



**African Journal of Advanced Studies in
Humanities and Social Sciences (AJASHSS)**
المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

Online-ISSN: 2957-5907

Volume 3, Issue 1, January - March 2024, Page No: 355-364

Website: <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index>

معامل التأثير العربي 2023: 1.25

SJIFactor 2023: 5.58

ISI 2022-2023: 0.510

الحق المكتسب للموظف العمومي في القانون الموريتاني

د. محمد عبد الرحمن محمد عبد الله المختار الكرار^{1,2*}

¹ أستاذ متعاون، كلية الحقوق، جامعة انواكشوط، موريتانيا

² قسم الشعب المالية، المدرسة الوطنية للإدارة والصحافة والقضاء، انواكشوط، موريتانيا

The Acquired Right of a Public Employee in Mauritanian Law

Dr. Muhammad Abdul Rahman Muhammad Abdullah Al-Mukhtar Al-Karrar^{1,2*}

¹ Faculty of Law, University of Nouakchott, Mauritania

² Department of Finance Divisions, National School of Administration, Journalism and Judiciary, Nouakchott, Mauritania

*Corresponding author

abdrankar@gmail.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2024-03-20

تاريخ القبول: 2023-12-22

تاريخ الاستلام: 2023-11-01

المخلص

عالجت هذه الدراسة موضوعاً حيويًا وميدانيًا من بين المواضيع الحساسة في الوظيفة العمومية الموريتانية؛ بالنظر إلى رُسوخ الفهم التقليدي لكل ما له علاقة بالدولة/المخزن. وقد تناولت هذه الدراسة في شِقِّها الأول مفهوم الحق المكتسب، وفرّقت بينه وبين مجرد أُمْنِيَّات الموظف تجاه الإدارة، وكشفت عن مدى ارتباطه بمبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية، كما أوضحت مُستوى التُّرابُط بين اكتساب الحق ونفّاذ القرارات الإدارية المُكسبة للحقوق دون تلك الكاشفة، مع إبراز حالات تَحَصُّن القرار غير المشروع المُكسب للحق. وفي الشِّق الثاني من الدراسة، تطرّقنا إلى طبيعة العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة في النظام الوظيفي المطبق في موريتانيا؛ مع بيان طبيعة النظام القضائي الإداري المُطبّق بموريتانيا، ومدى نسبيّة مساهمته في تكريس حماية الحقوق المكتسبة، بسبب غياب وسائل التنفيذ على الإدارة.

الكلمات المفتاحية: قانون إداري، وظيفة عمومية، قرارات إدارية، مبدأ رجعية القرارات، الحق المكتسب، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء.

Abstract

This study addressed a vital and field topic among the sensitive topics in the Mauritanian public service. Given the entrenched traditional understanding of everything related to the state/store.

In its first part, this study dealt with the concept of acquired rights, differentiated it from the employee's mere wishes towards management, and revealed the extent of its connection to the principle of non-retroactivity of administrative decisions. It also clarified the level of correlation between acquiring the right and the implementation of administrative decisions that acquire rights without those revealing ones, while highlighting cases of fortification. An illegitimate decision that gains the right.

In the second part of the study, we touched on the nature of the relationship that exists between the employee and management in the career system applied in Mauritania. With an explanation of the nature of the administrative judicial system applied in Mauritania, and the relative extent of its contribution to consecrating the protection of acquired rights, due to the absence of means of implementation by the administration.

Keywords: Administrative Law, Public Function, Administrative Decisions, The Principle of Retroactivity of Decisions, Acquired Right, Administrative Judiciary, Annulment Lawsuit.

المقدمة

ترتبط فكرة الحق المكتسب بالتصرف القانوني للإدارة سواءً أكان عقدا إداريا أم قرارا إداريا؛ باعتبارهما مصدرين مُنشأين للحق، غير أن التصرف القانوني الانفرادي هنا هو محل الإشكالات المثارة في موضوعنا، وبشكل أخص القرارات الإدارية الفردية دون تلك التنظيمية، ومرد ذلك أن القرارات التنظيمية - بحكم عموميتها وتجريدها- لا تنتج حقا مكتسبا، فالحق المكتسب لصيق بالتصرف القانوني الانفرادي، ويتزامن مع التأثير في المراكز القانونية لأفراد بذاتهم؛ مما يفسر ارتباطه بحالات فردية محددة، عكس ما هو مقرر بمقتضى القرارات الإدارية التنظيمية.

ويشكل الحق المكتسب تجسيدا لنظرية عدم رجعية القانون الضامنة للحقوق المتأنية لأصحابها قبل صدور النص اللاحق دون تأثر الوقائع السابقة- إلا في حالات محدودة- مع تحصين المراكز القانونية لأصحابها من الإلغاء أو السحب والضياع.

ويكتسي موضوع الحقوق المكتسبة للموظف العمومي أهمية بالغة في الوقت الراهن لجملة من الاعتبارات تتراوح بين ضرورات ترشيد ومشروعية التصرفات الإدارية في خضم مفهوم الحكامة الإدارية ومتطلبات شفافية التسيير الإداري، وبين بروز أجيال مستجدة من الحقوق المدنية لا يمكن معها تصور عرضة الموظف العمومي لأخص خصائص مركزه القانوني إزاء مرافقه الوظيفي.

وتهدف هذه الدراسة لرصد أوجه الخلل القانونية والقضائية والتنظيمية المؤثرة في استفادة الموظف العمومي من الآثار والمزايا المترتبة على الأوضاع القانونية الجالبة لاكتساب الحقوق، كما تسعى أيضا لإبراز الآليات الكفيلة بتمتين مقتضيات الأمن القانوني من جهة، والوسائل المضادة لسلطان الإدارة والقادرة على مجابهة نكرانها لأي حق يقره المركز القانوني للموظف.

ويطرح إقرار وحفظ و تحصين الحق المكتسب إشكالا عميقا يتعلق بتوصيف حدود السلطة التقديرية الإدارة في التأثير في المراكز القانونية الفردية، فما هو مستوى احترام التصرفات الإدارية - المتشبهة بنظرية تحصين القرارات الإدارية- بمبدأ عدم رجعية القرارات وما تُكرّسه من أمن قانوني وانسجام مُجتمعي؟ وكيف تقيّدت الإدارة العمومية الموريتانية بالمنظومة المعيارية الفقهية والقضائية في تكريس حقوق الموظفين المتأنية من العلاقة النظامية المؤسسة؟

كما أن اللجوء لحماية هذا الحق في إطار تحريك دعوى الإلغاء أو التعويض يتطلب مستوى من التكيف والمنازلة مع الإدارة لتوجيه وتصحيح قراراتها، مما يستدعي التساؤل عن مدى فاعلية القضاء الإداري الموريتاني في هذا السياق، في أفق نسبية الاجتهاد والتفسير؟

وللسعي في معالجة هذه الأسئلة سنستأنس بمقاربة منهجية نسقية عن طريق تحليل البيئة الوظيفية المكتتفة لحقوق الموظف، مع الإشارة لأراء الفقه وحيثيات النصوص القانونية

والتنظيمية وقرارات القضاء الإداري من جهة، وعن طريق بيان مدى تمكين الموظف من حقوقه واستظهار الآليات القضائية والإجرائية الكفيلة بصون الحق المكتسب باعتبار ذلك من أهم الظواهر الإنسانية والإدارية الجديرة بالإدراك والتصور ضمن أولويات تأسيس دولة الحق والقانون.

وقد ارتأينا صياغة هذا التصور ضمن المحورين التاليين:

- مفهوم الحق المكتسب (مبحث أول).
- الحماية للقانونية للحق المكتسب (مبحث ثان).

المبحث الأول: مفهوم الحق المكتسب

تناول فقهاء القانون الحق المكتسب وأطروه ضمن نظرية القرارات الإدارية، وقد تباينوا في تحديد مدلوله؛ ولذلك استفاضوا في عدة تعريفات تدور في مجملها حول أساسه القانوني، وكذا طبيعة الوضعية النظامية للموظف العمومي تجاه الإدارة.

وللوقوف على ماهية الحق المكتسب للموظف العمومي في إطار علاقته بالإدارة، ومدى تمكينه من مزية التمكين من كل الحقوق المتأتية من مركزه القانوني، سنتناول في (مطلب أول) دلالة الحق المكتسب، ثم نُوطِرُ نطاق هذا الدلالة في سياق التصرفات القانونية للإدارة وأثرها على استقرار الوضعيات القانونية للموظف العمومي (مطلب ثان).

المطلب الأول: مدلول الفقهي والقانوني للمفهوم.

يشكّل الحق المكتسب نظرية متأصلة في مجال القانون العام؛ وينعكس أثر هذه النظرية في فكرة الاكتساب التي بمقتضاها يحصل شخص ما على حق معين، ثم يصير هذا الحق عرضة للاستقرار والثبات¹.

ويرتبط الحق المكتسب بمدلوله القانوني - وبصفته لصيقاً بالموظف العمومي - بمبدأ عدم رجعية القانون وبسريانه على المستقبل إلا إذا نالت مقتضيات عدم الرجعية من الحق المكتسب للمعني فمستته².

ويعرّف الفقه الحقوق المكتسبة بأنها "مركز قانوني بموجبه تتحصن المنفعة العامة المادية والمعنوية التي حصل عليها الشخص بسند قانوني من الإلغاء والتعديل، بخلاف مجرد الأمل؛ الذي هو أمنيّة للحصول على مركز قانوني إلا أنه لم يكتمل ولم يصل لدرجة الحق المتمتع بالحماية القانونية"³.

ولذلك يقترن الحق المكتسب بمقاصد الحفاظ على المراكز القانونية الناجمة عن تصرف قانوني محدد؛ وهو بهذا المعنى مؤسس على مبدأ الأمن القانوني وما يؤدي إليه من دور حمائي للحقوق، إذ أن حماية المراكز القانونية غير ناتجة عن قوتها الذاتية بقدر ماهي مجسدة لأثر قانوني واضح⁴.

¹ - وليد طارق العزاوي: الحق المكتسب في القانون المدني، مقال منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، الصادرة عن جامعة كركوك (كلية القانون والعلوم السياسية)، العدد 44، المجلد 12- فبراير 2023 (ينظر المستخلص).

² - علي حميد كاظم الشكري: استقرار المعاملات المدنية، الجزء والصفحة: 201 و210، منشور بموقع المرجع الإلكتروني للمعلوماتية على الرابط almerja.com

³ - علي حميد كاظم الشكري: الحق المكتسب، دراسة منشورة في موقع المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، الرابط: almerja.com بتاريخ 27 يونيو 2021.

⁴ - مهند نوح: الحقوق المكتسبة في القانون العام، بحث منشور على موقع الموسوعة العربية (الموسوعة القانونية المتخصصة)، على الرابط <http://arab-ency.com.sy/law/detail/164897>، وتم الاطلاع عليه في 07 ابريل 2020.

ومحصلة ما سبق أن الحق المكتسب" وضع شرعي بموجبه تتحصن المنفعة التي حصل عليها الشخص جراء قانون أو قرار إداري من الإلغاء أو التعديل⁵."

المطلب الثاني: علاقة الحق المكتسب بنفاذ القرار الإداري.

الأصل أن الإدارة تكون مسؤولة عن كل عمل صدر عنها بغير حق، ضمن مبدأ ضرورة مشروعية العمل الإدارية⁶؛ خاصة إذا اكتنف هذا التصرف مساسا بمزايا اكتسبها الموظف العمومي، ولو كان ذلك الاكتساب أقرّ بموجب قرار غير مشروع في الأصل لكنه تحصن وفق ضوابط نفاذ القرار الإداري.

كما لا يرتبط التمسك بالحق المكتسب بتحقيق مصدر مشروع لقيامه وقت نشأة الحق؛ إذ يتحصن عبر الزمن ويكتسب المشروعية ولو لم يكن مصدره في الأصل مشروعاً، وذلك استناداً لمبدأ استقرار المعاملات وأمن المجتمع الذي يقدم عند التعارض على مبدأ العدل القانوني والحق الطبيعي، ومن نتائج هذا التحصين والاستقرار تحديداً آجال معلومة لصحة الطعن بالقرارات الإدارية والقضائية، من دون مراعاتها يسقط حق المتضرر بالطعن، وبالمقابل فإن الإدارة لا يمكن أن تلغي قراراتها غير المشروعة التي نشأت عنها حقوق مكتسبة إلا خلال الآجال المحددة للطعن القضائي⁷.

ومن الجدير بالذكر أن الحق المكتسب يتأى بالتزامن مع استصدار القرار الإداري؛ حيث إن الحقوق تستقر لأصحابها بالقرار الإداري المشروع فتنشأ وتكتمل من لحظة صدور القرار وحتى قبل نشره أو تبليغه؛ نظراً لكون القرار غير المعلن ملزم لجهة الإدارة، أما اللحظة التي يولد فيها الحق المكتسب في القرار الإداري غير المشروع فهي تبدأ بعد انقضاء المدة القانونية للطعن القضائي؛ وهي شهران في أغلب القوانين المقارنة⁸.

وفي حالة النيل من حق مكتسب وفق قرار صريح، فإن القانون الموريتاني يُسائر نظيره الفرنسي في هذه الحثيات؛ حيث حدّد قانون الإجراءات الآجال القانونية للطعن بالنسبة في القرارات الصريحة بأجل شهرين فقط، وفي بعض الحالات تلتزم الإدارة الصمت تجاه طلبات إقرار حقوق مستكملة للحالة الواقعية لتكريسها، فيكون صمتها بمثابة تجاهل لتلك الحقوق؛ وعندئذ تتحدد آجال الطعن بمدة أربعة أشهر، وفي هذه الحالة لا بد من القيام بإجراء التظلم الإداري المسبق⁹.

ولا بد من التنبيه إلى أن القرارات الإدارية الكائفة أو ما يسمى قرارات التسوية ليس سوى تطبيق لقواعد قانونية أمرية ومقيدة، تنعدم فيها السلطة التقديرية للإدارة من حيث المنح والحرمان؛ ففي هذه الحالات لا تكون القرارات الإدارية منشئة لمركز قانوني، بل يكون القرار مجرد تنفيذ وتقرير للحق المستمد من القانون مباشرة، ونتيجة لذلك لا يترتب عليها حق مكتسب يمتن المساس به، كما لا يجوز طلب التعويض عن عدم إجراء التسوية، باعتبارها لا تعتبر

5 - د. زياد خالد المبرجي: الحق المكتسب في القانون الإداري، بحث منشور بصيغة PDF، ص: 2 ، على الرابط/ <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=38609> وقد تم الاطلاع عليه يوم 07 ابريل 2020.

6 - محمد رضا جنينج: القانون الإداري، مركز النشر الجامعي- تونس، الطبعة الثانية 2008 (مُحَيَّنة ومزودة)، ص: 17.

7 - فارس حامد عبد الكريم: مدى صلاحية الإدارة في إلغاء وسحب قراراتها الإدارية، مقال منشور على موقع مؤسسة النور للثقافة والإعلام، على الرابط: <http://www.alnoor.se/article.asp?id=47885> ، وقد تمت إضافته بتاريخ 18/05/ 2009. وتم الاطلاع بتاريخ 07 ابريل 2020.

8 - حسام الدين عبد المجيد محمد عبد الجواد: فكرة الحقوق المكتسبة في القانونين الإداري والدستوري- دراسة مقارنة في النظامين المصري والفرنسي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، جامعة حلوان/ كلية الحقوق- 2022 (مستخلص الأطروحة، منشور عام 2022 على الموقع srv4.eulc.org، وقد تم الاطلاع بتاريخ 12/ 7 /2203.

9 - يرجع للمادة 150 من القانون رقم 99- 035 الصادر بتاريخ 24 يوليو 1999 المتضمن لمدونة الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية.

قراراً إدارياً، وإنما تكون الدعوى من دعاوي الاستحقاق التي يستمد الموظف حقه فيها من القانون بشكل مباشر دون تدخل الإدارة في ذلك بسلطتها التقديرية¹⁰.

وهكذا فإن الحق المكتسب المصون للموظف - بالمفهوم الإداري الفني مرتبط بالقرارات الإدارية المنشئة دون تلك القرارات الكاشفة؛ وثمره هذا التفريق يظهر في جواز سحب الإدارة للقرارات الكاشفة في أي وقت دون التقييد بأجل محدد مطلقاً، بخلاف القرارات المنصبة على مركز قانوني حيث تقتضي ضوابط اكتساب الحقوق أن يكون سحبها مقيداً بميعاد الطعن بالإلغاء.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للحق المكتسب

يتميز نظام المسارات المهنية للوظيفة العمومية بموريتانيا بوضع آليات قانونية وتنظيمية تركز ارتباط الموظف بالإدارة طيلة حياته المهنية؛ حيث إن الموظف العمومي يظل في ارتباط مستقر بمرافق الدولة، كما أنه يجسد مفهوم الدولة ويعكس واجتهاً.

وفي المقابل فهو عرضة للتعسف في استعمال السلطة من الرؤساء الإداريين بحكم العلاقة التسلسلية التي يتأسس عليها الهرم الإداري للوظيفة العمومية؛ وما قد تنطوي عليه من انتهاك الحقوق أو التملص منها، حتى تعريضه للتأديب بغير ما أعمالاً لمبدأ المشروعية.

مما يحيل إلى أهمية الحماية القانونية للموظف وتمتعها بالضمانات اللازمة لتصحيح أوضاعه القانونية والإدارية بما يحقق توازن مصالح الموظف مع مصالح الإدارة أو تصرفاتها المؤسسة على السلطة التقديرية في أغلب الأحوال.

ولنقاش مدى تصدّي القانون الموريتاني للنيل من الحق المكتسب للموظف، سنتناول مفهوم الحماية القانونية في هذا السياق بدلالاتها الواسعة الشاملة لدور القضاء في إلغاء القرارات الإدارية المناهضة لحقوق الموظف، وذلك وفق الحديث عن نطاق اكتساب الموظف للحقوق (مطلب أول)، وعن مساهمة القضاء الإداري في حماية الموظف ومستوى أهمية هذه المساهمة من خلال التنفيذ على الإدارة العمومية لصالح الموظف (مطلب ثان).

المطلب الأول: الموظف العمومي ونطاق اكتساب الحق.

تأخذ موريتانيا بنظام الوظيفة المغلق على غرار ما هو مطبق في فرنسا والدول المتأثرة بنسقتها القانونية، ويقوم هذا النظام على ترسيم الموظف في سلك من أسلاك البنى الإدارية لشغل وظيفة دائمة.

وتبعاً لذلك فإن بنية الوظيفة العمومية الموريتانية محددة وموطة مسبقاً في شكل هيكل تنظيمي مستقر كما هو وارد في المرسوم رقم 93-75 الصادر بتاريخ 6 يونيو 1993 المحدد لشروط تنظيم الإدارات المركزية والمبين لتسيير ومتابعة البنى الإدارية، حيث نصت المادة 2 من نفس المرسوم على أن بنية الإدارة تتشكل من ديوان الوزير والأمانة العامة والمصالح المركزية من مديريات ومصالح وأقسام، والمصالح الخارجية من مندوبيات وإدارة إقليمية.

ويتم الترسيم في هذه البنى على أساس اعتماد إطار تنظيمي للتوظيف؛ وهو عبارة عن النص الذي يقدم جميع العمال الضروريين لتسيير القطاعات الوزارية مؤرّعين حسب المديريات والمصالح والأقسام، وحسب فئات الموظفين والوكلاء.

¹⁰ - د. حسني درويش عبد الحميد: ماهية القرار الإداري وقوته التنفيذية (الكتاب الثاني)، منشور بالتعاون بين وزارة العدل الكويتية وهيئة كويت جديدة و معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، الطبعة الأولى- يونيو 2020، ص: 36.

ويتم إعداد هذا الإطار التنظيمي لمدة ثلاث (3) سنوات، مع أخذ التطور المرتقب لأعداد العمال في الحسبان¹¹.

والهدف من بيان هذه البنية الوظيفية هو مدى تعلق مصير الموظف العمومي في النظام الإداري الموريتاني بالإدارة حسب مسار وظيفي، لا ينتهي في الحالة العادية إلا بالتقاعد، كما أن الموظف رهين علاقة نظامية - هي الرابطة القانونية- بينه وبين الإدارة، وحاصل ذلك أن الموظف العمومي - إزاء مركزه القانوني- يظل الحلقة الأضعف في مواجهة الإدارة، ويفتقر لضمائمات تحفظ له حقه ضد أي تعسف قائم¹²؛ وتضمن له الاحتفاظ بحقوقه المكتسبة في مواجهة سلطان السلطة التقديرية للرؤساء الإداريين.

وهذه العلاقة النظامية- التنظيمية والتشريعية المحكومة بالقانون العام، نصت عليها المادة الثالثة من القانون 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن للنظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة. وهي علاقة تقتضي الالتزام من جانب الموظف بجملة من الواجبات الملقاة على عاتقه تجاه وظيفته، في مقابل حقوق يتمتع بها منذ لحظة الترسيم ينالها كلها عبر مساره الوظيفي، ويحتفظ ببعضها بعد التقاعد مثل الاستفادة من نظام المعاش المدني. بمعنى أن هذه العلاقة يرتب عليها فورا وجود الموظف في مركز قانوني هو واجباته وحقوقه بحكم مسطرة الترسيم في أحد الأسلاك الوظيفية المرتبة وفق درجات إلى فئات حسب المؤهل¹³.

وبالرغم من هذه الوضعية غير المتكافئة بين الموظف العمومي والإدارة، إلا أن بعض مقتضيات النظام الأساسي العام للموظفين والوكلاء العقوديين المذكور أبانت عن تدابير احترازية لصون حقوق الموظف، واحتفاظه بوضعته المهنية المصيرية، ومن هذه المقتضيات نذكر على سبيل المثال الأمور التالية:

- أ- أنه في حال إلغاء سلك من أسلاك الدولة الوظيفية- فإنه يجب دمج الموظفين المنتمين لهذا السلك الملغى في سلك آخر مماثل مصنف في الفئة نفسها، ويتم هذا الدمج وفق الشروط المحددة في المرسوم القاضي بإلغاء السلك الأصلي¹⁴؛
- ب- إذا تبين أن موظفا، بالنظر إلى حالته الصحية، غير قادر على ممارسة وظيفته، وإذا لم يمكن تكييف مركز عمله، فيمكن تحويله إلى وظيفة من سلك آخر إذا بدا أنه قادر على ممارسة هذه الوظيفة¹⁵؛
- ج- التصريح بحماية المركز القانوني للموظف العمومي مادام تعيينه في أحد الأسلاك يغطي فراغا في منصب شاغر، ومادام أيضا يتأتى للمستفيد منه ممارسة الوظائف المقابلة للوظيفة محل التعيين أو الترقيّة، وإذا انتفى هذان الشرطان فلا إدارة سحب هذا التعيين أو الترقيّة في كل حين¹⁶.

ومما يترتب على الدمج في الوظيفة العمومية في القانون الموريتاني أن الموظف ينسحب عليه مركز قانوني مكثّف للعديد من الحقوق والواجبات والضمانات عبر ما تُصدره الجهة المستخدمة من قرارات فردية وذاتية محدثة أثرا قانونيا مباشرا؛ والأصل في القرارات الإدارية الفردية - كمبدأ عام- مَظِنَّةُ نشوءِ حقٍ مُكتَسَب، وما لم يُنشئ منها حقا مكتسبا فهو استثناء مثل

11 - انظر المادة 4 من المرسوم رقم 93- 75 الصادر بتاريخ 6 يونيو 1993 المحدد لشروط تنظيم الإدارات المركزية والمبين لتسيير ومتابعة البنى الإدارية.

12 - الأستاذ د. عمار بوضياف: منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، مقال منشور بجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، العدد 12/ أكتوبر 2013، ردمد: 0615- 2336 ، ص:5.

13 - المادة 29 من القانون 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن للنظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة.

14 - الفقرة الثانية من المادة 51 من نفس القانون 93-09 السابق الذكر.

15 - المادة 65 من نفس القانون 93-09

16 - المادة 32 من نفس القانون 93-09.

القرارات السلبية والقرارات المتلازمة مع تحفظات والقرارات الموقوفة على شرط، والقرارات المتخذة بناءً على غش أو تدليس في حق من وُجّهت له¹⁷.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد يتأتى الحق المكتسب من صدور قرار إداري غير مشروع؛ باطل دون أن يكون منعداً إذا مرت عليه فترة التحصين؛ وهي المدة المحددة أصلاً للطعن في الفقه والقضاء بستين يوماً، دون إثارة مشروعيته.

ومن ثمرة انقضاء هذا الأجل أن الحق يستفاد من لحظة انتهاء مهلة التحصين إذا كان صاحب الحق حاز مزايا القرار الإداري المكتسب بحسن نية¹⁸. وكان القرار مراعيًا لضوابط المصلحة العامة¹⁹.

والذي استقرت عليه مبادئ نفاذ القرار الإداري في الأنظمة المقارنة- بما في ذلك موريتانيا المتأسية بفرنسا- أن الموظف العمومي عندما يكتسب حقاً في ظل نظام قانوني معين فإنه لا يصح المساس بهذا الحق ولو تغيرت الأوضاع القانونية التي اكتسب الحق في ظلها.

وتحاً الاجتهاد القضائي المصري نفس المنحى؛ حيث دأبت المحكمة الإدارية العليا على التأكيد على كون علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية، تحكمها القوانين واللوائح، إذ مركز الموظف من هذه الناحية هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت، وكل تنظيم جديد بشأنه يسري على الموظف بأثر حالٍ مباشر من تاريخ العمل به، ولكنه لا يسري مطلقاً بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية، التي تكون قد تحققت لصالح الموظف نتيجة لتطبيق التنظيم القديم عليه قانوناً²⁰.

ومن المعروف أن ميزان ضبط وإقرار مركز الموظف العمومي عائد لما كرّسه القضاء الإداري من حمل الإدارة على أعمال مبدأ المشروعية، وتوجيه عملها وفق قواعد العدالة والإنصاف؛ سوى أن فاعلية العمل القضائي تظل متأرجحة بين إقرار مبادئ ترشيد الأداء الإداري حماية للموظف، وبين امتلاك مؤسسة القاضي الإداري لآليات التنفيذ، تكون حاسمة للانصياع لمقتضيات إنصاف الموظف العمومي.

المطلب الثاني: مدى فاعلية تنفيذ القرارات القضائية في صون الحق المكتسب.

يتم النيل من الحق المكتسب للموظف في خضم ما تملكه الإدارة من سلطة في اتخاذ القرارات الإدارية أو في تنفيذها، ومحصلة ذلك وجود اختلال بارز في العلاقة بينها وبين مركز الموظف في انتظار تحريك مسطرة الإلغاء في أحسن الأحوال، ويعول على القاضي الإداري أمام هذه الوضعية لإعادة التوازن ونفي الاختلال ورد الأمور لنصابها²¹.

والحقيقة أن التصدّي للقرارات الإدارية المُعَيَّبة للحقوق المكتسبة ضمن الوضعيات الفردية للموظف العمومي نادرة الصدور جداً بفعل جملة من الإكراهات البنيوية تترواح بين نخبوية للجوء لمسطرة التقاضي ضد المرافق العامة، من جهة وضعف أفق الغرف الإدارية الوطنية و عدم خروج تقريرها عن النصوص التنظيمية الضابطة للسلطة التقديرية للإدارة، وعدم

17 - مهند نوح: الحقوق المكتسبة في القانون العام، بحث منشور على موقع الموسوعة العربية (الموسوعة القانونية المتخصصة)، على الرابط <http://arab-ency.com.sy/law/detail/164897>، وتم الاطلاع عليه في 07 ابريل 2020.

18 - د. زياد خالد المبرجي: الحق المكتسب في القانون الإداري، مرجع سبق ذكره.....، ص: 6.

19 - مهند نوح: الحقوق المكتسبة في القانون العام.....، مرجع سابق منشور على الرابط <http://arab-ency.com.sy/law/detail/164897>.

20 - راند محمد يوسف العدوان: نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد- دراسة بين الأردن ومصر، أطروحة ماجستير في القانون العام من كلية الحقوق بجامعة الشرق الأوسط، العام الدراسي 2012-2013، ص: 95.

21 - خديجة عبد السلام: دور القاضي الإداري في ضمان التوازن بين المتقاضي والإدارة، مقال منشور بالمجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، العدد 17/ مارس 2014، ردم: 0615-2336، ص: 271 و 270.

عَوَصَهَا فِي الْمَبَادِئِ الْقَانُونِيَّةِ وَاسْتِخْلَاصِ رُوحِ النَّصِّ. وَفِي الْحَالَاتِ الْإِسْتِثْنَائِيَّةِ الَّتِي تَتَّصِدُ فِيهَا هَذِهِ الْغُرْفُ لِقَرَارِ إِدَارِي لِلتَّمَكِينِ مِنْ حَقِّ مَكْتَسَبٍ تَبْرُزُ ثَغْرَةٌ قَانُونِيَّةٌ أُخْرَى لَا تَقْلُ خَطْرًا هِيَ غِيَابُ مَسْطَرَّةٍ قَانُونِيَّةٍ لِإِلْزَامِ الْإِدَارَةِ بِتَنْفِيذِ الْقَرَارَاتِ الْقَضَائِيَّةِ فِي الْقَانُونِ الْمُورِيْتَانِي، وَفِي هَذَا ضِيَاعٍ لِلْحَقُوقِ الْمَكْرَسَةِ - قَانُونًا - لِلتَّمَكِينِ مِنَ الْوَضْعِيَّاتِ الْإِدَارِيَّةِ الْأَصْلِيَّةِ، مِمَّا يَجْعَلُ الْإِدَارَةَ الْعَمُومِيَّةَ فِي الْمَمَارَسَةِ الْإِدَارِيَّةِ الْيَوْمِيَّةِ تَقْلُتُ مِنْ مَبْدَأِ الْمَشْرُوعِيَّةِ فِي هَذَا الْمَضْمَارِ حَيْثُ تَتَجَاهَلُ حُجِيَّةَ الشَّيْءِ الْمَقْضِيِّ بِهِ الْمَلَاذِمَةَ لِلْأَحْكَامِ وَالْقَرَارَاتِ الْقَضَائِيَّةِ²².

وَلَا شَكَّ أَنَّ هَذَا الْوَاقِعَ يُشَكِّلُ انْتِكَاسَةً فِي التَّعَاظِي مَعَ الْحَقُوقِ الْمَكْتَسَبَةِ، كَمَا يَعْصَفُ بِالْمَنْظُومَةِ الْقَانُونِيَّةِ بِالْبَلَدِ وَيَعْرِضُهَا لِلنَّيْلِ مِنْ مَبْدَأِ دَسْتُورِيَّةِ الْقَوَانِينِ، وَيُفْرَعُ مَبْدَأَ مَشْرُوعِيَّةِ الْعَمَلِ الْإِدَارِي مِنْ مَحْتَوَاهُ؛ فَهُوَ مِنْ جِهَةِ يُنَافِي مَضْمُونِ مَبْدَأِ الْفَصْلِ بَيْنَ السُّلْطَاتِ الْمَثْبُتِ فِي الدَسْتُورِ خِلَالَ الْمَرَاجَعَةِ الْمَقْرَرَةِ بِمَقْتَضَى الْقَانُونِ الدَسْتُورِي رَقْمِ 15-2012²³ كَمَا يَجْرُدُ السُّلْطَةَ الْقَضَائِيَّةَ مِنْ امْتِلَاكِ آلِيَّةٍ قَانُونِيَّةٍ تَقْرُضُ مِنْ خِلَالِهَا التَّوَاظُنَ وَتَجَسَّدُ عَنَاصِرَ الْمَشْرُوعِيَّةِ فِي التَّصَرُّفِ الْإِدَارِي عِبْرَ مَسْلَسَلِ تَنْزِيلِ مَفْهُومِ دَوْلَةِ الْقَانُونِ بِمَخْتَلَفِ أْبْعَادِهِ وَتَحْدِيَّاتِهِ بِالْبَلَدِ²⁴.

وَيُمْكِنُ الْإِسْتِثْنَانُ بِالْتَّقْنِيَّةِ الْقَانُونِيَّةِ الْمَوْجُودَةِ فِي التَّجْرِبَةِ الْمَقَارَنَةِ مِنْ خِلَالِ فَرْضِ غَرَامَةِ تَهْدِيدِيَّةٍ عَلَى الْإِدَارَةِ - حَالِ التَّلَكُّؤِ فِي التَّنْفِيذِ مِنْ وَقْتِ صُدُورِ الْقَرَارِ الْقَضَائِي، كَمَا هُوَ مُطَبَّقٌ فِي فَرَنْسَا²⁵.

إِذْ أَنَّ أَيَّ قَرَارِ إِدَارِي يَسْتَهْدَفُ الْوَقُوفَ فِي وَجْهِ تَنْفِيذِ حُكْمِ قَضَائِي حَائِزٍ عَلَى حُجِيَّةِ الشَّيْءِ الْمَقْضِيِّ بِهِ؛ لَعَرَقَلْتَهُ أَوْ التَّحَايِلَ عَلَى تَنْفِيذِهِ، فَإِنَّهُ يَصِيرُ قَرَارًا مَشُوبًا بِالْإِنْحِرَافِ فِي اسْتِعْمَالِ السُّلْطَةِ، مَا لَمْ يَتْرَبْ عَلَى هَذَا التَّنْفِيذِ تَهْدِيدَ جَسِيمٍ بِالْمَصْلَحَةِ لَا يُمْكِنُ تَلَاْفِيهِ²⁶.

وَفِي مَوْقِفِ مُعَايِرٍ فِي الْقَانُونِ الْمَغْرِبِيِّ اعْتَبِرَتْ مَحْكَمَةُ النِّقْضِ أَنَّ الْإِمْتِنَاعَ عَنِ تَنْفِيذِ حُكْمِ قَضَائِي حَائِزٍ عَلَى قُوَّةِ الشَّيْءِ الْمَقْضِيِّ يُخَوِّلُ صَاحِبَ الْحَقِّ اللَّجُوءَ لِلْقَاضِي الْإِدَارِي مِنْ جَدِيدٍ لِلْحَصُولِ عَلَى التَّعْوِيضِ النَّاتِجِ عَنِ نَشَاطَاتِ الْأَشْخَاصِ الْمَعْنُويَّةِ الْعَامَّةِ، وَذَلِكَ بَعْدَ الْإِدْلَاءِ بِمَحْضَرِ الْإِمْتِنَاعِ عَنِ التَّنْفِيذِ، وَذَلِكَ فِي قَرَارِهَا²⁷.

وَمَادَامَتْ الْقَرَارَاتُ الْإِدَارِيَّةُ الطَّعِينَةُ الْمَلْغَاةُ مِنْ طَرَفِ الْقَاضِي الْمَخْتَصِّ لَا يَسْتَوْفِي صَاحِبَ الْحَقِّ لِقَاءَ الْغَائِبِ أَيْ قِيَمَةَ فِي مَرْكَزِهِ الْقَانُونِي فَمَا الْفَرْقُ بَيْنَهَا وَبَيْنَ الْقَرَارَاتِ الْمَحْصَنَةِ مِنَ الْإِلْغَاءِ أَصْلًا أَوْ تِلْكَ الْدَاخِلَةِ فِي سِيَاقِ أَعْمَالِ السِّيَادَةِ؟ لَعَلَّ الْمَخْرَجَ - الْمَتَّاحَ حَالِيًا - مِنْ هَذَا الْمَعْضَلِ فِي وَجْهِ حِيَازَةِ الْحَقُوقِ الْمَكْتَسَبَةِ وَالتَّمَتُّعِ بِهَا يَبْقَى رَهِينًا بِمَسْتَوَى حَيُويَّةِ مَوْسُوسَاتِ الْوَسَاطَةِ لِدْفَعِ الْإِدَارَةِ نَحْوَ التَّفَاعُلِ مَعَ الْمَتَضَرَّرِينَ؛ وَخَاصَّةً الْمَجْلِسَ الْأَعْلَى لِلْفَتْوَى وَالْمِظَالِمِ

22 - بدر خان إبراهيم: النظام القانوني للحقوق والحريات العامة في موريتانيا، مجلة المستقبل العربي، عدد 169 - مارس 1993، ص: 49.

23 - صدر هذا القانون بتاريخ 20 مارس 2012، وهو يتضمن تعديل دستور 20 يوليو 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية/ العدد 1262 الصادر بتاريخ 30 أبريل 2012 في الصفحات ما بين 399 إلى 401).

24 - للتوسع في هذا المفهوم بالبلد، يُرجع لكتابتنا: مقاربات في الشأن العام الموريتاني، دار جسر عبد العزيز - انواكشوط/ موريتانيا، الطبعة الأولى 2019، ص: 24 و 25.

25 - د. بوادي مصطفى: الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب - دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي، وقضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه والقانون المغربية الإلكترونية، العدد 22/ غشت 2014 - ردمد: 0615-2336، ص: 23.

26 - علي عثمان: ركن الغاية في القرار الإداري، مقال منشور بالمجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، العدد 19/ مايو 2014، ردمد: 0615-2336، ص: 178.

27 - أورده خالد الدك: الغرامة التهديدية في ضوء القانون والاجتهاد القضائي بالمغرب، في مقاله المنشور بالمجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، في العدد 20 يونيو 2014، ص: 132.

بصيغة مؤسسية تتجاوز واقع التدخل والوساطة التقليدي غير المصف والواسع النطاق بموريتانيا لتحريك الملفات العالقة²⁸.

الخاتمة

تناولنا خلال هذا الموضوع مكانة الموظف العمومي في نظام الوظيفة العمومية المطبق في موريتانيا واستعرضنا ضمن هذه المكانة المركز القانوني الذي يحظى به الموظف بمناسبة اندماجه في سلك من أسلاك الوظيفة العمومية، مبرزين أوجه التمكين لهذا الموظف لنيل مختلف حقوقه ومزاياه المتأتية من لحظة دخوله للمسار المهني، كما أشرنا إلى مكامن النقص والخلل في حفظ حقوق الموظف؛ خاصة ما كان منها مكتسبا ولم تسعف الإدارة في إقراره، أو ما أكد القضاء له فيه الأحقية.

وقد توصلنا أثناء تناول تفاصيل وحيثيات هذه الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية:

- 1- أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المطبق في موريتانيا، قد سعى من خلال أسسه وآلياته التنظيمية إلى وضع ضمانات قانونية عديدة للحفاظ على التوازن بين مركز الموظف العمومي ومركز الإدارة، في إطار التقيد بمبدأ المشروعية الإدارية المؤطر دستوريا وفق ديباجة وفصول دستور 20 يوليو 1991 بعد التعديلات؛
- 2- يلاحظ المنتبغ للمقتضيات القانونية في مادة الوظيفة العمومية بونا شاسعا بين التأطير القانوني النظري، وبين الممارسة الميدانية للرؤساء الإداريين؛ التي هي ميدان مليء بفرص الشطط والتجاوز في استعمال السلطة في نطاق إداري مدعوم بسلطة تقديرية لاتخاذ القرارات الإدارية بمختلف الوضعيات.
- ولهذه المسافة القائمة بين التنظير والتطبيق أثر بالغ في تقزيم أو تضييع الوضعيات القانونية المستفادة لصالح الموظف العمومي.
- 3- تأثير مناهج أحادية القضاء المطبقة في النظام القضائي الوطني على مزايا ازدواجية القانون المعمول بها؛ وبالتالي يجعل ممانعة تصرفات الإدارة نسبية إلى حد بعيد، فقانون الإجراءات القضائية يتيح للموظف إمكانية دفع القرارات الإدارية الماسّة بحقه المكتسب عن طريق دعوى الإلغاء أو دعوى التعويض أمام الغرف الإدارية، ولكن يبقى معضل التنفيذ ضد أشخاص القانون العام إكراها يُفرغ إحقاق الحقوق المكتسبة من قوّاه، ومن فائدة اللجوء إلى القضاء.
- ويبقى مستقبل حماية الحقوق المكتسبة في الوظيفة العمومية رهين بمراجعة قانون الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية لاستحداث وسائل تمكّن من التنفيذ على الأشخاص العامة في الدولة على غرار التجارب المقارنة، فبذلك يتم بناء ميزان قويم لتكريس حقوق وحرّيات الموظف، ولإعمال مبدأ الفصل المرّن بين السلطة التنفيذية والقضائية، كما نوصي في نهاية المطاف بتأكيد مبادئ الأمن القانوني عن طريق تأطيرها دستوريا جفاظا على استقرار ومصداقية العمل الإداري.

المراجع

1. القانون الدستوري رقم 15-2012 بتاريخ 20 مارس 2012، وهو يتضمن تعديل دستور 20 يوليو 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية/ العدد 1262 الصادر بتاريخ 30 أبريل 2012 في الصفحات ما بين 399 إلى 401).
2. القانون رقم 99-03 الصادر بتاريخ 24 يوليو 1999 المتضمن لمدونة الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية.
3. القانون 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن للنظام الأساسي العام للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة.

28 -د. أحمد سالم ولد بيوط: الدستور الموريتاني... عود على بدء/ خواطر حول المراجعة الدستورية بتاريخ 15 أغسطس 2017، تعريب د. محمد ولد الداه ولد عبد القادر؛ ود. الحسن ولد ماء العينين، المجلة الموريتانية للقانون والاقتصاد، الصادرة عن كلية العلوم القانونية والاقتصادية بجامعة انواكشوط العصرية، العدد 25 /2018، ص: 19.

4. المرسوم رقم 93-75 الصادر بتاريخ 6 يونيو 1993 المحدد لشروط تنظيم الإدارات المركزية والمبين لتسيير ومتابعة البنى الإدارية.
5. د. حسني درويش عبد الحميد: ماهية القرار الإداري وقوته التنفيذية (الكتاب الثاني)، منشور بالتعاون بين وزارة العدل الكويتية وهيئة كويت جديدة و معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، الطبعة الأولى- يونيو 2020
6. محمد عبد الرحمن محمد عبد الله المختار الكرار: مقاربات في الشأن العام الموريتاني، دار جسر عبد العزيز- انواكشوط/ موريتانيا، الطبعة الأولى 2019.
7. د. أحمد سالم ولد ببوط: الدستور الموريتاني... عود على بدء/ خواطر حول المراجعة الدستورية بتاريخ 15 أغسطس 2017، تعريب د. محمد ولد الداه ولد عبد القادر؛ ود. الحسن ولد ماء العينين، المجلة الموريتانية للقانون والاقتصاد، الصادرة عن كلية العلوم القانونية والاقتصادية بجامعة انواكشوط العصرية، العدد 25 /2018.
8. علي عثمان: ركن الغاية في القرار الإداري، مقال منشور بالمجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، العدد 19/ مايو 2014، ردمد: 0615-2336.
9. بدر خان إبراهيم: النظام القانوني للحقوق والحريات العامة في موريتانيا، مجلة المستقبل العربي، عدد 169- مارس 1993.
10. د. بوادي مصطفى: الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب- دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي، وقضاء مجلس الدولة الجزائري، مجلة الفقه والقانون المغربية الإلكترونية، العدد 22/ غشت 2014- ردمد: 0615-2336.
11. وليد طارق العزاوي: الحق المكتسب في القانون المدني، مقال منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، الصادرة عن جامعة كركوك (كلية القانون والعلوم السياسية)، العدد 44، المجلد 12- فبراير 2023
12. فارس حامد عبد الكريم: مدى صلاحية الإدارة في إلغاء وسحب قراراتها الإدارية، مقال منشور على موقع مؤسسة النور للثقافة والإعلام، على الرابط: www.alnoor.se، وقد تمت إضافته بتاريخ 18/05/ 2009.
13. الأستاذ د. عمار بوضياف: منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري، مقال منشور بجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، العدد 12 / أكتوبر 2013.
14. علي حميد كاظم الشكري: الحق المكتسب، دراسة منشورة في موقع المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، الرابط: almerga.com بتاريخ 27 يونيو 2021.
15. خديجة عبد السلام: دور القاضي الإداري في ضمان التوازن بين المتقاضي والإدارة، مقال منشور بالمجلة الفقه والقانون المغربية (إلكترونية)، العدد 17/ مارس 2014، ردمد: 0615-2336، ص: 271 و 270.
16. د. زياد خالد المفرجي: الحق المكتسب في القانون الإداري، بحث منشور بصيغة pdf، ص: 6، على الرابط/ <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=38609> وقد تم الاطلاع عليه يوم 07 ابريل 2020.
17. مهدي نوح: الحقوق المكتسبة في القانون العام....، مرجع سابق منشور على الرابط <http://arab-ency.com.sy/law/detail/164897>