

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



# المسؤولية الشخصية للموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: مؤسسات دستورية وإدارية

تحت إشراف الأستاذ:

- أ/ قروف جمال

من تقديم الطالبة:

- فحام لويذة

## لجنة المناقشة

- 1- الأستاذ فيلالي منصف.....رئيسا
- 2- الأستاذ قروف جمال.....مشرفا مقرر
- 3- الأستاذ سوداني نورالدين.....مناقشا

دورة جوان 2018

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من قال فيها الله عز وجل:  
"وأخفض لها جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا"

أبي وأمي حفظهما الله

إلى أختي العزيزة: حنان وزوجها سفيان

إلى إخوتي: كمال، سمير، ياسين، حلیم وزوجاتهم

إلى كل أبناء وبنات إخوتي حفظهم الله وسدد خطاهم ووفقهم في مشوارهم  
الدراسي

إلى كل صديقاتي ورفيقات دربي اللاتي قاسمنني مشوار الدراسة

وإلى كل من ساعدني ودعمني في إنجاز هذا العمل

لكم مني جميعا أهدي هذا العمل.

لويذة.

# الشكر والتقدير

الحمد لله الذي جعل التربية مشتقة من اسمه، وجعل أشرف الأعمال عمل المرين، والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد وعلى من اهتدى بهديه إلى يوم الدين أمين

أشكر الله عز وجل، وأحمده حمدا يليق بجلاله ووجهه الكريم، وسلطانه الجليل، أن وفقنا إلى إنجاز هذه الرسالة.

كما لا يفوتني توجيه بالشكر إلى الأستاذ الفاضل " قروف جمال " لتفضله بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى ما قدمه لي من نصائح وتوجيهات وإرشادات، متمنية له دوام الصحة والعافية والتوفيق لخدمة العلم وأهله.

كما أتوجه بحيل الشكر للسادة أعضاء لجنة المناقشة الكرام لتحملهم عناء قراءة هذه المذكرة وتصويبها وتدقيقها لترى النور فجازاهم الله خير الجزاء.



# مقدمة

مقدمة:

تمارس الدولة نشاطاتها من خلال موظفيها الذين يؤدون الخدمة العامة، وقد اتسع نشاط الدولة الحديثة وازداد تدخلها في جميع النشاطات الداخلية اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية...، وبالتالي ازداد أعوانها وازدادت أهمية النشاط الإداري للدولة، وظهرت ضرورة تنظيم العمل الإداري ونشاط الموظفين والأعوان، ولكل هذا تجتهد الدول لضمان التنمية والبناء، ولتحقيق التطور والحفاظ على استقرار مؤسساتها في تنظيم الوظيفة العامة وتطويرها وتحسينها وإيجاد النصوص والتشريعات اللازمة لمواجهة المستجدات والتكيف معها، وصولاً إلى تطور الموظف العام باعتباره أهم عناصر الإدارة العامة، فلقد أخذت التشريعات الحديثة تتدخل في سلوك الموظف وتصرفاته في الحياة الخاصة والعامة لتمنع كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة، فالموظف هو الحلقة الرئيسية في عمل الإدارة وهو المسير للمرفق العام والمنفذ للخطط والحريص على تحقيق الأهداف المسطرة وهو الواجهة والصورة الحية عن الإدارة والدولة أمام مواطنيها، ولذلك يجب على الموظف العام أن يقوم بالعمل بدقة وأمانة وأن يبذل غاية جهده فيه تحقيقاً للمصلحة العامة، ويجب عليه أيضاً أن يلتزم بخدمة الدولة، ويساهم بكفاءة وفعالية في المهام الموكلة إليه بأمانة ودون تحيز، ويراعي مصالح الأمة .

ولما أن حاجات الأفراد ومتطلباتهم تزداد كلما ازداد عددهم، فإن حاجات الدولة لتحقيق التزاماتها نحو الفرد تزداد أيضاً، وبذلك تحاول الدولة خلق وسائل قانونية تستطيع من خلالها التوفيق بين تحقيق مصالح الجماعة وإرضاء الفرد.

والمكانة التي تحتلها النشاطات العامة في مجتمعنا، وكذا الحاجة الحالية إلى تغطية كافة الأضرار، بالإضافة إلى تطور مفهوم دولة القانون، تبرز وتوسع فكرة المسؤولية الإدارية، فنشاط الإدارة ونشاط موظفيها كأى نشاط آخر قد يكون سبباً في إحداث أضرار قد تكون بجسامة معتبرة .

فبعد أن ظلت الدولة بصفة عامة والإدارة بصفة خاصة ولفترة طويلة من الزمن غير مسؤولة عن أعمالها المختلفة، بدأت فكرة المسؤولية تشق طريقها نحو التطبيق، وبعد اجتهاد رجال الفقه والقضاء ظهرت فكرة المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، التي تقوم على أساس الخطأ الشخصي، حيث يتحمل الموظف العمومي عبء التعويض شخصياً.

## الإشكالية

وعلى هذا الأساس فإن موضوع الدراسة المتعلق بالمسؤولية الشخصية للموظف العام يطرح إشكالية أساسية تتمثل في: ما هي الحالات التي يكون فيها الموظف العام مسؤولاً عن أخطائه الشخصية؟

وبناء على الإشكالية الأساسية تطرح التساؤلات التالية:

- 1- ما المقصود بالمسؤولية الشخصية للموظف العام؟
- 2- ماهي أركان المسؤولية الشخصية للموظف العام؟
- 3- فيما يتمثل أثر المسؤولية الشخصية للموظف العام؟
- 4- من المسؤول عن دفع التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العام؟

## أهمية الموضوع

لهذا الموضوع أهمية بالغة كونه يتعلق بمجال المسؤولية الشخصية للموظف العام، فهو يبرز خضوع الموظفين العموميين للمساءلة شأنهم شأن المواطنين العاديين عند قيامهم بإحداث ضرر للغير نتيجة خطأ شخصي، بعدما كانت هذه المسؤولية غير معترف بها لمدة طويلة، كما أنه يبرز إحدى مجالات الاجتهاد القضائي، فالقاضي يستوجب عليه تحديد نوع الخطأ المرتكب من طرف الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفة أو خارجها، إذ بتحديد نوع الخطأ يتحدد نوع المسؤولية المترتبة.

## أهداف الدراسة.

تسعى هذه الدراسة من الناحية العلمية إلى رغبتنا في إثراء المكتبة الجامعية بهذا العمل المتواضع، وكذلك إدخال موضوع المسؤولية الشخصية للموظف العام إلى ميدان الدراسة القانونية العلمية وجعل هذا العمل نقطة انطلاق لدراسات أخرى في هذا المجال. ومن الناحية العملية دراسة المسؤولية الشخصية للموظف العام من أجل حماية مصالح الأفراد والمجتمع من جراء أخطاء الموظفين العموميين، ووضعهم أمام مسؤوليتهم فهي تبين كيف يتمكن المضرور من الرجوع على المسؤول لمطالبته بالتعويض عما أصابه من ضرر.

## أسباب اختيار الموضوع.

إن سبب اختيار الموضوع يرجع إلى عوامل ذاتية تتمثل في الرغبة في الاطلاع أكثر على مثل هذه المواضيع، وكذلك عوامل موضوعية تتمثل في أهمية نظرية المسؤولية كمذكرة ماستر، وبالضبط المسؤولية الشخصية للموظف العام، وذلك بالغوص والتعمق في معرفة الحالات التي يكون فيها الموظف العمومي مسؤولاً عن أخطائه الشخصية، وما ينتج عن هذه المسؤولية من آثار.

## المنهج المتبع.

اتبعنا في الدراسة منهجا يمزج بين المنهج التحليلي الوصفي، إيماناً منا بأن هذين المنهجين يغذيان الدراسة، وقد حرصنا كل الحرص على التسلسل المنهجي والمنطقي في العرض.

## الدراسات السابقة.

تجدر الإشارة إلى أن التطرق إلى المسؤولية الشخصية للموظف العام كان على أساس جزء صغير في موضوع المسؤولية الإدارية في أغلب الدراسات، إلا أن هناك بعض الدراسات التي تناولت موضوع المسؤولية الشخصية للموظف العام، منها التي اعتمدنا عليها في دراستنا وهي مذكرة الماستر "المسؤولية الشخصية للموظف العام" من إعداد الطالبة بلباي فاطمة الزهراء.

## صعوبات الدراسة.

بصدد إعدادنا لهذه الدراسة صادفتنا بعض الصعوبات تمثلت أساساً في نقص المادة العلمية خاصة الكتابات في مجال المسؤولية الشخصية للموظف العام.

## الخطة التحليلية.

تم الاعتماد في الدراسة على تقسيم الموضوع إلى فصلين كآتي :  
يتناول الفصل الأول: تحديد المسؤولية الشخصية للموظف العام، وكان ذلك ضمن مبحثين، يتضمن المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام، أما المبحث الثاني: فيتمثل في أركان المسؤولية الشخصية للموظف العام.

## مقدمة

---

ويتضمن الفصل الثاني: التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العام، وينقسم إلى مبحثين، المبحث الأول: يتمثل في شروط دعوى التعويض والإثبات فيها، أما المبحث الثاني: يتمثل في الحكم في دعوى التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العام.

# الفصل الأول

## الفصل الأول: تحديد المسؤولية الشخصية للموظف العام.

تقوم المرافق والإدارات العامة بأنشطتها بواسطة الأفراد (أشخاص طبيعية) عاملين وموظفين بها، وقد يترتب عن هذه الأعمال والأنشطة أضرار بالغير.<sup>1</sup> فعندما يتضرر المواطن من فعل الإدارة فإنه يعين مباشرة الموظف الذي تسبب في ذلك الضرر، فقد يكون رئيس البلدية الذي رفض أن يسلم له رخصة البناء، أو الشرطي الذي تعدى عليه بالضرب.

فإذا كان العمل الضار يدخل في إطار الوظيفة أو بمناسبةها فإن الإدارة هي من تتكفل بتغطية تلك الأضرار، ولكن الأمر يختلف بالنسبة للحالات التي يتسبب فيها الموظف في نهاية المطاف كبقية المواطنين العاديين عليه بجبر الضرر الذي قد يبينه لغيره.<sup>2</sup> حيث تقوم هذه المسؤولية على أساس المسؤولية الشخصية، أين تطرح هذه المسؤولية بعض التساؤلات حول تحديدها، ولهذا سنتناول في هذا الفصل تحديد هذه المسؤولية الشخصية للموظف العام، وقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي: حيث يتناول المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام، بينما يتناول المبحث الثاني: أركان المسؤولية الشخصية للموظف العام.

1 د/محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص204.  
2 ياسمينة بوراس وآخرون، المسؤولية الإدارية، مذكرة تخرج المدرسة العليا للقضاء، مجلس قضاء بجاية، الدفعة الثالثة عشر، 2005، ص27.

## المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام.

لتوضيح مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام نقوم أولاً بتعريف هذه المسؤولية وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول من هذا المبحث، ثم سنتطرق إلى مسؤولية الموظف العام اتجاه كل من الغير والإدارة وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فسنتناول فيه علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام مع باقي المسؤوليات المتعلقة به.

## المطلب الأول: تعريف المسؤولية الشخصية للموظف العام.

تعريف المسؤولية الشخصية للموظف العام يتطلب أن نبين أولاً معنى المسؤولية عامة وهذا في الفرع الأول من هذا المطلب، ثم معنى المسؤولية الشخصية للموظف العام خاصة وهذا في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: معنى المسؤولية عامة.

المسؤولية لغة تعنى: "حالة المؤاخذة أو تحمل التبعة"<sup>1</sup>، أي أنها الحالة الفلسفية والأخلاقية والقانونية التي يكون فيها الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور وأفعال أتاها إخلالاً بنواميس وقواعد وأحكام أخلاقية واجتماعية وقانونية.<sup>2</sup>

وتعرف المسؤولية الدائرة في نطاق القانون تعريفاً فلسفياً عاماً في فلسفة القانون بأنها: "وسيلة قانونية تتكون أساساً من تدخل إداري ينتقل بمقتضاه عبء الضرر الذي يدفع على شخص آخر ينظر إليه على أنه الشخص الذي يجب أن يتحمل هو العبء."<sup>3</sup>

حيث نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري<sup>4</sup> على أنها: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير يلتزم من كان سبب في حدوثه بالتعويض."

1 محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي، لسان العرب، دار الصادر بيروت، لبنان، 1999.

2 عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية وتحليلية ومقارنة، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2007، ص 11.

3 عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص 12.

4 الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية رقم 78، لسنة 1975، المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05، المؤرخ في 18 ماي 2007، الجريدة الرسمية رقم 31 لسنة 2007، ص 33.

## الفرع الثاني: معنى المسؤولية الشخصية للموظف العام خاصة.

المسؤولية الشخصية للموظف العام هي المسؤولية التي تنتج عن الأعمال الضارة من طرف الموظف العمومي، وهي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العمومي، بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة، وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه.<sup>1</sup>

فالموظفين معرضون عموماً أكثر من غيرهم لارتكاب الأخطاء التي قد تسبب الضرر للغير، فهم يتصرفون في جهاز ضخم يتمتع بسلطات واسعة تجعل الأضرار التي يتسببون فيها بفعلهم أكثر وأخطر من تلك التي قد يتسبب فيها المواطن البسيط.<sup>2</sup>

## المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العام اتجاه كل من الغير و الإدارة .

عند قيام مسؤولية الموظف الشخصية فإن الموظف يكون مسؤولاً عن أخطائه التي أحدثت ضرراً للغير وهذا لحمله على التحلي باليقظة عند أداء مهامه.<sup>3</sup>

ومسؤولية الموظف الشخصية تكون إما في مواجهة الغير، وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول من هذا المطلب، وإما في مواجهة الإدارة وهذا ما سنتناوله في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: مسؤولية الموظف الشخصية اتجاه الغير.

يمكن إثارة مسؤولية الموظف والعموميين عموماً من قبل الضحية المضرور عندما يكون الضرر ناتجاً عن الخطأ الشخصي للموظف وذلك من باب القضاء المختص في مجال المنازعات بين الخواص.<sup>4</sup> فالقاعدة أن الموظف هو الذي يحمل وحده المسؤولية عن الأضرار التي يسببها للغير.<sup>5</sup>

1 فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، مذكرة ما بعد التخرج لنسبل شهادة الماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص29.

2 هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص350.

3 هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص350.

4 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، وأخلاقيات المهنة، الطبعة3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص415.

5 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص351.

فالمسؤولية الشخصية هي مسؤولية قانونية مباشرة أي هي مسؤولية الشخص مباشرة عن أفعاله الضارة في مواجهة الشخص المضرور<sup>1</sup>، فينسب الخطأ الشخصي إلى الموظف ذاته لا المرفق وعليه يكون الموظف الذي ارتكب الخطأ هو وحده دون الجهة الإدارية المسؤول عن التعويض من ماله الخاص.<sup>2</sup>

ذلك ان معظم الأنظمة كانت لا تعترف بمبدأ مسؤولية الدولة اعتقاداً منها أنه لا يمكن أن يتصور أن يسيء الملك في عمله إلا أن الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي برزت هذا التصور عرفت تطوراً جذرياً مميّزاً.<sup>3</sup>

حيث أصبح التوجه القضائي الحديث يعمل على الاعتراف بصفة واسعة بمسؤولية الإدارة حتى ولو كانت الأخطاء ناجمة عن خطأ شخصي منسوب لموظف، ويفسر هذا التطور برغبة القاضي في ضمان حماية جيدة للضحايا كما أن الواقع في كثير من الأحيان أن مبلغ التعويض عن الضرر يفوق قدرة الموظف المسؤول مقارنة بموارده.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني مسؤولية الموظف اتجاه الإدارة.

تكون مسؤولية الموظف قائمة اتجاه الإدارة أولاً عندما يتسبب في أضرار للممتلكات العمومية حيث نصت المادة 50 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري<sup>5</sup> على: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه". كما نصت المادة 51 من نفس القانون<sup>6</sup> على: "يجب على الموظف ألا يستعمل بأي حال لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة".

وأيضاً تكون مسؤولية الموظف كذلك إزاء الدولة في حالة رجوع الإدارة على الموظفين لمسؤوليتهم عن الأخطاء الشخصية المنفصلة عن المرفق، فإذا ما دفعت الإدارة

1 عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 27.

2 محمد أنور حمادة، المسؤولية الإدارية والقضاء الكامل، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 40.

3 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 352.

4 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 416.

5 الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية رقم 46، لسنة 2006، ص 07.

6 الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه، ص 07.

للمضرور التعويض كاملا لها الحق في الرجوع على الموظف منه بعضا أو كلا من المبلغ المدفوع.<sup>1</sup>

حيث أن المشرع الجزائري نص في القانون المدني<sup>2</sup> على أن المسؤول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها مسؤولا عن تعويض الضرر، ويشكل هذا أساسا قانونيا لتمكين الإدارة من رفع دعوى الرجوع ضد موظفيها أمام القضاء قصد استرجاع ما يكون قد كلفا تعويض الغير عن الأضرار الناجمة عن أخطائهم الشخصية.<sup>3</sup>

كما قد نص المشرع في المادة 144 من قانون البلدية رقم 10-11<sup>4</sup> على "يمكن للبلدية أن ترفع دعوى ضد هؤلاء الموظفين في حالة ارتكابهم لخطأ شخصي وكذا الأمر بالنسبة للمادة 139 من قانون الولاية 07-12.<sup>5</sup>

وفي السياق نفسه نصت المادة 31 من القانون العضوي رقم 91/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء<sup>6</sup> بقولها:

"لا يكون القاضي مسؤولا إلا عن ذكائه الشخصي لا يتحل القاضي مسؤولية خطئه الشخصي المرتبط بالمهنة، إلا عن طريق دعوى الرجوع التي تمارسها الدولة ضده".

### المطلب الثالث: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام مع باقي مسؤولياته.

تتنوع مسؤولية الموظف العام، حيث أنها تكون حسب الخطأ الصادر من طرف الموظف العمومي، فتكون إما مسؤولية شخصية، وإما مسؤولية جنائية، أو تأديبية أو إدارية، وفي هذا المطلب سندرس علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بهذه المسؤوليات، ولهذا خصصنا كل فرع من هذا المطلب لتناول كل علاقة على حدى.

1 عمار عوابدي، المرجع السابق، ص174.

2 الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05، المرجع السابق، ص37.

3 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص354.

4 القانون رقم 11-10 المتضمن قانون البلدية، المؤرخ في 22 جوان 2011، الجريدة الرسمية رقم 37، سنة 2011، ص22.

5 القانون رقم 12-07 المتضمن قانون الولاية المؤرخ في 29 فبراير 2012، الجريدة الرسمية رقم 12، لسنة 2012، ص21.

6 القانون 04-91 المتضمن القانون الأساسي للقضاء المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، الجريدة الرسمية رقم 57، لسنة 2004، ص08.

### الفرع الأول: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بالمسؤولية الجنائية.

المقصود بالمسؤولية الجنائية مسؤولية كل مواطن عندما يرتكب مخالفات أو جناحاً أو جنائية، تبرر متابعتها أمام المحاكم والموظفون يخضعون كسائر المواطنين لهذا النوع من المسؤولية.<sup>1</sup>

يتعلق الأمر بالمخالفة المرتكبة أثناء ممارسة الوظائف، وخارج هذه الوظائف، فإن الأمر يصبح كأبي مواطن عادي مسؤولاً عن كل عمل مخطر وقد يحدث أن يرتكب العون خلال ممارسته لوظائفه خطأ يشكل جرماً جنائياً تعاقب عليه المحاكم الجزائية طبقاً لقانون العقوبات والقوانين العقابية الأخرى.<sup>2</sup>

فقد اعتبر المشرع الجزائري الخطأ الجنائي خطأ شخصياً يرتب ويقيم المسؤولية الشخصية للموظف العام في ذمته المالية الخاصة، حيث نصت المادة 107 من قانون العقوبات الجزائري على: "يعاقب الموظف العمومي بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي أو مس سواء بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر".<sup>3</sup>

ونصت المادة 108 من نفس القانون على: "مرتكب الجنايات المنصوص عليها في المادة 107 مسؤول شخصياً مسؤولية مدنية وكذلك الدولة على أن يكون لها حق الرجوع على الفاعل".<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بالمسؤولية التأديبية.

المسؤولية التأديبية للموظف العام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو اتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، ويخرج عن مقتضى

1 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 367.

2 لحسين بن شيخ آت ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول: المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص 176.

3 الأمر 66-156، المتعلق بقانون العقوبات الجزائري المؤرخ في 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة الرسمية عدد 71، لسنة 2015، ص 37.

4 الأمر 66-156، المتعلق بقانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15-19، المرجع نفسه، ص 37.

الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة التي يقوم بها بنفسه إذا كان منوطا به وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة إلى توقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المرسومة قانونا في حدود النصاب المقرر.<sup>1</sup>

ومن هنا نستنتج علاقة المسؤولية الشخصية بالمسؤولية التأديبية حيث أن كل خطأ شخصي يعد فورا خطأ تأديبيا إذا ما ارتكب أثناء الخدمة الوظيفية أو بمناسبة ذلك لأنه خطأ عمدي أو خطأ عمدي ولكنه على درجة كبيرة من الجسامه بحيث يعد بغير شك اخلالا خطيرا بواجبات الوظيفة مما يجعله في نهاية الأمر يكون خطأ تأديبيا واضحا.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بالمسؤولية الإدارية.

المسؤولية الإدارية هي: "الحالة القانونية التي تلتزم فيها الدولة أو المؤسسات أو المرافق والهيئات العامة الإدارية نهائيا بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي تسببت للغير بفعل الأعمال الإدارية الضارة سواء كانت هذه الأعمال الإدارية الضارة مشروعة أو غير مشروعة."<sup>3</sup>

فتقوم المسؤولية الإدارية التقصيرية على ركن الخطأ حيث تقوم جهة الإدارة بعمل مادي أو قرار إداري ويكون هذا العمل أو القرار مخالفا لنصوص القوانين واللوائح التي يجب على جهة الإدارة أن تراعيها في نشاطها الإداري. ولما كانت الجهات الإدارية هي أجهزة ذات شخصية معنوية فإنها تخطئ بواسطة موظفيها الذين يعبرون عنها ويعملون لحسابها.<sup>4</sup>

لأن الشخص الاعتباري (الذي هو افتراض) لا يمكن أن تصدر عنه إرادة أو سلوك ولا ارتكاب خطأ، وفي هذا المضمار يجب ألا ننخدع بالاستعمال القضائي والفقهي لعبارة

1 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص19.

2 عمار عوابدي، المرجع السابق، ص145.

3 عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص24.

4 محمد أنور حمادة، المرجع السابق، ص39.

خطأ المرفق العام، لأنه لا يمكن أن يرتكب خطأ إلا الأعوان للمرفق العام وليس هذا الأخير ويجب أن تعتبر تلك العبارة كاختصار لقاعدة الخطأ المرتكب في تسير مرفق عام.<sup>1</sup> و وضع القضاء الإداري أساس المسؤولية الإدارية التقصيرية الذي يقوم على التفرقة بين الخطأ المرفقي وبين الخطأ الشخصي.

حيث تقوم المسؤولية الإدارية التقصيرية المباشرة الإدارة في حالة الإخطاء المرفقية وهي في حقيقتها الأخطاء المادية بينما الإدارة لا تكون مسؤولة عن الأخطاء الشخصية المنفصلة عن واجبات الوظيفة ويتحمل المسؤولية فيها الموظف وحده دون الجهة الإدارية.<sup>2</sup> وقد استقر القضاء الإداري ولمدة طويلة جدا على مبدأ الفصل بين المسؤوليتين الشخصية والإدارية وقيل في تبرير هذا الفصل بأن الفعل الضار لا يمكن أن يكون له طبيعتان في آن واحد وقد أخذ على هذا الاجتهاد القضائي العديد من المآخذ.

وفي مرحلة أخرى عدل القضاء الإداري اجتهاده السابق وبدأ يقر بالجمع بين المسؤوليتين ولكن يتعين التفريق بين حالتين من حالات الجمع بين المسؤولية بسبب الجمع بين الأخطاء الشخصية والمرفقية وجمع المسؤولية في حالة الخطأ الوحيد.

### أولاً: جمع المسؤولية بسبب تعدد الأخطاء.

تتحقق عملية الجمع في هذه الحالة بسبب قيام الخطأ بين الشخص والمرفق معا، فتشكل بعض الأفعال أخطاء شخصية مرفقية، فالخطأ الواحد يعد شخصيا ومرفقيا، وبذلك يتولى الضرر عن الخطأ بين معا في آن واحد، لذا تتحقق عملية الجمع بين الخطأين الشخصي و المرفقي، وبالتالي تتحقق المسؤوليتان الشخصية والمرفقية.

### ثانياً: حالة الجمع بين المسؤوليتين في حالة الخطأ الواحد.

لاشك أن مسألة الجمع بين المسؤوليتين الشخصية والمرفقية تصبح معقدة إذا كان الخطأ واحد وبسيطا لهذا يتعين التفريق بين وضع الخطأ الوحيد المرتكب بمناسبة أداء مهمات الوظيفة، وبين وضع الخطأ الوحيد المرتكب خارج نطاق الوظيفة لكنه لا يتجرد من أي صلة بالمرفق.<sup>3</sup>

1 لحسين بن شيخ آت ملويا، المرجع السابق، ص 23.

2 محمد أنور حمادة، المرجع السابق، ص 39.

3 علي خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، الطبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص ص 239-234.

## المبحث الثاني: أركان المسؤولية الشخصية للموظف العام

لقيام المسؤولية الشخصية للموظف العام يجب توافر عناصرها من خطأ شخصي والذي يعتبر الأساس والركن الأول لهذه المسؤولية، وكذلك ما مني به المضرور من ضرر من جراء هذا الخطأ الشخصي أي رابطة السببية بين الخطأ والضرر وهذا ما سنتناوله في ثلاث مطالب من هذا المبحث كآتي:

المطلب الأول سنتناول فيه الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام، المطلب الثاني نتناول فيه الضرر كأحد عناصر المسؤولية الشخصية للموظف العام، أما المطلب الثالث فسيكون حول العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

### المطلب الأول: الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام

الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام يعتبر الركن الأول لهذه المسؤولية، إلا أنه مع ذلك لم يتفق الفقهاء في تحديده، ولهذا سنتناول في مطلبنا هذا تعريف الخطأ الشخصي في الفرع الأول منه، أما الفرع الثاني فسنتناول فيه معيار تحديد هذا الخطأ الشخصي.

### الفرع الأول: تعريف الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام

الخطأ الشخصي هو الإخلال بالتزام قانوني يرتكبه الموظف العام، بغرض تحقيق تحقيق مصلحة شخصية لا وظيفية عن قصد ويحدث ضررا بالغير.<sup>1</sup> فقد عرفه الفقيه "هوريو" بأنه: "الخطأ الذي يمكن فصله عن أعمال الوظيفة وواجباتها انفصالا ماديا ومعنويا".<sup>2</sup>

أما الفقيه "لافاريير" عرفه: "أن الخطأ يكون شخصيا عندما يصدر فعل ضار من الموظف في تأديته لوظيفته وكان هذا الفعل مطبوعا بطابع شخصي يتميز بعدم الحصر والتبصر ويكشف عن وهن الإنسان وأهوائه عد هذا الخطأ شخصيا وبذلك يجب البحث في نية الموظف أثناء تأدية وظيفته".<sup>3</sup>

1- ياسمينه بوالطين، التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقية والشخصية في القضاء الإداري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص05.

2 Haurio.precis de droit administratif 10 em p371.

3 Laferriere « traité de la juridication administratif » 2eme, t 01 p 648.

والأخطاء الشخصية المرتكبة من قبل الموظفين هي ثلاثة أصناف:

**أولاً: الأخطاء الشخصية المرتكبة خارج الخدمة والتي لا علاقة لها بها بالخدمة.**  
يمكن أن يرتكب الخطأ الشخصي في الحياة الخاصة، كقيام محافظ الشرطة بإقراض "عن وعي" مبلغ نقدي لزميل له يوجد في إجازة مرضية متورط في التسيير التجاري لنادي متخصص في المقايضة.<sup>1</sup>

**ثانياً: الأخطاء الشخصية غير المتخلصة تماماً من كل علاقة بالخدمة.**

ومثال ذلك سائق يقوم بتحويل المسار العادي للسيارة الممنوحة له لأداء مهمة معينة مستعملاً إياها لأغراض شخصية (زيارة والديه، أصدقائه) فإذا تسبب في حادث أثناء ذلك اعتبر ذلك الحادث كأنه ناتج عن خطأ شخصي.<sup>2</sup>

**ثالثاً: الأخطاء الشخصية المرتكبة في إطار الخدمة والتي لا صلة لها بالخدمة .**  
هي الخطأ الذي يرتكب داخل المصلحة بدون أن تكون له صلة بسير هذه المصلحة وفيما يأتي مثال على ذلك:

موظف من وراء شباهه يلاحظ وجود أحد خصومه خارج الشباك فيخرج إليه ليهاجمه خارج الشباك.

من الواضح هنا أن الخطأ مرتكب داخل المصلحة وأثناء القيام بالخدمة إلا أنه منفصل تماماً عن المصلحة وعن ظروف سيرها، فيتعلق الأمر بمجرد رد فعل إنسان نتيجة توتر أعصابه.<sup>3</sup>

**الفرع الثاني: معايير تحديد الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام**

قام الفقهاء بتحديد الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية وذلك من خلال تمييزه عن الخطأ المرفقي وهذا بناء على عدة معايير على النحو التالي:

1- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 427.

2- لحسين بن شيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص 139.

3- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 353.

### أولاً: معيار النزوات الشخصية

يقوم هذا المعيار على أساس أن الخطأ يكون شخصياً إذا كان يعبر عن النزوات الشخصية للموظف، ويكون الخطأ مرفقياً إذا لم يكن ذا صبغة شخصية، ويشير إلى أن الموظف عرضة للصواب والخطأ،<sup>1</sup> فهو خطأ تكون لشخصية الموظف أثر واضح في وقوعه كما لو وقع إثر سوء نية الموظف أو تدليسه.

ويعيب على هذا المعيار اعتماده بشكل كلي على نية الموظف حال إتيانه للخطأ في تحديد ما إذا كان هذا الخطأ شخصياً أو مرفقياً، وهو قد اعتمد في ذلك على أمر داخلي يصعب الكشف عنه.<sup>2</sup>

### ثانياً: معيار الغاية

يقوم هذا المعيار الذي قال به العميد دوجي على أساس الغرض الذي اتجه إلى تحقيقه الموظف العام عند القيام بالعمل أو الامتناع عن العمل الداخلي في واجبات الوظيفة العامة، فإذا استهدف الموظف غرضاً خاصاً به من الخطأ الذي ارتكبه خطأ شخصياً سواء كان جسيمياً أو يسيراً، أما إذا الموظف قد تصرف من أجل تحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه يندمج في هذه الحالة في أعمال الوظيفة، بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المرفقية.

ورغم أن القضاء الإداري قد طبق معيار دوجي في بعض الحالات لوضوحه وبساطته إلا أنه عيب عليه بالبساطة المفرطة، بحيث لا يتصور حقيقة الواقع المعقد ولا يتفق دائماً مع القضاء لأنه في العمل والتطبيق يؤدي إلى إعفاء الموظف من المسؤولية في كل الحالات التي يكون خطأه فيه يستهدف غرضاً عاماً كما هو الشأن في الحالات التي يكون فيها سوء النية.<sup>3</sup>

1- محمد أنور حمادة، المرجع السابق، ص40.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2009، ص108.

3- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص138.

## ثالثاً: معيار الانفصال عن الوظيفة

ينسب هذا المعيار إلى الفقيه الفرنسي هوريو الذي أخذ أن الخطأ يعد شخصياً كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام إذا أمكن فصله مادياً أو معنوياً عن الوظيفة التي يشغلها الموظف ومهامها التي يؤديها. ويتحقق الانفصال المادي إذا كانت الوظيفة لا تتطلب بالقيام بالعمل مصدر الخطأ أصلاً، كقيام أحد رؤساء المجالس المحلية بالتشهير بشخص حذف اسمه من جدول الناخبين.

ويتحقق الانفصال المعنوي إذا كانت الوظيفة تقتضي القيام بالعمل مصدر الخطأ ولكن لتحقيق غاية غير تلك الغاية التي استهدف الموظف تحقيقها.

ويعد الخطأ في المقابل مرفقياً تسأل الدولة عن تعويض الأضرار الناجمة عنه إذا اتصل بالوظيفة اتصالاً لا يمكن فصله عنها أو عن أداء مهامها مادياً أو معنوياً.

ويؤخذ على هذا المعيار أنه أوسع من اللازم في بعض الأحيان، لأنه يجعل كل خطأ مهما كان تافهاً شخصياً بمجرد أنه منفصل عن واجبات الوظيفة، كما أنه من ناحية أخرى لا يشمل الأخطاء المتصلة بواجبات الوظيفة إذا كانت على درجة كبيرة من الجسامه.<sup>1</sup>

## رابعاً: معيار الخطأ الجسيم

يرى الفقيه جيز صاحب هذا المعيار أن الخطأ يكون شخصياً متى تجاوز في جسامته ما يقع من الموظف من أخطاء عادية حال مباشرته للوظيفة، بحيث لا يمكن قبوله من الموظف متوسط الكفاءة في ظروف مماثلة لتلك التي ارتكب فيها الخطأ واعتبر من أمثلة الخطأ الجسيم ما يرتكبه الموظف من أعمال توقعه تحت طائلة قانون العقوبات، أو وقوع الموظف في خطأ جسيم في تفسيره للوقائع التي تبرر قيامه بالتصرف، أو في فهمه لنصوص القانون التي تعطيه الحق في التصرف إلى حد التعسف في استعمال السلطة.

ووفق هذا المعيار فإن كل حالات الخطأ الجسيم على النحو الذي ساقه تعد مصدراً للخطأ الشخصي بغض النظر عن حسن أو سوء مرتكبه، هذا بالإضافة لاعتباره الجريمة الجنائية مرادفاً للخطأ الشخصي في كل الأحوال.<sup>2</sup>

1- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص138.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص109.

## المطلب الثاني: الضرر كأحد عناصر المسؤولية الشخصية للموظف العام

الضرر ركن من أركان المسؤولية الشخصية، فلا يتصور قيام مسؤولية بلا ضرر، ولذلك يجتمع الفقهاء أنه لا مسؤولية بغير ضرر.

ولقد اشترط القانون حدوث الضرر كركن من أركان المسؤولية.<sup>1</sup>

والضرر هو مساس الموظف العام بحق من حقوق الإنسان أو بمصلحة مشروعة له، وهذه الحقوق لا تقتصر على التي تتناول الجانب المالي من كيان الإنسان، وإنما تشمل كل حق يخول صاحبه سلطة ومزايا أو منافع يتمتع بها في حدود القانون.<sup>2</sup>

ولهذا الضرر صورتين فهو إما يكون ماديا وإما يكون معنويا.

ولاستحقاق التعويض عن الضرر فإن هناك شروطا لا بد من توافرها فيه.<sup>3</sup>

وسوف نفصل في هذا في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: أنواع الضرر

الفرع الثاني: شروط الضرر

### الفرع الأول: أنواع الضرر

تكون قابلة لفتح الحق في التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام ليست فقط الأضرار المادية بل أيضا الأضرار المعنوية.

#### أولا: الأضرار المادية

نفسرها كأضرار تصيب الأشخاص (أضرار جسمية بسبب حادث)، أو أضرار تصيب الأموال (مثل تحطيم بناية، نقصان في قيمة ملكية).<sup>4</sup>

1- محمد فتح الله النشار، حق التعويض المدني بين الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002، ص164.

2- عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي: الخطأ والضرر، الطبعة 2، المنشورات الحقوقية صادر، 1999، ص255.

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص129.

4- لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث: نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، الطبعة 1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص59.

## 1- الضرر الجسدي

الضرر الجسدي هو الذي يتناول حياة الإنسان أو سلامته فيتمثل بمظاهر منها الجراح في الجسم أو الإزهاق للروح، أو إحداث العاهة، أو التسبب بالعتل الدائم، أو بالتعطيل عن العمل أو الخلل في العقل أو الارتجاج في الدماغ.

وقد يكون لهذه المظاهر ردة على الذمة المالية للضحية إن استوجبت نفقات معالجة، أو حرمت المصاب من القدرة على العمل في مهنته أو صنعته أو مجال عمله فحدث من مروده أو منعت عنه دخله.

والإصابة الجسدية قد تترك في الجسم أوجاعاً أو في النفس آلاماً وقد تأتي بالمدى الذي يجعل أهل الضحية يتأثرون بفعالها مادياً أو معنوياً.<sup>1</sup>

## 2- الضرر المالي:

يتمثل في تفويت مال على مالكه، فهو ما يصيب الإنسان في أمواله، ويسبب له خسارة مالية متمثلة في إتلافه كله أو بعضه، أو بتعييب في المال تنقص به قيمته كما كانت عليه قبل التعييب، أو بتفويت منفعة من منافع على مالكه، فمناطق التعويض في الضرر المالي هو إتلاف المال، وذلك بإخراجه من أن يكون منتفعا به منفعة مطلوبة منه عادة.<sup>2</sup>

## ثانياً: الضرر الأدبي

هو كل ضرر لا يصاب به المضرور ولا يتصل بذمته المالية حيث ينصب على مشاعره وأحاسيسه أو عاطفته ومعتقداته أو يمس شرفه وكرامته.<sup>3</sup>

بمعنى آخر يتمثل الضرر الأدبي في كل ضرر لا يصيب الشخص في ماله، وإنما يمس مصلحة غير مالية للإنسان وذلك مثل الضرر الذي يلحق الإنسان في شعوره وأحاسيسه وعرضه وسمعته واعتباره، من قذف أو سب أو تشهير، فهو كل ما يصيب الإنسان في ذمته الأدبية وبعبارة شاملة فهو كل مساس بالناحية النفسية للذمة الأدبية.<sup>4</sup>

1- عاطف النقيب، المرجع السابق، ص259.

2- محمد فتح الله النشار، المرجع السابق، ص182.

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص134.

4- محمد فتح الله النشار، المرجع السابق، ص180.

وإذا كان الضرر الأدبي من الجائز أن يكون ضرراً أدبياً بحثاً فإنه من الممكن أن يختلط بضرر مادي وهنا يكون للقاضي أن يحكم بمبلغ إجمالي لتغطية كل الضررين على نحو ما سبق تناوله.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: شروط الضرر

يتم التعويض عن أي ضرر يحدث للأفراد بل يلزم أن يتوافر في الضرر لكي يعرض عنه شروط متعددة نذكرها على النحو التالي:

#### أولاً: أن يكون الضرر محققاً

يشترط فقهاء القانون في الضرر حتى يكون موجباً للتعويض أن يكون محققاً بمعنى أن يكون الضرر قد وقع فعلاً، أو سيقع حتماً في المستقبل.<sup>2</sup>

واقتران التعويض على الضرر المحقق الوقوع حالاً أو مستقبلاً يعني استبعاد الأضرار الاحتمالية من نطاق دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام.<sup>3</sup>

وهكذا يعرض الضرر المحقق بوجهين:

**الوجه الأول** هو الذي يكون فيه الضرر حالاً أي الذي وقع فعلاً وتكونت عناصره ومظاهره التي توفر للقاضي معطيات تقييمه في ضوء واقعه الذي ثبت.

**والوجه الآخر** هو الذي يكون فيه الضرر مستقبلاً أي الذي لم تكتمل مقوماته حاضراً وإنما ظهر ما يجعل حصوله في المستقبل أكيداً بفعل السبب ذاته الذي أحدث الضرر الأصلي الذي وقع.

والضرر المستقبلي ليتبدى غالباً بأحد شكلين فإما أن يكون من توابع الضرر الأصلي الحال يتفرع عنه في تطوره ويتراخى زمنياً بعده حتى يتحقق وجوده أو يصبح قابلاً للتقدير عند حساب التعويض، وإما أن ينشأ عن المساس بحق قائم فلا تظهر عوارضه أو معالمه في المستقبل.

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 135.

2- محمد فتح الله النشار، المرجع السابق، ص 205.

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 137.

والضرر المستقبل يختلف عن الضرر المحتمل إذ أن هذا الضرر ليس من المحتم حصوله بينما أن الضرر ذاك، أي أن الضرر المستقبل هو المؤكد وقوعه بعد حين. والضرر قد يتولد لشخص بفعل تفويت فرصة عليه كان يعول عليها في تحقيق غاية يأمل فيها من غير الجزم مسبقا بتحقق هذا الأمل لو سارت الأمور في مجراها الطبيعي.<sup>1</sup>

### ثانيا: الضرر المباشر

يشترط فقهاء القانون في الضرر حتى يكون موجبا للتعويض أن يكون مباشرا بمعنى أن يكون نتيجة طبيعية للخطأ الذي أحدثه، وأن يكون الضرر نتيجة طبيعية للخطأ إذا لم يكن في استطاعة الموظف العام أن يتوقاه ببذل جهد معقول.<sup>2</sup>

فالضرر المباشر هو الذي ينشأ ضرورة عن الفعل الضار أي الخطأ الشخصي الصادر عن الموظف العام، بحيث أن وقوع هذا الخطأ يكون شرطا لازما لحدوث الضرر وكافيا لإحداثه، فهو لازم لأن لولاه لما حصل الضرر وهو في الوقت ذاته كاف لأنه بواقعه وعناصره يكفي لإيقاع مثل هذا الضرر يستتبعه نتيجة طبيعية له، فيكون بين الخطأ ونتيجته رابطة سببية تصل مباشرة الأثر بمصدره.

### ثالثا: أن يكون الضرر خاصا

يتوجب في الضرر الواجب التعويض عنه في مسؤولية الموظف العام الشخصية أن يكون خاصا، أي يصيب فردا معينا أو أفراد محددين بوجه خاص ويترتب على ذلك إذا كان الضرر عاما يصيب عدد غير محدد من الأشخاص فإنه يكون من الأعباء العامة يتحملها الأفراد دون تعويض.<sup>3</sup>

### رابعا: إخلال الضرر بمركز قانوني مشروع

يتمثل الضرر الواجب التعويض عنه في كل مساس بمصلحة مالية يحميها القانون، فإذا كانت تلك المصلحة المالية غير مشروعة فلا تعويض عن المساس بها، حيث أنها غير جديرة بالحماية القانونية.<sup>4</sup>

1- عاطف النقيب، المرجع السابق، ص273.

2- محمد فتح الله النشار، المرجع السابق، ص208.

3- محمد أنور حمادة، المرجع السابق، ص57.

4- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص142.

### المطلب الثالث: ركن العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

علاقة السببية بين الخطأ والضرر ركن ضرورية من المسؤولية الشخصية للموظف العام، ويتعين أن يكون الخطأ الشخصي هو السبب المباشر للضرر، ولذلك يجب أن يكون خطأ الموظف العام الشخصي هو السبب المباشر في الضرر.<sup>1</sup> وتبعاً لذلك سوف نتناول إثبات علاقة السببية في الفرع الأول من هذا المطلب، وانتفاء علاقة السببية في الفرع الثاني

#### الفرع الأول: إثبات علاقة السببية

ويدق إثبات علاقة السببية إذا ما تعددت الأسباب التي أحدثت الضرر، بحيث يصعب الوصول إلى السبب المباشر في إحداثه ليتحمل مقترفه بعبء التعويض، حيث تنوعت الحلول للوصول إلى السبب الحقيقي المحدث للضرر من خلال نظريتين أولهما: نظرية تعادل الأسباب، وثانيهما: نظرية السبب المنتج.<sup>2</sup>

#### أولاً: نظرية تعادل الأسباب

تعني نظرية تعادل الأسباب في تقرير قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر، أن هذا الضرر وقع نتيجة لتضافر مجموعة من الأسباب أدت في مجموعها لحدوثه، بحيث إذا ما انتفى أحدها ما وقع الضرر، ذلك لأن كل الأسباب متعادلة في إيقاعه إلا أن سبب من بين هذه الأسباب هو الذي حرك باقيها فيكون صاحبه هو المسؤول وحده عن الضرر ويتحمل التعويض عنه.

#### ثانياً: نظرية السبب المنتج

السبب المنتج والذي يتحمل المسؤول عنه عبء المسؤولية الشخصية، ذلك السبب الذي من شأنه بذاته إحداث الضرر وفقاً للسير العادي للأمر، حيث يجب التفرقة بين السبب العارض الذي لا يحدث الضرر عادة، وإن كان قد أحدثه بصورة عارضة، وبين السبب المنتج الذي يؤدي في العادة إلى وقوع الضرر وهذا السبب هو الذي يعتد به في قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام.<sup>3</sup>

1- محمد أنور حمادة، المرجع السابق، ص 57.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 152.

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع نفسه، ص 153.

## الفرع الثاني: انتفاء علاقة السببية

تتعدم رابطة السببية بين فعل الموظف العام والضرر عندما يكون السبب الأجنبي عن الموظف العام أحد الأمور الآتية:

### أولاً: القوة القاهرة

حسب التعريف التقليدي والذي بقي القضاء مخلصاً له، تشكل حالة من حالات القوة القاهرة، الحادثة التي تمثل المميزات الثلاث الآتية:

- الخارجية (بالنسبة للمدعى عليه).

- عدم التوقع في حدوثها

- عدم القابلية للدفع (في أثارها)

ويتعلق الأمر بحوادث طبيعية، لكن بإمكان فعل الضحية وفعل الغير أن يشكل تلك المميزات وإمكانية أن تكون بالتالي حالات القوة القاهرة، وبالنسبة لتقدير الميزتين الأخيرتين وهما عدم القابلية للدفع وعدم التوقع، فإن ذلك يسهل بسبب واقعة لا يعترف بها إلا في الحالات القصوى، وباختصار يجب أن يكون الحادث غير منتظر إطلاقاً وغير قابل للدفع، ويتعلق الأمر بحوادث طبيعية يجب أن تكون ذات عنف استثنائي لم يسبق لها الحدوث.<sup>1</sup>

### ثانياً: خطأ المضرور نفسه

إذا أثبت أن المضرور قد تسبب بخطئه في حدوث الضرر الذي أصابه أو في استفحال ذلك الضرر بإهماله، فقد ثبت أن للضرر سبباً أجنبياً غير الخطأ الذي وقع منه هو بحيث يجب على المضرور أن يسلك مسلكاً سليماً لا خطأً فيه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - لحسين بن شيخات ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية: نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص78

<sup>2</sup> - محمد أنور حمادة، المرجع السابق، ص58.


<sup>3</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص161.

**ثالثاً: انتفاء علاقة السبب بفعل الغير**

المقصود هنا بالغير كل شخص غير المضرور وغير الموظف العام وأخطاء الغير لا يتحمل الموظف العام تبعاتها من أداء التعويض الذي أحدثه الضرر حيث تنتفي مسؤولية الموظف العام الشخصية كلية عن الضرر الذي أحدثه.<sup>3</sup>

## خلاصة الفصل الأول.

من خلال ما تطرقنا إليه في الفصل الأول من هذه من هذه الدراسة نجد أن المسؤولية الشخصية للموظف العام هي تسبب الموظف العام في إحداث ضرر للغير نتيجة الخطأ الشخصي منه، ما يتطلب منه دفع التعويض لجبر ذلك الضرر، وتم توضيح مسؤولية الموظف اتجاه الغير وبين مسؤوليته اتجاه الإدارة، كما وضحنا علاقة هذه المسؤولية مع باقي المسؤوليات، والمسؤولية الشخصية للموظف العام تقوم على الأركان الثلاثة: الخطأ، الضرر، علاقة السببية بين الخطأ والضرر، فالخطأ الذي تقوم عليه هو الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف العام إخلالا بالتزامات وواجبات قانونية بغرض تحقيق مصلحة شخصية لا وظيفية عن قصد، وقد تم التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي من خلال مجموعة من المعايير الفقهية، فهذا الخطأ الشخصي يحدث ضررا للغير من خلال الأذى الذي يصيب الإنسان في ماله أو حقه أو عواطفه، ولهذا الضرر شروط وأنواع ليكون قابلا للتعويض، ويجب أن تكون مباشرة ما بين خطأ الموظف والضرر الناجم فرابطة السببية مطلوبة لاكتمال أركان المسؤولية الشخصية للموظف العام.



# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العمومي.

إذا توافرت أركان المسؤولية الشخصية للموظف العمومي من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما، تحققت المسؤولية وترتب عليها أثارها، وجب على المسؤول تعويض الضرر الذي أحدثه بخطئه، فالتعويض إذن هو الحكم الذي يترتب على تحقيق المسؤولية وهو جزاؤها، ويسبق ذلك دعوى المسؤولية ذاتها، ففي أغلب الأحوال لا يسلم المسؤول بمسؤوليته، ويضطر المضرور إلى أن يقيم عليه الدعوى.<sup>1</sup>

فدعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الموظف العام.

ويمكن تعريفها كذلك أنها: "الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا، للمطالبة بالتعويض العادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل نشاط الموظف العام الضار الشخصي."<sup>2</sup>

فمتى تبين لقاضي الموضوع قيام شروط المسؤولية الشخصية للموظف العام، حكم بالتعويض، فعندما ترفع أمام القاضي دعوى للمطالبة بالتعويض وجب عليه في مرحلة أولى أن يفهم الوقائع المطروحة أمامه، وفي مرحلة ثانية تكييفها بتطبيق النص القانوني الملائم عليها، من خلال التأكد بأنها كافية لتشكيل أركان المسؤولية الشخصية ليتأتى له في مرحلة ثانية تقرير التعويض على اعتبار أنه لا تعويض بدون مسؤولية ولا تقدير حيث لا تعويض، على أن يحدد بطريقة موازنة الطريقة التي يتم بها هذا التعويض.<sup>3</sup>

ولا يمكن القول أن هناك مسؤولية شخصية للموظف العام إلا بوجود خطأ شخصي مرتكب من قبل الموظف العام يتحمل فيها عبء التعويض عن تصرفاته الشخصية، ولكن هناك حالات يرتكب فيها الموظف العمومي خطأ شخصي لأن الإدارة هي التي تقوم

1- كمال فريحة، المسؤولية المدنية للطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص307.

2- فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء المرفق العام، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2014، ص70.

3- كمال فريحة، المرجع السابق، ص319.

## الفصل الثاني: التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العمومي

بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالغير جراء التصرفات التي قام بها موظفيها حيث تحل الإدارة هنا محل الموظف العمومي في دفع التعويض.<sup>1</sup>

وقد قسمنا هذا الفصل انطلاقاً من ذلك إلى مبحثين:

نتناول في المبحث الأول: شروط دعوى التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العام والإثبات فيها.

والمبحث الثاني: الحكم في دعوى التعويض عن مسؤولية الموظف العمومي الشخصية.

---

1- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص 43.

## المبحث الأول: شروط رفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام وإثباتها.

تعتبر دعوى التعويض بمثابة حماية قضائية مقررة للمضروب،<sup>1</sup> فلكي يتحصل المضروب عن التعويض الناجم عن خطأ الموظف العام، عليه أن يباشر دعوى قضائية ضده أمام المحكمة المتخصصة، التي من خلالها يتبع إجراءات محددة قانونا والتي تخضع للقواعد العامة، ولكي يضمن المضروب حقه في التعويض عليه رفع الدعوى قبل تقادمها.<sup>2</sup> ولهذا سنتناول في هذا المبحث إقامة دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام من حيث شروط رفعها، ثم نتناول الإثبات في هذه الدعوى، حيث قسمنا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول: شروط رفع دعوى التعويض، أما المطلب الثاني فننتاول فيه الإثبات في دعوى التعويض.

## المطلب الأول: شروط رفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام.

دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام كغيرها من الدعاوى تتطلب مجموعة من الشروط والإجراءات القانونية في رفعها، ولا تقبل الدعوى إذا لم تتوفر على هذه الشروط والإجراءات القانونية، ولهذا قسمنا المطلب إلى فرعين، الأول نتناول فيه الشروط العامة لدعوى التعويض، والثاني نتناول فيه الشروط الإجرائية.

## الفرع الأول: الشروط العامة لرفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام.

تتطابق على دعوى التعويض كغيرها من الدعاوى الشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

حيث نصت المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية الملغى بقولها " لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزا لصفة وأهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك

1- زاهية عيساوي، المسؤولية المدنية الصيدلي، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري . تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص151.

2- يوسف الكوشة، مسؤولية المحضر القضائي: المدنية . التأديبية . الجزائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع" قانون المسؤولية المهنية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري . تيزي وزو، الجزائر، 2013، ص64.

ويقرر القاضي من تلقاء نفسه انعدام الصفة والأهلية كما يقرر من تلقاء نفسه عدم وجود إذن يرفع الدعوى إذا كان هذا الإذن لازما.<sup>1</sup>

كما نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم يكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون يثير القاضي تلقائيا إلى انعدام الصفة في المدعى عليه كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا اشترطه القانون."<sup>2</sup>

ومن خلال الربط بين مضمون المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية الملغى نرى أن المشرع استبعد في صياغة المادة 13 شرط الأهلية.

غير أنه بالرجوع إلى المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أبرز حالات بطلان إجراءات التي أشير فيها بوضوح إلى حالة عدم أهلية الخصوم وانعدام التعويض بالنسبة لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي.<sup>3</sup>

### أولا: الصفة.

الصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء.<sup>4</sup>  
والصفة في الحقيقة وجهان:

. وجه ايجابي: يمثل صاحب الحق في الدعوى.

. وجه سلبي: يمثل من يوجه حق الدعوى في مواجهته كذلك لا يكفي أن يرفع الدعوى من صاحبها، بل يجب أيضا أن ترفع في مواجهة المعتدي أي أن ترفع من ذي صفة على ذي صفة.

1- الأمر 66-154، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، المؤرخ في 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90-23 المؤرخ في 22 أوت 1990، الجريدة الرسمية عدد 36، لسنة 1990.

2- قانون رقم 08 . 09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية عدد 21، لسنة 2008، ص2.

3- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص72.

4- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة تشريعية قضائية وفقهية، الطبعة 1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص85.

ويرى الكثير من شراح قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن الصفة في الدعوى بالمعنى المتقدم ما هي إلا تعبير آخر شروط المصلحة وهو أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة للمدعي، بمعنى أن الشخص صاحب الدعوى يجب أن يكون قد تضرر من تعرض رفع على حق يخصه شخصيا.<sup>1</sup>

### ثانيا: المصلحة.

إن شرط المصلحة يعتبر من أهم شروط الدعوى القضائية نظرا للمبدأ القائل بأنه " لا دعوى بدون مصلحة"، وهكذا فإن المصلحة هي التي تبرر ممارسة الطعون القضائية وتقيد المدعي بالصفة القانونية للتقاضي.<sup>2</sup>

ويقصد بالمصلحة المنفعة أو الفائدة التي تعود على رافع الدعوى من الحكم له قضائيا بطلباته، كلها أو بعضها، أو هي تعني الحاجة إلى الحماية القضائية. والعلة من هذا الشرط أن الجهات القضائية لم توجد لإعطاء استشارات قانونية للمتخاصمين أو تسليتهم بل لا بد على المدعي من مصلحة، بشروط معينة لدخول باب القضاء، فمن دون هذه المصلحة لا يملك المدعي هذا الحق فالمصلحة هي الضابط القانوني، لضمان جدية الدعوى وعدم خروجها عن الغاية التي رسمها القانون لها، وهي كونها وسيلة لحماية الحق.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الشروط الإجرائية في دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام.

قضى نص المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة توضع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف".<sup>4</sup> يخلص من نص المادة أن الخصومة القضائية تفتح بطلب يقدم للقضاء من طرف المدعي شخصيا أو من يمثله.<sup>1</sup>

1- خليل بوصنوبرة، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، نوميديا للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص147.

2- فريد بن مشيش، المرجع السابق، ص76.

3- خليل بوصنوبرة، المرجع السابق، ص148.

4- القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص02.

فعرينة دعوى التعويض هي الوسيلة الشكلية والإجرائية القانونية والقضائية التي يرفع بواسطتها المضرور طلبا إلى الجهة القضائية المختصة يطلب فيه الحكم بالتعويض العادل والملازم لإصلاح الأضرار التي أصابته نتيجة الأعمال الضارة من طرف الموظف العام.<sup>2</sup>

ونصت المادة 16 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة.

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

يجب احترام اجل عشرين 20 يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور، والتاريخ المحدد لأول جلسة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

يمدد هذا الأجل أمام جميع الجهات القضائية إلى ثلاثة 3 أشهر، إذا كان الشخص المكلف بالحضور مقيما بالخارج".<sup>3</sup>

### أولا: البيانات الوجوبية لعريضة افتتاح الدعوى.

نصت المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه:

" يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى طائلة عدم قبولها شكلا البيانات الآتية:

- 1 . الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- 2 . اسم ولقب المدعي وموطنه.
- 3 . اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له.
- 4 . الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتفاقي.

5 . عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.

6 . الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.<sup>4</sup>

1- خليل بوصنوية، المرجع السابق، ص14.

2- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص315.

3- القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص03.

4- قانون رقم 08 . 09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص03.

ويجب أن يحدد المدعي في عريضته مقدار التعويض الذي يطلبه سواء كان التعويض نقدياً أو عينياً، مثل إصلاح خلل موجود في شيء ما.

أو تسليم شيء أو تقديم خدمة، وإلا فإن الدعوى ترفض لعدم تحديد محلها.<sup>1</sup>

### ثانياً: مراقبة عريضة الدعوى.

نصت المادة 24 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يأتي:

"يسهر القاضي على حسن سير الخصومة ويمنح الآجال ويتخذ ما يراه لازماً من إجراءات".  
ومن ثم فإن القاضي يتولى الإشراف على توجيه تبليغ العرائض وتبليغ مذكرات الأطراف وردودهم والتي يقوم بها عملياً كاتب الضبط.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الإثبات في دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام.

القاعدة العامة أن البينة على من ادعى وأن الأصل براءة الذمة وعلى من يدعي شغلها الإثبات.<sup>3</sup>

لهذا سنتطرق إلى ذلك في هذا المطلب حيث قسمنا هذا الأخير إلى فرعين:

نتناول في الفرع الأول: عبء إثبات المسؤولية، أما الفرع الثاني فننتاول فيه وسائل وطرق الإثبات.

### الفرع الأول: عبء إثبات المسؤولية الشخصية للموظف العام.

إن كل شخص طبيعي مسؤول عن أعماله وتصرفاته طبقاً للقاعدة التي تنص على أن كل شخص يسبب ضرراً للغير عن طريق عمله يلزم بالتعويض، وعلى غرار الأفراد فقد تسبب الإدارة (السلطة العامة) أضراراً للغير نتيجة الأعمال التي تقوم بها أو بصفة أدق نتيجة أعمال موظف فيها، وبالتالي تكون الإدارة مسؤولة اتجاه الغير من جراء الأضرار التي ألحقها الموظفين بهم وذلك بدفع مبلغ التعويض من ذمتها.

1- لحسين بن شيخ آت ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث: نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 29.

2- المادة 23 من قانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 4.

3- سعاد بلمختار، المسؤولية المدنية للمهندس المعماري. ومقاوم البناء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان، الجزائر، 2009، ص 68.

يجب على الإدارة أن تقدم الأوراق المطلوبة لأن رفضها يعتبر تسليماً منها بما يدعيه المدعي من بيانات، إذا ادعى فرد واقعة غير إدارية كان عليه إثباتها طبقاً للقواعد العامة.<sup>1</sup> وقاعدة عبء الإثبات الموجودة في القانون المدني لا تطبق في القانون الإداري، وذلك نظراً لاختلاف طبيعة الدعوى الإدارية عن الدعوى المدنية.

حيث أن هذه الأخيرة تقوم على أساس المساواة بين أطرافها وهذا إما يؤدي في الغالب إلى الحرية في الإثبات، أما في الدعوى الإدارية فيندم عنصر المساواة فيها لأنها تقوم بين طرفين أحدها الإدارة، وهي الطرف الأقوى في الدعوى نظراً لما تتمتع به من امتيازات السلطة العامة وكذلك عادة ما تكون المستندات تحت يدها، والثاني الفرد وهو الطرف الضعيف الذي يحتاج بصفة دائمة للطرف الأول ويخشى إجراءاته الشديدة، وفي ضوء الامتيازات التي تتمتع بها الإدارة فإنها تقف في مركز المدعى عليه غالباً، في حين يقف الفرد في مركز المدعي، الأمر الذي تنشأ عنه ظاهرة عدم التوازن بين الطرفين في الدعوى التي تستلزم إظهار الدور الإيجابي للقاضي الإداري في الدعوى، ودور القاضي في الدعوى الإدارية وهو نفس دور القاضي في الدعوى المدنية، فالقاضي لا يكلف بالإثبات في الأصل وإنما يكلف الخصوم، حيث أن صاحب الشأن ملزم بأن يقنع القاضي بصحة دعواه وصاحب الشأن في الدعوى الإدارية وهو المدعي طبقاً للمبدأ الذي يقضي بـ "أن الأصل براءة الذمة ومن يدعي خلاف الظاهر عليه الإثبات".<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: وسائل الإثبات في دعوى التعويض.

تتجلى أدلة الإثبات في:

#### أولاً: الخبرة.

تعتبر الخبرة من أهم وسائل التحقيق التي كثيراً ما يعتمد عليها القضاء الإداري وكذلك القضاء العادي عن فحص ملف الدعوى وإصدار الأحكام.<sup>3</sup>

1- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص76.

2- زهور شتيوي، الإثبات في الدعوى الإدارية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص11.

3- عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات التقاضي والإثبات في الدعوى الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008، ص350.

### 1 . تعريف الخبرة.

هي العملية المسندة من طرف القاضي إما تلقائيا أو بناء على اختيار الأطراف إلى أناس من ذوي خبرة في حرفة أو فن أو علم عن بعض الوقائع، وحلول بعض المسائل ليتوصل بواسطتهم إلى استخلاص معلومات ضرورية، لحسم النزاع والتي لا يمكنه الإتيان بها بنفسه.<sup>1</sup>

### 2 . تعيين الخبراء.

يتم تعيين الخبراء إما تلقائيا من طرف القاضي، أو بناء على طلب من الخصوم مع إمكانية تعيين عدد من الخبراء من نفس التخصص أو من تخصصات مختلفة، سواء كانوا مقيدين في قائمة الخبراء أم لا، فالنصوص القانونية لم تحدد الحالات التي يجب فيها تعيين خبير واحد، وعن الحالات التي يجب أن يعين فيها أكثر من خبير، لكن المتعارف عليه في العمل القضائي أن يعين خبير واحد في القضايا التي توجد بها نقاط فنية تحتاج إلى توضيح من خبير متخصص، ولا تتطلب تخصصات مختلفة، فإن كان موضوع النزاع يحتاج إلى أكثر من تخصص عين عدة خبراء.<sup>2</sup>

### 3 . مهمة الخبير.

تتميز مهمة الخبير باعتباره عون من أعوان القضاء بأنها ذات طابع تقني، على ذلك أنه عبارة عن تدخل ذوي الاختصاص والخبرة في مجال معين لتقديم الإيضاحات والمعلومات اللازمة للقاضي حتى يحكم بيينة من الأمر.<sup>3</sup>

حيث نصت المادة 125 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تهدف الخبرة إلى توضيح واقعة مادية وتقنية أو علمية محضة للقاضي."<sup>4</sup>

فدور الخبير ينحصر في المعلومات الفنية التي تساعد القاضي على الفهم الشامل لعناصر القضية، فلا يجوز أن ينتدب للقيام بعمل يعد صميم أعمال القاضي، فمهمة الخبير

1- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم 2: الجوانب التطبيقية في المنازعات الإدارية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص320.

2- خليل بوصنوبرة، المرجع السابق، ص 260.

3- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم النشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2009، ص319.

4- قانون رقم 08 - 09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص14.

تتخصر في إبداء رأيه في المسائل الفنية التي يصعب على القاضي استقصائها بنفسه دون المسائل القانونية.<sup>1</sup>

### ثانياً: المعاينة.

من طرق الإثبات أو وسائل التحقيق التي تعتمد على الواقع الموجود فعلاً، ويقصد بها قيام القاضي بنفسه بمشاهدة موضوع النزاع للحصول على معلومات تتعلق بوقائع متنازع عليها في مكانها.

وتتميز المعاينة من حيث أنها تؤدي إلى مزيد من الإيضاح في القضية المعروضة من الطبيعة وتعتبر في مقدمة وسائل التحقيق حيث تتم بمعرفة القاضي نفسه أو من يندبه لذلك من قضاة المحكمة، وليس بمعرفة خبير من خارج أعضاء الجهة القضائية، وبذلك تضمن فيها الحدية التامة والحق في المعلومات فضلاً على أنها أقل تكلفة وأكثر يسر وسرعة من المعاينة وأصدق كشف للحقيقة.<sup>2</sup>

### 1. إجراءات المعاينة.

تعتمد المعاينة كطريقة من طرق الإثبات على الواقع الموجود فعلاً سواء كان عقاراً أم منقولاً، ولا تعتمد على عناصر شخصية، تلجأ إليها المحكمة من أجل مشاهدة محل النزاع على الطبيعة،<sup>3</sup> يكون ذلك بموجب قرار صادر من المحكمة من تلقاء نفسها أو بناءً على الخصوم، وللمحكمة السلطة التقديرية في قبول طلب المعاينة أو رفضه، وعلى القاضي أن يحدد يوم وساعة انتقاله إلى المعاينة مع إخطار الخصوم لحضور العمليات في حالة غياب الخصوم أو أحدهم تتبع الإجراءات المقررة في المادة 85 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،<sup>4</sup> وإذا كان موضوع المعاينة يتطلب معلومات تقنية، يجوز للقاضي أن يأمر في نفس الحكم بتعيين من يختاره من التقنيين لمساعدته،<sup>5</sup> كما يجوز للقاضي أثناء إجراءاته للمعاينة سماع شهادة أي شخص يرى من الضروري سماع أقواله.<sup>6</sup>

1- خليل بوصنوبرة، المرجع السابق، ص 259.

2- عايدة الشامي، خصوصية الإثبات في الخصوصية الإدارية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 178.

3- زهور شتيوي، المرجع السابق، ص 21.

4- المادة 146 من القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 16.

5- المادة 147 من القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 16.

6- المادة 148 من القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع نفسه، ص 16.

### ثالثا: الإقرار.

وهو الاعتراف المقدم من طرف الخصم أمام القضاء بواقعة معينة قانونية مدعى بها أثناء سير الدعوى، وهو حجة قاطعة على المقر وبالنسبة للإدارة.<sup>1</sup>

### رابعا: الشهادة.

تلعب الشهادة كدليل إثبات وكوسيلة من وسائل التحقيق دورا كبيرا في مجال القضاء العادي والإداري، وكثيرا ما يعتمد عليها القاضي في بناء حكمه.<sup>2</sup> وتعرف شهادة الشهود على أنها: "واقعة معينة من خلال ما يقوله أحد الأشخاص عن شاهده أو سمعه أو إدراكه بحواسه عن هذه الواقعة بطريقة مباشرة."

وهي وسيلة من وسائل التحقيق المباشر التي تعتمد على شخصية الشاهد، فهي إخبار الشخص أمام القضاء بواقعة حدثت من غيره، ويترتب عليها حق لغيره، وتتميز بأنها تتعلق بسماع أقوال ورواية وقائع في مواجهة أصحاب الشأن للوصول إلى الحقيقة، وأيضا ما يمكن أن يكون من غموض.<sup>3</sup>

### خامسا: القرائن القضائية.

وهي استنباط القاضي أمر غير ثابت لديه في الدعوى المنظورة وهي تختلف عن القرائن القانونية التي ينص عليها القانون رغم أنهما يعتبران من قبل الإثبات غير المباشر الذي يقصد منه الوصول عن طريق الاستنتاج إلى حقيقة مجهولة، ويقوم على نقل محل الإثبات إلى واقعة متصلة بموضوع النزاع، يترجح معها إذا ثبت صدق المدعي.<sup>4</sup>

والقرينة القضائية وسيلة هامة في الإثبات، يستطيع بها القاضي في ضوء ما يتمتع به من حرية في الإثبات، من دحض الادعاء أو إثباته من خلال استعانة بواقعة معلومة في إثبات أخرى مجهولة بالنسبة له بقربها منه أو اتصاله بها، والهدف من إقرار الاستعانة

1- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص77.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات التقاضي والإثبات في الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص309.

3- مريّة قريمو، الإثبات في المنازعات الإدارية والعوامل المؤثرة فيه: في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر . بسكرة، الجزائر، 2015، ص38.

4- عايدة الشامي، المرجع السابق، ص189.

بالقرائن في مجال الإثبات هو الرغبة الدائمة في تخفيف العبء في الإثبات الملقى على كاهل المدعي.

ومن هنا يتضح أن للقرينة القضائية عنصرين: أولهما مادي ويتكون من وقائع ثابتة في الدعوى تسمى بالدلائل أو الإمارات، وثانيها معنوي ويتحصل في عملية الاستنباط التي يقوم بها القاضي ليصل من هذه الدلائل والإمارات إلى ثبوت الوقائع المجهولة، ويتمتع القاضي في شأن العنصرين بسلطة تقديرية مطلقة.<sup>1</sup>

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات التقاضي والإثبات في الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 388.

## المبحث الثاني: الحكم بالتعويض في دعوى المسؤولية الشخصية للموظف العام.

يعتبر الضرر كنتيجة للفعل الذي أتاها الموظف العام، إلا أن هذا الضرر قد لا يصيب شخص المضرور شخصياً، وإنما قد يمتد إلى أشخاص آخرين، وتتعدد الأضرار التي تصيبهم مما يتسع مدى التعويض عنها، وإذا ما تبين لدى القاضي تحقق مسؤولية الموظف العام يقوم بعد ذلك بتحديد طريقة تعويض المضرور.<sup>1</sup>

كما أن للقاضي أن يحدد الجهة الملزمة بدفع التعويض، حيث يمكن أن تتحمل الدولة تعويض الضرر الذي أصاب الغير نتيجة خطأ الموظف وتشارك معه في التعويض، ويمكن أن تكون المسؤولية والتعويض عاملين على عاتق الموظف دون تدخل الدولة.<sup>2</sup> ولهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين: الأول نتناول فيه أحكام التعويض، أما المطلب الثاني فننتاول فيه الجهة الملزمة بتقديم التعويض.

### المطلب الأول: أحكام التعويض.

تتعلق هذه الأحكام في القواعد المتعلقة بالتعويض، وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول من هذا المطلب، وكذلك نوع التعويض وهذا ما سنتناوله في الفرع الثاني، وأيضاً تقديره وهذا ما سنتناوله في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: القواعد المتعلقة بالتعويض.

تتعلق هذه القواعد بتحديد مبلغ التعويض، وتقيد القاضي في التعويض الممنوح من طرفه.

### أولاً: تحديد مبلغ التعويض.

يشترط في الضحية أو ذوي الحقوق القيام بتقدير التعويض وذلك قبل الفصل في الدعوى المعروضة أمام القضاء، ويترتب على عدم تقدير المبلغ المطلوب للتعويض في الدعوى إلى رفض الطلب الذي سيقدم فيها بعد.<sup>3</sup>

1- زاهية عيساوي، المرجع السابق، ص 152.

2- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص 81.

3 - فاطمة الزهراء بلباي، المرجع نفسه، ص 78.

### ثانيا: التعويض الممنوح من طرف القاضي.

لا يستطيع القاضي أن يمنح تعويضا يفوق المبلغ المطلوب من طرف المتضرر طبقا للقواعد العامة التي تمنع القاضي على أن لا يفصل أو يحكم بأكثر مما طلبه الخصوم، والقاضي هنا له سلطة تقديرية في منح التعويض.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: نوع التعويض.

تنص المادة 132 من القانون المدني الجزائري<sup>2</sup>: "يعين القاضي طريقة التعويض تبعا للظروف، ويصح أن يكون التعويض متوسطا، كما يصح أن يكون إيرادا مرتبا، ويجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بأن يقدر تأمينا".

ويقدر التعويض بالنقد، على أنه يجوز للقاضي تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور، أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه أو أن يحكم وذلك على سبيل التعويض بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل غير المشروع."

وعلى ذلك قد يكون التعويض عينيا، وهو خير وسيلة لجبر الضرر، فيجوز للقاضي تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحال إلى ما كان عليه، علما أن القاضي ليس ملزما أن يحكم بالتعويض العيني، إنما يجوز له أن يحكم به إذا كان ممكنا وطالب به المضرور.

غير أن ما يغلب الحكم به هو التعويض النقدي ويتمثل في مبلغ من المال يحكم به المضرور بدلا من التعويض العيني وذلك لجبر ما أصابه من ضرر، والأصل أن يدفع التعويض النقدي دفعة واحدة، إلا أنه يجوز أن يدفع على شكل أقساط، أو إيراد مرتب لمدة معينة أو لمدى الحياة.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: تقدير التعويض.

القاعدة في هذا الصدد أن مقدار التعويض يجب أن يكون مساويا لقيمة الضرر المباشر فلا ينقص عنها ولا يزيد.

1- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص78.

2- الأمر رقم 75-58 المتمضن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05، المرجع السابق، ص37.

3- سعاد بلمختار، المرجع السابق، ص91.

فيجب أن يقدر القاضي التعويض تقديرا يكفي لجبر الضرر وإعادة المصاب إلى مثل حالته قبل وقوع الفعل الضار دون أن يزيد على ذلك.

وإن كان الأصل ألا يعتد القاضي بظروف المضرور وذلك لأن التعويض يقاس بمقاس الضرر الذي أصاب المضرور بالذات، وهو ما تقصده المادة 131 من القانون المدني الجزائري بقولها: " يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب.... مع مراعاة الظروف والملابسة...."

فالقاضي يعتد إذن في تقدير التعويض بالظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور فالجرح الذي يصيب مريضا بالسكري يكون أخطر من الجرح الذي يصيب السليم. وتقدير الضرر ومراعاة الظروف والملابسة عن تقدير التعويض العابر له مسألة موضوعية تستقل بها محكمة الموضوع.<sup>1</sup>

وغني عن البيان أن تقدير الأضرار المادية يتسم بنوع من البساطة، فيجب أن يغطي المبلغ المحكوم به جميع الخسائر التي لحقت بالشخص المتضرر وما فاتته من كسب مشروع، بينما يتسم تقدير الأضرار المعنوية بشيء من التحكم لعدم استناد الضرر فيها إلى قيم معينة ثابتة ومتعارف على تقديرها، فهي مسألة نسبية بطبيعتها، فتختلف من حالة إلى أخرى، لهذا تعتبر الخبرة الوسيلة المناسبة لتقدير هذا الضرر.

ولكن لا يجوز أن تتجاوز قيمة التعويض المحكوم به ما طلبه الشخص المتضرر نفسه، إذ أن القضاء ملزم بالتقيد بطلبات المدعي.

وعليه لا يجوز للقضاء وفق للقواعد العامة أن يحكم إلا في حدود طلبات المدعي.<sup>2</sup> وبالنسبة لتاريخ تقدير قيمة الضرر فهو يكتسي أهمية كبرى خاصة مع تدني العملة الوطنية وارتفاعها، وذلك أنه قد يمر وقت طويل بين تاريخ وصول الضرر وتاريخ صدور القرار من القاضي بالتعويض، والقاعدة العامة في الاجتهاد القضائي أن تاريخ تقييم الضرر هو تاريخ الفصل في القضية.<sup>3</sup>

1- سعاد بلمختار، المرجع السابق، ص92.

2- علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص304.

3- فريد بن مشيش، المرجع السابق، ص79.

### المطلب الثاني: الجهة المكلفة بدفع التعويض.

في حالة ارتكاب العون لخطأ شخصي فإنه وحده المسؤول عن التعويض.<sup>1</sup> وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول من هذا المطلب، كما يمكن أن تشارك الدولة الموظف في التعويض وهذا ما سنتناوله في الفرع الثاني، أما الفرع الثالث فسنتناول فيه تحمل الدولة التعويض بصفة احتياطية.

### الفرع الأول: تحمل الموظف التعويض بصفة نهائية.

في حالة ارتكاب العون لخطأ شخصي فإنه هو وحده المسؤول عن التعويض، ويقوم الضحية برفع الدعوى أمام القضاء العادي ضد العون المتسبب في الضرر. فإذا كنا بصدد خطأ شخصي يمكن أن يفصل عن أداء الخدمة فإن مسؤولية العون هي القائمة وحدها وأنداك لا تملك الضحية إلا دعوى ضد العون أمام القضاء العادي.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: مشاركة الدولة للموظف عبء التعويض

تتمثل الجهة الملزمة بتقديم التعويض في مشاركة الدولة للموظف عبء التعويض عندما يكون الضرر الواقع على الشخص قديم مصدره أو سببه في خطأين، خطأ العون الشخصي، ويوجد بالتالي جمع في الأخطاء، وقد نجد سبب الضرر في خطأ واحد فقط، وهو خطأ العون بصفة شخصية والذي يؤدي مع ذلك إلى ترتيب مسؤولية العون ومسؤولية الإدارة، وهذا هو الجمع في المسؤوليات.<sup>3</sup>

ومن هنا نجد حالتين من حالات الجمع، الجمع بين المسؤوليتين بسبب الجمع بين الأخطاء الشخصية والمرفقة، وجمع المسؤولية في حالة الخطأ الوحيد.<sup>4</sup>

### الحالة الأولى: الجمع أو تعايش الخطأين معا.

في هذه الحالة يوجد ارتباط لخطأ مرفقي وخطأ شخصي كمصدر للضرر، وهناك مثال جيد يقدمه لنا حكم ( A زي R ) : **Anguet** دخل المدعي إلى مكتب للبريد لقبض

1- لحسين بن شيخ آت ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول، المسؤولية على أساس الخطأ، المرجع السابق، ص185.

2 - لحسين بن شيخ آت ملويا، المرجع نفسه، ص185.

3- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، الطبعة 7، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2008، ص256.

4- علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص235.

حوالة وعند خروجه لاحظ أن الباب المتخصص لذلك مغلق، فلكي يخرج من المكتب يلجأ إلى باب مخصص للموظفين وعند ذلك أمسك به بقوة من طرف المستخدمين الذين ألقوا به خارجا مسببين له كسورا، وبناء على دعوى المضرور وارتأى القاضي بأن الحادث نتج عن خطأين متميزين خطأ مصلحي أو مرفقي ناتج عن غلق مكتب البريد قبل الوقت المحدد، فالمرفق سير بشكل سيء وهذا هو مصدر الضرر.

خطأ شخصي لأعوان البريد الذين عاملوا المضرور بقسوة عوض دعوته إلى الخروج من المكتب بهدوء، وعليه فإن إدارة البريد مدانة من جهة والأعوان من جهة أخرى.<sup>1</sup>

### الحالة الثانية: حالة الجمع بين المسؤوليتين في حالة الخطأ الوحيد.

مبدئيا عندما يرتكب الموظف خطأ شخصيا، فإنه هو المسؤول وحده عن التعويض، غير أن المشرع جعل الإدارة مسؤولة عن الخطأ الذي يرتكبه العون العمومي بشرط أن يكون من غير الممكن فصل ذلك الخطأ عن الوظيفة سواء ارتكب أثناء الخدمة أو بمناسبةها أو خارج الخدمة.<sup>2</sup>

#### 1. الخطأ المرتكب أثناء القيام بالخدمة .

ومحتواه أن الخطأ المرتكب من طرف الموظف العمومي أثناء ممارسة الوظيفة العامة أو بمناسبةها يمكن فصله ماديا أو فكريا عن الوظيفة، ويكون خطأ شخصي يسأل عنه الموظف شخصيا،<sup>3</sup> وقد طبق مجلس الدولة الفرنسي الجمع في المسؤولية، مسؤولية الإدارة ومسؤولية الموظف الشخصية في حالة الخطأ الشخصي، وذلك في القرار الشهير ليموني.<sup>4</sup>

#### 2. الخطأ المرتكب خارج إطار الخدمة.

نذكر بأنه عادة ومنطقيا، يقع الخطأ الشخصي المرتكب خارج الخدمة على عاتق العون وحده ويجب أن يترتب عليه مسؤوليته فقط. ومع ذلك إثر حل مثير، ويقصد ضمان تعويض المضرورين فإن القاضي ذهب إلى تبني حل مخالف.

1- أحمد محيو، المرجع السابق، ص256.

2- لحسين بن شيخ آت ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول، المسؤولية على أساس الخطأ، المرجع السابق، ص188.

3- فاطمة الزهراء بلباي، المرجع السابق، ص82.

4- حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 1918/07/26 في قضية السيدة ليموني، أشار إليه عمار عوابدي، المرجع السابق، ص172.

وقد وجد القضاء مصدر العلة في حوادث المرور التي كانت من الاختصاص الإداري آنذاك قبل أن يعهد القانون بها إلى الاختصاص القضائي، وبخصوص الحوادث المرتكبة من قبل الأعوان الذين يستعملون السيارات خارج الخدمة، في سبيل تعويض الأضرار الناتجة عنها، فقد اعتبر القاضي بأن " الحادث محل النزاع... لا يمكن النظر إليه في ظروف القضية منبث الصلة مع المرفق". بمعنى آخر أنه بمجرد كون الخطأ ذي ارتباط ما مهما كان ضئيلاً بالمرفق، فإن مسؤولية الإدارة تشترك مع مسؤولية العون.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: تحمل الدولة التعويض بصفة احتياطية.

إذا كان للشخص المتضرر حق اختيار الخصم الذي يطالبه بالتعويض فلا يملك الجمع بين التعويضين بالنظر لما يمثله من إثراء بلا سبب، كما أن دفع الإدارة للتعويض المحكوم به ليس نهائياً، بل انه وقتي ومرحلي، إذ أنها تعود على الموظف بما دفعته من تعويض لخطئه الشخصي.

بحيث تتحمل الإدارة العبء المالي للتعويض نهائياً، إذا كان الخطأ مرفقياً، ومؤقتاً إذا كان الخطأ شخصياً، ولذا تعود على الموظف بما دفعته من تعويض شريطة عدم إثرائها من تصرفاته، فتتحمل في حالة إثرائها نصيباً يعادل ما أثرت به.

ويتحمل كل من موظف من الموظفين المرتكبين لخطأ شخصي في حالة تعددهم نصيبه من قيمة التعويض بقدر نسبة إسهام خطئه في إلحاق الضرر فإذا دفعت الدولة التعويض في هذه الحالة ترجع على كل موظف حسب نسبة خطئه الشخصي في إحداث الضرر فلا تضامن في رجوع الدولة على الموظفين المسؤولين عن الخطأ.<sup>2</sup>

1- أحمد محيو، المرجع السابق، ص 258.

2- علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 241.

## خلاصة الفصل الثاني.

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نجد أنه عندما تتحقق مسؤولية الموظف العام الشخصية يكون جزاؤها التعويض، فالتعويض هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة خطأ الموظف العام الشخصي، ولرفع دعوى التعويض شروط وإجراءات قانونية ينتج عن عدم توفرها عدم قبول الدعوى، وأن للإثبات في دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العمومي أهمية كبرى في إقناع القاضي المختص بالواقعة المدعى عليها وهي الضرر الناتج عن الخطأ الشخصي للموظف العام، ويكون الإثبات بكافة الطرق والإجراءات التي حددها القانون، وكذلك الطرق التي يستعملها المضرور لإقناع القاضي بصحة ما يدعيه وصحة أقواله، وبالنسبة للحكم في دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام نجد أن القاضي ملزم باحترام أحكام التعويض من قواعد متعلقة به، وأيضا نوعه وتقديره حسب جسامة الضرر الواقع، كما له أن يحدد الجهة المكلفة بدفع التعويض، فالموظف يتحمل عبء التعويض نهائيا إذا كان الخطأ المرتكب خطأ شخصيا فقط، كما للدولة مشاركته بذلك في بعض الحالات، وللدولة أيضا أن تتحمل عبء التعويض احتياطيا، ولها حق الرجوع على الموظف بما دفعته من تعويض.



الخاتمة

إن موضوع المسؤولية الشخصية للموظف العام يحظى بأهمية بالغة لا تقل عن غيره، وذلك لارتباطه بنشاط وأعمال موظفي الدولة ونتيجة لحدوث أضرار للأفراد من جراء أخطاء الموظف العام الشخصية الضارة، لذلك كان من المنطقي أن نعرف الخطأ الشخصي وكذلك التمييز بينه وبين المرفقي، فإذا تحقق الخطأ الشخصي للموظف اوجب مسؤوليته ويلتزم بالتعويض عنه من ماله الخاص إذا كان الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف ينفصل عن العمل الوظيفي ولا علاقة له بالوظيفة إطلاقاً وينحصر في دائرة الأخطاء الشخصية التي تقع مسؤوليتها على عاتق مرتكب الخطأ الشخصي، إذا كان هذا الخطأ يكشف عن نزواته وقصد النكايه والإضرار بالغير وهذه الأضرار تعتبر نتيجة الأخطاء الشخصية للموظف العام والتي تتطلب علاقة سببية بينهما توجب التعويض عنها من خلال دعوى يرفعها المضرور أمام القضاء المختص وهذا بشروط وإجراءات قانونية تم ذكرها في الفصل الثاني من المذكرة، وليكون التعويض للمضرور مستحقاً يكون وفق أحكام كقواعد متعلقة بهذا التعويض وعناصر تقييم الضرر القابل لهذا التعويض، وهذا ما حاولنا توضيحه في المذكرة.

## نتائج

وبناء على النقاط المنتهجة في الموضوع استخلصنا النتائج التالية:

- 1- لم يتفق الفقه على وضع معيار محدد لفكرة الخطأ الشخصي، كما لا توجد قاعدة عامة تضع ضوابط محددة تفصل بوجه قاطع بين الأخطاء الشخصية وغيرها، وإنما يتحدد كل نوع من هذه الأخطاء تبعاً لما يستخلصه القاضي من ظروف وملابسات كل قضية منها نية الموظف وحسب جسامة الخطأ والدافع إلى ارتكابه.
- 2- لا يتحمل الموظف العمومي عبء التعويض إلا عن أخطائه الشخصية في حين تتحمل الإدارة تعويض الأضرار المترتبة على الخطأ المرفقي، على الرغم من أن الخطأ في الحالتين هو خطأ صادر من الموظف، لكنه في الحالة الأولى ينسب إلى الموظف لذلك يعد شخصياً، أما الحالة الثانية فعلى الرغم من أن الموظف قام بارتكابه مادياً فإنه قام به بمناسبة كونه موظف يؤدي واجباته الوظيفية ولذلك يوصف أنه مرفقي تتحمل آثاره الإدارة.

- 3-مراعاة مصلحة المضرور من خطأ الموظف الشخصي وحقه في التعويض عن الضرر الذي أصابه، فللمضرور الحق في أن ترفع دعواه على الموظف وحده أو على الموظف

والإدارة معا وتصبح الإدارة ضامنة للموظف العام في ما يحكم عليه من تعويضات، ولا يجوز للمضروب أن يجمع بين تعويضين من الإدارة والموظف.

4- إذا ارتكب الموظف خطأ شخصيا ودفعت الإدارة التعويض عوضا عنه بعد ذلك في مقدورها الرجوع على الموظف لاسترداد ما دفعته، وهذا في حالة الخطأ الشخصي غير القابل للفصل عن الخدمة، و كذلك عندما تكون المسؤولية ناتجة عن خطأين الأول مرفقي والآخر شخصي، وتدفع الإدارة التعويض كاملا باستطاعتها الرجوع على الموظف في حدود نسبة إسهامه في إحداث الضرر.

### توصيات


وفي الأخير نقدم التوصيات الآتية :

1- لا بد من توعية الموظفين بواجباتهم اتجاه الغير وليس فقط اتجاه الإدارة، و ذلك حتى يتمكنوا من أداء المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه، ودون تفريط وهدر لحقوق الأفراد.

2- توحيد النصوص القانونية المتعلقة بمسؤولية الإدارة والموظف العمومي، لأن هذه النصوص مشتتة وغير ملمة بكافة المواضيع المحيطة بها في وقت أصبح التشريع كمصدر أساسي وأولي للقانون في كافة مجالاته.

3- ضرورة إعداد قضاة ذوي تخصص، لكي يتمكن القاضي من تحديد نوع الخطأ المرتكب من طرف الموظف العمومي وتحديد نوع المسؤولية المترتبة .

4- زيادة وعي الفرد وإعلامه بالوسائل القانونية الموضوعية تحت تصرفه لجبر الضرر من جراء أخطاء الموظفين العموميين.



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

أولا : النصوص القانونية.

أ- القوانين.

- 1- القانون 04-91 المتضمن القانون الأساسي للقضاء المؤرخ في 6 سبتمبر 2004،  
الجريدة الرسمية رقم 57 لسنة 2004.
- 2- القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25  
فبراير 2008، الجريدة الرسمية عدد 21، لسنة 2008.
- 3- القانون رقم 11-10 المتضمن قانون البلدية، المؤرخ في 22 جوان 2011، الجريدة  
الرسمية رقم 37 سنة 2011.
- 4- القانون رقم 12-07 المتضمن قانون الولاية المؤرخ في 29 فبراير 2012، الجريدة  
الرسمية رقم 12 لسنة 2012.

ب- الأوامر.

- 1- الأمر 66-154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المؤرخ في 8 يونيو 1966  
المعدل والمتمم بالقانون رقم 90-23 المؤرخ في 22 أوت 1990، الجريدة الرسمية  
عدد 36 لسنة 1990.
- 2- الأمر 66-156 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري المؤرخ في 8 يونيو 1966،  
المعدل والمتمم بالقانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة  
الرسمية عدد 71 لسنة 2015.
- 3- الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المؤرخ في 26 سبتمبر  
1975، الجريدة الرسمية رقم 78 لسنة 1975، المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-  
05، المؤرخ في 18 ماي 2007، الجريدة الرسمية رقم 31 لسنة 2007.
- 4- الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في  
15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 2006.

ثانيا: الكتب.

أ- الكتب باللغة العربية.

- 1- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، الطبعة7، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2008.
- 2- خليل بوصنوية، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، نوميديا للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، وأخلاقيات المهنة، الطبعة3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 4- عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي: الخطأ والضرر، الطبعة2، المنشورات الحقوقية صادر، 1999.
- 5- عائدة الشامي، خصوصية الإثبات في الخصوصية الإدارية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 6- عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات التقاضي والإثبات في الدعوى الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 7- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 8- علي خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، الطبعة1، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
- 9- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة تشريعية قضائية وفقهية، الطبعة1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 10- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم 2: الجوانب التطبيقية في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

- 11- **عمار عوابدي**، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية وتحليلية ومقارنة، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2007.
- 12- **كمال رحماوي**، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 13- **لحسين بن شيخ آت ملويا**، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول، المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص176.
- 14- **لحسين بن شيخ آت ملويا**، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، الطبعة 1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 15- **محمد أنور حمادة**، المسؤولية الإدارية والقضاء الكامل، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 16- **محمد الصغير بعلي**، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- 17- **محمد الصغير بعلي**، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2009.
- 18- **محمد فتح الله النشار**، حق التعويض المدني بين الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 19- **هاشمي خرفي**، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

## ب- الكتب باللغة الفرنسية

Haurio.precis de droit administratif 10 em.

Laferriere « traité de la juridication administratif » 2eme, t 01.

### ثالثا: المذكرات الجامعية.

#### أ- مذكرات الماجستير.

1- زاهية عيساوي، المسؤولية المدنية الصيدلي، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري. تيزي وزو، الجزائر، 2012.

2- سعاد بلختار، المسؤولية المدنية للمهندس المعماري. ومقاول البناء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان، الجزائر، 2009.

3- كمال فريحة، المسؤولية المدنية للطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.

4- مريم قريمو، الإثبات في المنازعات الإدارية والعوامل المؤثرة فيه: في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر. بسكرة، الجزائر، 2015.

5- يوسف الكوشة، مسؤولية المحضر القضائي: المدنية. التأديبية. الجزائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع "قانون المسؤولية المهنية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري. تيزي وزو، الجزائر، 2013.

## ب- مذكرات الماستر

- 1- زهور شتيوي، الإثبات في الدعوى الإدارية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014.
- 2- فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، مذكرة ما بعد التخرج لنسيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014.
- 3- فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء المرفق العام، مذكرة مكتملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر . بسكرة، 2014.

## ج- مذكرات التخرج.

- 1- ياسمين بوراس وآخرون، المسؤولية الإدارية، مذكرة تخرج المدرسة العليا للقضاء، مجلس قضاء بجاية، الدفعة الثالثة عشر، 2005.
- 2- ياسمين بوالطين، التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقية والشخصية في القضاء الإداري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006.

## رابعاً: القواميس.

- 1- محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي، لسان العرب، دار الصادر، بيروت، لبنان، 1999.



الفهرس

الصفحة	الفهرس
	إهداء
	كلمة شكر
02	مقدمة
<b>الفصل الأول: تحديد المسؤولية الشخصية للموظف العام</b>	
08	المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام
08	المطلب الأول: تعريف المسؤولية الشخصية للموظف العام
08	الفرع الأول: معنى المسؤولية القانونية عامة
09	الفرع الثاني: معنى المسؤولية الشخصية للموظف العام خاصة
09	المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العام اتجاه كل من الغير و الإدارة
09	الفرع الأول: مسؤولية الموظف العام اتجاه الغير
10	الفرع الثاني: مسؤولية الموظف العام اتجاه الإدارة
11	المطلب الثالث: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام مع باقي مسؤولياته
12	الفرع الأول: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بالمسؤولية الجنائية
12	الفرع الثاني: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بالمسؤولية التأديبية
13	الفرع الثالث: علاقة المسؤولية الشخصية للموظف العام بالمسؤولية الإدارية
14	أولاً: جمع المسؤولية بسبب تعدد الأخطاء
14	ثانياً: حالة الجمع بين المسؤوليتين في حالة الخطأ الواحد
15	المبحث الثاني: أركان المسؤولية الشخصية للموظف العام
15	المطلب الأول: الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام
15	الفرع الأول: تعريف الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام
16	أولاً: الأخطاء الشخصية المرتكبة خارج الخدمة و التي لا علاقة لها بالخدمة
16	ثانياً: الأخطاء الشخصية غير المتخلصة تماماً من كل علاقة بالخدمة
16	ثالثاً: الأخطاء الشخصية المرتكبة في إطار الخدمة و التي لا صلة لها بالخدمة
16	الفرع الثاني: معايير تحديد الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام
17	أولاً: معيار النزوات الشخصية
17	ثانياً: معيار الغاية
18	ثالثاً: معيار الانفصال عن الوظيفة
18	رابعاً: معيار الخطأ الجسيم

19	المطلب الثاني: الضرر كأحد عناصر المسؤولية الشخصية للموظف العام
19	الفرع الأول: أنواع الضرر
19	أولاً: الأضرار المادية
20	1-الضرر الجسدي
20	2- الضرر المالي
20	ثانياً: الضرر الأدبي
21	الفرع الثاني: شروط الضرر
21	أولاً: أن يكون الضرر محققاً
22	ثانياً: الضرر المباشر
22	ثالثاً: أن يكون الضرر خاصاً
22	رابعاً: إخلال الضرر بمركز قانوني مشروع
23	المطلب الثالث: ركن العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر
23	الفرع الأول: إثبات علاقة السببية
23	أولاً: نظرية تعادل الأسباب
23	ثانياً: نظرية السبب المنتج
24	الفرع الثاني: انتفاء علاقة السببية
24	أولاً: القوة القاهرة
	ثانياً: خطأ المضرور نفسه
24	ثالثاً: انتفاء علاقة السببية بفعل الغير
26	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: التعويض كأثر للمسؤولية الشخصية للموظف العام</b>	
30	المبحث الأول:شروط رفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام و إثباتها
30	المطلب الأول: شروط رفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام
30	الفرع الأول: الشروط العامة لرفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام
31	أولاً: الصفة
32	ثانياً: المصلحة
32	الفرع الثاني: الشروط الإجرائية لرفع دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام
33	أولاً: البيانات الوجوبية لعريضة افتتاح الدعوى
34	ثانياً: مراقبة عريضة افتتاح الدعوى

34	المطلب الثاني: الإثبات في دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام
34	الفرع الأول: عبء إثبات المسؤولية الشخصية للموظف العام
35	الفرع الثاني: وسائل الإثبات في دعوى التعويض عن المسؤولية الشخصية للموظف العام
35	أولاً: الخبرة
36	1-تعريف الخبرة
36	2- تعيين الخبراء
36	3- مهمة الخبير
37	ثانياً: المعاينة
37	1-إجراءات المعاينة
38	ثالثاً: الإقرار
38	رابعاً: الشهادة
38	خامساً: القرائن القضائية
40	المبحث الثاني: الحكم بالتعويض في دعوى المسؤولية الشخصية للموظف العام
40	المطلب الأول: أحكام التعويض
40	الفرع الأول: القواعد المتعلقة بالتعويض
40	أولاً: تحديد مبلغ التعويض
41	ثانياً: التعويض الممنوح من طرف القاضي
41	الفرع الثاني: نوع التعويض
41	الفرع الثالث: تقدير التعويض
43	المطلب الثاني: الجهة المكلفة بدفع التعويض
43	الفرع الأول: تحمل الموظف التعويض بصفة نهائية
43	الفرع الثاني: مشاركة الدولة للموظف عبء التعويض
43	أولاً: الجمع أو تعايش الخطأين معا
44	ثانياً: حالة الجمع بين المسؤوليتين في حالة الخطأ الوحيد
44	1-الخطأ المرتكب أثناء القيام بالخدمة
44	2- الخطأ المرتكب خارج إطار الخدمة
45	الفرع الثالث: تحمل الدولة التعويض بصفة احتياطية
46	خلاصة الفصل الثاني
48	الخاتمة

51	قائمة المراجع
57	الفهرس