المقطع الثاني: أركان القرار الإداري

إن إعداد القرار الإداري يجب أن يتضمن العناصر الموضوعية أو ما يطلق عليه الأركان، هذه العناصر يجب أن تتوفر في كل قرار إداري، وغياب أحد هذه العناصر أو الأركان سيجعلها معيبة أو غير مشروعة، وقد اتفق كل من الفقه والقضاء على خمس عناصر لينتج القرار الإداري آثاره وتتمثل في الاختصاص وهو ما سنراه في المطلب الأول، الشكل والإجراءات وهو ما سنتطرق اليه في المطلب الثاني، السبب وهوما سنتناوله في المطلب الثالث، المحل وهو ما سندرسه في المطلب الرابع، وأخيرا الغاية وهو ما سنشرحه في المطلب الخامس.

I/ الاختصاص :

يقتضي الأخذ بمبدأ الفصل بين السلطات أن تستقل كل سلطة من سلطات الدولة بأداء الوظائف المنوطة بها، بحيث لا تتعدى إحداها على الأخرى. وقد أدى اتساع نشاط الإدارة في الوقت الحديث إلى ظهور الحاجة إلى تقسيم الوظائف والاختصاصات الإدارية ولذلك يجب أن يصدر القرار الإداري من العضو أو الهيئة المختصة قانونا بإصداره.

يعتبر عيب عدم الاختصاص من النظام العام، وبالتالي للقاضي الإداري أن يتعرض له من تلقاء نفسه، بدون التوقف على إثارته من جانب صاحب الشأن.

يكون من السهل تحديد ركن الاختصاص إذا تعلق الأمر بشخص أو جهة واحدة محددة، أما إذا ساهم عدة أشخاص وجهات في ذلك، فإنه يصبح غير واضح بل ومعقد، كما هو الحال في الاختصاص المشترك، ولفهم أكثر محتوى الاختصاص سنقوم بتعريفه أولا، بعد ذلك نتطرق لمصادر الاختصاص ثانيا، وفي الأخير نتناول أشكال الاختصاص ثالثا.

أولا: تعريف الاختصاص:

يمكن تعريف الاختصاص بأنه: "القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص، أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني،

يمكن تعريفه كذلك على أنه صلاحية موظف معين أو جهة إدارية محددة في اتخاذ قرار إداري معين تعبيرا عن إرادة الإدارة وتتحدد هذه الصلاحية بموجب أحكام القانون أو وفقا للمبادئ القانونية العامة.

من خلال التعريفين السابقين نستنتج أن القرار الإداري يجب أن يصدر من الجهة المختصة بإصداره، وفي حالة صدوره من جهة غير مختصة يكون معرضا فيما بعد للطعن بالإلغاء أمام القضاء الإداري.

كما أنه لا يجوز للإدارة أن تتنازل عن الاختصاص المقرر لها قانونا أو أن تفوض فيه إلا بإجازة من القانون وحده.

ثانيا: مصادر الاختصاص:

تستمد قواعد الاختصاص وجودها من النصوص الدستورية أو القانونية والتنظيمية في الدولة. ولهذا سنقوم بدراسة كل مصدر على حدى.

1/ الدستور:

إن الدستور هو المصدر الذي يحدد اختصاصات السلطة الإدارية المركزية مثل رئيس الجمهورية والوزير الأول.

- **رئيس الجمهورية:**

يتمتع رئيس الجمهورية بممارسة العديد من الاختصاصات المحددة في الدستور في المجال التشريعي والقضائي بالإضافة إلى اختصاصه في المجال الإداري، والتي يمارسها عن طريق قرارات إدارية يتخذها في شكل مراسيم رئاسية وتكون في المجالات التالية:

- **التعيين:** حيث يعين رئيس الجمهورية في الوظائف التالية:
  - الوزير الأول.
  - أعضاء الحكومة أي الوزراء.
  - السفراء والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج.
  - ثلث أعضاء مجلس الأمة.
  - الولاة، القضاة، مسؤولو أجهزة الأمن، محافظ بنك الجزائر، رئيس مجلس الدولة، الرئيس الأول للمحكمة العليا.
  - رئيس المحكمة الدستورية ونائبها.
  - أعضاء المجلس الإسلامي الأعلى.

ونظرا لأهمية هذا الاختصاص فإنه لا يجوز له أن يفوضه إلى غيره.

- **الحفاظ على أمن الدولة:**

كما يخول الدستور لرئيس الجمهورية الحفاظ على أمن الدولة وهذا من خلال اتخاذ كافة التدابير والإجراءات داخليا. وفي هذا الإطار له اختصاص حصري في مجال إعلان حالة الحصار والطوارئ، والحالة الاستثنائية وحالة الحرب، عن طريق إصداره مراسيم رئاسية، وهذا طبقا للمواد 97 – 98–99– 100 من دستور 2020 التي تكيف على أنها من أعمال السيادة، وبالتالي هذه الأعمال تعتبر من القرارات غير قابلة للرقابة القضائية.

- **ممارسة السلطة التنظيمية:**

طبقا للمادة 141 من دستور 2020 يمارس رئيس الجمهورية سلطة التنظيمية.

مثالها:

- المرسوم الرئاسي رقم 247/15 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويض المرافق العمومية.
- المرسوم الرئاسي رقم 236/10المؤرخ في 7 أكتوبر 2010 المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية.

- الوزير الأول:

يحدد الدستور اختصاصات الوزير الأول لتفادي التنازع الاختصاص مع رئيس الجمهورية، وهذا ما أكدت عليه المادة 112 من دستور 2020، حيث يمارس:

سلطة التعيين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية يسهر على تنفيذ القوانين والتنظيمات وهذا بواسطة المراسيم التنفيذية.

2- القانون:

يعتبر القانون المصدر الأساسي لتحديد اختصاص العديد من الهيئات والأجهزة الإدارية سواء المركزية أو اللامركزية. نجد مثلا القانون العضوي رقم01/98 المعدل للقانون العضوي رقم 11/22المؤرخ في 07/12 /2022 المتعلق بمجلس الدولة، هو الذي يحدد اختصاصات رئيس مجلس الدولة في المجال الاداري.

قانون الولاية رقم 12-07 المؤرخ في 21 فيفري 2012 هو الذي يحدد الاختصاص الإداري العام للوالي.

3- التنظيم:

بغض النظر عن الشكل الذي يتخذه (مرسوم رئاسي – مرسوم تنفيذي، قرار وزاري) فإن التنظيم يعتبر مصدرا رئيسيا لاختصاص معظم الأشخاص والسلطات الإدارية المركزية واللامركزية على السواء.

على سبيل المثال يتحدد اختصاص أي وزير بعد تشكيل الحكومة بموجب مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول.

وكلما كان المرسوم التنفيذي دقيق وواضح، كلما كان العمل الحكومي أكثر انسجاما ويمنع أي تنازع في الاختصاص.

يتولى كذلك التنظيم بمختلف أشكاله تحديد مهام واختصاصات هيئات وأجهزة المؤسسة العامة الإدارية مثال المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 23 أوت 2003 المتعلق بتنظيم الجامعة، لأنه يحدد صلاحيات كل من رئيس الجامعة – المجلس العلمي للكلية – وعميد الكلية.

ثالثا: أشكال الاختصاص:

يأخذ ركن الاختصاص عدة أشكال:

1/ الاختصاص الشخصي:

يقصد به تحديد الشخص أو الهيئة الإدارية المخولة باتخاذ وإصدار القرار الإداري.

مثالها:

كأن يعود الاختصاص لرئيس الجمهورية بإعلان حالة الحصار أو الطوارئ.

يعود الاختصاص بمنح رخصة البناء إلى رئيس البلدية وهذا طبقا لقانون البلدية رقم 11-10.

وفي هذا السياق، فإن القضاء الإداري يستلزم مراعاة عنصر الاختصاص الشخصي وإلا كان القرار باطلا. وإذا صدر القرار من جهة غير مختصة، للقاضي أن يحكم ببطلانه من تلقاء نفسه، لأن مخالفة مسألة الاختصاص من النظام العام.

2/ الاختصاص الموضوعي:

يقصد به تحديد وبيان التصرفات والأعمال القانونية التي يجوز للموظف أو الشخص الإداري إصدار بشأنها قرارات، والناتجة عن عملية توزيع الاختصاص والصلاحيات بين مختلف الجهات الإدارية، وضمن مستويات الجهة الإدارية الواحدة.

مثال ما هو الاختصاص الموضوعي للوالي؟

تحديد اختصاص الوالي يعني تحديد بالضبط الموضوعات والمجالات التي يمكن للوالي أن يصدر بشأنها قراراته بالرجوع الى.

- قانون الولاية بالإضافة إلى قوانين أخرى (القانون المدني، قانون التهيئة والتعمير، قانون نزع الملكية من أجل المنفعة العامة ... إلخ.
- مخالفة الاختصاص الموضوعي يترتب عنه بطلان القرار الإداري.

في بعض الأحيان تستلزم مقتضيات العمل والنشاط الإداري ممارسة شخص أو جهة أخرى أدنى أو أعلى اختصاصات مسندة أصلا إلى جهة أخرى، كما هو الحال في التفويض أو الحلول.

❖ التفويض: يقصد بالتفويض نقل الرئيس لجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه، ليقوموا بها دون الرجوع إليه، على أن تبقى مسؤوليته قائمة عن الآثار المترتبة عن الاختصاصات المفوضة إليهم.

ويظهر التفويض في صورتين: تفويض في السلطة أو الاختصاص، وتفويض في التوقيع.

أ- التفويض في السلطة:

يقصد بها نقل وتحويل جزء أو بعض من اختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة إدارية أخرى.

ب- تفويض التوقيع:

هو مجرد تخفيف الأعباء عن المفوض وتخويل المفوض إليه توقيع وإمضاء قرارات مكانه وباسمه.

مثالها: ما نصت عليه المادة 87 من قانون البلدية 11-10، حيث يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه للمندوبين البلديين والمندوبين الخاصين وإلى كل موظف بلدي للقيام بالعديد من المهام منها تدوين كل العقود والأحكام المتعلقة بالتصريحات ... إلخ.

ولكن في كلتا الحالتين يجب أن يسمحا بها القانون صراحة.

- يجب أن يكون التفويض جزئيا.
- يجب أن يكون التفويض من صاحب الاختصاص الأصيل.

تختلف الأثار المترتبة عن التفويض في السلطة عن الآثار المترتبة عن التفويض في التوقيع من عدة جوانب:

يؤدي التفويض في السلطة إلى منع الجهة المفوضة من اتخاذ أي قرار في المجال، أو الاختصاص المفوض فيه ما دام التفويض قائما، بينما لا يفقد التفويض في التوقيع المفوض الحق في ممارسة اختصاصه إلى جانب المفوض إليه.

– في التفويض في السلطة لا يؤدي انتهاء مهام المفوض إلى انتهاء التفويض، بينما يقتضي الطابع الشخصي للتفويض في التوقيع إلى انتهائه بمجرد تغيير أحد طرفي عملية التفويض: المفوض أو المفوض إليه كاستقالة أحدهما أو وفاته.

– تختلف قوة القرار المتخذ تفويضا من صورة لأخرى.

ففي التفويض في السلطة يكون للقرار مرتبة وقوة مصدره في السلم الإداري (المفوض إليه)، بينما في حالة التفويض بالتوقيع القرار يكون في نفس مرتبة وقوة المفوض.

- **الحلول:**

يمكن للرئيس أن يحل مكان المرؤوس، كما يمكن للسلطة الوصية في النظام اللامركزي أن تحل محل الادارة المحلية وهذا للقيام بتصرفات وأعمال التي تقاعست أو رفضت الهيئة المعنية القيام بها.

إن حلول الرئيس محل المرؤوس يمارس بجملة من الشروط منها:

- ضرورة إصدار الامر إلى المرؤوس للقيام بالعمل.
- إصرار المرؤوس على الامتناع عن التنفيذ.

عند حلول السلطة الوصية محل الإدارة اللامركزية فهو استثنائي ولا يمارس إلا بنص صريح وطبقا لشروط محددة عند امتناع مسؤول الإدارة اللامركزية رغم إعذاره وتنبيهه للقيام بذلك العمل. مثالها ما نصت عليه المادة 83 من قانون الولاية عندما يرفض رئيس المجلس البلدي أو يهمل اتخاذ القرارات المفروضة عليه بمقتضى القوانين والتنظيمات يجوز للوالي بعد أن يطلب منه أن يقوم بذلك توليها تلقائيا بعد انتهاء الاجل المحدد في الإنذار.

3/ الاختصاص المكاني:

المقصود به تحديد النطاق الإقليمي الذي يجوز للموظف أو الجهة الإدارية أن تصدر قراراتها ضمنه.

إذا كانت بعض الهيئات والسلطات الإدارية تمارس اختصاصها عبر كامل إقليم الدولة (رئيس الجمهورية، الوزير الأول، الوزراء)، فإن هيئات أخرى يقيد ويحدد القانون نطاق اختصاصها الإقليمي.

وبالتالي إذا ما تجاوزت أي هيئة من الهيئات نطاق اختصاصها المكاني، فان تلك القرارات تكون مشوبة بعيب عدم الاختصاص المكاني وهي الصورة الأقل شيوعا في الحياة العملية،[1] مثالها كأن يصدر رئيس البلدية قرار يمتد أثره إلى بلدية أو بلديات أخرى.

4/ الاختصاص الزمني:

يجب ان يصدر القرار من المختص بإصداره في الوقت الذي يكون فيه مختص بذلك، وإلا سنكون أمام حالة عدم اختصاص من حيث الزمن.

- **بالنسبة للموظف،** حتى يرتب القرار أثره القانوني، يجب أن يصدر من الموظف المختص أثناء أداء مهامه، أي من تاريخ تقلد مهامه إلى تاريخ انتهائها،[2] بحيث لا يجوز لمستقيل أو لموظف مفصول من مهامه الإدارية إصدار قرارات وهذا راجع لفك الرابطة الوظيفية قانونا.[3]

بالنسبة للمدة: إذا حدد القانون مدة وفترة معينة للقيام بالتصرف، فإنه يتحتم على الشخص أو الإدارة المختصة موضوعيا أن تقوم به خلالها وإلا فإنه يتم إلغاؤه.

فقرار الوالي بشأن إلغاء مداولة المجلس الشعبي البلدي، طبقا للمادة 58 من القانون 10/11 من قانون البلدية، يجب أن تكون خلال مدة شهر من تاريخ إيداعها بالولاية، وبعد قوات هذه المدة تتحصن القرارات الإدارية، وهي المداولات المذكورة في المادة 57.

وطبقا للمادة 57 يتعلق الأمر بالمداولات المتضمنة ما يلي:

الميزانيات والحسابات، قبول الهبات والوصايا الأجنبية، اتفاقيات التوأمة، التنازلات عن الأملاك العقارية البلدية.

هذا وقد أكدت كل من المادتين 59 و60، أن كل مداولة تخرق الدستور وتكون غير مطابقة له، أو تمس رموز الدولة وشعاراتها وغير محررة باللغة العربية، أو تتعلق بمصالح شخصية لأحد الأعضاء أو أزواجه أو أصوله أو فروعه إلى غاية الدرجة الرابعة أو كوكلاء 000 من الوالي بقوة القانون. كما أن المشرع قد ترك فيها المجال الزمني مفتوحا للوالي لإبطالها،[4] وبالتالي مثل هذا النوع من المداولات لا يتحصن بفوات المدة المحددة قانونا، لأنها مداولات باطلة بطلان مطلق، حتى وإن تأخر الوالي في إبطالها في المدة الزمنية المعهودة والمحددة قانونا، لأنه ما بني على باطل فهو باطل.

وفي النهاية وطبقا لما جاء فإذا رتب المشرع البطلان كجزاء على مخالفة القيد الزمني المحدد في النص، كان القرار حينئذ باطل لحكم المشرع عليه ولصدوره عند فوات المدة، أما إذا لم يقرر المشرع جزاء على مخالفة الميعاد فان الاجل المحدد في النص لا يعد بل هو مجرد ميعاد تنظيمي القصد منه سرعة البث في إصدار القرارات الإدارية لا غير ولا يترتب على المخالفة البطلان.

II/ الشكل الإجراءات

لا توجد قواعد عامة تبين الأشكال والإجراءات التي يجب أن تظهر فيها القرارات الإدارية، إلا أن هناك بعض النصوص تفرض على الإدارة أن تتبع إجراءات محددة أو أن تفرغ قراراتها في أشكال معينة تحت طائلة البطلان.

ومع ذلك هناك العديد من الدول التي يحتوي نظامها القانوني على مجموعة من القواعد تشكل ما يسميه البعض بالإجراءات الإدارية غير القضائية:

Les procédures administratives non contentieuses ، حتى أن الأمر قد وصل في بعض الدول كألمانيا إلى إصدار تقنينا شاملا ومتكاملا للإجراءات الإدارية.[5]

وترجع أهمية ركن الشكل والإجراءات في أنهما يلعبان دورا أساسيا في حماية المصلحة العامة والخاصة ولتحقيق هذه الغاية يجب أن تسهر الإدارة على تبسيط إجراءاتها حرصا منها على تحسين نوعية خدماتها للمواطن.

أولا: الإجراءات:

يقصد بإجراءات القرار الإداري الترتيبات والتصرفات التي تتبعها الإدارة وتقوم بها قبل اتخاذ القرار وإصداره نهائيا.

وقد استقر القضاء الفرنسي على التمييز بين إجراءات جوهرية وأخرى غير جوهرية، يؤدي انعدام الأولي إلى إعابة القرار، أما الثانية فلا يترتب على مخالفتها بطلان القرار.

تأخذ الإجراءات عدة صور، البعض منها يعتبر كإجراءات سابقة على اتخاذ القرار وأهمها:

1/ الاستشارة:

يعتبر الإجراء الاستشاري أهم إجراءات القرار الإداري، والذي يظهر في عدة صور.

أ- الاستشارة الاختيارية:

يمكن للإدارة أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى قبل اتخاذها للقرار، دون أن يكون هناك نص يلزمها بذلك.

ب- الاستشارة الإلزامية (الاجبارية)

يتجلى هذا النوع من الاستشارة، حينما يوجد نص قانوني يلزم الادارة، قبل اتخاذها لقرارها، أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى، على أن يكون لها في النهاية، الاخذ بما ورد في تلك الاستشارة أو مخالفتها.

مثالها المادة 97 من دستور 2020، وهذا عندما يقرر رئيس الجمهورية الإعلان عن حالتي الطوارئ والحصار، وبعد الاجتماع مع المجلس الأعلى للأمن عليه أن يستشير كل من رئيس مجلس الأمة، رئيس المجلس الشعبي الوطني، الوزير الأول، ورئيس المحكمة الدستورية.

جـ- الرأي المطابق:

في هذه الحالة الإدارة تكون ملزمة باستشارة جهة معينة مع ضرورة الالتزام بذلك الرأي لدى إصدار القرار.

من الإجراءات الضرورية كذلك التي تلتزم بها الإدارة هناك:

2-الاقتراح: أي يتخذ القرار الإداري بناء على اقتراح من جهة أخرى.

مثاله ما ورد في نص المادة 104 من دستور 2020، التي تنص على ان رئيس الجمهورية يعين أعضاء الحكومة بناء على اقتراح من الوزير الأول او رئيس الحكومة حسب الحالة.

3- مرور مدة زمنية معينة: وهو أن يتخذ القرار الإداري بعد مرور مدة زمنية معينة مثالها اعتبار سكوت الإدارة، وعدم إفصاحها عن إرادتها بعد مرور مدة زمنية يعتبر قرارا إداريا، سواء بالقبول أو بالرفض.

4- الإجراء المضاد: هو مبدأ من مبادئ القانون تلتزم به الإدارة لدى إصدار قرارها سواء ورد به نص أو لم يرد.

- يظهر هذا الإجراء خاصة في مجال التأديب أو مجال الضبط الإداري، وكل ما من شأنه أن يشكل خطرا على الحقوق والحريات.
- مثالها: لا تسلط العقوبة على العامل، إلا إذا رفض المثول، حيث يحق للعامل الاطلاع على ملفه، ويمكنه زيادة عن ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره للدفاع عليه.

ثانيا: الشكل:

يقصد بالشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري، أي أنه القالب المادي الذي يفرغ فيه، إذ أنه يمكن أن يكون كتابيا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا، كما يقتضي أحيانا أن يتضمن توقيعا أو تسبيبا، من أجل دعم الشفافية وتسهيل رقابة القضاء الإداري في حالة النزاع حوله.

امثلة عن وجوب تسبيب القرار الإداري:

قد يشترط القانون أو التنظيم وجوب أن يكون القرار مسببا أو أن تستند إلى مجموعة من الأسباب تبرر إصداره ووجوده، على سبيل المثال نجد المادة 62 من القانون 90-92 المتعلق بالتهيئة والتعمير ألزمت رئيس المجلس الشعبي البلدي بتسبيب قرار رفض منح رخصة البناء.

وترتيبا على ذلك يستطيع المعني بالقرار إثارة مسألة التسبيب تحت عنوان ركن الشكل أمام القضاء الإداري، بما يؤدي إلى بطلان القرار لخرقه الشكل الذي فرضه القانون.

III/ السبب

سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار وتدفع الإدارة لإصداره، فالسبب عنصر خارجي موضوعي يبرر للإدارة التدخل بإصدار القرار.

والأصل أن قرارات الإدارة تصدر بناء على سبب مشروع وعلى صاحب المصلحة إثبات العكس، إذ تتمثل الحالة الواقعية في الأوضاع المادية الناجمة عن الطبيعة (زلزال، فيضانات، انتشار وباء ...الخ، أو بتدخل إنسان (حريق، اضطراب أمني)، والتي تكون وراء إصدار القرار.

وعليه فان القرارات التي يصدرها رئيس الجمهورية حفاظا على النظام العام، إنما تقوم وتستند إلى وقائع مادية تشكل سببا لإصدارها كان يحدث زلزال وهذا حفاظا على الامن وممتلكات المواطنين.

كما قد ينبني القرار الإداري على حالة قانونية، قد تؤثر على وجود مركز قانوني معين مثال:

إصدار الإدارة لقرار تنهي من خلاله لعلاقة وظيفية بعد تقديم موظف لاستقالته.

كما يمكن للإدارة أن تصدر قرار إداري بعزل موظف سببه حالة قانونية تتمثل في ارتكاب الموظف لخطأ مهني تتمثل في إهمال المنصب.

عندما تتخذ الإدارة قرار إداري، يميز الفقه والقضاء بين الحالتين:

السلطة المقيدة: عندما ينص القانون على ضرورة توافر سبب محدد لاتخاذ القرار، فإن الإدارة تلزم بإصدار القرار عند توافر السبب، كأن يفرض القانون على الإدارة منح ترخيص معين إذ ما توافرت شروط محددة. كترخيص الإدارة بإنشاء جمعية إذا ما توافرت كل الشروط القانونية المنصوص عليها في قانون الجمعيات.

وتعبر النصوص عن هذه السلطة المقيدة بألفاظ مثل: يجب، يتعين، وكل لفظ أو عبارة أخرى تفيد الإلزام .... إلخ.

السلطة التقديرية: وفي هذه الحالة لا تحدد النصوص القانونية سببا أو أسبابا معينة لاتخاذ القرار، أو تقوم بتحديدها مع ترك الحرية للإدارة وفي غياب النص المقيد، فإن الأصل هو تمتع الإدارة بالسلطة التقديرية وفي هذه الحالة تعبر النصوص ببعض الألفاظ، يمكن، يجوز، يستطيع، .... إلخ.

إن ركن السبب يختلف عن مصطلح التسبيب (la motivation) أو كما يطلق عليه البعض التعليل، وهنا الإدارة تكون ملزمة بتسبيب قراراتها. أي أنها تذكر الأسباب، التي دفعتها لاتخاذ القرارات، وهذا ما اتجهت إليه أغلبية التشريعات، من بينها الجزائر، مع ان التسبيب في الجزائر ملزم فقط بالنسبة لبعض المجالات. التسبيب في الرقابة الوصائية حيث يلزم الوالي عند اصدار قرار يتعلق بتوقيف عضو يجب ان يكون معللا.

عندما تقرر الإدارة إلزامية التسبيب فأي إغفال له يجعل من القرار باطل، نظرا لعدم مراعاة هذه الشكلية الجوهرية.

إن اتساع ظاهرة تسبيب القرارات الإدارية كشكل جوهري من شأنه أن يضفي على النشاط الإداري المزيد من الشفافية والوضوح، بما يكفل حقوق الأفراد وحرياتهم، ويحد من تعسف وتغول الإدارة العامة.

إن القرار الإداري يمكن أن يشكل وجها للإلغاء أمام القضاء الإداري في حالات محددة منها:

- انعدام الوجود المادي للواقعة: على القاضي الإداري أن يتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة (الواقعية والقانونية) التي بني عليها القرار، فإن وجدها قائمة يرفض الطعن لعدم التأسيس، أما إذا توصل إلى أنها غير موجودة فيصدر حكمه بإلغاء القرار لانعدام السبب.
- يراقب كذلك القاضي الإداري مدى صحة التكييف القانوني للواقعة، وأي خطأ في التكييف سيصدر حكما بإلغاء القرار، فحتى يكون قرار فرض عقوبة تأديبية سليما يجب أن يصدق على سلوك الموظف وصف الخطأ التأديبي.

IV/ المحل

إن محل القرار الإداري هو الأثر القانوني الحال والمباشر المترتب على إصداره، وذلك عن طريق إنشاء مركز قانوني أو تعديله أو إنهائه، فمحل القرار الصادر بتعيين موظف، هو وضع هذا الشخص في مركز قانوني محدد بالذات.

والمركز القانوني هو مجموعة من الحقوق (الآثار الإيجابية) والالتزامات (الآثار السلبية) المتولدة والمترتبة عن القرار الإداري كتصرف قانوني، خلافا للعمل المادي الذي ليس له ذلك الأثر.

قرار التعيين: محله هو إنشاء وإحداث مركز قانوني جديد يتمثل في شغل الوظيفة، بما يترتب عنه من حقوق والتزامات كما هي محددة من قانون الوظيف العمومي.

يشترط الفقه والقضاء لصحة القرار الإداري أن يكون محله ممكنا وشرعيا.

أن يكون ممكنا أي أن محل القرار ممكن وليس مستحيل.

فقرار الترقية يكون محله غير ممكن إذا اتضح أن الموظف قد بلغ سن التقاعد.

أن يكون المحل شرعيا: أي يجب أن يكون الأثر القانوني الذي تقصد الادارة ترتيبه جائز قانونا، وغير مخالف للنظام القانوني.

إن مبدأ المشروعية principe de légalité يقصد به بمعناه الواسع، سيادة القانون، أي خضوع جميع الأشخاص، بما فيها السلطة العامة بكل هيئاتها وأجهزتها للقواعد القانونية السارية المفعول بالدولة.

أما المشروعية الإدارية فيقصد بها خضوع الأعمال والتصرفات والقرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة العامة للنظام القانوني السائد بالدولة بمختلف قواعده، والتي تعتبر مرجعية للقاضي الإداري في قراراته واحكامه لمراقبة مدى شرعية القرارات الإدارية.

V/ الهدف (الغاية)

يقصد بركن الغاية في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصداره.

يشترط لصحة القرار الإداري أن يهدف إلى غاية مشروعة، والتي تأخذ في الواقع صورتين، المصلحة العامة وتخصيص الأهداف.

أولا: المصلحة العامة: يجب أن يسعى القرار إلى تحقيق المصلحة العامة لهذا يلتزم رجل الإدارة في جميع أعماله إلى تحقيق المصلحة العامة، فإذا خرج عن هذا المبدأ وسعى إلى تحقيق نفع شخصي كتحقيق نفع مالي أو انتقام شخصي اعتبر اعتداء مادي فهذا الالتزام من جانب رجل الإدارة مفروض عليه بلا نص.

ثانيا: تخصيص الأهداف: يجب على عضو الإدارة، أن يسعى إلى تحقيق هدف معين حدده المشرع للإدارة وهذا ما يعرف بتخصيص الأهداف، وإلا اعتبر منحرفا بالسلطة، حتى ولو كان يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، مثالها لوائح الضبط هي قرارات إدارية تهدف إلى تحقيق هدف معين هو الحفاظ على النظام العام (التي تتمثل في الأمن العام – الصحة العمومية – والسكينة العمومية).

هذا وتتمتع القرارات الإدارية بقرينة قانونية مقتضاها افتراض صحتها من حيث غايتها، أي افتراض أنها تستهدف المصلحة العامة أو الهدف المخصص لها من القانون وعلى من يدعي العكس إثبات دعواه، ولما كان عنصر النفسية الداخلية للقرار الإداري، لأنه يتصل بالمقاصد والنوايا، كان اثبات عيب الانحراف بالسلطة من المهام الشاقة والعسيرة في القانون الإداري حيث يرى الفقه أن القاضي بهذا الصدد يتجاوز رقابة الشرعية ليقوم بتقدير يرد الاخلاق الإدارية.