها من أنواع المسؤولية القانونية، بحيث أن لها نظام قانوني مشغل يتوافق و يتلائم مع عملية تحقيق التوازن بين المصلحة العامة وحريات الأفراد وحقوقهم.

تتمتع الإدارة العامة بامتيازات السلطة العامة ومراعاة لمقتضيات المصلحة العامة فإن الإدارة العامة لها مكانة قانونية لتنفيذ قراراتها في حالة امتناع المخاطبين بها وعند تنفيذ قراراتها اختياريا أو طوعيا، هو ما يمثل في توقيع الجزاءات الإدارية والتنفيذ المباشر والجبري.[4]

فبالنسبة للقرارات التنظيمية هي غالبا ما تهم الإدارة ذاتها بإنشاء مصلحة معينة وإعادة تنظيم هيئة ما أو تنظيم شؤون مهنة معينة أو مرفق عام يكون عادة تنفيذ هذه

---

[1]-ياحي وهيبة، المرجع السابق،ص37.

[2]- د. محمد صغير بعلي، القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص108.

[3] المرسوم رقم 88-131، المصدر السابق.

[4]-د. محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص109.

الأنظمة متوقف على الإدارة ذاتها فهي التي تنفذها بمفردها دون أن يحتاج هذا التنفيذ أي تدخل خارجي.[1]

سبقت الإشارة أن الإدارة تتمتع بامتيازات فيما يخص التنفيذ المباشر والآلي لقراراتها وهذا بحكم أنها سلطة عامة وان الأفراد ملزمون بالامتثال إليها بخضوعهم لمضمون القرار الإداري، ولأنها تمثل مرفقا عاما وجب أن يضمن سيره بانتظام واطراد ولأنها تسعى لتحقيق الصالح العام فيفترض سلامة وصحة قراراتها، ونتيجة لهذه الامتيازات التي تتمتع لها الإدارة فان الأصل أن القرار الإداري متى صدر الزمن هي به آثاره بنسبة إليها. ومن ثم وقع على عاتق الإدارة لتوفير سائر ضمانات المادية والبشرية والتنظيمية لتنفيذ مضمون القرار الإداري، كما يلزم المخاطب بالقرار بالامتثال إليه اعتبارا انه لا فرق من حيث الالتزام والخضوع للقانون والخضوع للقرار سوى في حجية النص لا غير.[2]

وإذا كان المشرع قد وفر للإدارة ضمانات بخصوص تنفيذ قراراتها، فكفل لها التنفيذ ولو بالقوة العمومية فإنه بذلك افترض في القرار أن يكون محمولا على السلامة والصحة حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك.[3]

إذا كان عبء التنفيذ يقع على الإدارة فانه يجب عليها أن تتخذ الإجراءات والتدابير الكفيلة لتطبيق قراراتها الإدارية،كان تقطع صرف راتب للموظف الذي صدر قرار إداري في حقه مثل الفصل أو الاستقالة[4].

يتطلب تنفيذ القرار تحديد الوقت اللازم،ومراحل تنفيذه والأفراد الذين يتولون تنفيذ ومسؤولية كل منهم وتحديد الموارد المادية والبشرية والمعدات اللازمة لتنفيذه للرأي العام حتى يكون معبرا على رغبات المواطنين ويحق استجابتهم له وتعاونهم في تنفيذ مضمونه لان تهيئة هذه البيئة عند تنفيذها تختلف من بيئة لأخرى، أما تهيئة البيئة الداخلي الذي

---

[1]–جبار كريم ووالي مصطفى، الخاصية التنفيذية للقرارات الإدارية، مذكرة ماستر، جامعة عبد الرحمن، الجزائر كلية الحقوق، تخصص قانون عام، 2018، ص15.

[2]–عمار بوضياف، المرجع السابق، ص204.

[3]-عمار بوضياف،المرجع نفسه، ص202.

[4]–محمد الصغير بعلي ،المرجع السابق،ص108.

يتطلب تهيئة جو العمل داخل المنظمة لقبول القرار والعمل على تنفيذه وإعداد المشرفين ورؤساء الأقسام التنفيذية لتنفيذ القرار[1].

الفرع الثاني

نتائج إخلال الإدارة لتنفيذ قراراتها

يترتب عن إخلال الإدارة بتنفيذ قراراتها الإدارية مسؤولية سواء على أساس الخطأ الشخصي أو الخطأ المرفقي.

الخطأ الشخصي: هو الخطأ الذي يرتكبه الموظف خارج حيز الوظيفة الإدارية أو الخطأ الذي يرتكبه خارج نطاق هذه الوظيفة ويكون إما بسوء النية أو بقدر كبير من الجسامة.

النتائج المترتبة عن الخطأ الشخصي:

يتجلى من أحكام المادة 30 من مرسوم رقم 88-131 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن وجاء مضمونها كما يلي:"يجب على موظفون أن يؤدوا واجباتهم طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا يقبل منهم أي تذرع خصوصا فيما يأتي، رخصة خدمة، أو اعتراض سبيل الوصول إلى وثائق مسموح الاطلاع عليهما،رفض إعطاء معلومات والمطالبة بأوراق أو الوثائق لا ينص عليها التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل.

وعلى ما يسمى احترام المواطن وكرامته،وسمعة الإدارة،وكل إخلال بإحدى الواجبات المنصوص عليها عمدا يمكن أن ننجز عنه تطبيق إحدى عقوبات الدرجة الثانية على مرتكبيه وفي حالة العودة يمكن تطبيق إحدى العقوبات من الدرجة الثانية.[2]

يفهم أن الخطأ الشخصي المرتكب من الموظف يجب أن يهدف إلى تحقيق أغراض شخصية لا علاقة لها بالوظيفة الإدارية ولا بخدمة المرفق العام،حيث تقع المسؤولية على عاتقه ويلزم بتعويض الضرر المرتكب على خطئه من ماله الخاص ويفهم من هذا الشرح

---

[1]-نواف كنعان ،اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع،د.ب.ن،طبعة 2009،ص 168،169

[2]-أنظر المادة 30 من المرسوم 88-131 المتضمن العلاقات بين الإدارة والمواطن،المصدر السابق، ص8.

أن المسؤولية إذا توفرت شروط الخطأ الشخصي تقع على الموظف ويلتزم بإصلاح وتعويض الضرر.[1]

حيث اختلف الفقهاء في المعايير التي استمدوها ن قضاء مجلس الدولة، نعرض أهم هذه المعايير ومنها:

1 **معيار لافيريير:** يقوم هذا المعيار على أساس النزوات الشخصية للموظف المنسب إليه الخطأ فهوى يرى أن الخطأ يعتبر شخصي إذا كان العمل الضار مطبوعا بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بصفته وشهواته وعدم تبصره، أما إذا كان العمل الضار غير مطبوع بطابع شخصي وموظف عرضه للخطأ والصواب فالخطأ القصد السيئ لدى الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته، فكلما قصد الأضرار أو فائدته الشخصية كان الخطأ شخصيا يتحمل هو نتائجه واذا المعيار بهذا المعنى على درجة كبيرة من الوضوح فانه لا يتناول حالة الخطأ الجسيم الذي يقع من الموظف بحسن نيته والذي ذهب القضاء إلى إدراجه في بعض الحالات في نطاق الخطأ الشخصي.[2]

2 **معيار هوريو:** يذهب إلى أن الخطأ يعتبر شخصيا إذا أمكن فصله عن الوظيفة وقد حاول هوريو أن يوضح معياره بالتفرقة بين حالتين:

أ -**حالة الخطأ المنفصل:** انفصالا ماديا عن وجبات الوظيفة كما لو قام عمدة بنشر إعلانات في قريته بان احد الأفراد قد شطب اسمه من قائمة الناخبين لأنه حكم بإفلاسه فالعمدة يتصرف في حدود واجبات وظيفته إذ يرفع اسم احد الإفراد من كشف الناخبين لسبب قانوني ولكنه يتجاوز حدود واجبات وظيفته ويرتكب عملا ماديا لا علاقة له بهذه الواجبات، إذ يعلن في الشوارع هذه الواقعة التي يترتب عليها الإساءة إلى احد الإفراد.

---

[1]-دبابش جبار، فكرة التفرقة بين الخطأ الشخص والخطأ المرفقي في المسؤولية الإدارية، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص28.

[2]-د. زهيرة أحمد قدورة،الوجيز في القضاء الإداري، دار وائل للنشر، طبعة 1، 2011، المملكة الأردنية الهاشمية، ص 212.

ب **حالة الخطأ المنفصل:** انفصالا معنويا عن واجبات الوظيفة فالعمل الخاطئ يندرج في واجبات الوظيفة ماديا ولكن لأغراض محددة، مثال ذلك الأمر الصادر من احد العمدة يقرع الأجراس احتفالا أمتم مدني لا تقرع له الأجراس.

3- معيار دوجي: يقوم هذا المعيار على أساس الغاية من التصرف الإداري الخاطئ فإذا كان الموظف قد تصرف ليحقق احد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق العام أما إذا تصرف الموظف بقصد تحقيق أغراض لا علاقة لها بالوظيفة أو بالأهداف الإدارية ليشبع رغبته خاصة فان الخطأ في هذه الحالة يعد خطأ شخصيا،وبمعنى آخر فان الموظف لا يسأل إذا أخطأ بحسن النية وهو يستعمل سلطان وظيفته ولكن يسأل حين يستغل سلطان هذه الوظيفة.[1]

4- **معيار جسامة الخطأ:** وقد نادى به بصفة أساسية الفقيه " **جيز**" فهو يعتبر الموظف مرتكبا لخطأ شخصي كل ما كان الخطأ جسيم يصل إلى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات أو كان الخطأ من الجسامة بحيث لا يمكن اعتباره من المخاطر العادية التي يتعرض لها الموظف في أداء عمله اليومي وهذا المعيار غير جامع ولا مانع.[2]

الخطأ المرفقي: هو الإخلال بوجبات الوظيفة الذي ينسب إلى المرفق حتى ولو كان الذي قام به ماديا أحد موظفي الإدارة متى كان هذا الإخلال بحسن النية وغير بالغ الجسامة.

النتائج المرتبة عن الخطأ المرفقي:

يقوم الخطأ هنا على أساس المرفق ذاته هو تسب في الضرر لأنه لم يود الخدمة العامة وفقا للقواعد التي يسير عليها، والخطأ في هذه الحالة يأخذ إحدى صورتين: إما أن يكون من الممكن نسبة إلى الموظف أو إلى موظفين معنيين وبمعنى آخر يمكن أن نعرف مصدر الفعل الضار الذي أدى مسؤولية المرفق.[3]

---

[1] زهيرة أحمد قدورة، المرجع السابق، ص213.

[2] زهيرة أحمد قدورة، نفس المرجع، ص215.

[3] جبار كريم ووالي مصطفى، المرجع السابق، ص17.

وإما يكون الخطأ منسوبا إلى المرفق بذاته دون إمكان معرفة مصدر الفعل الضار الذي أدى إلى مسؤولية الإدارة، ويجري مجلس الدولة الفرنسي على أن يطلق على هذا النوع من الخطأ اصطلاح خطأ المرفق العام.[1]

المطلب الثاني

تنفيذ القرارات الإدارية من طرف الأفراد اختياريا

لتنفيذ القرارات الإدارية اختياريا تعتمد الإدارة على مجموعة من العوامل التي تساعدها في ذلك، سنتطرق إليها في الفرع الأول، كما أن هذا النوع من التنفيذ لا يكون إلا في الحالات المحدد سنتناولها في الفرع الثاني.

الفرع الأول

العوامل المساعدة على تنفيذ القرارات الإدارية اختياريا

إن القرارات الإدارية الصادرة من السلطات الإدارية المختصة يلتزم بتنفيذها أصحاب الشأن من المخاطبين بهذه القرارات الإدارية من أفراد عاديين وسلطات وعمال الدولة وذلك متى علموا بها بإحدى وسائل وطرق الإعلام المقررة قانونا، وكلما طلب منهم تنفيذ هذه القرارات الإدارية، وهناك عدة عوامل تساعد على عملية تنفيذ القرارات الإدارية تنفيذا حرا واختياريا من أهمها:

أولا:حسب إعداد وانجاز عملية اتخاذ القرارات الإدارية: إذ تؤدي عملية اتخاذ القرارات الإدارية طبقا للطرق العلمية والديمقراطية الحديثة، وتكييفها و ملائمتها تكييفا وملائمة إيديولوجية واجتماعية واقتصادية وقانونية وإدارية، يؤدي ذلك– كما سبقت الإشارة إلى ذلك– إلى وجود وتوفر عناصر الارتباط والاندماج الروحي والفكري والنفسي بالقرارات الإدارية، والإخلاص والتحمس والتضحية في تنفيذها من طرف المخاطبين بها اختياريا وتلقائيا بصورة سلسة وفعالة. [2]، يعتبر هذا العامل من العوامل لإنجاز علية مثلا بغية اتخاذ القرارات الإدارية من اجل تجنب العيوب التي قد تعتريه كعيب السبب والتسبيب والغاية من كل هذا هو حسن إعداد القرارات الإدارية.[3]

---

[1]– د. زهيرة أحمد قدورة، نفس المرجع، ص216.

[2]–د.عمارعوابدي، المرجع السابق، ص146.

[3]–رابحي احسن، الأعمال القانونية الإدارية، الطبعة1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ص42.

ثانيا:وجود رأي عام قوي وواعي ومتشبع بالروح الغيرة الوطنية ونزعة الولاء والإخلاص للأمة والدولة.

فكلما كان الوعي السياسي والقانوني والحس المدني والوطني قوي ومزدهر في المجتمع كلما كان التنفيذ الحر والاختياري للقرارات الإدارية من طرف المواطنين هو الأصل.[1]

يعد هذا العامل عامل معنوي أكثر منه مادي حيث يلخص لنا علاقة المواطن بالإدارة أو الإدارة بالمواطن وبالنظر إلى هذه العلاقة فان تنفيذ القرارات الإدارية من طرف الأفراد لا يكون إلا بالإخلاص والولاء بالإدارة العامة.[2]

تتمتع القرارات الإدارية بالطبيعة والقوة القانونية، الإلزامية وحريته الشرعية والسلامة إذ ليس للمخاطبين بالقرارات الإدارية من أفراد عاديين وموظفي الدولة أن يمتنعوا عن تنفيذ القرارات الإدارية وليس لهم التحجج والتذرع بحجة الشك في مدى شرعية وسلامة القرارات الإدارية من الناحية القانونية.

وينجم عن قاعدة قرينة الصحة وشرعية القرارات الإدارية، أنه يجب على من يدعى عدم الصحة شرعية القرارات أن يثبت ذلك بوسائل الإثبات القانونية، أي عبئ إثبات عدم شرعية القرارات الإدارية قع دوما على عاتق الأفراد، فالإدارة العامة دوما في مركز المدعى عليه فيما يتعلق بدعاوي مدى شرعية القرارات الإدارية ودعوى الإلغاء.[3]

الفرع الثاني
حالات تنفيذ القرارات الإدارية

إن الإدارة في استعمال التنفيذ الاختياري من طرف الأفراد يظهر في حالتين:

أولا: محل القرار حق أو رخصة: يسعى الفرد لاستفتاء ذلك وقت التدابير سارية المفعول وما على الإدارة سوى تسهيل عملية التنفيذ، والامتناع عن كل ما من شأنه معرفة ذلك وهذا السياق جاءت به المادة 37 من الفقرة الأولى من المرسوم رقم 88-131 سابق النص على ما يلي: "يحق للمواطن أن يحتج على الإدارة بالتعليمات والمنشورات

[1]-د. عمارعوابدي، القانون الإداري، الجزء2- النشاط الإداري، المرجع السابق، ص146.

[2]-رابحي احسن،المرجع السابق، ص45.

[3]-د. عمار عوابدي،المرجع السابق، ص147.

والمذكرات الإعلانات التي أصدرتها" مثال: قرار انتداب يقوم المعني الوثائق اللازمة وعلى الإدارة متابعة تنفيذ القرار بتمكينه من التمتع بهذا الحق مدام مستوفي الشروط.[1]

ثانيا: محل قرار الالتزام: يتمتع الفرد أثناء صدور القرار الإداري بحرية الاختيار باعتبار أن الأصل في تنفيذ القرارات الإدارية تكون اختياريا قبل طواعية،سواء كانت قرارات تنظيمية أو فردية ايجابية أو سلبية فإن القرارات الإدارية التي تحول لصاحبها امتيازات وحقوق تتعلق بالتنفيذ الحر،وإن كانت الغاية من القرار الإداري أن يعطي لشخص حق أو يمنح رخصة لبناء مشروع أو استبدال بضائع فإن هذا القرار لا يمكن إلزامه بالتنفيذ وحق الاختيار في هذه الحالة يعود للمستفيدين حسب إمكانية وظروفه.[2]

ثالثا:عبئ التنفيذ يقع على الإدارة: يعتبر الأصل في نفاذ القرار الإداري وسريانه قانونيا وذلك من تاريخ صدوره من السلطة المختصة ولا يسري في حق الأفراد المخاطبين به إلا إذا علموا به وذلك عن طريق إحدى الوسائل المقررة قانونيا والذي ينتج عنه تاريخان رئيسيان لنفاذ القرارات الإدارية وهما تاريخ صدور القرار، وتاريخ العمل به وسريانه في مواجهة الأفراد.

يكون ذلك كليا أو جزئيا، حيث يجب على الإدارة أن تبادر في اتخاذ الإجراءات الضرورية لتنفيذه، ومثال ذلك التزامها بدفع مقدار معوضة قرارها القرار أو بوقف صرف راتب موظف تبعا لقرار فصله.[3]

المبحث الثاني

التنفيذ الجبري للقرارات الإدارية

يقصد بالتنفيذ الجبري استخدام القوة العامة لأن قراراتها ماهية إلا قرارات تنفيذية لنص القانون بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

كما أن الإدارة تملك سلطا إصدار قرارات إدارية تكتسي قوة تنفيذية بذاتها هذا ما يؤدي إلى اللجوء لسلطتها الإجبارية من أجل تنفيذ قراراتها الإدارية وهذا ما نتطرق له في

[1]– المادة 37 من المرسوم 88–131، المصدر السابق.

[2]–جبار كريم ووالي مصطفى،المرجع السابق،ص14.

[3]– محمد فؤاد عبد الباسط،القرار الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية،2005،ص14.

(المطلب الأول)، وفي حالة عدم الخضوع لأوامر الإدارة تلجأ إلى إقرار جزاءات إدارية وهذا ما نتطرق له في (المطلب الثاني).[1]

المطلب الأول

مفهوم التنفيذ الجبري

يعتبر التنفيذ الجبري كآخر حل في عدم فعالية التنفيذ الاختياري ولا يمكن التطرق إلى هذه الوسيلة دون تعريفها وهذا ما نتطرق له في الفرع الأول ثم نخوض في القيود الواردة على التنفيذ الجبري في الفرع الثاني والشروط الواجبة التي يتضمنها التنفيذ الجبري في الفرع الثالث وفي الأخير نتطرق للحالات التي يكون فيها التنفيذ الجبري في الفرع الرابع.[2]

الفرع الأول

تعريف التنفيذ الجبري

يعرف التنفيذ الجبري بأنه حق الإدارة في تنفيذ أوامرها على الأفراد بالقوة الجبرية دون الحاجة إلى إذن مسبق من القضاء يتضمن التنفيذ الجبري تهديدا لصالح الأفراد الذين يخضعون له، فهو مساس بحق الملكية كقرار نزع الملكية الخاصة للمنفعة العامة أو الإستلاء عليها مؤقتا كما قد يمس بحريتهم الشخصية كالقرارات الصادرة بإبعاد أجنبي عن البلاد أو الاعتقال أو القبض.[3]

ويقصد بالتنفيذ الجبري للقرار الإداري حق الإدارة في أن تنفذ قراراتها على الأفراد بالقوة الجبرية إذا رفضوا تنفيذها اختياريا دون الحاجة إلى الإذن من سلطة أخرى ولو كانت سلطة القضاء.[4]

---

[1]– جبار كريم، والي مصطفى، المرجع السابق،ص19.

[2]– ياحي وهيبة، المرجع السابق،ص39.

[3]– عمار بوضياف،المرجع السابق، ص21.

[4]– ياحي وهيبة، المرجع السابق،ص39.

الفرع الثاني

قيود التنفيذ الجبري

يخضع التنفيذ الجبري لمجموعة من القيود وتتمثل في العناصر التالية:

1- وضع القانون قيد واجب تحقيق الصالح العام عل عاتق الإدارة ويظهر في أعمالها بتحقيق الصالح العام كأصل عام ولا يجوز لها أن تستهدف المصلحة الخاصة.

2- صحة وسلامة القرارات الإدارية كقرينة قانونية وعلى من يدعي خلاف ذلك أن يقيم الدليل على ادعائه ويصدر القرار الإداري صحيحا وينفذ تنفيذا إداريا مباشرا، على حماية المنفعة العامة وتحقيق المنفعة الخاصة للأفراد وضمان سير المرافق العامة، والمشرع منح لها الحق في تنفيذ قراراتها بالقوة الجبرية وذلك عند رفضهم للتنفيذ الاختياري دون الحاجة إلى إذن القضاء .[1]

كما أن هناك قيودا أخرى استخلصها الفقه من أحكام القضاء لتقييد إجراءات التنفيذ الجبري وهي كالتالي.

- أن يكون القرار الذي يجري تنفيذا بهذا الطريق الاستثنائي صادرا تطبيقا للقانون.
- أن تكون الإدارة قد واجهت امتناعا ومقاومة من قبل مخاطب بالقرار أو على الأقل وجود دلائل على سوء نيته بشكل واضح يعبر عن رفضه لتنفيذ القرار.
- أن يقتصر أعمال التنفيذ على ما يكفي فقط لتنفيذ المحل المباشر للقرار أو لا تزيد عن ذلك.[2]

[1]- جبار كريم، ولي مصطفى، المرجع السابق ص20-21.

[2]- بوعمران عادل،النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى، عين ميلة الجزائر،2010، ص63.

الفرع الثالث

شروط التنفيذ الجبري

لما كان التنفيذ الجبري ينطوي على مخاطر قد تمس مراكز الأفراد وجب تقييده حينئذ بشروط:

أولا: مشروعية التنفيذ الجبري: ينبغي أن يكون القرار الإداري محل التنفيذ الجبري مستندا إلى نص قانوني أو تنظيمي وهذا يدل أن تصرف الإدارة ثم من دائرة المشروعية وليس هناك تعسف من جانبها[1].

ثانيا: أن يمتنع الفرد عن التقيد الاختياري والطوعي: إن امتناع الفرد يقتضي أعذاره طبقا للتشريع الساري المفعول، ويكفي هنا ظهور نية سيئة لرفض التنفيذ. [2] تعتبر طريقة التنفيذ الجبري طريقة استثنائية ومن ثمة فإن الأصل أن يبادر المعني أو المعنيين بالامتثال لمضمون القرار أو الخضوع إليه وان لا يبدي أي سلوك سلبي من جانبه. غير أن امتناع الفرد عن تنفيذ مضمون القرار والتمرد عليه يعطي للإدارة حق اللجوء لاستعمال وسائل القانون العام ومن وسائل ه حيث تتمثل هذه الأخيرة في استعمال القوة الجبرية لتنفيذ القرارات الإدارية.[3]

ثالثا:اقتصار التنفيذ المباشر على تطبيق القرار الإداري: تقييد القرار الإدارة العامة لدى استعمالها لامتياز التنفيذ المباشر بتحقيق محله أي أثره المباشر، كما يحدده النص التنظيمي، إذ يجب عليها أن تلتزم بحدوث ذلك ولا تتعداه. [4] أي أن تلتزم الإدارة حدود لما كان التنفيذ الجبري وسيلة استثنائية وجب استعمالها فقط للغرض المخصص له دون تجاوزه وأن تتخذ الإدارة من هذه الآلية فرصة للإضرار بالآخرين والمساس بمراكز الأفراد.[5]

---

[1]– د عمار بوضياف، المرجع السابق، ص218.

[2]– محمد صغير بعلي،المرجع السابق، ص113.

[3]– د عمار بوضياف، تنفيذ القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية، المرجع السابق، ص219.

[4]– نوال نويوة،التنفيذ المباشر للقرارا الإداري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مجلد 19،العدد 02،سبتمبر 2019،ص1208.

[5]– د عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص220.

الفرع الرابع

حالات التنفيذ الجبري

وقد وضع القضاء والفقه حالات التي يجوز للإدارة فيها اللجوء إلى التنفيذ الجبري المباشر وهي:

اولا: وجود نص في القانون يجيز للإدارة تنفيذ قراراتها :بمعنى أن الإدارة تلتزم في تنفيذ قراراتها على أساس وجود نص حتى تتمكن الإدارة من التنفيذ.[1]

أي حالة وجود نص صريح في القوانين واللوائح يجيز للسلطة الإدارية استعمال امتياز التنفيذ الجبري، مثال ذلك النصوص المتعلقة بكيفية الضرائب والرسوم، والنصوص التي تبيح حجز المصابين بالأمراض العلية و الهاربين من المصلحة العقلية.[2]

وكذلك هو التنفيذ المباشر بنص شرعي تلجأ الإدارة إلى أسلوب التنفيذ المباشر لقراراتها ذلك بموجب نص صريح في القوانين وذلك من شأنه المساس بالحريات العامة للأفراد ولا يجوز تقييدها إلا بالقانون، وعلى ذلك النصوص القاضية بإمكانية حجز الإدارة ومصادرتها للأموال في حالة الغش الضريبي.[3]ويكون بوسع الإدارة استعمال أسلوب التنفيذ المباشر لقراراتها، إذا نحت هذا الحق بموجب نص قانوني صريح يخوله لها لتحقيق الغاية.[4]

ثانيا: عدم وجود وسيلة أو آلية قانونية أخرى للإجبار على التنفيذ: أي عدم النص على الجزاءات الإدارية والمدنية والجنائية المقابلة لعدم تنفيذ قرارات معينة.[5]

أي انعدام أي طريق قانوني آخر يمكن أن تسلكه الإدارة لتنفيذ قراراتها والقول بخلاف ذلك يعني إمكانية عدم تطبيق القانون. لا بل أن التنفيذ المباشر للقرارات التي لا تجد الإدارة سبيلاً آخر لتنفيذها غير هذا السبيل وتطبيق للفكرة القائلة أن القانون يجب أن

---

[1]–ماهر الجبوري، القرار الإداري،مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، الأردن، ص،228

[2]– عمار عوابدي، القانون الإداري، المرجع السابق، ص516.

[3]– جبار كريم، ولي مصطفى، المرجع السابق ص23.

[4]– عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأسس العامة للقرارات الإدارية، المكتب الجامعي الحديث، 2012، ص، 254.

[5]– محمد صغير بعلي، القرارات الإدارية، مرجع نفسه، ص114.

ينفذ، أما الطرق الأخرى التي قد تيسر فتمنع الإدارة من اللجوء إلى التنفيذ المباشر لقراراتها فهي: وجود نصوص تشريعية تقضي بفرض عقوبات جزائية.[1]

ورفض الأفراد تنفيذ القرارات الإدارية تنفيذا اختيارياً مع عدم وجود جزاء مقرر في النصوص لهذا الرفض.[2]وهذه الحالة غير واردة في الجزائر بناءا على وجود نص عام في قانون العقوبات وهو نص المادة 459 منه المعدلة[3]، ونعني بهذه الحالة عدم النص على هذه الجزاءات الإدارية والمدنية والجنائية المقابلة لعدم تنفيذ قرارات معينة.[4]

وهذه الحالة يجري العمل بها في فرنسا إذ أن المشرع عن التطرق للعقوبة التي تقرر على مخالفة الإلزام الذي قرره فانه يكون للإدارة السلطة التدخل باستعمال امتياز التنفيذ الجبري.[5]

ثالثا: حالة الضرورة والظروف الاستثنائية وحالات الاستعجال:

تستطيع الإدارة اللجوء إلى تنفيذ المباشر لقراراتها إذا تطلبت ظروف الحال السرعة في تنفيذ القرار. وقد استخدم القضاء الإداري عبارات مثل حظر الحال وضرورة عامة ملحة وحالة الضرورة القصوى. ولا نجد أفضل من وصف مفوض الحكومة لحالة الضرورة والاستعجال في القضية.[6]

وفرضت حالة الطوارئ في الجزائر، بالمرسوم الرئاسي رقم 92-44،حيث رفعت حالة الطوارئ بالأمر 11-05.[7]

---

[1]- ماهر الجبوري، المرجع السابق، ص230.

[2]- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص516.

[3]- المادة 459 من الأمر رقم 66 – 156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات معدل والمتمم القانون 16-02 المؤرخ في 19 يونيو 2016.

[4]- بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص114.

[5]- عادل بوعمران،المرجع السابق، ص62.

[6]-ماهر الجبوري، القرار الإداري، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، الأردن ص231.

[2]-مرسوم رئاسي رقم92-44 المؤرخ في 09 فيفري1992 ، الملغى بأمر رقم 11-05 المؤرخ في 23 فيفري 2011، المتضمن رفع حالة الطوارئ،ح.ر، العدد12.

وتتمثل حالة الضرورة في اضطرار الإدارة العامة للتدخل فورا قصد الحفاظ على النظام العام بمدلولاته المختلفة امن عام، صحة عامة، سكينة عامة،آداب عامة، من خطر داهم يستدعي التنفيذ المباشر والسريع لتنفيذ قراراتها الإدارية.[1]

بوسع الإدارة اللجوء لوسيلة التنفيذ المباشر لقرار أصدرته دون حاجة لأن يخولها المشرع هذا الحق إذا ما رفض هذا التنفيذ حالة ضرورة ملحة، وتكون بصدد حالة الضرورة تجيز للإدارة التنفيذ المباشر لقراراتها دون نص تشريعي إذا ما اقتضى هذا التنفيذ حظر جسيم لهذا النظام العام.[2]

تقوم حالة الضرورة بتوافر شروط وهي:

1-وجود خطر داهم يهدد النظام العام مثال: قيام مظاهرات انتشار وباء.

2-تعذر دفع الخطر الداهم بالوسائل القانونية الاعتيادية الإدارية منها والجزائية.

3-التناسب بين فعل الضرورة وتدبيرها مع مقتضيات الحفاظ على النظام العام،إذ أن الضرورة تقدر بقدرها، وللقاضي الإداري سلطة في مراقبته مدى قيام ذلك التناسب من حيث عدم التعسف في استعمال السلطة من طرف الإدارة.[3]

المطلب الثاني

العقوبات الإدارية

تلجأ الإدارة في تنفيذ القرارات الإدارية في بعض الأحيان إلى توقيع جزاءات وعليه لا يمكن التطرق إلى موضوع العقوبات دون أن نتناول تعريف العقوبات الإدارية وهذا ما نتطرق له في (الفرع الأول)، وخصائصها في (الفرع الثاني)، وفي الأخير ندرس أنواع العقوبات الإدارية في (الفرع الثالث).

[1]- بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص114.

[2]- دكتور عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأسس العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 255

[3]- بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص142.

الفرع الأول

تعريف العقوبات الإدارية

يمكننا تعريف العقوبات الإدارية العام بأنها قرارات إدارية فردية ذات طبيعة عقابية جزاء مخالفة التزامات قانونية أو قرارات إدارية توقعها الإدارة كسلطة عامة بمناسبة مباشرتها لنشاطها في الشكل والإجراءات المقررة قانونا، غايتها ضبط أداء الأنشطة الفرضية بها يحقق المصلحة العامة.[1]

تعتبر الجزاءات الإدارية وتكيف على أنها أعمال إدارية تخضع للنظام القانوني للقرارات الإدارية خاصة من حيث الطعن فيها إداريا وقضائيا.

فالجزاء تلك العقوبات ذات الخاصية العقابية التي توقعها سلطات إدارية بواسطة إجراءات إدارية محددة، وهي بصدد ممارستها لسلطتها العامة اتجاه الأفراد دون هويتهم الوظيفية.[2] تكون العقوبة الإدارية غير مشروعة عندما تصدر من جهة السلطة الإدارية وليس من القضاء أو المحاكم.[3]

الفرع الثاني

خصائص العقوبات الإدارية

أصبحت الجزاءات الإدارية العامة طريق مألوفًا لتطبيق القانون، وصارت ظاهرة فرضتها متطلبات التوازن في الحياة اليومية الإدارية و إن العقوبات تتمثل في ثلاث خصائص رئيسية منها من يوقع الجزاءات الإدارية و منها ما هو ردعي ومنها ما هو طابع عمومي.

أولاً: الجزاءات الإدارية العامة توقعها السلطة الإدارية:

تعتبر جهة الإدارة هي المختصة بتوقيع الجزاءات الإدارية العامة، ولعل هذا أهم ما يميزها عن الجزاءات الجنائية التي يملك القضاء وحده سلطة تطبيقها. [4] ولا يتمثل اضطلاع جهة الإدارة بتوقيع عقوبة إدارية عامة على اختصاص القضاء لما قد يؤثره من

---

[1]– بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص114.

[2]– جبار كريم،والي مصطفى،المرجع السابق، ص 26.

[3]– جبار كريم،والي مصطفى،المرجع نفسه، ص 26.

[4]– عربوز وهيبة، فقوس لامية، مرجع السابق، ص 44.

مخالفة لمبدأ الفصل بين السلطات، حيث لا يتعارض ذلك مع المستقر عليه من أن الفصل بين السلطات لا يمكن أن يكون مطلقا.

وإنما الواقع يؤكد أن الفصل نسبي مرن ويؤكد أن الفصل بين السلطات لا يمكن أن يكون مطلقا إنما الواقع يؤكد ذلك أن السلطة القضائية تفصل في بعض المنازعات الخاصة لصحة العضوية وهي أمور تتعلق بالسلطة التشريعية ن كما أن القاضي يحكم في بعض المنازعات الإدارة من خلال إبطال غير مشروع من تصرفاتها، هذا إلى جانب أن السلطة التنفيذية تمارس في ما يصدر من لوائح اختصاصا تشريعي. [1]

ثانيا: الجزاء ذو طابع ردعي:

يتداخل الجزاء الإداري مع الجزاء الجنائي في أن كليهما له خاصية الردع الذي يوقع على كل سلوك آثم كما أن السلوك الموجب لكليهما ينطوي على اعتداء لمصلحة يحميها القانون، بعض النظارات طبيعتها وليس بالضرورة أن تكون المصلحة الواقع عليها الاعتداء إدارية فالعبرة بوقوع الاعتداء على المصلحة بلغت أهميتها في نظر المشرع حدًا يستوجب حمايتها أيا كان صاحب تلك المصلحة. [2]

من الجزاءات قررت لكل فعل مخالف للقانون سواء كان إيجابيا كأن تشمل المخالفة نص تنظيمي أو قرار إداري سابق، فالإدارة لا تملك حق المساس بتلك المراكز القانونية الذاتية بقرارات لاحقة إلا في الحدود التي يسمح لها القانون، وإلا اعتبرت قراراتها الجديدة مخالفة للقانون ويتعين إلغائها فالترقية التي ينالها الموظف بإجراء سليم لا يمكن الرجوع فيها، ولكن يمكن تنزيل موظف القرار من السلطة التأديبية المختصة. [3]

فمثلا سحب رخصة القيادة إداريا بسب سكر يمثل جزاء عن فعل هدد مرتكبه مصلحة جديرة بالاعتبار تتمثل في حق مستعملي الطرق العمومية والسائق في حياته فالملاحظ

---

[1]–تاسة هاشمي، ضمانات مشروعية العقوبات الإدارية في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، 2013–2014 ص9

[2]– نسيغة فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، شهادة دكتورة في الحقوق قانون العام، بسكرة 2010–2011، ص51

[3]– عربوز وهيبة، فقوس لامية، مرجع السابق، ص 44.

هنا أن المصلحة الإدارية ليست محل اعتبار ورغم ذلك يبقى الجزاء إداريا وعليه فإن الجزاء الإداري يتمثل بالنزعة الردعية.[1]

ثالثا: ذو الطابع العمومي:

يتصف الجزاء الإداري بالعمومية أي أنه لا يقتصر على فئة معينة من المواطنين وإنما تمتد سلطة الإدارة بتوقيعه على جميع الأفراد الذين يخالفون النص القانوني والمتخاطبين به أو القرار المتعلق به. بحيث لا يتوقف توقيعه على رابطة خاصة أو علاقة معينة تربط الإدارة بالأفراد الخاضعين له. [2]

الفرع الثالث

أنواع العقوبات الإدارية

تعتبر الإدارة صدد قيامها بأنشطتها وتمتعها بامتيازات السلطة العامة، ويمكن حصر هذه الجزاءات في صورتين أساسيتين تمثلان بالتحديد في عقوبات إدارية مالية أولا وأخرى شخصية غير مالية ثانيا

أولا: العقوبات الإدارية المالية : تنصب الجزاءات الإدارية المالية على الذمة المالية للمحكوم عليه بها وليس على شخصه وهي تعد من أهم الجزاءات الإدارية وأكثرها شيوعا والتي تستعين بها الإدارة بمواجهة خرق بعض القوانين واللوائح كما أنها على قدر كبير من التنوع لدرجة أصبح يتعذر حصرها.[3]

تستعين العقوبات الإدارية بها الإدارة لمواجهة بعض القوانين واللوائح التي تهدف إلى تحقيق الردع العام والخاص، والعقوبات الإدارية المالية بدورها تنقسم إلى نوعين تتمثل في الغرامة الإدارية والمصادرة الإدارية.[4]

أ-**الغرامة الإدارية:** يقتضي منا دراسة العقوبة الإدارية

يقصد بالغرامة الإدارية كل مبلغ من النقود تفرضه الإدارة على المخالف بدلا من المتابعة جنائيا عن الفعل المقترف، فقد يحتفظ الفعل بوصفه الجنائي وعندئذ من شأن دفع

---

[1]-نسيغة فيصل، المرجع السابق، ص51.

[2]-نسيغة فيصل، المرجع نفسه، ص52.

[3]-تاسة الهاشمي، المرجع السابق، ص13.

[4]-جبار كريم، ووالي مصطفى، المرجع السابق، ص28.

الغرامة المالية في بعض الأحوال انقطاع الدعوة الجنائية وأحيانا تمثل الغرامة الإدارية الجزاء الوحيد للفعل مع الاحتفاظ بحق الفرد في الطعن أمام القضاء على الضرر الصادر بفرض الغرامة.[1]تتخذ الغرامة الإدارية عدة أشكال قد تكون مبلغ من المال تفرضه الإدارة فالإدارة المنفردة على المخالف وقد تكون على شكل مصلحة بين الإدارة والمخالف.[2]

كرس المشرع الجزائري العقوبات والغرامات الإدارية في النصوص القانونية كوسيلة لمواجهة التصرفات المخالفة للقوانين والتنظيمات منها على سبيل المثال ما نص عليها القانون 08-12 المتعلق بالمنافسة المعدل بالقانون 03-03 المعدل بالقانون رقم08-12 المتعلق بالمنافسة نصت المادة 62 مكرر تقرر العقوبات المنصوص عليها في أحكام المواد من 56-62 من هذا الأمر ما ورد في القانون 01-04 نص على عقوبات إدارية في المادة 06 على نحو المادة 86 سابقا قبل التعديل حيث تنص المادة 06 على عقوبات من الدرجة الأولى والدرجة الثانية والثالثة والرابعة.[3]

ب-**المصادرة الإدارية:** تعد في الأصل جزاءا جنائيا يتمثل في ملكية مال معين إلى الدول دون مقابل، وللإدارة حق تقرير المصادرة كجزاء إداري تكميلي أو أصلي أو تبعي مواجهة بعض الجرائم الإدارية وهذا إذا كان الأصل لا يقتضي بالمصادرة كعقوبة جنائية إلا بواسطة المحاكم الجنائية وذلك طبقا لقانون العقوبات الإدارية، وتعتبر بصفة عامة نزع المال جبرا بدون مقابل، وهي عينية دائما لأنها تعد من إحدى الجزاءات العينية الخاصة إذ نصبت على قدر معين من المال وقد ترد على أشياء جرائم جنائية.[4]

ثانيا: عقوبات إدارية أخرى غير مالية: باستقرار النصوص القانونية في التشريع الجزائري نجده نصا على مجموعة من الجزاءات الإدارية الغير مالية وأهمها وأكثرها شيوعا تتمثل في سحب الترخيص وغلق المنشأة.

---

[1]-تاسة الهاشمي، المرجع السابق، ص14.

[2]-جبار كريم، ووالي مصطفى، المرجع السابق، ص29.

[3]-أمر رقم 03-03 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المتعلق بالمنافسة ج.ر.ج.ج.د.ش العدد 43 الصادر 20 يوليو 2003 معدل ومتمم بالقانون رقم 08-12 المؤرخ في 25 يوليو 2008 العدد36 الصادر في 2 يوليو 2008

[4]-جبار كريم، ووالي مصطفى، المرجع السابق، ص29.

أ-**سحب التراخيص:** يعد جزاءا أيا كانت طبيعته ، توقعه السلطة القضائية والإدارية ومن أبرز صور الجزاءات الإدارية سحب تراخيص القيادة وتسيير المركبات من يخل بقواعد المرور وسلامة الأفراد، وفي إلغائه بصورة مؤقتة ومن أمثلة ذلك ما نصت عليه المادة 92 من القانون رقم 01-04 السالف الذكر على أنه حالة ارتكاب المخالفات يعاينها قانون الأعوان المؤهلون وتكون رخصة السياقة في جميع الحالات تتجاوز 10 أيام ونصت المادة 94 على المخالفات المنصوص عليها في المادة 66 من نفس القانون أنه وأس سائق يرتكب مخالفات منصوص عليها في المادة 66 يترتب على السحب الفوري لرخصة السياقة من اللجنة المختصة. فإذا كان جزاء سحب الترخيص بالطريق الإداري لا يؤدي إلى انقطاع الدعوة العمومية، وإن هذا الأثر لا يتولد إلا عن طريق دفع غرامة التصالح فإنه يجوز الجمع بين سحب الإدارة للترخيص ودفع الغرامة الإدارية بديلة عن العقوبة الجنائية فقط.[1]

ب – **غلق المنشأة:** غلق المنشأة يتمثل في المنع في استغلال محل تجاري او مصنع أو مكتب وذلك في حالة كونه يشكل خطرًا على النظام العام، رغم أنه يصيب المخالف في الذمة المالية، إلا أنه ينصب على التقييد أو منع الفرد من استغلالها التي يمتلكها أو يستأجرها لتحقيق المصلحة العامة.[2]

الغلق هو جزاء ذو طبيعة خاصة يجمع بين مميزات العقوبة والتدابير الاحترازية ومن أمثلة الغلق ما نصت عليه المادة 30 من قانون 04-02 الذي يحتوي مضمونها على أن يحدد الجهات المختصة لإصدار قرار الغلق الإداري لكلم محل ما يحترم الشروط المطلوبة لحماية المستهلك ويمكن للوالي المختص إقليميا باقتراح من المدير الولائي المكلف بالتجارة أن يتخذ بواسطة قرار إداري يغلق المحلات الإدارية لمدة لا تتجاوز 30 يومًا.[3]

[1]-ياحي وهيبة، المرجع السابق، ص44.

[2]-جبار كريم، ووالي مصطفى، المرجع السابق، ص31.

[3]-ياحي وهيبة، المرجع السابق، ص44.

ج- **الحرمان من مزاولة المهنة:** يعتبر جزاء تكميلي تنص عليه القوانين المختلفة بعدد الجرائم التي ترتكب بممارسة مهنة ما ويترتب عليها حرمان المحكوم عليه من أهله من مباشرة تلك المهنة و إذا كانت المهنة تتطلب لجواز مباشرة تصريحًا معينًا، فإن هذه العقوبة يترتب عليها سقوط هذا الترخيص فلا يحق للمحكوم عليه بعد انقضاء فترة مباشرة لتلك المهنة إلا بعد الحصول على إذن أو ترخيص من الجهة المختصة من جديد ومع ذلك تبدو مبررات البقاء على الحرمان من مزاولة المهنة أقوى مما يوجه إليه من نقد، إذ يعد هذا الجزاء ضروريًا من استبعاد بعض الأفراد عن الأفراد مارسوا أنشطتهم الغير مشروعة.[1]

[1]-جبار كريم، ووالي مصطفى، المرجع السابق، ص32.

خـــاتمة

من خلال دراستنا لموضوع آليات تنفيذ القرار الإداري نستخلص أن تنفيذ القرار الإداري يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة وإيجاد توازن بين مصلحة الإدارة ومصلحة الفرد دون تغليب طرف على الطرف الأخر، وذلك طبقا لمبدأ التوازن بين المنافع والمضار.

والأصل هو تنفيذ القرارات دون اللجوء إلى القضاء، ويكون ذلك سواء من الأطراف المعنية بالقرارات أو من الإدارة، وعندها يكون التنفيذ إما اختياريا أو جبريا، لمضمونها لمساعدة مجموعة من العوامل عبير حالات مختلفة لتنفيذ القرارات الإدارية، وهذا لا يختلف بالنسبة للإدارة وذلك باحترام مجموعة من التدابير لتنفيذها وفي حالة عدم تنفيذ القرارات الإدارية من طرف الأفراد ففي يد الإدارية آلية التنفيذ الجبري.

أما فيما يخص التنفيذ الجبري للقرارات الإدارية فهو امتياز من امتيازات التي منحها المشرع الجزائري للإدارة لتنفيذ قراراتها بصورة مباشرة جبرية، حيث تفترض فيها المشروعية فلا تقوم الإدارة بتنفيذ قراراتها بصورة مباشرة على عكس الأفراد الذين أوجب عليهم الحصول على الصيغة التنفيذية للتنفيذ بالقوة العمومية.

تلتزم الإدارة والأفراد في مرحلة تنفيذ القرارات الإدارية بعدما تصبح نافذة والتقيد بآثارها من حقوق والتزامات، وفي حالة امتناع الأفراد عن التنفيذ تلجأ الإدارة لامتيازات مخولة قانونيا تتمثل في التنفيذ الجبري استعمال عقوبات إدارية مع صراعات المصلحة العامة وفي حالة تعذر الأفراد عن التنفيذ يمكن للإدارة اللجوء إلى استخدام القوة أو تفرض جزاءات إدارية مالية وغير مالية، ومن خلال ما سبق فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات أهمها:

– القرار الإداري لا ينفذ في حق الأفراد إلا بعد علمهم بإحدى الوسائل المقررة قانونيا وهي الإعلان، النشر وهذه الوسائل أوجدها المشرع القانوني.

– حالات التنفيذ المباشر تتمثل في وجود نص قانوني يتيح التنفيذ المباشر وحالة الضرورة حالة امتناع الأفراد عن تنفيذ قانون أو لائحة.

–التوصيات:

كما تظهر لنا بعض النقائض والصعوبات في تنفيذ الإدارة للقرارات الإدارية الصادرة ضد الإدارة وعليه نسلط الضوء على مجموعة من التوصيات التالية:

-يجب أن تكون القرارات الإدارية مطابقة للنصوص القانونية حفاظا على متطلبات مبدأ المشروعية ولتحقيق المصلحة العامة بعيدا من الاعتبارات الشخصية والأغراض السياسية.

- العمل على منح المواطن ضمانات أكثر من خلال وقف تنفيذ القرار الإداري في حالة التظلم الإداري كان ولائيا أو رئاسيا أمام لجنة خاصة.

-ضرورة توسيع الرقابة الإدارية على حالات التنفيذ الجبري للقرار الإداري خصوصا عند العقوبات الإدارية.

-ضرورة تكريس الضمانات القضائية للأفراد أثناء استعمالهم لحقهم في ممارسة الدعوى القضائية ضد القرارات الإدارية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

الدساتير:

- مرسوم رئاسي رقم 20 – 442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020،يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

- القوانين :

- القانون رقم 12/08، المؤرخ في 21 جمادى الثانية 1429الموافق لـ 25 يونيو 2008 يعدل ويتمم الامر رقم 03/03المؤرخ في 19 جمادى الأولى 1428هـ الموافق لـ 19 يوليو2003 والمتعلق بالمنافسة.

- المرسوم 131/88المؤرخ في 20 ذي القعدة 1408هـ الموافق لـ 04ماي 1988،المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، العدد 27.

- القانون رقم 04/01 ينص على العقوبات الإدارية.

- المرسوم الرئاسي رقم 92- 44، المؤرخ في 1992/02/09 الملغى بأمر رقم 05/11 المؤرخ في 2011/02/23، المتضمن رفع حالة الطوارئ،ج.ر،العدد 12.

3- الأوامر :

- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386هـ الموافق لـ 08 يونيو 1966والمتضمن قانون.

ثانيا: المراجع

أ – الكتب

– محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، كلية الحقوق، جامعة عنابة الجزائر، سنة 2005.

– عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1983

– عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية و قضائية فقهية، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007سنة.

– عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى، الجزائر سنة2010.

– عاطف عبد الله المكاوي، القرار الإداري، مؤسسة الطلبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة سنة 2012.

– سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة في القرارات الإدارية، مطبعة جامعة عين الشمس القاهرة، سنة 1991.

– محمد فؤاد عبد الباسط، وقف تنفيذ القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2014.

– عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه والقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2007.

– ماهر صالح الجبوري، القرار الإداري مؤسسة حمادة في دراسات الجامعية الأردن، سنة 1152.

-عمار عوابدي، الجزء الثاني النشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر ط2002.

- رابحي أحسن، أعمال القانونية الإدارية، ط1، دار الكتاب، القاهرة، سنة 2013.

- نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع ب.ط، سنة 2009.

- زهير أحمد قدورة، الوجيز في القضاء الإداري، دار وائل للنشر، ط 1، المملكة الأردنية الهاشمية، سنة 2011.

ب- الرسائل العلمية :

أطروحات دكتواره و الماجستير و الماستر :

-نسيغة فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري أطروحة الدكتورة في الحقوق، قانون عام، بسكرة، سنة الجامعية 2010 /2011.

-رائد محمد يوسف العدوان، نفاد القرارات الإدارية لحق الأفراد، دراسة مقارنة بين الأردن ومصر، ماجيستر، قانون عام، جامعة الشرق الأوس، سنة الجامعية 2011/ 2012.

-بونة عقيلة، الشكل وإجراءات القرار الإداري، مذكرة ماجيستر في الحقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2013.

-غيثاوي عبد القادر، وقف تنفيذ القرار الإداري القضائي، كلية الحقوق، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، تلمسان، سنة 2008.

-بوعلام أوقارت، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام القانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة ماجيستر في القانون العام، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2012/2011.

-دبابش جابر، فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في المسؤولية الإدارية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2014.

-جبار كريم، والي مصطفى، الخاصية التنفيذية للقرارات الإدارية، مذكرة ماستر جامعة عبد الرحمان الجزائر، كلية الحقوق تخصص قانون عام، سنة الجامعية2019/2018.

-زوليخة منزر، قرينة السلامة في قانون إداري، مذكرة ماستر، قانون إداري، جامعة الجزائر محمد خيضر، بسكرة، سنة الجامعية 2019/2018.

-ياحي وهيبة، تنفيذ القرارات الإدارية، مذكرة ماستر، فرع حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة مسيلة، سنة الجامعية 2019/2018.

-راضيا مشري، يمينة معتوق، تنفيذ القرار الإداري، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، الجزائر، سنة الجامعية 2020/2019.

-عربوز وهيبة، فقوس لمياء، تنفيذ القرارات الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، سنة الجامعية 2019/2018.

د- المقالات :

-نوال نويوة،التنفيذ المباشر للقرار الإداري،مجلة العلوم القانونية والسياسية،مجلد 19 العدد 02، سبتمبر 2019.

-خديجة حرمل، نفاذ القرار الإداري، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية دائرة خميس مليانة،معهد الحقوق والعلوم السيايسة، مركز الجامعي تيبازة،العدد الأول،سنة 2017

-محمد بوسلطان، مجلة القانون،المجتمع و السلطة، رقم 04، 2015 بدون بلد النشر ص161-162.

الفهرس

قائمة المختصرات.....

مقدمة: .....أ.....

الفصل الأول: الطبيعة التنفيذية للقرار الإداري .....6.....

المبحث الأول : تعريف القرار الإداري وخصائصه .....7.....

المطلب الأول تعريف القرار الإداري.: .....8.....

الفرع الأول التعريف الفقهي للقرار الإداري : .....8.....

الفرع الثاني: التعريف القضائي للقرار الإداري .....9.....

المطلب الثاني : خصائص القرار الإداري .....10.....

الفرع الأول : القرار الإداري عمل قانوني نهائي يصدر من جانب الإدارة بإرادتها المنفردة 10

الفرع الثاني: القرار الإداري صادر من جهة إدارية مختصة .11.....

الفرع الثالث : القرار الإداري يرتب آثار قانونية معنية ...11.....

المبحث الثاني :عناصر القرار ونفاده .....13.....

المطلب الأول : عناصر القرار الإداري .....13.....

الفرع الأول : العناصر الشكلية .....14.....

الفرع الثاني : العناصر الموضوعية .....18.....

المطلب الثاني : وسائل نفاذ القرار الإداري .....20.....

الفرع الأول : تعريف النشر .....20.....

الفرع الثاني: تبليغ القرار الإداري .....22.....

الفصل الثاني :تنفيذ المباشر للقرارت الإدارية .....27.....

المبحث الأول :تنفيذ القرارات الإدارية اختياريا .....28.....

المطلب الأول: تنفيذ القرارات من طرف الإدارة .....28.....

الفرع الأول: اتخاذ الإدارة التدابير الضرورية لتنفيذ قراراتها 28

الفرع الثاني: نتائج اخلال الإدارة لتنفيذ قراراتها .....31.....

المطلب الثاني : تنفيذ القرارات الإدارية من طرف الأفراد اختياريا 34

الفرع الأول : العوامل المساعدة على تنفيذ القرارات الإدارية اختياريا 34

الفرع الثاني: حالات تنفيذ القرارات الإدارية .....35.....

المبحث الثاني :التنفيذ الجبري للقرارات الإدارية .....36.....

المطلب الأول :مفهوم التنفيذ الجبري .....37.....

الفرع الأول: تعريف التنفيذ الجبري .....37.....

الفرع الثاني: قيود التنفيذ الجبري .....38.....

الفرع الثالث: التنفيذ الجبري .....39.....

الفرع الرابع: حالات التنفيذ الجبري .....40.....

المطلب الثاني: العقوبات الإدارية .....42.....

الفرع الأول: تعريف العقوبات الإدارية .....43.....

الفرع الثاني :خصائص العقوبات الإدارية .....43.....

الفرع الثالث: أنواع العقوبات الإدارية .....45.....

خاتمة .....50.....

المصادر والمراجع..... 53