

**LA DELEGATION DE COMPETENCE ET DE SIGNATURE
DANS LE CADRE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE ET SES
EFFETS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ORGANISMES
ADMINISTRATIFS**

“ INTRODUCTION ”

La délégation en droit administratif est considéré comme une opération juridique et administrative, homogène et complète en vertu de laquelle a lieu une nouvelle repartition des attributions entre les membres de la hiérarchie dans les organismes administratifs.

Elle a pour but de coordonner les intérêts enchevêtrés des parties intéressées (Déléquant et Délégataire).

La délégation de compétence et de signature occupe dans la phase actuelle de l'évolution du droit administratif et de la science de l'administration publique une place très importante dans les études des publicistes en vue d'améliorer les prestations des services publics, celles essentielles de l'organisme administratif.

Par conséquent, il faut déterminer pour ces services, le procédé de fonctionnement le plus exemplaire pour qu'il réalisent, dans le cadre des possibilités matérielles et humaines disponibles, les buts qui leur sont organisés.

Il convient de signaler, à ce propos, qu'il est difficile de traiter, académiquement et profondément, en une seule étude, le sujet de la délégation, dans ses nombreux détails et ramifications.

En effet, l'étude de la délégation, qu'elle soit de compétence ou de signature, exige nécessairement l'examen d'un certain nombre de sujets essentiels, devenus classiques, tels— l'origine de la délégation, son évolution et ses différentes sortes.

Cette examen doit se faire à la lumière des textes législatifs publics et privés et des principes juridiques généraux, qui concernent la délégation en tant qu'elle constitue, d'une part, un sujet juridique, et d'autre part une des préoccupations fondamentales de la science de l'administration publique.

Pour cette raison, nous avons limité notre étude à un des plus importants sujets qui, à notre avis, préoccupent actuellement les publicistes, celui de la délégation de compétence et de signature dans l'exercice du pouvoir disciplinaire, et les effets de cette délégation sur le fonctionnement des différents services et organismes de l'Etat.

Et tout en nous concentrant sur le côté pratique de ce sujet, nous aborderons, au besoin, son côté théorique.

Les considérations qui nous ont incité à choisir le sujet de cette étude sont les suivantes:

1 — Cette étude peut participer grandement à résoudre une des différents difficultés qui rencontre l'administration publique dans les Etats en voie de développement.

En effet, la concentration des différents éléments du pouvoir disciplinaire entre les mains des niveaux hiérarchiques supérieurs dans les services publics et les organismes administratifs — phénomène répandu dans la plupart de ces Etats — est un fait comportant trop de négligence et d'omission du pouvoir que doit exercer les autorités subordonnées administratives de surveillance.

En outre, cette concentration aboutit à accumuler les charges qui incombent aux échelons supérieurs de surveillance — lesquels doivent s'adonner à la planification, à la surveillance et au contrôle — et partant à entraver le fonctionnement et le progrès à l'intérieur des services et des organismes administratifs.

Enfin, la dite concentration qui est un signe de méfiance des autorités administratives supérieures à l'égard du personnel inférieur peut provoquer le découragement moral de ce dernier.

2 — L'adoption de la politique de délégation, dans l'exercice du pouvoir disciplinaire, assure au personnel des services publics et des organismes administratifs, une très grande sécurité.

En effet, elle sépare l'autorité disciplinaire qui inflige la sanction, de celle, au niveau hiérarchique plus élevé, devant laquelle on peut se pourvoir administrativement contre la sanction infligée.

3 — La délégation est le meilleur procédé pour réparer les erreurs que le Législateur, en répartissant les attributions dans le cadre du pouvoir disciplinaire, peut commettre. Pour mener à bien cette étude, nous aborderons en premier lieu le principe même de la délégation et les opinions de ses adversaires et celles de ses partisans.

Puis, nous distinguerons entre les sanctions susceptibles d'être déléguées et celles qui ne le sont pas, tout en critiquant les différents criteriums émis pour opérer cette distinction, afin d'essayer d'aboutir au critère que nous croyons être le plus approprié aux nécessités du bon fonctionnement des différents services et organismes de l'Etat.

Ce critère, une fois connu, nous examinerons les éléments concernant l'autorité compétente d'émettre la délégation et d'y mettre fin.

Et pour terminer nous aborderons les différents effets qui peuvent résulter de l'adoption de la politique de la délégation de compétence et de signature dans le cadre du pouvoir disciplinaire.

“ PREMIER CHAPITRE ”

LA DELEGATION DANS LE POUVOIR DISCIPLINAIRE ENTRE SES ADVERSAIRES ET SES PARTISANS

La délégation de compétence et de signature est devenue actuellement un procédé très souple pour la répartition du pouvoir et des attributions dans le domaine administratif, et plus particulièrement dans celui du pouvoir disciplinaire.

C'est un procédé qui s'adapte à l'évolution actuelle de l'intervention de l'Etat dans les différentes activités privées de la société.

La délégation a lieu en transférant une partie du pouvoir ou des attributions des mains de tous les niveaux supérieurs de l'Etat — à partir le chef de l'Etat et jusqu' aux degrés inférieurs dans la hiérarchie administrative — aux niveaux qui leur sont immédiatement subordonnés dans la hiérarchie.

Cette idée de la délégation a trouvé une large application dans les législations étrangères et arabes concernant l'organisation des statuts des fonctionnaires publics et principalement en ce qui a trait aux sanctions disciplinaires.

Cela ne manque pas d'améliorer grandement, en théorie et en pratique le procédé de la répartition du pouvoir disciplinaire entre les membres de la hiérarchie supérieure dans les services publics et les organismes administratifs, en prenant en considération la responsabilité qui incombe à chaque membre de cette hiérarchie, dans la surveillance et le contrôle du fonctionnement régulier et constant du service auquel il appartient.

Cependant, les juristes en étudiant, académiquement, la délégation, se sont divisés en deux catégories.

La première désapprouve la délégation dans la compétence disciplinaire, tandis que la seconde l'approuve.

Nous étudierons successivement les arguments et les preuves juridiques et pratiques des adversaires et des partisans de la délégation, après avoir défini, d'une façon générale, préalablement la délégation de compétence et de signature.

Et enfin, nous terminerons par notre appréciation personnel.

“ SECTION I ”

LA DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE ET DE SIGNATURE D'UNE FAÇON GÉNÉRALE.

On entend par délégation de compétence, le rapport fonctionnel existant entre deux membres de la même hiérarchie et dont laquelle l'un d'eux occupe un rang plus élevé que l'autre.

En vertu de ce rapport, le chef supérieur confie à un de ses subordonnés, qui le suit directement en grade le pouvoir d'exercer une partie de ses attributions que la loi lui accorde. En somme, la délégation de compétence est une opération administrative temporaire, en vertu de laquelle a lieu une nouvelle répartition des attributions dans le domaine administratif, ou bien c'est le transfert du pouvoir, d'une personne ou d'une autorité supérieure à une personne ou à une autorité inférieure, la délégation ayant lieu toujours du sommet à la base.

Quant à la délégation de signature, elle exprime le lien personnel entre deux membres de la même hiérarchie supérieure et en vertu duquel le délégataire en exécutant et en signant l'acte qui lui a été délégué par le délégant, ne fait qu'exprimer la volonté de ce dernier et non sa propre volonté.

L'acte en question est ainsi considéré comme émanant du délégant.

Cette sorte de délégation apparaît dans la signature de certaines décisions ou dans la présidence des commissions administratives ou dans la participation aux travaux de ces dernières.

La délégation, qu'elle soit de compétence ou de signature, se limite dans le cadre du pouvoir disciplinaire aux sanctions intitulées hiérarchiques qui ne sont infligées que par les chefs supérieurs de la hiérarchie dans les différents services et organismes administratifs.

La portée de cette délégation diffère ainsi d'un Etat à l'autre, suivant les divergences des législations de la fonction publique et d'après le caractère général ou particulier de ces législations.

Malgré ces divergences, il est certain que les législations de la fonction publique adoptent le principe de la délégation dans le cadre du pouvoir disciplinaire, que ces législations soient générales s'appliquant à tous les fonctionnaires, ou particulières à certaines catégories entre eux.

Il est donc rare de trouver en réalité une législation fonctionnelle qui écarte le principe de la délégation dans le pouvoir disciplinaire.

Cela est dû à ce que l'idée de concentrer tout ce pouvoir d'infliger les sanctions disciplinaires entre les mains d'une autorité unique est une idée traditionnelle archaïque dépenaillée qui ne s'adapte plus à l'évolution actuelle de ce principe.

Il n'est pas donc étonnant que des voix se sont élevées pour écarter ce procédé de la concentration et offrir ainsi l'occasion à tous les membres de la hiérarchie de déléguer à d'autres membres de cette hiérarchie leurs attributions d'infliger les sanctions disciplinaires.

Il est certain que cette tendance répond aux nécessités pratiques issues de l'extension des charges du pouvoir disciplinaire laquelle ne permet pas au chef administratif d'exercer seul son autorité sur ce grand nombre de fonctionnaires subalternes de les bien contrôler et surveiller tout en tenant compte des circonstances subjectives et objectives qui accompagnent leurs différentes fautes disciplinaires.

“SECTION II”

ATTITUDE DE LA DOCTRINE REJETANT LA DELEGATION DANS LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

Une partie minime de la doctrine se prononce contre l'émiettement du pouvoir disciplinaire par le procédé de la délégation.

Elle préconise, au contraire, le concentration de ce pouvoir entre les mains d'une seule autorité hiérarchique.

Les arguments invoqués en faveur de cette attitude sont:

1 — La délégation signifie le délaissement par l'autorité disciplinaire de sa compétence légale à d'autres autorités pour éviter d'encourir la responsabilité de l'exercice de ce pouvoir.

La délégation entraîne ainsi l'illégalité de la sanction infligée par une autorité incompétente.

De plus, elle est contraire aux règles édictées de la compétence.

2 — La délégation du pouvoir disciplinaire conformément aux règles actuelles — obscures ou indéfinies — de la répartition des attributions, risque d'augmenter les probabilités d'annulation des décisions disciplinaires pour incompétence.

A ce propos on a dit que la compétence est considérée comme un devoir dont le titulaire doit l'accomplir personnellement et non par un autre comme il lui est illicite de le confier à un tiers.

3 — Le chef administratif supérieur doit conserver intégralement le pouvoir disciplinaire, sans en amputer, par la délégation, une partie pour la confier au chef administratif direct du fonctionnaire poursuivi disciplinairement.

La cause de cette concentration réside essentiellement dans la nature objective de l'autorité hiérarchique de l'autorité supérieure, ainsi que dans son impartialité complète vis-à-vis de la faute disciplinaire commise et l'étendue de la réaction préjudiciable de celle — ci au fonctionnaires et

fonctionnement des services publics et son atteinte à la dignité, l'intégrité et la considération de l'organisme administratif.

A cet effet, l'exercice du pouvoir disciplinaire doit avoir lieu principalement pour protéger l'organisme désigné de la réaction préjudiciable de la faut et non pas simplement pour affronter cette dernière.

En outre, pratiquement, dans la grande majorité des cas, le chef administratif qui ne connaît pas de près les fonctionnaire n'a pas la préméditation de leur causer du tort.

Ils sont ainsi à l'abri de son arbitraire. Après tout, il est impartial vis-à-vis de l'accusation représentée par le chef direct, et du fonctionnaire. Cette impartialité n'existe pas si le pouvoir disciplinaire est délégué au chef direct.

Celui-ci, en prové sans doute à ses passions, abuse généralement dans l'exercice de son pouvoir pour nuire à ses subordonnés.

Inversement, il peut favoriser certains de ces derniers pour réaliser ses propres desseins.

Dans ces deux cas, cet abus dans l'exercice de la répression disciplinaire est préjudiciable au bon fonctionnement régulier des services publics.

“SECTION III”

ATTITUDE DE LA DOCTRINE FAVORABLE A LA DELEGATION DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Si la délégation en droit administratif a, d'une manière générale, des arguments en sa faveur, la délégation dans le pouvoir disciplinaire a, elle aussi, les siens.

Cette délégation a pour but de transférer et d'opérer une nouvelle répartition du pouvoir disciplinaire pour l'adapter aux nécessités pratiques, dont l'idée n'était pas venue à l'esprit du législateur lors de sa répartition de ce pouvoir entre les membres de la hiérarchie supérieure.

Nous allons essayer de mettre en relief les principaux arguments de cette délégation.

I — D'une manière générale, la délégation est considérée, d'une part, comme étant un procédé utile pour envisager l'accroissement continu des charges qui incombent aux autorités administratives supérieures. Grâce à ce procédé, ces autorités peuvent s'adonner aux tâches importantes du bon fonctionnement régulier de l'organisme administratif. D'autre part, la délégation est aussi un procédé pratique pour l'entraînement des chefs directs à l'exercice du pouvoir disciplinaire, avec confiance dans leur aptitude à le bien exercer, vu qu'ils sont au courant des difficultés de leurs subordonnées et des circonstances de leurs travaux.

2 — On peut, à travers la délégation considérée comme un procédé souple pour opérer une nouvelle répartition des attributions dans le domaine disciplinaire, remédier à l'existence d'une insuffisance ou d'un défaut législatif dans la détermination des attributions, afin de les adapter au procédé exemplaire du fonctionnement de l'organisme administratif.

Comparée avec les formalités compliquées de la modification législative de la compétence disciplinaire, la délégation est ainsi un procédé facile à utiliser pour modifier cette compétence et partant l'accorder avec les nécessités de la bien exercer vis-à-vis du personnel des services importants.

3 — Il est à remarquer que la délégation dans le cadre disciplinaire est profitable aux agents poursuivis disciplinairement. En effet, la délégation, après avoir ajouté le chef auquel on a délégué le pouvoir d'infliger la sanction, aux degrés des recours (augmentation du degré du recours gracieux) a augmenté les chances des recours hiérarchiques ouverts au personnel.

4 — Un argument pratique tiré de l'exercice effective du pouvoir hiérarchique concerne les sanctions disciplinaires que ce pouvoir a la compétence de les infliger.

Ces sanctions, sont dans la grande majorité des cas minimes, tels que l'avertissement, le blâme et l'amende.

Dés lors, l'habitude, qu'a le chef administratif supérieur de laisser ses sous — chefs ou des chefs directs du fonctionnaire poursuivre disciplinairement, infliger ces sanctions, cette habitude constitue une protection favorable à l'intérêt de la discipline.

En effet, confier au chef administratif supérieur la pouvoir d'infliger personnellement toutes les sanctions disciplinaires aux fonctionnaires, que ceux — ci soient ou non en contact direct avec lui, qu'il ait ou non connaissance de la nature et des circonstances de leur travail et des fautes qu'ils ont commises tout cela, entraîne la défaillance de la condition de l'opportunité entre faute et sanction disciplinaire, et partant constitue une atteinte à un des aspects de la légitimité d'infliger les sanctions disciplinaires. Peu importe que cela concerne les circonstances et les considérations aggravantes ou atténuantes de la sanction, car dans les deux cas leur réaction est préjudiciable au bon fonctionnement du service public à sa dignité et à la confiance qu'il inspire à ses usages.

5 — La saine méthode administrative nécessite la division du pouvoir disciplinaire en "parts" attribuées à tous les chefs administratifs, de manière que les proportions de leur distribution augmentent ou diminuent suivant la part de chacun dans le pouvoir hiérarchique, responsable du fonctionnement du service public concerné.

Si la loi n'a pas pris soin de partager ce pouvoir hiérarchique impératif, c'est alors au chef administratif supérieur, placé à la tête du service,

d'opérer personnellement, s'il trouve une disposition législative le lui permettant, le partage proportionnel entre la part du pouvoir impératif dont jouit chaque chef administratif, et la part qu'il doit lui déléguer dans le pouvoir d'infliger les sanctions disciplinaires.

Il fait ainsi une opération d'opportunité dont il est préférable que le législateur l'opère lui-même entre les chefs directs.

6 — Il résulte de l'application du principe de la délégation du pouvoir disciplinaire plusieurs avantages:

Epargne du temps, des efforts perdus dans les dizaines des correspondances, des enquêtes, des formalités compliquées qui doivent être accomplies à propos des sanctions disciplinaires à infliger.

En outre, l'unique raison de l'autorité disciplinaire supérieur pour infliger la sanction repose sur les renseignements fournis par le chef direct au chef supérieur du service en tant que titulaire du pouvoir d'infliger légalement ces sanctions.

Ainsi donc, le chef direct est censé être complètement au courant, plus qu'aucun autre, des circonstances de la faute commise et des considérations qui tendent à aggraver ou atténuer la sanction disciplinaire infligée.

Il est évident, à la lumière de l'exposé ci — dessus que l'adoption du principe de la délégation dans le domaine de l'exercice du pouvoir disciplinaire, est inévitable.

En effet, toutes les législations fonctionnelles l'ont adopté, surtout que les considérations juridiques ne sont pas les uniques mobiles pour l'exercice du pouvoir disciplinaire dans ce domaine. A côté de ces considérations il y en a d'autre, pratiques et nombreuses qui peuvent empêcher l'autorité disciplinaire, compétente légalement, d'exercer complètement et exclusivement ses attributions disciplinaires sans avoir recours à déléguer à des autorités inférieures l'exercice d'une partie de ces attributions, en ce qui concerne certaines sanctions déterminées qu'elle, est compétente d'infliger à une catégorie déterminée du personnel du service. De plus, il faut, à notre avis, que la délégation émane personnellement au chef direct du fonctionnaire poursuivi disciplinairement et qu'il soit le seul à pouvoir être délégué et ce pour empêcher le phénomène du dédoublement ou de la pluralité d'apparaître dans le pouvoir disciplinaire, d'une part, et d'autre part, pour éviter les réactions préjudiciables aux rapports entre les chefs hiérarchiques dans le cas où le chef direct est privé d'une partie de son pouvoir disciplinaire vis-à-vis de ses subordonnés.

Enfin, il faut que la délégation soit établie selon les formes légales et que le délégué ait une profonde connaissance de la manière de l'exercer car une des causes essentielles de l'échec de la délégation réside dans le fait que le délégué ne connaît pas à fond comment exercer le pouvoir.

“DEUXIEME CHAPITRE”

LES SANCTIONS SUSCEPTIBLES OU NON D'ETRE DÉLÉGUÉES

La portée d'application du principe de la délégation dans le pouvoir disciplinaire diffère dans les systèmes juridiques selon les peines disciplinaires et le degré de leur gravité et cela dans le cadre des sanctions dites hiérarchiques à l'exclusion des sanctions disciplinaires infligées par les conseils et les tribunaux disciplinaires.

Il nous importe d'exposer, dans ce qui suit, l'attitude des régimes fonctionnels FRANCAIS, ALLEMAND et EGYPTIEN à cet égard, puis le déterminer l'autorité compétente d'infliger la sanction et la portée de son pouvoir dans ce domaine.

“SECTION I”

LES CAS D'APPLICATION DE LA DÉLÉGATION DANS LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

En traitant le sujet de la délégation dans le pouvoir disciplinaire, les législations, tant étrangères, qu'Égyptiennes sont régies par une idée fondamentale en vertu de laquelle cette délégation ne doit pas porter sur l'application des peines disciplinaires graves, de celles dont la gravité est plus élevée, et qui sont caractérisées par leurs effets nuisibles aux situations fonctionnelles du personnel.

Cette idée est pareille à celle qui, en principe, est en vigueur dans le domaine de la délégation administrative.

En effet, dans celui-ci, la délégation ne peut avoir lieu si elle porte sur le pouvoir de prendre des décisions générales, d'une importance extrême et édictant des règles générales pour déterminer le fonctionnement intérieur et extérieur de l'organisation administratif.

Il en est de même pour les décisions précitées quand elles ont trait aux questions financières portant sur la réduction ou l'augmentation des crédits financiers affectés aux projets entrepris par l'organisation, ou enfin les décisions concernant la nomination aux fonctions hiérarchique supérieurs ou le changement dans les postes supérieures dans l'organisation.

Nous allons étudier l'application de cette idée successivement dans les lois fonctionnelles FRANCAIS, ALLEMANDES et EGYPTIENNES.

PREMIEREMENT: EN FRANCE:

On peut induire des différents textes législatifs qui adoptent la délégation dans le pouvoir disciplinaire, que elle-ci ne peut avoir lieu que dans le cadre des sanctions disciplinaires légères et non en ce qui concerne les sanctions graves ou d'une gravité plus élevée.

En effet, en vertu des deux loi fonctionnelles générales actuellement en vigueur “Loi du 19 octobre 1946 et celle du 4 février 1959” la délégation est prohibée sauf en ce qui concerne l'application de l'avertissement et du blâme, c'est — a — dire a l'exclusion des autres sanctions qui sont:

- A — La radiation du tableau d'avancement.
- B — La réduction d'ancienneté d'échelon.
- C — L'abaissement d'échelon.
- D — Le déplacement d'office.
- E — La rétrogradation.
- F — La mise à la retraite d'office.
- G — La révocation sans suspension des droits à pension.
- H — La révocation avec suspension des droits à pension.

I — L'exclusion temporaire de fonctions qui ne peut excéder six mois.

Cette tendance est conforme à la politique du législateur français interdisant expressément la séparation entre le pouvoir de la nomination et celui de la discipline, afin que l'autorité disciplinaire compétente légalement ne se dérobe pas de sa responsabilité dans l'application des

sanctions disciplinaires qui lui sont attribuées, en déléguant à d'autre le pouvoir de les infliger, alors que leur application lui est essentiellement confiée à l'exception de l'avertissement et du blâme vu qu'il sont des sanctions légères.

La doctrine française ayant remarqué — à juste titre — que la règle précitée constitue un obstacle à la réalisation de la grande utilité pratique qui peut résulter de la délégation dans le cadre disciplinaire, s'est décidée à profiter de la connexité établie par le législateur entre le pouvoir disciplinaire et celui de la nomination.

A cet effet, elle exprime l'idée d'admettre la délégation du pouvoir de nomination, ce qui doit entraîner nécessairement la délégation du pouvoir disciplinaire tout entier.

Dès lors, l'autorité hiérarchique supérieure peut déléguer son pouvoir de nommer ses fonctionnaires à d'autres autorités hiérarchiques qui lui sont directement subordonnées.

De la sorte, ces dernières autorités s'assurent ainsi — en application du principe général de la répression disciplinaire et qui consiste à attribuer le pouvoir disciplinaire à l'autorité chargée légalement de la nomination — le pouvoir d'infliger les sanctions disciplinaires prescrites par la loi, sans aucune distinction entre — elles.

DEUXIEMEMENT: EN ALLEMAGNE:

Conformément au régime disciplinaire allemand, la délégation ne peut avoir lieu qu'en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement, du blâme et de l'amende disciplinaire.

Ces sanctions sont les seules que l'autorité hiérarchique a le pouvoir de les infliger à l'exclusion des autres sanctions qui sont:

A — La diminution du traitement.

B — Le refus d'avancement d'échelon de traitement.

C — La rétrogradation dans un échelon inférieur d'ancienneté de service.

D — Le déplacement dans un service du même cadre doté d'un traitement de base final inférieur.

E — L'expulsion du service.

F — la diminution de la pension de retraite.

G — La suppression de la pension de retraite.

Ce qui revient à dire que la délégation entre les membres du pouvoir hiérarchique est complète, dans le cadre des sanctions qu'ils sont compétents d'infliger.

Ce ci est un fait qui n'a pas encore été atteint par les lois de la fonction en FRANCE, alors que L'ALLEMAGNE est allée loin dans la juridictionnalisation du pouvoir disciplinaire, en comparaison du régime français qui tâte encore le terrain avant de s'engager dans cette voie.

Dès lors, il est logique que les sanctions hiérarchiques susceptibles d'être déléguées, dans le régime Français, dépassé en nombre celles qui leur sont semblables dans le régime disciplinaire Allemand.

TROISIEMEMENT: EN EGYPTE:

LES sanctions disciplinaires susceptibles de délégation, dans les lois fonctionnelles égyptiennes diffèrent selon qu'on les envisage dans le statut du fonctionnaires civils de l'Etat ou dans celui du secteur public.

C'est ainsi qu'en ce qui concerne les cas de délégation prévues dans les lois des fonctionnaires civils de l'Etat, on constate qu'en vertu de l'article 85 dernier al. de la loi no. 210 de 1951, la délégation est limitée à l'application de l'avertissement et du retenue du traitement pour une période ne dépassant pas 45 jours par an.

De même, l'article 63 de la loi no. 46 de 1964 limite elle aussi la délégation à l'application de ces deux sanctions.

Toutefois, le retenue du traitement ne doit pas dépasser 30 jours par an. Il appert donc que le législateur a diminué la période du retenue du traitement susceptible d'être déléguée.

Cette tendance du législateur est contraire à celle que nous préconisons et qui consiste, dans le cadre du pouvoir disciplinaire, à élargir la portée de la délégation en augmentant le nombre de ses cas, afin d'entraîner le plus grand nombre de chefs administratifs à exercer le pouvoir du commandement et à imposer les ordres par délégation.

Quant à lois actuelles des fonctionnaires civils no. 47 de 1978 et ses amendements législatives, elles ont mis fin à cette tendance, ses dispositions ne contenant aucune allusion permettant la délégation dans le pouvoir disciplinaire.

Cependant, malgré ce qui précède, cette délégation trouve un champ plus vaste dans les lois des fonctionnaires dans le secteur public. En effet, en vertu de l'article 61 de la décision Républicaine no. 3309 de 1966, et qui correspond actuellement à l'article 49 al. I de la décision no. 61 de 1971, la délégation peut avoir lieu quant à l'application aux travailleurs des troisième et deuxième niveaux des sanctions suivantes:

- A — L'avertissement.
- B — Le retenue du traitement.
- C — La suspension avec demi traitement.
- D — L'interdiction des augmentations annuelles.

Tout la différence entre les deux articles précités consiste en ce que la délégation, dans le premier d'entre eux — eux produit ses effets vis-à-vis des travailleurs jusqu'à un troisième des niveaux inférieurs, tandis que dans le second article, la délégation est limitée uniquement aux travailleurs des troisième et deuxième échelons.

Cette réduction du champ d'application de la délégation est inconcevable vu la tendance qui prévaut actuellement et qui consiste à élargir ce champ dans le domaine du pouvoir hiérarchique.

Il résulte de l'exposé ci — dessus que dans le statut des fonctionnaires civils de l'état et dans celui du secteur public, la délégation dans ce dernier porte sur l'application de deux sanctions inconnues dans le

premier et qui sont:

A — La suspension du travail.

B — L'interdiction des augmentations annuelles ou l'ajournement de celles — ci pour une période n'excédant pas trois mois.

En outre, le maximum du retenu du traitement est de deux mois dans le secteur public, tandis que ce maximum peut atteindre 45 jours pour les fonctionnaires civils de l'Etat.

“SECTION II” L'AUTORITE COMPETENTE D'EMETTRE LA DELEGATION

Dans tous les systèmes disciplinaires, le chef administratif supérieur est en principe, compétent pour déléguer le pouvoir disciplinaire. Ce chef supérieur peut être représenté en la personne d'un ministre comme c'est le cas en France, comme il peut être le chef supérieur du service, comme en Allemagne, ou encore comme en Egypte, le président du conseil d'administration en ce qui concerne les travailleurs du secteur public, le sous — secrétaire d'état ou le chef d'une administration vis-a-vis des fonctionnaires civils.

Cependant, il est à remarquer que certaines dispositions des lois fonctionnelles détermine avec soin l'autorité déléguante et celle qui reçoit la délégation, tandis que d'autres passent sous silence ce sujet.

C'est ainsi que l'article 2 de l'ordonnance du 11 février 1964 en France, détermine pour les fonctionnaires de l'éducation nationale, les deux autorités déléguantes et celle qui reçoit la délégation.

Alors, qu'en Egypte l'article 50 de la loi no. 61 de 1971 concernant les travailleurs du secteur public n'oblige pas le président du conseil d'administration à déterminer les chefs capables de recevoir la délégation, faute qui n'a pas été commise auparavant dans l'article 61 de la décision Républicaine no. 3309 de 1966.

Cette non détermination précitée a peut être pour raison, de laisser le président du conseil d'administration tout à fait libre de déléguer ceux qu'il juge aptes à recevoir les attributions disciplinaires, en tenant compte des circonstances particulières de chaque cas à part, circonstances qui, sans doute, diffèrent d'un service à l'autre et d'un temps à un autre.

Cette interprétation est confirmée par le texte de l'article 50 de la loi no. 61 de 1971 ayant trait à l'élaboration des règlements des sanctions disciplinaires et qui déterminent les autorités chargées d'infliger celles — ci, ainsi que les chefs qui peuvent être délégués à cet effet et de telle sorte que les règles édictées dans ces règlements et qui concernent les personnes déléguées dans l'application des sanctions disciplinaires, ne peuvent être transgressées sous peine de nullité de la délégation et de la sanction infligée en vertu de celle — ci.

Ici surgit une question importante digne d'être examinée. Elle concerne le pouvoir du chef compétent, en principe d'infliger lui — même la

sanction, dans la validation de cette nullité en ratifiant postérieurement la sanction infligée en vertu de son pouvoir.

A cet égard, la doctrine et la jurisprudence Egyptiennes se sont divisées en deux parties opposés.

la première d'entre eux s'est prononcé contre la validation du vice de l'incompétence par la ratification ou par la délégation postérieures à l'application de la sanction.

En effet, cette dernière ne peut être considérée ainsi comme émanant d'une autorité incompétente, mais d'une autorité non investie par la loi d'aucune aptitude pour infliger cette sanction.

Il en est de même dans le cas où une délégation nulle émane d'une personne incompétente de l'émettre, ou en empiétant sur la compétence disciplinaire exclusive d'une autre autorité disciplinaire, délégation impliquant une atteinte du subordonné à la compétence de ses chefs.

Quant à la seconde partie, soutenue par une jurisprudence abondante du tribunal administratif supérieur, il s'est prononcé pour la validation du vice de l'incompétence par la délégation ou la ratification postérieurs, car dans ces cas il n'y a pas d'usurpation du pouvoir, la sanction ayant été infligée avec l'approbation et la permission du titulaire du pouvoir disciplinaire compétente légalement de l'infliger.

Tout ce qu'on trouve de vice dans ce cas, c'est l'incompétence disciplinaire qui, si elle rend la décision incompatible avec la loi, ne l'abaisse pas au degré de l'anéantissement.

Nous croyons, quant à nous, que la ratification ou la délégation postérieures à l'application de la sanction infligée contrairement au contenu ou au domaine de la délégation précédemment émise, est une décision administrative incapable de faire disparaître le vice juridique commis dans ce cas en violation des règles de la compétence déterminées par la loi et qui doivent être respectées.

En effet, pour juger de la légalité de toute décision administrative, il faut l'envisager uniquement au moment de son émission. En outre, selon notre avis, il faut à cet égard, tenir compte du degré de gravité du vice commis est-ce que celui-ci est si grave à tel point qu'il constitue une usurpation du pouvoir, ou bien il n'est qu'une simple faute concernant la manière de comprendre l'exercice du pouvoir disciplinaire ainsi délégué.

Dans le premier cas, la délégation ou la ratification postérieurs ne peut pas valider le vice commis, tandis que dans le second cas la violation peut avoir lieu tant que la délégation émane d'une autorité, en principe compétente de l'émettre et malgré la non coïncidence de son application avec ses principes théoriques.

L'exposé ci — dessus nous démontre que la délégation du pouvoir disciplinaire est encore à ses premiers pas, ne s'est pas enracinée profondément.

C'est ce que nous le prouve la politique législative qui délimite les cas de cette délégation à l'application des sanctions disciplinaires légères.

Mais il est grand temps maintenant d'abandonner ce procédé traditionnel de la délégation disciplinaire pour en adopter un autre plus développé dans le domaine de cette délégation.

Toutefois, il faut éviter que cette extension ne se produise d'un coup, sinon elle est vouée à l'échec.

Pour cela, il faut que la délégation dans le pouvoir disciplinaire passe par une phase préliminaire pour aboutir enfin de compte à la délégation complète dans ce pouvoir.

Nous préconisons que dans cette phase on adopte, le principe de la délégation de signature ou de ratification en ce qui concerne les différents sorts et degrés de gravité des sanctions disciplinaires, à commencer par l'avertissement et jusqu'à la révocation.

Ceci se justifie par le principe bien connu et qui consiste en ce que la volonté, en tant qu'elle est un des éléments de l'application de la sanction disciplinaire, ne peut être transférée, dans ce cas, du délégant au délégué, celui-ci n'exprimant pas ici sa propre volonté, mais celle du délégant ainsi que le procédé que ce dernier veut suivre dans l'application de la sanction.

Ensuite, après s'être assuré que les chefs immédiats exercent parfaitement le pouvoir disciplinaire, on peut appliquer le principe de la délégation de la compétence disciplinaire en élargissant au plus ses cas et en ce qui concerne toutes les différentes sanctions.

De la sorte on peut éviter tout ce qui peut provoquer l'échec ou le découragement dans l'exercice de la délégation disciplinaire, à condition qu'un texte législatif permette l'extension dans ce pouvoir, et sans porter préjudice à ce qui a été appliqué dans des cas exceptionnels ou dans des circonstances imprévues.

“TROISIEME CHAPITRE”

LES EFFETS DE LA DELEGATION DISCIPLINAIRE SUR LE BON FONCTIONNEMENT DES SERVICES PUBLICS

La délégation a une importance particulière dans les Etats où règne l'interventionnisme et plus spécialement dans les Etats socialistes.

En effet, l'augmentation des charges qui incombent à l'Etat ainsi que les innombrables activités qu'il doit exercer ont nécessité la recherche d'un procédé efficace lui permettant d'envisager, au mieux, ses charges volumineuses.

Ce procédé efficace, l'Etat l'a trouvé dans la délégation et dans les nombreuses législations, générales et spéciales qu'il a édicté pour la mettre au point.

Des délégations disciplinaires, de différentes sortes, jouent ainsi leur apparition dans ces Etats, chacune d'elles étant compatible avec la nature et les conditions du fonctionnement de chaque Etat intéressé.

De ces sortes de délégation citons: La délégation immédiate et médiate, obligatoire et facultative, simple et composée, à un ou plusieurs degrés.

Les organes administratifs et les services publics, afin de réaliser l'intérêt général qui se manifeste dans la satisfaction des besoins des individus, ainsi que la réalisation des buts pour lesquels ils ont été créés, peuvent choisir parmi les différents procédés de délégation celui qui est compatible avec leur philosophie administrative, procédé qui est le plus approprié que d'autres pour leur bon fonctionnement.

Et c'est ainsi qu'ils placent chaque fonctionnaire dans une situation fonctionnelle qui lui est adéquate et lui confient, tout juste, les attributions convénables à sa situation.

Dans ce qui suit, nous allons étudier dans une première section les différents procédés de la délégation disciplinaire, et dans la seconde les utilités qu'intrinent l'organisation et le bon fonctionnement des services publics.

“SECTION I” LES DIFFERENTES SORTES DE LA DELEGATION DISCIPLINAIRE

Les différentes sortes de la délégation disciplinaire diffèrent entre elles, d'une part par leur nature et de l'autre par le lien existant entre le déléguant et le délégué.

Suivant sa nature, la délégation se divise en délégation de compétence et délégation de signature.

Outre leurs caractères communes, chacune a ses propres caractères intrinsèques qui la distinguent de l'autre.

Selon le lien existant entre ses deux parties, la délégation se divise en délégation immédiate et médiate, obligatoire et facultative, simple et composé, à un ou plusieurs degrés.

“SOUS SECTION I” LA DELEGATION DE COMPETENCE

Cette délégation a lieu quand le chef administratif supérieur titulaire, en principe et selon la loi, de la compétence disciplinaire délègue, spontanément et par le même procédé qui lui accorde ses attributions, une partie de celles-ci, à un chef qui lui est directement subordonné dans la hiérarchie pour que ce dernier les exerce temporairement sans que celui-ci possède le droit de les déléguer à un autre et que le chef administratif supérieur ait la possibilité, dans tous les cas de réformer ou d'abroger cette délégation nous saisissons ainsi que la délégation de la compétence disciplinaire a lieu toujours partiellement car il est évident qu'il n'y a pas de délégation complète du pouvoir disciplinaire, sinon elle entraîne la suppression de la situation fonctionnelle du délégué.

Cependant, cela n'empêche pas la possibilité d'une délégation complète du pouvoir à l'occasion de l'application d'une sanction légère telle que l'avertissement ou le blâme, ou quand il s'agit de prendre une série de décisions préliminaires nécessaires pour infliger des sanctions graves ou d'une forte gravité.

Il résulte de la délégation de la compétence disciplinaire le transfert, de deux des principaux éléments du pouvoir disciplinaire, l'élément du devoir et celui du pouvoir, du délégant au délégué, sans que ce transfert entraîne celui de la responsabilité du délégant demeurant telle quelle jusqu'à la réalisation du but fondamental de la délégation.

Toutefois, cela ne veut pas dire l'irresponsabilité du délégué, quant à l'objet de la délégation devant le délégant qui possède à son égard, selon le principe hiérarchique, le pouvoir de la surveiller, de le diriger et de commenter les décisions qu'il a prises.

Pratiquement, la délégation de compétence telles qu'elle est utilisée fréquemment, prend la forme pour exercer les travaux préparatoires ou

préliminaires nécessaires pour infliger les sanctions disciplinaires par le déléguant.

Par ailleurs, cette délégation émane ordinairement par écrit pour éviter toute éventualité de confusion entre les attributions du délégant et du délégué.

“SOUS SECTION II” LA DELEGATION DE SIGNATURE

En vertu de cette délégation la mission d'élaborer, d'achever et de signer la décision disciplinaire est transférée, selon la volonté du chef administratif supérieur, du déléguant à un de ses assistants choisis parmi ses subordonnés, en contact personnel avec lui. Il appert de ce qui précède que le rôle du délégué dans la signature se réduit à exprimer la volonté intrinsèque du déléguant et non sa propre volonté personnelle. Et c'est ainsi que l'élément de la volonté dans l'exercice de la compétence n'est pas transmis au délégué chargé de signer.

La décision disciplinaire est considérée, de la sorte, comme émanant dans ce cas du déléguant, selon le point de vue objectif, non formel. Cette délégation, en outre de ce qui précède, se caractérise par l'existence entre ses deux parties d'une sorte de lien personnel qui est considéré, en lui même, comme une cause fondamentale de cette délégation.

Pour cela, la délégation de signature n'a pas lieu forcément à un des chefs immédiatement subordonnés au déléguant dans la hiérarchie, mais il est possible, et c'est ce qui arrive fréquemment, qu'elle soit déléguée à un de ceux qui leur sont inférieurs dans la hiérarchie.

A la lumière des deux sortes, précitées de la délégation envisagée quant à sa propre nature, nous leur trouvons des points fondamentaux de différence qui permettant de distinguer chacune d'eux. Ces points sont:

1 — La délégation de compétence, transfère du déléguant l'élément de la volonté, c'est — a — dire qu'elle opère le transfert de la compétence et du pouvoir, tandis que dans la délégation de signature rien de cela n'a lieu.

D'où il résulte que la délégation de compétence aboutit à priver le déléguant d'exercer cette compétence déléguée tout le temps que dure la délégation, alors que dans la délégation de signature il est possible que le déléguant participe avec le délégué dans l'exercice de la compétence, n'importe quel moment.

2 — La délégation de signature s'adresse à une personne nommément désignée, tandis que la délégation de compétence s'adresse à celui qui occupe une fonction déterminée et c'est à ce propos qu'on dit que la délégation de compétence est fonctionnelle en ce sens qu'elle est liée à la fonction, ne prend pas fin quant le délégué quitte sa fonction mais elle demeure en vigueur vis-à-vis de celui qui lui succède dans sa fonction. La délégation de signature, au contraire, est personnelle, prend fin avec la rupture du lien personnel entre le déléguant et le délégué, lorsque l'un

d'entre eux quitte le service.

3 — La force de la décision prise en vertu de la délégation diffère selon la spécificité de celle — ci.

La force de la décision prise en vertu de la délégation de compétence est attribuée à la personne du délégué et prend la force de sa position dans l'échelle administrative.

Tandis qu'en ce qui concerne la décision qui résulte de la délégation de signature, elle prend la force et le degré du chef administratif supérieur du service (le déléguant), car dans ce cas, la décision lui est attribuée.

4 — Le principe en vigueur dans le domaine de la délégation est celui de l'adoption, comme règle générale, de la délégation de compétence, et exceptionnellement celle de la délégation.

Peut — être cela justifie le fait que le droit administratif Egyptien ignore, jusqu'à maintenant, la délégation de signature malgré son importance extrême dans le domaine de l'exercice du pouvoir disciplinaire.

5 — On peut distinguer la délégation de compétence de celle de la signature en envisageant l'objet de la délégation.

Si la délégation prend en considération la confiance personnelle entre ses parties elle est celle de signature.

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si elle ne tient pas compte de la personne du délégué elle est une délégation de compétence.

“SOUS SECTION III” LA DELEGATION IMMEDIATE ET LA DELEGATION MEDIATE

La délégation immédiate a lieu quand une autorité hiérarchique supérieur à l'autorité du déléguant, sans prendre en considération la volonté de celui-ci, fait une délégation à un des adjoints du titulaire.

Cette délégation se fait normalement en vertu d'une décision du chef suprême du pouvoir exécutif.

Par exemple, une décision du chef de l'Etat, déléguant au sous-secrétaire d'Etat l'exercice d'une compétence attribuée au ministre compétent, ou une décision du ministre, déléguant à un des chefs administratifs l'exercice d'une compétence normalement attribuée au sous-secrétaire d'Etat. Ce procédé était pratique en Egypte en vertu des lois no. 137 de 1952 et no. 390 de 1956.

Il est encore pratiqué en France par un décret permanent.

La délégation médiate, au contraire, est celle qui émane du déléguant titulaire de la compétence, en vertu d'une disposition légale lui conférant cette aptitude.

“SOUS SECTION IV” LA DELEGATION OBLIGATOIRE ET LA DELEGATION FACULTATIVE

La délégation obligatoire se fait quand le délégant titulaire de la compétence délègue à un autre l'exercice de celle — ci lorsqu'il est invité à faire cette délégation par une autorité hiérarchique supérieur soit que celle — ci exprime la volonté du chef de l'organe administratif.

“SOUS SECTION V” LA DELEGATION SIMPLE ET LA DELEGATION COMPOSEE

On entend par délégation simple celle qui est faite par le titulaire de la compétence en délégant, au délégué seul une compétence déterminée pour l'exerce sans aucune participation des adjoints du chef supérieur.

La délégation composée signifie qu'un certain nombre de délégués participant à l'exercice d'une compétence exécuté en commun une mission déterminée de telle sorte que chacun d'entre eux en accomplit une partie.

Cette délégation a lieu normalement en ce qui concerne les missions importantes et les sanctions disciplinaires plus graves surtout celles mettant fin au service, tandis que la délégation simple se fait normalement à propos des décisions préparatoires pour appliquer les sanctions très graves.

“SOUS SECTION VI” LA DELEGATION A UN OU PLUSIEURS DEGREES

La délégation à un degré est celle dans laquelle le chef administratif supérieur délègue la compétence à un des chefs qui lui sont directement inférieurs. Tandis que dans la délégation à plusieurs degrés, la délégation fait, non pas aux chefs qui lui sont directement inférieurs, mais à ceux qui succèdent à ces derniers, de sorte que le délégué n'est pas directement inférieur, dans la hiérarchie au délégant.

Cette délégation a lieu normalement dans la délégation de signature déjà étudiée.

Nous croyons que l'expose ci — dessus des différentes sortes de délégations met en lumière quelques remarques.

C'est ainsi qu'il faut que les délégants se conforment à certaines règles générales concernant toutes les sortes de délégations.

À notre avis, la plus importante de ces règles c'est de tenir compte que la délégation, envisagée suivant sa nature ou selon le lien fonctionnel

entre ses deux parties, doit se caractériser par une détermination précise de telle sorte que d'une part le délégué soit pleinement conscient de ses pouvoirs et de ses devoirs et que, d'autre part, le délégant ait la possibilité d'exercer quantitativement et qualitativement sa surveillance et son contrôle.

En outre, il faut que la délégation, pour empêcher la confusion des attributions, soit faite par écrit et non oralement.

Comme il convient encore, en faisant la délégation, de prendre en considération les possibilités du délégué et son aptitude à exercer ce que lui a été délégué.

Enfin, il faut que tout ce que nous venons de suggérer soit accompagné d'une coordination et d'une réorganisation de l'activité de l'administration afin d'assurer la réalisation des buts qu'elle peuvent.

“SECTION II”

EFFETS DE LA DELEGATION DISCIPLINAIRE SUR LE BON FONCTIONNEMENT DE L'ADMINISTRATION

La délégation réalise, dans le domaine disciplinaire, de nombreuses utilités dont certaines concernant le déléguant ainsi que le délégué, d'autres intéressent les tiers qui d'une façon ou d'une autre, en profite et enfin il y a celles qui ont trait à la réalisation de l'intérêt public.

Nous allons étudier successivement et dans les détails ces différents utilités.

“SOUS SECTION I”

UTILITES POUR LE DELEGUANT

L'utilité fondamentale de la délégation, en ce qui concerne le déléguant se cristallise dans la possibilité de celui-ci de s'adonner à l'exercice des missions fondamentales de sa fonction, telles que: tracer les lignes de la politique générale du service et en déterminer les buts.

En outre, le déléguant peut de la sorte concentrer, sa préoccupation dans l'application des sanctions disciplinaires graves ou très graves qui entraînent des effets très importants quant à la modification ou la suppression des situations fonctionnelles des fonctionnaires, ou faisant subir un préjudice pécuniaire.

Comme il peut encore, par la délégation, se décharger de la responsabilité d'infliger les sanctions disciplinaires très légères qui peuvent être appliquées par les chefs d'un degré inférieur dans la hiérarchie.

Ceci peut se justifier par le fait qu'une des plus dangereuses entraves dans l'administration est celle d'accabler les chefs supérieurs sous le poids de pareilles sanctions.

Une meilleure organisation de la répartition de la compétence disciplinaire ne doit nullement confier l'application de ces sanctions aux chefs supérieurs du service, à l'exclusion des chefs qui lui sont inférieurs dans la hiérarchie.

Et c'est ainsi qu'on dit avec raison que la délégation est une procédure extrêmement utile pour une nouvelle répartition exemplaire des attributions disciplinaires dans les services publics.

“SOUS SECTION II” UTILITES POUR LE DELEGUE

Il est évident que le délégué en exerçant la compétence disciplinaire ou en infligeant les sanctions disciplinaires qui lui sont déléguées, en profite.

Il est ainsi encouragé à assumer la responsabilité du fonctionnement de service auquel il appartient.

Comme il s'entraîne aussi à bien exercer par la délégation, le pouvoir disciplinaire.

De la sorte, le service finit par comprendre plus d'un seul niveau disciplinaire dont l'occupant peut expédier les affaires des fonctionnaires du service en cas d'entrave ou d'empêchement temporaire ou perpétuel, du niveau supérieur du service.

Il convient d'ajouter à ce qui précède que la délégation aboutit à remonter le moral des délégués, à intensifier leur confiance dans leur capacité à exécuter le travail et à expédier les affaires qui lui sont afférentes, à se débarrasser de la positivité dans le domaine d'application des sanctions disciplinaires, et organise leur conférer la situation supérieure qui leur convient vis-à-vis de leurs subordonnés.

“SOUS SECTION III” UTILITES POUR LES TIERS BENEFICIAIRES DES SERVICES PUBLICS

La délégation contribue à la rapidité des prestations que doit fournir le service public, en écourtant les procédés de les faire parvenir aux bénéficiaires.

En effet, la délégation aboutit à une sorte de discipline générale de la part de tous les subordonnés à l'intérieur du service publics, ce qui diminue les occasions de commettre, dans l'exercice des travaux du service, des fautes entraînant l'application des sanctions disciplinaires celles — ci grâce à la délégation, se trouvent plus qu'auparavant à proximité des auteurs des fautes, le pouvoir d'appliquer les sanctions étant confié par la délégation au chef immédiat, qui est le plus contigu au subordonnés et aux bénéficiaires des services publics.

“SOUS SECTION IV” UTILITES POUR L'INTERET PUBLIC

L'intérêt public ne peut se réaliser que par l'observation de tous les intérêts précédemment cités, soit que ces intérêts sont relatifs au personnel chefs et subordonnés des services publics, soit qu'ils intéressent les bénéficiaires des prestations de ces services, soit enfin qu'ils concernent la réalisation des buts pour lesquels ont été créés ces services qui ne doivent pas, à cet égard, s'écarter de la politique qui leur est assignée.

“CONCLUSION”

Nous venons de terminer, d'une manière général, l'étude de la délégation de compétence et de signature, et plus particulièrement la délégation du pouvoir disciplinaire, considérée comme un des domaines dans lesquels sont prises les décisions administratives concernant le bon fonctionnement, régulier et constant des services publics et des organes administratifs de l'Etat.

De cette étude, nous pouvons conclure que nous avons constaté le développement de la délégation de compétence et de signature qui n'est que la réalisation de la démocratisation de l'administration, dont les juristes du droit administratif en demande davantage l'extension.

En outre, ce développement précité correspond à l'extrême complication dans les travaux des organes administratifs dans les différents Etats, et qui nécessite, pour l'envisager, l'adoption du procédé de la délégation afin d'assurer le bon fonctionnement de ces organes et la rapidité de leurs travaux, sous l'égide l'esprit d'étroite coopération entre les fonctionnaires.

Toutefois, par exception de la règle général précitée, la contenu de la délégation est plus ou moins large, soit qu'il s'agit de la délégation de compétence ou de signature, selon circonstances du travail dans les services publics, la spécificité des buts de ceux — ci, l'étendue de la complication ou de la simplicité de leur structure, le degré de la spécialisation de leurs travaux, et la spécificité de leurs fonctionnaires.

Ceci nous conduit à entreprendre une étude, ultérieure et détaillée des entraves et des éléments qui empêchent l'achèvement, d'une façon exemplaire et désirable la délégation.

