

أوجه الطعن بالإلغاء

بعد قبول الدعوى من طرف القاضي الإداري شكلا لاستيفائها جميع الشروط، ينظر في موضوعها ليفحص مدى مشروعية القرار الإداري، فإذا وجد أحد العيوب كان القرار غير مشروعًا، وبالتالي على القاضي أن يقوم بإلغائه وفق التصنيف الحديث تقسم أوجه الطعن بالإلغاء إلى نوعين هما عيوب المشروعية الخارجية وعيوب المشروعية الداخلية

أولاً: عيوب المشروعية الخارجية

يقصد بعيوب المشروعية الخارجية بالعيوب التي تمس القرار الإداري وتنتمل في عيب عدم الاختصاص وعيوب الشكل والإجراءات هذين العيوب لا يجد القاضي الإداري عناء كبيراً في الوقف عليهم وتحديد هما.

1- عيب عدم الاختصاص

يعرف عدم الاختصاص بأنه عدم القدرة القانونية على القيام بتصريف أو اتخاذ قرار معين أو جب القانون صدوره من موظف أو هيئة إدارية أخرى، وبذلك يكون القرار الإداري معتبراً بغيره عيب عدم الاختصاص متى صدر من لم يمنحه المشرع سلطة إصداره.

وبالتالي فإن عيب عدم الاختصاص يقع حينما يغتصب من لا ولایة له سلطة إصدار القرار، أو يصدر القرار من صاحب الولاية متجاوزاً حدودها الزمنية أو المكانية أو الموضوعية.

تتميز قواعد الاختصاص بأنها من النظام العام فلا يجوز للإدارة أن تتنازل عن الاختصاص المقرر لها قانوناً، أو أن تتفق على تعديل قواعد الاختصاص، وبالتالي للقاضي أن يحكم بإلغاء القرار الإداري بسبب عيب عدم الاختصاص من تلقاء نفسه.

يشمل ركن الاختصاص أربعة عناصر ينبغي توفرها عند إصدار القرار الإداري وفي حالة وجود عيب في إحداها تكون أمام صورة من صور عيب عدم الاختصاص.

1-1- عيب عدم الاختصاص الزمني

يقصد به أن المشرع يحدد الفترة الذي يمكن للموظف الإداري خلاله مباشرة صلاحياته واحتياجاته فباتئاه تلك الفترة تنتهي احتياجاته، بمعنى آخر يتبع إصدار القرار الإداري من الموظف المختص أثناء تقلد مهامه وخلال المدة المحددة لإصداره.

فإذا صدر القرار من شخص قبل استكمال إجراءات تعيينه في الوظيفة، أو بعد قطع علاقته الوظيفية، أو بعد نقله، أو أثناء الإجازة أو بعد انتهاء العهدة الانتخابية نسبة لأعضاء الهيئات المنتخبة كالمجالس الشعبية البلدية أو الولاية، يكون ذلك القرار منعدما لأنه صدر من لا يملك صفة الموظف العام وفي هذه الحالة يتحقق عيب عدم الاختصاص الزمني.

ومن جهة أخرى إذا حدد المشرع مدة لإصدار قرار إداري فإن الأثر يتحقق بمعرفة نية المشرع، فإذا قصد المشرع حرمان الإدارة من سلطة إصدار القرار بعد انقضاء المدة فإن إصدار القرار بعد مضي تلك المدة يجعله غير مشروعًا، ومثال ذلك ما ورد في المادة 51 من المرسوم التنفيذي 19-15 التي تنص على أنه يجب تبليغ القرار المتضمن رخصة البناء من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي إلى صاحب الطلب بصفة إلزامية في جميع الحالات خلال 20 يوماً الموالية لتاريخ إيداع الطلب.

ومن النصوص المتعلقة بالاختصاص الزمني ما ورد في المادة 58 قانون البلدية الذي قيد الوالي بمجال زمني لإصدار قرار رفض المصادقة على المداولة وحدده بالشهر من تاريخ إيداع محضر المداولة لدى الولاية.

وقد ينص المشرع على عدم جواز إصدار الموظف لقرارات معينة، إلا بعد انقضاء مدة محددة فإذا أصدر تلك القرارات خلال تلك المدة كانت قراراته مشوبة بعيب عدم الاختصاص الزمني.

1-2- عيب عدم الاختصاص المكاني

يمتد اختصاص بعض أعضاء السلطة التنفيذية المركزية ليشمل إقليم الدولة كله كرئيس الجمهورية أو الوزير الأول أو الوزراء، وهؤلاء لا يمكن أن تكون قراراتهم معيبة بعيب عدم الاختصاص المكاني.

أما ممثلي السلطة المركزية على المستوى المحلي والهيئات الإدارية المحلية فيباشرون اختصاصاتهم في نطاق مكاني محدد بموجب القانون، وإذا تجاوز هؤلاء اختصاصهم المكاني فإن قراراتهم تكون مشوبة بعيب عدم الاختصاص المكاني، ومن ثم تكون عرضة للإلغاء أمام القضاء، وكذلك الحال إذا حدد المشرع مكاناً معيناً لانعقاد لجنة أو مجلس فإن القرارات الصادرة عنها في غير المكان الرسمي تكون غير مشروعة إلا في حدود الاستثناءات التي أقرها القانون.

1-3- عيب عدم الاختصاص الشخصي

يتعين لصحة القرار الإداري أن يصدر من الشخص أو الهيئة التي حددتها المشرع لإصداره، وبالتالي يجب أن يكون لمصدر القرار وجود قانوني، وسلطة التعبير عن إرادة الدولة، فإذا منح القانون صلاحية معينة لموظف معين أو هيئة معينة فلا يجوز للغير ممارسة هذه الصلاحية، وإلا كان القرار معيناً بعيب عدم الاختصاص الشخصي.

إلا أن القانون قد يسمح ببعض الاستثناءات فلا يمارس الاختصاص من طرف المختص الأصيل كما هو في حالة التفويض الإداري والحلول الإداري أو يمارسه من لا يملك السلطة كحالة الموظف الفعلي.

1-3-1- حالة الموظف الفعلي

يصبح مقتضب الوظيفة موظفاً فعلياً إذا أوحت الظروف المحيطة به بأن تقليده للوظيفة كان معقولاً ويظهر ذلك عندما يشغل الوظيفة وتطول مدة بقائه فيها، بحيث يعتقد المتعاملون مع الإدارة بأنه الموظف المختص قانوناً بهذه الأعمال ويتعاملون معه على هذا الأساس، حيث تخدع المظاهر الخارجية الجمهور، فيعتقد أنه الموظف القانوني وبالتالي تصبح تصرفاته نافذة المفعول.

كما قد تستدعي حالة الضرورة الاعتراف بهذه التصرفات، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية كحالة الحرب وفي مثل هذه الظروف قد يهرب بعض الموظفين الذين يتولون مناصب حيوية هامة، فإذا تقدم فرد أو أفراد واحتلوا هذه المناصب وأخذوا يزاولون الاختصاصات المخولة لأصحابها قانوناً فإن أعمالهم تعد صحيحة من وجهة نظر القانون والقضاء الإداري.

1-3-2- التفويض

قد يعهد صاحب الاختصاص إلى غيره بممارسة بعض اختصاصاته التي يستمدتها من القانون ولكن يكون التفويض صحيحاً، يجب أن تتوفر الشروط التالية:

- وجوب وجود نص دستوري أو تشريعي أو لائحي يحizه.
- أن يصدر قرار التفويض من صاحب الاختصاص متضمنا حدود التفويض ومدته وشروط ممارسته
- أن لا يفوض الأصيل ما لا يملك من السلطات والاختصاصات وأن يكون في بعض اختصاصاته لا كلها، كما لا يجوز للمفوض إليه أن يفوض غيره في ممارسة الاختصاصات المفوضة إليه.
- أن يكون التفويض مؤقتا.

من بين النتائج التي تترتب على التفويض أن الأصيل يسأل عن سوء اختياره للمفوض إليه، بينما يسأل المفوض إليه عن ممارسته للاختصاص أخذًا بمبدأ تلازم السلطة مع المسؤولية، كما أن صاحب الاختصاص الأصيل يملك سلطة العدول عن التفويض.

3-3-1 الحلول

عند حالة غياب الأصيل أو قيام سبب يحول بينه وبين القيام بعمله يحل موظف عام أو جهة إدارية محل أخرى، لممارسة جميع اختصاصاته بقوة القانون أي بمجرد قيام سببه دون حاجة إلى صدور قرار به.

ومن النتائج المترتبة عن الحلول أن

- من يحل محل الأصيل يمارس كل اختصاصاته حتى المفوض فيها من سلطة أعلى.
 - صاحب الاختصاص الأصيل ليس سلطة رئيسية على من يحل محله.
 - الذي يحل محل الأصيل يسأل مسؤولية كاملة عن ممارسته لهذا الاختصاص في فترة الغيبة.
- من أمثلة القواعد المتعلقة بالحلول المواد 100-101-102 من القانون 10-11 المتعلق بالبلدية التي تنظم سلطة حلول الوالي.

4-1 عيب عدم الاختصاص الموضوعي

الاختصاص الموضوعي يعني تحديد دائرة أو مدى ونطاق السلطات المنوحة لصاحب الاختصاص الشخصي، فقد حدد المشرع لكل شخص أو هيئة إدارية الأعمال أو التصرفات أو السلطات التي تدخل في اختصاصاته وأي قرار يخرج على هذه الدائرة يعتبر باطلًا.

على سبيل المثال حدد الاختصاص الموضوعي للوالي في قانون الولاية 07-12 الصادر في 21 فيفري 2012 المادة 102 وما بعدها، نجد اختصاصه كذلك في العديد من القوانين الأخرى كقانون التهيئة والتعمير قانون نزع الملكية من أجل المنفعة العمومية... الخ.

وبالتالي ينشأ عيب عدم الاختصاص الموضوعي إذا صدر القرار عن موظف في موضوع لم يجعله القانون من اختصاصه، قد يظهر عيب عدم الاختصاص كذلك عندما يقع اعتداء من هيئة إدارية على اختصاص هيئة إدارية أخرى سواء كانت متساوية لها أو أعلى أو أدنى منها أو اعتداء هيئة مركبة على اختصاص هيئة لامركزية أو اعتداء الرئيس على اختصاصات مرؤوسه أو العكس، أو صدور قرار بناء على تفويض أو حلول مخالف للقانون

5-1 صور عدم الاختصاص

يأخذ عيب عدم الاختصاص كذلك عدة صور فقد يكون إيجابيا أو سلبيا وقد يكون بسيطا أو جسيما.

1-5-1- عدم الاختصاص الإيجابي وعدم الاختصاص السلبي

يكون القرار الإداري مشروباً بعيب عدم الاختصاص الإيجابي حينما يصدر عن هيئة أو فرد لا يملك ولاية إصداره، أو يملك تلك الولاية ولكنه تجاوز حدوده الزمنية أو المكانية أو الشخصية أو الموضوعية.

وقد يأخذ عيب عدم الاختصاص صورة سلبية حينما ترفض هيئات أو فرد إصدار قرار معين اعتقدوا منها بأنها غير مختصة بإصداره في حين أنها تملك هذا الاختصاص، وفي كلتا الصورتين يكون القرار الإداري المعيب ملحاً لدعوى الغاء.

2-5-1- عدم الاختصاص البسيط وعدم الاختصاص الجسيم

عدم الاختصاص البسيط يجعل القرار الإداري قابلاً للإلغاء، إلا أنه يتحسن بمرور أجل الطعن بالإلغاء المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتحقق عندما يكون القرار الإداري مشوباً بعيب عدم الاختصاص الموضوعي أو الزمني أو المكاني.

أما عدم الاختصاص الجسيم أو ما يسمى اغتصاب السلطة في جعل القرار الإداري منع عادي ما وفاقت لصفته كقرار إداري ويصبح مجرد وقع مدبة لا يتحسن بمرور أجل الطعن بالإلغاء وقد أجمع الفقه والقضاء على أن تتحقق إحدى الحالات التالية تجعل القرار الإداري مشروب بعيب عدم الاختصاص الجسيم وهي:

صدر القرار الإداري من فرد عادي لا يملك صفة الموظف العام.
اعتداء السلطة التنفيذية على اختصاصات السلطة التشريعية.
اعتداء السلطة التنفيذية على اختصاصات السلطة القضائية.

اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات سلطة إدارية لا تمت لها بصلة كإصدار وزير المالية قراراً بتعيين موظف في وزارة الخارجية أو الدفاع.

2 - عيب الشكل والإجراءات

الشكل والإجراءات في القرار الإداري هو المظهر الخارجي والإجراءات التي تعبّر بها الإدارة عن إرادتها المنفردة ويهدف ركن الشكل والإجراءات إلى حماية المصلحة العامة والخاصة حيث يمنع تسرع الإدارة في اتخاذ القرارات الإدارية.

القاعدة العامة في القرارات إدارية هو أنه لا تخضع في إصدارها لأشكال وإجراءات معينة بحيث تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في الإفصاح عن إرادتها وفقاً للشكل والإجراءات التي تراها ملائمة، غير أنه إذا تدخل المشرع وحدد الشكل والإجراءات الواجب اتباعها لإصدار القرار الإداري تكون سلطة الإدارة مقيدة باحترام تلك الشكليات والإجراءات وإلا كان قرارها غير مشروع لعيب الشكل والإجراءات.

2-1. أثر تخلف الشكل والإجراءات على مشروعية القرار الإداري

يعرف الفقيه دي لوباديير عيب الشكل والإجراءات بأنه إهمال أو عدم صحة الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها في العمل الإداري؟، وفي هذا المجال يميز الفقه والقضاء بين نوعين من الأشكال والإجراءات، أشكال وإجراءات جوهرية وأشكال وإجراءات ثانوية

أ- الأشكال والإجراءات الجوهرية

يكون الشكل أو الإجراء جوهريا في حالات معينة

- إذا نص القانون على ضرورة مراعاته في ظهر في شكل قاعدة أمراً أو رتب البطلان على مخالفته

- إذا كان جوهريا بطبعته بمعنى أن يكون مقرراً لصالح الأفراد أو من شأن تخلفه الإخلال بضمانتهم تجاه الإدارة

- إذا كان من شأن تخلفه أن يؤثر في مضمون القرار الإداري وفحوه

ب- الأشكال والإجراءات الثانوية في القرار الإداري

- الشكل والإجراء الثاني في القرار الإداري هو الشكل أو إجراء.

- لا يؤثر غيابه سلامة القرار الإداري موضوعياً أي أن القرار سيصدر بنفس المضمون لو اتبعت الإدارة الشكل أو الإجراء الذي أغفلته.

- لم ينص القانون على ضرورة إتباعه ولم يقرر البطلان جزءاً إغفاله

- عدم تعلق الشكل أو الإجراء بضمانة مقررة لمصلحة الأفراد أي لم يكن من شأن تخلفه تفويت المصلحة التي قصده القانون تأمينها

إذا خالفت الإدارة الشكليات الثانوية أو اهملتها لا يكون بوسع الأفراد أن يتمسكوا بإبطالها، لأنها لم تقرر لهم كضمانة ولا تتعلق أصلاً بمصلحتهم.

2-2. صور الشكل والإجراءات في القرار الإداري

2-2-1. شكليات القرار الإداري

أ- الكتابة والسبب

قد يلزم المشرع الإدارة بأن يكون القرار مكتوباً ولا يعترف إلا بهذا الشكل، ففي هذه الحالة يكون القرار الشفوي باطلاً لأن الإدارة خرقت فيه عن الشكل المقرر قانوناً، وقد يشترط المشرع أن يكون القرار مسبباً أي أن تذكر الإدارة في صلب قرارها الأسباب التي أدت بها إلى إصداره لإحاطة المخاطبين بالقرار بذلك الدوافع.

وقد اعتبر القضاء الجزائري أن عدم تسبب القرارات الإدارية في الحالات التي ينص عليها القانون عيناً شكلياً يترتب عنه إلغاء القرار الإداري مثل عدم الإشارة إلى قرار التصرير بوجود منفعة عامة في قرار نزع الملكية للمنفعة العامة.

من أمثلة القرارات التي يشترط المشرع تسببها:

-توقيف منتخب بلدي بسبب المتابعة الجزائية مما يلزم الوالي بإصدار قرار معل طبقاً للمادة 43 من القانون 10-11.

-ابطال مداوله لمخالفتها للقانون أو خرقها قواعد الاختصاص يلزم الوردي بإصدار قرار مسبب طبقاً للمادة 59 من القانون 11-10.

- إلزام رئيس المجلس الشعبي البلدي بضرورة تسبب قرار رفض منح رخصة البناء طبقاً للمادة 62 من القانون 90 - 29 المتعلقة بالتهيئة والتعمير.

- الزامية تسبب القرارات المتضمنة للعقوبات التأديبية طبقاً للمادة من 65 القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

بـ- بعض إجراءات إصدار القرار الإداري

- وجوب عرض مشروع القرار على لجنة محددة كقرار النقل (اللجنة المتساوية الأعضاء)

- الإجراء الاستشاري الإجباري كاشتراك المادة 65 قانون التعمير 90 - 29 حصول رئيس المجلس الشعبي البلدي على موافقة الوالي عند إصداره لرخص البناء بصفته ممثلاً للبلدية.

تمكين المعنى من ممارسة حق الدفاع

الاستشارة اختيارية لبعض الهيئات قبل إصدار شهادات التعمير.

ثانياً: عيوب المشروعية الداخلية

تتعلق عيوب المشروعية الداخلية بمحتوى القرار الإداري أي أنه يشمل عيب السبب وعيوب المحل وعيوب الغاية.

1- عيب السبب

يعتبر عيب السبب أحد عيوب المشروعية ويتعلق الأمر برقابة ثبوت الواقع وصحة تكييفها ودراسته تكون من خلال ما يلي:

1-1- ركن السبب في القرار الإداري

يعرف ركن السبب على أنه الواقعة المادية أو القانونية التي تقع مسندة وبعيدة عن نية وإرادة السلطة الإدارية المختصة، فتدفعها إلى اتخاذ القرار الإداري لمواجهة هذه الواقعة المادية أو القانونية، فارتکاب الموظف لخطأ تأديبي هو الواقعة أو الحالة القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي، وتقديم الموظف لطلب الإحالة على التقاعد هو الواقعة أو الحالة القانونية لقرار الإحلال على التقاعد.

فهناك واقعة سابقة على العمل الإداري، هذه الواقعة التي كانت المحرك لنشاط الإدارة والتي ألمت بالإدارة الفكرية، وكانت الدافع لنشاطه الصادر عنه بهيئة قرار تشكل سبب القرار، فإذا صدر القرار دون الاستناد إلى سبب صحيح كان مشوباً بعيوب السبب.

ويجب التفريق بين تسبب القرار الإداري كإجراءات شكلي وبين وجود قيام القرار الإداري على سبب يبرره، فالتسبيب لا يكون لازماً إلا حيث يوجبه القانون، أما السبب فيجب أن يكون قائماً وصحيحاً.

2-1- شروط السبب

لا يكفي وجود واقعة قانونية أو مادية تدفع الإدارة إلى إصدار القرار إداري بل يجب أن تتوفر في ركن السبب مجموعة ميناء الشروط -أن يكون السبب محققاً وقائماً وأن يستمر إلى حين إصدار القرار.

-أن يكون السبب مشروع فإذا حدد المشرع أسباباً لاستصدار قرار معين فعلى الجهة مصدرة القرار الالتزام به، حيث نجد أن قانون البلدية حدد بدقة أسباب حل المجلس الشعبي البلدي وحصرها في حالات محددة. وبالتالي لا يجوز للإدارة الخروج عن هذه الأسباب عند حل المجلس الشعبي البلدي وإلا كان قرارها معيناً.

3-1- رقابة القاضي الإداري على ركن السبب

عندما يحدد المشرع للإدارة الأسباب التي تجعلها تصدر قراراً تكون في هذه الصورة مقيدة بأسباب اتخاذ القرار، أما إذا لم يحدد المشرع الأسباب فإن الإدارة تملك سلطة تقديرية في هذه الحالة ولها أن تخاطر الأسباب التي تراها صالحة لاتخاذ القرار.

يتعين على القاضي الإداري وهو يفحص ركن السبب في القرار المطعون أن يفحص ثلاثة عناصر

- التأكد من الوجود الفعلي للواقعة التي بني عليها القرار.

- رقابة، مدى صحة التكيف القانوني للواقعة، حتى يكون قرار فرض عقوبات تأديبية سليماً يجب أن يصدق على سلوك الموظف وصف الخطأ التأديبي.

- رقابة الملائمة

2- عيب المحل (عيوب مخالفة القانون)

هو أحد عيوب المشروعية الداخلية التي تصيب ركن المحل في القرار الإداري فيكون القرار إداري في مضمونه أو في آثاره القانونية مخالفًا للقواعد القانونية، ويطلق على عيب المحل عيب مخالفة القانون بالمعنى الضيق، لأن أي عيب يشوب أركان القرار الإداري يعتبر مخالفًا للقانون بالمعنى الواسع.

تناول عيب مخالفة القانون من عدة جوانب وهي:

2-1- تعريف ركن المحل في القرار الإداري

يعرف محل القرار الإداري بأنه هو الأثر القانوني الحال والمبادر الذي يترتب على صدوره، ويؤدي إلى إحداث تغيير في النظام القانوني السائد عن طريق إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني قائم فقرار التعين على سبيل المثال محله هو إنشاء وإحداث مركز قانوني جديد يتمثل في شغل الوظيفة بما يترتب عنه من حقوق والتزامات، كما هي محددة أساساً في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ويختلف محل القرار الإداري بين ما إذا كان القرار فردي أو تنظيمي، فالقرار الفردي ينشأ أو يعدل أو يلغى مركز قانوني شخصي أو ذاتي، أما القرار التنظيمي فيحدث آثراً عاماً لطائفنة من الأفراد غير محددين بذواتهم وأثر القرار الإداري أو محله يوجد دائمًا في منطوقه سواء كان فردياً أو تنظيمياً حيث تنصب رقابة القضاء على هذا المنطوق.

2-2- شروط المحل

حتى يكون القرار الإداري سليماً في محله يتشرط أن يكون هذا المحل مشروعًا وممكناً من الناحية الواقعية

- ان يكون المحل مشروعاً أي أن تكون الآثار المترتبة عن القرار الإداري غير مخالفة للقواعد القانونية السائدة في الدولة وقت صدوره كأن يقع جزء على أحد الموظفين لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية.
- أن يكون المحل ممكناً حيث إن استحالة تحقيق محل القرار يجعله منعدماً، مثل كأن يصدر قرار بهدم منزل فيتبيّن أن المسكن كان مهدماً من قبل، أو أن يصدر القرار بعزل موظف فيتبيّن أن الموظف قد توفي قبل صدور قرار العزل.

2-3- صور مخالفة القانون

يأخذ عيب مخالفة القانون صورتين هما المخالفة المباشرة للقانون والمخالفة غير المباشرة

2-3-1- المخالفة المباشرة للقانون

قد تأخذ هذه الصورة شكل المخالفة السلبية لقاعدة القانونية فتمتنع عن إصدار قرار إداري رغم توفر الأسباب القانونية لإصداره كأن ترفض الإدارة منح ترخيص استوفى الشروط المقررة لمنحه إذا كان القانون يحتم منح الترخيص في هذه الحالة وقد تأخذ شكل المخالفة الإيجابية فتصدر الإدارة قراراً إدارياً رغم مخالفته لقاعدة قانونية تمنع إحداث أي أثر قانوني خارج ما حدده

ومخالفة القانون هنا يكون بالمعنى الواسع للقانون فيشمل الأحكام التي سورية وأحكام المعاهدات المصادق عليها وأحكام القانون العادي أو القرارات الإدارية التنظيمية أو حتى الفردية أو أن مبادئ العمل القانون أو العرف الإداري أو مس بحقوق مكتسبة حصلها القانون.

2-3-2- المخالفة غير المباشرة للقانون

يكون القرار الإداري مخالفًا للقانون مخالفة غير مباشرة إذا أخطأ مصدر القرار في تفسير القاعدة القانونية أو تطبيقه على الواقع.

- الخطأ في تفسير القاعدة القانونية

يقصد بالخطأ في تفسير القانون إعطاء القاعدة القانونية معنى غير المعنى الذي قصده المشرع سواء بسبب غموض القاعدة أو بسبب سوء نية لدى الإدارة، هذه الحالة الأخيرة تختلط بعيوب إساءة استعمال السلطة

- الخطأ في تطبيق القانون

يحدث الخطأ في تطبيق القانون عندما تطبق الإدارة نصوصاً على حالات لم ينص القانون عليها، أو أنها لم تراع الشروط الضرورية التي حددها القانون، أو تضييف شروطاً لم ينص عليها القانون واستند إلى قانون تم إلغائه.

3- عيب الغاية (الانحراف في استعمال السلطة)

قد يكون هناك عيب في الغاية عندما يمارس مصدر القرار السلطات وتحقيق أهداف غير تلك التي حددها القانون أو كان بعيداً عن تحقيق المصلحة العامة ولمعرفة عيب الغاية أو ما يسمى بعيوب الانحراف في استعمال السلطة تطرق للعديد من النقاط أهمها

3-1- تعريف ركن الغاية في القرار الإداري

يقصد بالغاية في ركن القرار الإداري هو المقصد النهائي والهدف من إصدار القرار، وبالتالي يمكن أن نعتبر أن الغاية هي النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصدار القرار

3-2-3- صور الانحراف في استعمال السلطة

يظهر الانحراف في استعمال السلطة في صورتين هما الانحراف عن المصلحة العامة والانحراف عن الهدف المخصص

3-2-3-1- الانحراف عن المصلحة العامة

إن الغاية من أي قرار هو تحقيق المصلحة العامة الذي يجب أن تسعى الإدارة إلى تحقيقه دون حاجة إلى تأكيدها عن طريق القانون بمصادره المختلفة فإذا نحرف مصدر القرار الإداري عن هذه الغاية عد فراره غير مشروعًا، ويتجسد هذا الانحراف في عدة صور ذكر منها:
الانحراف بالسلطة قصد تحقيق نفع شخصي، من أمثلة ذلك إنشاء إحدى الوظائف الإدارية من أجل إيجاد عمل لأحد أقاربه.

الانحراف بالسلطة قصد الانتقام من الغير كإصدار قرار نزع الملكية لمنفعة العامة قصد حرمان شخص من ملكيته أو الانتقام منه؟، أو استعمال مدير هيئة إدارية مع سلطة النقل فبادر إلى تحويل موظف من منطقة إلى أخرى مت أفال بنزاع شخصي بينه وبين الموظف المعنى بالنقل.

3-2-3-2- الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف

قد يقيد المشرع السلطة الإدارية بتحقيق هدف معين لبعض القرارات الإدارية أو يستفاد من طبيعة اختصاص مصدر القرار، ف تكون الإدارة في هذه الحالة ملزمة بتحقيق هذا الهدف، تطبيقاً لقاعدة تخصيص الأهداف، فإن خرج القرار عن هذه الغاية حتى وإن كان هدفه تحقيق المصلحة العامة ذاتها كان القرار مشوباً بعيوب الانحراف بالسلطة وكان مصيره البطلان فهدف قرارات الضبط الإداري على سبيل المثال هو المحافظة على النظام العام بعناصره الثلاث وهي الأمن العام والسكنية العامة والصحة العامة، فإذا خرجت السلطة الإدارية عن هذا الهدف اعتبرت منحرفة في استعمال السلطة ويتعرف رجال الإدارة على وجود هذا القيد من عدمه بالرجوع إلى النصوص واستخلاصه من روح التشريع وطبيعة اختصاص مصدر القرار.

3-3- رقابة القاضي الإداري على ركن الغاية

يعتبر عيب الانحراف في استعمال السلطة من أصعب وأخطر العيوب من حيث كثافتها وإثباتها، لأنها من العيوب المرتبطة بنية مصدر القرار الإداري ولذلك فهو عيب احتياطي لا يلجأ القاضي الإداري إلى البحث فيه إلا بعد البحث في العيوب الأخرى، ويستعين في ذلك بعدة وسائل منها

-شكل القرار ومضمونه، ليتبين إن كان قد حق الهدف الذي منح الاختصاص لتحقيقه

- فحص وتحليل وثائق ملف الموضوع الذي صدر بشأنه القرار.

- ملاحظة وتحليل الظروف والملابسات والمناقشات المثارة حول الموضوع محل القرار وطريقة اتخاذ القرار مثل السرعة في اتخاذه.

يقع إثبات الانحراف في استعمال السلطة على عاتق المدعي وفقاً لقاعدة العامة في الإثبات، إلا أنه إذا ما قدم المدعي ما يزعزع الثقة في قرينة الصحة المفترض توافرها في القرار الإداري انتقل هذا حسب العباء إلى الإداره وهذا لا يقتصر على عيب الانحراف في استعمال السلطة وإنما يشمل كافة العيوب الأخرى.

ويظهر عيب الانحراف في استعمال السلطة كوجه من أوجه إلغاء القرار الإداري عندما تمتلك الإدارة سلطة تقديرية، لأن السلطة المقيدة تحتم على الإداره التصرف على وجه معين وإن كانت مخالفة للقانون، أي أن قرارها معيناً في محله لا منحرفة في استعمال سلطتها.