مسؤولية موظف الإدارة عن عدم تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري

Responsibility of the employee refraining from implementing judicial rulings

مالكية نبيل*

كلية الحقوق والعلوم والسياسية جامعة خنشلة

m-nabilavocat@hotmail.com

تاريخ الإيداع:2021/10/07	تاريخ المراجعة:2022/01/17	تاريخ القبول:2022/01/20

ملخص:

إن الغرض من هذه الدراسة هو تقديم وصف تحليلي حول مدى مسؤولية موظف المرفق العام جراء الامتناع عن تنفيذ الأحكام والقرارات الإدارية الصادرة عن القضاء الإداري، وذلك من خلال تسليط الضوء على أهم عناصر هذه المسؤولية وأنواعها، حيث لا يقتصر دور القضاء في الدولة الحديثة على مجرد إصدار حكم أو قرار يؤكد أحقية صاحب الحق، بل يمتد ليشمل عملية التنفيذ لا سيما أمام حجية الشيء المقضي فيه.

وقد خلصت الدراسة إلى إبراز أهم النتائج والتوصيات المتوصل اليها في مجال دراسة الموضوع، لا سيما الحلول المقترحة لهذا الامتناع، ومن ثم الحد منه.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية؛ الموظف العمومي؛ تنفيذ الحكم القضائي؛ القضاء الإداري.

Abstract:

The purpose of this study is to provide an analytical description about the extent of the public utility employee's responsibility as a result of refraining from implementing administrative judgments issued by the administrative judiciary, by highlighting the most important elements and types of this responsibility, as the role of the judiciary in the modern state is not limited to just issuing A judgment confirming the eligibility of the right holder, but rather extends to the implementation process, especially in the presence of the authority of the thing decided.

The study concluded by highlighting the most important results and recommendations reached in the field of study of the subject, especially the proposed solutions to this refrain, and then limit it.

Keywords : Responsibility; the public official; the implementation of the judicial ruling; the administrative judiciary.

* المُؤلف المُراسِل.

مقدمة:

إن امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية الصادرة في مواجهتها، لا يقتصر فقط على الضرر الذي يلحقه هذا الامتناع في حق الطرف المحكوم له، والذي يكون في مواجهة الإدارة، بل يمتد ليشمل أيضا المساس بسيادة وهيبة القضاء عموما والإداري على وجه الخصوص، وهذا من شأنه أن يقوض حقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية بوصفه الملاذ الآمن لهم من تعسف الإدارة. لذا كان لا بد من خلال البحث إيجاد الوسائل والحلول اللازمة للتصدي لهذا الامتناع.

إن إشكالية تنفيذ الأوامر والأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري (محاكم إدارية، مجلس الدولة)، يعد من أهم الصعوبات التي تواجه موضوع التنفيذ ضد الإدارة، فالقانون العضوي رقم 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، وكذا القانون 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية، لا يحملان في طياتهما قواعد خاصة بتنفيذ الأحكام القضائية، وبمقارنة بسيطة مع قانون الإجراءات المدنية الملغى، فإن المشرع الجزائري أشار إلى إجراءات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة في قانون الإجراءات المدنية، إذ نجده قد نص في مواده من **341** إلى **471** على قواعد وإجراءات التنفيذ، وهذا ما أكدته المادة **40** من القانون العضوي رقم **01/98** المتعلق بمجلس الدولة والمادة **168** من قانون الإجراءات المدنية، وأخضعت الغرف الإدارية لتطبيقه، وكذا المادة **الثانية** من القانون **02/98** المتعلق بالمحاكم الإدارية، لكن يبقى الإشكال المطروح في كيفية تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية مما يجعلها متسمة بالقصور، وهذا ما حاول تداركه المشرع بسنه قانون الإجراءات المدنية والإدارية **09/08** من خلال المواد: **978**، **979**، **980** ، حيث يستشف من خلال هذه المواد منح القاضي الإداري سلطة توجيه الأوامر قصد تنفيذ الأحكام والقرارات الإدارية بصورة أكثر فاعلية.

ونظرا لما يمثله موضوع تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه من أهمية، على اعتبار انه يمثل مبدأ من مبادئ القانون التي يجب التقيد بها واحترامها، فإن مخالفته تستوجب توقيع الجزاء المناسب سواء كان مدنيا أو جزائيا، ومن هذا المنطلق فإن القانون أوجد نظام المسؤولية بمختلف أنماطها حسب درجة نوع الخطأ المرتكب من طرف الإدارة أو الموظف المكلف بعملية التنفيذ، ويرتب على ذلك آثار على مستوى التشريع الجزائري.

ومهما كانت الأسباب المؤدية إلى امتناع الموظف عن تنفيذ أحكام القضاء الإداري، فان الأمر يتطلب البحث قصد الوصول إلى معرفة شاملة وإحاطة كاملة بالموضوع ورصد لأهم النتائج، من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف العمومي الممتنع عن تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء الإداري ؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسة سؤالين فرعيين:

الأول حول أساس مسؤولية موظف الإدارة عن عدم التنفيذ؟

أما الثاني فيتمثل في أهم أنواع المسؤولية عن عدم تنفيذ أحكام القضاء الإداري؟

وللإجابة على الإشكالية السابقة، وانطلاقا من طبيعة الدراسة وأهدافها فقد اعتمدت في البحث، على المنهج الوصفي للنصوص القانونية بأداة التحليل، وذلك بغرض الوصول إلى مضمون وجوهر الموضوع وإبراز أهم النتائج المتوصل إليها في سبيل التصدي لامتناع الإدارة عن تنفيذ أحكام القضاء الإداري، وذلك من خلال التقسيم الذي تم اعتماده في البحث، الذي قسم إلى مبحثين؛

المبحث الأول: أساس المسؤولية المترتبة عن عدم تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية.

المبحث الثاني: أنواع المسؤولية المترتبة عن عدم تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية.

المبحث الأول: أساس المسؤولية المترتبة عن عدم تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية.

يفرض المبدأ العام عل الإدارة - عن طريق ممثليها- التزام بضرورة تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية، إذ أن الامتناع عن تنفيذها قد يكون بتوافر عنصر الخطأ الذي يشكل بذلك مخالفة صارخة للقانون، وإخلال خطير بالمصلحة العامة يتعذر تداركه، وفي هذه الحالة تتحمل الإدارة المسؤولية عن الأضرار التي تستوجب المسائلة والتعويض على أساس الخطأ، لذا كان من اللازم التطرق في هذا المبحث الى دراسة عنصر الخطأ المستوجب للمسؤولية الإدارية عن عدم تنفيذ الأحكام القضائية.

المطلب الأول: الخطأ كأساس لمسؤولية الموظف عن عدم التنفيذ.

ونتناول في هذا المطلب تعريف الخطأ ثم نتطرق لأنواعه وفق النقاط التالية:

الفرع الأول: تعريف الخطأ.

إن أغلب التشريعات المقارنة لم تعرف الخطأ وتركت مهمة ذلك للفقه والقضاء، ويعرف الخطأ عموما بأنه مخالفة لأحكام ونصوص القانون،التي تتمثل في أعمال مادية أو في تصرفات قانونية، وتأخذ صورة أعمال إيجابية، وتأتي على هيئة تصرفات سلبية تنشأ عن عدم القيام بما يوجبه القانون [1].

أما على المستوى الفقهي فقد عرفه فقهاء القانون بتعاريف عدة أهمها تعريف الفقيه والكاتب مارسلال بلانيول: " الخطأ هو إخلال بالتزام سابق يأمر القانون بإصلاحه متى سبب ضرر للغير " [2] ،

وقد أضاف الفقهاء لهذا التعريف التمييز والإدراك لدى المخل بالالتزام، وتتلخص واجبات والتزامات الموظف في عدم الاعتداء على أموال الناس وأشخاصهم، وعدم استعمال وسائل الغش، إلا أن الخطأ هو ذلك الفعل الضار غير المشروع.

الفرع الثاني: أنواع الخطأ.

تقوم المسؤولية الإدارية على ثلاثة أركان؛ الخطأ،الضرر، والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر، لذلك وجب تحديد نوع وطبيعة الخطأ الذي ينشأ ويؤسس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها وذلك على أساس الخطأ الشخصي وكذا على أساس الخطأ المرفقي.

أولا: الخطأ الشخصي أساس قيام مسؤولية الموظف.

---

[1] ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، د ذ ر ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، د س ن، ص 411.

[2] voir phlippe chrestia et frédéric monera ,droit public ,concour ,administratifs, panorama du droit "studyrama du droit " France 2006;p 282.

لم يعتمد المشرع الجزائري في نصوصه على معيار محدد للخطأ الشخصي، بل اكتفى في تحديده على ذكر الحالات التي يعتبر فيها الخطأ شخصي، ولذلك تبقى محاولات المشرع ضئيلة مقارنة مع المعايير التي قدمها الفقه والقضاء.

وبالرجوع إلى تعريف الخطأ الشخصي فهو الخطأ الذي يكشف عن العون العمومي وعن نيته، التي تبين أن عمله يمليه هدف شخصي غير وظيفي بمعنى الخطأ الذي يبين لنا العون نقائصه عواطفه وتهوراته[1] ، و هو ما يعرف أيضا بالخطأ الذي ينسب إلى الموظف، ويسأل عنه شخصيا من ماله الخاص، ويعود اختصاص الفصل في دعوى التعويض إلى المحاكم العادية وفق قواعد القانون المدني.

أما عن معايير تحديد الخطأ الشخصي، فهي تتفرع الى المعايير التالية:

1- معيار الأهواء الشخصية.

ويعرف بنظرية الأهواء الشخصية، وينسب هذا المعيار إلى الفقيه (لافريير) ويطلق عليه معيار النزوات الشخصية أو البواعث الشخصية، ومؤدى هذا المعيار ان الخطأ يكون شخصيا إذا كان السلوك الذي أتاه الموظف أثناء تأدية وظيفته ذو طابع شخصي، بمعنى آخر أن الموظف قد وقع في الخطأ نتيجة لضعفه وإتباع لنزواته وعدم تبصر منه[2].

وإذا كانت هذه النظرية تمتاز بدرجة كبيرة من الوضوح، إلا أنها جاءت مخالفة لأحكام القضاء الإداري، فقد عاب عليها بأنها تقصر الخطأ الموجب للمسؤولية الإدارية على الخطأ الذي يرتكبه الموظف العمومي بحسن نية[3].

2- معيار الهدف أو الغاية.

اعتمد جانب من الفقه الإداري ومنهم الفقيه (دوغي) على معيار الغاية أو الهدف، ويقصد منه وحتى نكون أمام خطأ شخصي إذا كان الموظف العمومي يسعى من خلال سلوكه إلى تحقيق أهداف خاصة أو شخصية، أما إذا تصرف من أجل تحقيق أغراض الوظيفة نكون أمام خطأ مرفقي[4].

وقد وجهت انتقادات لهذا المعيار وعيب عليه البساطة والسهولة المفرطة، إذ انه لا يتفق مع القضاء لأنه يؤدي إلى إعفاء الموظف من المسؤولية في الحالات التي يكون فيها خطأه مستهدفا غرضا عاما، كما يصعب من جهة أخرى تحديد معنى واضح لأغراض الوظيفة.

3- معيار الخطأ الجسيم.

نادى بهذا المعيار الفقيه (جيز) فهو يعتبر الموظف مرتكبا لخطأ شخصي كلما كان الخطأ جسيما، يصل إلى حد ارتكاب جريمة تقع تحت العقوبات الجزائية، بمعنى آخر نكون أمام خطأ شخصي كلما كان الخطأ جسيما.

---

[1] لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، دذرط، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1994، ص 47.

[2] نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة مكملة للحصول عل الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط ،2010، ص 63.

[3] وداد عويسي، المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ وأهم تطبيقاتها في القضاء الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014/2013، ص 30.

[4] فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية غن أخطاء الموظف مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة 2014/2013، ص40.

هذا المعيار لم يسلم بدوره من النقد، إذ أعتبر قضاء مجلس الدولة الفرنسي أخطاء اقترفت من قبيل الأخطاء المرفقية والمرفق ملزم بالتعويض رغم أنها بلغت حدا من الجسامة اعتبرت فيه جريمة معاقب عليها قانونا.

4 -معيار الفصل عن الوظيفة.

ينسب هذا المعيار للفقيه **هوريو**، حيث يعتبر التصرف الصادر عن الموظف والمرتب ضررا للغير خطأ شخصيا، إذا ما أمكن فصله عن التزاماته وواجباته الوظيفية وخارج مهامه[1]، ويكون الخطأ منفصلا انفصالا ماديا عن الوظيفة إذا ظهر الانفصال بشكل ملموس، ويكون ذلك إذا كانت مقتضيات الوظيفة العامة لا تتطلب القيام بمثل هذا العمل أصلا، أما الخطأ المنفصل عن مقتضيات الوظيفة انفصالا معنويا أو ذهنيا يندرج ضمن الواجبات الوظيفية ويتصل بها اتصالا ماديا.

لم يسلم هذا المعيار من النقد ومن الانتقادات التي وجهت إليه أنه يرتب على هذا المعيار استبعاد مسؤولية الموظف الشخصية في حال صدور أخطاء جسيمة منه، وهو يباشر وظيفته.

ثانيا: الخطأ المرفقي أساس قيام مسؤولية الموظف.

بالرجوع إلى قضية بلانكو نجدها قد أسست للبداية الفعلية لنظرية الخطأ المرفقي كأساس للمسؤولية الإدارية.

وقد عرف (شابي) الخطأ المرفقي بقوله: " نشير بعبارة أخطاء مرفقية إلى تلك التي لا تقبل الفصل عن ممارسة الوظائف الأخرى بصفتها أخطاء شخصية" [2].

فالخطأ المرفقي أو المصلحي هو الخطأ الذي ينسب إلى المرفق ذاته بصرف النظر عن العاملين فيه، ويتمثل في عدم تأديته للخدمات التي يضطلع بها على الوجه القانوني الصحيح، حيث تسأل الإدارة عن التعويض الناتج عن الخطأ الإداري[3]،

أما عن صور الخطأ المرفقي فسنعتمد في تقسيم صور الخطأ المرفقي على ما توصل إليه الفقه الجزائري في تقسيماته، فقد قسمت إلى ثلاث فئات وهي:

1-التنظيم السيئ للمرفق العام.

أو كما يصطلح عليه المرفق العام لم يؤد واجب الخدمة المطلوبة منه، ويتمثل هذا الأمر في امتناع موظف الإدارة عن القيام بعمل أوجبه القانون عليه، ومثال ذلك امتناع الإدارة عن الأخذ بالاحتياطات اللازمة والاستعدادات الضرورية لحماية المدينة في حالة حصول فيضانات أو حرائق، وعليه فإن مسؤولية البلدية لا تترتب تجاه الدولة والمواطنين إلا عندما تكون الاحتياطات المفروضة عليها غير متخذة [4].

2-سوء تسيير المرفق العام.

---

[1] محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم التوزيع،الجزائر،2009، ص226.

[2] نقلا عن ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 175.

[3] ماجد راغب الحلو، الرجع السابق، ص 473.

[4] عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية نظرية تأصيلية تحليلية ومقارنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005، ص130.

ويتجسد هذا التقسيم في كون المرفق العام لم يؤد الخدمة المطلوبة، من خلال امتناعه عن تأديتها، أو أداها بشكل سيء مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بالأفراد، وتقوم هنا المسؤولية على أساس اتخاذ موقف سلبي، فالإدارة امتنعت عن إتيان تصرف معين[1] أو إهمالها في القيام بالمهام المنوطة بها.

3-عدم سيرورة المرفق العام.

وتتشكل هذه الصورة عند وجود إهمال في تسيير المرفق العام أو جمود في أداء الوظيفة الإدارية، أي أن جميع الأعمال الصادرة من الإدارة منطوية على خطأ، فينشأ ضرر عن سلوك قام به أحد الموظفين أثناء تأديته لخدمة الوظيفة على وجه سيء، ومثال ذلك عدم تسييج بركة مائية[2] ، مما تسبب في سقوط طفل فيها.

المطلب الثاني: العلاقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي ومدى مسؤولية الموظف والإدارة

لقد طبق مجلس الدولة الفرنسي في أول الأمر قاعدة الفصل التام بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، حيث كان يعتبر الضرر الذي يصيب الأفراد، إما أن يكون أساسه خطأ شخصيًا بحتًا منسوبا إلى الموظف فيكون وحده هو المسؤول عنه أمام المحاكم العادية، وإما أن يكون سببه خطأ مرفقيًا خالصًا فلا يُسأل عنه الموظف وتتحمله الإدارة ويكون الاختصاص بنظره للمحاكم العادية[3]، في حين تضمنت المرحلة الثانية إمكانية الجمع بين الخطأين الشخصي والمرفقي[4]، وهو الأمر الذي سنحاول توضيحه في الفروع التالية:

الفرع الأول: الفصل المطلق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

لقد استقر القضاء الإداري والى غاية مطلع القرن العشرين على قاعدة الفصل التام بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فالضرر الذي يصيب الأفراد إما أن يعزى إلى خطأ شخصي محض منسوبا للموظف العام، وبالتالي يكون وحده المسؤول عن التعويض من ماله الخاص ويكون الاختصاص للقضاء العادي وفقا لقواعد القانون الخاص، وإما أن يكون خطأ مرفقيا تتحمل مسؤوليته الإدارة وتدفع التعويض من الخزينة العمومية، ويرجع الاختصاص في هذه الحالة للقضاء الإداري وفقا للقانون العام[5].

فعملا بهذا الاجتهاد فإن قيام أحد الخطأين ينفي وجود الخطأ الآخر فالفعل الخاطئ لا يمكن أن يكون له طبيعتان في وقت واحد، فلا يمكن أن يكون الخطأ جسيما وبسيطا في نفس الوقت أو أن يكون بحسن نية وسوء نية في آن واحد، بل هو خطأ مرفقي إذا لم يتعد حدودًا معينة، فإن تعداها أصبح خطأ جسيما[6].

إلا أن قاعدة الفصل التام بين الخطأين الشخصي والمرفقي لم تبق على إطلاقها وإنما تم التخلص منها، فقد عدل مجلس الدولة الفرنسي عنها نتيجة للانتقادات التي وجهت إليها وعلى الأخص من الفقيه جيز (JEZE) والذي وجه لها

---

[1] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام،.دذرط ، دار الفكر العربي ، دبن 1977 ،ص 146 .

[2] قرار مجلس الدولة في 2004/02/10 في قضية الزوجة ضد س.أ ومن معه أنظر لحسن بن شيخ أث ملويا ، مسؤولية السلطة العامة، ج1 المسؤولية على أساس الخطأ، دار الهدى للطباعة والنشر ، دب ن 2013 ، ص37.

[3] زهير أحمد قدورة: الوجيز في القضاء الإداري (وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية)، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2011، ص225.

[4] نداء محمد أمين أبو الهوى: المرجع السابق، ص 93.

[5] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 182.

[6] رمزي طه الشاعر: قضاء التعويض (مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية)، د ب ن، 1990، ص 362.

العديد من الانتقادات بمناسبة تعليقه على حكم لمجلس الدولة الفرنسي صدر في 12 فيفري سنة 1909 في قضية (cie commerciale) وتمثلت هذه الانتقادات فيما يلي[1]:

أولا: أن عملية التمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي غير حاسمة ويكتنفها الغموض ولعل ذلك يعود إلى أن القضاء الإداري لم يتبن معيارا محددا للتمييز بين الخطأين بل يفحص كل حالة على حدة، ويأخذ بعين الاعتبار الظروف التي رافقت ارتكاب الخطأ، إضافة إلى أن الخطأ سواء كان شخصيا أو مرفقيا فإن الذي يقترفه هو الموظف العام، كون أن المرفق العام شخصا معنويا[2] لا يتصور ارتكابه للخطأ بنفسه. فالفارق ما بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي كما يقول "جيز" هو مسألة درجة، فالخطأ حتى درجة معينة يعتبر خطأ مرفقيا، فإذا ما جاوزها اعتبر شخصيا[3].

ثانيا: إن الأخذ بقاعدة الفصل التام بين الخطأين على إطلاقها تؤدي إلى نتيجة يأباها العقل والمنطق، لأنها تؤدي منح الخطأ الهيّن واليسير(الخطأ المرفقي) حماية أكبر من الخطأ الجسيم (الخطأ الشخصي) وهذا بدوره يؤدي إلى إجحاف بحق المتضرر من الخطأ الشخصي إذا ما فوجئ بإعسار الموظف، في حين أن المتضرر من الخطأ البسيط سيكون متيقنا من حصوله على التعويض وذلك لملاءة الدولة.

ثالثا: إن الأخذ بقاعدة الفصل التام بين الخطأين الشخصي والمرفقي تؤدي إلى حماية كاملة للمضرور في حالة الخطأ المرفقي، لأن الدولة صاحبة الذمة في جميع الأحوال، في حين أنها تؤدي إلى عدم توفير الحماية الكاملة للمضرور في حالة الخطأ الشخصي الذي يقترفه الموظف العام، إذ قد يفاجأ المضرور أحيانا كثيرة بإعسار الموظف، وهذا يتعارض مع أبسط قواعد العدالة.

رابعا: إن تطبيق قاعدة الفصل التام بين الخطأ على إطلاقها غير مقبول من الناحية العملية، لأنه من الممكن أن يكون الضرر نتيجة خطأ مشترك شخصي ومرفقي، أو قد يكون مرجعه عدة أخطاء بعضها شخصي والآخر مرفقي[4].

الفرع الثاني: إمكانية الجمع بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

لقد انتهج القضاء الإداري الفرنسي هذه القاعدة بعد أن قرر إمكانية الجمع بين الخطأين الشخصي، حيث تشترك الوقائع المكونة للخطأ الشخصي مع الخطأ المرفقي، وفق قاعدة الجمع بين المسؤوليتين، حيث انه ونظرا للانتقادات التي وجهت للقاعدة السابقة القائلة بالفصل التام بين الخطأين عدل القضاء الفرنسي عن اجتهاده السابق وذهب إلى التسليم بأن الضرر الذي يلحق بالأفراد قد يشترك في إحداثه نوعين من الخطأ: خطأ شخصي يُسأل عنه الموظف العام وخطأ مرفقي تسأل عنه الإدارة[5]، وقد أقر مجلس الدولة الفرنسي بقاعدة الجمع بين الخطأين لأول مرة في حكمه الصادر في 05 فيفري 1911 والذي جاء تحت عنوان "أنجيه" Anguet، وتتلخص وقائع هذه القضية التي أقرت مبدأ ازدواج الخطأ في أن السيد Anguet ذهب إلى أحد مكاتب البريد لاستلام قيمة حوالة، ولكن المكتب أغلق الباب المخصص

---

[1]) نداء محمد أمين أبو الهوى، المرجع السابق، ص 94.

[2]) يقصد بالشخصية المعنوية بأنها: «مجموعة من الأشخاص تستهدف تحقيق غرض معين حيث يعترف القانون لهذه المجموعة بالشخصية القانونية المقررة للأفراد فتصبح أهلا لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات»

[3]) سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري (قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام)، مرجع سابق، ص 184.

[4]) زهير أحمد قدورة، المرجع السابق، ص 189.

[5]) رمزي طه الشاعر، المرجع السابق، ص 102.

للموظفين، فلما اضطر للخروج من هذا الباب اشتبه به اثنان من العاملين واعتبروه سارقا فاعتدوا عليه بالضرب وألقوا به خارج المبنى، مما تسبب عنه كسر ساقه[1]. فطلب المضرور تعويضا من الإدارة أمام مجلس الدولة، فدفعت الأخيرة دعواه بأن الإصابة نتجت عن خطأ شخصي من العاملين المخطئين، مما يستوجب مسؤوليتهم عن هذا الخطأ الشخصي أمام القضاء العادي، وليس مسؤولية الإدارة. ولكن مجلس الدولة في هذه القضية أعلن أن الخطأ الشخصي تزامن مع خطأ مرفقي ينسب للإدارة، تمثل في غلق مكتب البريد قبل موعده الرسمي، وهو ما ساهم أيضا في إحداث الضرر، وحكم بالتعويض الذي تلتزم بدفعه جهة الإدارة.

ومنه فإن المسؤولية الإدارية هنا تكون قائمة، وهذا بصرف النظر عما إذا كان الفعل المنسوب إلى الموظف والذي أدى إلى مسؤوليته الشخصية قد ارتكبه أثناء تأديته الخدمة أو بمناسبتها أو خارج نطاق الخدمة، وذلك لأن مسؤولية الإدارة لا تقوم على أساس فعل الموظف والخطأ الشخصي الصادر عنه، ولكن على أساس خطأ المرفق الذي قام بجوار الخطأ الشخصي ومستقلا عنه[2].

المبحث الثاني: أنواع المسؤولية المترتبة عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

تعرف المسؤولية لغة على أنها تحمل التبعية عن سلوك مؤدى بإرادة فاعله، أي أنها الحالة الشخصية والأخلاقية والقانونية التي يكون فيها الإنسان مسؤولا ومطالبا عن تبعة سلوكات وأفعال أتاها إخلالا بقوانين وأحكام قانونية وأخلاقية[3].

حيث ترتبط المسؤولية في حقيقتها بمفهوم الخطأ والضرر الناجم عنه، لذلك ذهب أغلب الفقه إلى تعريفها بأنها الالتزام بالإصلاح والتعويض، إذ تعتبر المسؤولية إحدى الوسائل الأساسية لتحقيق العدالة[4] ، ويمكننا القول بأن المسؤولية الشخصية تعتبر من أهم الحلول التي يمكن اللجوء إليها لإلزام الموظف على تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، وعلى هذا فإن المسؤولية الملقاة على عاتق الموظف تكون إما مدنية أو تأديبية أو جزائية :

المطلب الأول: المسؤولية المدنية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية.

إن من بين أنواع المسؤوليات المترتبة على امتناع موظف الإدارة عن تنفيذ **الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري**، نجد المسؤولية المدنية ويقصد بها في هذا المجال- مجال تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية- إلزام الموظف المخالف والممتنع عن التنفيذ أن يقدم تعويض مالي إلى المحكوم لصالحه[5] .

ويعتبر موقف القضاء الإداري الجزائري فيما يخص المسؤولية المدنية للموظف العمومي غير صريح، على اعتبار أنه لم يصدر أي قرار يرتب فيه المسؤولية المدنية على الموظف المخالف لتنفيذ القرار القضائي الإداري الصادر ضد الإدارة،

---

[1]) عدنان العجلاني، الوجيز في الحقوق الإدارية، مطابع دار الجامعة، دمشق، ط2 ، ج1، د ت ن ، ص 364.

[2]) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 187.

[3] عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر الطبعة 1، 1994، ص 11.

[4] حسينة شرون، المسؤولية بسبب الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الجزاءات المترتبةعنها، مجلة الفكر، العدد الرابع، أفريل 2009، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، ص 182.

[5] إبراهيم أوفائدة، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، **1986**، ص 237.

رغم وجود مخالفات متعلقة بتنفيذ أحكام وقرارات صادرة ضد الإدارة، ومثال ذلك القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ **20 جانفي1979** [1] ، فعلى الرغم من وجود مخالفة واضحة تتعلق بعدم تنفيذ حكم قضائي إلا أن القاضي الإداري لم يحكم بمسؤولية الوالي شخصيا وحكم بالتعويض ضد الإدارة، وتتلخص وقائع هذا الحكم كالآتي: بتاريخ **21 ماي1979** صدر حكم عن محكمة الجزائر يقضي بإلزام السيدين **(ق و م)** بدفعهما للمدعين **(ب و س) مالكي محل تجاري** مبلغ **8400 دج** مقابل **28 شهرا** من إيجار المحل تجاري يقع بملكيتهما، وقد صادق مجلس قضاء الجزائر على هذا الحكم فاصبح حكما نهائيا.

بعدها تقدم المدعيان إلى مصلحة التنفيذ والتبليغ لمحكمة باب الواد لتنفيذ الحكم أو القرار ولكن والي الجزائر قام بتقديم رسالة يعترض فيها على التنفيذ فيتوقف هذا الأخير كليا، كما يبقى بدون جواب وقام المعنيان بتقديم تظلم إلى السادة وزير الداخلية، ووزير العدل التمسا فيه تعويضهما عن الأضرار الناتجة عن اعتراض الوالي عن التنفيذ وامتناع عون التنفيذ.

على اثر ذلك رفع المعنيان دعوى أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر ضد القرار الضمني بالرفض من طرف الوالي، لكن تم رفض طلبهما بموجب قرار صادر عن مجلس قضاء الجزائر، وهو القرار المستأنف من قبل المعنيان أمام المحكمة العليا وصدر حكم عنها يقرر مسؤولية الدولة على أساس الخطأ الجسيم، لأن الامتناع والاعتراض عن التنفيذ في قضية الحال لا يتعلق بأي سبب ناتج عن ضرورات النظام العام.

ومما سبق نستنتج أن الخطأ أو الإهمال الذي يرتكبه الموظف ويستند إليه، يضع على عاتقه مسؤولية التعويض عما ألحقه من ضرر للشخص المتضرر، وهذا نتيجة لخطاه، وهذا ما يفرض على الموظف المخطأ تعويض من ماله الخاص، إذ أن امتناع الموظف أو رفضه تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية يستوجب قيام مسؤوليته الشخصية، ولكن يشترط لقيام مسؤوليته عن الخطأ الشخصي أن يتم الامتناع بسوء نية[2] .

أما عن طبيعة المسؤولية المدنية المترتبة، فقد حددها المشرع الجزائري في المسؤولية التقصيرية، وهي المسؤولية عن العمل الشخصي وذلك من خلال نص المادة **124** من القانون المدني الجزائري، والتي تنص على " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض."

ويتضح من هذا النص أن المسؤولية عن العمل الشخصي، هي تلك التي تترتب على عمل يصدر من المسؤول نفسه وأن المسؤولية التقصيرية تنعقد بتوفر ثلاثة أركان هي: الخطأ؛ والضرر؛ والعلاقة السببية بينهما.

الفرع الأول: تحديد الخطأ الذي يوجب المسؤولية.

لقد تباينت الآراء واختلفت في تحديد الخطأ الذي يوجب المسؤولية، إلا أن المستقر عليه فقها وقضاء أن الخطأ في المسؤولية التقصيرية هو إخلال الشخص بما يفرضه القانون من التزامات مع إدراكه لهذا الإخلال، فهو إخلال بالتزام قانوني أي بمعنى الانحراف في السلوك المألوف للشخص العادي، ويتمثل هذا الالتزام في ضرورة أن يتحرى الشخص في

[1] قرار مشار إليه في مسعود شهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الإداري، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2000، ص 66-67.

[2] حسينة شرون، المسؤولية بسبب الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الجزاءات المترتبةعنها، المرجع السابق، ص 184.

سلوكه اليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير، فإذا انحرف عن هذا السلوك الواجب وكان مدركا لهذا الانحراف اعتبر ذلك خطأ يستوجب مسؤوليته التقصيرية، واستقر أغلب الفقهاء على أن الخطأ هو الإخلال بالتزام قانوني مع الإدراك بأنه يضر بالغير.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري وبنص المادة 124 ق م ج نجده يجعل من الخطأ، الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية بصفة عامة وهذا دون أن يعرف ماهية الخطأ، نظرا لما يتسم به من دقة وصعوبة. ومن هنا يتضح أن الخطأ في المسؤولية التقصيرية يقوم على ركنين:

أولهما مادي وهو الإخلال أو التعدي أو الانحراف عن السلوك المعتاد.

الثاني معنوي شخصي وهو الإدراك والتمييز. إذ لا خطأ بدون إدراك وتمييز.

الركن المادي (التعدي) التعدي هو الإخلال بالالتزام القانوني العام بعدم الإضرار بالغير. أي هو كل انحراف عن السلوك المألوف للرجل العادي فهو تجاوز للحدود التي يجب على الشخص التزامها في سلوكه، ففي مثل هذه الأحوال يعتبر الإخلال بالالتزام القانوني تعديا يوجب التعويض إذا ما نجم عنه ضرر،

-الركن المعنوي (الإدراك والتمييز) وهو الركن الثاني لأركان الخطأ، إذ يجب أن يكون هذا الشخص مدركا لأعمال التعدي التي قام بها سواء بقصد أو وقعت منه بغير قصد، والإدراك والتمييز مرتبط بقدرة الإنسان على التمييز، وهذا ما قررته المادة **125** من القانون المدني الجزائري الفقرة الأولى، حيث تنص على أن " يكون فاقد الأهلية مسؤولا عن أعماله الضارة متى صدرت منه وهو مميز"

الفرع الثاني: ركن الضرر.

لا يكف لقيام المسؤولية أن يقع خطأ، بل يجب أن ينجم عنه ضررا للغير، ويعرف الضرر عموما بأنه ذلك الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له أو حق من حقوقه " والضرر قد يكون مادياً أو معنوياً..

الضرر المادي: هو ما يصيب الشخص في جسمه أو في ماله، فيتمثل في الخسارة المالية التي تترتب على المساس بحق أو مصلحة، سواء كان الحق ماليا، كالحقوق العينية أو الشخصية أو الملكية الفكرية أو الصناعية، ويكون ضررا مادياً إذا نجم عن هذا المساس انتقاص هام للقيم المالية التي تمنحها تلك الحقوق، أو غير مالي كالمساس بحق من الحقوق المتصلة بشخص الإنسان كالحرية الشخصية وحرية الرأي كحبس شخص دون حق أو منعه من السفر...

الضرر المعنوي أو الأدبي: وهو الضرر الذي يلحق الشخص في حقوقه غير المالية أو في مصلحة غير مالية، بمعنى آخر كل ضرر يصيب الشخص في كرامته أو في شرفه أو في معتقداته الدينية أو في عاطفته...

الفرع الثالث: ركن العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

وهو الركن الثالث في المسؤولية التقصيرية، ويقصد بها ضرورة وجود علاقة مباشرة بين الخطأ الذي ارتكبه الشخص المسؤول وبين الضرر الذي نتج عن الخطأ، وقد عبر المشرع الجزائري عن ركن السببية في المادة **124 ق م** في عبارة " ويسبب ضررا"

لذا وحتى يتم تعويض الضرر الناتج عن الخطأ فيجب أن يثبت المضرور وجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر، وعلى المسؤول عن الضرر إذا ما أراد نفي علاقة السببية أن يثبت السبب الأجنبي أي السبب الذي لا يد فيه.

ويصعب تحديد علاقة السببية إذا نسب الضرر لعدة أسباب، أي عندما نكون أمام تعدد الأسباب، كما يمكن أن يترتب عن خطأ ما ضرر ويلحقه ضرر ثاني ثم ثالث، وهذا ما يسمى بتعاقب الأضرار، ومن ثم يصعب تحديد الأضرار التي أنتجها الخطأ ومن تحديد النقطة التي تنقطع عندها السببية.

المطلب الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية.

إن توقيع المسؤولية المدنية على الموظف المخالف لتنفيذ الحكم أو القرار القضائي الصادر عن القضاء الإداري لا يعفيه من المسؤولية التأديبية، فالإدارة تستطيع أن توقع ضده عقوبة تأديبية في حدود ما هو منصوص عليه في القانون الخاص بالوظيفة، وقد ذهبت بعض التشريعات الى النص صراحة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف مثل القانون الإيطالي، وذلك في القانون الأساسي للموظفين التابعين للدولة، وكذا القانون الفرنسي رقم **539/80** في مادته السادسة والتي تقضي بأن كل موظف لم ينفذ القرار القضائي الإداري سواء بعدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو بتأخر في التنفيذ وأدى هذا الفعل من طرف الموظف إلى الحكم بغرامة تهديدية ضد الإدارة، فإنه يمكن أن تطبق ضده عقوبة تأديبية من طرف مجلس التأديب[1].

والخطأ التأديبي وإن كان يتفق مع الخطأ المدني، إلا أنه لم يرد على سبيل الحصر إذ يقتصر القانون[2] على بيان التزامات وواجبات الموظفين، والأعمال التي يمنع عليهم القيام بها بصفة عامة دون ضبط محدد ودقيق لهذه الأعمال، ثم سن بعد ذلك مواد تحث على معاقبة كل موظف لم يلتزم بتلك الواجبات تأديبيا، ويفترض في بعض هذه الواجبات الملقاة على عاتق الموظف احترام الأحكام والقرارات القضائية، فامتناع الموظف عن التنفيذ أو قيامه بعرقلته أو التراخي في تنفيذه أو تنفيذه على وجه غير سليم ينطوي على إخلال بالواجبات التي تفرضها الوظيفة و إهدار لقيمة وحجية الشيء المقضي به فهو بذلك يرتب مسؤولية تأديبية توجب الجزاء التأديبي المناسب، ومنه إذا توافرت المسؤولية الجزائية في حق الموظف فإن ذلك لا يحول دون توافر المسؤولية التأديبية لعدم وجود تداخل بينهما، كما انه لا يجوز الجمع بينهما وتوقيع الجزاء المترتب عنهما، فالجزاءات التأديبية تختلف عن العقوبات الجزائية، إذ أنها ذات طبيعة أدبية أو مالية لا ترق إلى المساس بحرية الموظف فهي تمس بالمركز الوظيفي و متعلقاته[3].

ومن ثم يمكن للإدارة أن تقوم بمعاقبة الموظف عقوبة تأديبية في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية [4] ، مثل عقوبة النقل الإجباري أو التوبيخ أو التنزيل في الدرجة وقد يصل الأمر إلى عقوبة العزل من الوظيفة [5] ، وذلك بحسب جسامة

---

[1] إبراهيم أوفائدة، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة، المرجع السابق، ص244.

[2] الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد46 بتاريخ 16 يوليو 2006 .

[3] حسينة شرون، المسؤولية بسبب الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الجزاءات المترتبة عنها، المرجعالسابق، ص 191.

[4] راجع نص المادة 160 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

[5] نصت المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع 4 درجات:

- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين النقل الإجباري.

الدرجة الرابعة: التنزيل على الرتبة السفلى مباشرة، التسريح."

الخطأ المرتكب مثل التأخر في التنفيذ أو التنفيذ الناقص أو عدم الامتثال في التنفيذ صراحة أي امتناعه عن التنفيذ امتناعا صريحا[1].

المطلب الثالث: المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية.

إن توقيع المسؤولية الجزائية عن جريمة الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، ترتبط ارتباطا وثيقا بتحديد المسؤول جزائيا أمام القضاء، وإن فكرة المسؤولية الشخصية للموظف عن خطأ الامتناع عن التنفيذ فكرة ليست حديثة العهد، على اعتبار أن الموظف الذي يأبى أو يرفض تنفيذ الحكم القضائي الإداري يكون قد خرج عن حدود وظيفته ويكون بذلك قد ارتكب خطأ شخصي يسأل عنه جزائيا.

ويقصد بالمسؤولية الجنائية " **تحمل تبعة السلوك الإجرامي (الجريمة) بالخضوع للجزاء الجزائي المقرر قانونا**" ويعني هذا أن المسؤولية هي صلاحية وقدرة الشخص على تحمل الجزاء في شكل عقوبة أو تدبير وقائي يقرره القانون كأثر لارتكاب الجريمة[2].

ولما كانت المسؤولية الجزائية تتطلب الإجابة على من يسأل جزائيا؟ فإن إشكالية تحديد المسؤول جزائيا عن جريمة الامتناع عن التنفيذ قد يمتد إلى رئيس الموظف المخطأ، في الحالات القانونية التي يحل فيها الرئيس محل المرؤوس، أوفي الحالات التي يكون فيها الفعل المجرم نتيجة أوامر صدرت إلى المرؤوس من قبل الرئيس، كما في حالة امتناع الموظف المختص بالتنفيذ نتيجة أمر مكتوب صدر من رئيسه الأعلى، بالرغم من تحذير الموظف المختص بالتنفيذ كتابيا إلى رئيسه بهذه المخالفة، ففي هذه الحالة تنتفي المسؤولية الجزائية للموظف المختص وتبقى المسؤولية قائمة بالنسبة للرئيس الأعلى الذي صدر الأمر منه[3].

وقد نص المشرع الجزائري على المسؤولية الجزائية للموظف الذي امتنع على تنفيذ القرار القضائي في نص المادة **138** مكرر من قانون العقوبات الجزائري[4]، وذلك تكريسا للحماية الدستورية التي كفلها الدستور لاحترام أحكام القضاء وذلك بتنفيذها في كل وقت وفي جميع الظروف، حيث تنص المادة **138** مكرر من قانون العقوبات على ما يلي: " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من **20.000** دج إلى **100.000** دج وفقا لأحكام المادة **60** من القانون رقم **06-23** المؤرخ في **2006/12/20**[5].

ومؤخرا تم تعديل وتتميم المادة 138 مكرر مرة أخرى بموجب القانون رقم: 14/21 المؤرخ في : 2021/12/28 [6] المعدل والمتمم لقانون العقوبات، حيث أصبحت تنص على :" يعاقب بالحبس من سنتين (02) الى خمس سنوات (05)

---

[1] راجع المادة 161 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

[2] حسينة شرون، المسؤولية بسبب الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الجزاءات المترتبةعنها، المرجع السابق، ص 185.

[3] عبد الفتاح مراد، جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع، دار الكتاب والوثائق مصر1997، ص 197.

[4] الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49 بتاريخ 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

[5] قانون رقم 06-23 مؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات،

[6] صدر القانون رقم: 14/21 المؤرخ في 2021/12/28 بموجب الجريدة الرسمية عدد 99 ، صادرة بتاريخ: 2021/12/29.

والغرامة من **200.000** دج إلى **500.000** دج، كل موظف عمومي استعمل السلطة التي تخوله إياها وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه..."

وأضافت الفقرة الثانية من المادة:"...يقصد بالموظف العمومي في مفهوم هذه المادة كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا، أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته."

وبذلك يتضح أن امتناع الموظف العمومي عن التنفيذ يعتبر وفق المشرع الجزائري جنحة يعاقب عليه قانون العقوبات بموجب المادة **138 مكرر** المذكورة أعلاه، ثم أجاز المشرع الحكم على الموظف بعقوبات تكميلية وذلك بنص المادة **139** من قانون العقوبات وقد نصت هذه الأخيرة على ما يلي: " ويعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة **14**وذلك من خمس سنوات على الأقل إلى عشر سنوات على الأكثر، كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر".

إن شروط تطبيق المادة **138** مكرر من قانون العقوبات يصعب تحقيقها لأن العون الإداري يمتنع عن ارتكاب الأفعال المجرمة بإصدار قرار مكتوب لكي لا تكتمل أركان الجريمة[1] ،

كما أن الأفعال المجرمة هي أفعال إيجابية بمعنى قيام الموظف بعمل أو الاعتراض أو العرقلة، هذا التجريم قد يخرج السلوك السلبي المرتكب من طرف الموظف من دائرة العقاب، علما أن السكوت هو الموقف المتخذ اعتياديا قصد الحيلولة دون تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية الصادرة ضدها، كما يمكن للموظف العمومي رفض تنفيذ القرارات القضائية بطريقة غير مباشرة عندما يتولى الرد على طالب التنفيذ بأن إرادته مستعدة للتنفيذ، لكن التدابير الإدارية تتطلب الوقت و عليه الانتظار أو كأن يرد على الطالب باستحالة التنفيذ لأن المطلوب منه أصبح من حقوق الغير[2].

وبالرجوع إلى المادة **138** مكرر من قانون العقوبات، يتبين أركان جريمة الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية عمدا والتي تتمثل في:

- الركن المفترض " الصفة " : وهي أن يكون المتهم موظفا عموميا وقد وسعت المادة 138 مكرر بموجب التعديل الأخير لقانون العقوبات (القانون رقم 14/21) هذه الصفة باعتبار الموظف العمومي كل الأصناف التي حددتها الفقرة الثانية من ذات المادة والمذكورة أعلاه، وهذا على خلاف ما كان سائدا في المادة ذاتها قبل التعديل

- **شرط الاختصاص**: أن يكون التنفيذ من اختصاص الموظف العمومي.

- **الركن المادي**: أن يؤتى بسلوك يمثل الامتناع أو التوقيف أو الاعتراض او العرقلة عمدا للتنفيذ

- **القصد الجنائي**: أن يكون الموظف متعمدا (علم وإرادة) في الامتناع عن التنفيذ.

[1] عبدلي سهام، مفهوم دعاوي القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية 2009، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ص141.

[2] غناي رمضان، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة العدد الرابع، سنة 2003.

- أما بخصوص إجراءات رفع الدعوى العمومية، فإننا لا نجد في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري أي نص يتضمن إجراءات خاصة برفع الدعوى العمومية ضد الموظف الممتنع عن التنفيذ، ومنه يتم الاحتكام الى الإجراءات العامة بشأن تحريك الدعوى الجزائية وبغرض ذلك عندما يتحصل المتقاضي على حكم أو قرار قضائي يقضي على الإدارة العامة القيام بعمل أو الامتناع عن عمل، وبعد متابعة إجراءات التنفيذ بواسطة المحضر القضائي، وتمتنع الإدارة عن التنفيذ يتولى المحضر القضائي تحرير محضر الامتناع عن التنفيذ بعد التبليغ والإلزام بالدفع، عندئذ يمكن لصاحب الحق اللجوء إلى وكيل الجمهورية المختص إقليميا قصد مباشرة إجراءات تحريك الدعوى العمومية ضد الإدارة ممثلة في شخص الموظف الذي صدرت عنه إحدى الأفعال المنصوص عليها بنص المادة : المادة **138** مكرر من قانون العقوبات، والمتمثلة في استعمال السلطة الوظيفية لوقف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي والامتناع أو الاعتراض أو عرقلة تنفيذ الحكم أو القرار، حيث يعتبر كل فعل من هذه الأفعال جريمة[1] . يعاقب عليها بالحبس من سنتين الى خمس سنوات والغرامة من **200.000** دج إلى **500.000** دج، مما قد يدفع بالإدارة الى المبادرة بحث الموظف العمومي التابع لها على التنفيذ [2].

خاتمة:

إن إقرار مسؤولية الموظف المسؤول على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري، سواء كانت هذه المسؤولية مدنية أو تأديبية أو جزائية، لها بالغ الأهمية والأثر في إلزام الموظف على الامتثال للأحكام والقرارات المهورة بالصيغة التنفيذية و من ثم عدم الاعتراض على تنفيذها.

وقد تم البحث في موضوع مسؤولية موظف الإدارة عن عدم تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري من خلال البحث عن إجابة للإشكالية الجوهرية التالية:

إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف العمومي الممتنع عن تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء الإداري؟

وعلى ضوء الإشكالية السابقة تم التوصل إلى أهم النتائج التالية :

أولا : إن امتناع الإدارة ممثلة في موظفيها عن تنفيذ الأحكام القضائية يبين مدى سلطة القضاء باعتباره سلطة قضائية على الإدارة باعتبارها سلطة تنفيذية في ظل القوانين والتنظيمات الصادرة عن السلطة التشريعية.

ثانيا : يترتب على امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهتها نتائج واثأر هامة أهمها المساس بهيبة القضاء من جهة، وكذا التأثير السلبي على الشخص الطبيعي صاحب الحق بموجب الحكم المهور بالصيغة التنفيذية.

---

[1] Abdelhafid Mokhtari: « De quelques Réflexion sur l'article 138 bis du code pénal » revenue du conseil de d'état, numéro 2,2002, p29.

[2] آث ملويا لحسين بن الشيخ، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، 2007، دار هومة للطباعة النشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر ص508.

ثالثا : تقوم المسؤولية عن عدم تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء الإداري على عنصري الخطأ الشخصي والمرفقي.

رابعا: تتنوع مسؤولية الموظف العمومي الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية بين التأديبية والمدنية والجزائية.

وعلى ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بالمقترحات التالية:

الأولى : إذا كان تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية يعتبر من أهم مظاهر دولة القانون، فإن الحاجة أصبحت ملحة لإستحداث منصب قاض تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية تسند له مهمة الإشراف والنظر في كل الإشكالات المتعلقة بتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري، على غرار ما هو معمول به في القضاء العادي الجزائي ودور قاضي تطبيق العقوبات في المتابعة والإشراف على تنفيذ العقوبات الصادرة من القضاء الجزائي.

ثانيا : ضرورة تحسيس المواطنين بحقهم في مقاضاة الإدارة، وإزالة الرهبة والخوف لديهم من الإدارة، من خلال منحهم ضمانات كافية تؤمن لهم تنفيذ الأحكام الصادرة في حقهم، كتفعيل أسلوب الغرامة التهديدية.

ثالثاً : إلزام الإدارة على تقديم تقرير سنوي يتناول الأحكام القضائية التي تم تنفيذها وكذا الإشكالات التي اعترضتهم خلال عملية التنفيذ.

رابعا: تسليط عقوبات رادعة على موظف الإدارة المسؤول عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

هذه بعض المقترحات التي من شانها أن تساهم ولو بشكل قليل في حماية الأفراد من امتيازات الإدارة وتعسفها ويضمن محاكمة منصفة وعادلة وذلك في إطار تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء الإداري.

قائمة المراجع:

1-الكتب:

1- آث ملويا لحسين بن الشيخ، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة النشر والتوزيع ، الجزائر، .2007

2- أث ملويا لحسن بن شيخ ، مسؤولية السلطة العامة، ج1، المسؤولية على أساس الخطأ، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر 2013.

3- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، دب ن، .1977

4- عبد الفتاح مراد، جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع، دار الكتاب والوثائق، مصر،.1997

5- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994.

6- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية،نظرية تأصيلية تحليلية ومقارنة،الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005.

7- لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،.1994

8- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، د س ن.

9- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم التوزيع، الجزائر،2009.

10- مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الإداري، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2000.

الكتب باللغة الأجنبية.

11-Philippe Chrestia et Frédéric monera, droit public, concou, administratifs, panorama du droit, studyrama du droit , France 2006.

المجلات:

1- حسينة شرون، المسؤولية بسبب الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الجزاءات المترتبة عنها، مجلة المفكر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، العدد الرابع، أفريل 2009.

2- غناي رمضان، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، الجزائر، العدد الرابع، 2003.

3- Abdelhafid Mokhtari , De quelques Réflexion sur l'article 138 bis du code pénal , revue du conseil de d'état, numéro 2,2002.

الأوامر والقوانين:

1- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49 بتاريخ 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

2- الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد46 بتاريخ 16 يوليو 2006

3- القانون رقم: 14/21 المؤرخ في 2021/12/28، المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية عدد 99 ، صادرة بتاريخ: 2021/12/29.

الرسائل ولمذكرات:

1- إبراهيم أوفايدة، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.**1986**

2- فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية غن أخطاء الموظف مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014./2013

3- عبدلي سهام، مفهوم دعاوي القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية 2009، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

4- نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة مكملة للحصول عل الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2010.

5- وداد عويسي، المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ وأهم تطبيقاتها في القضاء الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.