

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: قانون عام  
تخصص: قانون إداري

الرقم التسلسلي: \_\_\_\_\_

إعداد الطالب: حكيم عمري

يوم: 2019/06/20

## النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر

### لجنة المناقشة:

عضو 1 فتحي محدة	أستاذ محاضر " أ "	جامعة محمد خيضر - بسكرة - رئيسا
عضو 2 حسينة شرون	أستاذ محاضر " أ "	جامعة محمد خيضر - بسكرة - مشرفا
عضو 3 عزيزة شبري	أستاذ محاضر " أ "	جامعة محمد خيضر - بسكرة - مناقشا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى روح والدي العزيز وأسأل المولى القدير أن يجعل هذا البحث في ميزان حسناته رحمه الله وأسكنه فسيح جناته...أبي العزيز.

إلى من حملتني وربتني وسهرت لأجلي ، حفظها الله ورعاها ...أمي الغالية.

إلى رفيقة دربي في هذه الحياة بطلوها ومرها ...زوجتي .

إلى شموع قلبي وفلذة كبدي ...أيوب وأروى .

إلى إخوتي وأخواتي وأبنائهم .

إلى كل الأصدقاء والزملاء.

إلى كل الأهل والأقارب من قريب أو من بعيد.

إليكم جميعا أهدي ثمرة عملي هذا راجيا من الله القبول والتوفيق.

حكيم عمري

## شكر وعرهان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع .

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والإمتنان ،إلى الذين حملوا رسالة العلم والمعرفة ،وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة " شرون حسينة " على إشرافها على هذه المذكرة وعلى ملاحظاتها القيمة ، وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد وأرشدنا وأسدى لنا النصيحة والمعرفة التي مكنتنا من الوصول إلى مبتغانا في إنجاز هذا البحث والإجتهد في موضوع الدراسة .

نسأل الله أن يحفظهم وأن يجازيهم خيرا.

## قائمة المختصرات:

ج: الجزء.

ج ر: الجريدة الرسمية.

ص: صفحة.

ط: الطبعة.

مقدمة



تعتمد الدولة في رسم سياستها لتلبية حاجيات مواطنيها في شتى المجالات على تنظيم الإدارة العامة والتي تتأثر بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المحيطة بها، حيث أن هذا التنظيم يعتمد على أساليب فنية والتي تعتمد بدورها إما على تركيز السلطة في جهة إدارية واحدة وهي السلطة المركزية، هذا من جهة ومن جهة أخرى توزيع هذه السلطة على الوحدات الإدارية التابعة والمستقلة بهدف توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة التابعة للدولة .

فالإدارة الحديثة تقوم على أساس اللامركزية الإدارية ونظرا لزيادة المرافق العامة سواء كانت إدارية أم اقتصادية على المستوى المركزي أو المحلي ،مما ينعكس ذلك على ازدياد عدد الموظفين وتشعب الجهاز الإداري وكثرة الأعباء وعلى الرغم من أن قواعد الاختصاص الموضوعي تستلزم أن يصدر القرار الإداري من الجهة الإدارية التي نص عليها القانون وفي حدود اختصاصها حيث ينبغي على الموظف أن يباشر اختصاصاته بنفسه ، فإن التمسك بهذا المبدأ يولد نتائج ضادرة على الصعيد الإداري كعدم دوام سير العمل بانتظام وإطراد أو البطء في إنجازه ، بالإضافة إلى أضراره بالمصلحة العامة ،إذ أن تركيز السلطة في يد واحدة قد يؤدي إلى إغراق الرئيس الإداري في تفاصيل جزئيات تزيد من أعبائه ومسئوليته، فقد أصبح من الضروري البحث لإيجاد أساليب ووسائل قانونية ،تيسر للرؤساء الإداريين ممارسة أعمالهم، ولعل التفويض الإداري من بين أهم هذه الوسائل .

فالتفويض يعد الطريق القانوني الناجح للتخفيف العبء عن كاهل الرئيس الإداري إذ من خلاله يتمكن من نقل بعض صلاحياته لموظفين يخضعون لسلطته الرئاسية .

فموضوع التفويض الإداري له مكانة مهمة من بين موضوعات القانون الإداري المختلفة بوجه عام ، ومواضيع الإدارة العامة بوجه خاص ، ولقد إزدادت هذه الأهمية بسبب التشابك والتضخم في الأعمال الإدارية من جهة وللمزايا والايجابيات التي تعود على العمل الإداري ، نتيجة اللجوء إلى التفويض الإداري من جانب السلطة الإدارية من جهة أخرى.

#### - أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب إختيارنا لهذا الموضوع للدور الذي يلعبه التفويض الإداري في التنظيم الإداري ، بالإضافة إلى قلة الدراسات من طرف الباحثين و الكتاب الجزائريين في التطرق لهذا الموضوع.

- ورغم قلة المراجع في هذا الموضوع خاصة المتخصصة منها إلا أننا تمكنا من جمع مجموعة من المراجع كانت كافية لتغطية جوانب هذا الموضوع.

### أهمية البحث :

تتضح لنا أهمية الدراسة من خلال :

- أن موضوع التفويض الإداري من أهم موضوعات القانون الإداري بوجه عام والإدارة العامة بوجه خاص ، في مختلف دول عالمنا المعاصر بإعتباره أسلوبا من أساليب التنظيم الإداري ، الذي يرمي إلى إنجاز الأعمال الإدارية بسرعة وكفاءة وفعالية عالية في نطاق الدستور والقانون ، ويتم بموجبه تحقيق أعباء المفوض من خلال تفويض مرؤوسيه بعض اختصاصاته ، وهذا لكي يتفرغ للمسائل الكبرى في إدارته وتوجيه سياستها العامة.

- تحقيق فوائد عديدة من خلال تفعيل العمل بأسلوب التفويض الإداري والذي ينعكس على جميع المستويات الإدارية في الإدارة العامة.

- الدور الذي يلعبه التفويض الإداري خاصة في ظل الظروف التي نواجهها والتطور والتوسع المستمرين ، وهنا وجب على الإدارة وضع سياسات واستراتيجيات للتعامل مع تلك الظروف بالأساليب المناسبة وهذا لتحقيق أهداف الإدارة.

### أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعريف بأسلوب التفويض الإداري من خلال تحديد الأحكام العامة والخاصة به.  
- اللجوء إلى عملية التفويض الإداري لا يعتبر تخلي الرئيس الإداري عن سلطاته ومسؤولياته لمرؤوسيه ، بل إنه مجرد مكنة قانونية يستخدمها الأصيل إذا رأى أن المصلحة العامة تقتضي ذلك.

### - الإشكالية:

ومن منطلق ما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية :

- ما مدى فعالية التفويض الإداري من خلال الأحكام التي تناولها المشرع الجزائري؟  
ومنه طرح عدة تساؤلات:  
- ما مفهوم التفويض الإداري؟



-مالذي يميز التفويض الإداري عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له؟

-ماهي شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه؟

-كيف يمكن تقييم التفويض الإداري؟.

وهذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال إستخدام كل من المنهج الوصفي لوصف أسلوب التفويض الإداري ، وكذا المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع.

وقد قسمنا موضوع دراستنا إلى ثلاثة فصول ، حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري والذي يضم ثلاثة مباحث ،حيث المبحث الأول يتضمن مفهوم التفويض الإداري، في حين يتضمن المبحث الثاني أنواع التفويض الإداري ،أما المبحث الثالث فيضم التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه الهيئات التي تمارس التفويض الإداري والذي قسمناه إلى مبحثين ، المبحث الأول يتناول الهيئات المركزية والمبحث الثاني يضم الهيئات اللامركزية،أما الفصل الثالث فيتناول الأحكام الخاصة للتفويض الإداري والذي يضم مبحثين، مبحث أول يتضمن شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه ومبحث ثاني يتناول نهاية وتقييم التفويض الإداري .

# الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي للتفويض  
الإداري

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري

إن مبدأ شخصية العمل من المبادئ المسلم بها ونظرا لتطور الوظيفة الإدارية أدى إلى ظهور أسلوب التفويض الإداري الذي يعتبر إستثناء من الأصل العام والذي يهدف إلى التخفيف من أعباء وإختصاصات الرئيس الإداري ، وذلك بتوزيع ونقل بعض منها إلى مرؤوسيه، وهذا بناء على نص قانوني ووفقا للسلم الإداري .

وعليه فالتفويض الإداري يعتبر وسيلة من أهم الوسائل للإرتقاء والنهوض بالعمل الإداري فهو يحرر الرئيس الإداري من الأعمال الروتينية الأقل أهمية وهذا من خلال تركها لمرؤوسيه ليتفرغ بدوره للأعمال الأكثر أهمية كوضع سياسات العمل ، وتنسيق وتقييم أعمال مرؤوسيه.

ومن خلال هذا قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى ثلاثة مباحث وذلك بالتطرق إلى مفهوم التفويض الإداري في المبحث الأول ، وفي المبحث الثاني أنواع التفويض الإداري ، أما المبحث الثالث فتناولنا فيه التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له .

## المبحث الأول : مفهوم التفويض الإداري

تعددت وتنوعت تعريفات التفويض الإداري ، وذلك وفق العلم الذي يتناوله والزاوية التي ينظر إليه منها ويختلف مدلوله من ناحية للأخرى، كما أن للتفويض دور هام ،بالإضافة إلى أنه هناك شروط عامة يتطلبها، وهذا ما سنبينه في هذا المبحث:

## المطلب الأول: تعريف التفويض لغة واصطلاحاً

في هذا المطلب سنتطرق إلى المعنى اللغوي والاصطلاحي للتفويض الإداري من خلال:

## الفرع الأول: التفويض الإداري لغة

لفظ التفويض من (فَوَّضَ) إليه الأمر تفويضاً رده إليه ، وتفاوض الشريكان في المال ، أي إشتراكاً فيه أجمع وهي شركة ، و(تفاوض) القوم في الأمر أيفاوض بعضهم بعضاً كما قيل (فَوَّضَ) إليه الأمر أي صيَّره إليه وجعله الحاكم فيه<sup>(1)</sup>، و(فاوضه) في الأمر بادلته الرأي فيه بغية الوصول إلى تسوية وقرار فيه والفوضى تفرق الأمر وإضطرابه ويقال قوم ( فوضى) ليس لهم رئيس.

و(المفاوضة) تبادل الرأي من ذوي الشأن فيه بغية الوصول إلى تسوية وإتفاق (المفوض). (الوزير المفوض) :موظف سياسي يمثل دولته في بلاد أجنبية ،ورتبته أقل من رتبة السفير وفوق رتبة القائم بالأعمال (المفوضية) :مقر عمل الوزير المفوض.

لفظ التفويض من فوض تفويضاً إليه الأمر، صيَّره إليه وجعله الحاكم فيه ، المفوض هو من فوضت إليه إدارة أعمال ،فاوض مفاوضة في الأمر أي شاركه فيه أو جراه وذاكره وحادثه فيه تفاوض القوم في كذا ففاوض بعضهم بعضاً ،يقال قوم فوضى أي متساوون لا رئيس لهم وأمرهم فوضى بينهم،المفاوضة يقال شركة مفاوضة أي الشركاء فيها متساوون مالا وتصرفاً ودينياً<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> - شروق أسامة عواد حجاب ، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2009 ، ص 30 .

<sup>2</sup> -سعيدة تركي ،التفويض في القانون الإداري ،مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016 ،ص 13 .

## الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري إصطلاحاً

نظراً لأهمية التفويض قام الكثير من فقهاء القانون الإداري بعدة دراسات تتعلق بموضوع التفويض من جوانب مختلفة ، إلا أنهم إتفقوا في النهاية على معنى التفويض ، وسنأخذ بعض التعريفات .

يقصد بالتفويض أن يعهد صاحب الإختصاص لممارسة جانب من إختصاصه سواء في مسألة معينة في نوع معين من المسائل إلى فرد آخر أو سلطة أخرى .

وفي تعريف آخر يعهد صاحب الإختصاص الأصيل لممارسة جانب من إختصاصه سواء في مسألة معينة ، أو نوع معين من المسائل إلى فرد آخر المفوض إليه ، وذلك مع حق الأصل في التعقيب على قرارات مفوضة ما دامت لم تحصن<sup>(1)</sup>.

ولقد عرفه البعض على أن تفويض السلطة هو منح أو إعطاء السلطة من إداري لآخر أو من وحدة تنظيمية لأخرى لغرض تحقيق واجبات معينة<sup>(2)</sup>.

ويعرفه جانب آخر من الفقه بأنه : إمكانية أن يعهد الرئيس الإداري ببعض إختصاصاته أو واجباته التي يستمدّها من القانون لأحد العاملين المرؤوسين من المستويات الإدارية التالية له في الدرجة .

وتفويض السلطة بمعنى آخر عبارة عن "عملية السماح الإختياري" بنقل السلطة أو جزء منها من الرئيس إلى المرؤوس ، وعندما يقبل الأخير هذا التفويض فإنه يلتزم بأداء الواجبات التي يكلفه بها رئيسه ويمارس الصلاحيات اللازمة لأدائها ويصبح مسؤولاً أمام رئيسه عما قام به من أعمال<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> -خالد فايز الحويلة العجمي ، التفويض الإداري في القانون الكويتي ، دار النهضة ، الكويت، 2016، ص 45.

<sup>2</sup> -شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 32 .

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، ص 33.

**المطلب الثاني: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري وعلم الإدارة العامة**

سنتناول في هذا المطلب تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري وعلم الإدارة العامة.

**الفرع الأول : تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري**

لقد كثر الجدل بين فقهاء القانون الإداري حول المقصود بالتفويض؟ هل هو تفويض السلطة؟ أم تفويض الإختصاص؟ أمالاثنين معا؟ ومن هنا لابد لنا أن نبين ما المقصود بتفويض الإختصاص؟ وماذا نعني بتفويض السلطة<sup>(1)</sup>.

**أولاً: تفويض الإختصاص:** قبل أن يعرف تفويض الإختصاص وجب علينا تعريف الإختصاص، والذي يعرفه الأستاذ الدكتور "سلمان الطماري" على أنه : صلاحية رجل الإدارة للقيام بما عهد إليه في الحدود الموضوعية والمكانية والزمنية التي بينها القانون<sup>(2)</sup>. ويمكن تعريف الإختصاص من طرف الأستاذ "محمد الصغير بعلي" على أنه: "القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني"<sup>(3)</sup>.

**تفويض الإختصاص هو:** القرار المشروع الذي تسند بمقتضاه أحد السلطات جزء من إختصاصاتها إلى سلطة أخرى أو أفراد دون أن تتخلى عن هذا الإختصاص<sup>(4)</sup>.

**ثانياً: تفويض السلطة :** وتعرف السلطة بأنها مكنة شرعية تستمد من أحكام الدستور أو القانون، اللائحة التنفيذية إختصاصات محددة سلفاً عن طريق إتخاذ قرارات ما ، أو إصدار أمر للعاملين في المنظمة الإدارية وذلك لأجل القيام بعمل ما أو الإمتناع عن القيام به ، والقرارات أو الأوامر تكون ملزمة وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة الإدارية وتنفيذ سياسة الدولة العامة وتحقيق غاياتها<sup>(5)</sup>.

ومن خلال تعريف الإختصاص والسلطة ظهر اتجاهين مختلفين :  
- الاتجاه الأول يرى أن السلطة والإختصاص يفوضان معا .

<sup>1</sup>- عيد قريظم ، التفويض في الإختصاص الإدارية (دراسة مقارنة)، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2011 ، ص 22.

<sup>2</sup>- خالد فايز الحويلة العجمي ، مرجع سابق ، ص 45 .

<sup>3</sup>- محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 49.

<sup>4</sup>- أحسن غربي ، قواعد تفويض الإختصاص الإداري ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،

جامعة حمه لخضر ، الوادي ، العدد 08 ، جانفي 2014 ، ص 59.

<sup>5</sup>- خالد فايز الحويلة العجمي ، مرجع سابق ، ص 48.



- الاتجاه الثاني يرى أن التفويض يقتصر على الإختصاص دون السلطة .

### 1- الاتجاه الفقهي الأول :

يرى أصحاب هذا الإتجاه أن السلطة والإختصاص يفوضان معا ، ويبني رأيه على الرأي الفقه العربي القديم في عدم تفويض السلطة لأنها تعتمد على فكرة قديمة ترجع إلى الثلاثينيات ، بالإضافة إلى أنها فكرة غامضة يصعب إستيعابها والتسليم بها ، كما يضيف هذا الإتجاه إذا قام الرئيس الإداري بتفويض جزء من إختصاصاته إلى مرؤوسيه ، فإنه يفوض إليه القدر اللازم من السلطة لأدائها فتفويض الإختصاص وتفويض السلطة إذا متلازمان لا يعني أن يفوض الرئيس للمرؤوس إختصاص معين دون أن يفوض له السلطة اللازمة للقيام به<sup>(1)</sup>.

### 2-الإتجاه الفقهي الثاني :

يرى أصحاب هذا الإتجاه أن التفويض يقتصر على الإختصاص دون السلطة ، ويؤسس رأيه على الإعتبارات التالية :

أ - إن الرئيس الإداري الذي يفوض أحد مرؤوسيه بجميع إختصاصاته ، فهو يعزل نفسه أو يمنح ذاته إجازة دائمة وهو بذلك يتجاوز تفويض الإختصاص إلى تفويض السلطة ذاتها ، وهذا الأمر مخالف لقواعد القانون العام ، لأن التفويض لا يكون إلا جزئيا<sup>(2)</sup>.

ب- إن المشرع عندما يحدد إختصاصات الموظف الأصلية، فإنه يمنحه السلطة الكافية لتنفيذ الإختصاصات، والسلطة تخول للموظف المذكور أن يفوض بجزء من إختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه ، وبالتالي فإنه لا يتصور السلطة وهي المكنة القانونية المجيزة للتفويض أن تفوض ، أوهي الممنوحة من قبل المشرع أن تمنح لغير الموظف الذي أعطيت له من أجل تنفيذ الإختصاصات المناطة به.

ج- من المبادئ المسلم بها في علم القانون الإداري وعلم الإدارة العامة أن تتلازم مع المسؤولية، أي أن مسؤولية الموظف يجب أن تكون بقدر ما يملك هذا الموظف من سلطات ويجب أن يمنح من السلطات بقدر مسؤولياته ، ولما كان أيضا من المبادئ المسلم بها مسؤولية المفوض الأصل لا تفوض مع تفويض الإختصاص حتى عند الفقهاء ، وليس من المنطق إذ

<sup>1</sup> - محمد الصديقي ، التفويض في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الشهيد حمه لخضر ،الوادي ،2017/2018،ص ص: 13-14.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 14 .

أن تفوض السلطة ولا تفوض المسؤولية وليس من العدالة في شيء أن يفوض الأصل السلطة مع تفويض الإختصاص ثم يبقى في الوقت ذاته مسؤولاً<sup>(1)</sup>.

د- إن المشرع عندما يمنح لموظف بعض إختصاصات الأصل فإنه يخول له السلطة اللازمة لتنفيذها، والسلطة على هذا النحو مرتبطة بالوظيفة ، ويكون بالتالي معنى تفويض السلطة أو جزء منها مع تفويض جزء من الإختصاص هو التنازل عن هذا الجزء من إختصاصاتها ، وذلك الأمر يجعل الأصل بصورة دائمة<sup>(2)</sup>، فاقد القدرة القانونية في ممارسة هذا الجزء من الإختصاص محل التفويض وغير قادر بالتالي على التعقيب على قرارات المفوض إليه لا بالتعديل ولا بالسحب ولا بالإلغاء ، لأنه فقد هذا الجزء من سلطته وتنازل عنه إلى المفوض إليه من خلال التفويض ، وهذا الأمر غير مشروع ويتنافى مع القواعد التنظيمية العامة.

إن الحجج والتبريرات التي ساقها أصحاب الاتجاه الفقهي (الثاني) والذي يرى بأن السلطة لا تفوض ، وأن التفويض يقع على الإختصاص فقط وهي حجج وتبريرات وجيهة وتتميز بالمنطق والعقلانية، والمشرع الجزائري أخذ بها وذلك في المرسوم التنفيذي رقم: 90-99 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>(3)</sup>.

وخاصة ماتاواته المادة الأولى منه فيما يخص تعيين المستخدمين على المستوى المركزي، هو من إختصاص الوزير، وعلى مستوى الولاية من إختصاص الوالي ، وعلى مستوى البلدية من إختصاص رئيس المجلس الشعبي البلدي، وبالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري فإن سلطة تعيين الموظفين من إختصاص مسؤول المؤسسة مع إحتفاظ السلطة المركزية ، أي الوزير بالتخصصات التالية وفقا للفقرة الخامسة ويبقى من يأتي من إختصاص السلطة المركزية بموجب التنظيم المعمول به .

- التنظيم المتعلق بتقل المستخدمين والتوازن الشامل لإعدادهم .

- التنظيم المتعلق بالتكوين والتحسين وتحديد المعلومات .

<sup>1</sup>- عيد قريظم، مرجع سابق ، ص 25 .

<sup>2</sup>- محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 14.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 1 المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27-03-1990 ، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج ر، العدد 13، 1990، ص 444.

- التنظيم المتعلق بإجراء المسابقات والامتحانات المهنية وتنظيمها .
- توظيف المستخدمين الأجانب وتسييرهم<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة

يعتبر التنظيم الإداري أمراً لازماً لكي تنهض السلطة الإدارية بوظائفها وتضطلع باختصاصاتها المنوطة بها وقد حاز موضوع التنظيم الإداري على جانب كبير من الأهمية في دراسات وأبحاث علم الإدارة العامة لأنه يعد أهم عناصر العملية الإدارية ، حيث تمارس به الإدارة نشاطها وبواسطته تحقق أهدافها<sup>(2)</sup>.

فعلم الإدارة العامة يهتم بالجانب الفني والتقني لعملية التفويض الإداري فهو يعد وسيلة من وسائل نقل الإختصاص ، حيث يقوم الرئيس الإداري والذي يسمى بالمفوض بمنح بعض من إختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه الأدنى منه درجة في السلم الإداري ويسمى بالمفوض إليه، وذلك بهدف تحقيق التسيير الحسن داخل الهيئة الإدارية .

ويعرف التفويض كذلك بأنه تحويل لبعض صلاحيات الرئيس الإداري إلى أحد المرؤوسين مع بقاء سلطته في الرقابة والتنظيم والتنسيق لأنه يعد مسؤولاً أمام رئيسه ، بالإضافة إلى مسؤولية المفوض إليه أمام المفوض وهذا تطبيقاً لمبدأ " لا تفويض في المسؤولية".

وعرفه البعض على أنه " نقل إختصاصات الرئيس الإداري إلى غيره من المرؤوسين على أن يتخذ التدابير والوسائل الكفيلة لمساءلتهم ومحاسبتهم عن نتائجها بصفته المسؤول عنها<sup>(3)</sup>. أما بالنسبة لنا فإن التفويض الإداري يعتبر وسيلة قانونية قبل أن يكون وسيلة فنية ، فهو يقتضي قيام صاحب الإختصاص بمنح بعض من صلاحياته إلى أحد مرؤوسيه طبقاً لنص قانوني وذلك بشكل مؤقت دون إنتفاء مسؤوليته .

### المطلب الثالث : دور التفويض الإداري

قد تطرأ ظروف تفرض ممارسة الإختصاص من غير صاحبه الأصلي أو ممارسة إختصاص لم يرد به نص، و قد يكون الأصل غائباً يتعذر عليه ممارسة إختصاصه بسبب أو لآخر ، بحيث يتعين أن يحل محله شخصاً آخر، تحسباً لفراغ سببه العائق الطارئ ، ومن هنا

<sup>1</sup> - محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 15.

<sup>2</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2009 ، ص 116.

<sup>3</sup> - محمد خليفي ، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2008/2007 ، ص 15.

فإن للتفويض مبررات أخرى أكثر فعالية وقوة، كانت هي الدافع الأول لتنظيمه من الناحية التشريعية:

1- فهو يواجه زيادة العبء على الأصيل ، فإذا كانت لهذه الزيادة صفة الدوام ، تعين إعادة النظر في التنظيم ذاته أو بالأقل في سياسة توزيع الإختصاصات داخل المنظمة الواحدة ، وقد يقتضي الأمر زيادة عدد العاملين فيها، أما إذا كانت زيادة وقتية فيمكن علاجها بتمكين الأصيل من تفويض إختصاصاته بصفة مؤقتة أيضا إلى شخص غيره<sup>(1)</sup>.

2- إن أسلوب التفويض أكثر مرونة من إعادة توزيع الإختصاصات الذي قد يقتضي تدخل جهات أخرى خارج الوحدة الإدارية.

3- التفويض وسيلة مثلى لتدريب المرؤوسين أثناء العمل فالمرؤوس الذي مارس بعضا من إختصاصات رئيسه ، لن يعجز عند الإقتضاء عن ممارستها كلها وبكفاية ، لأن التفويض يدرجه على تحمل مسؤولية الوظيفة الأعلى ، وعلى القدرة على إصدار القرارات في نطاقها وعلى تخيير هذه القرارات ، كما أن التفويض يزيد من ثقة المرؤوس في نفسه ويشعره بأنه جزء حقيقي وفعال في المنظمة.

4- يحقق التفويض عدم التركيز في التنظيم الإداري ، حيث يعمل على التقليل من المسؤوليات والأعباء الملقاة على الرئيس الإداري ، والتفرغ لمهام أخرى مثل التخطيط والمراقبة ، وعملية الاستشراف .

5- التفويض اتجاه لتصغير المنظمات الإدارية الضخمة كي تستفيد من الميزة التي تتمتع بها المنظمات الصغيرة في سرعة الإنجاز<sup>(2)</sup>.

#### المطلب الرابع : الشروط العامة للتفويض الإداري

- غاية التفويض الإداري هي القيام بالمهام والأعمال التي تتولاها إدارة معينة من أجل تأدية الخدمة العمومية المنوطة بها في أحسن الظروف وبأيسر السبل والتكاليف وتثال رضا المرتفقين في إطار ما يسمى بديمقراطية الإدارة وهذا الأمر يتكلف بتحديد المشرع والمنظم ، ومن ثم فإن تفويض المهام والإختصاصات يقتضي لزوما الإستناد إلى نص قانوني ( تشريعي أو تنظيمي ) يسمح بالتفويض ويظهر من الناحية الشكلية في قرار التفويض الصادر عن المفوض إلى

<sup>1</sup>- برهان رزيق ، التفويض في القانون الإداري ، ط1، بدون دار نشر ، سوريا ، 2017 ، ص 7.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 9.

المفوض إليه، وإذن النص القانوني يعد شرطاً جوهرياً في عملية التفويض الإداري ، فلا نكون أمام عمل قانوني في إطار التفويض الإداري إلا بوجوده ضمن أحكام نص قانوني.

- أن يكون طرفاً التفويض محددين في قرار التفويض تحديداً نافياً للجهالة، والمقصود بالتحديد أن تبرز بشكل واضح الهيئة والجهة الإدارية الموقعة لقرار التفويض والهيئة المفوض إليها مثلاً: "إن وزير يفوض مدير المصلحة....."<sup>(1)</sup>.

- يجب أن يحدد موضوع التفويض ونطاقه بشكل حصري سواء كان ذلك بذكر المواضيع التي تقع ضمن نطاق سلطة التفويض ، أو بتحديد المجالات الخارجة عن التفويض التي تبقى من صلاحيات المفوض.

- أن ينص في قرار التفويض على سريانه من حيث الزمان ، فكقاعدة عامة تسري القرارات الإدارية تجاه المخاطبين بها من تاريخ إعلانها بالطرق التي يحددها القانون ، أما نهاية التفويض فهو هنا في غاية الأهمية من كون قرار التفويض مؤقت بطبيعته لكن تحديد نهايته في ذات قرار التفويض تجنب المعنيين المنازعة في هذا الشأن ، بالرغم من أن النهاية تكون بقوة القانون ، كنهاية العهدة أو الترقية أو النقل أو الوفاة أو الرجوع فيه .... ، و هذا القول لا يتعارض مع تحديد قرار التفويض لنفس الهيئة، كما تكون النهاية بإنهاء العمل موضوع التفويض.....الخ<sup>(2)</sup>.

- لا يكون التفويض إلا جزئياً (كخاصية عامة في التفويض) ، إذ لا يجوز بحال من الأحوال تخلي المفوض عن كافة صلاحياته للمفوض إليه<sup>(3)</sup>.

- غير أننا نرجح ألا يصدر قرار بإنهاء قرار التفويض بالإمضاء في حالة إنتهاء تعيين المفوض ، إذ لا سلطة له بعد ذلك ومن ثم فإن نهاية التفويض بإنهاء أحد طرفيه تتم بقوة القانون ويترتب على ذلك بطلان القرارات الإدارية من المفوض إليه بعد التاريخ المذكور .

<sup>1</sup>-محمد بركات ، التفويض الإداري (المجالات والحدود) ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية محمد بوضياف ، المسيلة ، العدد 10، أوت 2018، ص 43.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه ، ص 44.

<sup>3</sup>- عمر محمد الشويكي ، القضاء الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011 ، ص 285.

**المبحث الثاني : أنواع التفويض الإداري**

تختلف أنواع التفويض في القانون الإداري حسب الزاوية التي ينظر إليه من خلالها فقد ننظر إليه من خلال الشكل أو من حيث المصدر أو من حيث الإختصاصات المفوضة وسوف نتطرق إليه فيما يلي :

**المطلب الأول : التفويض الإداري من حيث الشكل الصادر به**

ينقسم التفويض الإداري من حيث المظهر الخارجي أو الشكلي إلى عدة أنواع وهي التفويض المكتوب والتفويض الشفوي والتفويض الصريح والتفويض الضمني وهذا ماسنوضحه فيما يلي :

**الفرع الأول: التفويض الإداري المكتوب والشفوي**

**أولاً: التفويض الإداري المكتوب :** التفويض الإداري المكتوب هو الذي يدون مضمونه في وثيقة لأنه يعتبر قراراً إدارياً ، ومن بين أركانه الشكل الذي يلعب دور هاماً وحيوياً في حماية المصلحة العامة ويجسد إرادة السلطة الإدارية الأصلية ، ويعتبر الشكل جوهرياً إذا اشترطه النص الآذن بالتفويض ، فالكتابة لا يقصد بها الصيانة القانونية أو الفنية وإنما يقصد بها صدور قرار التفويض في صيغة معينة<sup>(1)</sup> .

**ثانياً: التفويض الإداري الشفوي**

التفويض الإداري الشفوي هو التفويض في الإختصاص شفاهة وخروجاً على مبدأ الكتابة وذلك عن طريق الهاتف أو التلغراف وفي المسائل البسيطة والعاجلة التي لا تتحمل كتابة قرار التفويض ، وذلك على الرغم من صعوبة إثبات هذا التفويض ورفض بعض المرؤوسين له ، مالم ينص القانون على خلاف ذلك<sup>(2)</sup> .

**الفرع الثاني: التفويض الإداري الصريح والضمني****أولاً: التفويض الإداري الصريح**

يكون التفويض الإداري صريحاً إذا تم بلفظ أو صياغة صريحة ، بحيث تتبين أوتتجه فيه نية المفوض إلى التفويض بشكل واضح حتى لا يكون هناك مجالاً للشك أو التأويل ، ويشترط فيه

<sup>1</sup> - عمار عوا بدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية ، ج2 ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003 ، ص 509 .

<sup>2</sup> - عبد قريظم ، مرجع سابق ، ص112 .



تحديد طبيعة التفويض ، أي أن يقوم المفوض بتفويض إختصاص محدد أو القيام بتفويض إمضائه على قرارات أو مقررات أو وثائق معينة<sup>(1)</sup> .

**ثانياً: التفويض الإداري الضمني :** التفويض الإداري الضمني يتم بشكل غير صريح وذلك بإستخلاص مضمونه من خلال ظروف العمل وأحياناً يتم الترخيص به بموجب النص الآذن دون الحاجة إلى إصدار قرار التفويض ، أما في حالة عدم ذكر التفويض في النص الآذن ، فإنه يمكن إستخلاصه من خلال ظروف العمل خاصة في وقت النزاعات والحروب ، ولقد أجازته مجلس الدولة الفرنسي في حالة الحرب ، أما بالنسبة للقضاء المصري لم يعترف بمثل هذا التفويض ، مقررًا بأنه نظام إستثنائي في الأصل العام الذي يقضي بضرورة ممارسة الإختصاص من الأصل إلا في حالة التفويض الصريح<sup>(2)</sup> .

### المطلب الثاني: التفويض الإداري من حيث المصدر

ينقسم التفويض الإداري من حيث المصدر أو الأداة إلى عدة أنواع وهي كالاتي:  
التفويض المباشر والتفويض غيرالمباشر ، التفويض الإختياري والتفويض الإجباري ، التفويض البسيط والتفويض المركب.

### الفرع الأول: التفويض المباشر والتفويض غير المباشر

#### أولاً: التفويض المباشر

هو ذلك التفويض الذي يصدر من الأصل نفسه إستناداً لنص دستوري أو قانوني أو لائحي يأذن له بذلك وهو يتم على مرحلتين:

الأولى : أن يصدر نص أو إذن بالتفويض من السلطة المانحة للإختصاص إلى إحدى السلطات<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - محمد خليفي ،مرجع سابق ، ص 18.

<sup>2</sup> - محمد الصديقي ،مرجع سابق ، ص18.

<sup>3</sup> - عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 142.

الثانية : صدور قرار بالتفويض من السلطة المختصة بتفويض جزء من إختصاصاتها. ومن أمثلة هذا النوع من أنواع التفويض صدور قرار من رئيس الوزراء بتفويض بعض إختصاصاته إلى وزيرها ، أو صدور قرار من الوزير بتفويض بعض إختصاصه لأحد معاونيه<sup>(1)</sup>.

ويظهر هذا النوع من التفويض في الجزائر من خلال تطبيقه في المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام في المادة الرابعة منه والتي تنص على ما يلي :

" لا تصح الصفقات ولا تكون نهائية إلا إذا وافقت عليها السلطة المختصة المذكورة أدناه ، حسب الحالة:

-مسؤول الهيئة العمومية.

-الوزير.

-الوالي.

-رئيس المجلس الشعبي البلدي.

-المدير العام أو مدير مؤسسة العمومية.

ويمكن كل سلطة من هذه السلطات أن تفويض صلاحياتها في هذا المجال إلى المسؤولين المكلفين ، بأي حال ، بإبرام وتنفيذ الصفقات العمومية طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها<sup>(2)</sup>.

وفي هذا النوع من أنواع التفويض تظهر بشكل واضح إرادة الأصيل فهو الذي يفوض أو لا يفوض حسب متطلبات العمل وظروفه التي يقدرها هو بنفسه.

### ثانيا: التفويض غير المباشر

التفويض الإداري غير المباشر هو الذي يصدر عن الأصيل نفسه إستنادا إلى القانون أو التعليمات وهنا تتجلى إرادة الأصيل فهو الذي يفوض وفقا لمتطلبات العمل وظروفه<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - عيد قريطم ، مرجع سابق ، ص142.

<sup>2</sup> -انظر المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام ، ج ر ، العدد 50، 2015.

<sup>3</sup> - حسين فريجة، شرح القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2009،ص 124.

فهو القرار الذي يصدر من شخص أعلى في السلم الإداري ، بتفويض بعض إختصاصات شخص آخر أصيل لغيره ، دون النظر إلى إرادته ، ودون أن يقوم بأي تصرف من جانبه. ومثاله: أن يقوم الوزير بتفويض بعض إختصاصات أحد معاونيه لأحد المدراء المركزيين في الوزارة أو أن يقوم رئيس الجمهورية بتفويض بعض إختصاصات وزير ما إلى معاونه. فالتفويض في الإختصاص في هذا النوع ، يتم بإرادة الأصيل بل إن هذا الأخير يفاجئ بتفويض جزء من إختصاصاته إلى غيره ، ويقف مكتوف الأيدي إزاء هذا القرار الملزم<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: التفويض الإختياري و التفويض الإلزامي

#### أولاً: التفويض الإختياري

التفويض الإختياري يقصد به ذلك النوع من أنواع التفويض الذي يكون فيه الأصيل حراً من أن يفوض جزءاً من إختصاصاته أو لا يفوضها ، وهذا هو الأصل العام في التفويض.

#### ثانياً: التفويض الإلزامي

يكون التفويض الإداري إلزامياً إذا كان الأصيل ملزماً بإجرائه ، وليس له الخيار بين أن يفوض أو لا يفوض<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: التفويض البسيط و التفويض المركب

#### أولاً: التفويض البسيط

يعد التفويض بسيطاً إذا كان موجهاً للشخص المفوض إليه بشكل جزئي ، وهذا يعني أن التفويض يستلزم فيه تحديد جزء أو بعض من إختصاصات الأصيل التي قام بتفويضها وتحديد المفوض إليه بشكل صريح وواضح.

#### ثانياً: التفويض المركب

وهو التفويض الذي يقوم به الأصيل من خلال تفويض بعض من إختصاصاته إلى عدد من المرؤوسين وبشترط فيه أن يكون جزئياً وموجهاً لعدد من المرؤوسين وعليهم أن يتولوا تنفيذه بصفة مشتركة<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص143.

<sup>2</sup> - سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص22.

<sup>3</sup> - محمد خليفي ، مرجع سابق ، ص17.

### المطلب الثالث : التفويض الإداري من حيث الموضوع

التفويض الإداري من حيث الموضوع ينقسم إلى نوعين تفويض الإختصاص وتفويض الإمضاء.

#### الفرع الأول: تفويض الإختصاص

ويقصد به تحويل جزء من الصلاحيات المخولة قانونا لهيئة إدارية عمومية إلى هيئة إدارية أخرى أقل منها مرتبة ولتكن على سبيل المثال سلطة إبعاد الأجانب الذين يشكلون خطرا على النظام العام التي تعود لوزير الداخلية ، هذا الأخير يمكنه تفويضها إلى كل الولايات الحدودية<sup>(1)</sup>.

ويمكن القول أن تفويض الإختصاص ليس تفويضا شخصيا بل تفويض مهام لا يتعلق بشخص معين بصفته وذاته ، بل يكفي أن تتوفر فيه الصفة كصفة والي ولاية أو وزير.... فالتفويض هنا يتصل بالمنصب الوظيفي الذي تمارس بموجبه تلك المهام ، ومن ثم يقتضي الحال أن نهاية تفويض الإختصاص لا تتعلق بنهاية مهام المفوض إليه.

#### الفرع الثاني : تفويض التوقيع

تفويض التوقيع هو تفويض شخصي وليس تفويض مهام تتم بشكل مجرد عن القائم بها ، فالمفوض إليه يعين في قرار التفويض بإسمه وصفته فلا يكفي الإسم وحده ولا تكفي الصفة وحدها لممارسة تفويض التوقيع وصيغته " يفوض فلان بصفته مدير جامعة "محمد خيضر.... لهذا السبب ينتهي التفويض كأصل عام بإنتهاء أحد طرفيه<sup>(2)</sup>.

#### المطلب الرابع: التفويض الإداري من حيث الإختصاصات المفوضة

ينقسم التفويض الإداري من حيث الإختصاصات المفوضة إلى التفويض الإداري الكامل والجزئي والتفويض الإداري العام والخاص.

#### الفرع الأول : التفويض الإداري الكامل والجزئي

##### أولا: التفويض الإداري الكامل

يكون التفويض كاملا في ممارسة السلطة ، وهذا الأمر قليلا ما يحدث ويتوقف على الظروف خاصة ، كأن يكون صاحب السلطة الأصلي غير قادر على ممارستها إذا كان بعيدا

<sup>1</sup> - محمد بركات ، مرجع سابق ، ص44.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 46.

عن مقر العمل بسبب السفر أو المرض أو الإجازة السنوية مثلا<sup>(1)</sup>، وفي هذه الحالة يعد التفويض بمثابة توكيل عام للمفوض إليه ، حيث يدير العمل كاملا ولكن على مسؤولية من فوضه في ذلك، وفي حالات كثيرة يكون التفويض واسعا ولكنه غير كامل ، كما لو فوضت الجمعية العمومية مجلس إدارتها في إدارة شؤونها ، إذ يترتب على ذلك أن يمارس المجلس أعمال الإدارة تحت رقابة الجمعية العمومية وليس له أن يجري تصرفات معينة إلا بعد موافقتها وفقا لما ينص عليه نظامها الأساسي<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: التفويض الإداري الجزئي

يكون التفويض جزئيا عندما يكون مقتصر على مهمة معينة أو هدف جزئي مثلما يفوض مجلس إدارة الشركة أحد مديريها في إبرام عقد لشراء أصل استثماري ، هو أصلا من إختصاصات المجلس ، وقد تناوله المشروع الجزائري في قانون البلدية من خلال الباب الأول المتعلق بإدارة البلدية في فصله الأول الخاص بتنظيم إدارة البلدية من خلال نص المادة 125: ( للبلدية إدارة توضع تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي وينشطها الأمين العام للبلدية ) إضافة إلى المادة 129 الفقرة الرابعة : ( يتلقى التفويض بالإمضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد الإمضاء على كافة الوثائق المتعلقة بالتسيير الإداري والتقني للبلدية بإستثناء القرارات)<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني: التفويض الإداري العام والخاص

#### أولا: التفويض الإداري العام

ويقصد بالتفويض الإداري العام ذلك التفويض الذي لا يحدد فيه الأصل إختصاصا معيناً يعهد به إلى المفوض إليه وإنما يعهد إليه بمجموعة معينة من الإختصاصات ترسم حدودها في قرار التفويض<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق ، ص 150.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص 150.

<sup>3</sup> - أنظر المادتين 125 و129 من القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011 ، المتعلق بالبلدية ، ج ر ، العدد

37 ، الصادر في 3 جويلية 2011.

<sup>4</sup> - عبد قريظم ، مرجع سابق ، ص 159.

## ثانياً: التفويض الإداري الخاص

يقصد بالتفويض الإداري الخاص هو ذلك التفويض الذي يتم لمجموعة من الأفراد تكون مهمته شغل مكان إحدى المجالس أو اللجان المنحلة أو المستقلة لتصرف الأعمال الجارية لحين تشكيل المجلس الجديد أو التفويض الذي يتم من إحدى السلطات إلى سلطة أخرى بمهمة من مهمات الحلول<sup>(1)</sup>.

ومثال ذلك ما تناوله المشرع في قانون البلدية في فرعه الرابع المتضمن حل المجلس الشعبي البلدي وتجديده من خلال المادة 48: ( في حالة حل المجلس الشعبي البلدي يعين الوالي من خلال العشرة (10) أيام التي تلي حل المجلس ، متصرف ومساعدين عند الإقتضاء توكل لهم مهمة تسيير شؤون البلدية )، وتنتهي مهامهم بقوة القانون بمجرد تنصيب المجلس الجديد<sup>(2)</sup>.

## المبحث الثالث: التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له

يثير التفويض عدة نقاط من خلال الأنظمة المشابهة له ، وحتى يتسنى لنا تحديد مفهوم التفويض الإداري لا بد من مقارنته بمختلف المصطلحات القانونية المشابهة له والمتمثلة في الإنابة والحلول ، الإستخلاف ونقل الاختصاص ، التفويض التشريعي ونظرية الموظف الفعلي.

## المطلب الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول

يمكن تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول ، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال:

## الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة

تقوم الإنابة في القانون العام على ممارسة الإختصاص من سلطة غير السلطة المختصة به أصلاً ، ولذا يعرفها الأستاذ "أوبي" على أنها<sup>(3)</sup>:

(حالة الشغور الذي يحدث في الوظيفة لدى غياب أو إمتناع سلطة عامة بحيث لا تستطيع ممارسة إختصاصاتها ، فتقوم سلطة عامة أخرى أعلى منها بتعيين نائب يقوم بالعمل بدلا عنها، وذلك إلى حين صدور قرار بإنهاء الإنابة ، أو إنتهاء حالة الغياب أو الإمتناع ).  
من خلال هذا يتضح لنا أن الإنابة تشبه التفويض الإداري في بعض النقاط نذكر منها :

<sup>1</sup> - عبد قريظم ، المرجع السابق ، ص 160.

<sup>2</sup> - انظر المادة 48 من القانون رقم 11-10 المنعلق بالبلدية ، السالف ذكره .

<sup>3</sup> - خلدون بن علي ، القانون الإداري ، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى (ل م د) ، المركز الجامعي نور البشير ، البيض،

2017-2018 ، ص 63.



- 1- يحتاج كل من التفويض والإنبابة إلى نص أو قاعدة يستند إليها .
  - 2- يحتاج كلاهما إلى قرار يصدر سواء بتعيين النائب أو المفوض إليه .
  - 3- يحمل كل منهما الطابع المؤقت ، أي أن مدة الإنبابة أو التفويض محددة. وما عدا ذلك نجدهما يختلفان في نقاط كثيرة :
- 1- قرار تعيين النائب يصدر من الجهة التي يعينها النص ، في الغالب تكون الجهة غير الأصلية ، بينما قرار التفويض يصدر عن الأصلية نفسه .
  - 2- الإنبابة تتصدى لمعالجة حالة غياب الأصلية المادي ، بينما التفويض لا يشترط ذلك ، بل يمكن إعماله مع وجود الأصلية .
  - 3- تكون الإنبابة شاملة لكافة إختصاصات الأصلية بينما في التفويض الإداري لا يكون إلا جزئياً كأصل عام ، ذلك أن الإنبابة تقوم على مبدأ ضرورة سير المرفق العام بانتظام وإطراد ، أما التفويض ما هو إلا ضرورة من ضروريات التنظيم الإداري والمعلوم أن الضرورة لا تقدر إلا بقدرها، وبتعبير أدق فإن إختصاصات النائب أوسع منها في كل الأحوال من إختصاصات المفوض إليه.
  - 4- يمارس الأصلية تجاه المفوض إليه سلطة رئاسية ، وله أن يلغي هذا التفويض أو يعدله أو يوسع في نطاقه في أي وقت ، بينما الأصلية الغائب لا يمارس السلطة على النائب ، لأن هذا الأخير يستمد إختصاصه مباشرة من القانون ، فهو لا يتقيد إلا بقرار الإنبابة ولا يخضع إلا للقانون<sup>(1)</sup>.

#### الفرع الثاني: التفويض الإداري والحلول

الحلول يقصد به أن يتغيب صاحب الإختصاص الأصلية أو أن يحدث له مانع يحول دون ممارسته لإختصاصاته ، فيقوم محله للقيام بذلك من عينه المشرع ، فيصبح مالكا لنفس السلطات التي كان يملكها المختص بها أصلاً.

<sup>1</sup> - خلدون بن علي ، مرجع سابق ، ص 46.

ويتشابه التفويض مع الحلول في أن كلا منهما يواجه شغورا في الوظيفة العمومية كليا أو جزئيا، وفي أن كليهما يحول إختصاصا من سلطة إدارية إلى سلطة إدارية أخرى معينة، ويختلفان بصفة أساسية في النواحي التالية<sup>(1)</sup>:

1- التفويض يجب أن يكون جزئيا وليس كليا، أما الحلول فيكون نتيجة ظروف طارئة ينتج عنه شغور وظيفة الأصيل .

2- يقوم التفويض بنص واحد يفوض مباشرة إختصاص الأصيل إلى غيره أو يكون بنصين متتاليين : النص الآذن بالتفويض ثم يليه قرار التفويض أما الحلول فيفترض وجود نص مكتوب أو قاعدة غير مكتوبة تحد الحال مسبقا .

3- التفويض بصفة عامة يشمل نوع من الحرية للأصيل في التفويض من عدمه والحرية في إختيار المفوض عكس الحلول الذي لا يترك للأصيل خيارا لا في مبدأ الحلول ولا في تحديد من يحل محله .

4- يفترض الحلول ظهور واقعة يحل بوقوعها الحال محل الأصيل بقوة القانون ولا مجال لذلك في التفويض .

5- يتحدد المفوض إليه بصفته وإسمه معا ، أما في حالة الحلول فإن الحال يتحدد بصفته وحدها ، ولا يمكن تحديده بإسمه لأن شخصه لا يعرف إلا عند تحقق سبب الحلول .

6- لا يظهر إختصاص المفوض إليه إلا بقرار التفويض بعكس الحلول فإن الحال يكون صاحب الإختصاص حتى قبل تحقق سبب الحلول غير أنه لا يستطيع مزاولة هذا الإختصاص إلا بتحقيق شرطه.

7- يمارس المفوض إليه إختصاصاته في التفويض تحت إشراف الأصيل بينما في الحلول يمارس الحال الإختصاصات المحالة تماما كما لو كان صاحب السلطة الأصيلية<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> -مليكة الصّروخ ، القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، ط7، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، المغرب، 2010، ص:72-73.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص 73.

**المطلب الثاني: تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف ونقل الاختصاص**

يمكن التمييز بين التفويض الإداري والإستخلاف ونقل الإختصاص من خلال:

**الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف**

تكون أمام الإستخلاف عند غياب صاحب الإختصاص الدائم بسبب وجود مانع ، أو المؤقت لسبب يحول دون قيامه بممارسة وظيفته حيث يقوم مقامه موظف من نفس الدرجة والرتبة في السلم الإداري ، ويمارس جميع إختصاصاته وهذا لضمان السير الحسن للإدارة<sup>(1)</sup>. ومن أمثلة الإستخلاف نجد ما تناولته نص المادة 72 من قانون البلدية 11-10 المؤرخ في 22 جوان 2011 في فقرتها الأولى والثانية ، يستخلف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي حصل له مانع مؤقت في أداء وظائفه بنائب رئيس ، إذا إستحال على الرئيس تعيين مستخلف له يقوم المجلس الشعبي البلدي بتعيين أحد نواب الرئيس ، وإن تعذر ذلك فأحد أعضاء المجلس الشعبي البلدي، أما تعيين المستخلف فيكون بموجب نص قانوني أو من طرف جهة تغلو صاحب الإختصاص وهذا دون الحاجة إلى استصدار قرار إداري<sup>(2)</sup>.

ومنه فإن التفويض الإداري يتميز عن الإستخلاف ، في كون أن الأول يكون جزئيا ومحدد ، أي أن تفويض الإختصاصات من طرف المفوض إلى المفوض إليه يكون جزئيا ومحدد بمدة زمنية معينة، أما الثاني فيكون كاملا وغير محدد بمدة زمنية ، فالمستخلف يمارس جميع صلاحيات صاحب الإختصاص ، وهو مرهون بزوال المانع وحضوره.

**الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن نقل الإختصاص**

يقصد بنقل الإختصاص نقل وتحويل جزء أو بعض من إختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة إدارية أخرى<sup>(3)</sup>.

ويمكن التمييز بين التفويض ونقل الإختصاص في مجال الإدارة المحلية ، كون أن نقل الإختصاص ينشأ نوع من السلطة الوصائية بين الجهة المركزية والجهة المحلية ، على عكس الحال في نظام التفويض الذي يحفظ العلاقة السابقة بين الأصيل والمفوض إليه إذا كانت تربط بينهما علاقة رئاسية سابقة أو أنه ينشأ نوعا من السلطة الرقابية بين الأصيل والمفوض إليه قد

<sup>1</sup> -محمد الصديقي ، مرجع سابق ،ص25.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 72 من القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية ،السالف ذكره، ص 13.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ،مرجع سابق، 2005، ص 65.

يحددها القانون أو قرار التفويض أو العرف الإداري ، وهي نوع من الرقابة تختلف عن الرقابة الوصائية.

وهكذا نجد أن التفويض الإداري يختلف عن نقل الإختصاص حيث لكل قواعده وشروطه وآثاره القانونية المختلفة عن الآخر<sup>(1)</sup>.

**المطلب الثالث: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي ونظرية الموظف الفعلي**

**الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي**

يتمثل التفويض التشريعي في ذلك الإجراء الذي بمقتضاه تأذن السلطة التشريعية للسلطة

التففيذية في مباشرة إختصاصها بتنظيم موضوع معين تنظيمًا تشريعيًا، وذلك بصفة

إستثنائية، بإعتبار أن هذا الإختصاص ينصب على تقرير قواعد قانونية تسنها السلطة التشريعية أصلاً وفقاً للدستور<sup>(2)</sup>.

**أولاً: أوجه التشابه بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي**

1- كلاهما إجراء تعهد فيه إحدى السلطات إلى سلطة أخرى بجزء من إختصاصها دون أن تتخلى فيه السلطة عن حيازتها للإختصاص .

2- لهما نفس المبدأ كون التفويض فيهما لا يكون إلا جزئياً.

ففي التفويض الإداري لا يمكن أن يفوض المفوض كافة إختصاصاته الوظيفية إلى مرؤوسيه ، بل يقتصر التفويض على بعضها فقط ، كما أن التفويض التشريعي لا يجوز أن ينقل الولاية التشريعية بأكملها إلى السلطة التنفيذية ، وإلا كان التفويض مخالفاً للدستور .

3- يلزم تحديد الموضوعات التي يتم بشأنها التفويض التشريعي بدقة من البرلمان إلى

الحكومة ، ونفس الشيء بالنسبة للتفويض الإداري حيث يتعين تحديد الأعمال المفوضة وبيانها بوضوح.

4- يحكم كلا من التفويض الإداري والتشريعي مبدأ عام وهو عدم جواز التفويض في

الإختصاصات المفوضة لأن التفويض لا يتم مرة واحدة بالنسبة للإختصاص الواحد.

5- يجب وجود نص يأذن بالتفويض التشريعي أو الإداري<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 72.

<sup>2</sup> - شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 61.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، ص 62.

ثانيا: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي

يختلف التفويض الإداري عن التفويض التشريعي من حيث:

- في التفويض الإداري لا يوجد إلزام يقع على المفوض إليه بعرض القرارات التي إتخذها بناء على التفويض إلى المفوض ، على عكس ذلك في التفويض التشريعي يجب على السلطة التنفيذية عرض القرارات التي إتخذتها على البرلمان للمصادقة عليها.
- في التفويض الإداري لا يستطيع الأصل ممارسة الإختصاصات التي فوضها في حين للسلطة التشريعية ممارسة الإختصاص المفوض رغم التفويض التشريعي وفي أثناءه .
- التفويض التشريعي لا يكون إلا في الظروف الإستثنائية ، أو غير العادية على عكس التفويض الإداري الذي يكون في الظروف الإستثنائية والعادية<sup>(1)</sup>.

الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن نظرية الموظف الفعلي

- نظرية الموظف الفعلي تتمثل في ذلك الشخص الذي يكون قرار تعيينه باطلا ، أو الذي لم يصدر قرار تعيينه أصلا ، مع الإعتداد والأخذ بالقرار والتصرف الصادر عنه وإعتباره سليما وقانونيا ومنتجا لآثاره ، على الرغم من إمكانية متابعتها شخصيا<sup>(2)</sup>.
  - و يتم تطبيق النظرية في الظروف الإستثنائية والظروف العادية.
- أولا: نظرية الموظف الفعلي في الظروف الإستثنائية

يحدث نتيجة للظروف غير العادية كأن يتغيب الموظفون العموميون أو يختفون بسبب حرب متخلين عن وظائفهم ، فيصل بدلا عنهم بعض الأفراد العاديين دون سند شرعي لتأمين سير المرافق العامة ، وتعد تصرفاتهم صحيحة ومشروعة ، رغم أنهم ليسوا موظفين وتم تطبيق النظرية من طرف القضاء الإداري الفرنسي أثناء غزو فرنسا في الحرب العالمية الثانية<sup>(3)</sup> ، حيث قام بعض المواطنين بتسيير شؤون المجلس البلدي بسبب مغادرة أعضائه نتيجة الحرب ، ولقد إترف مجلس الدولة الفرنسي بمشروعية الأعمال والتصرفات الصادرة عن هؤلاء

<sup>1</sup> - محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 28.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص 181.

<sup>3</sup> - محمد جمال الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 154.

المواطنين وذلك لحماية حقوق المتعاملين معه لحسن نية هذا من جهة ، وإستجابة لمتطلبات المصلحة العامة من جهة أخرى<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية

يترتب في الظروف العادية أن تصدر بعض الأعمال والتصرفات المتصلة بالمرافق العامة من بعض الأفراد رغم أنهم ليسوا موظفين رسميين معينين تعييناً صحيحاً ساري المفعول في مجال الوظائف التي قاموا بها، وبعد القضاء الإداري تصرفات هؤلاء الأفراد فترة ممارستهم لتلك الوظائف صحيحة رغم أن التطبيق الدقيق لقواعد المشروعية كان يقتضي عدم الإعتراف بصحة هذه التصرفات<sup>(2)</sup>، وذلك ليس فقط على أساس مبدأ دوام سير المرافق العامة للمواطنين الذين تعاملوا مع هؤلاء الموظفين الظاهرين بحسن نية لعدم وضوح حقيقة أمرهم وتسمى النظرية في هذه الحالة نظرية الموظف الظاهر<sup>(3)</sup>.

وعند مقارنة التفويض الإداري ونظرية الموظف الفعلي نستنتج ما يلي :

- التفويض الإداري ونظرية الموظف الفعلي يعد إستثناء على قاعدة الإختصاص ، ولكن الإختلاف يرجع إلى الأساس القانوني لممارسة الإختصاص ، فالتفويض الإداري يتم فيه ممارسة الإختصاص من المفوض إليه بموجب قرار التفويض الصادر عن المفوض، أما نظرية الموظف الفعلي يكون فيه ممارسة الإختصاص من شخص غير مختص قانوناً وتصرفاته تعد مشروعة وذلك حماية للمصلحة العامة وحسن سير المرفق العام، والتفويض الإداري وسيلة قانونية، أي له أساس قانوني يعتمد عليه وذلك من فعالية العمل الإداري ، أما بالنسبة لنظرية الموظف الفعلي فهي نظرية قضائية ووسيلة غير قانونية لممارسة الإختصاص على الرغم من الآثار القانونية التي تترتب عنها والتي لا تتعارض مع غاية الإدارة في تحقيق أهدافها<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> - محمد جمال الذنبيات، مرجع سابق، ص 154.

<sup>3</sup> - ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، 1996، ص 429.

<sup>4</sup> - محمد الصديقي ، مرجع سابق، ص 29.



**الفصل الثاني:**

**الهيئات التي تمارس  
التفويض الإداري**

## الفصل الثاني: الهيئات التي تمارس التفويض الإداري

يأخذ التنظيم الإداري في الدول المعاصرة وجهان، وجه يتمثل في المركزية الإدارية ووجه آخر يتمثل في اللامركزية الإدارية، وهذا بهدف توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة الإدارية التابعة للدولة فالمركزية الإدارية تعني تركيز السلطة في الدولة على ممثلي الحكومة في العاصمة، ممثلة في كل من رئيس الجمهورية والوزراء أما اللامركزية فيقصد بها توزيع الوظائف الإدارية وإعطاء حرية القرارات من الحكومة المركزية في العاصمة إلى هيئات محلية متمثلة في كل من الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي، فالتفويض الإداري يمكن أن يمارس على مستوى هذه الأجهزة، وهذا ما سنوضحه من خلال هذا الفصل في مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه الهيئات المركزية، ومبحث ثاني نتناول فيه الهيئات اللامركزية.

## المبحث الأول: الهيئات المركزية

نعني بالإدارة المركزية مجموعة الأجهزة والهيكل والتنظيمات الإدارية القائمة والعاملة في إطار السلطة التنفيذية والتي لها إختصاص ذو طابع وطني وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى حسب المعطيات العامة السائدة بها وطبيعة نظامها<sup>(1)</sup>.

## المطلب الأول: رئيس الجمهورية

باعتباره رئيساً للدولة ، فإن رئيس الجمهورية إلى جانب الوزير الأول مكلف بالإدارة العليا للسلطة التنفيذية (الإدارة العامة) في أعلى مستوياتها.

ولذلك فإنه يتمتع بسلطات وصلاحيات وإختصاصات إدارية واسعة تبعا للمركز الممتاز الذي منحه إياه الدستور ، بالإضافة إلى سلطاته في المجالات الأخرى .

ومن هنا تقتضي الدراسة معرفة الصلاحيات المخولة لرئيس الجمهورية والتي تكون قابلة للتفويض بالإضافة إلى الأشخاص المفوض إليهم.

## الفرع الأول: سلطة رئيس الجمهورية في تفويض إختصاصاته

يمكن تحديد صلاحيات رئيس الجمهورية القابلة للتفويض بالرجوع إلى المادة 101 من دستور 2016 والتي حددت الإختصاصات التي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها والتي تنص "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم ، كما لا يجوز أن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء ، وحل المجلس الشعبي الوطني ، وتقرير إجراء الإنتخابات التشريعية قبل أوانها ، وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في المواد 91 و92 و105 ، ومن 107 إلى 109 و 111 و 142 و 144 و 145 و 146 من الدستور<sup>(2)</sup> .

<sup>1</sup> -محمد الصغير بعلي ،القرارات الإدارية ، مرجع سابق ، ص 17.

<sup>2</sup> -أنظر المادة 101 ،القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري ، ج ر، العدد 14 ، 2016، ص 20.

## أولاً: السلطات التي لا يجوز تفويضها

هناك سلطات لا يجوز لرئيس الجمهورية أن يفوضها بل لابد عليه من ممارستها شخصياً وتمثل فيما يلي (1):

## 1- سلطة التعيين :

تعتبر سلطة التعيين من بين الإختصاصات التي لا يمكن لرئيس الجمهورية تفويضها وهذا ما نص عليه دستور 2016 طبق للمواد 91 و 92 و 93 بالإضافة إلى تعيينات أخرى واردة في الدستور، والتي تشمل بعض الشخصيات السياسية والمتعلقة بأعضاء المؤسسات الدستورية ، إلا أن سلطة التعيين لا تقتصر فقط على رئيس الجمهورية ، وطبقاً لنص المادة 99 من الدستور فإن للوزير الأول الحق في سلطة التعيين في الوظائف العليا للدولة .

ولتفادي تنازع الإختصاص الإيجابي بين سلطة كل من رئيس الجمهورية والوزير الأول في التعيين، وبالرجوع إلى نص المادة 92 من الدستور نجد أنها ذكرت بعض المناصب السامية التي تخضع في تعيينها إلى سلطة رئيس الجمهورية ، والتي تشمل الوظائف المدنية والعسكرية، أما فيما يخص وظائف الدولة فسلطة التعيين فيها من طرف الوزير الأول ، وهذا حسب نص المادة 99 من الدستور الفقرة الخامسة "يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية ، ودون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 السابقتي الذكر" (2).

## 2- سلطة رئيس الجمهورية في المحافظة على أمن الدولة :

من مهام رئيس الجمهورية السهر على أمن الدولة وسلامتها ، عن طريق إتخاذ القرارات والتدابير اللازمة في المحافظة على النظام العام ، ولتحقيق كل هذا أجاز له الدستور تقرير حالة الطوارئ أو الحصار إذا دعت الضرورة والحالة الإستثنائية إذا كانت البلاد مهددة بخطر داهم ووشيك ، وقرار الحرب إذا وقع عدوان فعلي على البلاد أو يوشك أن يقع وهذا تبعا للمواد من 105 إلى 110 وفي كل الأحوال لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض السلطات (3).

<sup>1</sup>-سعيدة تركي ،مرجع سابق ، ص 36 .

<sup>2</sup>-أنظر المادة 99 من القانون رقم 16-01،المتعلق بالتعديل الدستوري، السالف ذكره .

<sup>3</sup>-عمار بوضياف ،القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية ، ط 1 ،جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر،2007،ص 92.

## ثانياً: السلطات التي يجوز تفويضها

بالرجوع إلى نص المادة 101 من الدستور نجد أنه ما لم يمنع من التفويض فهو جائز لذلك، والملاحظ أنه يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطته التنظيمية الواردة في نص المادة 143 من الدستور 2016 والتي تنص: "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون، يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول"<sup>(1)</sup>.

ومن خلال استقراء نص المادة 143 من الدستور يتبين لنا أن السلطة التنظيمية لرئيس الجمهورية تشمل جميع المسائل غير المخصصة للقانون، غير أن مجال القانون غير محصور في التشريع العادي فقط، بل يشمل القوانين التنظيمية والعضوية، والتي تتضمن مواضيع لها علاقة بالتنظيم العام للدولة وعمل السلطات الدستورية للدولة وخاصة من حيث تنظيمها وعملها وصلاحياتها من القوانين التي تمثل التطبيق المباشر لنصوص الدستور في الواقع العملي والقانوني .

أما بالنسبة لتفويض التوقيع فإن المادة 101 من الدستور السالفة الذكر قد حددت الإختصاصات الدستورية على سبيل الحصر والتي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها ، ومن بينها ما تضمنته نص المادة 91 من الدستور في الفقرة السادسة "يوقع على المراسيم الرئاسية"<sup>(2)</sup>.

أي أن التوقيع على المراسيم الرئاسية من صلاحية رئيس الجمهورية والتي لا يجوز تفويضها، ولكن يمكنه تفويض إمضائه إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته بإستثناء المراسيم الرئاسية ، وهذا وفقاً لنص المادة 15 من المرسوم الرئاسي 01-197 المؤرخ في 22 جويلية 2001 الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية وتنظيمها: "يؤهل مدير الديوان والأمين العام لرئاسة الجمهورية والأمين العام للحكومة ، في حدود صلاحياتهم وفي إطار ممارسة الصلاحيات ، للتوقيع بإسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات والمقررات بإستثناء المراسيم"<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 143 من القانون 01-16، المتعلق بالتعديل الدستوري، السالف ذكره.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 91 من القانون رقم 01-16، المتعلق بالتعديل الدستوري، السالف ذكره .

<sup>3</sup>-أنظر المادة 15 من المرسوم الرئاسي 01-197 المؤرخ في 22 جويلية سنة 2001 الذي يحدد صلاحيات رئيس الجمهورية وتنظيمها، ج ر، العدد 40، 2001، ص 20 .

## الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم

يمكن لرئيس الجمهورية تفويض صلاحياته إلى كل من مسؤولي مصالح رئاسة الجمهورية وبالأخص إلى :

أولاً: مدير الديوان لرئاسة الجمهورية: يمكن لمدير ديوان رئاسة الجمهورية ممارسة صلاحيات التوقيع على جميع الوثائق والقرارات التي تندرج تحت صلاحياته.

## ثانياً: الأمين العام لرئاسة الجمهورية

يشرف الأمين العام على الأمانة العامة لرئاسة الجمهورية ويقوم بالتوقيع على جميع الوثائق والمقررات بإسم رئيس الجمهورية وذلك في حدود الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم السالف الذكر، حيث يكلف الأمين العام لرئاسة الجمهورية في إطار الاحكام المنصوص عليها في المادة 2 من نفس المرسوم على الخصوص بما يأتي :

ينظم مصالح رئاسة الجمهورية وعملها وينشط وينسق نشاطات الهياكل التابعة له، يحضّر ميزانية رئاسة الجمهورية وينفذها، يعد أو يشارك عند الإقتضاء في إعداد ملفات ودراسات وغيرها من العناصر الوثائقية الضرورية لإتخاذ القرار، ويحدد وينفذ إجراءات وكيفيات التعيين في الوظائف والمناصب السامية المدنية، وطبقاً لنص المادة 16 من هذا المرسوم فإن :

" الأمين العام لرئاسة الجمهورية هو الأمر بصرف ميزانية رئاسة الجمهورية ، وذلك دون المساس بالأحكام المنصوص عليها في المادة 8 من المرسوم"<sup>(1)</sup>.

ثالثاً: الأمين العام للحكومة : يمارس الأمين العام للحكومة صلاحياته بالتوقيع بإسم رئيس

الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات، وتولي ومراقبة مدى مطابقة مشاريع القوانين والتنظيمات والتنسيق القانوني للنشاط الحكومي، وتحضير جدول أعمال مجلس الوزراء وإجتماع الحكومة بالتعاون مع السلطات المعنية، المشاركة في إجتماعات الحكومة ومجلس الوزراء ، بالإضافة إلى إعداد خلاصة نقاشات مجلس الوزراء والنتائج التي تسفر عنها ويتولى المحافظة عليها وتوزيع القرارات المتخذة على أعضاء الحكومة، متابعة كل مراحل الإجراء التشريعي ولاسيما فيما يخص :

<sup>1</sup>-أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي 01-197، المتعلق بصلاحيات رئيس الجمهورية وتنظيمها، السالف ذكره ، ص 20 .

-إرسال مشاريع قوانين الحكومة إلى البرلمان وإستلام إقتراحات القوانين من أعضاء البرلمان ومعالجتها، وتنفيذ الإجراءات المرتبطة بسلطة رئيس الجمهورية الدستورية في مجال إخطار المجلس الدستوري وبعد الأمين العام هو الأمر بالصرف فيما يخص المصالح التابعة له<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: الوزير الأول

طبقا لنص المادة 91 من الدستور ،الفقرة الخامسة فإن الوزير الأول يعين من قبل رئيس الجمهورية بعد إستشارة الأغلبية البرلمانية وينهي مهامه ، ويتم التعيين بموجب مرسوم رئاسي ويضطلع بممارسة مجموعة من الصلاحيات السياسية والإدارية المحددة في الدستور وتتمثل مهمته طبقا لنص المادة 94 من الدستور في: "يقدم الوزير الأول مخطط عمل الحكومة إلى المجلس الشعبي الوطني للموافقة عليه ، ويجري المجلس الشعبي الوطني لهذا الغرض مناقشة عامة ، ويمكن الوزير الأول أن يكيف مخطط العمل هذا على ضوء المناقشة ، بالتشاور مع رئيس الجمهورية .

يقدم الوزير الأول عرضا حول مخطط عمل الحكومة لمجلس الأمة مثلما وافق عليه المجلس الشعبي الوطني ،يمكن مجلس الأمة أن يصدر لائحة<sup>(2)</sup>.

أما الصلاحيات الإدارية فتتمثل في السلطة التنظيمية والتعيين في وظائف الدولة وهذا طبقا لنص المادة 99 الفقرة الخامسة ، وهذا بعد موافقة رئيس الجمهورية ، كما يفرض على الوزير الأول إحالة ملف التعيين عليه ، مع مراعاة عدم المساس بأحكام المادتين 91 و 92 من الدستور، كما يعمل على حسن سير الإدارة العمومية وتعمل تحت إشرافه مجموعة من الأجهزة التي تقوم بمساعدته في أداء صلاحياته وذلك بموجب تفويض منه، كما تضطلع بممارسة المهام المخولة لها عن طريق النصوص التنظيمية ،ومن هذا وجب تحديد سلطات الوزير الأول في تفويض إختصاصاته وتحديد الأشخاص المفوض لهم<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup>-محمد صديقي ، مرجع سابق ، ص 34.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 94 من القانون 16-01،المتعلق بالتعديل الدستوري ، السالف ذكره ،ص 18 .

<sup>3</sup>-سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 39 .

## الفرع الأول: سلطة الوزير الأول في تفويض إختصاصاته

من خلال بعض النصوص القانونية نجد أنها أعطت للوزير الأول تفويض بعض من صلاحياته إلى مسؤولي المصالح التابعة له ، سواءا فيما يتعلق بتفويض الإختصاصات أو التوقيع .

## أولاً: تفويض الإختصاصات

يمارس الوزير الأول مجموعة من الصلاحيات والسلطات الإدارية المحددة في الدستور بإعتباره أعلى سلطة إدارية بعد رئيس الجمهورية ، ومن خلال نص المادة 99 من الدستور نجد أن سلطات الوزير الأول متمثلة أساسا في السلطة التنظيمية وسلطة تسيير الإدارة العمومية وسلطة التعيين في وظائف الدولة وهذا كله دون المساس بسلطة التعيين لرئيس الجمهورية الواردة في المادتين 91 و 92 من الدستور<sup>(1)</sup>.

بالإضافة إلى السلطات التي يخولها له الدستور ، بأنه لا يوجد نص صريح يشير إلى إمكانية تفويض الصلاحيات أو عدم تفويضها، كما هو الشأن بالنسبة لرئيس الجمهورية ، حيث أن الأحكام العامة للتفويض في القانون الإداري أن الإختصاصات الدستورية لا يجوز تفويضها إلا بنص دستوري سواء كانت تفويض الإختصاص أو التوقيع بخلاف الصلاحيات غير الدستورية تنصب أساسا على متابعة عمل الحكومة التي يمكن تفويضها ، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي 03-176 المؤرخ في 15 افريل 2003 المتضمن مصالح رئاسة الحكومة وتنظيمها حيث تنص المادة الأولى منه : " يتولى مدير الديوان بتفويض من رئيس الحكومة متابعة العمل الحكومي بالإتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية"<sup>(2)</sup>.

من خلال نص المادة يتبين أن التفويض غير محدد بدقة ووضوح لأن العمل الحكومي يتضمن جميع أعمال الحكومة سواء تعلق بمخطط عمل الحكومة أو مشاريع القوانين أو غيرها من الأعمال التي تتولى الحكومة القيام بها وعليه يجب تحديد هذا الإختصاص بشكل محدد ودقيق في قرار التفويض .

<sup>1</sup>-أنظر المادة 99 من القانون 16-01 ، المتعلق بالتعديل الدستوري، السالف ذكره ، ص 14 .

<sup>2</sup>-أنظر المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المؤرخ في 15 افريل 2003 المتضمن مهام مصالح رئيس الحكومة وتنظيمها، ج ر، العدد 27، 2003 .



## ثانياً: تفويض التوقيع

بالرجوع إلى المادة 99 من الدستور الفقرة الرابعة منه أن الوزير الأول "يوقع المراسيم التنفيذية" وهذا ما يدخل ضمن سلطاته التنظيمية وتعد من الصلاحيات الدستورية فلا يجوز تفويض توقيعه ، غير أنه يجوز له تفويض التوقيع بالنسبة للوثائق والمقررات والقرارات الصادرة عنه ، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المتضمن مهام مصالح الوزير الأول<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم

من أجل تمكين الوزير الأول من مباشرة أعماله فقد حدد المرسوم التنفيذي 09-63 المؤرخ في 07 فيفري 2009 المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه<sup>(2)</sup>.

## أولاً: مدير الديوان

طبقاً لنص المادة الرابعة من المرسوم المذكور فإن مدير الديوان يكلف على الخصوص بما يأتي :

- يتولى بتفويض من الوزير الأول متابعة النشاط الحكومي بالإتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية ، يدرس كل المسائل التي تدخل في إطار تنفيذ مخطط عمل الحكومة ، كما يتولى متابعة النشاطات القطاعية والتنسيق بين الدوائر الوزارية ، كما يسهر على إعداد وتوزيع وحفظ الوثائق المتوجة لأشغال الحكومة والأجهزة الحكومية ، ويحضر أعمال التلخيص والتحليل والتقييم والإستشراف ويضعها بين يدي الوزير الأول ، ضف إلى ذلك أنه ينسق نشاط الهيئات والمؤسسات العمومية الموضوعة لدى الوزير الأول كما أنه يساعد مدير الديوان مديرو دراسات ومديرون .

<sup>1</sup>-سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 41 .

<sup>2</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 09-63-المؤرخ في 07 فيفري 2009 ، المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله، ج ر، العدد 10، 2009.

## ثانيا: رئيس الديوان

من نص المادة الخامسة من المرسوم 09-63 فإن رئيس الديوان يكلف بالقيام بكل أعمال البحث والدراسات والإستشارة والإدارة المرتبطة بما يأتي :

-العلاقات مع المحيط المؤسسي والسياسي والنقابي والجمعي ،الإتصال الحكومي والعلاقات مع أجهزة الإعلام وتسيير الإطارات السامية في الدولة ،الشؤون الخاصة والتشريعات ،أمن مقر ديوان الوزير الأول وإدارة الوسائل والممتلكات ويوقع رئيس الديوان بإسم الوزير الأول على كل الوثائق والقرارات بإستثناء المراسيم التنفيذية ،ويساعده في أداء مهامه عند الحاجة مدير الدراسات والمكلفون بالدراسات ونواب مديرين ورؤساء دراسات<sup>(1)</sup> .

## المطلب الثالث: الوزراء

إذا كانت السمة البارزة للدولة المعاصرة هو تعدد وظائفها بغض النظر عن طبيعة نظامها السياسي والإقتصادي، وكذلك إزدياد أعبائها فرض عليها تقسيم العمل بين هيئات مركزية لتشكل كل هيئة ما يسمى بالوزارة وليعهد إليها القيام بعمل معين والذي تحدده القوانين والتنظيمات<sup>(2)</sup> .

ويتمتع الوزير بصفتين صفة إدارية لأنه يمارس نشاط إداريا واسعا فهو الذي يتولى رسم سياسة وزارته في حدود السياسة العامة للدولة ويقوم بتنفيذها ويعمل على التنسيق بين الوحدات الإدارية التابعة لوزارته ، وصفة سياسية بإعتباره عضوا في مجلس الوزراء الذي يترأسه رئيس الجمهورية وعضوا في مجلس الحكومة الذي يترأسه الوزير الأول ويمارس الوزير صلاحياته بواسطة الأجهزة المساعدة له ،ولتحقيق السير الحسن للعمل الإداري يلجأ الوزير إلى تفويض بعض من صلاحياته وذلك إلى أشخاص محددة وهو ما سنوضحه :

## الفرع الأول: سلطة الوزير في تفويض صلاحياته

الوزير هو أيضا الرئيس الإداري الأعلى لجميع المصالح والفروع التي تتكون منها وزارته، وبهذه الصفة فإنه يباشر إختصاص إداري متعدد النواحي ،فهو يمثل الدولة قانونا لوصفها شخصا معنويا في كافة الأعمال التي تتولاها المصالح التابعة لوزارته ،ويمكن للوزير مباشرة مهامه وصلاحياته بمجرد صدور المرسوم الرئاسي المتضمن الإعلان عن الطاقم

<sup>1</sup> - أنظر المادة 05 المرسوم التنفيذي رقم 09-63 ،المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله،السالف ذكره .

<sup>2</sup> - عمار بوضياف ،التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق ،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر ،2014، ص84.

الحكومي ،ومن تطبيقات ذلك في النظام الجزائري المرسوم الرئاسي رقم 18-108 المؤرخ في 4 افريل 2018 الذي يعدل المرسوم الرئاسي 17-243 المؤرخ في 17 أوت 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة<sup>(1)</sup>، ونظرا إلى إتساع صلاحيات الوزير وإمتدادها على مستوى المصالح الخارجية الموزعة عبر إقليم الدولة ،فقد خولت النصوص التنظيمية بعض الإختصاصات إلى موظفي الأجهزة المركزية إلى مديري الهيئات غير المركزية ،وتتمثل سلطة الوزير في تفويض صلاحياته ،من خلال تفويض الإختصاص وتفويض التوقيع .

### أولا: تفويض الإختصاص

يخول للوزير الأول أن يفوض بعض من إختصاصاته إلى الموظفين التابعين لوزارته وهو ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 ،الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات<sup>(2)</sup>.

حيث نصت المادة 15 منه على انه" يمكن للوزير أن يعين لمدة محددة على أساس برنامج مسبق مسؤولين عن دراسات أو مشاريع ويخولهم أن إقتضى الأمر سلطة الإدارة والتسيير وذلك لدراسة ملفات وإتخاذ مشاريع خاصة ،وينبغي أن يحدد مقرر التعيين حدود المهمة أو المشروع الذي بصدد الإنجاز وتحديد الوسائل الواجب إستعمالها لإنجاز المهمة أو المشروع"<sup>(3)</sup>. ومن خلال المادة فإنه يمكن للوزير أن يفوض سلطة الإدارة والتسيير للمسؤولين المكلفين بمهمة فمصطلح "يخولهم " يعني "يفوض لهم " ولكن هذا التفويض معلق بالضرورة والإقتضاء أي إذا إستلزم الأمر أو الحاجة لأداء المهام ، والمتمثلة في دراسة الملفات وأنجاز المشاريع خاصة والمحددة في مقررالتعيين .

ويمكن للوزير أن يفوض بعض من إختصاصاته الإدارية والمتمثلة في سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مسؤول المصلحة وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ، بالنسبة

<sup>1</sup>-أنظر المرسوم الرئاسي 18-108 المؤرخ في 4 أفريل 2018 الذي يعدل المرسوم الرئاسي 17-243 المؤرخ في 17 أوت 2017 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة ،ج ر ، العدد20،2018.

<sup>2</sup>-أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات،ج ر ، العدد 26، 1990 .

<sup>3</sup>-حسين طاهري ، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية التنظيم الإداري والنشاط الإداري (دراسة مقارنة )، الخلدونية للنشر و التوزيع ، ط 1 ،الجزائر، 2007، ص 25 .

للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بقوله: "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته ، وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية " .

### ثانيا: تفويض التوقيع

يجوز للوزراء أن يفوضوا توقيعاتهم إلى الموظفين التابعين لوزارتهم سواء في الإدارة المركزية أو في المصالح الخارجية أو الهيئات المحلية ، وبأخذ تفويض التوقيع مجال واسع بخلاف تفويض الإختصاص ، ولقد خولت النصوص التنظيمية للوزير للقيام بتفويض توقيعهم ، ومن بينها المرسوم الرئاسي 97-01 المؤرخ في 4 جانفي 1997 المتعلق بوظيفة الأمن العام في الوزارة ، خاصة المادة الثالثة والتي تنص على: "يخول الأمين العام في حدود صلاحياته بالإمضاء على جميع الوثائق والمقررات ومن بينها القرارات<sup>(1)</sup>، من خلال نص المادة نجد أنها تحدد صلاحيات المفوضين إليه .

### الفرع الثاني : الأشخاص المفوض إليهم

عند ممارسة الوزير لصلاحياته يستعين بمجموعة من الأجهزة المتواجدة في الإدارة المركزية للوزارة ، ومسؤولي المصالح الخارجية والتي تعمل على مساعدته في تحضير الأعمال والقرارات السياسية والإدارية والإقتصادية والتقنية ، وتسعى إلى التوجيه والتنسيق والتنظيم والتخطيط والرقابة التي يضطلع بها الوزير في مجال القطاع المكلف به ، كما تسهر على تطبيق القوانين والقرارات على المستوى المركزي والمحلي ، حيث يفوض الوزير بعض من صلاحياته إلى الأمين العام ورئيس الديوان ومدير الديوان وموظفي الإدارة المركزية بالوزارة ومسؤولي المصالح الخارجية وتتكون الإدارة المركزية للوزارة من مجموعة الهياكل ، والمتمثلة في المديريات المركزية والفرعية والمكاتب ، أما الأجهزة فتتمثل في الديوان والأمانة العامة<sup>(2)</sup> .

**أولا: رئيس الديوان:** يفوض الوزير الإمضاء إلى رئيس الديوان في حدود الصلاحيات المخولة له قانونا ، والمحددة في المرسوم التنفيذي 90-188 وقد نصت المادة 16 منه على: "يفوض

<sup>1</sup>-أنظر المادة 3 من المرسوم الرئاسي 97-01 ،المتضمن وظيفة الأمين العام في الوزارة ، ج ر ، العدد 10، 1997، ص 5 .

<sup>2</sup>-أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 ،المتضمن تحديد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ،السالف ذكره ،ص 853 .

الوزير إلى مدير الديوان ورئيس الديوان الإمضاء في حدود صلاحياتهما ،كما ينشط رئيس الديوان في إطار مهامه أعمال المكلفين بالدراسات والتلخيص والمكلفين بالديوان وينسقها ويتابعه<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: مدير الديوان

يتلقى مدير الديوان تفويضا بالإمضاء من طرف الوزير وذلك في حدود إختصاصاته حيث يعمل على تنشيط عمل هياكل الوزارة وتنسيقه ومراقبته ،كما يسهر على وحدة تصوير القرارات وإعدادها وتنفيذها ، فهو الذي يتولى ممارسة السلطة السلمية على موظفي هياكل الوزارة ويشارك الوزير في تنظيم العلاقات الوظيفية المنسجمة بين المسؤولين عن هياكل الوزارة وأجهزتها وتكامل أعمالهم<sup>(2)</sup>.

**ثالثا: الأمين العام:** إن منصب الأمين العام هو منصب مستحدث وهذا خلفا لمنصب مدير الديوان السابق بموجب المرسوم الرئاسي 01-97 المؤرخ في 04 جانفي 1997 المتعلق بوظيفة الأمين العام للوزارة<sup>(3)</sup>.

حيث يضطلع الأمين العام بالسهر على تحضير وإعداد القرارات وتنفيذها كما يمارس السلطة السلمية على جميع الموظفين التابعين لهياكل الإدارة المركزية بالوزارة ، كما يشارك الوزير في تنظيم العلاقات الوظيفية المنسجمة بين المسؤولين عن هياكل الوزارة وأجهزتها .

### رابعا: مسؤولين عن الدراسات والمشاريع

يمكن للوزير أن يفوض إلى المسؤولين عن الدراسات والمشاريع لمدة محددة سلطة الإدارة والتسيير إذا إقتضى الأمر وهذا من أجل دراسة ملفات أو إنجاز مشاريع خاصة ولكن يجب تحديد المهمة على أساس برنامج مسبق في مقرر التعيين ،كما يتطلب منهم تقديم عرض للوزير حول المهمة وذلك بشكل دوري ،أما بعد إنجازها يقوم بتقديم تقرير للوزير لإبداء الرأي فيه كما يفوض لهم الوزير سلطة التسيير الإداري بموجب قرار إداري<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 16 من المرسوم 90-188،المتضمن تحديد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ،السالف ذكره ،ص 853.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 14 من المرسوم 90-188 ،السالف ذكره ،ص 853 .

<sup>3</sup>-محمد الصديقي، مرجع سابق ،ص 40 .

<sup>4</sup>-أنظر المادتين 19 و 20 من المرسوم التنفيذي 90-188 ،السالف ذكره ،ص 853 .

## خامسا: موظفو الإدارة المركزية ومسؤولي المصالح الخارجية

لقد نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض مهامهم على: "يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا بموجب قرار إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة مدير على الأقل ، توقيع القرارات الفردية والتنظيمية .

في حين نصت المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا على الشكل نفسه إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة نائب مدير على الأقل ، توقيع الأوامر الخاصة بالدفع والتحويل وتفويض الإعتمادات ومذكرات الموافقة على أوامر الصرف ووثائق الإثبات الخاصة بالمصاريف وبيانات الإيرادات وكذا توقيع المقررات الداخلة في الصلاحيات التنظيمية للمديريات الفرعية والمعهود لها بصفة قانونية ، بإستثناء ما يتخذ في شكل قرار (1).

من خلال نص المادتين يتضح أن موضوع محل التفويض يختلف بحسب رتبة المفوض إليه فإذا كان هذا الأخير مدير أو برتبة أعلى من المدير، فإنه يجوز للوزير أن يفوض توقيعه بالنسبة للقرارات الفردية والتنظيمية، أما إذا كان المفوض إليه نائب مدير على الأقل في الإدارة المركزية وبمفهوم المخالفة ، أن كل من له رتبة نائب مدير فما فوق يكون أهلا للقيام بالتوقيع على الوثائق المحددة في نص المادة الثانية أما بالنسبة لمسؤولي المصالح الخارجية أو بما يسمى بأعضاء مجلس الولاية نظرا لتواجدهم على المستوى المحلي فسوف نتطرق لصلاحياتهم ضمن الهيئات المفوض إليها من قبل الوالي وهذا تفاديا للتكرار .

<sup>1</sup> -أنظر المادتين 01 و02 من المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31ماي2006 ،المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة للتفويض إمضائهم، ج ر، العدد36، المؤرخ في 31ماي2006 ،ص 14 .

## المبحث الثاني: الهيئات اللامركزية

اللامركزية الإدارية من أساليب الإدارة التي تتبعها الدولة في مباشرة وظائفها الإدارية وهو يقابل أسلوب المركزية الإدارية<sup>(1)</sup>، ويقصد باللامركزية توزيع الوظيفة الإدارية في الدولة ما بين الحكومة وهيئات مستقلة إقليمية أو مصلحة تباشر اختصاصها في النطاق المرسوم لها تحت إشراف ورقابة السلطة التنفيذية وتتمثل الهيئات المحلية في الولاية والبلدية .

فالوالي يعتبر ممثلاً للدولة على مستوى الولاية وهو مندوب الحكومة والممثل الوحيد لكل من الوزراء يؤدي تحت رئاستهم تنفيذ توجيهاتهم وتعليماتهم ومباشرة نشاطات موظفي الدولة المدنيين على مستوى الولاية ، وتنسيق مصالح الدولة في الولاية ، ويساعده على أداء مهامه على مستوى الولاية بعض الأجهزة الإدارية ويفوض لهم بعض الصلاحيات بموجب نصوص تنظيمية أما بالنسبة للبلدية ، فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي هو الذي يمثل السلطة العليا على مستوى البلدية ويتمتع بصلاحيات عديدة ، سواء بصفته ممثلاً للدولة أو البلدية ، غير أن المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي يختلف عن الوالي<sup>(2)</sup> ، فإذا كان الوالي معيناً من طرف السلطة المركزية فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي يكون منتخبا حيث يتم إختياره من طرف أعضاء القائمة الحائزة على أغلبية المقاعد في المجلس الشعبي البلدي ، وتعمل تحت إشرافه مجموعة من الأجهزة والمصالح الإدارية والتقنية في تسيير شؤون البلدية . ولقد خولت له النصوص القانونية تفويض جزء من صلاحياته إلى النواب المساعدين له ، إلى موظفي البلدية<sup>(3)</sup> .

وسوف نتطرق إلى الهيئات المحلية متمثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي .

## المطلب الأول: الوالي

تعتبر صلاحيات الوالي كثيرة ومتنوعة ولا يعتبر قانون الولاية فقط مصدرها، بل إلى جانب ذلك هناك قانون البلدية وقوانين أخرى كثيرة، ويتمتع الوالي بوضعية قانونية مركبة ومتميزة، فهو إلى جانب ممثل السلطة المركزية لمختلف الوزارات على مستوى إقليم الولاية، فنجد أنه يمثل هيئة تنفيذية للمجلس الشعبي الولائي، وأيضا يعتبر الوالي الرئيس الإداري للولاية، وتعمل تحت

<sup>1</sup> -قصير مزياي فريدة، القانون الإداري، ج 1، ط1، بدون دار النشر، الجزائر، 2011، ص 121 .

<sup>2</sup> -سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 47 .

<sup>3</sup> -المرجع نفسه، ص 47 .

إشرافه مجموعة هيئات أخرى تتولى مساعدته في ممارسة صلاحياته، وذلك بموجب تفويض منه، عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد إختصاصاتها<sup>(1)</sup>.

### الفرع الأول : سلطة الوالي في تفويض صلاحياته

يتمتع الوالي بالازدواجية في الإختصاص ، فهو يعتبر ممثلا للدولة والولاية ،حيث يتولى ممارسة الإختصاصات بموجب النصوص القانونية والتنظيمية ويتم تعيينه بموجب مرسوم رئاسي من طرف رئيس الجمهورية بناء على إقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية. ومن أهم الصلاحيات التي يتمتع بها الوالي في مجال تمثيله للولاية ما نصت عليه المواد من 102 إلى 109 من القانون رقم 07-12 المتعلق بالولاية والمتمثلة في<sup>(2)</sup>:

- يسهر الوالي على نشر مداورات المجلس الشعبي البلدي وتنفيذها .
- يقدم الوالي عند إفتتاح كل دورة عادية تقرير عن تنفيذ المداورات المتخذة خلال الدورات السابقة ،كما يطلع المجلس الشعبي الولائي سنويا على نشاط القطاعات غير الممركزة بالولاية .
- يطلع الوالي رئيس المجلس الشعبي الولائي بانتظام خلال الفترات الفاصلة بين الدورات ،على مدى تنفيذ التوصيات الصادرة عن المجلس الشعبي الولائي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

-يمثل الولي الولاية في جميع أعمال الحياة المدنية والإدارية حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها ، ويؤدي بإسم الولاية طبقا لأحكام هذا القانون،كل أعمال إدارة الأملاك والحقوق التي تتكون منها ممتلكات الولاية ،ويبلغ المجلس الشعبي الولائي بذلك.

- يمثل الوالي الولاية أمام القضاء.
- يعد الوالي مشروع الميزانية ويتولى تنفيذها بعد مصادقة المجلس الشعبي الولائي عليها،وهو الأمر بصرفها.

- يسهر الوالي على وضع المصالح الولائية ،ومؤسساتها العمومية وحسن سيرها ويتولى تنشيط ومراقبة نشاطاتها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

<sup>1</sup>-عمار بوضياف ،التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق ،مرجع سابق ،ص 174.

<sup>2</sup>-أنظر المواد 120 الى 109 من القانون 07-12 المتعلق بالولاية، المؤرخ في 21 فيفري 2012 ، ج ر ،العدد 12،الصادر في 29 فيفري 2012 ، ص 18 .



- يقدم الوالي أمام المجلس الشعبي الولائي بيانا سنويا حول نشاطات الولاية يتبع بمناقشة .  
- أما عن صلاحيات الوالي بصفته ممثلا للدولة فنصت عليها المواد من 110 إلى 123 نذكر منها مايلي<sup>(1)</sup>:

- ينشط الوالي وينسق ويراقب نشاط المصالح غير الممركزة للدولة المكلفة بمختلف قطاعات النشاط في الولاية إلا ما أستثنى منها.

- يسهر الوالي على تنفيذ القوانين والتنظيمات وعلى إحترام رموز الدولة وشعاراتها على إقليم الولاية .

- الوالي مسؤول حسب الشروط التي تحددها القوانين والتنظيمات على وضع تدابير الدفاع والحماية التي لا تكتسي طابعا عسكريا وتنفيذها نظرا لتعدد صلاحيات الوالي فقد خولت له النصوص القانونية والتنظيمية تفويض بعض منها سواء من حيث الإختصاص أو التوقيع<sup>(2)</sup>.

#### أولا: تفويض الإختصاص

- يفوض الوالي بعض من إختصاصاته المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994 الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها ، حيث نصت المادة 10 منه على: "يتولى رئيس الدائرة في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها ،تحت سلطة الوالي وبتفويض منه على الخصوص "مايلي<sup>(3)</sup>:

ينشط وينسق عمليات تحضير التنمية في البلدية ،وتنفيذها ويصادق على المداولات حسب الشروط التي يحددها القانون ،ويوافق على قرارات تسيير المستخدمين في بلدية بإستثناء المتعلقة بحركات التنقل وإنهاء المهام ،وينشط كل المبادرات الفردية أو الجماعية الهادفة إلى إنشاء الوسائل والهيكل التي تلبي حاجات الموظفين ،حيث لايمكن للوالي تفويض بعض من صلاحياته الواردة في النصوص التشريعية أي قانون الولاية رقم 12-07 المؤرخ في 21 فيفري 2012 إلا بنص قانوني له نفس النص المقرر لإختصاصاته وعليه فإن مصادقته على مداولات المجالس الشعبية البلدية هي من صلاحيات الوالي بإعتباره ممثلا السلطة الوصية على مستوى الولاية وفقا للمادتين 56 و 57 من قانون البلدية 11-10 المؤرخ في 22 جوان

<sup>1</sup>- أنظر المواد 110 إلى 123 من القانون رقم 12-07 ،المتعلق بالولاية،السالف ذكره .

<sup>2</sup>- سعيدة تركي،مرجع سابق ، ص 43 .

<sup>3</sup>- أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 مؤرخ في 23 جويلية 1994 ، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، ج ر ، العدد 48 ، 1994 ، ص 6 .

2011، إذا فلا يمكن تفويض هذا الإختصاص بموجب مرسوم تنفيذي بل يكون بموجب نص تشريعي أو بأمر صادر من رئيس الجمهورية، أما بالنسبة للإختصاصات غير الواردة في النصوص التشريعية يجوز له تفويضها، ولا يكون التفويض إلا بموجب قرار صادر عن الوالي، ويتم التفويض بشكل تلقائي فهو تفويض وظيفي بل يجب على الوالي أن يصدر قرار لإنهائه وذلك حسب قاعدة توازي الأشكال (1).

### ثانيا: تفويض التوقيع

لقد نصت المادة 126 من قانون الولاية 07-12 المؤرخ في 21 فيفري 2012 على أنه: "يمكن للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها".

من خلال نص المادة يتضح أن المشرع لم يحدد الإسم الوظيفي للشخص المفوض إليه إلا أنه أحالنا إلى القوانين والنصوص التنظيمية، وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 94-2015 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية على الأسماء الوظيفية للمفوض إليهم. فالوالي يمكن أن يفوض توقيعه إلى رئيس الديوان ولكن في حدود إختصاصاته والمخولة له بموجب النصوص التنظيمية، كما يجوز له أن يفوض إمضائه لأعضاء مجلس الولاية أي مديري المصالح الخارجية في الدولة على كل المواضيع التي تتدرج ضمن صلاحياته (2).

### الفرع الثاني: الهيئات المفوض إليها

لقد جاءت أحكام المرسوم التنفيذي 94-2015 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، لتحيط الوالي بمسؤولين رفيعي المستوى في الإدارة المحلية، بداية من الأمين العام للولاية، ورئيس الديوان وإنهاء برئيس الدائرة بالإضافة إلى مجلس الولاية وهذا ما سنوضحه فيما يلي (3):

**أولا: الكاتبة العامة:** يمارس الكاتب العام مجموعة من الصلاحيات تحت سلطة الوالي وهذا بنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 السابق ذكره، وتتمثل مهام الكاتب العام فيما يلي (4):

<sup>1</sup>-محمد خليفي، مرجع سابق، ص 118.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 126 من القانون 07-12، المتعلق بالولاية، السالف ذكره، ص 20.

<sup>3</sup>-أنظر المرسوم التنفيذي رقم 94-215، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، السالف ذكره.

<sup>4</sup>-أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، السالف ذكره، ص 5.

-السهر على العمل الإداري ويضمن إستمراريته ،ويتابع عمل جميع مصالح الدولة الموجودة في الولاية ، وينسق أعمال المديرين في الولاية ، ينشط عمل الهياكل المكلفة بالوثائق والمحفوظات والتلخيص والتنسيق فيما بينها ، كما يتابع أجهزة الولاية وهيكلها ، بالإضافة إلى تنشيط الهياكل المكلفة بالبريد ومراقبتها ، ويتابع تنفيذ مداورات المجلس الشعبي الولائي ، والقرارات التي يتخذها مجلس الولاية ، كما يتولى رئاسة لجنة الصفقات في الولاية .

### ثانيا: رئيس الديوان

يساعد الوالي في أداء مهامه جهاز يسمى الديوان والذي يرأسه رئيس الديوان ، وهذا طبقا لنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي ويعمل تحت سلطة الوالي ، ويقوم بممارسة مجموعة من الصلاحيات المنصوص عليها في القانون حيث يكلف رئيس الديوان بالعلاقات الخارجية والتشريعات ، والعلاقات مع أجهزة الصحافة والإعلام ، ويهتم بنشاطات مصلحة الاتصالات السلكية واللاسلكية والتسوق ويتلقى تفويضا من الوالي وهذا في حدود اختصاصه<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: رئيس الدائرة

تعتبر الدائرة جهازا أو مصلحة إدارية تابعة لأجهزة الولاية ، فهي لا تتمتع بالشخصية المعنوية ويشرف على إدارتها رئيس الدائرة ، ويخضع رئيس الدائرة للمرسوم التنفيذي 94-215 المشار إليه وخاصة من خلال نص المادة 09 منه ، ويساعد رئيس الدائرة الوالي في تنفيذ القوانين والتنظيمات المعمول بها ، بالإضافة إلى قرارات الحكومة وقرارات المجلس الشعبي الولائي ، قرارات مجلس الولاية على مستوى الدائرة.

### رابعا: أعضاء مجلس الولاية

لمجلس الولاية وضع خاص فهو أشبه ما يكون بمجلس حكومة مصغر ، فهو لا يعد هيكلًا داخليا تابعا للولاية مثل الأجهزة والهياكل الأخرى ، كالديوان ، والكتابة العامة ، ويتكون مجلس الولاية حسب نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي 94-215 من مديري المصالح الخارجية ، المكلفون بمختلف قطاعات النشاط على مستوى الولاية ، ويمارس أعضاء مجلس الولاية مجموعة من الصلاحيات الواردة في المرسوم المذكور أعلاه طبقا لنص المادة 20 منه بالإضافة إلى الإختصاصات المحددة في النصوص التنظيمية الأخرى ، يكلف أعضاء مجلس

<sup>1</sup>-أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 ، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها ، السالف

ذكرة، ص 6 .

الولاية باتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة ، والتي تساهم في المحافظة على أمن الدولة وعلى إحترام القوانين والتنظيمات المعمول بها ، والسهر على تنفيذ برنامج الحكومة والتعليمات الصادرة عن الوزراء (1) .

### المطلب الثاني: رئيس المجلس الشعبي البلدي

تعتبر البلدية الخلية الأساسية في تنظيم الدولة ، فهي قريبة من المواطنين وتشكل القاعدة النموذجية للهيكل الإداري كما تتمتع بالشخصية المعنوية فهي شخص لا مركزي (2)، ويشرف عليها رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمثل الهيئة التنفيذية، وينتخب من طرف مواطنوا البلدية وكذلك من طرف أعضاء القائمة التي أخذت أغلبية المقاعد في المجلس الشعبي البلدي، ويختار نواب لمساعدته لأداء صلاحياته القانونية، حيث يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي بالإزدواج الوظيفي ويتصرف أحيانا بإسم البلدية وأحيانا بإسم الدولة تحت سلطة الوالي، ولهذا نجد الصلاحيات واسعة متشعبة باختلاف المجالات ،حتى يقوم بها على أحسن وجه وبأكثر فعالية ، كما تتولى بعض الأجهزة الإدارية مساعدته في تأدية مهامه ، ويفوض لها جزء من إختصاصاته بموجب قرار تفويض وفقا للنصوص القانونية ، ومن هنا وجب معرفة سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته والهيئات المفوض إليها .

### الفرع الأول: سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته

عهد قانون البلدية رقم 11-10 المؤرخ في 22 جوان 2011 لرئيس المجلس الشعبي البلدي صلاحيات متنوعة ومهام عديدة منها ما يعود إليه بإعتباره ممثلا للدولة ومنها ما يعود إليه بإعتباره ممثلا للبلدية .

### أولا: سلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي بإعتباره ممثلا للدولة

يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي بهذه الصفة بمجموعة كبيرة من الصلاحيات والمهام التي تعود أساسا للدولة ويمكن حصرها فيما يلي :

<sup>1</sup>-أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 ، المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها،السالف ذكره ،ص 7 .

<sup>2</sup>-عمار بوضياف ، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق ، مرجع السابق ، ص ص: 188 - 189 .

- في مجال ضبط الحالة المدنية حيث أعطى قانون البلدية لرئيس المجلس الشعبي البلدي صفة ضابط الحالة المدنية بحيث يقوم بهذه الصفة بجميع العقود المتعلقة بالحالة المدنية تحت رقابة النائب العام المختص إقليميا (1).

- في مجال الضبط القضائي حيث يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي بصفة ضابط الشرطة القضائية وتعتبر الصفة من إختصاصات وكلاء وضباط الضبطية القضائية العاملين تحت سلطة النائب العام للجمهورية الذين يرتبطون مباشرة بوزير العدل وقانون الإجراءات الجزائية .

- في مجال الضبط الإداري حيث تعتبر إختصاصات الضبط الإداري من أهم الإختصاصات التي يتولاها رئيس المجلس الشعبي البلدي وقد يستعين بسلك الشرطة ، كما يقوم رئيس المجلس الشعبي البلدي تحت إشراف الوالي بتبليغ وتنفيذ القوانين والتنظيمات على إقليم البلدية والسهر على حفظ النظام والسكينة والنظافة العمومية (2).

## 2- سلطة رئيس البلدية باعتباره ممثلا للبلدية

لقد جاء قانون البلدية بصلاحيات واسعة لرئيس المجلس الشعبي البلدي بصدد تمثيل البلدية من خلال متابعة الشؤون العامة للمواطنين وتنفيذ جميع برامج التنمية المحلية للبلدية سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، فرئيس المجلس الشعبي البلدي ينفذ جميع مداورات المجلس الشعبي البلدي بإعتباره رئيسا للهيئة التنفيذية ، فهو إذا العضو التنفيذي الرئيسي الذي يعطي الصيغة التنفيذية لكل أعمال المجلس المكتوبة ، فهو يجسدها على أرض الواقع وتحت مسؤوليته أي النتائج والآثار المترتبة على عملية التنفيذ حيث توضع تحت تصرف رئيس المجلس الشعبي البلدي (3).

ولقد خول المشرع لرئيس البلدية تفويض صلاحياته إلى موظفي البلدية وكذلك إلى النواب المساعدين .

<sup>1</sup>-أنظر المادة 86 من القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية،السالف ذكره .

<sup>2</sup>-أنظر المادة 94 من القانون 11-10 المتعلق بالبلدية ، السالف ذكره .

<sup>3</sup>-نحية كنوش ،مدى فاعلية دور الجماعات المحلية في التنظيم الإداري الجزائر، مذكرة ماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2016/2017، ص49.

(أ)-تفويض الاختصاص :

طبقا لنص المادة 86 من قانون البلدية والتي نصت على أن "لرئيس المجلس الشعبي البلدي صفة ضباط الحالة المدنية وبهذه الصفة يقوم بجميع العقود المتعلقة بالحالة المدنية طبقا للتشريع الساري المفعول تحت رقابة النائب العام المختص إقليميا "ومن هنا فقد خول له القانون تفويض بعض من إختصاصاته والمتمثلة في التصديق على وثائق الحالة المدنية .  
كما تمت الاشارة من خلال نص المادة 101 من قانون البلدية ، على أن للوالي سلطة الحلول محل رئيس المجلس الشعبي البلدي في ممارسة هذا الإختصاص إذا رفض القيام به شخصيا أو لم يقوم بتفويضه بإعتباره ممثلا للسلطة الوصية (1).

(ب)- التفويض بالإمضاء:

- أشار قانون البلدية 10-11 لرئيس المجلس الشعبي البلدي بتفويض أحد النواب من خلال المادة 87 منه في إطار أحكام المادة 86 من نفس القانون ، حيث : "يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه للمندوبين البلديين والمندوبين الخاصين وإلى كل موظف بلدي قصد :

- إستقبال التصريحات بالولادة والزواج والوفيات .
- تدوين كل العقود والأحكام في سجلات الحالة المدنية .
- إعداد وتسليم كل العقود المتعلقة بالتصريحات المذكورة أعلاه .
- التصديق على كل توقيع يقوم به أي مواطن أمامهم بموجب تقديم وثيقة الهوية .
- التصديق بالمطابقة على كل نسخة وثيقة بتقديم النسخة الأصلية منها .
- يرسل القرار المتضمن التفويض بالإمضاء إلى الوالي وإلى النائب العام المختص إقليميا (2).
- من خلال نص المادة نلاحظ أنه يجوز لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض بعض من إختصاصاته وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه إلى المندوبين البلديين والمندوبين الخاصين وإلى كل موظف بلدي ، وبالتالي لم يقيد سلطته في تحديد الشخص المفوض إليه سواء كان نائب أو موظفا بل ترك السلطة التقديرية لرئيس المجلس الشعبي البلدي في إختيار الشخص المفوض

<sup>1</sup>-أنظر المادة 101 من القانون رقم 10-11 ،المتعلق بالبلدية، السالف ذكره .

<sup>2</sup>-انظر المادة 87 من القانون رقم 10-11 ،المتعلق بالبلدية،السالف ذكره .

إليه ، أما بالنسبة لموضوع التفويض بالإمضاء فقد تم تحديد الأعمال المفوضة في المادة 87 المذكورة سابقا (1).

كما أشارت المادة 02 من قانون الحالة المدنية والتي أجازت لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض إلى عون بلدي أو عدة أعوان قائمين بالوظائف الدائمة البالغين على الأقل 21 سنة للممارسة مهام وصلاحيات ضابط الحالة المدنية(2).

### الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم

هناك مجموعة من المصالح تساعد رئيس المجلس الشعبي البلدي في أداء مهامه إلا أن عدد المصالح يختلف من بلدية إلى أخرى وهذا حسب طبيعة التنظيم الإداري ، وبحسب الكثافة السكانية كما يجوز له تفويض وتحت مسؤوليته أي نائب أو مندوب بلدي أو أي موظف من البلدية وهذا حسب ما نصت عليه المادة 87 من قانون البلدية المشار إليه سابقا ويتمثل في:

1-نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي : إن قانون البلدية أوجب تنصيب الرئيس في مدة لا تتجاوز ثمانية أيام التالية لإعلان نتائج الانتخابات المحلية ، وهذا من طرف أعضاء القائمة التي حازت على الأغلبية، وحتى يتمكن رئيس المجلس الشعبي البلدي من القيام بمهمة التنفيذ في الآجال المعقولة أجاز له المشرع الإستعانة بهيئة تنفيذية تتكون من عدد من النواب تتولى الإشراف والمتابعة بخصوص مداورات المجلس ومساعدته في أداء صلاحياته المخولة له قانونا(3).

### 2-موظفي البلدية :

بالنظر إلى المادة 15 من قانون البلدية والتي نصت صراحة على أن هياكل البلدية تتشكل من المجلس الشعبي البلدي كهيئة مداولة، وهيئة تنفيذية يرأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي(4)، وتتمثل الإدارة في مجموعة المصالح التالية (الأمانة العامة، ومصالحة التنظيم والشؤون العامة والنشاط الإجتماعي والثقافي ومصالحة الشؤون المالية والنشاط الإقتصادي)، حيث تختلف طبيعة التنظيم الإداري في البلدية بحسب حجم الكثافة السكانية والمهام المسندة إليها ، وتحتوي المصالح على مجموعة من المكاتب .

<sup>1</sup>-محمد الصديقي، مرجع سابق ، ص 50.

<sup>2</sup>- عبد الحفيظ بن عبيدة، الحالة المدنية وإجراءاتها في التشريع الجزائري، ط4، دار هومو، الجزائر، ص118.

<sup>3</sup>- سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 55.

<sup>4</sup>- أنظر المادة 15 من قانون رقم 11-10، المتعلق بالبلدية، السالف ذكره .

### 3- الأمين العام :

- يعتبر الأمين العام الركيزة الأساسية في البلدية ، والمساعد الأول لرئيس المجلس الشعبي البلدي في تسيير شؤون ومصالح البلدية ومن خلال نص المادة 129 من قانون البلدية فإن الأمين العام للبلدية يتولى تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي<sup>(1)</sup> :
- جميع مسائل الإدارة العامة .
  - إعداد إجتماعات المجلس الشعبي البلدي .
  - القيام بتنفيذ المداولات .
  - القيام بتبليغ محاضر مداولات المجلس الشعبي البلدي ، وقرارات السلطة الوصية .
  - تحقيق إقامة المصالح الإدارية والتقنية وتنظيمها والتنسيق بينها ورقابتها .
  - ممارسة السلطة السلمية على موظفي البلدية.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 129 من القانون رقم 11-10، المتعلق بالبلدية، السالف ذكره .



**الفصل الثالث :**  
**الأحكام الخاصة بالتفويض  
الإداري**

## الفصل الثالث: الأحكام الخاصة بالتفويض الإداري

يعتبر التفويض الإداري من أصعب العمليات الإدارية، وحتى تكون عملية التفويض صحيحة وناجحة وتحقق الأهداف المرجوة منها، لا بد له من الخضوع لأحكام خاصة به تميزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له، فإذا كان التفويض الإداري يهدف إلى تحقيق مصلحة الإدارة والأفراد، فإن ذلك لن يتحقق إلا بإحترام إدارة المشرع أو السلطة التنظيمية التي تقرر كيفية أدائه وتحديد أثاره وانتهائه.

ولدراسة الأحكام القانونية الخاصة بالتفويض الإداري، وجب علينا معرفة الشروط القانونية الواجب توفرها في النص الآذن، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بقرار التفويض المستند إليه، وهذا ما يترتب على مشروعياته مجموعة من الآثار القانونية والمتمثلة في مسؤولية كل من المفوض والمفوض إليه وهذا حسب طبيعة التفويض، وينتهي التفويض الإداري إما بموجب النص الآذن، أو بموجب قرار التفويض أو بإستعمال المفوض لسلطته الرئاسية أو من طرف القضاء الإداري إذا كان قرار التفويض غير مشروع.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه في المبحث الأول، ونهاية وتقييم التفويض في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: شروط التفويض الإداري و الآثار المترتبة عليه

حتى يكون التفويض الإداري صحيحا ومشروعا لابد له من توفر شروط تضبطه ، كما أن غاية التفويض الإداري هي القيام بالمهام والأعمال التي تتولاها إدارة معينة من أجل تأدية الخدمة العمومية المنوطة بها في أحسن الظروف وبأيسر السبل والتكاليف وتنال رضا المرتفقين ، وهذا الأمر يتكفل بتحديد المشرع والمنظم وهذا من خلال تحديد شروطه والمتمثلة في الشروط الموضوعية والشكلية ، والآثار والالتزامات التي تنتج عنه بالنسبة للأصيل صاحب الاختصاص والمفوض إليه ، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث على النحو التالي:

#### المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري

لبلوغ الأهداف المرجوة من التفويض الإداري وجب توفر شروط متعلقة بالجانب الموضوعي وأخرى متعلقة بالجانب الشكلي وفي حالة تخلفهما أو تخلف إحدهما يؤدي هذا إلى عدم مشروعية التفويض الإداري ويمكن توضيحها في ما يلي :

#### الفرع الأول: الشروط الموضوعية

باعتبار أن التفويض إستثناء من الأصل العام ، ذلك الأصل المتمثل في قيام كل موظف بممارسة إختصاصه ، لذلك يلزم لإنعقاد التفويض بطريقة صحيحة وجود نص يجيز التفويض و صدور قرار التفويض وهكذا فإن التفويض لا يكون صحيحا إلا إذا نص القانون عليه (1).

#### -أولا: وجود نص قانوني يجيز التفويض

يجب لصحة التفويض في الإختصاص وفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء أن يستند هذا

التفويض إلى نص تشريعي أو لائحي يجيزه ، وذلك لأن القوانين واللوائح هي المصدر الوحيد لكافة الإختصاصات التي يباشرها جميع العاملين في الدولة (2).

والنص الآذن بالتفويض يعتبر الخطوة الأولى التي تظهر التفويض إلى حيز الوجود فهو الركيزة الأساسية التي تركز عليها عملية التفويض لذلك وجب التمسك بإعمال ماورد به من ضوابط لينجح التفويض ويستمد التفويض أساسه عادة من الدستور والقوانين واللوائح والأنظمة والتعليمات الداخلية (3).

<sup>1</sup>-شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 66.

<sup>2</sup>-عيد قريطم ، مرجع سابق ، ص 94.

<sup>3</sup>-سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 60.

## 1- الدستور:

إن الدستور هو القانون الأساسي في الدولة والذي يبني نظام الحكم فيها فيعتبر بمثابة المرجع الأساسي فيما يخص مسألة توزيع الاختصاصات، إذ يقوم بتحديد مختلف الاختصاصات ويضع القواعد العامة لعديد من الهيئات ، والدستور هو الذي ينظم قواعد الحكم واختصاصات الهيئات التشريعية والتنفيذية والقضائية ، وعلى هذا يعد الدستور في الجزائر المصدر الأول للقواعد القانونية التي تحكم الإختصاص بين الهيئات العامة وتنظيم السلطات ، وإن كان الدستور وقد حصر في مادته 143 من دستور 2016 أن السلطة التنظيمية بيد السلطة المركزية إلا أن هذا لا يعني عدم توزيعها على أراضى أقاليم الدولة (1).

## 2- القوانين التشريعية :

القانون هو الأساس الذي تستمد منه الإدارة سلطتها فهو الذي يبين إختصاصاتها ، فنجد كل من قانون الولاية والبلدية:

-قانون الولاية :نجد قانون الولاية 07-12 المؤرخ في 21 فيفري 2012 وخاصة المادة 126 منه التي تجيز للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والنشاطات المعمول بها(2).

-قانون البلدية :ف نجد قانون البلدية 10-11 المؤرخ في 23 جوان 2011 من خلال المادة 180 حيث يتولى الأمين العام للبلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي إعداد مشروع الميزانية فقد أجازت هذه المادة لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض إختصاصه في إعداد الميزانية للأمين العام للبلدية (3).

-المراسيم التنظيمية :المرسوم الرئاسي رقم 01-197 المؤرخ في 2001 الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية وتنظيمها وخاصة المادة 17 من المرسوم والتي تجيز لرئيس الجمهورية بتفويض التوقيع بإسمه لكل من الأمين العام للرئاسة وكذلك الأمين العام للحكومة في حدود صلاحياتهم التوقيع على جميع الوثائق والقرارات والمقررات بإستثناء المراسيم (4).

<sup>1</sup> -سليم تميم ،هيئات عدم التركيز الإداري ،مذكرة ماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2014، ص 53.

<sup>2</sup> -انظر المادة 126 من القانون رقم 07-12 ،المتعلق بالولاية،السالف ذكره .

<sup>3</sup> -انظر المادة 180 من القانون رقم 10-11،المتعلق بالبلدية ، السالف ذكره .

<sup>4</sup> -انظر المادة 17 من المرسوم الرئاسي رقم 01-197، المتعلق بصلاحيات رئيس الجمهورية وتنظيمها ، السالف ذكره .

### 3-التعليمات واللوائح :

هذه التعليمات تضعها الإدارة كمصدر محدد لقواعد الإختصاص وبما أن تفويض الإختصاص يتناول ممارسة الهيئة لأعمالها ،كما أن مبدأ السلم الإداري يخضع الموظف المرؤوس لأعمال الرئيس ويتجلى ذلك عن طريق:

أ-طاعة أوامر الرؤساء، فالمرؤوس لا يخضع لأوامر وتعليمات الرئيس فقط وإنما ملزم بتطبيق التعليمات والأوامر التي تصدر إليه من رؤسائه الإداريين .

ب-للرئيس مراقبة أعمال المرؤوس وتوجيهه ،بل وتعديل أعماله كما أن يكون التفويض جزئيا ،أي لا يجوز تفويض كامل الإختصاص (1).

### ثانيا: صدور قرار التفويض

لكي تتم عملية التفويض لابد من إصدار قرار التفويض الذي يعتبر بمثابة ممارسة إختصاص معين معلق على شرط واقف إذ لا يكفي هذا الإذن لكي يباشر المفوض إليه الإختصاص المفوض بل يجب أن يصدر قرار بالتفويض حتى يستطع ذلك ،إذا كان قرار التفويض يعد قرارا إداريا فيجب أن يتوفر فيه جميع أركان القرار الإداري ،ومن ثم فإن صحة قرار التفويض تقتضي مجموعة من الشروط تتمثل في (2) :

#### 1-شروط تتعلق بإختصاص مصدر قرار التفويض:

يجب أن يصدر قرار التفويض من الأشخاص أو الهيئات التي خول لها النص الآذن بالتفويض، فإذا صدر القرار من غيرهم فيعتبر القرار معيبا يعيب عدم الإختصاص وهو عيب يتعلق بالنظام العام ،حيث يمكن للقاضي التصدي له من تلقاء نفسه وبناء على ذلك إذا نص القانون على أنه يجوز بالتفويض للوزير فهنا يحق للوزير فقط بإصدار قرار التفويض، وبذلك لا يحق لمدير الديوان أو رئيس الديوان أن يصدر قرار التفويض ،لأن التفويض إستثناء من الأصل العام ولا بد من الممارسة الشخصية للتفويض ولذلك يجب الإلتزام بحرفية النص ،ولايجوز أن يصدر قرار التفويض إلا من سمح لهم النص بذلك صراحة ومن هنا لا إجتهد مع صراحة النص (3).

1-سعيدة تركي،مرجع سابق ،ص 61.

2-محمد الصديقي ، مرجع سابق، ص 56 .

3-خالد فايز الحويلة العجمي ، مرجع سابق، ص 89.

## 2- يجب أن يستند التفويض بصورتيه إلى نص قانوني تشريعي أو تنظيمي:

يجيزه ويسمح به صراحة، وهو ما ذهبت إليه بعض قرارات مجلس الدولة من :  
 " أن مقتضيات المادتين 76 و 77 ( من المرسوم رقم 30/86 المتعلق بصلاحيات رئيس  
 الدائرة) لا تنصان على إمكانية تلقيه تفويضا بالإمضاء لهذا الغرض (أي إلغاء قرار بلدي)  
 من طرف الوالي....."

ومن ثم ، فإنه يكون بالمقابل غير مشروع إذا ما وجد نص يمنعه ويحضره ، كما هو وارد  
 بالمادة 101 من الدستور 2016 التي تنص على ما يلي :

" لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطة فيها تعيين رئيس  
 الحكومة وأعضائها وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لا ينص الدستور  
 على طريقة أخرى لتعيينهم"<sup>(1)</sup>.

## 3- أن يكون التفويض جزئياً:

لا يجوز لصاحب الاختصاص الأصيل أن يتنازل عن كافة إختصاصاته بموجب  
 التفويض، حتى وإن كان هناك نص قانوني يجيز التفويض، وإذا ما حصل ذلك وتنازل  
 صاحب الاختصاص الأصيل عن جميع إختصاصاته.

فإن وجوده في منصبه لا يعود له معنى ، ويستخدم المشرع عادة عبارة تدل بحد ذاتها على  
 جزئية التفويض مثل: بعض إختصاصاته أو أي من إختصاصاته<sup>(2)</sup> .

كما لا يجوز للإدارة أو الشخص المختص أن يتخلص كلياً من صلاحياته ليمنحها جميعاً  
 إلى غيره (المفوض إليه)<sup>(3)</sup> .

## 4- أن يكون التفويض مؤقتاً :

يشترط بعض فقهاء القانون العام والإدارة العامة في التفويض بالإختصاص أن يكون  
 مؤقتاً وليس على سبيل الدوام ، سواء ارتبط ذلك بمدة زمنية معينة لا تتجاوز بأي حال من  
 الأحوال المدة التي حددها القانون لسريان التفويض، أو أن يكون مرتبطاً بتحقيق غرض

<sup>1</sup> -محمد الصغير بعلي ،القرارات الادارية، مرجع سابق، ص ص: 66-67

<sup>2</sup> -حمدي قبيلات ، القانون الإداري ،ج2 ، ط1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2008، ص 101.

<sup>3</sup> -محمد الصغير بعلي ، القرارات الادارية ، مرجع سابق ،ص 67.

محدد مثل: تفويض رئيس الحكومة وزير الطيران كافة الاختصاصات اللازمة لإنهاء مشكلة تكديس البضائع في أحد الموانئ<sup>(1)</sup>.

#### 5- لا تفويض في المسؤولية:

حيث أن التفويض لا يرد على السلطات دون المسؤوليات ، فلا تفويض في المسؤولية ، ويترتب على ذلك أن تبقى مسؤولية المفوض عن الإختصاصات التي فوضها قائمة في علاقته مع السلطات الرئاسية العليا، إلا أنه قد تنشأ مسؤولية جديدة تقع على المفوض إليه تجاه الأصيل<sup>(2)</sup>.

#### 6- عدم جواز تفويض التفويض :

القاعدة أن المفوض إليه يجب عليه ممارسة الإختصاصات التي فوضت إليه وعليه أن لا يفوضها لغيره ، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك ، وهو أمر غير معهود عن المشرع ، وأساس هذه القاعدة أن الإختصاص يحدده المشرع أصالة ثم تعويضا ، وهذا معناه تحديد من يتولى ممارسة الإختصاص من الأصيل ما لم ينظم التفويض فيه ، وبالتالي لا تفويض في التفويض من دون نص<sup>(3)</sup>.

#### 7- الموضوع محل التفويض :

وذلك أنه في بعض الأحيان يكون النص الآن بالتفويض محدد الموضوعات التي يجوز التفويض فيها وهو ما يفرض على الأصيل الإلتزام بذلك ، ويجب أن لا يتم الخروج عن تلك الموضوعات المذكورة في نص التفويض وإلا شاب القرار عدم المشروعية ، وقد يكون نص التفويض عاما أي لم يحدد الموضوعات التي يجوز التفويض فيها ، فهنا يكون للأصيل تفويض بعضها إلى غيره أي كان موضوع هذا الإختصاص ، كما نجد أن أغلب التشريعات الحديثة تحدد المواضيع التي لا يجوز التفويض فيها ، بحيث يترك للأصيل تحديد موضوعات التفويض بأخرى فعلى الأصيل أن يقوم بتفويض المواضيع البسيطة والمتكررة يوميا والإحتفاظ باختصاصاته<sup>(4)</sup>، والمتعلقة بالمواضيع الهامة والحساسة .

<sup>1</sup> - عيد قريظم، مرجع سابق، ص 129.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، ج 2، دار الثقافة ، عمان ، 2007، ص 256.

<sup>3</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله ، مرجع سابق ، ص 121.

<sup>4</sup> - خالد فايز الحويلة العجمي ، مرجع سابق، ص 92.

## 8- أن يكون التفويض من أعلى إلى أسفل :

وهذا الشرط بديهي لأن الغرض من اللجوء إلى التفويض هو التخلص من تركيز السلطة في قمة السلم الإداري ، فيجوز للرئيس اللجوء إليه لنقل جانب من إختصاصه إلى مرؤوسيه فلا يعقل أن يحدث عكس ذلك ، أي أنه من غير المتصور أن يتم التفويض من المرؤوس إلى الرئيس<sup>(1)</sup>.

## 9- أن يتناسب قرار التفويض مع قدرة المفوض ومركزه الوظيفي:

على الرئيس أن تكون لديه القدرة على إختيار الأشخاص المناسبين للقيام بالمهام التي سيتم تفويض أدائها إليهم، وأن تتوافر لديه المعرفة بأن هؤلاء المرؤوسين على قدرة كبيرة من المسؤولية والحرص والإطلاع وإن إستخدامهم للتفويض لن يخرج كما هو محدد<sup>(2)</sup>.

## 10- حق الأصيل في تعديل التفويضات المخولة أو إستيرادها:

يمكن للرئيس الأعلى بعد تفويض للمسؤوليات والسلطات إلى المرؤوسين ، القيام بمراقبتهم وتوجيههم وإرشادهم إلى كيفية ممارستهم للسلطة ، وبعد ذلك يحق له إذا رغب أن يعدل من السلطات المفوضة وإستيرادها في حالة الضرورة التي تستوجب ذلك ، لكن لا يجوز للرئيس بعد عملية التفويض إلى المرؤوسين أن يتدخل ويمارس الصلاحيات والسلطات التي قام بتفويضها إليهم<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني: الشروط الشكلية للتفويض الإداري

تعتبر الشروط الشكلية مهمة لصحة قرار التفويض ، وهي مكملة للشروط الموضوعية ، فهي تعتبر المظهر الخارجي لقرار التفويض عند خروجه إلى حيز التنفيذ ، وينقله إلى علم الجميع ، والمستقر عليها فقها وقضاء كأصل عام أن القرار الإداري لا يشترط فيه أن يصدر في صيغة معينة أو شكل معين ، ولقرار التفويض شرطان شكليان هما شكل قرار التفويض ونشر قرار التفويض وهو ما سنوضحه في ما يلي :

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبدالله ، مرجع سابق ، ص 198

<sup>2</sup> عبد المعطي محمد العساف ، مبادئ الإدارة العامة ، زهوان للنشر ، الأردن ، 2009 ، ص 279.

<sup>3</sup> سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 64.



### أولاً : شكل قرار التفويض

إن قرار التفويض هو قرار إداري وبالتالي هو عمل إداري وحسب تعريفات القرار الإداري بأنه إفصاح الإدارة في الشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة لما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث أثر قانوني معين متى كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الباعث عليه إبتغاء مصلحة عامة (1).

ويقصد بشكل قرار التفويض الصورة الخارجية التي تنص القوانين واللوائح أن يفرغ فيها قرار التفويض ، والأصل في إصدار القرارات أنه لا يشترط بشكل معين أو صفة معينة لكي تفصح فيها الإدارة عن إرادتها ، غير أن المشرع قد يشترط الكتابة (2)، وأن يكون نسبياً وأن يسبقه إستطلاع رأي جهة معينة وأن يسير في تكوينه بإجراءات معينة ، وذلك من أجل تحقيق قدر معين من الضمانات ويرى البعض أنه يجوز أن يكون التفويض شفويًا ما لم يتطلب المشرع صدوره في شكل معين ، ويقع عبء إثبات التفويض على عاتق الإدارة كما نجد أن المشرع المصري والكويتي إشتراط في قرار التفويض أن يكون مكتوباً ، كذلك نجد الكثير من فقهاء القانون الإداري تشترط صدور قرار التفويض مكتوباً وذلك للاعتبارات التالية :

- من حيث السند القانوني في التفويض حيث ذكرنا سابقاً أنه لا يجوز التفويض إلا بنص يجيزه وذلك فإن قرار التفويض يجب أن يشير إلى النص الذي أستند إليه المفوض عندما أصدر قراره بالتفويض ، ولا يتصور ذلك إلا إن كان قرار التفويض مكتوباً ، ونشير بالذكر أنه لا يترتب عادة على إغفال الشكل في القرار الإداري بطلان هذا القرار إلا إذا كان الشكل جوهرياً أو نص القانون على البطلان لعدم توفر الشكل المطلوب (3).

### ثانياً: نشر قرار التفويض

يقصد بنشر قرار التفويض إعلان ذوي المصلحة بمضمونه ومحتواه، والنشر هو وسيلة علم الكافة كالنشر في الجريدة الرسمية أو في النشرات المصلحية أو في إعلان بشكل معين ، وذلك

<sup>1</sup>-برهان شلال ،القرار الإداري المنعدم ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي، 2016/2017، ص 7.

<sup>2</sup>-محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 60.

<sup>3</sup>-عليوة مصطفى فتح الباب ،التفويض والحلول والإناوبة في مباشرة الإختصاصات (دراسة مقارنة)، منشورات دار الفكر الجامعي ، مصر ، 2014 ص 62.

ما لم يقرر القانون وسيلة بعينها للعلم كالنشر في الجريدة الرسمية بالنسبة للمراسيم وبذلك يتم النشر بإتباع شكليات معينة كي يعلم الجمهور بالقرار (1).

كما أن نشر قرار التفويض هو عبارة عن عملية مادية ملحقة بالإصدار، تقتضي وضع القرار في دائرة التنفيذ، ليكون من يهتمهم الأمر على علم به، وأنه إذا نص القانون على طريقة معينة للنشر وجب على الإدارة إتباع هذه الطريقة (2).

ومن تطبيقات ذلك في القانون الجزائري، ما أشارت إليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي 194-06 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضائهم بقولها "ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية" (3).

أما بالنسبة للهيئات المحلية والمؤسسات العامة فإنه يتم نشر القرار في سجل القرارات الإدارية وفي الأماكن ووسائل الإعلانات والنشريات الخاصة، ومن الأمثلة على ذلك ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية والتي ألزمت الإدارة إتباع أسلوب النشر في الصحف المكتوبة، وكذلك إصاق إعلانات توضع في لوحة إعلانات الإدارة المعنية (4).

### المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري

يرتبط التفويض بنظرية الإختصاص، وهذا يجعل التفويض والإختصاص كليهما نابعين من طبيعة قانونية تنظيمية يترتب عنها أن إختصاصات الأصل ستأثر بالنقصان، في حين أن إختصاصات المفوض إليه ستزداد بما منح من إختصاصات جديدة، هذا يحدث في الوقت الذي ظل فيه الأصل هو صاحب الإختصاص الأصلي ويمكنه بناء على ذلك إلغاء التفويض (5).

يتبين من ذلك أن التفويض يحدث آثار قانونية تجاه الطرفين: المفوض والمفوض إليه.

<sup>1</sup>-شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 125.

<sup>2</sup>-مليقة الصّروخ، مرجع سابق، ص 70.

<sup>3</sup>-أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 194-06، المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة بتفويض إمضائهم، السالف ذكره.

<sup>4</sup>-أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات والإختبارات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، العدد 57، 1995، ص 13.

<sup>5</sup>-مليقة الصّروخ، مرجع سابق، ص 71.

### الفرع الأول: آثار التفويض الإداري على المفوض

ليكون قرار التفويض سليماً ومشروعاً يجب تبيان ما يلي :

#### أولاً: في تفويض الاختصاص

بالنسبة للآثار المترتبة عن تفويض الاختصاص بالنسبة للمفوض تتمثل في :

- 1- يؤدي التفويض في السلطة إلى منع الجهة المفوضة من إتخاذ أي قرار في المجال أو الميدان المفوض فيه مادام التفويض قائماً .
  - 2- في التفويض في السلطة لا يؤدي إنتهاء مهام المفوض إلى إنتهاء التفويض .
  - 3- تختلف قوة القرار المتخذ تفويض من صورة لأخرى (1).
- في التفويض في السلطة يكون للقرار مرتبة وقوة مصدره في السلم الإداري ( أي المفوض إليه).

#### ثانياً : تفويض التوقيع

أما الآثار المترتبة عن تفويض التوقيع فتتمثل هي الأخرى في :

- 1- لا يفقد التفويض في التوقيع المفوض الحق في ممارسة إختصاصه إلى جانب المفوض إليه.
  - 2- يقتضي الطابع الشخصي للتفويض في التوقيع إلى إنتهائه بمجرد تغيير أحد طرفي عملية التفويض ، المفوض أو المفوض إليه كإستقالة أحدهما أو وفاته .
- حيث تنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 04-145 المؤرخ في 5-05-2004 المتعلق بتحويل أعضاء الحكومة تفويض إمضائه على مايلي :
- "ينتهي التفويض تلقائياً بإنتهاء سلطات المفوض أو مهام المفوض إليه "
- 3- تختلف قوة القرار المتخذ تفويضاً من صورة لأخرى حيث تبقى من نفس مرتبة وقوة المفوض في حالة التفويض في التوقيع (2).

#### الفرع الثاني: آثار التفويض الإداري على المفوض إليه

يرتب التفويض الإداري التزاماً قانونياً إضافياً على عاتق المفوض إليه ، مما ينجم عنه مسؤولية هذا الأخير أمام المفوض ، فالتفويض يقوم على أساس المسؤولية الثنائية أو المزدوجة

<sup>1</sup>-سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 66.

<sup>2</sup>-المرجع نفسه، ص 67 .

التي تتدرج صعوداً حسب السلم الإداري ولكن حسب طبيعة التفويض، فإذا كان المفوض ملزم بإصدار قرار التفويض وفقاً لنص قانوني يجيزه فإن على المفوض إليه الإلتزام بحدود هذا القرار، ولا يمكن له تفويض هذا الاختصاص المفوض إلى غيره (1).

### أولاً: مسؤولية المفوض إليه في تفويض الاختصاص

يترتب على التفويض في الاختصاص مسؤولية مزدوجة أو مشتركة من الأصل والمفوض إليه، أمام مسؤولية الأصل فهي إلتزام أمام رؤسائه عن إنتاج الاختصاصات المفوضة، لأن تفويض الاختصاص لا يعني تخلي الأصل عن مسؤوليته وأن ما فوض فيه مرؤوسه في الاختصاصات أو الواجبات أو المهام دون المسؤوليات، أما مسؤولية المفوض إليه أمام المفوض الأصل تنحصر في ناحيتين هما (2):

1- مسؤولية المفوض إليه عن سلامة التصرفات المتعلقة بالاختصاصات المفوضة إليه، خاصة إذا أهمل أو قصر في القيام بها أمام رئيسه المفوض فقط، أي الذي قام بتفويضه، وليس أمام أي رئيس أعلى منه، وفقاً لوحدة الرئاسة والأمر، وأيضاً لضرورة مقابلة التفويض في الاختصاص بالمسؤولية عن هذه الاختصاصات وذلك لأن مجرد قبول المرؤوس بالقيام بالاختصاصات التي عهدا إليه رئيسه، وممارسته لهذه الاختصاصات يجعله مسؤولاً عنها تجاهه (3).

2- حصر مسؤولية المفوض إليه عن الاختصاصات المفوضة بقدر السلطة التي انتقلت إليه بالتفويض وفي الإطار المحدد لها من قبل السلطات الرئاسية، وذلك وفقاً لمبدأ تناسب السلطة مع المسؤولية فالسلطة هي القوة التي تمكن المفوض إليه من القيام بالمهام أو الاختصاصات المسندة إليه وإلا تعذر عليه القيام بها كلية أو على الوجه المرجو منها. أما المسؤولية فهي تعهد المفوض إليه باستعمال السلطة لإنجاز هذه المهام أو الاختصاصات بحماس وإطمئنان ودون خوف من المسؤولية ويؤكد لنا كل هذا شمول التفويض في

<sup>1</sup> -محمد خليفي، مرجع سابق، ص 66.

<sup>2</sup> -محمد الصديقي، مرجع سابق، ص 65.

<sup>3</sup> -سعيدة تركي، مرجع سابق، ص 67.

الإختصاص على مسؤولية مزدوجة تقع على كل من المفوض والمفوض إليه بالنسبة للأعمال المفوضة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: إلزام المفوض إليه بحدود التفويض

يترتب على إلزام المفوض إليه بأداء الإختصاصات المفوضة إليه آثاراً عديدة نذكر منها مايلي: <sup>(2)</sup>

1- عدم تفويض ما تم تفويضه :

عدم تفويض المفوض إليه الإختصاصات المفوضة إليه من رئيسه لأحد مرؤوسيه تطبيقاً للقواعد العامة التي تحكم التفويض في الإختصاص. والتي توجب إلزام مفوض إليه اختصاص معين أن يمارسه بنفسه ، وأن لا يفوض فيها غيره، إلا إذا وجد نص صريح يأذن له بذلك.

2- عدم تعديل قرار التفويض من طرف المفوض إليه :

عدم جواز تعديل المفوض إليه قرار صادراً من المفوض، لحصر الإختصاص بتعديل هذا القرار في يد المفوض وحده ، وذلك بإستثناء حالة تفويض الأصيل مرؤوسيه المفوض إليه في تعديل قراراته بتفويض مكتوب منه، وليس شفاهة ، وإلا كان هذا التعديل عديم الأثر.

3- مباشرة المفوض إليه للإختصاصات المفوضة في حدود القانون، وذلك من خلال مراعاته ما هو مقرر في هذه الإختصاصات من ضمانات قانونية ، والتي من بينها الحيطة في إصدار القرار.

4- إلزام المفوض إليه بالقيود التي يضعها المفوض عند ممارسته للإختصاصات المفوضة إليه<sup>(3)</sup>.

5- افتراض الرشد والفعالية في قرارات المفوض إليه :

والتي تدفع بمسيرة العمل الإداري إلى الوجهة السليمة ، بأقصر الطرق وبأقل التكاليف ، الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحقيق أهداف المنظمة بأقل جهد، وبأفضل الطرق الممكنة.

<sup>1</sup> - عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 212.

<sup>2</sup> - سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 68.

<sup>3</sup> - عيد قريظم ، مرجع سابق، ص 210.

بعد التطرق إلى شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه ، سنتطرق في المبحث الأخير إلى كيفية إنتهاء التفويض الإداري بمختلف حالاته ، بالإضافة إلى تقييم التفويض الإداري من خلال التطرق إلى مزاياه وعيوبه ، والحلول المقترحة للحد من عيوبه.

### المبحث الثاني: نهاية وتقييم التفويض الإداري

من المعلوم أن سلطة التي تملك منح إختصاص معين تملك القدرة على إنهائه ، ونفس الأمر يكون في التفويض فمن الطبيعي أن يكون للأصيل الذي فوض جزءا من سلطاته،السلطة والحق في إنهاء هذا التفويض الذي أصدره ، ومن خلال هذا نجد أن التفويض الإداري ينتهي بعدة طرق وهذا ما سنتطرق إليه ، وزيادة على ذلك سوف نتناول تقييم عملية التفويض الإداري لمعرفة مزاياه وعيوبه وهذا من خلال المطالب التالية :

#### المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري

يعتبر التفويض الإداري وسيلة هامة وسهلة لتوزيع الإختصاصات الإدارية داخل المنظمات أو المؤسسات الإدارية ،ولكن هذه الوسيلة لا تتمتع بصفة الديمومة والاستمرار ، وإنما هي وسيلة مؤقتة وبناء على ذلك فإن التفويض ينتهي بعدة طرق بحيث تعود الإختصاصات المفوضة إلى الجهات الأصلية المفوضة ،ومن ثم سنتناول هذه الطرق من خلال فروع ثلاثة على النحو التالي<sup>(1)</sup>:

#### الفرع الأول :إنهاء التفويض بإرادة المفوض

يملك المفوض سلطة إنهاء التفويض بإرادته المنفردة بطريقة مباشرة وغير مباشرة<sup>(2)</sup>.

#### أولا: نهاية التفويض الإداري بطريقة مباشرة

ينتهي التفويض بشكل مباشر حين يقوم المفوض بإصدار قرار بإنهائه واسترداده للإختصاصات المفوضة ،فقد يرى الرئيس المفوض أن المفوض إليه ليس الشخص المناسب للوظيفة التي يخولها له لعدم تمتعه بالخبرة والكفاءة اللازمة لإنجازها على النحو المطلوب ،أو أن المفوض إليه قد أساء إستخدام الإختصاص المفوض إليه ، أو أنه إستخدمه بطريقة لا تعود بالمنفعة على المنظمة الإدارية أو أن الظروف التي أدت إلى منح هذا التفويض قد تغيرت<sup>(3)</sup>،أو

1 - محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 68.

2-عيد قريظم ، مرجع سابق ،ص 222 .

3-شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 559.

لرغبة الأصيل في عودة الإختصاصات المفوضة إليه ، فإنه يجوز له لأي سبب من هذه الأسباب ، إصدار قرار بإنهاء التفويض.

وهذا الإنهاء للتفويض يخضع للقواعد العامة التي تحكم القرارات الإدارية ، فإذا أصدر الأصيل قرار التفويض، وإستخدم أداة قانونية معينة، كقانون أو مرسوم ، أو كان القرار على صورة معينة بأن كان صريحا أو مكتوبا ، فإنه يجب أن يتم إنهاء التفويض بذات الأداة والشكل الذي صدر به قرار التفويض ، فقرار التفويض الصادر من مجلس أو لجنة ، لا يلغيه إلا قرار إلغاء التفويض الصادر من المجلس ذاته أو اللجنة نفسها وليس ممن يمثلها<sup>(1)</sup>.

وينبغي توفر بعض الشروط في قرار إلغاء التفويض.

**-الشروط الواجب توافرها في قرار إلغاء التفويض :**

إن لصاحب الإختصاص الأصيل من الناحية القانونية إنهاء التفويض حتى ولو كان التفويض محدد الموضوع أو شك على الإنتهاء، وكانت المدة المحددة للتفويض قد قاربت على الإنتهاء ودون أن يكون للمفوض إليه حق الإحتجاج ، لأن مباشرة الإختصاص ليست حق وإنما هي واجب عليه ، لذا فإن قرار إنهاء التفويض يجب أن يتوفر فيه ذات الشروط المتطلبة لإصداره والمذكورة سابقا وذلك لصحته حيث لا بد أن يكون مستند إلى نص قانوني ، وأن يكون مكتوب وأن يتم نشره ، بالإضافة إلى أن يكون الغرض منه المصلحة العامة ،ومن أهم ما ينبغي توفره في قرار الإنهاء أن يكون الإنهاء للمستقبل تطبيقا لمبدأ عدم رجعية القانون على الماضي، وكذلك من دواعي حسن الإدارة أن يبلغ المفوض إليه بصدور قرار إنهاء التفويض فور صدوره حتى لا يتصرف تصرفات تكون غير مشروعة أو معيبة بعيب عدم الإختصاص ويكون محل طعن بالإلغاء<sup>(2)</sup>.

**ثانيا: نهاية التفويض الإداري بطريقة غير مباشرة**

يملك الأصيل إنهاء التفويض بطريقة غير مباشرة ، فبإرادته المنفردة يملك أو ينهي التفويض على النحو الذي قد يتخذ صورته تعديل قرار التفويض بإضافة توجيهات أو تعليمات توجب على المفوض إليه أن يرجع إليه قبل البت في موضوع التفويض ، أو أن يحدد السلطات المالية للمفوض إليه وبالتالي تصبح قراراته عديمة الأثر، أو يقوم بإعادة صياغة نصوص التفويض

<sup>1</sup>- شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 560.

<sup>2</sup>- محمد الصديقي ، مرجع سابق، ص 69.

على نحو يحد من سلطات المفوض إليه ، ويندرج تحت إنهاء التفويض بطريقة غير مباشرة حالة تغيير شخص المفوض أو المفوض إليه إذا ما كان التفويض في التوقيع حيث يقوم على الإعتبار الشخصي والثقة بين طرفيه ، لذلك أي تغيير قد يطرأ على أيهما مثل إنتهاء خدمة المفوض ، أو المفوض إليه بالإستقالة ، أو بالإحالة للتقاعد، أو بالوفاة أو غيرها يرتب تلقائياً إنهاء هذا التفويض<sup>(1)</sup>.

فإذا صدر قرار تفويض للأعضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي إلى أحد موظفي البلدية ثم إستقال رئيس البلدية فإن هذا التفويض ينتهي تلقائياً وعلى الرئيس الجديد إصدار قرار بتفويض نفس الموظف أو موظف آخر<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الثاني: إنهاء التفويض بقوة القانون

ينتهي التفويض في الإختصاص بقوة القانون في ظل الظروف العادية وليس في ظل الظروف الإستثنائية التي تسير كثير من الأعمال غير مشروعة حفاظاً على كيان الدولة وإستمرارية المرافق العامة.

#### أولاً: نهاية المدة الزمنية لقرار التفويض

ينتهي التفويض بانتهاء المدة الزمنية المقررة والمحددة للعمل بقرار التفويض سواء كان ذلك منصوص عليه صراحة في قرار التفويض ، أو كان تحديد هذه المدة في النص الآذن ومثال ذلك في حالة غياب رئيس المجلس الشعبي البلدي فإن النائب الأول هو الذي يناوبه بصفة مؤقتة وعند رجوعه فإن صلاحيات النائب الأول تنتهي تلقائياً ، كذلك ينتهي قرار التفويض حتى وإن كان الموضوع الذي صدر من أجله لم ينتهي ، وفي هذه الحالة على المفوض تعديله وتمديده لمدة زمنية أخرى ، لأن ممارسة المفوض إليه الإختصاص بعد إنتهاء المدة الزمنية تصبح قراراته معيبة بعيب عدم الإختصاص البسيط<sup>(3)</sup>.

#### ثانياً: نهاية التفويض بإلغاء النص الآذن

ينقضي التفويض بإلغاء النص الذي يأذن به ، وبالتالي لا يوجد محل لإصدار قرارات جديدة بالتفويض من الوقت الذي يلغي فيه النص الآذن بالتفويض ، وطبقاً لنظرية الأثر المباشر

<sup>1</sup> - شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 563.

<sup>2</sup> - محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 70.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 70.



للقانون فإن إلغاء التفويض يقتصر أثره على المستقبل فلا شأن له بقرارات التفويض التي صدرت قبل إلغاء النص، كما لا تسقط قرارات التفويض التي تتفق مع النص الآذن الجديد<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: نهاية التفويض بإنهاء الهدف أو يستنفذ موضوعه

ينتهي التفويض في الإختصاص أيضاً بتنفيذ الموضوع الذي يحدده الأصل في قرار التفويض، وبإنهاء الهدف الذي منح التفويض من أجله، كأن ينص قرار التفويض على تفويض أحد المرؤوسين في التعاقد بالخارج نيابة على الأصل، أو ممارسة بعض إختصاصاته عند غيابه أو إنشغاله ببعض الأمور، ومن ثم ينتهي هذا التفويض تلقائياً، ويسترد الأصل إختصاصاته المفوضة من تاريخ إنتهاء المفوض إليه من تنفيذ موضوع التفويض، أو بعودة الأصل لمقر عمله، ولا يجوز بالتالي للمفوض إليه ممارسة الإختصاصات المفوضة مرة أخرى أو إختصاصات شبيهة لها، مهما كانت الظروف والأسباب إلا بناء على تفويض جديد<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: إنهاء التفويض غير المشروع

يكون التفويض الإداري غير مشروع، إذا تخلف فيه شرط من شروطه القانونية السابقة الذكر، سواء تعلقت هذه الشروط بقرار التفويض الصادر على المفوض أو القرارات الصادرة عن المفوض إليه عند تجاوزه لحدود التفويض.

### أولاً: كيفية زوال التفويض الإداري غير المشروع

يتم زوال التفويض الإداري غير المشروع، سواء عن طريق سلطة المفوض بالإلغاء أو السحب هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يتم عن طريق القضاء الإداري.

#### 1- من طرف المفوض :

يفرض الرئيس الإداري سلطته الرئاسية على مرؤوسيه وعلى أعمالهم ونفس الأمر بخصوص عملية التفويض، فالمفوض يفرض سلطته الرئاسية على المفوض إليه، ولكن وجب التركيز على سلطة المفوض في إلغاء أو سحب قرار التفويض غير المشروع الصادر عنه، وإلغاء أو سحب القرارات غير المشروعة الصادرة عن المفوض إليه<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> شروق أسامة عواد حجاب، مرجع سابق، ص 562.

<sup>2</sup> عيد قريطم، مرجع سابق، ص 226.

<sup>3</sup> محمد خليفي، مرجع سابق، ص 73.

## أ- بالنسبة لقرار التفويض :

بما أن قرار التفويض يعد من القرارات الإدارية، فيصبح غير مشروع إذا لم يستوفي أركان القرار الإداري بشكل عام المحل والسبب والغاية والإختصاص، الشكل والإجراءات وكذلك الشروط الخاصة المتعلقة بصحة قرار التفويض ، حيث يمكن للمفوض إلغاء وسحب قرار التفويض إذا كان غير مشروع سواء من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم من الغير ، فالمفوض لا يلتزم لمدة محددة لإلغائه لأنه يعد قرار تنظيمي ، بهدف تحقيق حسن سير العمل الإداري<sup>(1)</sup>.

## ب- قرارات المفوض إليه غير المشروعة :

تكون القرارات الصادرة عن المفوض إليه غير مشروعة إذا شابها أحد عيوب القرار الإداري، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى إذا تجاوز فيها هذا الأخير حدود ما فوض إليه ووجب على المفوض إلغاؤها وسحبها ، سواء كانت هذه القرارات تنظيمية أو فردية ، أما بالنسبة للقرارات التنظيمية يجوز إلغاؤها وسحبها دون الإلتزام بمواعيد ، أما القرارات الفردية فتكون سلطة المفوض في الإلغاء محددة بأجال قانونية لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وتحدد بأربعة أشهر وهذا طبقا لنص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة بأربعة(4) أشهر ويسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي<sup>(2)</sup>.

## ج- عن طريق القضاء الإداري :

إن قرار التفويض غير المشروع يعد قرار معدوما بسبب عيب عدم الإختصاص الجسيم لأن المفوض إليه تجاوز حدود التفويض ،بالإضافة الى حق المفوض في سحب هذا القرار في أي وقت ،ويكون قرار التفويض باطلا إذا لحقه عيب بسيط ،فإذا قام المفوض بإصدار قرار التفويض إلى المفوض ليمارس بعض من إختصاصاته دون الإستناد إلى نص قانوني آذن،فتكون القرارات الصادرة عن المفوض باطلة على الرغم من وجود عيب جسيم إلا أنها لا

<sup>1</sup> - محمد الصديقي ، المرجع سابق ، ص 71.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر ، العدد 21 ، الصادرة في 23 أبريل 2008 ، ص 95.

تعد معدومة، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في أحد قراراتها الصادرة بتاريخ 29 نوفمبر 1964<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فلقد قضى مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 28 فيفري 2000 بعيب عدم الإختصاص الموضوعي بالنسبة لقرار صادر عن رئيس الدائرة، لأن هذا الأخير إستند إلى تفويض غير مكتوب من طرف الوالي، على الرغم من ذلك فإن النص الآن لا يسمح للوالي بتفويض هذا الإختصاص .

### ثانيا: القيمة القانونية للتصرفات الصادرة عن المفوض

لقد رأينا أن التفويض الإداري غير المستوفي لشروطه يعد تفويض غير مشروع، لكن يترتب عن التفويض غير المشروع نتائج ضارة بالنسبة للغير حسن النية<sup>(2)</sup>. ومن تطبيقات ذلك محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 07 أوت 1883 بصحة التصرفات القانونية الناجمة عن تفويض غير مشروع، وذلك في قضية مونت روج **Mount Rouge** حيث ، تتلخص وقائعها في قيام مستشار بلدية مونت روج بإبرام عقود زواج على إثر تفويض من رئيس البلدية ، وكان هذا التفويض غير مشروع من ناحيتين :

- عدم إسناد قرار التفويض إلى نص قانوني يجيز تفويض هذا الإختصاص .

- عدم إختصاص الشخص المفوض إليه الذي قام بإبرام عقود الزواج.

وعند عرض القضية على محكمة لا سين أصدرت حكمها بتاريخ 23 فيفري 1985 تقضي ببطلان هذه العقود بإستثناء الآثار التي تعود إلى الزوجين والأطفال ، وبعدها تم الطعن أمام محكمة الإستئناف وأيدت الحكم الأول الصادر عن محكمة لا سين ، إلا أن محكمة النقض أصدرت قرار يقضي بصحة تلك العقود حماية لحقوق الإنسان وذلك يعتبر قياسا على نظرية الموظف الفعلي لمجلس الدولة الفرنسي الذي قضى بقبول تصرفات الموظف المعين بطريقة غير مشروعة تغليباً لمصلحة تسيير المرافق العامة<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup>-محمد خليفي ، مرجع سابق ، ص 75.

<sup>2</sup>-المرجع نفسه ، ص 76.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص74.

**المطلب الثاني : تقييم التفويض الإداري**

نظرا لصعوبة وتعقيد عملية التفويض في الإختصاص فإنه لا يجيد القيام بها سوى القلة من الرؤساء الإداريين الأكفاء لذلك وجب تدريبهم عليه وفقا لأصوله وقواعده ، لتحقيق الهدف منه، وذلك لأنه يعد من أهم ضرورات حسن تنظيم العمل الإداري في المنظمات الإدارية ، لعدم قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها بدون إستخدامه ، ولأن اللجوء إليه بأسلوب عفوي أو إعتباطي غير مدروس قد يؤدي لنتائج عكسية وغير متوقعة تضر بالمرؤوسين والمنظمة ذاتها على حد سواء<sup>(1)</sup>.

- كما أن هناك عيوب تكون ناشئة عن الرئيس الإداري وعن المرؤوسين وأسباب أخرى خارجة عن إرادة الطرفين ، كل هذا سنحاول التطرق إليه من خلال هذا المطلب.

**الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري**

يؤدي التفويض إلى تحقيق مزايا عديدة سواء بالنسبة للمفوض أو بالنسبة للمفوض إليه وهذا ما سنوضحه في ما يلي :

**أولاً: مزايا التفويض بالنسبة للمفوض**

يحقق التفويض مزايا عديدة للرؤساء الإداريين ، تتمثل أهمها في توفير الوقت والجهد للرئيس الإداري ، ومنحه فرصة من يحل محله في حال غيابه ، وهذا لتحقيق استقرار وديمومة عمل المنظمة التي يقودها ، وهذا ما سيتم تبيينه على النحو التالي<sup>(2)</sup>.

**1- توفير الوقت والجهد للرئيس الإداري :**

يؤدي التفويض إلى توفير الوقت والجهد الكافي للرئيس الإداري المفوض ، لكي يتفرغ للمهام الإستراتيجية ذات الأهمية الكبيرة للمنظمة التي يديرها ، مثل التنظيم والتوجيه والتخطيط والإشراف والتنسيق وتحديد السياسات المتينة التي تستهدف تحقيق أغراض محددة للمنظمة والبت فيها على أحسن وجه ، والبعد بذلك عن الأمور التفصيلية والإجراءات الشكلية البسيطة التي قد تسبب له أنواع أخرى من الصراعات والقلق وتشتت الذهن ، وذلك من خلال تحويل الإختصاص عن طريق التفويض الإداري بالمسائل والشؤون اليومية والنشاطات الثانوية من

<sup>1</sup> - عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 79.

<sup>2</sup> - سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 73.

الرئيس الإداري ، لمن هم أقدر فنيا على ممارستها أو لمن هم أقرب منه مكانيا إلى المواطنين وأعلم منه بحقيقة المسائل والشؤون اليومية (1).

## 2- منح الرئيس الإداري فرصة إختيار من يحل محله:

لا ينبغي أن يكون تفويض الرئيس الإداري لمرؤوسيه هو التخفيف من الأعباء الكبيرة التي يتحملها فحسب لأنه إذا إكتفى بهذا فإنه لا يحقق جديد ويعتبر هذا وهم من حيث الفاعلية ، كما أن لذلك مخاطرة حيث يؤدي لإعتبار عملية التفويض كوسيلة للتهرب من العمل وعليه فإن التفويض الحقيقي يجب أن يتجه إلى تحقيق أهداف أخرى منها منح الرئيس الإداري فرصة إختيار من يحل محله من المرؤوسين في حالة غيابه أو حدوث حالة طارئة تجعله لا يتمكن من مزاولة مهامه ، وكذلك التفويض في جزء من إختصاصاته يحقق إستمرارية وديمومة عمل المرفق العام ولذلك يعد التفويض عنصر من عناصر القيادة الماهرة(2).

## ثانيا: مزايا التفويض بالنسبة للمفوضين

يحقق التفويض عدة مزايا للمفوضين ، أهمها تدريبهم على سرعة إتخاذ القرارات وإشباع حاجاتهم النفسية ، وبث روح الإهتمام بالعمل لديهم وتدريبهم على أعمال القيادة وتغيير نظرة الرؤساء إليهم ، وسنوضح ذلك فيما يلي:

### 1- إشباع حاجات المرؤوسين النفسية :

يؤدي التفويض إلى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين وشعورهم بالثقة وإحساسهم بالمسؤولية ، وهذا يؤدي لزيادة إنتاجيتهم وجديتهم ولقد أكد هذه المعاني في شؤون الأفراد والعلاقات الإنسانية، حيث يعتبر التفويض وسيلة من وسائل إشباع الحاجات النفسية للعامل ، كالأمان والعدالة والأمل في نطاق العمل ، وتطوير قدراته الذهنية كما أن التفويض يرضي حاجاته الثانوية من حيث حرية التعبير ، وأن يكون مطلعاً على ما يجري في نطاق المنظمة وأنه ذو فائدة لها.

1- عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 85.

2- محمد صديقي ، مرجع سابق ، ص 76.

كما أنه ينمي فيه روح المبادرة ، حيث يشعر بأنه يشارك في صياغة القرارات في المستوى الأعلى، وأن له إعتباره وقيمه وأنه قدوة ، وهذا يؤدي إلى تنمية روح الإحساس بالمسؤولية عن الجماعة لديه<sup>(1)</sup>.

2 - تدريب المرؤوسين على أعمال القيادة :

يعتبر التفويض من أهم الطرق لتدريب المرؤوسين على أعمال القيادة ، وتنمية مهاراتهم الإدارية ، من خلال إعدادهم لشغل وظائف الإدارة العليا ، وزيادة قدراتهم تدريجيا على أداء أعمال القيادة لتكوين جيل ثان قوي لطبقة القيادة الحالية، لكي يحتل مهامها بكفاءة عندما تتاح له فرصة الحلول محلها في المستقبل<sup>(2)</sup>.

3- تدريب المرؤوسين على سرعة إصدار القرارات الإدارية :

إن تطبيق التفويض بصورة سليمة يؤدي إلى سرعة في إصدار القرارات الإداري المتعلقة بالمؤسسة الإدارية وإختيار أنسبها ، مما يخلق جو يسوده الإرتياح والتعاون وتوفير مناخ ديمقراطي يساهم في رفع العمل وتبادل الخبرات بين الموظفين وكل هذا يؤدي إلى تبديد الشعور بالتمسك والخوف بين كل من المدير والمرؤوسين ، الأمر الذي يكون له مردود إيجابي على المرافق العامة<sup>(3)</sup>.

4- بث روح الإهتمام بالعمل لدى المرؤوسين :

إن التفويض يؤدي إلى بث روح الإهتمام والإخلاص في العمل لدى المرؤوسين وهذا يؤثر تأثيرا إيجابيا على رضاهم ، ويزيد شعورهم بالثقة بأنفسهم في مجال أعمالهم وتحمل المسؤولية، وبأنهم جزء من السلطة ويزيد من إحساسهم بالإستقلال الذاتي تدريجيا ، وهذا من خلال منحهم فرصة الإشتراك بصورة عملية وفعلية في إدارة المنظمة ، وصنع القرارات الخاصة بها لتحقيق أهدافها مما يؤدي إلى تحقيق كفاءة عالية في تأدية هؤلاء المرؤوسين لأعمالهم<sup>(4)</sup>.

1- عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 86.

2- سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 75.

3- خالد فايز لحويلة العجمي ، مرجع سابق، ص 54.

4- عيد قريظم ، مرجع سابق ، ص 88.

5- تغيير نظرة القادة لمرؤوسيهـم :

يؤدي التفويض لتغيير نظرة الرؤساء الإداريين لمرؤوسيهـم من حيث قدرتهـم وكفاءتهـم على تحقيق ما يكلفون به من إختصاصات ، حيث إذا أحسن إستغلاله فإنه يخلق علاقات إنسانية بين الرؤساء الإداريين والمرؤوسين<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: العيوب التي تعيق التفويض الإداري

هناك عدة عيوب تحول دون تحقيق تفويض إداري ناجح ، فمنها ما هي مرتبطة بالمفوض ومنها ما هي مرتبطة بالمفوض إليه ، وهناك ما هي خارجة عن إرادتهـم وهو ما سنوضحه فيما يلي:

### أولاً: العيوب المرتبطة بالمفوض

إن ضعف الرئيس الإداري وعدم درايته بقواعد الإدارة العامة والقانون الإداري في مجال العمل ، مما يجعله لا يقدم على عملية التفويض الإداري وكذلك التعطش للسلطة والخوف من المرؤوسين وإلى غير ذلك من العيوب ، ونلخصها فيما يلي :

#### 1- التعطش للسلطة :

قد تكون رغبة بعض الرؤساء الإداريين في تركيز السلطة في أيديهم وجب الظهور بمظهر صاحب السلطان والقوة في المنظمة رغبة شديدة وأصلية في نفسه ، وقد يرجع ذلك إلى الأسلوب الذي نشأ عليه الرئيس في أسرته ، أو قد يكون هذا السلوك رد فعل للأسلوب الذي أتبع مع هذا الرئيس عندما كان مرؤوساً<sup>(2)</sup>.

#### 2- عدم ثقة الرئيس بالمرؤوسين :

إن إنعدام الثقة لدى الرئيس في مرؤوسيه يؤدي به إلى عدم تفويضهم وذلك تشكيكا في قدرتهـم على إدارة الأعمال والقيام بالنشاطات الإدارية والخوف من إنتشار أسرار العمل خارج المؤسسة الإدارية ولهذا يخلق الرئيس جو من اللاتقة داخل المنظمة مما يؤثر ذلك سلبا على تقديم الخدمة العمومية وسيورتها<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص76.

<sup>1</sup> - شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 566.

<sup>3</sup> -محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 78.

**3- تعارض التفويض مع مصالح الرئيس الشخصية :**

يمكن أن يقوم الرئيس بممارسة بعض الأعمال وإتخاذ بعض القرارات التي تخدم مصالحه الشخصية بصرف النظر عن مصلحة المنظمة لذلك فهو يحجم عن التفويض لقيام المرؤوسين بأعمالهم حسب الأنظمة واللوائح والتعليمات الموضوعية والتي تحكم سير العمل ، مما يتعارض مع ما يريد الرئيس من وراء هذه الأعمال (1).

**4- الخوف من عدم السرية :**

يعتبر الخوف من عدم السرية عائقا في المنظمات التي تتميز بطبيعة عمل سرية وقد يكون عائدا للرئيس الذي يعتقد بضرورة المحافظة على أسرار ومعلومات المنظمة لذا يخشى إن هو فوض سلطته أن تشيع الأخبار والمعلومات خارج المنظمة .

**5- نقص الخبرة بعملية التفويض الإداري :**

إن نقص الخبرة والكفاءة لدى الرئيس الإداري بعملية التفويض يجعله يتردد في إتخاذ قرار إداري بتفويض جزء من إختصاصاته خوفا من عدم مقدرته على إحكام السيطرة والرقابة على عمل المفوض إليه ، وكذلك لعدم تمكنه من وضع أساليب بمتابعة أعمال المفوض.

**6- الخوف من منافسة المرؤوسين :**

إن تمكن بعض المرؤوسين خاصة أصحاب الكفاءات العالية ،يخلق نوع من الخوف لدى الرئيس من منافستهم له ، ولذلك يعتمد الرئيس على عدم التفويض لمرؤوس معين رغم كفاءته، حتى لا يصبح منافسا له في منصبه ، أو خوفا من أن تلاحظ المستويات الإدارية الأعلى هذا التميز فيوجهون إليه ثقتهم ويعتمدون عليه وقد يتنبه الرئيس الإداري لذلك فبدلا من الإستفادة من كفاءة هذا المرؤوس فإنه يقلل منها .

**7- الإعتقاد بأن التفويض يضعف نفوذه :**

هذا الإعتقاد من الإعتقادات السائدة ، فالرئيس يستمد قوته وإحساسه بذاته من خلال سلطات الوظيفة ونفوذ المناصب ويخشى إن فوض جزءا من سلطته أن يؤثر ذلك على وضعه ونفوذه ومكانته الإجتماعية لذلك يحرص على أن تكون السيطرة الكاملة على كل سلطاته (2).

<sup>1</sup>-سعيدة تركي ، مرجع سابق، ص77.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص77.



**ثانياً: العيون المرتبطة بالمفوض إليه**

إن عدم توفر الثقة الكافية بالمفوض وذلك لخوفه أو عدم نجاحه وفشله في أداء مهامه ، وتجنباً منه للمساءلة ونقده من طرف الرئيس الإداري كل هذا يؤدي بالمفوض إليه إلى عدم القبول بالتفويض .

**1- عدم إمتلاك المفوض إليه الخبرة الكافية :**

إن الخوف المفوض إليه من ممارسة عملية التفويض تعود لعدم إمتلاكه للمؤهلات العلمية ، وكذلك الخبرة الكافية التي بواسطتها يستطيع ويتمكن بصورة صحيحة من مزولة الإختصاصات التي فوض فيها .

**2- إفتقاد الثقة في النفس :**

وهو أن يرى المفوض إليه نفسه غير قادرة على تحمل عبء العمل الجديد ويرى إمكانية إخفاقه فيه وهنا يحتاج المفوض إليه المؤهل تأهيلاً نفسياً قبل أن يتقن مهارات التفويض (1) .

**3-عدم منح المفوض إليه السلطة الكافية :**

إن إحجام المرؤوس على عدم قبول التفويض يعود إلى الخوف من عدم منحه السلطة الكافية وتتمثل في التمويل المالي، أو الموظفين المؤهلين مما يجعله يعاني في إنجاز الأعمال على أحسن وجه وبالتالي يتعرض إلى اللوم والمساءلة أو حتى العزل من طرف رئيسه الإداري .

**4-ضعف الحوافز :**

إن عدم منح المفوض إليه مكافآت تحفزه سواء كانت مادية أو معنوية من طرف الرئيس الإداري على تنفيذ الإختصاصات المفوضة للمرؤوسين على أحسن وجه وتحقيق الفائدة المرجوة من عملية التفويض ، كل هذه العوامل تجعل من المفوض إليه لا يهتم بتنفيذ ما فوض إليه ويعتقد أنها مجرد أعباء ملقاة على عاتقه يهدف من ورائها الرئيس الإداري التهرب منها (2) .

**5-التدخل المستمر من جانب المفوض :**

يحرص الأصيل في أغلب الأحيان على التدخل المستمر في كل صغيرة وكبيرة بشأن الإختصاصات المفوضة ، وكأنه لم يفوض شيء منها ، مما يؤدي إلى عدم تحقيق التفويض

<sup>1</sup>- شروق عواد حجاب أسامة ، مرجع سابق، ص572.

<sup>2</sup>-محمد الصديقي ، مرجع سابق، ص81.

لهدفه وهو التخفيف من أعباء المفوضين ، ولإتاحة الفرص لمرووسيهم للتدريب على الأعمال المفوضة ، هذا بالإضافة إلى عزوف بعض المرؤوسين عن قبول التفويض وعدم الإقدام عليه خوفا من المشاكل مع رؤسائهم (1).

#### 6- ضعف إحساس المرؤوس بالمصلحة العامة :

ضعف إحساس المرؤوس بالمصلحة العامة وروح العمل الجماعي والمسؤولية والثقة برئيسه كل هذه الأمور تحول بينه وبين تقدير أهمية القرارات الخاصة بالمنظمة ، مما يجعل التفويض غير محقق لأهدافه المنشودة.

#### ثالثا : عيوب أخرى تعيق عملية التفويض

هناك عيوب أخرى يمكن أن تعيق عملية التفويض وتكون خارجة عن إرادة المفوض والمفوض إليه ونلخصها فيما يلي :

(1) عدم وجود خطة واضحة المعالم لدى الإدارة حيث متى كان لها خطة وأهداف تسعى للوصول إليها فإن الرئيس الإداري يستطيع اللجوء إلى عملية التفويض من أجل بلوغ ما سطر له .

(2) الإستقرار الوظيفي يعد أحد الأسباب وأسلمها التي تساعد في تشجيع الرؤساء الإداريين الأخذ بأسلوب التفويض في العمل ولكن في حالة غياب هذا الإستقرار نتيجة لكثرة التنقلات وتحويل الموظفين بين المصالح بحجم الرؤساء الإداريين عن التفويض الإداري .

(3) نظام المركزية المطبق بشدة في بعض المنظمات الإدارية حيث يعيش الرؤساء الإداريين في مناخ تسوده المركزية الإدارية الشديدة ونتيجة لذلك نجدهم يتمسكون بإختصاصاتهم ويخشون دائما من تفويضها .

(4) إن حجم المؤسسة الإدارية من حيث الكبر أو الصغر إذا أن المنظمات الإدارية الكبيرة في أمس الحاجة من المنظمات الصغيرة إلى عملية التفويض الإداري للقضاء على المركزية الإدارية (2).

<sup>1</sup> - سعيدة تركي ، مرجع سابق ، ص 81.

<sup>2</sup> - محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 80 .

5) عدم تحديد الإختصاصات الوظيفية بين الموظفين داخل الجهاز الإداري الواحد بحيث أن كل موظف على علم دقيق ومفصل بكل إختصاصاته التي يمارسها وفقا للقانون وعليه أن لم تحدد تلك الإختصاصات بشكل واضح إستحال تطبيق التفويض الإداري<sup>(1)</sup> .

### الفرع الثالث: الحلول المقترحة للحد من العيوب التي تعيق التفويض الإداري

يتبين من دراسة مشكلات التفويض الفعّال أن هناك عددا من المقترحات والحلول يتعين إتباعها لحل هذه المشكلات ، حيث أن منها مايتعلق بمقترحات لعلاج المعوقات النابعة من الرؤساء ، وأخرى لعلاج الصعوبات التي ترجع إلى المرؤوسين<sup>(2)</sup> ، وهو ما سنوضحه في ما يلي :

#### -أولا : علاج العيوب المرتبطة بالرؤساء

لعلاج العيوب الناتجة عن الرؤساء يجب تحسين العوامل النفسية والشخصية لهم لأنهم هم الذين يملكون زمام السلطة والمسؤولية من خلال :

1- يجب تغيير معتقدات الرؤساء الإداريين في نظرتهم لعملية التفويض من خلال التوضيح لهم بأن أسلوب التفويض يمثل نجاح عمل الإدارة الذي يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ونزع روح التسلط والسيطرة وعدم جدوى الإستئثار بالسلطة وإرساء التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين<sup>(3)</sup> .

2- حسن إختيار الرؤساء من خلال مراعاة الرئاسات العليا عند إختيارهم للرؤساء ومدى قدرتهم على ممارسة أعمال القيادة ، وتوافر صفات وخصائص القائد الإداري في كل منهم .

3- جعل المفوض الإداري يشعر بالأمان حيث أن القائد الإداري غالبا لا يشعر بالأمان في منصبه ، ولهذا السبب فإنه يحيط نفسه بمرؤوسين محدودي الكفاءة وتتقصم الشجاعة لتحديه، وإذا شعر هذا القائد الإداري بالأمان فإن نظرتة ستتغير ولن يخشى من تفويض السلطة لمرؤوسيه<sup>(4)</sup> .

<sup>1</sup> -محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 80 .

<sup>2</sup> -شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق، ص 581 .

<sup>3</sup> -محمد الصديقي ، مرجع سابق، ص 81 .

<sup>4</sup> -شروق أسامة عواد حجاب ، مرجع سابق ، ص 583 .

4- يجب الإعتناء بالتكوين للرؤساء الإداريين ، وذلك من خلال دورات تكوينية تدريبية من أجل تحسين الأداء الإداري وهذه الدورات تكسب الرئيس الخبرة الكافية واللازمة في مجال العمل الإداري.

### - ثانياً: علاج العيوب المرتبطة بالمرؤوسين

هناك عدة عناصر تتعلق بالمرؤوسين المفوض إليهم فيجب الحرص على توافرها وإعمالها لإنجاز غايات عملية التفويض بجودة وسرعة نذكر من هذه العناصر ما يلي :

1. العمل على تغيير المفهوم الخاطئ لعملية التفويض لدى المرؤوسين حيث يعتقد أنه مجرد عبء ألقاه الرئيس الإداري عليه ، لكن يجب أن يعلم أن عملية التفويض تدخل في نطاق التدريب وتحسين الأداء الإداري وتأهيلهم ليصبحوا رؤساء إداريين في المستقبل .

2. يجب التعامل مع المرؤوسين بصورة حسنة وأنهم موضوع ثقة للإدارة ، وعدم زرع الخوف فيهم في حالة الخطأ أثناء عملية التفويض الإداري، بل حتى لو وقع الخطأ لا يجب توبيخهم ونهيههم بصورة مهينة فمن لا يعمل لا يخطئ<sup>(1)</sup>.

3. منح المساعدة للمفوض إليه حيث يجب على المدير المفوض أن يكون متعاوناً مساعداً للمفوض إليه فلا يتركه بمفرده بل يكون دائماً قريباً منه لكي يتناقش ويتشاور معه حول الكيفية التي يتم بها إنجاز الوظائف المفوضة ، كما يضع له الحلول والبدائل للقضاء على المشكلات والصعوبات التي تعترض تنفيذ مهامه الجديدة<sup>(2)</sup>.

4. يجب إخضاع المرؤوسين إلى دورات تكوينية للتخلص من روتين الإدارة وتحسين أدائهم الإداري في نفس الوقت وتكون هناك حوافز مادية ومعنوية مثل الترقية في الرتبة أو الدرجة ، مما يؤدي إلى الكفاءة والمرونة والسرعة في إنجاز الأعمال المفوضة إليه .

5. على المرؤوسين من أجل إنجاز عملية التفويض أن يقيموا وزناً للعلاقات الشخصية في العمل وكذلك عدم القيام بالوشاية بين زملائهم ورئيسهم الإداري .

<sup>1</sup> - محمد الصديقي ، مرجع سابق، ص 81 .

<sup>2</sup> - شروق عواد اسامة حجاب ، مرجع سابق ، ص 588 .

الخاتمة

### خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع التفويض الإداري نستنتج أن عملية التفويض الإداري باتت من المسلمات في مادة القانون الإداري حيث لقي إهتماما كبيرا من الإدارة والباحثين على السواء وهنا نتضح مدى فاعليته، والذين يستخلصون بعض النتائج الواقعية والقابلة للتغيير ايجابيا أو سلبيا ومنها:

- نظرة الفنيين والمختصين إلى أسلوب التفويض الإداري، فتتصل بتسيير المرافق العمومية، وهي بذلك تأخذ في الاعتبار عناصر الكفاءة والتخصص التي يتمتع بهما الرئيس الإداري من جهة ، ومن جهة أخرى علاقة هذا الأخير بالأصيل فكلما كانت حسنة نتج عنها مرونة العمل المفوض لفائدة المرفق العمومي ، وإذا كان يشوبها التوتر إنعكس ذلك سلبا على العمل الإداري، كما أن التفويض الإداري في بعض الأحيان وعند المبالغة فيه يصبح الأمر بلا جدوى.

- وأما نظرة المفوض إليهم من الرؤساء الإداريين إلى أسلوب التفويض الإداري مختلفة، منهم من يتحفظ إليها ويؤديها على اعتبار أنها لا تختلف عن الإختصاص الأصيل فيما لو منحه إياها القانون، وهذا يعني أن المفوض إليه يؤدي جميع المهام في منصبه الوظيفي بشكل عادي يكون في الغالب ايجابيا ومتطورا ، ومنهم من يحقق أيضا نتائج إيجابية، معتبرا التفويض الإداري بمثابة عمل ثقة يؤديه لحساب الأصيل، ومن هنا يسعى لإستمالة رضاه رغبة في الحصول على مزايا ومنافع إدارية كالترقية إلى رتبة أعلى فضلا عن أهمية الحوافز المادية والمعنوية .

- كما أن التفويض الإداري يعتبر الوسيلة الفعالة لبناء أجيال جديدة من الإداريين الأكفاء، القادرين على تحمل أعباء الإدارة في المستقبل.

- أسلوب التفويض الإداري يقضي على البطء والروتين الإداري في إجراءاته الإدارية والتي تحول دون تقدم الإدارة وتحديثها.

- يعمل التفويض الإداري كوسيلة قانونية ضرورية على تخطي الصعوبات والعراقيل التي تواجه التطور الإداري والذي يؤثر على كفاءة الجهاز الإداري لذي وجب على كل المؤسسات العمل به .

- كما يتضح أن التفويض الإداري بصورتيه الأساسيتين تفويض الإختصاص وتفويض التوقيع باتا أسلوبين قانونيين من الأساليب التي تلجأ إليها الإدارات والمؤسسات العمومية في أعمالها

القانونية بشكل لافت ، حيث فرض نفسه متجاوزا الإنتقادات والملاحظات التي يتناولها الفقه بشأنه .

ولذلك أخضعه المشرع والمنظم لشروط قانونية يجب أن تتوفر في هذا الأسلوب من الناحيتين الشكلية والموضوعية ، فالنص على إباحة أسلوب التفويض يشكل شرطا جوهريا لا يقبل الإستثناء وأما العمل به تطبيقا لا سيما في تفويض التوقيع فمسألة تقديرية للإدارة المفوضة.

- يبقى إذن الإقرار بوجود أسلوب التفويض الإداري كضرورة حتمية تقتضيها كثافة المهام وتنوعها ، مما يصعب على أهل الإختصاص القيام بها على أكمل وجه ومن دون عراقيل ، ورغم ذلك يبقى التفويض الإداري بحاجة إلى تقييم مستمر سيما على مستوى الأداء وتقديم الخدمة العمومية ، وتلبية حاجات المرتفقين مع احترام القوانين والتنظيمات السارية المفعول .

الملاحق



المغير في : .. .

قرار رقم :...../2019 يتضمن تفويض  
السيد : ..  
لإمضاء وثائق الحالة المدنية

- إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية المغير ولاية الوادي .
- بمقتضى الأمر رقم :20/70 المؤرخ في : 19 فبراير 1970 المتعلق بالحالة المدنية المعدل و المتمم - بمقتضى القانون رقم : 10/11 المؤرخ في : 22 جوان 2011 المتعلق بالبلدية .
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 334/11 المؤرخ في: 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية
  - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 17 نوفمبر 2013 يحدد توزيع التعداد على مناصب الشغل المتخصصة لعون الشباك للحالة المدنية ومفوض الحالة المدنية .
  - بناء على القرار رقم : 25/12 المؤرخ في: 2012/02/22 المتضمن إدماج و إعادة ترتيب السيد / .. . في رتبة متصرف إقليمي ابتداء من : 2011/05/24 .
  - بناء على القرار رقم : 142/12 المؤرخ في: 2012/09/10 المتضمن ترسيم السيد / .. . في رتبة متصرف إقليمي ابتداء من : 2012/02/24 .
  - بناء على المقرر رقم: 337/18 المؤرخ في: 2018/11/12 المتضمن تكليف السيد / .. . بسففته : أمين عام مكلف بالبلدية ابتداء من : 2018/11/07 .
  - نظرا لمحضر تنصيب المجلس الشعبي البلدي لبلدية المغير بتاريخ: 2017/12/03 .

يقرر

لمادة الأولى : يفوض السيد / .. . بصفته: أمين عام مكلف بالبلدية للإمضاء وثائق الحالة المدنية التالية :

- عقد الزواج ( نسخة كاملة - مستخرج ) - الدفتر العائلي - البطاقة العائلية للحالة المدنية
- شهادة عدم الزواج ، عدم الطلاق و عدم إعادة الزواج - مستخرج من الأحكام الجماعية المصرحة بالولادة
- مستخرج من السجل الأصلي- شهادة الميلاد ( نسخة كاملة - مستخرج ) - بيان الوفاة
- شهادة الوفاة ( نسخة كاملة - مستخرج ) رخص الدفن- شهادة الحياة ، الحماية
- إعلان بيان الزواج و الطلاق - إعلان بيان الوفاة ، بإستثناء مستخرج عقد الميلاد الخاص .

لمادة الثانية : يكلف السيد / الأمين العام للبلدية بتنفيذ هذا القرار الذي سيخرج في مدونة العقود الإدارية للبلدية ، و ترسل نسخة منه للإعلام إلى والي الولاية ( م.ت.ش.ع ) و أخرى إلى النائب العام لدى المجلس القضائي .

رئيس المجلس الشعبي البلدي

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية

قرار رقم : / يتضمن

تفويض السيد

لإمضاء وثائق الحالة المدنية

دائرة

بلدية

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي بالمغير ولاية الوادي  
- بمقتضى الأمر رقم: 70/20 المؤرخ في: 1970/02/19 المتعلق بالحالة المدنية المعدل والمتمم  
وخاصة المادة الثانية منه.

- بمقتضى القانون رقم: 10/11 المؤرخ في: 2011/06/22 المتضمن قانون البلدية  
- نظرا لمحضر تنصيب رئيس المجلس الشعبي البلدي بتاريخ:

- نظرا للمداولة رقم: بتاريخ: المتضمنة تشكيل نواب الرئيس  
المجلس الشعبي البلدي المصادق عليها من طرف السيد رئيس الدائرة تحت رقم:  
بتاريخ: .

- بناء على برقية وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية رقم:  
بتاريخ: المتضمنة توسيع صلاحيات إمضاء شهادة ميلاد الخاصة s12 لنواب  
رئيس المجلس الشعبي البلدي

## بِقَرَار

**المادة الأولى:** يفوض السيد: بصفته نائب رئيس المجلس الشعبي البلدي

لإمضاء وثائق الحالة المدنية التالية: عقد الزواج (نسخة كاملة - مستخرج) - الدفتر العائلي -  
البطاقة العائلية للحالة المدنية - شهادة عدم الزواج, عدم الطلاق وعدم إعادة الزواج - مستخرج من  
الأحكام الجماعية المصرحة بالولادة - مستخرج من السجل الأصلي - شهادة الميلاد (نسخة كاملة -  
مستخرج) - مستخرج عقد الميلاد الخاص - بيان الوفاة - شهادة الوفاة (نسخة كاملة - مستخرج)  
- رخص الدفن - شهادة الحياة, الحماية - إعلان بيان الزواج والطلاق - إعلان بيان الوفاة .

**المادة الثانية:** يكلف كل من السيد الأمين العام للبلدية بتنفيذ هذا القرار الذي سيُدْرَج في مدونة العقود  
الإدارية للبلدية , وترسل نسخة منه للإعلام إلى والي الولاية (م.ت.ش.ع) وأخرى  
إلى النائب العام لدى المجلس القضائي .

في :

رئيس المجلس الشعبي البلدي



**قرار رقم : / يتضمن  
التفويض بالإمضاء  
للسيد**

- بمقتضى الأمر رقم: 70/20 المؤرخ في: 1970/02/19 المتعلق بالحالة المدنية وخاصة المادة الثانية منه.
- بمقتضى القانون رقم: 10/11 المؤرخ في: 2011/06/22 المتضمن قانون البلدية
- نظرا لمحضر تنصيب المجلس الشعبي البلدي بتاريخ:
- نظرا للمداولة رقم: بتاريخ: المتضمنة تشكيل نواب الرئيس
- المجلس الشعبي البلدي المصادق عليها من طرف السيد رئيس الدائرة تحت رقم : بتاريخ :

بـ

- المادة الأولى:** يفوض السيد: بصفته نائب رئيس المجلس الشعبي البلدي لإمضاء جميع الوثائق الإدارية والمالية والعقود ووثائق مصلحة التنشيط والشؤون الاجتماعية والثقافية باستثناء القرارات والمقررات .
- المادة الثانية:** يكلف كل من السيد الأمين العام للبلدية بتنفيذ هذا القرار الذي سيدرج في مدونة العقود الإدارية للبلدية , وترسل نسخة منه للإعلام إلى والي الولاية (م.ت.ش.ع) وأخرى إلى النائب العام لدى المجلس القضائي .

**في :**  
**رئيس المجلس الشعبي البلدي**

المغير في : .....

قرار رقم : ..... يتضمن تفويض

الأنسة : .....

لإمضاء وثائق مكتب التشغيل و التمهين و التكوين

- إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية المغير ولاية الوادي .
- بمقتضى الأمر رقم : 20/70 المؤرخ في : 19 فبراير 1970 المتعلق بالحالة المدنية المعدل و المتمم - بمقتضى القانون رقم : 10/11 المؤرخ في : 22 جوان 2011 المتعلق بالبلدية .
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 334/11 المؤرخ في: 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية
  - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 17 نوفمبر 2013 يحدد توزيع التعداد على مناصب الشغل المتخصصة لعون الشباك للحالة المدنية ومفوض الحالة المدنية .
  - بناء على القرار رقم : ..... لمؤرخ في: ..... المتضمن إدماج و ترسيم و إعادة ترتيب الأنسة / ..... في رتبة : تقني سامي في الإعلام الألي للإدارة الإقليمية ابتداء من: .....
  - بناء على القرار رقم : ..... المؤرخ في: ..... المتضمن تعيين الأنسة / ..... في المنصب العالي رئيسة مكتب التشغيل و التمهين و التكوين ابتداء من : .....
  - نظرا لمحضر تنصيب المجلس الشعبي البلدي لبلدية المغير بتاريخ: .....

بالإقتراح من السيد / الأمين العام للبلدية

يقرر

**المادة الأولى:** تفوض الأنسة / ..... بصفتها: رئيسة مكتب التشغيل و التمهين و التكوين لإمضاء جميع

الوثائق المتعلقة بمكتب التشغيل و التمهين و التكوين باستثناء القرارات و المقررات و الوثائق المالية.

**المادة الثانية:** يكلف السيد / الأمين العام للبلدية بتنفيذ هذا القرار الذي سيدرج في مدونة العقود الإدارية

للبلدية ، و ترسل نسخة منه للإعلام إلى والي الولاية ( م.ت.ش.ع ) و أخرى إلى النائب

العام لدى المجلس القضائي .

رئيس المجلس الشعبي البلدي

قائمة المصادر

والمراجع

### أولاً: المصادر

#### أ- القوانين:

- 1 - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية و الادارية ،الجريدة الرسمية ،العدد 21 الصادر في 23أفريل 2008 .
- 2- القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011 المتعلق بالبلدية،الجريدة الرسمية،العدد 37 الصادرة في 03 جويلية 2011.
- 3-القانون رقم 12-07 المؤرخ في 25 فبراير 2012، المتعلق بالولاية ،الجريدة الرسمية،العدد 12الصادرة في 29 فبراير 2012.
- 4-القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتعلق بالتعديل الدستوري، الجريدة الرسمية،العدد 14 ،المؤرخ في 07 مارس 2016.

#### ب- النصوص التنظيمية:

- 1-المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27-03-1990 ،المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، العدد 13،المؤرخ في 23 مارس 1990.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 الذي يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات،الجريدة الرسمية، العدد 26، المؤرخ في 27 جوان 1990.
- 3-المرسوم التنفيذي رقم 94-215 مؤرخ في 23 جويلية 1994 ،المتضمن تحديد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها ،الجريدة الرسمية، العدد 48 ، 1994.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 ،المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات والإختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، العدد57،1995.
- 5- المرسوم الرئاسي 97-01 المؤرخ في 4 جانفي 1997 ،المتضمن وظيفة الأمين العام في الوزارة ،الجريدة الرسمية، العدد 10 المؤرخ في 05 جانفي 1997.
- 6- المرسوم الرئاسي 01-197 المؤرخ في 22 جويلية سنة 2001 الذي يحدد صلاحيات رئيس الجمهورية وتنظيمها ،الجريدة الرسمية، العدد 40، 2001 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 7- المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المؤرخ في 15 افريل 2003 المتضمن مهام مصالح رئيس الحكومة وتنظيمها ،الجريدة الرسمية ،العدد 27، المؤرخ في 16 أفريل 2003.
- 8- المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 ،المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة للتفويض إمضائهم، ج ر، العدد 36، المؤرخ في 31 ماي 2006.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 09-63- المؤرخ في 07 فيفري 2009 المتضمن مهام ديوان الوزير الأول وتنظيمه وتشكيله، الجريدة الرسمية، العدد 10، المؤرخ في 11 فيفري 2009.
- 10- المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر سنة 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام ،الجريدة الرسمية ، العدد 50، 2015.
- 11- المرسوم الرئاسي 18-108 المؤرخ في 4 أفريل 2018 الذي يعدل المرسوم الرئاسي 17-243 المؤرخ في 17 أوت 2017، المتضمن تعيين أعضاء الحكومة ،الجريدة الرسمية، العدد 20، 2018.

### ثانياً: الكتب

#### أ- الكتب المتخصصة:

- 1- برهان رزيق ، التفويض في القانون الإداري، بدون دار نشر ، الطبعة الأولى ، سوريا ، 2017 .
- 2- خالد فايز الحويلة العجمي ، التفويض الإداري في القانون الكويتي ، دار النهضة ، الكويت، 2016
- 3- شروق أسامة عواد حجاب ، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2009 .
- 4- عليوة مصطفى فتح الباب ، التفويض والحلول والإنابة في مباشرة الاختصاصات دراسة مقارنة ، منشورات دار الفكر الجامعي ،مصر، 2014
- 5- عيد قريطم ، التفويض في الاختصاص الإدارية دراسة مقارنة، ط 1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان، 2011 .



### ب-الكتب العامة:

- 1-حسين طاهري ، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية التنظيم الإداري والنشاط الإداري، الطبعة الأولى الخلدونية للنشر والتوزيع،الجزائر، 2007 .
- 2-حسين فريجة، شرح القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2009.
- 3-حمدي قبيلات ، القانون الإداري ،الجزء الثاني ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، الأردن، 2008.
- 4-عبد الحفيظ بن عبيدة، الحالة المدنية وإجراءاتها في التشريع الجزائري،ط4، دار هومه، الجزائر .
- 5- عبد الغني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2009.
- 6- عبد المعطي محمد العساف ، مبادئ الإدارة العامة ، زهوان للنشر، الأردن، 2009 .
- 7-عمار بوضياف ،القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية ،جسور للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، الجزائر،2007.
- 8-\_\_\_\_\_ ،التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق ،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر، 2014.
- 9-عمار عوا بدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية ،الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003.
- 10- عمر محمد الشويكي ، القضاء الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 11-قصير مزباني فريدة ،القانون الإداري ،الجزء الأول ،الطبعة الأولى،بدون دار النشر،الجزائر، 2011.
- 12-ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية،1996،
- 13-محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،الجزائر،2005.
- 14-\_\_\_\_\_ ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2009 .
- 15-محمد جمال الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،الطبعة الثانية ، عمان ، 2011.



## قائمة المصادر والمراجع

16-مليكة الصّروخ ، القانون الإداري دراسة مقارنة ، الطبعة السابعة ، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء ، المغرب ، 2010.

17-نواف كنعان، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة ، عمان ، 2007.

### ثالثا: المقالات

1- أحسن غربي ، "قواعد تفويض الاختصاص الإداري" ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة حمه لخضر ، الوادي ، العدد 08 ، جانفي 2014.

2-محمد بركات ، "التفويض الإداري ( المجالات والحدود)" ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية محمد بوضياف ، المسيلة ، العدد 10، أوت 2018.

### رابعا: المحاضرات

1- خلدون بن علي ، القانون الإداري ، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى (ل م د) ، المركز الجامعي نور البشير ، البيض، 2017 / 2018 .

### خامسا: الرسائل الجامعية

1-برهان شلال ،القرار الإداري المنعدم ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي، 2016/2017.

2-سعيدة تركي ،التفويض في القانون الإداري ،مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2015/2016.

3-سليم تميم ،هيات عدم التركيز الإداري ،مذكرة ماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014/2015 .

4-محمد الصديقي ، التفويض في القانون الإداري الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2017/2018 .

5-محمد خليفي ، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بن بلقايد ، تلمسان، 2007/2008 .

6- نجية كنوش ،مدى فاعلية دور الجماعات المحلية في التنظيم الإداري الجزائري ، مذكرة ماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ،بجاية، 2016/2017.

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ-ج	مقدمة
05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري
06	المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري
06	المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري لغة و اصطلاحا
06	الفرع الأول: التفويض الإداري لغة
07	الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري و علم الإدارة العامة
07	المطلب الثاني: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري وعلم الإدارة العامة
08	الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري
11	الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة
11	المطلب الثالث: دور التفويض الإداري
12	المطلب الرابع: الشروط العامة للتفويض الإداري
14	المبحث الثاني: أنواع التفويض الإداري
14	المطلب الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل الصادر به
14	الفرع الأول: التفويض الإداري المكتوب والشفوي
14	الفرع الثاني: التفويض الإداري الصريح والضمني
15	المطلب الثاني: التفويض الإداري من حيث المصدر
15	الفرع الأول: التفويض المباشر و التفويض غير المباشر
17	الفرع الثاني: التفويض الإختياري و التفويض الإلزامي
17	الفرع الثالث: التفويض البسيط و التفويض المركب
18	المطلب الثالث: التفويض الإداري من حيث الموضوع
18	الفرع الأول: تفويض الإختصاص
18	الفرع الثاني: تفويض التوقيع
18	المطلب الرابع: التفويض الإداري من حيث الإختصاصات المفوضة
18	الفرع الأول: التفويض الإداري الكامل و الجزئي
19	الفرع الثاني: التفويض الإداري العام والخاص
20	المبحث الثالث: التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له
20	المطلب الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول
20	الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة

21	الفرع الثاني : التفويض الإداري والحلول
22	المطلب الثاني : تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف ونقل الاختصاص
22	الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف
23	الفرع الثاني : تمييز التفويض الإداري عن نقل الإختصاص
24	المطلب الثالث : تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي ونظرية الموظف الفعلي
24	الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي
25	الفرع الثاني : تمييز التفويض الإداري عن نظرية الموظف الفعلي
28	<b>الفصل الثاني : الهيئات التي تمارس التفويض الإداري</b>
29	المبحث الأول: الهيئات المركزية
29	المطلب الأول: رئيس الجمهورية
29	الفرع الأول: سلطة رئيس الجمهورية في تفويض إختصاصاته
32	الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم
33	المطلب الثاني: الوزير الأول
34	الفرع الأول: سلطة الوزير الأول في تفويض إختصاصاته
35	الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم
36	المطلب الثالث: الوزراء
36	الفرع الأول: سلطة الوزير في تفويض صلاحياته
38	الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم
41	المبحث الثاني: الهيئات اللامركزية
41	المطلب الأول: الوالي
42	الفرع الأول : سلطة الوالي في تفويض صلاحياته
44	الفرع الثاني: الهيئات المفوض إليها
46	المطلب الثاني: رئيس المجلس الشعبي البلدي
46	الفرع الأول: سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته
49	الفرع الثاني: الأشخاص المفوض إليهم
52	<b>الفصل الثالث: الأحكام الخاصة للتفويض الإداري</b>
53	المبحث الأول: شروط التفويض الإداري و الآثار المترتبة عليه
53	المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري
53	الفرع الأول: الشروط الموضوعية

58	الفرع الثاني : الشروط الشكلية للتفويض الإداري
60	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري
61	الفرع الأول : آثار التفويض الإداري على المفوض
61	الفرع الثاني :آثار التفويض الإداري على المفوض إليه
64	المبحث الثاني : نهاية وتقييم التفويض الإداري
64	المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري
64	الفرع الأول : إنهاء التفويض بإرادة المفوض
66	الفرع الثاني : إنهاء التفويض بقوة القانون
67	الفرع الثالث : إنهاء التفويض غير المشروع
70	المطلب الثاني : تقييم التفويض الإداري
70	الفرع الأول : مزايا التفويض الإداري
73	الفرع الثاني : العيوب التي تعيق التفويض الإداري
77	الفرع الثالث : الحلول المقترحة للحد من العيوب التي تعيق التفويض الإداري
79	خاتمة
82	الملاحق
87	قائمة المصادر والمراجع