الجمهـــــــورية الجـــــزائرية الديمقراطية الشعبيـــــة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقــوق

ميدان الحـقـــــوق

تخصص قانـــــــون : إداري

مذكرة مكملة لنيل شهـــــــــادة ماستر أكاديمي

بعنـــــــــوان

مبـــــدأ حيـــــاد الإدارة العموميـــــــــة

في القانون الجزائري

إعداد الطالبة : حواسي لميـــــاء

إشراف الأستاذة : د/ ضريفي نادية

لجنة المناقشـــــــــــة

اللقب و الإسم	الرتبة	الصفة
ضريفي نادية	أستاذة محاضرة	رئيسا
والي عبد اللطيف	استاذ محاضر	مشرفا و مقرر
بوقرة العمرية	استاذة محاضرة	ممتحنا

السنة الجامعية 2021-2022

بسم الله الرحمن الرحيم

رب أوزعني أن أشكر نعمتك

التي أنعمت علي وعلى والدي

وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني

برحمتك في عبادك الصالحين

شكر و تقدير.....

بعد بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين
سيدنا محمد و على آله و صحبه و سلم تسليما كثيرا
نحمد الله تعالى و نشكره على نعمه و حسن عونه و تسهيله لنا
لإنجاز هذا العمل المتواضع
أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة :ضريفي نادية
على قبولها الإشراف و مساعدتها الفعالة لإنجاز هذا العمل
كما لا يفوتني أن أتوجه بالتحية و الشكر إلى كافة أساتذة
كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

إهـــداء

إلى أبي العزيز رحمه الله و أسكنه فسيح جناته

إلى الأم الغالية حفظها الله و رعاها

إلى إخوتي و أخواتي و أولادهم

إلى زملائي و زميلاتي بالعمل

إلى كل من قدم لي يد العون و لو بالدعاء

إلى كل من يهمه موضوع المذكرة

مقدمـــــــــــة

مقدمـــــــــــة :

الإدارة العـــامة هي النشـــاط الذي يعتمد على وجود تنسيق و تعاون بين الموارد البشرية المتنوعة ،مما قد يساهم في تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتميز بدرجة الكفاءة العالية في تقديم الخدمة العمومية ،و تعـــرف الإدارة على أنها الوسيلـــــة المستخدمة في توجيه الأفراد و تنظيم عملهم داخل المنشآت العمومية من أجل المساهمة في تحقيق أهداف محـــددة خاصة بجميع الأفراد و ليس فئة معينة ،و تساهم الإدارة العـــامة في تقديم خدمات عامة و حديثة للمواطنين ،تنفيذا لسياسة الحكومة من خلال الإعتماد على أحدث و أفضل الوسائل و الأساليب الإدارية التي تتميز بالدقة و الفعالية . هذا التنظيـــــم الإداري المتقن و المتميز وجب على مقدم الخدمـــة أن يلتزم فيه بالحياد و عدم التمييز بين المرتفقين من خلال تقديم الخدمة العمومية .

يعتبر مبدأ حيـــاد الإدارة نموذج لتنظيم الإدارة ،و تسيير نشاطها وهو ذا مفهوم متباين و متشعب من حيث مجال تطبيقه و ذلك لإختـــــــلاف الأنظمة السياسية و الإيديولوجية المنبثق عن اختلاف المجتمعات من حيث المؤثرات التاريخية و الدينية و الفلسفية ،فقد تنـــــاوله فقهاء القانون العام لكون آثاره تنعكس على فاعلية النشاط الإداري .

فمبـــــدأ حياد الإدارة العمومية كان وليد المراجعة الدستورية ،إثر التعديل الدستوري لسنة 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 الذي تبنى مبدأ الفصل بين السلطات ، وإقرار نظام التعددية الحزبية و نظام الإقتصاد الحر.

فالدستور كرس ضمانات تنص على إحترام مبدأ الحياد و تفعيله و تطبيقه تطبيقا سليما بالإضافة إلى التشريع الذي لم يكن متجـــــاهلا للنص على هذا المبـــــدأ ،لأن المشـــــرع الجزائري في كل مرة يثبت أن إقامة الديمقراطيـــة من الأولويات الكبرى للشعب الجزائري بل الأساس الذي تسير عليه المؤسسات الدستورية و جميع مرافقها و لبسط العدالة الاجتماعية و تكريسا للمساواة بين المواطنين .

عرف مبدأ الحياد أولى تطبيقاته في مجال العلاقات الدولية **(مثل الحياد الدائم في سويسرا منذ 1815 إلى غاية عام 2002)** قبل أن يتم الإعتـــــراف بأهمية الأخذ به في مجال الإدارة العامـــــة ، في مواجهة التيـــــارات السياسية المختلفة التي قد تحاول السيطرة عليها و التأثير على عملها ،ولذلك فوجب على تطبيقه جملة من الدعائم التي تعتبر البيئة المثالية لتجسيده بشكل كامل و فعال .

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا أولى الدول التي تبنت إصلاحا إداريا يرتكز على ضرورة فصل الإدارة عن السياسة و تحييدها على التجـــاذبات السياسية و الاعتماد على مبدأ الجدارة و الكفاءة في التعيين في الوظائف الإدارية ،و ذلك بعد أن ساد الإدارة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية نظام الغنائم و الأسلاب الذي انتقل إليها من بريطانيا .

و ترجع أهمية الدراسة إلى أن الحياد قد حجز زاوية هامة في التنظيم الإدراي من خلال إلتزام الإدارة في تصرفاتها و نشـــــاطاتها بواجب الحياد مما لا يدعو أي شك في نزاهة الإدارة ،فتظل خدمة المواطنين جميعا سواسية مهما كانت عقـــــائدهم أو مذاهبهم .

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في تقديم دراسة كاملة عن الموضوع الذي يقتضي البحث عن كافة الطرق لتطبيق مبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري لبناء دولة القانون .

أسباب إختيار الموضوع :

-**أسباب ذاتية** : وهي رغبتنا في الوصول إلى مفهوم شامل عن موضوع البحث و كيفية تجسيده على أرض الواقع

-**أسباب موضوعية** :الجزائر شهدت أوضاع متوترة و تسعى جاهدة إلى تغيير نمط التسيير ولتجسيد مبدأ الديمقراطية و حقوق الإنسان و الحريات العامة لذا نسعى جاهدين لتبيان ذلك التغيير و كيفية تطبيقه .

أهداف البحث : تعريف شامل لمبدأ حياد الإدارة العمومية في الجزائر وصولا إلى ضماناته على مستوى الدستور وفي مختلف التشريعات القانونية .

الإشكالية :

- ماهو مفهوم الحياد ؟
- و ماهي الضمانات القانونية المكرسة له ؟

المنهج المتبع في البحث العلمي :

لقد إخترت المنهج الوصفي من خلال تحديد المفهوم الشامل لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري مع استعمال المنهج التحليلي بغرض تحليل مجموعة الضمانات القانونية .

-تناولت موضوع البحث من خلال فصلين :

***الفصل الأول** بعنوان الإطار القانوني لمبدأ حياد الإدارة تناولت فيه المفهوم و النشأة و الأسس التي يقوم عليها هذا المبدأ .

***فصــل ثاني** تناولت فيه الضمانات القانونية المجسدة لمبدأ حياد الإدارة العمومية تناولت فيه الضمانات الدستورية و في مختلف النصوص التشريعية وختاما آليات الرقابة على الضمانات المجسدة لهذا المبدأ .

الفصل الأول

الإطار القانوني لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري

الفصل الأول :

الإطار القانوني لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري

ستناول بالدراسة في هذا الفصل الإطار المفاهيمي الخاص بمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري و سيتم الحديث عن مفهوم الحياد و نشأته و تطوره بالإضافة إلى الأسس و مبررات و صور مبدأ الحياد.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لمبدأ حياد الإدارة العمومية في الجزائر

المطلب الأول : مفهوم الحياد

الحياد مفهوم واسع يمكن استعماله في عدة أنظمة ومجالات على مختلف طبيعتها حيث يتميز بالمرونة الضـرورية لتطابقه مع عدة مفاهيم أخرى و خاصة الإدارة العامة الملتزمة مع نضوج الفكر الشعبي بإعتناقه دون شروط ولا أي إعتبار خارج عن قاعدة الديمقراطية المتجسدة عمليا على الحالات الاجتماعية، يكفي النطق بكلمـــــة الحياد حتى نعرف طبيعة الموضوع الذي يرتبط به بكل سهولة ، فهو عبارة عن حد يفصل في تكوين الإصطـــــلاح الذي يكون جزءا منه و يجسد خصوصيته ،وجوهه متعددة له مكانه في العلوم والفنون على مختلف أنواعها و اقترانه بالإدارة العامة لا يعني بقاء هذه الأخيرة بعيدة لا تتدخل في الصراع على العكس تدخلها إجباري و لكن بشرط خضوعها لأحكام قانونية .

فرع أول : المعنى اللغوي لمفهوم الحياد يجمع الحيـــاد في معناه اللغوي أو العادي حركة إيجابية و أخرى سلبية أي أنه غالبا ما يأخذ شكلين ، بالإرتكاب على أساس إيجابي شرعي ،أو بالإمتناع يعني سلبي أناني أحيانا و عادل أحيانا أخرى ومصطلح الحياد يقابله مصطلح NEUTRALISE و هي تعني عدم الميل إلى أي جهة أو حزب وتعني إرادة الإمتناع و عدم التحيز .

1-**الشكل الإيجابي** : لفظ الحياد من فعل حاد أي تجرد أو ابتعد أو تقيد بعدم التحيز لأي طرف من أطراف النزاع و يكون إيجابيا إذا عبر المعنى بالحياد عن موقفه من خلال اتفاق أو معاهدة يطمئن بها اتجاه أشخاص معينة كما يمكن أن يتدخل كحاكم في منازعة أو منافسة يتميز فيها بانعدام العاطفة و الميول و يتصف بالموضـــــوعية و الصرامة اتجاه الأطراف المعنية بهذا العمل .

2-**الشكل السلبي** : يكون هذا المبدأ في هذه الصورة شكل سلبي حيث يتم عن طريق الإمتنـــــاع و الابتعاد عن الأمر أو الشئ سواء كان نزاع بين شخصين أو منافسة تخص أشخاص معينة ، فلا يعبر الملاحظ عن أي موقف ماديا كان أو معنويا، حيث يبقى بعيدا عن الصراع القائم ولا يفضل أو يبيح بأي رأي اتجاه عناصر المشكل 1.

1-بوحفص سيدي محمد، **مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري**، رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ،جامعة تلمسان ، ص26 27.

فرع الثاني : التعريف الاصطلاحي للفظ الحياد

يستعمل لفظ الحياد اصطلاحا في عدة علوم بمدلول يتطابق و طبيعة العلم ، فهو المعيار الضروري الذي يميز موضوعا ما سواء تعلق الأمر بالعلوم الطبيعية أو الاجتماعية أو الإنسانية .

يكون اللفظ حيادي في علم اللغة إذا حافظ على تركيبه اللغوي سواء استعمل في المذكر أو في المؤنث يستعمل هذا المصطلح في مجالات أخرى ثقافية و فنية بخصوص التحكيم الذي يجب أن يتميز بالموضوعية و عـــدم التفضيل إلى أحد المتنافسين في شتى النشاطات

فاصطلاح الحياد كما سبق عـــــــلامه يعني الموقف ،الخصوصية أو التركيب و من أهم المواضيع التي يمكن أن يظهر فيها فائدة استعماله الإدارة العامة كمصدر في تلبية و تحقيق كل ما يطمح إليه المواطن 1.

المطلب الثاني : نشأة مصطلح الحياد

إن التأصيل العلمي في نشأة مبدأ حياد الإدارة يرجع إلى ظهور العلاقة بين الإدارة والسياسة فالإدارة إحتوتـــــــها السياسة و تحاول بإستمرار أن تنفصل و تستقل بكيان خاص دون إنكار التكامل و التأثير المتبادل بينهما ، ولذلك نجد روابط كثيرة تجمع الإدارة العامة و علم السياسة، فأصولهما و المراحل المتعددة لتطورهما تبدو مشتركة إلى حد بعيد وأن عدد من العلماء يرى أن علم الإدارة العامة لا يعدو أن يكون مجرد فرع جديد من فروع علم السياســـــــة

فالإدارة و السياسة يعتبران من مكونات و عناصر البنية الاجتماعية للدولة و لايخفـــى مدى تفاعل هذه العناصر في مابينها ، لذلك أنه لا يمكن فهم و تحليل أداة الإدارة والعوامل والمتغيرات التي تحكم فيها إلا بفهم القـــــــوى السياسية ، وطبيعة النظـــــــام السياسي و بمعنى مختصر البيئة السياسية التي تمارس فيها الإدارة عملها بحيث تتشكل بطبيعتها و تتأثر بتركيبها وأن التطور الذي حصر في تكوين السلطة التنفيذية في الدول أدى إلى بروز دور خاص و متميز للإدارة و إلى تعدد و تضخم الجهاز الإداري ، ومن هنا ظهر أن الأبحاث الأصلية لعلم السياسة لم تعد وحدها كافية لإحتواء هذا التطور و أصبح من الضروري أن يستقل علم الإدارة العامة لكي يكـــــــــرس جهوده للبحث عن الظاهرة الإدارية وصولا إلى مبادئ تتحكم في عمل الجهـــــاز الإداري المعقد ونتيجة لإختلاف الأنظمة السياسية بين نظام الحزب الواحد و الأنظمة التي تعترف بالتعددية السياسية (نظام ثنائية الأحزاب أو نظام تعددية الأحزاب)2

1- بوحفص سيدي أمحمد، المرجع السابق ، ص30.

2- بلواضح علاء الدين ، **مبدأ حياد الإدارة** ، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف ،المسيلة . سنة 2019. ص7

بطبيعة الحال الإدارة هنا تتأثر بطبيعة النظام السياسي فهو يخضع لعدة تصنيفات فبالنسبة لنظام الحـــزب الواحد سواء كان نظام الحكم فاشيا أو ماركسيا أو من نظم العالم الثالث فإنه يقوم على أساس السيطرة على كافة مجالات الحياة و تشترك في ظاهرة خضوع الإدارة المطلقة و انصياعها للسلطة الحاكمة (النظام الإشتراكي) .

أما بالنسبة للأنظمة التي تعترف بالتعددية السياسية فهي تتولى أهمية بالغة للإدارة بإعتبارها ساحة من ساحات التنافس السياسي ، بحيث يحاول كل حزب كسب الإدارة في جانبه و فرض هيمنته على أجهزتها ومجالات نشاطها (النظام الديمقراطي) .

إن قيام نظام الديمقراطية يستوجب توافر أركانه الأساسية و المظاهر التي تتجلى من خلالها مبادئه ، فقد اتفـــق أغلبية الفقه المقارن على بعضها و المتمثلة في الحرية و المساواة و التعددية الفكرية .

إن الديمقراطية هي الشكل الأساسي الوحيد الملائم للحرية ،فلا حرية دون ديمقراطية و العكس صحيح ،حتى قيل أن كلا من النظام الديمقراطي و الحريات العامة يكفل أحدهما الآخر و يحميه فإذا كانت الديمقراطية تعني حكم الشعب فإنه من غير المستطاع أن يمارس هذا الأخير مظاهر حكمه إلا من خلال الحريات الممنوحة له كحرية الرأي و التفكير و التعبير و الإنتماء إلى الأحزاب السياسية .

1-**المســـاواة** : في بعديها السياسي و الاجتماعي بمعنى أن كل مواطن بغض النظر عن أوجه تعليمه أو ثرائه أو مركزه الاجتمـــــــاعي أو ديانته أو جنسه يتساوى أمام القانون مع الآخرين بمعنى ضرورة توفير الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي تمكن المواطنين من ممارسة الحرية والمشاركة السياسية .

2-**التعددية الفكرية** :إن الديمقراطية لا يمكنها أن تتنفس و تعيش إلا في ظل نظام يؤمن بحرية و تعـــددية الرأي و احترام آراء الآخرين ووجهات نظرهم و القدرة على الموازنة بين المصالح العامة و الخاصة من القيم السياسية التي يحتاجها المجتمع حتى يمكن للديمقراطية أن توجد و تتحقق بنجاح .

و مما سبق ذكره و الذي يكشف الهدف بلوغه من وراء ذلك هو تحضير الأرضية لدراسة مبدأ حياد الإدارة بعد تبيان المناخ و مختلف العوامل التي تتفاعل و تتعايش معها فالإدارة بإعتبارها من مكونات البنية السياســـــية و إحـــدى الوسائل التي تملكها السلطة السياسية تأثرت بشكل كبير بالمفاهيم السالف عرضها التي ساهمت في جعلها محطة اهتمام التنظيمات والقوى السياسية للهيمنة على الوظائف الإدارية قصد تحقيق أهداف الحزب 1.

1-بلواضح علاء الدين ، المرجع السابق ، ص8 و 9

ومن خلال كل هذه التغيرات بدأت بوادر ظهور مبدأ حياد الإدارة كملجأ لتجنب الأزمات التي تلحق بنظام و كيان الدولة ، ولاشـــــك أن دولا مثل فرنسا و بريطانيا و الولايات المتحدة الأمريكية عاشت ميلاد مبادئ الديمقراطية الحديثة مع كل ما نتج عنها من أزمات و تناقضات بين ضرورة احترام مستلزمات الديمقراطية ووجوب حياد الإدارة في أداء أعمالها ، مما رغبها إلى محاولة فصل و تحصين الإدارة ضد عدوى السياسة بتقرير مبدأ الحياد الوظيفي أما ظهور مبدأ حياد الإدارة في الجزائر فقد ظهر في ديباجة دستور 1996 الذي أكد فيه أن الشعب الجزائري قد ناضل دوما في سبيل الحرية و الديمقراطية و أنه يظهر عزيمة كبيرة في إنشاء مؤسسات دستورية أساسها الحقيقي المشاركة و المساواة وضمان الحرية لكل فرد ،وأن الدستور فوق الجميـــع وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق و الحريات الفردية و الجماعية و يتضمن الدستور المعـــدل على مجموعة هامة من الحقوق و الحريات من المادة 29 إلى غاية المادة 56 والتي من خلالها تبرز مكانة حقوق الإنسان في التعديل الدستوري في 28 نوفمبر 1996 و الحقيقة الأولية تظهر أن التعديل لم يحذف أي حق كان موجود من قبل ، وإنما قام بإضافة حقوق جديدة كما أنه وضع تعديلات على حقوق كانت موجودة في السابق ،إضافة إلى أن بعض أحكام التعديل يظهر لها الأثر المباشر و غير المباشر على حقوق الإنسان .1

المبحث الثاني : أسس و مقومات مبدأ حياد الإدارة العمومية

استنادا إلى التعريفات التي تم تناولها يمكننا أن نقول أن مبدأ حياد الإدارة العامة يتطلب مجموعة من العوامل و الشروط القانونية من أجل تطبيقه ،حيث أن هذه العوامل تبين نوع و طبيعة و خصائص الأرضية القانونية التي يطبق فيها هذا المبدأ والشروط الواجب توفرها لإعماله من طرف الدول .

المطلب الأول : الأسس النظرية لمبدأ حياد الإدارة العمومية

يقـــــوم مبدأ حياد الإدارة على مجموعة من الأسس النظـــــرية التي تعتبر القاعدة الأساسية لتطبيقـــــه

-الفرع الأول : الاستقرار السياسي و الاجتماعي في الدولة

يعتبر الاستقرار السياسي ووعي المجتمع و ثقافتنا الأساس في نجاح أو فشل عمل الإدارة و نشاطها و مردودها حسب التصنيف الأولي للدول و مكانتها دوليا ،فالدول النامية معروفة بعدم الاستقرار السياسي و تخلف الوعي2

1-بلواضح علاء الدين ،المرجع السابق ، ص9 و10

2- بن عيسى قوادري إلياس ، **مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري** ، مذكرة ماستر، قسم الحقوق ،جامعة الجيلالي بونعامة ،خميس مليانة سنة 2019، ص 17 .

الاجتماعي والثقافي لشعوبها عكس الدول المتقدمـــــة و يرجع هذا لعدة عوامل نذكر منها :

1-التفـــاوت الاجتماعي و الاقتصادي و يرجع هذا لإنعدام المساواة في توزيع الدخل الداخلي و الخارجي على مختلف شرائح المجتمع و عدم الإستفادة من الثروات لكل الطبقات و كذا سوء المعيشة .

2-نقص الوعي السياسي و الثقافي و الاجتماعي لمختلف شعوب الدول النامية نتيجة انتشار الأمية و الجهل و طغيـــان العنصر الشخصي الحاكم على الحياة السياسيـــة للدول النامية ،و يرجع هذا للطبيعـــــة الأسرية والعشائرية و القبلية لهذا العنصر والذي يلعب دورا حاسما في صنع القرار .

3-تهميش التنظيمـــات السياسية و الأحزاب السياسية وعدم تدخلها في الحياة السياسية ووصفها بعدم الفعالية و الإستقلال في وضع الإقتراحات و المشـــاركة في القرار الذي يهم الدولة و المجتمع ،و لهذا ينتج عدم قيام المعارضة السياسية بالإعتـــراض عن القرار الذي ترك فيها مضرة للدولة و الشعب و مستقبلهما .

-**الفرع الثاني** : وجود نظام ديمقراطي

يعتبر مبدأ الحياد المطبق من قبل النظام السياسي الملائم عن مدى تطبيق مبادئ الديمقراطية و حقوق الشعوب في التدخل و المشاركة في الحياة السياسية لأن هذا يعتبر أساس البناء و حجز الزاوية الذي يرتكز عليها هذا المبدأ ، و بذلك فإن غياب الديمقراطية يعني حتما إنتفاء الإطـــار القانوني الذي يمكن فيه طرح مســألة حياد الإدارة، فالنظم الاستبدادية تشترك فيها خصائص تتمثل في إنفراد و احتكـــــار الحاكم صاحب السلطة بمقاليد الحكم و سلطة القرار فتنعدم الحقوق والحريات العامة و يخضع نشاط الأفراد لرقابة السلطة الحاكمة ، و بهــذا فإن الاستقرار السياسي من الأهداف الرئيسية التي يسعى كل نظام إلى تحقيقه فإن حاجة الإدارة إلى ذلك أعظم لأن نشـــــاط هذه الأخيرة يستدعي نوعا من الثبات و يتنافى مع فكرة التغيير المتتالي و المفاجئ في الهياكل و النظم التي تعتبر من سمات العمل السياسي ، إن مبدأ حياد الإدارة بإعتباره نظاما قانونيا و عمليا لحسن آداء الخدمات العامة لا يقوم إلا في ظل مناخ مشبع بالوعي الحقيقي لمضمونه و أبعاده و أهدافه القريبة و البعيدة المدى ولا حرج في إعادة تأكيد دور مبدأ الحياد في تجسيد تكريس مبادئ الديمقراطية .

إن من الأولويات الكبرى بالنسبة للشعب الجزائري و شعوب العالم إقامة الحرية و الديمقراطية وفقا للدستور الذي تم التصويت عليه ،فبهذا يتم تحقيق العدالة الاجتماعية و كذا تحقيق المساواة والحريات 1.

1-بن عيسى قوادري إلياس ،المرجع السابق ، ص 18 .

كما أشـــــارت المادة 23 من دستور 1996 إلى مبدأ الحياد و كيفية تجسيده في أرض الواقع و بكل صرامة و جدية .

-**الفرع الثالث** : وجود نظام ديمقراطي يقر بتعدد الأحزاب

تعتبر التعددية الحزبية أنسب مناخ لقيـــــام الديمقراطية مع كل ما تقتضيه من ضرورة الحوار و احترام مبدأ منطقية الإختلاف في الآراء و تقبل فكرة التداول السلمي على السلطة فالتعددية الحزبية في الجزائر هي الحل الأنجع لتبني إصلاحات دستورية و سياسية و إدارية و اقتصادية كصبغة جديدة للنظام السياسي الجزائري كما تعني ضرورة تغيير البنى و الهياكل و السلوكيات التي يرتكز عليها النظام السياسي .

يعد نظـــــام تعدد الأحزاب أحد الخصائص المميزة لديمقراطية القارة الأوربية و يمكن لهذا النوع من الأنظمة أن يأخذ أشكـــــالا متعددة ، غير أنه يتعلق دائما بعدد مهم من الأحزاب لا تقل عن إثنين و يقوم هذا التعدد على أساس الإعتراف بحرية تكوين الأحزاب السياسية وهو ما تؤكده الدساتير الديمقراطية عادة ،كما يجب أن تقوم جميع الأحزاب على أساس قبول مبدأ التعايش بينهم و التمسك بمبدأ حرية الرأي الذي لا يخرج الخلاف و التنافس الحزبي عن إطاره و لايمارس إلا في ظله .

أول من فتح التعددية الحـــــزبية في الجزائر هو الرئيس الشاذلي بن جديد بعد الأحـــداث التي عرفتها الجزائر في أكتوبر 1988 ،و أعلن عن إدخال إصلاحات سياسية في البلاد فتم تشكيل لجنة سياسية استشارية متكونة من خمسة أشخاص يكمن دورها في تقديم أراء و دراسات و تحليلات سياسية للأوضاع في البلاد و في نوفمبر 1988 ، تم التعديل الدستوري الجزئي و الذي جاء به استحـــداث منصب رئيس الحكومة وبعدها جاء التعديل الدستوري سنة 1989 الذي يقر بالتعددية الحزبية .

المطلب الثاني :مبررات تجسيد مبدأ حياد الإدارة

إن مبدأ حياد الإدارة أصبح ضرورة علمية و عملية لتعبئة الإمكانيات المادية و البشرية قصد دفع وتيرة التقدم والإزدهار و تفادي كل المساوئ التي لا تخدم مصالح الدولة و المواطن .

إن المبـــــــادرات التي دعت إلى تقرير مبدأ حياد الإدارة غير متعلقة بالخصوص بنشاط الإدارة فهي مشتركة مع مختلف نشاطات الدولة التي يقع عليها التزام الحياد و احترام قواعد الشرعية و الدفاع عن النظام الديمقراطي و الأمن القومي 1.

1- بن عيسى قوادري إلياس ، المرجع السابق ، ص19 .20 .

الفرع الأول : مبدأ المشروعية

هناك اختلاف بين الفقهاء في التفريق بين الشرعية و المشروعية فقد ذهب جانب من الفقهاء إلى التفـــــريق بينهما من حيث إعطـــــــاء مفهوم دقيق لكل منهما فعرفوا المشروعية على أنها احترام لقواعد القانون القائم و عرفوا الشرعية على أنها فكرة تحمل في معناها العدالة و المبادئ القانونية و مايحتويها ضمير الجمـــــاعة و الصالح العام .

-إن ممارســـة الإدارة لأعمالها بحياد و نزاهة بعيدا عن التيارات السياسية و الصراعات الحزبية مستهدفة بذلك أداء الخدمات العـــــامة بما تقتضيه النصوص القانونية يجعلها الحامية لمبدأ المشروعية خاصة أنها الهيئة التي تحتك مع الأفـــراد مباشرة في كل شؤونه مما يجعل تصرفاتها و طرق عملها مؤشرات على مدى التطبيق السليم لقواعد المشروعية .

الفرع الثاني : الدفاع عن النظام الديمقراطي

تهدف الديمقراطية الاجتماعية إلى القضاء على الظلم الاجتماعي وفقا للالتزامات الإيجابية التي يجب توفـــرها لقيام الدولة ، فإذا كان الاعتراف بالتمثيل النيابي و حرية تكوين الأحزاب السياسية و الانضمام إليها من دعائم الديمقراطية فإن تقرير مبدأ الحـــــرية و المساواة و خدمة الصـــالح العام سيحقق و يكرس أركان الديمقراطية و لا يخفى في هذا المجـــال حتمية الربط بين التنمية الاقتصادية ومبدأ الشرعية ذلك أن استقرار أي ديمقراطية لا يعتمد على التنمية الاقتصادية فحسب بل على فاعلية و شرعية نظامها السياسي .

الفرع الثالث : حسن آداء الخدمات

لقد اعتنت الدولـــــة بالجانب الإنساني وعمدت إلى تطبيق الحلول التي توصل إليها علماء الإدارة العامة لبلوغ أهداف التنمية ،سواء من جانب كيفيات اختيار الموظفين بتوافر طاقم بشري قادر بكفاءاته ومهـــاراته أن يسير دواليب الإدارة بجدارة و إتقان فمثلا في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة إلى ظهور سلسلة من الغش والفســـاد و فضاء الإساءة ،التي لحقت بصناعة الدفاع الأمريكية ظهر مفهـــــــوم ضباط الأخلاقيات (ضباط سلوك الأعمال) الذين تم تعيينهم من قبل المؤسســـــــات كما تم إنشاء مبادرة صناعة الدفاع لضمان حسن الأداء في تقديم الخدمات ،و القيام بمهامهم على أحسن وجه حيث تأسست رابطـــــــة ضباط أخلاقيـــــات الإدارة في المؤسسات سنة 1991، في كليـــــة " بنتلي التايم " بإعتبارها جمعية مهنيــة لأولئك المسؤولين عن إدارة المؤسسات والرامية إلى تحقيق أفضل الممارسات و الآداءات للخدمات .

1- بن عيسى قوادري إلياس ،المرجع السابق ، ص 20 .21.

المطلب الثالث : صور مبدأ حياد الإدارة

اتفقت معظم الدساتير و إعلانات الحقوق المحلية و الدولية على إعتبار مبدأ المساواة إحدى الدعائم الرئيسية لنظام الدولة ، يستوجب إعماله و إحترامه في كافة الميادين .

فمبدأ الحياد يقوم عمليا على عدم جواز التمييز بين الأفراد تفضيلا أو حرمانا استنادا إلى عوامل تتعلق بالأصل أو الرأي السياسي ، فقد نبذت الأنظمة السياسية كل مظاهر التمييز العنصري ولا شك أن الواقع الأمريكي خير نموذج لهذا النوع من التفرقة بحيث أن صفة المواطنة لم تمنح للزنوج إلا في وقت متأخر ،و لم يتم تطبيقه فعليا من طرف كثير من ولايات الجنوب خاصة ، أين سنت قوانين للفصل العنصري في التعليم ووســـــــائل النقل والإسكان و المطاعم .

أما دســـاتير الدول محل دراسة المقارنة الحالية، فقد نصت صراحة على استبعاد كل أشكال التمييز العنصري و اعتبار كل تصرف قانوني قـــــــائم على ذلك غير شرعي، و لا ينتج أي أثر قانوني و لا يختلف مـــوقف التشريعات فيما يتعلق بوجوب عدم التمييز بين الأفراد بسبب معتقداتهم الدينية .

و يعتبر دور المـــرأة في المحيط الاجتماعي من المسائل التي استقطبت اهتمام و انشغال المجتمعات و الدول الحديثة ، وذلك بمنحها صفة المواطنة مع كافة الامتيازات التي تترتب عليها مما ينتج عنها صراعات قائمة لحد الآن لتحقيق المساواة بين الرجل و المرأة في كافة المجالات .

و اتجهت التشريعات الحديثة إلى تقرير مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة سواء من جانب الحقوق التي تمنحها و الإلتزامات التي تفرضها القوانين ،فقد نصت دساتير الدولة محل المقارنة على تحريم أي تمييز بسبب الجنس و أضاف قانون الوظيفة العامة الفرنسية نصوصا تؤكد ما تم تقريره دستوريا إذ تنص المادة السابعة من الأمر الصادر في 04 فيفري 1958 المتضمن القانون الأساسي للموظفين على عدم جواز التمييز بين الرجل والمرأة كما تنص المادة السادسة من قانون 83-634 الصادر في 13 جويلية 1983 ،المتضمن حقـــوق و واجبات الموظفين في موضوع حرية الرأي على الاعتراف بحرية رأي الموظف و نبذ التمييز على أساس الجنس لم تلقى أنواع الحريات العامة رواجا مثلما حققته حرية الرأي ذلك أن الديمقراطية الحديثة كما حملته من مبادئ جعلت من الإختلاف الفكري والإيديولوجي أمرا حتميا و ضروريا في بناء المجتمع المتحضر ، فحـــرية الرأي تنعكس أهميته في ما عانته الدول المتقدمة من اضطرابات في القـــرنين الثامن عشر و التاسع عشر من أجل تقريرها و ما تتكبده اليوم مجتمعات الدول النامية من اضطهاد و كفاح في سبيل الاعتراف لها دستوريا و عمليا بحرية الرأي و الحريات التي في فكرها كحرية 1.

1- زرافة مباركة،**مبدأ حياد الإدارة و ضماناته القانونية في الجزائر** ،مذكرة ماستر،قسم الحقوق،جامعة زيان عاشور،الجلفة، 2017 ص 25 26.

يتبين من خلال قراءة النصوص القانونية –دستورية كانت أم تشريعية – أن حـــــرية رأي الصحـــــافة و النشر المعترف بها مكفولة ، وجعلت لضمانها وسائل و هيئات تسهر على الاحترام و التطبيق الســـــليم لمقتضياتها بالإضافة إلى أن قضاء مجلس الدولة الفرنسي يزخر بالأحكـــــــــام التي كرست حرية الرأي ، فبينت محتواها و متطلباتها و أرست الأسس التي تقوم عليها و كيفيات ضمان حسن احترامها وتطبيقها و لعل حكـــــم باريل **Barel** الصادر بتاريخ 28 ماي 1954 1 .

أشهر الأحكام التي أثارت ضجة سياسية واسعة بسبب ما أحاط به من ظروف و ملابسات إلى جانب ما قرره من مبادئ قانونية هامة بالنسبة للمساواة بين المواطنين في حق التوظيف بغض النظر عن أفكـــــارهم وآرائهم السياسية ، بالإضـــــافة إلى ذلك فكل الأحكام التي صدرت عن مجلس الدولـــة الفرنسية كانت محل تحليل و مناقشة من طرف فقهـــــاء القانون، تبلورت حولها أسس العـــلاقة الكائنة بين الوظيفة العامة و مقتضياتها و الحريات السياسية المعترف بها للموظف بإعتباره مواطنا2 .

1–تتلخص وقائع حكم **barel** في أن الإدارة الفرنسية رفضت الطلب الذي تقدم به السادة :**barel .guyader.fortune .lingios.bedjaoui** للإلتحاق بالمدرسة الوطنية للإدارة ENA وقد طعن السيد **barel** في هذا القرار مبينا أن الإدارة عمدا إلى استبعادهم من المسابقة لأسباب سياسية وهي ماتظنه من قيام صلات بينهم و بين الحزب الشيوعي الفرنسي ،و استندو في تدعيم إدعائهم إلى مانشرت جريدة le monde من تصريحات منسوبة لأحد أعضاء مكتب الوزراء عن نية الحكومة في حرمان أعضاء الحزب الشيوعي من الإلتحاق بالمدرسة إضافة الى أن مدير المدرسة نفسه وضح لأحد الطاعنين أن سبب استبعادهم مشوب بخطأ في القانون لإستناده لأسباب سياسية وهوا مايعد إخلالا من الإدارة بواجبها في احترام مبدأ المساواة بين المواطنين حيث قدم مفوض الحكومة في تقريره حول القضية أساسا منطقيا و قانونيا لسلطة إلزام الإدارة بالإفصاح عن أسباب القرار بقوله : ..... و يترتب على أساس هذه الرقابة أن يكون للمجلس الحق في أن يطالب الإدارة بالإفصاح عن سبب قرارها بتقديم جميع المستندات التي يرى لزومها للوصول إلى تكوين إقتناعه و إلا فإن الرقابة التي يمارسها ستكون رقابة مجردة من كل قيمة علمية .

وافية داهل ،**تسبيب القرارات الإدارية دراسة مقارنة بين الجزائر و فرنسا** ،مجلة الباحث العلمي ،العدد11 ،جوان 2017، ص 434 .

2–زرافة مباركة، المرجع السابق . ص 27 .

*** خلاصة الفصـــــل الأول :**

الحياد له معنى سلبي يتمثل في اجتناب الموظف كل ما من شأنه التأثير على نشاطه الإداري كما يحتم عليه عدم الانسياق لعواطفه وميوله أما المعنى الإيجابي يقتضي مشاركة الموظف العمومي في الحيـــــاة السياسية مشاركة موضوعية بشكل لا ينحاز معه إلى اعتبارات شخصية أو سياسية أو عقائدية، و عليه فإن المضمون السلبي يظهر في الامتناع وعدم التدخل أما المضمون الإيجابي يظهر في عدم التحيز و الموضوعية .

فإعطاء تعريف لمبدأ الحياد ليس بالعملية السهلة ذلك أن المفهوم يتغير تبعا لتغير طبيعة الدولة من جهة وطبيعة الوظيفة العامة من جهة أخرى ، فقد ارتبط مفهوم الحياد بظهور الدولة الليبرالية القائمة على مبدأ " **دعه يعمل دعه يمر** " ، فالحياد هو الذي يميز النموذج الليبرالي للإدارة حيث يقوم هذا المبدأ على فكرة السماح للدولة بالقيام بجميع وظائفها لكن خارج الخلافات الحزبية و الإيديولوجية العقائدية وهي ملزمة بعـــــــدم التفرقة بين الموظفين بالنظر إلى معتقداتهم واختياراتهم السياسية و العقائدية و بالتالي فإن هدفه هو ضمان استقرار الإدارة و استمرار الدولة .

الفصل الثاني

الضمانات القانونية المجسدة لمبدأ حياد الإدارة العمومية

في القانون الجزائري

الفصل الثاني :

الضمانات القانونية المجسدة لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري

ستتـــــــاول الحديث في هذا الفصل عن الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري وهي الضمانات الدستورية المكرسة على مستوى الدستور تضم مبدأ المساواة و مبدأ خضوع الإدارة للقانون بالإضافة إلى الضمانات المكرسة على مستوى النصوص التشريعية و أخيرا آليات الرقابة على هذه الضمانات

المبحث الأول : الضمانات المكرسة دستوريا

المطلب الأول : مبدأ المساواة

يعتبر مبـــــــدأ المساواة المبدأ الدستوري الذي تستند إليه جميع الحقوق و الحريات في الوقت الحاضر و إذا كانت العدالة هيا أساس الملك كما يقال فإن المساواة كانت الهدف الأول للثورات الكبرى في العالم و كان إنعدام المساواة هو الباعث لقيامها 1.

و هذا ماجـــــــاء به الدستور الجزائري لسنة 1996 عندما نص في ديباجته بقوله :" **إن الشعب الجزائري ناضل و يناضل دوما في سبيل الحرية و الديمقراطية ، و يعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسســـات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري و جزائرية في تسيير الشؤون العمومية و القدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و ضمان الحرية لكل فرد** " و تحدثت المادة 23 عن مبدأ الحياد بقولها : " **عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون** " .

–مبدأ المساواة مبدأ عالمي جاءت به مختلف المواثيق الدولية و المعاهدات نذكر منها الإعلان العالمي لحقـــوق الإنسان الذي يعتبر وثيقة دولية تبنته الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في قصر شايو بباريس تحدث عن مجموعة من الحقوق تضمن 30 مادة ، جاء الحديث عن مبدأ المساواة في مادته 7 بقوله :"**الناس جميعا سواسية أمام القانون و هم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز ،كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان و من أي تحريض على مثل هذا التمييز** " و جاء في المادة 10 منه :" **لكل إنســـــــان على قدم المساواة التامة مع الآخرين الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة و محايدة نظرا منصفا و علنيا للفصل في حقوقه و التزاماته و في أي تهمة جزائية توجه إليه** ".

1–لبيد مريم ،**الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر** ،مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في إطار مدرسة الدكتوراه ،كليه الحقوق، بن عكنون جامعة الجزائر 1 ،سنة 2014، ص59 .

–و بالحديث عن المساواة يجدر بنا أن نتطرق إلى مظهر المســـاواة على مستوى المرافق العمومية أين يكون الإتصال مباشر بين الإدارة والمرتفق من الخدمة العمومية، و هوا المظهر الأقوى في موضوع الحياد الإداري أن يظهر مدى تطبيق هذا المـــــبدأ حينما تباشر الإدارة عملها مع جميع المواطنين على قدم المساواة و دون تمييز أو تحيز و بكل شفافية و نزاهة و وضوح .

–تســـاوي المرتفقين أمام المنافع التي يوفرها لهم المرفق العام هو أول مظهر لهذه القاعدة و من حق كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية والتنظيمية التي يفرضها " قانون المرفق " أن يحصل على الخدمات التي يقدمها المرفق العام ، و لهذا المظهر أربع نتائج :

–**أولا** : يتحتم على مسيري المرفق العام أن يقدموا الخدمات لكل شخص يرغب في ذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون التنظيمي الذي يسير عليه المرفق .

–**ثانيا** :لا يسمح لمسيري مرفق عام أن يفضلوا بعض المرتفقين على البعض الآخر لاعتبارات شخصية .

–**ثالثا** : فإن تكافؤ الفرص بالنسبة للمواطنين في الحصول على المناصب و الوظائف العمومية يعد وجهـــا لهذه القاعدة ، فهي تعبير عن وجوب الحياد من طرف المرفق العام و قد عرف هذا الحياد نوعا من الكســـــــــوف الاضطراري و التدهور المزمن من جراء ما فرضه عليه على المستوى النظري و العملي و في الميدانين السياسي و القانوني ، دستور 1976 الذي جاء فيه "**تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقـــاييس الكفاءة و النزاهـــــة و الالتزام ، و يعيشون من أجرتهم ليس غير و لا يتعاطون بصفة مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا** ، و ما أصاب هذا الحياد من تمويه في تصريحات أولي الأمر و تهميشه من لدن لغة القانون و منذ دستور 23 فبراير 1989 أصبحت هذه القاعدة لا تتعارض مع التوجهات الإيديولوجية و التغيرات السياسية و خاصة الطابع الاجتماعي للنظام ،بل برزت مرة ثانية بقـــــوة و حيوية جديدتين فامتازت بمضمونها الثري و طابعها العملي و أصبحت في الأخير ضرورة تقنية و قانونية للدولة العصرية و مقياسا لها 1.

1–محمد أمين بوسماح ،**المرفق العام في الجزائر** ،ديوان المطبوعات الجامعية (02.1995) ،الجزائر ،صفحة 112 ،113 .

-لقد كرس الدستور قاعدة المساواة الذي أشار لها صراحة خلال المادة 29 منه : "**كل المواطنين سواسية أمام القانون** " و يترتب على هذا القول نتائج تتمثل في مبادئ فرعية هي المساواة بين المنتفعين من خدمات و المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة كذلك المساواة في تحمل الأعباء .

1-**مساواة المنتفعين من خدمات المرفق** : يقتضي هذا المبدأ وجوب معاملة المرفق لكل المنتفعين معاملـــة واحدة دون تفضيل البعض على البعض الآخر لأسباب تتعلق بالجنس أو اللون أو الدين أو الحالة المالية و غيرها ويعود سر إلزام المرفق بالحياد بعلاقته بالمنتفعين إلى أن المرفق تم إحداثه بأموال عامة بغرض أداء حاجة عـــامة و من هنا تعين عليه أن لا يفاضل في مجال الانتفاع بين شخص وشخص ،و فئة و أخرى ممن يلبون شروط الانتفـــاع من خدمات المرفق و لا يتنافى هذا المبدأ مع سلطـــــة المرفق في فرض بعض الشروط التي تستوجبها القـــــوانين و التنظيمات كالشروط المتعلقة بدفع الرسوم و إتباع بعض الإجراءات أو تقديم بعض الوثائق .

2-**المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة** :يترتب على هذا المبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العامة و هوا ما أكدته المادة 51 من الدستور بقولها :" **يتســـاوى جميع المواطنين في الدولة دون أيه شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون**" وهوا المبدأ الذي كرسه دستور 1989 في المادة 48 ودستور 1976 في المادة 44 و لكن يجدر الإشارة أنه ليس لكل المواطنين حق الدخول في الوظيفة العامة إلا بتوفر شـــروط معينة مثل شروط تتعلق بالسن وحسن السيرة و إجراء الدخول في مسابقة و المستوى التعليمي ... إلخ .

3-**المساواة في الإلتزامات و الأعباء** :المساواة في الإلتزامات و الأعباء هي مظهر من مظاهر المســـــاواة أمام المرفق العمومي فيما يخص المساواة أمام الإلتزامات يمكن أن نذكر على سبيل المثال المساواة أمام أعباء الخدمة الوطنية بحيث تنص المادة 01 من الأمر 74/103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخـــــــدمة الوطنية :"**إن الخدمة الوطنية إلزامية بالنسبة لجميع الأشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية و المكملين 19 سنة من عمرهم " وهيا على قدم المساواة تجاه الجميع .**

*أما فيما يخص الأعباء فهي تستهدف أساسا المساواة أمام الأعباء الجبائية ، وذلك بموجب قاعدة مساواة الجميع أمام الضريبة .

المطلب الثاني :مبدأ خضوع الدولة للقانون

يتصل مبدأ المشروعية بفكرة الدولة القانونية والتي تعني خضوع الدولة للقانون في كل نشاطاتها و جميع التصرفات و الأعمال الإدارية الصادرة عنها، و تبعا لذلك يكون على جميع السلطات العامة في الدولة التشريعية و التنفيذيـة و القضـــــائية الخضوع للقانون و الرضوخ لأحكامه فلا تكون أعمال و تصرفات هذه السلطات صحيحة و منتجة لآثارها القانونية في مواجهة المخاطبين بها ،إلا بمقـــدار مطابقتها لقواعـــد القانون ، فإن صدرت بالمخالفة لها أصبحت غير مشروعة .

و تأسيسا على ذلك يكون على السلطـــة التشريعية أن تزاول إختصاصها في النطاق الذي حدده الدستور فتصدر التشريعات على مقتضى القواعد و الأحكام التي تضمنها الدستور ، كما يتعين على السلطة التنفيذية و هي تسهر على تنفيذ القوانين أن تمارس نشاطها في صورة قرارات لائحية أو فردية في الحدود التي قررتها القوانين ، و نفس الشئ يكون بالنسبة للسلطة القضائية فهي الأخرى يجب أن تخضع للقانون و تنفذ أحكامه حـــال قيامها بوظيفتها التي تنحصر بإنزال حكم القانون على الخصومات المطروحة أمام المحاكم في صورة أحكـــــام تحوز قوة الشئ المقضي فيه 1.

–إن التزام الإدارة العامة باحترام مبدأ المشروعية و الخضوع له لا ينفي عنها التمتع ببعض الحرية في نشاطاتها مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة و هو ما يترتب عليه الإعتراف لها بالسلطة التقديرية .

كما أن ظهـور بعض الظروف غير العادية و الاستثنائية أو مقتضيات العمـــل الإداري من شأنها أن تؤدي إلى التحديد من نطاق مبدأ المشروعية و إضفاء مرونة عليه .

و عليه فإن نطاق مبدأ المشروعية يتأثر بالعوامل و الحالات التالية :

*السلطة التقديرية للإدارة

*الظروف الإستثائية

*أعمال السيادة أو الحكومة 2.

1– إبراهيم عبد العزيز شيحا ،**القضاء الإداري مبدأ المشروعية تنظيم القضاء الإداري** ،توزيع نشأة المعارف ،لإسكندرية ،مصر ،ص 7 .8 .

2– محمد الصغير بعلي ،**الوجيز في المنازعات الإدارية** ،دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر ،ص15 .

*تخضع أعمال الإدارة العامة (السلطة التنفيذية) لأنواع متعددة من الرقابة الداخلية و الخارجية لعل أهمها إلى جانب الرقابة القضائية يرتد إلى الأشكال التالية : الرقابة الإدارية ،الرقابة السياسية و الرقابة التشريعية .

1* **الرقابة الإدارية :**

–تتمثل الرقـــــــابة الإدارية في العلاقة القائمة بين الأجهزة و الهيئات الإدارية فيما بينها كرقابة الإدارة المركزية (الوزارة) على الإدارة المحلية (الولاية مثلا) فهي إذن رقابة داخلية ذاتية تمارسها الإدارة العامة على نفسها .

و تأخذ الرقابة الإدارية في الواقع الصور الرئيسية التالية :

أولا : الرقابة التلقائية

حيث تقام آليات و قواعد داخل جهاز إداري معين من أجل تحسين مواطن الخلل و إصلاحها في الوقت المناسب مثل سجل الإقتراحات التقييم الدوري و الإجتماعات المنظمة لهيئات الجهاز الإداري .

ثانيا : الرقابة الرئاسية

حيث تخول القوانين و الأنظمة للرئيس الإداري حق التدخل للتعقيب على أعمال مرؤوسيه من اجل المصادقة عليها أو تعديلها أو إلغائها سواء كان ذلك من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم أو طعن رئاسي .

ثالثا : الرقابة الوصائية

بالرغم من الاستقلال القانوني لبعض الهيئات الإدارية داخل السلطة التنفيذية بموجب اكتسابها للشخصية المعنوية (بلدية ، ولاية ،جامعة ....إلخ) إلا أن ذلك الإستقلال ليس مطلقا و لا تاما حيث تبقى تلك الأجهزة خاضعة لقدر معين من الرقابة و الإشراف من طرف السلطة الوصية مثل وصاية الوالي على أعمال البلدية .

و على كل فإنه يجب التفرقة بين :

–نظام السلطة الرئاسية كأساس للمركزية الإدارية و المعبر عنه عن العلاقة القانونية بين الرئيس و المرؤوس بما تخوله للرئيس من سلطات واسعة سواء على شخص المرؤوس أو على عمله .

–ونظام الوصاية الإدارية كركن أساسي تستند إليه اللامركزية الإدارية كأسلوب آخر متميز عن أسلوب المركزية .

1–محمد الصغير بعلي ،**الوجيز في المنازعات الإدارية** ،دار العلوم للنشر و التوزيع ،عنابة ،الجزائر .ص22 .23 .

*لعل تقرير مبدأ المشروعية بمضمونه السابق في الدولة القانونية ،له أهمية من حيث كفالة الحماية الجدية لحقوق الأفراد و حرياتهم، في مواجهة سلطات الدولة فمبدأ المشروعية هو ضرورة من ضرورات المحافظة على حقـــوق الأفـــراد و حرياتهم في الدول التي تحرص على صيانة هذه الحقـوق و الحريات ،ويزيد من إلحاح هذه الضرورة ما تتمتع به السلطة العامة في الدولة من قوة جبرية تمكنها مالم تخضع للقانون من أن تبتلع حقوق الأفراد ،وتقض على حرياتهم العامة ومن غير هذا الخضوع سيكون في مقدور الدولة أن تخرج دائما ومن غير أن تتعرض لجزاء ما من نطـــــاق القانون وهوا ما ينتهي بها إلى حكم القوة المادية و سياسة التحكم و الاستبداد و في هذه الحالة لا ضمان لحقوق الأفراد وحرياتهم و لا عاصم لها في مواجهة سلطات الدولة .

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الإداري يؤدي دورا جوهريا في حماية حقوق الأفراد و حرياتهم، وذلك عن طريق إلزام السلطة الإدارية باحترام مبدأ المشروعية في جميع تصرفاتها فهو بما له من خبرة واسعة عن النشـــاط الإداري يزن مبررات الإدارة التي تتذرع بها في المساس بحقوق الإفراد و حرياتهم ، حتى إذا ما وجد أن استندت إليه من أسباب لا يتفق ومبدأ المشروعية ردها إلى جادة الصواب عن طريق ما يجريه من رقابة على أعمالها حفاظا على حقـــوق الأفراد و حرياتهم .

***جزاء الخروج عن مبدأ المشروعية :**

يترتب على مخالفة الإدارة لمبدأ المشروعية بطلان التصرف الذي خالفت فيه القانون ،و التزام الإدارة بالتعويض عن الأضرار التي تصيب الأفراد من جراء التصرف أو العمل المخالف للقانون .

وتمارس الرقابة للتأكد من الإلتزام بمبدأ المشروعية بطريقتين رئيسين هما : الرقابة الإدارية و القضائية .

–ويترتب على بطلان التصرف القانوني للإدارة عند الطعن فيه أمام القضاء إلغاء التصرف وزواله و ماترتب عليه بأثر رجعي ، و التعويض عن الأضرار التي أصابت الأفراد نتيجته ، أما عدم مشروعية أعمال الإدارة المـــادية فإنها تلتزم الإدارة بإصلاح الضرر و بإعادة الوضع إلى ما كان عليه ، و تعويض الأفراد عما سببه العمل المادي من ضرر1 .

1–عمار التركاوي ، **مبدأ المشروعية** ،الموسوعة العربية ،رقم الصفحة ضمن المجلد 492 .

المبحث الثاني : الضمانات المكرسة في مختلف النصوص القانونية

المطلب الأول : الضمانات المكرسة في قانون الوظيفة العمومية

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورا لا من حيث محتواها البشري فحسب و لكن أيضا من حيث مضمونها القانوني فبعد أن عاشت على هامش الواقع الوطني مدة طويلة أصبحت الآن تحاول مواكبة حركة التجديد التي تكفلت النهوض بالمؤسسات الوطنية و بناء جهاز إداري قوي ترتكز عليه سياسة الدولة الاجتماعية و الاقتصادية .

إن ممارسة وظيفة عمومية ماهي إلا صورة من الصور المختلفة التي يمارس المواطن من خلالها حقوقه الوطنية و لذلك أصبح من الضروري أن يترك المجال مفتوحا أمام كل الأشخاص الذي تتوفر فيهم شروط الجدارة و لم يكن سلوكهم مناهضا إبان حرب التحرير الوطني لمصالح الثورة و الوطن .

و يعتبر مبدأ مساواة المواطنين أمام الوظائف العمومية الذي أقره المشرع الجزائري من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الضرورة و تتحقق بفضله ديمقراطية الوظيفة العامة .

و يترتب على هذا المبدأ نتائج يظهر مفعولها خارج الإدارة و داخلها ، فهي تتجسم على الصعيد الخارجي بتبني طرق للتوظيف و للتكوين لا تترك الجال للتعسف ،يرتكز إنتقاء الموظفين على تنظيم مسابقات و امتحانات مهنية لكل مواطن تتوفر في المؤهلات اللازمة و شروط التوظيف العامة حق المشاركة فيها و ينبغي الإشارة بهذا الصدد إلى أن مبدا المساواة لايرمي إلى توسيع من قاعدة التوظيف فحسب ولكن أيضا إلى ضمان ترقية من هم ينتمون فعلا إلى الإدارة .

تتفاوت واجبات الموظفين من وظيفة إلى أخرى إلا أنها تكاد كمرجعية لأخلاقيات المهنة لا تختلف من بلد لآخر و حتى من نظام لآخر فهي ليست مجرد قائمة واجبات قانونية فحسب و لكنها مرجعية لاخلاقيات المهنة تتمحور حولها سلـــــوكات الموظفين جميعا بمناسبة مباشرتهم للعمل و حتى خارج العمل و يتعرضون للدعوى الإدارية أو القضائية عند خروجهم عن حدودها .

لا يختلف هذا الواجب في الظـــاهر عن الواجب الذي يطالب بإحترامه عمال القطاع الخاص ،إلا أن الطـــابع العمومي للنشاطات التي يقوم بها الموظـــف قد تضع على عاتقه التزامات أوسع الهدف منها ضمان إستمرارية المرفق العام .1

1-هاشمي خرفي،**الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية** ،دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع ،الجزائر .طبعة 2012 ص44 .45 .

فكيفما كان الحال فإن معظم القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية تكرس واجب النزاهة و تنص على أن الموظف أن يمتنع عن الإتيان بأعمال تضعه موضع شبهات و يتعلق الأمر بصفة عامة بالأعمال و المواقف التالية :

*التحيز *استغلال النفوذ* الرشوة *اختلاس الأموال

-**التحيـــز** : يتمثل هذا السلوك في التعامل بمحاباة مع أحد الأطراف أو ضده من طرف الموظف و هو سلوك يتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها و مع مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون .

فعلى الموظـــف أن يتعامل مع المستفيدين من الخدمة العمومية بدون أي تمييز قائم بينهم لا على أساس العرق أو الجنس أو الأفكار و لا أي سبب آخر شخصي أو إجتماعي .

و تعتبر معظم الأنظمـــة الإدارية مقاومة لهذا السلوك ضمانا أساسيا للمواطن في علاقـــاته مع المرفق العام .

إلا أن إثبات مثل هذا السلوك لا يأتى بسهولـة إذ يمكن تبيانه إلا من خلال وقائع خارجية و مقرر قابل للتنفيذ .

كيفما كان الحال فإن النصوص المندد بها متعددة المراجع و المستويات و مجمعة على تجريمه و تشديد العقاب عليه بل و مضاعفته في بعض الأحيان .

و لنا فيما يلي أهم النصوص الجزائريـــة التي تكرس مبدأ عدم التحيز الإدارة و تحدد جزاء من يخل به .

الأمـــر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فتنص المادة 41 منه على أنه :"**يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز** "و تتضمن المادة 132 من قانون العقوبات مايلي :"**القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح أحد الأطراف أو ضده يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 500 إلى 1000 دينار** " و في هذا السياق تنص المادة 28 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 على أنه :

"**يمنع تعيين أي عـــامل في منصب يجعله متصلا اتصالا سلميا مباشرا في عمله بزوجه أو قريبه حتى الدرجة الثانية غير أنه يمكن السلطـــة التي لها صلاحية التعيين أن ترخص بمخالفة هذا الحكم إذا تطلبت ذلك ظروف الخدمة الملحة و ضروراتها** "الهدف الواضح من هذا المنع مرتبط بضرورة احترام عدم تحيز الإدارة وتفادي كل ما من شأنه أن يخل بهذا المبدأ 1.

1-هاشمي خرفي، المرجع السابق ،ص 283 .284

-إن على عاتق الموظف العمومي واجبات عليه الإلتزام بها مقابل الحقوق التي يتمتع بها و تتعدد هذه الواجبات منها ماتنص عليه قوانين الوظيفة العمومية و منها ما يستشف من طبيعة الوظيفة و أخرى تفرضها الأعـــراف الإدارية و الغرض الأساسي من هذه الواجبات هو تحقيق حاجيات المواطنين و بالتالي فهو تكليف للقائمين بها بهدف خدمة المواطنين و تحقيق المصلحة العامة و من بين هذه الواجبات واجب طاعة الموظف العام لرؤسائه وواجب النزاهة وعدم إفشاء السر المهني وواجب التحفظ و لعل هذا الأخير أهم الإلتزامات المرتبطة بالحياد .

1-**واجب طاعة الموظف العام لرؤسائه** يعني هذا الواجب أن يطيع الموظف العام الأوامر الصادرة له من السلطة الرئاسية له وأن يعمل على تنفيذها بدقة و أمانة بشرط أن تكون هذه الأوامر مشروعة و غير مخالفة للقانون و لا تضر بالمصلحة العامة و عدم تنفيذه لهذه الأوامر يعتبر خطأ إداري تترتب عليه مسؤولية الموظف التأديبية 1.

و يستمد واجب الطاعة أساسه من تنظيم الوظيفة العامة القائمة على فكرة التبعية السلمية أو نظام السلطة الرئاسية هذه السلطة ترتبط ارتباطا وثيقا بمبدأ تدرج الإداري الذي يوزع فيه المسؤولية على درجات متعددة و يتخذ شكل هرم مرتبط و متتابع الدرجات ، ترتبط فيه كل درجة بالدرجة التي تليها مباشرة برابطة قانونية هي رابطة السلطة الرئاسية وأداء واجب الطاعة يلعب دورا مهما في تكريس حياد الموظف العام لأن الإلتزام بواجب الطـــاعة من خلال احترام الموظف العام للأوامر الصادرة عليه وفقا لمبدأ التدرج الرئاسي وتطبيقها بصفة محـــايدة وموضوعية يعطي للإدارة قوة تنظيمية إلى حد ما في الحفاظ على السلوك الإنساني بين الموظفين من جهة و المستفيدين من خدمات الإدارة من جهة أخرى ذلك أن درجة هذه التبعية وتنظيمها في الوظيفة العامة تختلف بإختلاف النظام السياسي .

* فإنه يرى أن طاعة ضرورية حتى لا يختل نظام العمل بمعارضة المرؤوس لأوامر رئيسه بحجة عدم الشرعية فهو ينص أولا على مبدأ إلزامية الخضوع للسلطة الرئاسية المختصة وحتمية طاعة الأوامر و التعليمات الصادرة عنها و إلا تعرض الموظف لعقوبات تأديبية نص عليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ف المادة 40 منه على أنه " **يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه إحترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها** " كما نص في المادة 47 من نفس الأمر على أنه " **كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه .لا يعفى من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمسؤوليه** "

1-محمد عبد الحميد أبوزيد ، **طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية دراسة مقارنة** ،دار النهضة العربية ،القاهرة ،ص 87 .

2-**واجب النزاهة و عدم إفشاء السر المهني** تفرض على الموظف إلتزامات مهنية أخرى وهذا بإعتباره ممثلا للدولة ولكي يحافظ على كرامة و ظيفته يجب أن يقوم بواجباته بكل دقة و أمانة أثناء تعامله مع المستفيدين من خدمات الإدارة ، وأن يكون نزيها يراعي ضميره في ذلك كما يقتض ائتمان الموظف على آداء الخدمات العامة .

إن اختيار الإطـــــــارات المؤهلة في التوظيف يعني ترقية كل مواطن نزيه يفضل المصلحة العامة على مصالحه الشخصية ويعيش من أجرته لا غير و لا يتعاطى بصورة مباشرة أو غير مباشرة أي نشاط آخر يدر عليه مالا وهذا ما يظهر جليا من خلال النص القانوني المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 .

-إن محتوى واجب النزاهة عكس نية المشرع في محاولة تكريس مبدأ حياد الإدارة لأن الموظف العام الذي يلتزم بمظاهر هذا الواجب لا يكون عرضة للفساد الإداري و ماينتج عنه من ظواهر تسيئ إلى سمعة الموظف و سمعة الإدارة ، بالإضافة إلى أن الإلتزام بعدم إفشاء السر المهني من الإلتزامات التي تلعب دورا في ضمان الثقة المتبادلة بين الموظف و المستفيدين من خـــــدمة الإدارة هذه الثقة التي في الأخير أهم ركائز التي تقوم عليها العلاقة بين الإدارة و المواطن .

3-**واجب التحفظ** إن الموظف العام أداة من أدوات الإدارة التي تحقق بها أهدافها ، و هذا فرض تقييد حريته في التعبير عن آرائه وذلك بالقـــدر اللازم لحسن سير الإدارة فهو ملزم باتخاذ الحيطة و التحفظ أثناء تعبيره عن آرائه و لهذا الواجب أهمية كبيرة في تكريس حياد الموظف العمومي .

*أما دور التحفظ في الحياد في ترسيخ و تأكيد مبدأ المساواة المواطنين في الإستفادة من خدمات الإدارة و يعتبر الحياد الوظيفي أثرا مباشرا للتحفظ و المشرع الجزائري من خلال إقراره لواجب التحفظ في النصوص القـــــانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية و كذا تأكيده على ضمان حرية التعبير و حرية الرأي في مختلف الدساتير التي عرفتها البلاد أظهر رغبة شديدة في تكرس وتجسيد مبدأ الحياد الوظيفي يخلق نوعا من التوازن بين تبعية الموظف تجـاه السلطة السياسية و ضرورة ممارسته لحرياته الأساسية خاصة منها حريتي الرأي و التعبير من جهة أخر فالموظف العام عندما يلتزم بواجب التحفظ في إبداء آرائه سينعكس ذلك إيجابا على الإدارة و على المستفيـــدين من خدمتها وذلك بضمان حصولهم على الخدمات من طرف الموظف دون تمييز في آدائها لمجرد أن آراء الموظف السياسية أو سلوكه السياسي يتفق أو يختلف مع رأي أو سلوك المستفيدين من خدمات الإدارة .

1-لبيد مريم، المرجع السابق ، ص100.

المطلب الثاني : الضمانات المكرسة في قانون الانتخابات

يتطلب النظام الديمقراطي الأخذ بمبدأ الإنتخاب كأداة تسمح للشعب بالإسهام في وضع القرار و إدارة شؤونه بشكل مباشر ،أو عن طريق نوابه كما يعد الإنتخاب التنظيم القانوني لمبدأ مشروعية و ممارسة و تداول السلطة ،باســـم الشعب و التفويض الذي حصل عليه بالإنتخاب يجعل منها عنوانا للدولة و الشرعية ، و لايصح المساس بها بغير الطريق الذي رسمه الدستور 1.

على إثر التعديل الدستوري لسنة 1996 صدر القانون العضوي رقم 97-07 المؤرخ في 1997/03/06 ،المتعلق بنظام الانتخابات وكذا القانون العضوي رقم 97-09 المؤرخ في 1997/03/06 المتعلق بالأحـــــزاب السياسية و حكمه المشـــــــرع في ذلك جعل النصوص القانونية متناسقة و متضافرة التصورات و استمر العمل بالقانونين السابقين الذكر إلى غـــــــاية صدور القانون العضوي رقم 12-01 المؤرخ في 2012/01/12 المتعلق بنظام الانتخابات هذا الأخير الذي ألغى أحكام القانون العضوي 97-07 بموجب المادة 237 كما حل القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 2012/01/12 المتعلق بالأحزاب السياسية هذا الأخير الذي ألغى أحكام القانون العضوي المتعلق بالأحزاب رقم 97-09 بموجب المادة 23 منه .

إن الانتخابات إحدى الآليات الفعالة من أجل تحقيق الديمقراطية و تكريس دولة القانون ووسيلة لتمكين الشعب من المشـــاركة في اختيار ممثليهم و إشراكهم في تسيير السياسة العامة في الدولة حيث ترتبط الانتخابات بالديمقراطية ارتباطا وثيقا فهي الوسيلة الأساسية لإسناد السلطة في الديمقراطية المعاصرة ،خاصة إذا كان النظـــام الإنتخابي يسمح بمشاركة عدد أكبر من المواطنين في هذه العملية وذلك عندما يكون عاما و غير مقيد .

و لكي تكون الانتخابات بحق تعكس هذا الدور يجب أن تكون حرة و نزيهة ،لأن الارتبـــاط وثيق بين احترام إرادة الشعب و تحقيق انتخابات نزيهة ، ذلك أنه سلطـــــة الحكم في أي دولة لا تستمد إلا من إرادة الشعب على نحو ماتعبر عنه انتخابات حـــرة و نزيهة والدستور الجزائري لسنة 1996 يؤكد في المادة 07 على انه "**السلطـــــة التأسيسية ملك الشعب ،يمارس الشعب سيادته بواسطة المؤسسات الدستورية التي يختارها .يمارس الشعب هذه السيادة عن طريق الإستفتاء و بواسطة ممثليه المنتخبين .لرئيس الجمهورية أن يلتجئ إلى إرادة الشعب مباشرة** " 2.

1- عقون عمر، **مبدأ حياد الإدارة و ضماناته القانونية** ،مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة الجلفة ،سنة 2017 ،ص 53.

2- لبيد مريم ،المرجع السابق ،ص 104 .105 .

-إن قانون الانتخابات يتضمن أحكام تجسد مبدأ الحياد عبر كامل مراحل العملية الانتخابية ، ففي مكتب التصويت هناك ممثلي الأحزاب و بإمكانهم الحصول على محاضر الفرز ،لجان المراقبة متشكلة من ممثلي الأحزاب ومنها من يضم قضاة كما أن عملية الفرز تتم علنا أمام المواطنين و الأهم من ذلك المجلس الدستوري هو المؤهل الوحيد لإصدار نتائج الانتخابات .

-وقد اعتمد المشرع الجزائري نظام القائمة المفتوحة في القانون العضوي بموجب الأمر رقم **21-01** المتعلق بنظام الانتخابات بعد أن كان يعتمد على نظام القائمة المغلقة .

أولا : نظام القائمة المغلقة و مبدأ الشفافية

يتمثل نظام القـــائمة المغلقة في إعداد القوائم بأسماء المترشحين مرتبة وفقا لإرادة الحزب أو اتفاق المترشحين في القوائم الحرة ، بحيث يلتزم الناخب بالترتيب المعد سلفا ،دون أي تعديل ،فهو يصوت لصالح القائمة أو الحزب فقط مما قد يسمح بفوز مترشحين لا يحظى بثقة الناخبين ،إنما بتواجده على رأس القائمة أو في مقدمـــة الترتيب نتيجة استغـــلال نفوذه أو أمواله أي بإستعمال الطرق غير شرعية أو مايسمى بالفســـــــاد الإنتخابي كاستغلال النفود و استعمال المال من اجل ترأس قوائم الترشيحات خاصة بالنسبة للأحزاب التي لها عدد كبير من المناضلين فيكون الناخب في هذه الحالة مصوتا و ليس ناخبا الأمر الذي أدى إلى الطعن في شرعية المجالس النيابية و ترتب عنه فقـــدان الثقة في نزاهة الانتخابات مما أدى إلى عزوف الكفاءة عن الترشح و مقاطعة الناخبين العمليات الانتخابية و قصد ضمان شفافية ونزاهة العملية الانتخابية لاسيما تلك الخاصة بقوائم الترشح ولاسترجاع ثقة الناخبين تم تخلي عن نظام القائمة المغلقة و اعتماد نمط القائمة المفتوحة بموجب الأمر **21-01** المتضمن القـــــــانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات .

ثانيا :نظام القائمة المفتوحة و مبدأ الشفافية

نظام القائمة المفتوحة هو النمط الذي يتم فيه إعداد القوائم بأسماء المترشحين و يترك ترتيبهم إلى الناخبين أو يكون ترتيبهم وفقا لألقاب أو أسماء المترشحين على حسب ترتيب الحـــــــروف الأبجدية أو الهجائية أو على أساس سن المترشحين ،على أن يكون التصويت بالأفضلية حيث يترك للناخب حرية ترتيب المترشحين 1.

1-حيدور جلول ،**ضمان شفافية و نزاهة الانتخابات على ضوء الامر رقم 21-01** ،المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، جامعة اسطمبولي معسكر ،المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ،سنة 2022، صفحة 2425 .

و يكون ذلك داخل القائمة الواحدة أي دون المزج بين القوائم حيث نص المشرع على هذا النمط من الإنتخاب في نص المادة 169 من الأمر 21-01 و التي جاء فيها "**ينتخب أعضاء المجلس الشعبي البلدي و المجلس الشعبي الولائي لعهدة مدتها خمس (5) سنوات بطريقة الإقتراع النسبي على القائمة المفتوحة و بتصويت تفضلي دون مزج** "و هي نفس الطريقة التي تم اعتمادها في انتخاب أعضاء المجلس الشعبي الوطني حيث نصت المادة 191 من نفس الأمر على أنه "**ينتخب أعضاء المجلس الشعبي الوطني لعهدة مدتها خمس (5) سنوات بطريقة الاقتراع النسبي على القائمة المفتوحة و بتصويت تفلي دون مزج** "إن نمط الإقتراع النسبي على القائمة المفتوحة و بتصويت تفضلي هو أكثر تجسيدا للديمقراطية من الإقتراع النسبي على القـــائمة المغلقة بحيث يمكن الناخبين من التصويت للقائمة و انتخـــاب شخص أو الأشخاص الذين يريد أن يمثله في المجالس النيابية و فقا لإرادة الناخب و ليس الحزب ، مما يقضي على الصراع داخل القائمة من أجل ترأسها أو التواجد ضمن المترشحين الأوائل بما يمنحه أفضلية عن المترشحين التاليين له في المرتبة ،بحيث يكون جميـــع المترشحين نفس الحظ في الفوز بمقعد في المجالس النيابية على قدم المساواة ، ولا يفضل بينهما سوى قدرت المترشـــــح على إقناع ناخبي الدائرة الانتخابية التي ترشح فيها ، وبذلك فإن طـــريقة الإقتراع النسبي على القائمة المفتوحة تقضي على استغلال النفوذ و استعمال المال من اجل ترأس قوائم الترشيحات مما يجعل التنافس بين مترشحي القائمة مبني على الشفافية و النزاهة 1.

المطلب الثالث : آليات الرقابة على الضمانات المجسدة لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري

لاشك أن الحياد هو أحد الدعائم و ركائز الحوكمة الرشيدة إلى جانب الشفافية و النزاهة والنجاعة ،التي بدونها لا يمكن الحديث عن دولة قانون و لا عن مؤسسات ديمقراطية ،و الحقيقة أنه قد تدخلت أغلب النظم الوظيفية لتفرض على الموظف العام واجب الحياد و عدم التحيز و التحفظ عند إبداء الرأي السياسي وهو بصدد ممارسته العمـــــل الوظيفي ،إذ أنه بات من الضـــــروري توفير ضمانات دستورية و قانونية لهذا المبدأ حتي و إن تخلت الدولة عن تسيير هذا المرفق لشخص من أشخاص القانون الخاص من خلال وضع جزاءات إدارية و جنائية على سلوكات موظفي الإدارة المرفقية المنافية لمقتضيات مبدأ حياد الإدارة 2.

1- حيدور جلول، المرجع السابق .ص 2426

2- إسماعيل بوقرة ،**عن ضمانات مبدا حياد الإدارة العمومية في المرافق العامة** ،مجله الأستاذ الباحث ، ص 16.

خصوصا في العمليات الانتخابية و عند منح الصفقات العمومية حيث يشكل عدم تحيز الإدارة ضمانة من ضمانات شفافية سيرورة الصفقة العمومية و إعمالا لمقتضيات مبدأ الحياد و خصوصا مبدأ المساواة بين المرتفقين بالخدمة العمومية يمكننا تكييف سلوكيات الموظف العام المنافية لحياد الإدارة ضمن الجرائم الواقعة على الدستور .

الفرع الأول :الجزاءات المقررة لمخالفة الموظف العام مبدأ حياد الإدارة

و تضم صورتين متعلقتين بتحيز الإدارة عموما هما :الإعتداء على الحريات و تواطؤ الموظفين

أولا :الإعتداء على الحريات : تثار دوما إشكالية كيفية ضمانها و الحفاظ عليها من تعسف السلطـــات و الإدارة لذلك حاول المشرع ومن قبيل هذه الضمانات نجد المادة 107 من قانون العقوبات و التي تعاقب كل موظف يأمر بعمل حكومي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية للمواطن أو أكثر .

و يأخذ الإعتداء على الحريات الأشكـــــال التالية :

1-الأمر بعمل تحكمي أو ماس بالحرية الشخصية أو بحق من الحقوق الوطنية

وهو مانصت عليه المادة 107 من قانون العقوبات و حددت عقوبتها بالسجن المؤقت من خمس سنوات إلى عشر سنوات لكل موظف يأمر بعمل ماس بالحرية للفرد أو بحق من الحقوق الوطنية .

2-التجاوز عن حجز قانوني أو تعسفي

وهي جنـــاية منصوص عليها في المادة 109 من قانون العقوبات و تعني الموظفين و رجال القـــوة العمومية و مندوبي السلطة العمومية و المكلفين بالشرطة الإدارية أو القضائية الذين يرفضون الإستجـــابة إلى طلب يرمي إلى ضبط واقعة حجز غير قانوني و تحكمي في أي مكان كان ولا يثبتون أنهم أطلعو السلطـــة الرئاسية عن ذلك و عقوبتها السجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات .

ثانيا : تواطؤ الموظفين في تقديم الخدمة بين المرتفقين

في حـــالة تفويض المرفق العام يمكن للموظف العام أن يختلف في طريقة تعامله مع جمهور المرتفقين و كيفية انتفاعهم من المرفق .وماينجر عنه عدم مساواة المنتفعين أمام المرفق العام و التفضيل في تقديم الخدمة بين مرفق و آخر لإعتبارات عدة (حزبية ، مذهبية ،دينية ،جنسية).

1- إسماعيل بوقرة ،المرجع السابق ، ص 18. 19.

و على العموم فإن تواطؤ هذا الموظف يتخذ إحدى الصورتين :

1-إتخـــاذ إجراءات مخالفة للقوانين بعد تدبيرها و هي جنحة منصوص عليها في المادة 112 من قانون العقوبات و عقوبتها الحبس من شهر إلى ستة أشهر .

2-إتخاذ إجراءات بعد تدبيرها ضد تنفيذ القوانين أو أوامر الحكومة و هيا جناية منصوص عليها في المادة 113 قانون العقوبات و عقوبتها السجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات و إذا كان تدبير هذه الإجـــراءات تم بين سلطات مدنية و هيئات عسكرية أو رؤساؤها يعاقب المحرضون عليها بالسجـــــن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة أما باقي الجناة فيعاقبون بالسجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات .

الفرع الثاني : آليات الرقابة على العملية الانتخابية

لقد تضمن قانون الانتخابات مجموعة من الضمانات التي يمكن أن يستعملها المترشح لضمان نزاهة الإنتخابات في حالة ما إذا رأى أن أعمال السلطة المستقلة يشوبها نوعا من الضبابية و تتمثل هذه الوسائل في الطعن في قرارات السلطة المستقلة سواء التي تصدر من رئيس السلطة أو من منسق المندوبية الولائية ومن ذلك نذكر مايلي :

1-**الطعن في قرار رفض الترشح** الصادر عن منسق المندوبية الولائية للسلطة المستقلة ،ويكون ذلك أمام المحكمة الإدارية المختصـــــة إقليميا خلال 3 أيام ابتداء من تاريخ تبليغه و تجدر الإشارة هنا و باعتبار أن المندوبيات الولائية هي امتداد للسلطة المستلقة وهي لا تتمتع بالشخصية المعنوية و بالتبعية لا تملك أهلية التقاضي و بما أن المنسق الولائي الذي يصدر قرار رفض الترشح يخضع للسلطـــــة الرئاسية لرئيس السلطة المستلقة و هذا الأخير هو الذي منح له القانون سلطة تمثيلها أمام القضاء فإن الدعوى القضائية توجه ضد السلطـــة المستلقة ممثلة في رئيسها على الرغم من الدعوى ترفع أمام المحكمة الإدارية التي يتواجد بمقرها المنسق الولائي مصدر القرار .

2-**الطعن في تعيين أعضاء مكاتب التصويت** ،حيث نص قانون الانتخابات على أن مكاتب التصويت تتكون من رئيس مكتب و نائب رئيس و كاتب و مساعدين اثنين و أعضاء اضافيون من بين الناخبين المقيمين في إقليم الولاية باستثناء المترشحين و أقـــــاربهم و أصهارهم إلى غاية الدرجة الرابعة و الأفـــراد المنتمين لأحزابهم و الأعضاء المنتخبين بموجب مقرر من منسق المندوبية الولائية 1.

1- حيدور جلول ،المرجع السابق ، ص2435 .

و ضمانا للشفافية نص القانون على ضرورة نشر قائمة أعضاء مكاتب التصويت و الأعضاء الإضـــافيون بمقر المندوبية الولائية و المندوبية البلدية للسلطة المستقلة و مقر الولاية و المقاطعة الإدارية و الدوائر والبلديات المعنية خمسة عشر 15 يوم على الأكثر بعد قفل قـــــائمة المترشحين و تسلم هذه القائمة إلى الممثلين المؤهلين قانونا للأحزاب المشاركة في الانتخابات و للمترشحين الأحرار و في نفس الوقت بطلب منهم مقابل وصل استلام و تعلق في مكاتب التصويت يوم الاقتراع و يمكن أن تكون هذه القائمة محل تعديل في حالة الاعتراض عليها و كان هذا الاعتراض مقبولا و يقدم الاعتراض الذي يجب أن يكون كتابيا من قبل المترشحين أو ممثلي الأحزاب المشاركة في الانتخابات أمام منسق المندوبية الولائية للسلطة المستقلة ،خلال خمس 5 أيام الموالية لتاريخ التعليق و التسليـــم الأولي للقائمة ، ويجب أن يكون الاعتراض معللا و في حالة عدم استجابة منسق المندوبية الولائية للاعتراض فإنه يجب أن يبلغ قرار رفض الاعتراض إلى المعنيين خلال ثلاثة 3 أيام من إيداع الإعتراض ، يمكن للمعترض أن يطعن في قرار الرفض خلال ثلاثة 3 أيام من تبليغه أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا و التي يجب عليها أن تفصل في الطعن في أجل خمسة5 أيام من إيداعه ،على أن يكون هذا الحكم قابل للإستئناف أمام مجلس الدولة سواء من المعترض في حـــالة صدور حكم يقضي برفض دعواه ،أو من السلطة المستقلة في حالة صدور الحكم يقضي برفض صحة إدعاء المعترض و ذلك خلال ثلاثة 3 أيام كاملة من تاريخ تبليغ الحكم ،ليفصل المجلس في الاستئناف خلال خمسة 5 أيام كاملة من تسجليه .

3-**حضـــــور عملية التصويت و الفـــــرز أو تعيين من يمثلهم** ، و مراقبتها و تسجيل كل الملاحظـــات أو المنازعات المتعلقة بسير العملية .

4-**الطعـــــن في نتائج الإقتراع** إذ يحق لكل قائمة مترشحين و لكل حزب مشارك في الانتخابات التشريعية و لكل مترشح الطعن في النتائج المؤقتة ،و ذلك بتقديم طلب في شكل عريضة يودعها لدى المحكمة الدستورية و ذلك خلال أجل 48 ساعة الموالية لإعلان النتائج المؤقتة .

*تشعر المحكمة الدستورية القائمة المعترض على فوزها أو المترشح المعترض على فوزه ،لتقديم عريضة مكتوبة إليها في أجل 72 ساعة من تاريخ إيداع الطعن لتفصل في الإعتراض في أجل 3 أيام .

1- حيدور جلول ،المرجع السابق ،ص2436.

-إن من أبرز معايير الانتخابات الديمقراطية معيار حياد القائمين على إدارتها في جميع مراحلها بدءا بالإشراف على تسجيل الناخبين و المرشحين ، و مرورا بإدارة يوم الانتخاب و انتهاءا بعملية فرز الأصوات و إعلان نتائجها النهائية ، والإشراف على حق الناخبين في الشكوى و التظلم و الطعن و من الناحية الوظيفية يجب أن تعمل الإدارة المشرفة في إطار النظام القانوني السائد و احترام سيادة القانون لذا فإن التأكد من معاملة كل الناخبين و المرشحين وفقا للقانون و دون أي تمييز يعد من أكبر مهام تلك الإدارة المشرفة على الانتخابات ، فثقة المواطنين من خـــلال الالتزام بالحياد السياسي و الحـــــزبي الذي قد يفهم من القيام ببعض التصرفات تغليب مصالح الحكومة القائمة أو مصالح فئة ما أو حزب سياسي في حال الإعلان على مواقف سياسية محددة أو الخوض في نشاطات ذات صلة بأحد الجهات المتنافسة .

***خلاصة الفصل الثاني** كما رأينا أن مبدأ حياد الإدارة العمومية لتطبيقه و تجسيدة على أرض الواقع و فعليا يجب أن يحاط بضمانات دستورية و تشريعية لإعطائة القيمة القانونية كما أن تخلف تجسيد هذا المبدأ عند قيام الإدارة بأعمالها يمكن أن يترتب عليه جزاءات و عقوبات تأديبة و جزائية جراء مخالفة هذه النصوص فيلتزم الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه بواجب الحياد في تقديم الخدمة بكل شفافية وإخلاص و نزاهة تحقيقا للصالح العام .

الخـــــــاتمـــــــة

خاتمـــــــــــة :

-إن المـــرافق العمومية بحكم موقعها في صلب اهتمامات الدولة جعلها محط اهتمام من قبل العديد من الفعاليات الداخلية و الخارجية ، ذلك انه بالرغم مما عرفته من تطور فإن هناك شبه إجماع على أنها دخلت في حالة تتطلب مراجعة آليات نشاطها و تأهيلها من أجل بناء إداري فعال على إعتبار أنها تضطلع و لأمد طـــويل بدور حاسم في التنمية ،كما أن فعالية الدولة يمر بالأساس بفعالية وظائفها ،و الغاية من ذلك تتجلى في كسب دعامة أساسية لربح رهان الإصلاح الإداري في منظوره الشمولي .

وأخـــــذا بعين الإعتبار ما أضحت تمثله التغيرات الوطنية والدوليـــة فإلى ذلك أصبح من اللازم إعادة التفكير في مستوى أداء النشاط العمومي،و ذلك بالانطـــلاق من اعتماد مبادئ و معايير مركزية هدفها الوصول إلى أجود مستويات التدبير العمومي.

-إن أهمية مبدأ الحياد في حياة الدولة وسيرورتها و آلياتها و استمراريتها و تحقيقا للصالح العام يجب توفير جميع الأسباب و الظـــروف لبناء مجتمع ديمقراطي ودولة قانون و القيام بإصلاحات قانونية و مؤسساتية و تفعيل مبدأ الحياد في المرافق العمومية ، لأن مفهوم الحيـــاد هو حياد الدولة برمتها و يجب أن يكون الحياد تشريعي وحياد مؤسساتي وحياد قضائي وحياد إداري وحياد نقابي ...الخ ، ليعم جميع مرافق الدولـــة التي يجب أن تنأى و تسمو عن التجاذبـــات السياسية و الحزبية و المصلحية و المحسوبية و المحاباة و التوجهات الدينية و التمييز بين فئات و فئـــات أخرى لأي سبب من الأسباب ،فرجل السياسية يسعى دائما لتغليب المصلحة الحزبية فعندما يصبح نائبا ممثلا للشعب أو وزيرا فإنه يصبح عونا عموميـــــا يتعين عليه التجرد من كل الحسابات السياسية و الالتزام بمبدأ الحياد، بإعتباره أصبح يساهم في تسيير شؤون الدولة وبالتالي وجب عليه أن يلتزم بتحقيق الصالح العام ولا شيء غيره ،فالحياد هوا أحد ركائز دولة القانون إلى جانب الشفافية و النزاهة و النجـــاعة، التي بدونها لا يمكن الحديث عن مؤسســـــات ديمقراطية و لا عن انتقال ديمقراطي ،لأنه من أوليات الحوكمة الراشدة محاربة الفساد في جميع مشاريع الدولة .

-إن المشرع الجزائري أكد على أن الموظف العام الذي يمثل الدولة أن يراعي في آداء مهمته و تسييره لمقتضيات المصلحة العامة فقط دون سواها بكل حياد وقد أناط المشرع هذا الحياد بضمانات دستورية و أخرى قانونية و قرر جزاءات وعقوبات لكل موظف عمومي من شأنه الإخلال بهذا المبدأ .

فطبقـــــا لمبدأ حياد الإدارة يمتنع القائمون على تسيير المرافق العمومية العامة عن الإتيان بأي تصرف ينمو عن موقف معين أو توجه معين فالموظف يقف موقف حياد تام عند تقديمه الخدمة العامة للمواطنين ، تكون على قدم المساواة دون تفرقة أو تمييز و بكل نزاهة و شفافية ووضوح .

- نجد أنه من عوائق تطبيقات هذا المبدأ تبعيته للسلطة السياسية ،لأنه يوجد تداخـــــــل بين النشاطين الإداري و السياسي، ولأن السياسة تمتزج بالإدارة من خلال التأثير عليها ،فلا يوجـــد فصل تام بين الوظيفتين مادام الموظف العمومي لا يستطيع الفصل بين التعبير عن آرائه السياسية و ووظيفته في الدولة .
- فلو أخذنا مكان ناقد من خلال طرحنا لموضوع مبدأ حياد الإدارة العمومية نستخلص أن المشرع الجزائري حاول جاهدا و مازال يحاول لتقديم حلول ،لأن الإصلاحات الذي جاء بها في سبيل تحقيق الديمقراطية لا تزال قائمة منذ سنة 1996 بصدور الدستور الذي تحدث عن مجموع من الحقـــوق و الحريات العامة وفي سنة 2000 تم إنشاء لجنة إصلاح هياكل الدولة بموجب مرسوم رقم 2000-372 المؤرخ في 2000/11/22 ،و صدور المرسوم التنفيذي رقم 23-381 المؤرخ في 2013/11/19 المتعلق ب إصلاح الخدمة العمومية ، و صدور أيضا الأمر 21-01 القانون العضوي المتعلق بنظام الإنتخابات الذي أخذ شطـــــرا كبيرا و واسعا في تطبيق الديمقراطية و تجسيد الشفافية و النزاهة في الانتخابات وصولا إلى تمثيل شعبي بحت بعيدا عن النفوذ و المال و القائمة المغلقة مثلما كانت سابقا ،و أضفى صفة جديدة و هيا مشـــــــاركة طبقة الشباب في تسيير الشؤون العمومية .
- فيمكن القول أن الجزائر خطت خطوة كبيرة نحو تجسيد دولة القانون و الفصل التام بين وظائف الدولة التي من أساسها تحقيق المصلحة العامة و عدم ربطها بالمصالح الشخصية و تبقى آليـات الرقابة هيا الضمانة الوحيدة و الدرع الحـــامي لتحقيق مبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري و خاصة منها الرقـــــابة القضائية على أعمال و نشاطات الإدارة العامة .

قائمة المصادر و المراجع :

1-<u>النصوص التشريعية :</u>

1-دستور **1996** ،الجريدة الرسمية ،رقم 76 المؤرخة في ،08 ديسمبر 1996 .

2-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (**الأمم المتحدة**) ،المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 .

3-الأمر **21-01** ،المتضمن القانون العضوي ،الخاص بنظام الانتخابات .

4-أمر رقم **06-03** ،المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ ،الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

2-**<u>الكتب و المؤلفات :</u>**

1-إبراهيم عبد العزيز شيحا،**القضاء الإداري مبدأ المشروعية تنظيم القضاء الإداري** ،توزيع نشأة المعارف ،الإسكندرية مصر .

2-محمد أمين بوسماح ،**المرفق العام في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية (02.1995) الجزائر ،رقم النشر 04.02.4008 .

3-محمد الصغير بعلي ،**الوجيز في المنازعات الإدارية**، دار العلوم للنشر و التوزيع ،عنابة ،الجزائر.

4-هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية** ،دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع،الجزائر ،طبعة 2012 .

5-محمد عبد الحميد أبوزيد ، **طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية دراسة مقارنة** ،دار النهضة العربية القاهرة.

3-**<u>مذكرات التخرج :</u>**

1-بوحفص سيدي محمد ،**مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري** ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ، جامعة تلمسان سنة 2007 .

2-لبيد مريم ،**الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر** ،مذكرة لنيل شهادة الماجيستير ،في إطار مدرسة الدكتوراه ،كليه الحقوق ،بن عكنون جامعة الجزائر1 ، سنة 2014 .

3-بلواضح علاء الدين، **مبدأ حياد الإدارة** ،مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق ،جامعة محمد بوضياف المسيلة سنة 2019 .

4-بن عيسى قوادري إلياس، **مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري**، مذكرة ماستر قسم الحقوق ،جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، سنة 2019 .

5-زرافة مباركة، **مبدأ حياد الإدارة و ضماناته القانونية في الجزائر**، مذكرة ماستر قسم الحقوق ،جامعة زيان عاشور الجلفة سنة 2017 .

6-عقون عمر، **مبدأ حياد الإدارة و ضماناته القانونية**، مذكرة ماستر قسم الحقوق ،جامعة الجلفة سنة 2017 .

4- **المقالات العلمية :**

1-إسماعيل بوقرة ،**عن ضمانات مبدأ حياد الإدارة العمومية في المرافق العامة** ،مجله الأستاذ الباحث asjp العدد ،بتاريخ 2020/01/13 .

2-وافية داهل، **تسبيب القرارات الإدارية – دراسة مقارنة بين الجزائر و فرنسا** ،مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية العدد11 جوان 2017 .

3-حيدور جلول ،**ضمان شفافية و نزاهة الانتخابات** ،على ضوء الأمر رقم 21-01، المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات ،جامعة اسطمبولي معسكر المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية سنة 2022 .

فهـــــرس المحتويـــــــــــات

الموضوع	الصفحة
البسملة	
الشكر و التقدير	
الإهداء	
مقدمـــــــة	1
الفصل الأول : الإطار القانوني لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري	
المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لمبدأ حياد الإدارة	3
المطلب الأول : مفهوم الحياد	3
المطلب الثاني : نشأة مصطلح الحياد	4
المبحث الثاني : أسس و مبررات و صور مبدأ حياد الإدارة	6
المطلب الأول : الأسس النظرية	6
المطلب الثاني : مبررات تجسيد مبدأ الحياد	8
المطلب الثالث : صور مبدأ حياد الإدارة	10
الفصل الثاني : الضمانات القانونية المجسدة لمبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري	
المبحث الأول : الضمانات المكرسة دستوريا	13
المطلب الأول : مبدأ المساواة	13
المطلب الثاني : مبدأ خضوع الإدارة للقانون	16
المبحث الثاني : الضمانات المكرسة في مختلف النصوص التشريعية	19
المطلب الأول : الضمانات المكرسة في قانون الوظيفة العمومية	19
المطلب الثاني : الضمانات المكرسة في قانون الانتخابات	23
المطلب الثالث : آليات الرقابة على الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة.....	25
خاتمـــــــــة.....	30
قائمة المصادر و المراجع	32
الفهرس	34
الملخص	35

الملخــص

إن وجود فكرة مبدأ حياد الإدارة العمومية في القانون الإداري من المتطلبات الأساسية على مستوى المرافق العمومية بإعتبارها الأداة الرئيسية لتقديم الخدمة العمومية للمواطنين وهوا مظهر من مظاهر تحقيق دولة القانون ومن مقتضيات الحكم الراشد .

ينبغي على الدولة جاهدة حماية هذا المبدأ من خلال وضع ضمانات دستورية و تشريعية ينتج عن مخالفتها تطبيق جزاءات مختلفة و تفعيل آليات الرقابة عليه لكي يبقى تقديم الخدمة العمومية في إطار النزاهة و الشفافية و الحياد تحقيقا للمصلحة العامة وتجسيدا للديمقراطية و ضمانا للحريات العامة للأفراد .

The existence of the idea of the principle of impartiality ofpublic administration in the administration law is one of the basic requirement at the level of public utilities as the main tool for providing public service to citizens .and it is a manifestation of the realization of the rule of law and among the requirement of good govarnance.the state should strive to protect this principle by establishing constitutional and legislative guarantees violation of it results in the application of oversinght mechanisms so that the provision of public service remains with in the frame work of integrity .tranparency and interst and embody democracy and guarantee the public freedoms of individuals .

*ملحق بالقرار رقم .....1082..... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): حواسي لمياء الصفة: طالب. أستاذ. باحث

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق قسم الحقوق / قانون إداري

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).

عنوانها: حماية حياد الإدارة العمومية في القانون الجزائري

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: .....

توقيع المعني (ة)

تطلع وصادق على التوقيع

المجلس الشعبي البلدي

2022 جوان 21

عن رئيس المجلس

و بتفويض منه

مروان حسين

استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: لمياء اللقب: حواس

الاسم الأب: أحمد اسم ولقب الأم: خيرة جميلة

تاريخ الازدياد: 26/06/1984 مكان الازدياد: [illegible]

رقم الهاتف: 0678629686

البريد الالكتروني: lahlahassi88@gmail.com

العنوان الشخصي: [illegible]

الباكالوريا:

سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2002 شعبة/التخصص: علوم صحة وحياة

المؤسسة: ثانوية علال بن عبد الله

التعليم العالي:

التخصص المسلك: الدفعة/ سنة التخرج: 2006

الماستر:

تخصص الماستر: تسيير إداري الدفعة/ سنة التخرج:

معدل التراكمي للماستر (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

موظف: ☒ عاطل عن العمل: ☐

في حالة موظف:

وصف خاص: ☒ قطاع خاص

المصلحة المستخدمة: [illegible] اسم المؤسسة / الشركة:

وظيفة الحالية: مسؤولة إداري

الصيغة:

موصى به: ☒ موصى به مع تحفظ: نوع العقد:

امضاء الطالب