

المحور الثالث : وسائل الإدارة

من أجل القيام بوظيفتها تمارس الإدارة نوعين من الوسائل القانونية : فإما أن تتخذ تصرفات انفرادية في شكل **قرارات إدارية** (المبحث الأول) ، أو أن تعتمد إلى الاتفاق أو التعاقد مع أحد أشخاص القانون العام أو الخاص في شكل **عقود إدارية** (المبحث الثاني).

المبحث الأول : القرارات الإدارية

تعد القرارات الإدارية من بين الوسائل القانونية التي منحها المشرع للسلطات من أجل القيام بالمهام المنوطة بها في مجال تسيير المرافق العمومية ، وفي مجال الشرطة الإدارية ، كما تعتبر الأسلوب الإداري الذي تبرز فيه امتيازات السلطة العامة . فما المقصود بالقرار الإداري ؟ وما هي شروطه ؟ (المطلب الأول) ، وما هي أركانه ؟ (المطلب الثاني) وما هي أنواع القرارات الإدارية ؟ (المطلب الثالث) ، وما هي القواعد التي تحكم نفاذ القرار الإداري ؟ (المطلب الرابع) ، وأخيرا كيف ينتهي القرار الإدارية ؟ (المطلب الخامس)¹.

¹- للتوسع أكثر يراجع :

- **نجاة خلدون** : " العمل الإداري في ضوء المقترضات القانونية الجديدة " ، منشورات مجلة الدراسات الدستورية و الإدارية ، العدد 1، مارس 2021 مطبعة التوافق الرباط ، طبعة 2021 ص : 133 وما بعدها .
- **أحمد أجمعون** : " نشاط ووسائل الإدارة وفقا للتشريع المغربي " ، منشورات مجلة الحقوق سلسلة الدراسات و الأبحاث ، العدد 11 ، سنة 2016، ص : 91 وما بعدها .

المطلب الأول: مفهوم القرار الإداري

يقتضي تحديد مفهوم القرار الإداري، تعريفه (الفقرة الأولى) وتبيان شروطه (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تعريف القرار الإداري

لم يقدم المشرع المغربي تعريفا صريحا لمفهوم القرار الإداري، وذلك رغم ما لهذا التعريف من أهمية بالغة بالنظر إلى نظامه القانوني و القضائي المتميز عن باقي الأعمال و التصرفات التي تقوم بها السلطات الإدارية.

يعتبر القرار الإداري أهم الوسائل التي تستعملها الإدارة لتحقيق وظائفها. ويعرف على أنه "التصرف

القانوني الذي يصدر عن الإدارة المختصة بصفتها سلطة عمومية وحيدة الطرف وعلى أن يحدث آثار قانونية".

وقد عرفه الأستاذ "موريس هوريو" بأنه: "إعلان عن الإرادة الانفرادية بقصد إحداث أثر قانوني

إزاء الأفراد، يصدر عن سلطة إدارية في صورة تنفيذية، أي في صورة تؤدي إلى التنفيذ المباشر"². كما

عرفه الأستاذ "جورج فيلال" بأنه: "تصرف قانوني صادر عن الإدارة بصفة انفرادية لتغيير التنظيم

القانوني من خلال الالتزامات التي يفرضها أو الحقوق التي يمنحها"³.

وعرفه القضاء الإداري المصري على أنه: "إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى

القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث مركز قانوني متى كان ممكنا وجائزا قانونا وكان الهدف منه تحقيق

مصلحة عامة"⁴.

² -Maurice Haurion : "Précis de droit administratif et de droit public", T 1, Sirey, 1927, p: 356.

نقلا عن يحيى حلوي: «الوجيز في القرار الإداري»، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 2015 .

³ -Georges Vedel : "Droit administratif", P.U.F 1976, p: 189.

نقلا عن يحيى حلوي بم.س، ص. 12

⁴ - محمد مرغيني : «الوجيز في القانون الإداري المغربي» ج 1 و2، دار المغرب، الطبعة الأولى 1978 ص. 244 .

فهو إذن عمل انفرادي يصدر عن الإدارة بهدف **إنشاء** (بمعنى احداث مركز قانوني جديد كالتعيين)
أو **إلغاء** (بمعنى إنهاء المركز القائم كالعزل أو قبول الاستقالة أو الاحالة على التقاعد) أو **تعديل** مركز
قانوني معين (بمعنى يعدل في المركز القانوني كالترقية في الرتبة أو الدرجة) .

الفقرة الثانية : شروط القرار الإداري

انطلاقاً مما ذكر يمكن القول أن هناك شروط معينة يجب توفرها في العمل لكي يعتبر قراراً إدارياً وهي :

1- أن يكون صادرة عن الإدارة :

فالإدارة كقاعدة وحدها التي تتمتع بامتياز إصدار القرارات الإدارية. وبالتالي فالقرار الإداري يصدر عن
السلطة الإدارية (مركزية أو لا مركزية) ولا يمكن أن يصدر لا عن الأفراد الخواص ولا عن السلطة التشريعية
ولا عن السلطة القضائية. غير أن هذه القاعدة ليست مطلقة إذ ترد عليها مجموعة من الاستثناءات نذكر من
بينها :

- القرارات التي يتخذها رئيسي مجلس النواب والمستشارين في حق الموظفين التابعين لهم .
- القرارات التي يتخذها رئيس المحكمة في حق الموظفين التابعين للمحكمة⁵.
- القرارات الصادرة عن الموظف الفعلي أو الواقعي⁶.
- القرارات الصادرة عن بعض الهيئات المهنية (قرارات هيئة المحامين بالتسجيل أو رفض التسجيل في
الجدول الخاص بالهيئة) .

⁵- راجع قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض الصادر بتاريخ 25 فبراير 1983 في قضية محمد العواد ضد الرئيس
الأول لمحكمة الاستئناف بمكناس، منشور بالمجلة المغربية للقانون والسياسة والاقتصاد، عدد 198/15 ص. 103 .
⁶- راجع ما سبق ذكره، ص.72.

غير أن تشبث المشرع بالمعيار العضوي (السلطة الإدارية) لم يمنع القضاء الإداري ببلادنا من تبني المعيار الموضوعي المادي لتقرير اختصاصه في قضايا ذات طبيعة إدارية دون أن يكون مصدرها سلطة إدارية مادامت متعلقة بتدبير مرفق عمومي وتستفيد من امتيازات السلطة العامة .

فقد قضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى (محكمة النقض) بأن "الجامعة الملكية لكرة القدم هي جمعية خاصة وقع تأسيسها في إطار الظهير الشريف بتاريخ 15 نوفمبر 1958 ، وأن القرارات التي تصدرها في المادة التأديبية تكون قابلة للطعن عن طريق دعوى الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة نظرا لكونها تدخل في نطاق المقررات المتخذة في إطار ممارسة امتيازات السلطة العامة"⁷.

كما قضت أيضا في قرار آخر بأن "الجامعة الملكية لكرة القدم وإن كانت جمعية خاصة، فإن القرارات الصادرة عنها في شأن تسيير وتدبير مرفق رياضة كرة القدم تقبل الطعن عن طريق دعوى الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة، لكون هذه القرارات تدخل في نطاق المقررات المتخذة في إطار ممارسة امتيازات السلطة العامة"⁸.

2- أن يكون صادرا بإرادة منفردة :

المقصود هو أن يصدر من جانب واحد للتعبير عن إرادة وحيدة هي إرادة الإدارة التي تكون ملزمة للغير، يستوي في ذلك أن يكون القرار صريحا أو ضمنيا، مكتوبا أو شفويا، إيجابيا أو سلبيا .
وهذه الخاصية (الانفرادية) هي التي تميز القرارات الإدارية عن غيرها من التصرفات الصادرة عن الإدارة. فالإدارة بإرادتها المنفردة تتخذ قرارات ملزمة للأفراد بعمل شيء أو بالامتناع عنه .

⁷- قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، بتاريخ 31 أكتوبر 1991، سعد بن الحاج الصائغ ضد الجامعة الملكية لكرة القدم، منشور بقرارات المجلس الأعلى. من أهم القرارات الصادرة في المادة الإدارية 1958-7199، منشورات المجلس الأعلى في ذكراه الأربعين، ص: 205.

⁸- حكم المحكمة الإدارية بوجدة عدد 96/61 بتاريخ 17 أبريل 1996، زدن محمد ضد باشا مدينة العيون، منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية عدد 26 يناير - مارس 1999 ص. 160 .

وأحيانا قد يصدر القرار الإداري من طرف عدة جهات إدارية دون أن يؤثر ذلك على صبغته الانفرادية (مثلا القرارات المشتركة التي يتخذها كل من وزير الفلاحة ووزير المالية ووزير الداخلية بخصوص استرجاع الأراضي الفلاحية التي كانت بيد المعمرين الأجانب) .

كما لا يغير من طبيعة القرار الإداري ارتباط نفاذه بموافقة الأفراد (كما هو الشأن في قرارات تعيين الموظفين)⁹.

3- أن يكون مؤثرا في المراكز القانونية :

أي أن يرتب آثارا قانونية بالنسبة للغير وذلك بإنشاء وضع قانوني معين قرار التعيين مثلا (أو تعديله (قرار الترقية مثلا) أو إلغائه (قرار العزل مثلا).

وهذه الخاصية هي التي تميز القرار الإداري عن مجموعة أخرى من الأعمال التي تصدرها الإدارة كالأعمال المادية والأعمال التحضيرية والأعمال التنفيذية والأعمال المتعلقة بالتنظيم الداخلي للإدارة ...

فالقرارات التفسيرية التي تتخذها السلطة التنفيذية تنحصر في تفسير نص تشريعي معين بهدف توضيحه وتبسيط مضمونه، ومن ثم فهي لا تنشئ ولا تعدل ولا تلغي بذاتها المراكز القانونية .

نفس الشيء بالنسبة للأعمال التحضيرية أو التمهيدية التي تقوم بها الإدارة لاتخاذ قرار معين حيث لا تحدث آثارا قانونية بحد ذاتها، ومن ثم فهي مستثناة من إمكانية الطعن فيها. وينطبق الأمر كذلك على بعض الوثائق الإدارية (شهادة إدارية - المعاينة - الإنذار ...).

أما الأعمال المادية فتتخذها الإدارة لوضع قرار إداري موضع التنفيذ أو أنها إجراءات تنفيذية دون وجود قرار مسبق، لذلك فهي تتميز عن القرارات الإدارية. فقد قضت المحكمة الإدارية بوجدة¹⁰ باعتبار تصرف الباشا بإغلاق باب إحدى الدكاكين تنفيذا لقرار رئيس المجلس الجماعي عملا ماديا لا يقبل الطعن

⁹ - ملكة الصروح : مرجع سابق ، ص. 425
¹⁰ - حكم المحكمة الإدارية بوجدة عدد 96/61 بتاريخ 17 أبريل 1996، زدن محمد ضد باشا مدينة العيون، منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية عدد 26 يناير - مارس 1999 ص. 160 .

بالإلغاء . ومما جاء في حيثيات هذا الحكم ما يلي: "وحيث إن عمل السلطة المحلية المطعون فيه إنما جاء تنفيذاً لهذا القرار ويعتبر تبعاً لذلك عملاً مادياً تنفيذياً لا يرقى إلى درجة القرار الإداري القابل للطعن بالإلغاء، مادام أنه ليس هو الذي أحدث بذاته الأثر في المركز القانوني للطاعن وإنما القرار الصادر عن رئيس المجلس بإغلاق الباب..."

وأخيراً تعد الأعمال المتعلقة بالتنظيم الداخلي للإدارة كالدوريات والمناشير إجراءات إدارية صادرة عن سلطات إدارية موجهة للتنظيم الداخلي للإدارة ولا تؤثر في المراكز القانونية للأفراد، وبالتالي لا يجوز الطعن فيها بالإلغاء بسبب تجاوز السلطة. إذ أن الهدف منها تنظيم عمل المصلحة الإدارية أو تفسير أو تأويل قوانين معينة. أما إذا تضمنت آثار غير قانونية فإنها ترتقي إلى مصاف القرارات الإدارية .

غير أنه إذا تعلق الأمر بمشورات يتجاوز مضمونها التفسير إلى إضافة مقتضيات من شأنها سد فراغ تشريعي فإنها تصبح قرارات إدارية قابلة للطعن فيها بالإلغاء متى أثرت في المراكز القانونية للأفراد أو العاملين في الإدارة¹¹ .

¹¹ -M.A. Benabdallah : « De la nature juridique de la circulaire » Note sous C.S.A 5 Juin 2003 Commune urbaine de Ain Sebaa c/ Moussadik. Habiba ; REMALD N°60 Janvier-Février 2005 p. 79 et s.

المطلب الثاني: أركان القرار الإداري

يشترط في القرار الإداري لكي يكون صحيحا ومشروعا توفره على الأركان الخمسة التالية: الاختصاص (الفقرة الأولى) ، الشكل (الفقرة الثانية) ، السبب (الفقرة الثالثة) ، المحل (الفقرة الرابعة) و الغاية (الفقرة الخامسة) .

الفقرة الأولى: الاختصاص

يقصد بالاختصاص «الصلاحية المعترف بها لرجل الإدارة من أجل القيام بما أسند إليه، في الحدود المكانية والزمانية والموضوعية التي يبينها القانون»¹². ويقوم ركن الاختصاص على أساس صدور القرار الإداري من الشخص المختص قانونا بإصداره. إذ أن مبدأ التخصص وتوزيع العمل يقتضي أن كل سلطة تختص بممارسة أعمال معينة ومحددة وكل هيئة إدارية تختص بنوع معين من القرارات بما يتفق وطبيعة العمل المنوط بها أداءه. ويستتبع ذلك أنه لا يجوز لأي هيئة أن تتجاوز اختصاصها المحدد قانونا وإلا كان عملها معيبا يعيب عدم الاختصاص .

وفكرة الاختصاص تتحدد بالعناصر الآتية:

- 1- **عنصر شخصي:** وذلك بتحديد الأشخاص الذين يحق لهم مباشرة الأعمال الإدارية دون غيرهم، بحيث لا يجوز لهم التفويض في اختصاصهم أو الحلول فيها إلا وفقا للقانون .

¹² - نبيلة عبد الحليم كامل : « الوجيز في القانون الإداري المغربي» دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1981 ص. 193. وعرفته الأستاذة مليكة الصروخ بأنه: «السلطة أو الصلاحية القانونية التي يتمتع بها مصدر القرار في إصدار قراره في الحدود الموضوعية والمكانية والزمانية التي يبينها القانون» مرجع سابق ، ص. 427 .

2- **عنصر موضوعي:** وذلك بتحديد الأعمال التي يجوز لسلطة أو جهة إدارية معينة القيام بها والتي لا يجوز لها تجاوزها. وبالنتيجة لا يجوز لأي سلطة أن تتعدى المجالات الموكولة لها والتطاول على اختصاصات السلطات الأخرى، وإلا اعتبر تصرفها خارجا عن القانون .

3- **عنصر مكاني:** وذلك بتحديد النطاق الترابي الذي يحق للسلطة المختصة ممارسة اختصاصاتها في إطاره. وعليه فإن كل سلطة تمارس اختصاصاتها في نطاق ترابي معين. فالوزير مثلا باعتباره سلطة مركزية يتخذ قرارات قابلة للتطبيق على جميع التراب الوطني أما العامل فلا يختص إلا باتخاذ القرارات التي لا يتجاوز نفوذها العمالة أو الإقليم التابعة له .

4- **عنصر زماني:** وذلك بتحديد الوقت الزمني القانوني الذي يحق خلاله للسلطة المختصة اتخاذ قرارات معينة. فلا يحق مثلا للموظف اتخاذ قرارات بعد إحالته على التقاعد أو بعد فصله عن العمل .

وإذا كان المشرع يتدخل ليحدد الجهة المختصة باتخاذ القرارات الإدارية بدقة، فإن ذلك لا يحول دون وجود بعض الاستثناءات التي تفرضها قواعد التفويض أو الحلول أو الإنابة المؤقتة ولكن دائما في إطار القانون. ويعتبر عيب عدم الاختصاص عيبا متعلقا بالنظام العام يمكن إثارته في أي مرحلة من مراحل الدعوى سواء بطلب من الأطراف أو تلقائيا من طرف المحكمة .

ويتخذ عيب عدم الاختصاص صورا مختلفة: فقد يكون بسيطا عندما تتطاول سلطة إدارية على اختصاص الزماني أو المكاني أو الموضوعي لسلطة إدارية أخرى. وقد يكون جسيما عندما يصدر القرار عن فرد عادي لا يتوفر على أي صفة لمباشرة الوظيفة الإدارية أو عندما تتجاوز إحدى السلطات الإدارية نطاق اختصاصها وتعتدي على اختصاص السلطة التشريعية أو القضائية " .

الفقرة الثانية: الشكل

يقصد بالشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار والمسطرة التي تتبع في إعداده. وإذا كان الأصل هو أن الإدارة ليست ملزمة بإصدار قراراتها وفق شكل أو مسطرة معينة¹³، فإن المشرع قد يفرض أحيانا صدور القرار في شكل محدد أو وفق مسطرة معينة، ومن ثم فإن الغفال الشكل المحدد يجعل القرار معيبا ويبرر الطعن فيه بالإلغاء بسبب تجاوز السلطة.

ومن الشكليات التي قد يستلزم القانون توفرها في القرار نذكر ما يلي: . استلزام استشارة لجنة أو هيئة معينة قبل إصدار القرار الإداري¹⁴. اشتراط نصاب قانوني للتداول بشأن قرار معين¹⁵ صدور القرار وفق أغلبية معينة...¹⁶

ضرورة تعليل القرار. وبالمناسبة شكل صدور القانون رقم 03.01 المتعلق بتعليل القرارات الإدارية طفرة نوعية أصبح بمقتضاه التعليل (أي ضرورة ذكر الأسباب الحقيقية في صلب القرار) شكلية ضرورية لصحة القرارات الإدارية السلبية تحت طائلة البطلان.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن هذه الشكليات أو الإجراءات قد يستلزمها القانون قبل اتخاذ القرار أو أثناء ذلك أو بعد اتخاذ القرار. كما أن القواعد المتعلقة بالشكل أو المسطرة تعتبر قيودا على الإدارة مقرررة للصالح العام يؤدي عدم الالتزام بها إلى بطلان القرارات الإدارية. لكن الاجتهاد الحديث للقضاء الإداري

¹³ - فقد يصدر القرار كتابة كما قد يأتي شفاهة. وبالمناسبة استقر القضاء الإداري على قبول الطعن بالإلغاء بسبب تجاوز السلطة ضد القرارات الإدارية الشفوية، راجع على سبيل المثال: قرار محكمة النقض عدد 84 بتاريخ 21 ماي 1960 في قضية لحسن بن عبد المالك السوسي، مجموعة قضاء المجلس الأعلى السنوات 1960-1961 ص. 105.

¹⁴ - فعلى سبيل المثال ينص الفصل 83 من الظهير بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية، الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 كما تم تعديله وتغييره، على ضرورة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ قرار حذف موظف من أسلاك الوظيفة العمومية.

¹⁵ - من ذلك مثلا ما اشترطته المادة 62 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات الصحة مداولات المجلس من حضور أكثر من نصف أعضائه المزاولين مهامهم عند افتتاح الدورة. وإذا لم يكتمل النصاب القانوني للمجلس بعد استدعاء أول، يوجه استدعاء ثان، ويعد التداول صحيحا بحضور أكثر من نصف الأعضاء المزاولين مهامهم. وإذا لم يكتمل في الاجتماع الثاني النصاب القانوني يجتمع المجلس وتكون مداولاته صحيحة كيفما كان عدد الأعضاء الحاضرين.

¹⁶ - ومن ذلك ما نصت عليه المادة 43 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات من أن مقررات المجلس تتخذ بالأغلبية المطلقة للأصوات المعبر عنها كقاعدة مع ترجيح الجانب الذي يكون فيه الرئيس، في حالة تعادل الأصوات .

أصبح يميز بين الشكليات الجوهرية التي يترتب عن إغفالها بطلان القرار الإداري والشكليات الثانوية أو البسيطة التي لا يترتب عن إغفالها جزاء البطلان .

ومن الشكليات الثانوية (أو غير الجوهرية) التي لا يترتب على إهمالها بطلان التصرف الإداري ما يلي :

• الشكليات المقررة لمصلحة الإدارة لا لمصلحة الأفراد.

• الشكليات القانونية التي لا تؤثر في سلامة القرار موضوعيا.

• استحالة إتمام الشكلية.

وجدير بالإشارة أن القانون يعتبر أحيانا سكوت الإدارة بمثابة إفصاح ضمني عن إرادتها سواء ترتبت عليه نتائج إيجابية أو سلبية¹⁷.

ومن الحالات التي يعتبر فيها سكوت الإدارة قرارا إيجابيا ما تضمنه القانون التنظيمي للجماعات من أن عدم صدور قرار المصادقة على مقررات المجلس الجماعي خلال الآجال المحددة في القانون يعتبر بمثابة مصادقة¹⁸. وما نصت عليه المادة 48 من قانون التعمير¹⁹: "في حالة سكوت رئيس مجلس الجماعة تعتبر رخصة البناء مسلمة عند انقضاء شهرين من تاريخ إيداع طلب الحصول عليها".

ومن الحالات التي يعتبر فيها سكوت الإدارة قرارا سلبيا ما نص عليه الفصل 360 من قانون المسطرة المدنية: "يعتبر سكوت الإدارة أكثر من ستين 60 يوما على الملتبس الاستعطافي أو الإداري رفضا، وما نصت عليه أيضا المادة 23 الفقرة 3 من القانون المحدث للمحاكم الإدارية: «إذا التزمت السلطة الإدارية المرفوع إليها التظلم الصمت في شأنه طوال ستين يوما اعتبر سكوتها عنه بمثابة رفض له".

¹⁷ - للتوسع في القرارات الضمنية راجع رشدي اسبايطي: "القرار الضمني: محاولة في المفهوم والرقابة القضائية عليه"، مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 115، مارس- أبريل 2014، ص. 57 وما يليها.

¹⁸ - فطبقا للمادة 118 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات لا تكون بعض مقررات المجلس قابلة للتنفيذ إلا بعد التأشير عليها من قبل عامل العمالة أو الإقليم أو من ينوب عنه، داخل أجل عشرين 20 يوما من تاريخ يعتبر التوصل بها من رئيس المجلس ... غير أن عدم اتخاذ أي قرار في شأن مقرر من المقررات المذكورة بعد انصرام الأجل المذكور، يعتبر بمثابة تأشير .

¹⁹ - القانون رقم 12.90، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.92.31 بتاريخ 17 يونيو 1992 ج.ر عدد 4195 بتاريخ 15 يوليوز 1992 ص. 887 .

الفقرة الثالثة: السبب

يقصد بسبب القرار: "الحالة القانونية أو الواقعية التي تحدث، فتوحي للإدارة بالتدخل واتخاذ قرار ما".
فهي الحالة التي تنشأ وتدفع السلطة المختصة إلى إصدار القرار. ومن أمثلة الحالة القانونية حدوث شغور في منصب وظيفي معين يدفع الإدارة إلى إصدار قرار إداري بتعيين الشخص المستوفي لشروط الوظيفة²⁰. ومن أمثلة الحالة الواقعية حدوث اضطرابات أو مظاهرات تدفع الإدارة إلى إصدار قرار إداري بقمع تلك المظاهرات بالقوة²¹.

فالسبب إذن هو العنصر الخارجي الدافع إلى تدخل السلطة المختصة. لكن الإدارة ليست ملزمة دائماً بالتدخل لاتخاذ القرار بمجرد ظهور السبب، وإنما تتمتع في ذلك بسلطة تقديرية (سواء بالتدخل أو عدم التدخل أو تأجيل التدخل)، إلا في الحالات الخاصة التي يلزم فيها القانون الإدارة باتخاذ قرار ما عندما تتوفر أسباب معينة كمنح رخصة لمن يتوفر على شروط منحها.

والقاعدة أن الإدارة ليست ملزمة بذكر أسباب قراراتها إلا إذا طلب منها ذلك القضاء عند الطعن فيها. غير أن إدارات الدولة والجماعات الترابية وهيئاتها والمؤسسات العمومية والمصالح التي عهد إليها بتسيير مرفق عمومي أصبحت بعد صدور القانون رقم: 01.03 بتاريخ 23 يوليوز 2002²² ملزمة بتعليل قراراتها الإدارية الفردية السلبية الصادرة الغير فائدة المعنيين وذلك تحت طائلة عدم الشرعية. ففي هذه الحالات تكون الإدارة ملزمة بالإفصاح كتابة في صلب القرارات عن الأسباب القانونية أو الواقعية الداعية إلى اتخاذها لإثبات مشروعيتها.

²⁰ - مليكة الصروخ: مرجع سابق، ص. 428.

²¹ - نفس المرجع، نفس الصفحة.

²² - القانون رقم 03.01 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 20.02.1 بتاريخ 23 يوليوز 2002، ج.ر عدد 5029 بتاريخ 2002/08/12، ص. 2282 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية.

الفقرة الرابعة: المحل

ويقصد بالمحل الأثر القانوني المباشر الذي يترتب على صدور القرار الإداري. أي التغيير الذي يحدثه في المركز القانوني بالإ إنشاء أو التعديل أو الإلغاء. فالقرار الصادر بتعيين موظف محله إسناد الوظيفة إليه. والقرار الصادر بترقية موظف محله نقله إلى رتبة أو درجة أعلى. والقرار الصادر بعزل موظف محله قطع علاقته بالإدارة.

ويشترط في المحل شروط معينة²³:

- أن يكون متعيناً أو قابلاً للتعيين (فلا يجوز مثلاً تعيين شخص غير معروف في وظيفة ما).
 - أن يكون ممكناً (فلا يجوز مثلاً تعيين شخص في وظيفة غير خالية أو غير مدرجة في الميزانية).
 - أن يكون جائزاً قانوناً (فلا يجوز مثلاً اتخاذ قرار بجلد موظف ارتكب خطأ).
- ويعتبر القرار الذي يكون محله مخالفاً للقانون (بمفهومه الواسع) باطلاً ومشوباً بعيب مخالفة القانون. ورقابة القضاء فيما يتعلق بهذا العيب هي رقابة موضوعية تستهدف التحقق من مدى مطابقة محل ومضمون القرار الإداري لأحكام القانون أو عدم مطابقته له، فالأمر إذن يتعلق بالبحث فيما إذا كانت النصوص القانونية تسمح لمتخذ القرار باتخاذ²⁴.

²³ - أحمد سنيهي: مرجع سابق ص. 229.

²⁴ - راجع بتفصيل: أحمد أجعون: «محاضرات في القضاء الإداري» م س ص. 111.

الفقرة الخامسة : الغاية

ويقصد بالغاية الهدف الذي يستهدفه مصدر القرار الإداري. فوراء إصدار أي قرار إداري نتيجة يسعى مصدر القرار إلى تحقيقها. والأصل أن الإدارة عندما تفصح عن إرادتها فإنها تفعل ذلك هادفة إلى تحقيق المصلحة العامة لأن هذه الأخيرة هي الإطار الذي يحدد الغاية من إصدار القرار .

ولكون حدود المصلحة العامة فضفاضة وغير محددة المعالم، فكثيرا ما يتدخل المشرع ويرسم للإدارة هدفا مخصصا لا يجوز لها أن تحيد عن تحقيقه حتى ولو كان من أجل المصلحة العامة، وهذا ما يعرف بقاعدة تخصيص الأهداف (فلا يحق لسلطات الضبط الإداري مثلا أن تستهدف بقراراتها تحقيق مكاسب مالية) وإلا اعتبر القرار الإداري مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة .

فقد ألغت محكمة النقض قرار عامل إقليم الخميسات القاضي بإغلاق مقهى لأنه لم يستهدف إحدى غايات الضبط الإداري وإنما كان الغرض والغاية منه هو فض النزاع بين أرملة صاحب المقهى وشريكه²⁵.

كما لا يجوز لرجل الإدارة اتخاذ قرار إداري بغرض تحقيق مصالحه الشخصية أو العائلية أو الحزبية ولا يجوز للسلطة الإدارية الانحراف عن الغاية المخصصة في حالة ما إذا حدد لها المشرع هدفا خاصا وإلا أصبحت قراراتها مشوبة بعدم الشرعية ووشمت بعيب الانحراف في استعمال السلطة .

ولا داعي للتذكير أن عيب الانحراف في استعمال السلطة يعتبر عيبا احتياطيا لا يتم إثارته إلا في حالة انعدام العيوب الأخرى وذلك لاقتارانه بنية رجل الإدارة وبواعثه التي يصعب اكتشافها وإثباتها .

²⁵ - قرار محكمة النقض في قضية عبد المالك السوسي (سبقت الإشارة إليه). راجع أيضا قرار محكمة النقض عدد 282 الصادر بتاريخ 17 يونيو 1974 في قضية ليلي بنت محمد بن سودة وحكم المحكمة الإدارية بمكناس عدد 3-97-31 غ الصادر بتاريخ 12 يونيو 1997 بوقطان فاطمة ضد عامل الإسماعيلية، منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 22 يناير - مارس 1998 ص.141.

المطلب الثالث: أنواع القرارات الإدارية

في إطار النظرية العامة للقرارات الإدارية وبالرغم من تعددها وتنوعها فإن أهم تقسيمات القرارات الإدارية يمكن إجمالها في التصنيفات التالية : القرارات الصريحة و القرارات الضمنية (الفقرة الأولى) ،
القرارات السلبية و القرارات الإيجابية (الفقرة الثانية) ،
القرارات الإدارية التنظيمية والقرارات الإدارية الفردية (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الأولى : القرارات الصريحة و القرارات الضمنية

القرارات الصريحة هي القرارات التي تصدر وهي تعبر بوضوح عن إرادة السلطة الإدارية دون أن يطالها أدنى شك ، ويتحقق هذا الإفصاح الصريح للإدارة من خلال الكتابة إلا أن هناك طرقا أخرى يمكن أن تحقق هذا الإفصاح من خلال الكلام الشفاهي وحتى من خلال الإشارة . وفي هذا قضت المحكمة الإدارية بمكناس في حكمها بتاريخ 1996-4-25 بأن : " القرار الشفوي الذي يحدث أثرا في المراكز القانوني للطاعن يعتبر قرارا إداريا قابلا للطعن بالإلغاء " ²⁶.

أما **القرارات الضمنية** فهي قرارات تنتج عن سكوت الإدارة لمدة معينة عن الرد على طلبات الأفراد. وقد اعتبر المشرع في القانون رقم 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر و الاجراءات الإدارية سكوت الإدارة عن الرد عن طلبات الأفراد خلال أجل 60 يوم من تاريخ إيداع الطلب بمثابة موافقة على هذه الطلبات وذلك بعد أن كان يعتبر ، لمدة طويلة ، هذا السكوت بحسب الحالات إما قرارا بالرفض ، وهي الحالة الغالبة ، أو قرارا بالإيجاب ، وهي الاستثنائية .

25 - حكم المحكمة الادارية بمكناس عدد 3.96.11 بتاريخ 1996.4.25 ، منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية ، الدليل العملي للاجتهد القضائي في المادة الإدارية ، عدد 16 الجزء الأول ، ص 146 .

الفقرة الثانية: القرارات الإيجابية و القرارات السلبية:

القرارات الإيجابية هي القرارات التي تكون في مصلحة المخاطب بها كتلك التي تمنح امتيازاً معيناً أو تعطي حقاً أو ترخيصاً. أما القرارات السلبية فهي على خلاف الأولى تتضمن التزاماً على عاتق المخاطب بها. على نحو القرار المتضمن لضريبة ما أو القرار الذي يحرم أحد الأفراد من الاستفادة من امتياز أو ترخيص أو القرار المتضمن لإكراه ما.

الفقرة الثالثة: القرارات الإدارية التنظيمية و القرارات الإدارية الفردية:

يعتبر التمييز بين هذين النوعين من القرارات الإدارية أهم تمييز على الإطلاق

أولاً: القرارات الإدارية التنظيمية:

ويطلق عليها أيضاً اللوائح أو المراسيم أو القرارات العامة. وهي القرارات التي تتضمن قواعد عامة ومجردة وتكون قابلة للتطبيق على جميع الأفراد وجميع الحالات التي تتوفر فيها شروط تطبيقها، وهي لا تستهلك باستعمالها مرة واحدة²⁷. فهي قرارات تشمل على قواعد عامة وموضوعية، تنطبق على أشخاص غير معينين بأوصافهم ولا بذواتهم²⁸.

فالمرسوم الذي يحدد اختصاصات ومسؤوليات مدير بالإدارة المركزية مثلاً يعتبر قراراً تنظيمياً لأنه لا يسري على المدير الحالي فقط وإنما على كل المدراء الذين سيتعاقبون على هذا المنصب. وتأتي القرارات التنظيمية - في إطار تدرج القواعد القانونية - في مرتبة أدنى من التشريع العادي، ومن ثم يتعين ألا تكون مخالفة له. وتنقسم القرارات التنظيمية أو المراسيم بصفة عامة إلى: مراسيم تنفيذية، ومراسيم تفويضية، ومراسيم مستقلة، ومراسيم الضرورية.

²⁷ - أحمد سنيهي: مرجع سابق، ص. 230.

²⁸ - مصطفى قلووش: «الإطار القانوني والفقهي للقوانين التنظيمية»، مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 47، نوفمبر- دجنبر 2002 ص. 11.

1- المراسيم التنفيذية: وهي المراسيم التي تصدرها الحكومة لتنفيذ القوانين عملا بالفصل 89 من

الدستور المغربي لسنة 2011 الذي ينص على ما يلي: "تعمل الحكومة تحت سلطة رئيسها، على تنفيذ البرنامج الحكومي وعلى ضمان تنفيذ القوانين. والإدارة موضوعة تحت تصرفها، كما تمارس الإشراف والوصاية على المؤسسات والمقاولات العمومية". فالقانون يضع الأحكام العامة ويترك وضع الأحكام التفصيلية للمراسيم .

2- المراسيم المستقلة: وهي المراسيم التي تصدرها الحكومة لإحداث أو تنظيم أو إلغاء المرافق العمومية

أو تلك المراسيم التي تصدرها الحكومة للمحافظة على النظام العام بمذلولاته المختلفة بناء على ما لها من سلطة تنظيمية عامة طبقا للفصل 72 من الدستور المغربي لسنة 2011 الذي ينص على ما يلي: "يخص المجال التنظيمي بالمواد التي لا يشملها اختصاص القانون". فمجال القانون محدد بشكل حصري بفصول حصرية أهمها الفصل 71 من الدستور، أما باقي المواد والمجالات التي لا يشملها القانون فهي تدخل في المجال التنظيمي .

3- المراسيم التفويضية: وهي المراسيم التي تصدرها الحكومة بتفويض أو إذن من السلطة التشريعية.

فمقتضى الفصل 70 من الدستور المغربي لسنة 2011، يمكن للبرلمان بقانون أن يأذن للحكومة أن تتخذ في ظرف من الزمن محدود، ولغاية معينة، مراسيم تدابير يختص القانون عادة باتخاذها، ويجري العمل بهذه المراسيم بمجرد نشرها. غير أنه يجب عرضها على البرلمان بقصد المصادقة، عند انتهاء الأجل الذي حدده قانون الإذن بإصدارها²⁹.

4- مراسيم الضرورة: وهي المراسيم التي تصدرها الحكومة في غيبة البرلمان طبقا للمقتضيات الفصل 81

من الدستور المغربي لسنة 2011³⁰، حيث يمكن للحكومة أن تصدر خلال الفترة الفاصلة بين دورات البرلمان، وباتفاق مع اللجان التي يعينها الأمر في كلا المجلسين، مراسيم قوانين، يجب عرضها بقصد المصادقة عليها من طرف البرلمان خلال الدورات العادية الموالية. وتعتبر مراسيم القوانين (المراسيم التفويضية ومراسيم الضرورة) أعمالا إدارية قابلة للطعن فيها بالإلغاء ولا تكتسب الصفة التشريعية إلا بعد مصادقة البرلمان عليها .

²⁹ - وهي نفس المقتضيات التي كان ينص عليها الفصل 45 من دستور 1996

³⁰ - وهي المقتضيات التي كان منصوص عليها في الفصل 55 من دستور 1996 .

غير أن القرارات التنظيمية لا تصدر دائماً في شكل مراسيم، وإنما يمكن أن تصدر عن سلطات إدارية ولكنها متصفة بالعمومية والتجريد وتسري على كل الحالات التي تتوفر فيها شروطها. ومن ذلك ما نصت عليه المادة 100 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات "...يمارس رئيس مجلس الجماعة صلاحيات الشرطة الإدارية في ميادين الوقاية الصحية والنظافة والسكنية العمومية وسلامة المرور، وذلك عن طريق اتخاذ قرارات تنظيمية وبواسطة قرارات فردية تتمثل في الإذن أو الأمر أو المنع..." وما نص عليه أيضاً الفصل الثاني من ظهير 15 فبراير 1977 المتعلق باختصاصات العامل: "يتخذ العامل... ضمن حدود اختصاصاته التدابير ذات الصبغة التنظيمية...".

ثانياً: القرارات الإدارية الفردية

وهي القرارات التي تهم حالة معينة أو فرداً معيناً بذاته أو مجموعة من الأفراد محددين بأسمائهم وأوصافهم، وهي تتميز بأنها تستنفذ آثارها بتطبيقها مرة واحدة .

ومن أمثلة القرارات الفردية:

- القرار الصادر عن الملك بتعيين موظف سامي.
- قرار منع مظاهرة لتلافي الإخلال بالنظام العام.
- قرار رفض الترخيص ببناء معين .

والقرارات الفردية كيفما كانت درجة السلطة التي صدرت عنها تحتل مرتبة أدنى من القرارات التنظيمية، ومن ثم فالإدارة لا يمكنها أن تصدر قرارات فردية مخالفة للقرارات التنظيمية .

المطلب الرابع: نفاذ القرارات الإدارية

الأصل أن القرارات الإدارية تعد نافذة منذ لحظة صدورها (أي بمجرد صيرورتها نهائية وجاهزة للتنفيذ)، لكن العدالة تقتضي عدم سريانها على الأفراد إلا من تاريخ علمهم بها. كما لا يجوز سريانها من حيث المبدأ على الماضي ولا إرجاء تنفيذها إلى المستقبل إلا في حالات خاصة .

الفقرة الأولى: سريان القرارات في حق الأفراد

إذا كانت القرارات الإدارية تسري في حق الإدارة من تاريخ إصدارها فإنها لا تصبح نافذة في حق الأفراد إلا من تاريخ علمهم بها بإحدى الوسائل القانونية التالية :

1- التبليغ:

ويقصد به إخبار المعني بالأمر و إطلاعه شخصيا على القرار ومضمونه. ويتم إما بتسليم صاحب الشأن نسخة من القرار مع الحصول على توقيعه بالاستلام، أو إرسال القرار إليه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مقابل وصل. ويجب أن يكون التبليغ شاملا لكل محتويات القرار الإداري . والتبليغ وسيلة لإشهار القرارات الفردية، حتى ولو كان القانون ينص أحيانا على إمكانية نشرها. فالنشر لا يحل محل التبليغ كما قضت بذلك محكمة النقض .

2- النشر:

هي وسيلة لإعلام عدد غير محدد من الأشخاص بصدور القرارات التي تمهم. وجرت العادة أن يتم النشر في الجريدة الرسمية مع أنه ليس هناك نص عام يقرر هذا المبدأ وهو ما يسمح بإمكانية النشر بأية طريقة ماعدا إذا نص قانون ما على خلاف ذلك . والنشر وسيلة لإشهار القرارات التنظيمية بصفة عامة ومن

الضروري أن يتضمن البيانات التفصيلية لمحتويات تلك القرارات وإلا اعتبر النشر باطلا. وبصفة عامة يعتبر النشر الوسيلة الطبيعية للعلم بالنسبة للقرارات التنظيمية أو بالنسبة للقرارات التي تطلب القانون أو استقرار العرف على نشرها وتم بصفة عامة القرارات ذات الطابع العام كالمراسيم والقرارات الوزارية التنظيمية .

3- العلم اليقيني:

والمقصود هو أن يثبت بطريقة ما أن صاحب الشأن قد علم بصدور القرار وبمضمونه بشكل يقيني لا يدع مجالا للشك كأن يتقدم صاحب الشأن إلى الإدارة المعنية بتظلم كتابي من القرار. وهذه الوسيلة هي من ابتداء القضاء الإداري الفرنسي قبل أن يأخذ بها القضاء الإداري المغربي، لكن هذه الوسيلة تبقى استثنائية ومن ثم فالقضاء لا يتوسع كثيرا في الأخذ بها. وتطبيقا لذلك قضت الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في أحد قراراتها: " إنه إذا كانت الإدارة التي يقع على عاتقها عبء الإثبات لم تدل بما يثبت قانونا تاريخ تبليغ المقرر المطلوب إلغاؤه، إلا أنه من الثابت أن المدعي كان على علم بهذا المقرر علما يقينيا في 22 أكتوبر 1968 وهو اليوم الذي قدم فيه تظلمه التمهيدي ضد المقرر المذكور مشيرا إلى تاريخه وفخواه، ومثل هذا العلم اليقيني يقوم مقام التبليغ"³¹.

الفقرة الثانية: عدم سريان القرارات على الماضي

القاعدة القانونية العامة هي عدم رجعية القوانين والقرارات بصفة عامة أي عدم سريانها على الفترة السابقة لتاريخ صدورهما. وتعتبر هذه القاعدة مبدأ من المبادئ العامة للقانون من ابتداء القضاء قبل أن يتم تكريسها في التشريع³².

وقاعدة عدم رجعية القرارات تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف :

- حماية الحقوق المكتسبة.

³¹ - قرار محكمة النقض عدد 23 بتاريخ 8 ماي 1970، بواربي سعيد ميمون ضد وزير الداخلية، منشور في مجموعة قرارات الغرفة الإدارية 66-70، ص. 2 35 ومجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 17 مارس 1970 ص. 74 .
³² - فطبقا للفقرة الأخيرة من الفصل السادس من دستور 2011: "ليس للقانون أثر رجعي".

● الحفاظ على المراكز القانونية للأفراد.

● الثقة والاطمئنان على استقرار الحقوق والمعاملات.

وهذه القاعدة ليست مطلقة وإنما ترد عليها مجموعة من الاستثناءات أصبحت محل اتفاق الفقه والقضاء

وهي :

1- حالة وجود نص قانوني صريح يجيز للإدارة اتخاذ أنواع معينة من القرارات الإدارية بصفة رجعية.

لكن من الصعب تصور هذه الحالة في المغرب مع وجود نص دستوري صريح يحرم إصدار قوانين بأثر رجعي، ومع ذلك صدرت قرارات طبقت بأثر رجعي، لكنها كانت كلها في صالح الأفراد المعنيين بها من ذلك

مثلا :

● القرار بالزيادة في منح الطلبة في فبراير 1977 والذي طبق بأثر رجعي ابتداء من يناير .

● القرارات المتعلقة بالزيادة في رواتب الموظفين التي تسري بأثر سابق .

2- حالة صدور حكم قضائي بإلغاء قرار إداري معين، حيث يجوز للإدارة أن تتخذ قرارا لتنفيذ

مقتضيات الحكم القضائي بتصحيح الأوضاع المعيبة .

3- حالة سحب القرار الإداري، حيث يؤدي الأمر إلى إلغاء كافة الآثار التي ترتبت عليه في الماضي

(بشرط ألا تكون قد ترتبت عليه حقوق مكتسبة للغير) .

4- حالة القرارات الصادرة لتنظيم بعض الأمور خلال مواسم معينة. فإذا لم يتخذ قبل بداية الموسم أي

قرار، يجوز اتخاذه خلال الموسم شريطة أن تسري آثاره إلى تاريخ بداية الموسم .

الفقرة الثالثة: إرجاء آثار القرارات إلى المستقبل

الأصل أن الإدارة لا تصدر قراراتها إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، ومن ثم لا يمكن تأخير آثارها إلى تاريخ لاحق لصدورها وإشهارها. غير أنه بصفة استثنائية، قد تتخذ الإدارة بعض القرارات وترجئ آثارها إلى المستقبل، ومع ذلك يقتضي الأمر التمييز بين القرارات التنظيمية والقرارات الفردية .

1- في حالة القرارات التنظيمية:

يجوز للإدارة إرجاء آثار هذه القرارات إلى تاريخ لاحق تحدده مادامت لا تترتب عنها إلا مراكز نظامية عامة يمكن تعديلها والغاؤها في أي وقت ولا تنتج عنها حقوق مكتسبة يمكن الاحتجاج بها. كما أن هذه القرارات لا يترتب عنها أي اعتداء على السلطة التي ستخلف صاحب الاختصاص أثناء صدورها .

2- في حالة القرارات الفردية:

بغض النظر عن الخلاف الفقهي والقضائي بهذا الخصوص، يمكن القول أن من شأن إرجاء آثار بعض هذه القرارات الاعتداء على سلطة الخلف (حالة تغيير الجهة التي اتخذت القرار) لكن مع ذلك اعترف الاجتهاد القضائي، الفرنسي خاصة، بهذه الإمكانية في حالات استثنائية إذا كانت تقتضيه ضرورة استمرارية المرفق حتى لا يكون ذلك وسيلة للمحاباة. فقد رفض إلغاء قرارات التعيين التي صدرت قبل نشر المرسوم الذي أنشأ الوظائف وبعد صدوره، وبالمقابل سلم بصحة تعيين مهندس مع إرجاء آثار القرار حتى أدائه الخدمة العسكرية، كما أقر بإمكانية تعيين مسؤول جديد سيتولى منصبه بعد إحالة المسؤول القديم على المعاش .

المطلب الخامس: نهاية القرارات الإدارية

يقصد بنهاية القرارات الإدارية زوالها ووضع حد لآثارها. وهناك وسيلتين لإنهاء آثار القرارات الإدارية وهما: السحب والإلغاء .

الفقرة الأولى: سحب القرارات الإدارية

عرف الأستاذ محمد سليمان الطماوي³³ سحب القرار الإداري بأنه: "إعدام القرار ومحو آثاره بالنسبة للماضي والمستقبل، بحيث يصبح كأن لم يولد قط". كما عرفه آخرون بأنه إبطال مفعول القرار بأثر رجعي، كلياً أو جزئياً من طرف مصدره أو من يعلوه رئاسياً"³⁴.

ويميز في هذا الإطار بين نوعين من القرارات: القرارات التنظيمية والقرارات الفردية .

1- القرارات التنظيمية :

من المسلم به أن الأعمال الإدارية التنظيمية نظراً لما تتسم به من عمومية وموضوعية لا تستطيع في حد ذاتها أن تنشئ حقوقاً مكتسبة لذلك فهي تحتاج إلى قرارات فردية لتطبيقها. وعليه فالأمر يقتضي التمييز بين حالتين :

الحالة الأولى: إذا لم تطبق القرارات التنظيمية تطبيقاً فردياً، أي لم تصدر لتطبيقها قرارات فردية، في هذه الحالة يجوز سحبها في أي وقت لأنها لم تترتب عنها حقوق مكتسبة .

فقد قضت محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقاً) بأنه «يجوز للسلطة الإدارية المختصة سحب مرسوم تنظيمي يهدف إلى منح طائفة من الموظفين زيادة في أقدميتهم وذلك مادام لم يصدر تطبيقاً له قرارات فردية من أجل إفادة المعنيين بالأمر من مفعول المرسوم الذي لم ينشأ بذاته حقاً مكتسباً»³⁵.

³³ محمد سليمان الطماوي: «النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة ، الطبعة الرابعة 1976 ص. 657.
³⁴ أحمد البوخاري في مقاله « سحب القرارات الإدارية»: مساهمة في دراسة نظرية السحب في القانون الإداري المغربي، منشور بمجلة الشؤون الإدارية، عدد 1986/5 ص. 31-82.

وفي تعليقه على قرار محكمة النقض المذكور، اعتبر الأستاذ مكسيم أزولاي أن الشرط الوحيد المفروض توفره في المقرر التنظيمي المعتمد سحبه من طرف السلطة المختصة هو أن يكون هذا الأخير لم ينشأ حقا مكتسبا لصالح المعني بالأمر "ومتى تحقق هذا الشرط لا يهم البحث عن العلة المتخذة سندا للمقرر الساحب وهل كان المقرر المسحوب سليما أو معيبا وهل أصبح نهائيا لعدم توجيه طعن ضده في الآجال القانونية أم لازال قابلا للطعن لعدم انصرام أجله"³⁶.

الحالة الثانية: إذا طبقت القرارات التنظيمية تطبيقا فرديا، أي صدرت لتطبيقها قرارات فردية، في هذه الحالة لا يمكن سحبها إلا خلال مدة محددة وهي المدة المخصصة لرفع دعوى الإلغاء، وفي حالة رفعها قبل النطق بالحكم³⁷.

2- القرارات الفردية: وهي على نوعين :

1-2- القرارات الفردية التي تنشئ حقوقا وفيها نمز بين حالتين :

- إما أن تكون هذه القرارات مشروعة فلا يمكن سحبها لأنها تكون قد ولدت حقوقا للأفراد³⁸.
- إما أن تكون غير مشروعة فيجوز سحبها لكن خلال الأجل المحدد للطعن بالإلغاء أو إلى حين الفصل فيها إذا كان قد رفع الطعن فعلا.

فقد قضت المحكمة الإدارية بمكناس³⁹ بإلغاء قرار إداري لخرقه مبدأ الحقوق المكتسبة، معتبرة أن سحب القرار الإداري غير المشروع الذي ولد حقوقا مكتسبة لا يكون صحيحا إلا إذا بوشر أثناء أجل ستين يوما من إصداره، ما لم ينحدر به عيب عدم المشروعية إلى درجة الانعدام، أو يتم صدوره نتيجة غش أو تدليس

³⁵ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 44 بتاريخ 1966/11/04، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى، الإصدار الرقمي دجنبر 2000، العدد 1968/1، ص، 86 مع تعليق عليه من طرف الأستاذ مكسيم أزولاي بنفس المجلة ص. 89 .

³⁶ - الأستاذ مكسيم أزولاي في تعليقه المشار إليه سابقا ص. 90 .

³⁷ - أحمد البوخاري: نفس المرجع السابق .

³⁸ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 63 الصادر بتاريخ 1969/03/02.

³⁹ - حكم المحكمة الإدارية بمكناس عدد 33-2000-3 غ بتاريخ 2000/4/13 الشويخ محمد ومن معه ضد المجلس البلدي لخنيفرة، منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزوج 38-39 ماي-غشت 2001 ص. 227 .

من قبل المستفيد . وفي نفس الاتجاه قضت المحكمة الإدارية بالرباط بأن سحب قرار إداري بعد انصرام أجل الطعن بالإلغاء وصورته محصنا، يجعله مخالفا لضوابط سحب القرارات الإدارية، وفيه مساس بالحقوق المكتسبة وباستقرار المراكز القانونية⁴⁰ .

2-2- القرارات الفردية التي لا تنشئ حقوقا يجوز سحبها في أي وقت، وإن كان البعض يقول بعدم إمكانية سحب بعضها منعا للمحسوبة وحفاظا على قواعد الاختصاص (قرارات التأديب مثلا). ومن أمثلة القرارات الفردية التي لا تنشئ حقوقا نذكر :

- القرارات الصادرة عن غش أو تدليس من المعني بالأمر.
- القرارات المنعقدة أي المشوبة بعيب عدم الشرعية الجسيم.
- القرارات السلبية التي بموجبها ترفض الإدارة طلبا معيناً (كرفض طلب الحصول على رخصة ما).
- المقررات الوقتية.

⁴⁰ - حكم المحكمة الإدارية بالرباط عدد 1530 بتاريخ 30 دجنبر 2004 محمد الشريفي ضد المندوب السامي لقدماء المقاومين. منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 70، شتنبر - أكتوبر 2006 ص. 207 .

الفقرة الثانية: إلغاء القرارات الإدارية

المقصود بإلغاء القرار الإداري إنهاء مفعوله بالنسبة للمستقبل فقط مع ترك آثاره في الماضي . ويميز في هذا الإطار أيضا بين نوعين من القرارات :التنظيمية و الفردية .

1- القرارات التنظيمية: يجوز في أي وقت إلغاؤها بغض النظر عن كونها مشروعة أو غير مشروعة لأنها تتضمن قواعد عامة ولا يترتب عنها أية حقوق مكتسبة .

2-القرارات الفردية: وفيها نميز بين حالتين :

● إما أن تكون مشروعة فلا يجوز إلغاؤها احتراماً لمبدأ الحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات والأوضاع القانونية .

● إما أن تكون غير مشروعة فيجوز إلغاؤها لكن داخل الأجل المحدد للطعن بالإلغاء .

وجدير بالإشارة في الأخير أن الإلغاء أو السحب يمكن أن يهيم القرار الإداري بأكمله كما يمكن أن يكون جزئياً، يهيم جزءاً من القرار الإداري في حالة قابليته للتجزئة. كما أن القرارات الإدارية تقبل الطعن بالإلغاء بسبب تجاوز السلطة أمام الجهات القضائية المختصة، يستوي في ذلك أن تكون فردية أو تنظيمية، ومن ثم لا يمكن تحصين أي قرار إداري من رقابة قضاء الإلغاء وهو ما عمل الدستور الجديد على تكريسه في الفقرة الثانية من الفصل 118 بالنص على ما يلي: "كل قرار اتخذ في المجال الإداري، سواء كان تنظيمياً أو فردياً، يمكن الطعن فيه أمام الهيئة القضائية الإدارية المختصة.