جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

– قسم الحقوق –

ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين:

بن خدة جميلة.

لعور زينب.

إشراف الدكتورة:

جديد حنان

لجنة المناقشة:

لقب واسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
د.أبو قاسم عيسى	أستاذ محاضر ' أ '	جامعة غرداية	رئيساً
د. جديد حنان	أستاذ محاضر ' ب '	جامعة غرداية	مشرفاً ومقررا
د. خالد سكوتي	أستاذ محاضر ' ب '	جامعة غرداية	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2022م – 2023م

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

– قسم الحقوق –

ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين:

بن خدة جميلة.

لعور زينب.

إشراف الدكتورة:

جديد حنان

لجنة المناقشة:

لقب واسم الأستاذ	درجة علمية	الجامعة	الصفة
أبو قاسم عيسى		جامعة غرداية	رئيساً
جديد حنان		جامعة غرداية	مشرفاً ومقررا
خالد سكوتي		جامعة غرداية	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2022م – 2023م

﴿لَيْسَ عَلَيْكَ هُدَاهُمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَلِأَنْفُسِكُمْ وَمَا تُنْفِقُونَ إِلَّا ابْتِغَاءَ وَجْهِ اللَّهِ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ﴾

«سورة البقرة، الآية: 272»

شكر وعرفان

الحمد لله الذي تتم به الصالحات

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إدا رضيت ولك الحمد بعد الرضى

الحمد الله الذي أنعم علينا بإتمام هذا العمل وسخر لنا سبيل إنجازه

فالحمد لله

إن قلت شكراً فشكري لن يوفيكم حقاً سعيتم فكان السعي مشكوراً إن جف حبري عن التعبير يكتبكم قلب به صفا حب تعبيراً

لا يسعني في هذا المقام إلا التقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذة المشرفة: **جديد حنان**

على مجهوداتها القيمة وإرشادها لنا طيلة فترة إنجاز هذا العمل.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأسرة العلمية الجامعية من أساتذة وإداريين

بن خدة جميلة **لعور زينب**

الإهداء

إلى الذي أفنى عمره في تقديم تضحيات مترجمة في تقديس العلم حتى وصلت إلى تحقيق النجاح **والدي العزيز** رحمه الله.

إلى من سهرت الليالي وتكبدت عناء تربية وتعليمي نبع العنان **أمي الغالية** حفظها الله ورعاها.

إلى أسرتي الكبيرة والصغيرة.

إلى سندي وقرتي عيني حفظه الله ورعاه.

إلى زميلتي زينب من تقاسمت معها حلوة اللحظات ومرها خلال إنجاز هذا العمل إلى كل من جمعتنا بهم علاقات طيبة إليهم جميعاً أهدي هدا العمل

جميلة

الإهداء

إلى سندي قائدي وقدوتي إلى مرشدي لو شكرته لم ولن أوفيه حقه والدي الغالي

إلى قرتي عيني دنيا وتين قلبي رضايا ومرضاتي بدعائها سداد خطواتي أم الغالية

إلى إخوتي ومن بهم يشد عضدنا أسماء، أم السعد، رقية حفظهم الله ورعاهم.

إلى عمي إبن عمتي وعائلته حفظهم الله ورعاهم.

إلى سندي حفظه الله ورعاه.

الى صدري الحنون التي لم تنساني بدعائها في كل صلاة جدتي عائشة بن دولة أطال الله في عمرها.

إلى أخوالي وخلاتي وأبنائهم حفظهم الله ورعاهم إلى كل الأرواح التي فرقتنا ولكن مازالت في قلوبنا (جدتي، عمتي، جدي) رحمهم الله جمعياً.

إلى كل من جمعتنا بهم أسرار الجامعة إلى كل من ذكرهم قلبي ولم يصلهم قلمي.

إلى زميلتي في هذا العمل المتواضع جميلة التي تقاسمت معها حلو اللحظات ومرها طيلة مشوري الدراسة.

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل

زينب

قائمة الرموز والمختصرات

الرمز	المعنى
ص	صفحة
ص ص	صفحتين

مقدمة

تعتبر الإدارة من المصالح التي لها ارتباط دائم ومستمر مع المواطن، فمن خلالها يتمتع المواطن بخدمات عمومية مختلفة، وذلك لتلبية احتياجاته في مختلف الميادين، كما تعتبر الخدمات العمومية المقدمة عبر مختلف الإدارات العمومية همزة وصل بين المواطن والإدارة، وبما أن الدولة الجزائرية تسعى جاهدة لإقامة وتجسيد دولة القانون صار لزاما على الإدارة العمومية التقيد بمبدأ الشرعية، وهو ما يتضح جليا في زيادة الاهتمام والالتزام بتحقيق مبدأ حياد الإدارة.

ويعد مبدأ حياد الإدارة ركن من الأركان الأساسية لقيام الدولة المعاصرة بأبعادها القانونية والتنظيمية، لا سيما وأنها تسعى جاهدة لتحقيق العدالة والمساواة أمام المواطنين والأفراد على حد سواء، دون التمييز بينهم على الأساس العرقي، أو من حيث النسب، أو الجنس، أو حتى الألوان، أو التمييز بينهم بحسب انتمائهم الاجتماعي والسياسي، ولعل أبرز ما تطمح لتحقيقه الإدارة في الوقت الراهن هو التقيد بالمعايير المهنية والموضوعية والحيادية التي تكفل نزاهتها وتضمن حيادها.

وبما ان كفاءة الإدارة تتوقف على مدى نزاهتها وحيادها في تنفيذ مهامها وأنشطتها، هذه الصفات التي يجب أن تتأصل في الفرد القائم على تولي تنفيذ هذه المهام، إذ أنه و مهما تمتعت الإدارة العامة بتجهيزات عصرية مناسبة وإمكانيات مادية ومالية جمة، إلا أنه لا يمكن إنكار أن قدرة الموظفين ومهاراتهم في أداء مهامهم ومدى فهمهم لقوانين التنظيم وأهداف الإدارة من الضروريات الحتمية للنهوض بالإدارة العامة والرقي بمستوى جودة الخدمات المقدمة من قبل المرفق العمومي.

وفي هذا الصدد، يأتي الدستور وتليه القوانين لتؤكد مبدأ حيادية الإدارة العامة، هذا المبدأ الذي يعد عملة بوجهين، من جهة هو ضمانة للمتعاملين مع المرفق العام مفادها تمتعهم بخدمات دون التمييز بينهم، ومن جهة أخرى يكفل مصلحة المرفق العام ويبعث بجذور النزاهة لتتغلغل في هيكل التنظيم الإداري للمرافق العمومية.

تتجلى **أهمية هذه الدراسة في مايلي:**

- مبدأ حياد الإدارة مؤشر مهم في معرفة أن الدولة تتميز بالدمقراطية التشاركية مع المواطن، مما يجعل دراسة الموضوع يعطي للباحث مقياس نجاح الدولة في تطبيقيه.
- معرفة المراحل التي وصلت إليها الجزائر في تطبيق هذا المبدأ واستدراك النقائص الموجودة.

- في خضم التحولات العميقة التي عرفتها الجزائر في الفترة الأخيرة، تأتي هاته الدراسة لتبرز الجهد المبذول من طرف الدولة في تعزيز الثقة بين الإدارة والمواطن.

ويرجع السبب في اختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية يمكن إيجازها فيما يلي:

فالسبب الذاتي يتمثل في الرغبة في دراسة مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية المكرسة في الدستور والنصوص القانونية، وتقصي حقائقه في الإدارة الجزائرية.

والأسباب الموضوعية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع هي :

- يرجع السبب في ذلك لأهمية الموضوع بحد ذاته، حيث يعتبر موضوع الحياد في الإدارة العامة من المواضيع الحساسة والتي تشغل الموظفين بصفة خاصة والمواطنين عموما.
- ملموسية الجانب الديني والخلقي في هذا الموضوع، ويتضح ذلك جليا في اهتمام المسلم بالسلوكيات والأوامر التي أمرنا الله تعالى بها، وأوصى بها رسوله الكريم (صلى الله عليه وسلم)، ومن بينها معاملة الناس بالحسنى والمساواة.
- إثراء المكتبة الجامعية بالبحوث والدراسات التي تدرس جوانب ومواضيع متنوعة.
- الاطلاع أكثر على المواد والنصوص القانونية التي تمس موضوع الدراسة، واكتساب معارف جديدة حوله.

وتهدف الدراسة إلى:

- توضيح مفهوم مبدأ الحياد في الإدارة الجزائرية، وتبيان أسس هذا المبدأ ومدى تأصله بالموظف.
- توضيح القواعد والأحكام القانونية التي تعمل على تكريس مبدأ حياد الإدارة في الجزائر.
- التطرق إلى الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة المكرسة في الدستور.
- التطرق إلى الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة المكرسة في النصوص القانونية.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، ويمكن ذكر أهم هذه الدراسات كمايلي:

- **دراسة بوحفص سيدي محمد بعنوان:** "مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري": رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007م، هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معالجة مبدأ الحياد في تطبيقاته على الواقع الإداري الجزائري ولكن قبل

معالجة العناصر التي تشارك في تكوينه والتي تبين المنهجية المؤدية إلى فائدة الأخذ به في المجال الإداري المحلي، من الأفضل تعريف الموضوع والفكرة، أي أخذ فكرة عن الإدارة العامة ومفهومها العلمي، كما تهدف إلى تحديد أساس مبدأ الحياد خصوصا ما تعلق منه بالموظف العام في الجزائر.

- **دراسة فيرم فاطمة الزهراء بعنوان:** "الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة" رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2004م، حاولت هذه الدراسة تناول موضوع الحياد الوظيفي أو الحياد في الوظيفة العامة، وتناول مفهوم حياد الإدارة الذي يدور حول فكرة الفصل بين كل من الوظيفة العامة والسياسة، ومن ثم التطرق إلى المكانة القانونية التي يحتلها هذا المبدأ في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة.
- **دراسة زكري عمار بعنوان:** "ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري": مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014م، هدفت هذه الدراسة إلى تناول موضوع مبدأ حياد الإدارة في القطاع العام (الوظيفة العمومية)، وتحليل ما جاءت به النصوص القانونية والتنظيمية وكذا الدستور الجزائري من تفاصيل حول مبدأ حياد الإدارة، وبالإضافة إلى توضيح مفهوم مبدأ حياد الإدارة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مع التركيز على الأحكام التي نص عليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

والفروق الموجودة بين هذه الدراسات السابقة ودراستنا الحالية تتمثل في:

من حيث الموضوع تتشابه رسالة الدكتوراه لبوحفص سيدي محمد بعنوان: "مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري" وتختلف عن دراستنا الدراستين: دراسة فيرم فاطمة الزهراء بعنوان: "الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة ودراسة زكري عمار بعنوان: "ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري".

أما من حيث المضمون فالفرق أن دراسة بوحفص سيدي محمد بعنوان: "مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري" هدفت إلى محاولة معالجة مبدأ الحياد في تطبيقاته على الواقع الإداري الجزائري ولكن قبل معالجة العناصر التي تشارك في تكوينه والتي تبين المنهجية المؤدية إلى فائدة الأخذ به في المجال الإداري المحلي، كما هدفت إلى تحديد أساس مبدأ

الحياد خصوصا ما تعلق منه بالموظف العام في الجزائر؛ أما دراسة فيرم فاطمة الزهراء بعنوان: "الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة".

والتي تناولت مفهوم حياد الإدارة الذي يدور حول فكرة الفصل بين كل من الوظيفة العامة والسياسة، ومن ثم تطرقت إلى المكانة القانونية التي يحتلها هذا المبدأ في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة.

كما أن دراسة زكري عمار بعنوان: "ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري": هدفت هذه الدراسة إلى تناول موضوع مبدأ حياد الإدارة في القطاع العام (الوظيفة العمومية)، وتحليل ما جاءت به النصوص القانونية والتنظيمية وكذا الدستور الجزائري من تفاصيل حول مبدأ حياد الإدارة، مع التركيز على الأحكام التي نص عليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وبالنسبة للصعوبات التي واجهنا أثناء إنجاز هذا العمل فتتمثل في قلة الأبحاث والمراجع المتعلقة بموضوع مبدأ حياد الإدارة، وقلة المؤلفات المتعلقة بشأنه، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى حداثة تبنيه (سنة 1996)، بالإضافة إلى الحذر في التعامل والاقتباس من الدستور والنصوص القانونية خصوصا ما تعلق منها بالوظيفة العمومية وذلك خوفا من المساس بصحتها، كما لا ننسى طبيعة العلاقة بين الإدارة والسياسة، فالإدارة والسياسة يعتبران من مكونات وعناصر البنية الاجتماعية للدولة، فالإدارة احتوتها السياسة وتحاول باستمرار أن تنفصل وتستقل بكيان خاص دون إنكار التعامل المتبادل بينهما.

يعتبر موضوع مبدأ حياد الإدارة من المواضيع المهمة لكونه يبرز العلاقة بين المواطن والإدارة، لذا كرس المشرع الجزائري العديد من الضمانات الدستورية والقانونية من التطبيق السليم لهذا المبدأ، ولمعالجة هذا الموضوع قمنا بطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ماهي الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري من أجل تجسيد وتحقيق أمثل لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهو تعريف مبدأ حياد الإدارة؟
- ماهي أسس تجسيد مبدأ حياد الإدارة في الدستور؟
- ماهي الضمانات المكرسة في قانون الوظيفة العمومية؟

- ماهي الضمانات المكرسة في قانون الانتخابات؟

لتحقيق أغراض البحث، تم الاعتماد على **المنهج الوصفي** في التعريف بمبدأ حياد الإدارة والضمانات المكرسة لتطبيقيه، **والمنهج التحليلي** في تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا المبدأ، وشرح وتحليل أهم الضمانات التي كرستها النصوص القانونية لتطبيقيه.

ولإجابة على الإشكالية الرئيسية لموضوع بحتنا قسمنا دراستنا هذه إلى مقدمة عامة للموضوع وفصلين الأول تناولنا فيه الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة المكرسة في الدستور وذلك في مبحثين، والثاني الضمانات القانونية المكرسة في النصوص القانونية هو الأخر تضمن مبحثين، وخاتمة عامة لأهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة، مع تقديم توصيات حول الموضوع.

الفصل الأول:

الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة المكرسة في الدستور

تمهيد

تعتبر الإدارة هي حلقة الوصل بين المواطن والدولة فمن خلالها تسعى الدولة لتمرير سياستها في كل المجالات، مما يوجب أن تكون هذه العلاقة متوازنة وتتصف بالنزاهة والشفافية، من خلال تعاملها على درجة واحدة بين كل المواطنين، أي تطبيق مبدأ المساواة الجميع أمام الإدارة، وهنا يبرز مبدأ الحياد الذي يجب أن تتعامل به الإدارة، فهذا المبدأ هو الركيزة الأساسية لتحقيق الثقة المتبادلة بين المواطن والإدارة، من أجل ذلك نص المشرع الجزائري نصوص قانونية وتشريعات تحتوي الضمانات والآليات التي تكرس تطبيق هذا المبدأ على أرضي الواقع، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم مبدأ حياد الإدارة والضمانات القانونية المكرسة في الدستور باعتباره هو المرجع الأول لتشريع في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية مبدأ حياد الإدارة

تعتبر العلاقة الموجودة بين الإدارة والمواطن من اهم الروابط التي تبرز العلاقة بين الدولة وأفراد، لذا تسعى الدولة إلى الاهتمام بها عن طريق تنظيمها و تحقيق اقصى درجات المساواة بين المواطنين و عدم الانحياز إلى أي مواطن مهما كان توجهه أو لون أو انتمائه وهو ما يعرف بمبدأ حياد الإدارة، وفي هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف هذا المبدأ بشيء من التفصيل، ونشاته وتطوره ومبررات تجسيده.

المطلب الأول: تعريف مبدأ حياد الإدارة

في هذا المطلب سنتحدث بشيء من التفصيل إلى تعريف مصطلح الإدارة ومفهوم مبدأ الحياد باعتبارهما موضوع بحثنا هذا.

الفرع الأول: تعريف الإدارة

يعتبر مبدأ حياد الإدارة العامة الوسيلة الناجعة لبناء الجهاز الإداري للدولة من الناحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وضمان استمرارها المحافظة على مكاسبها حاضرا ومستقبلا، فهو همزة وصل بين العمل الإداري والعمل السياسي، خاصة إذا تم تطبيقه بجدية.

ان تحديد مفهوم جامع للإدارة من اكثر الصعوبات التي يمر بها الباحث وذلك للتطور التاريخي لمهام الإدارة عبر التاريخ لذلك نقوم بتحديد المعنى اللغوي للإدارة تم تحديد المعنى الاصطلاحي لها في هذا الفرع كما يلي: [1]

[1]- بوحفص سيدي محمد، **مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة تلمسان 2007 ص 15.

1- المعنى اللغوي للإدارة

يعتبر لفظ الإدارة من الفعل "أدار"، وتعني النشاط أو الممارسة لمهنة محددة تتميز بالتوجيه والرقابة والتخطيط أما من الناحية العضوية فنقوم بتعريف الإدارة بالنظر إلى الجهاز الذي يمارس النشاط بمعنى الإدارة.

2- المعنى الاصطلاحي للإدارة العامة

يتحدد هذا المفهوم بالكيان أو الهيكل أو البناء المنظم وتعني بها التنظيم الذي بواسطته تسهل وتنفذ المهام العامة في الدولة وبعبارة أخرى تقترن الإدارة العامة بالسلطة التنفيذية وبالتحديد الطاقم الحكومي الذي يتولى تنفيذ السياسات والمشاريع العامة في الدولة قد أشارت المادة 02 من الأمر 06-03 [1] المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المؤسسات العامة والإدارات المركزية والمصالح الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية وكذلك المؤسسات العامة على مختلف أنواعها. [2]

3- المعنى الفقهي للإدارة العامة

اختلفت تعريفات الإدارة العامة بوجه عام في رأي البعض أنها تعني التوجيه والفرق بين الجهود المختلفة لتحقيق أهداف معينة وذلك باستعمال وسائل معينة، ويرى البعض أنها القدرة على التنسيق وترتيب الأهداف الخاصة بالنشاط الاجتماعي، ونرى أخرى أنها تفيد الأعمال بواسطة أفراد عن طريق التنظيم ورقابة مجهوداتهم. [3]

كما ان الإدارة العامة مقصورة على نشاط السلطة التنفيذية فإذا كانت الدولة تتولى وظائفها عن طريق السلطات العامة من تشريعية وتنفيذية وقضائية، بحيث تختص الأولى

---

[1]- الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/ 2016، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية 46" الصادرة بتاريخ: 2006/07/16.

[2]- بوحفص سيدي محمد، مرجع سابق، ص 16.

[3]- عمار عوابدي، **القانون الإداري الجزء الأول النظام الإداري**، الجزائر، 1991، ص 08.

بوضع النصوص القانونية وتقوم الثانية بتنفيذ القانون ومباشرة النشاط الإداري وتقوم الثالثة بمراقبة حسن تطبيق هذه القوانين.

ان الإدارة العامة بالمفهوم المتعارف عليه يكون دورها مقصور على نشاط السلطة التنفيذية، فلا يندرج تحت مدلولها النشاط التشريعي أو القضائي وكذلك ما يدور من مهام إدارية تدور داخل السلطتين، ولا يندرج تحت مدلولها النشاط السياسي التي تقوم به الأحزاب السياسية.[1]

وعليه نحاول تقديم بعض التعريفات الفقهية، نذكر منها:

تعريف الفقيه ودرولسون سنة 1887" بأنها تلك العمليات المتعلقة بتحقيق أهداف الحكومية بأكبر قدر من الكفاءة ما يعقل الرضا لأفراد الشعب"، في حين الفقيه جيمي دافيز بعرف الإدارة العامة ويقول "بأن الإدارة العامية ما هي إلا عملية وضع وتنظيم وتعديل السياسات العامة للدولة".[2]

والدكتور توفيق شحاتة يعرف الإدارة العامة على أنها "مجموعة الهيئات والسلطات التي تطلع في العصر الحديث بمختلف أوجه التدخل في حياة الجماعية في حدود الأهداف والتوجيهات التي حددتها السلطة السياسية ولنضال الوسائل التي صبت عليها". [3]

بينما يعرف الدكتور عمار عوابدي الإدارة العامة بأنها مجموعة العمليات والمبادئ والقواعد والأساليب العلمية والفنية العلمية والقانونية التي تجمع شتات الجهود والوسائل المادية والبشرية والتنظيمية العامية، تتحرك وتتوجه بواسطة عمليات التخطيط وتنظيم الرقابة لتحقيق الأهداف العامية الرسمية محددة في السياسة العامة للدولة والمطلوب إنجازها".[4]

---

[1]- بن عيشة عبد الحميد، **العلاقة بين السياسة والإدارة في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2011-2010، ص 31.

[2]- بوحفص سيدي محمد، المرجع السابق، ص 22.

[3]- بن عيشة عبد الحميد، مرجع سابق، ص 40.

[4]- عمار عوابدي المرجع السابق، ص ص 57/50.

ومنه فإن كل هذه التعريفات تتمحور حول معنى واحد كون الإدارة هي فن وعلم ومهنة، وبهذا الشكل مدلول الإدارة ينطبق على كل من الإدارة العامة والخاصة، هذه الأخيرة جنح عليها دائرة الأعمال التي صرف مدلولها إلى الأجهزة والأساليب وكذا المشروعات الاقتصادية التابعة لقطاع الخواص مثل الشركات التجارية أو شركات القطاع العام والمؤسسات العمومية الاقتصادية في تنفيذ سياستها المادية في مجال الاجتماعي والتجاري مما يقضي خضوعها للقانون العام .

وقانون الحياد بمفهومه الواسع، يمكن استعماله في عدة أنظمة ومجالات على مختلف طبيعتها حيث يتميز بالمرونة الضرورية تتطابق مع عدة مفاهيم أخرى وخاصة الإدارة العامة الملتزمة مع نضوج الفكر الشعب.[1]

الفرع الثاني: تعريف مبدأ الحياد

أكد المشرع الجزائري منذ الاستقلال على سعيه من اجل ترسيخ معالم النظام الديمقراطي، إلا انه برز أكثر هدا المسعى بعد التحول الديمقراطي لسنة 1989، ووفق هذا تراوح مبدأ حياد الإدارة بين الضمور والظهور، وتراوحت الضمانات القانونية له بين الضعف والقوة.

يعد مصطلح الحياد من المفاهيم واسعة الانتشار والاستخدام، حيث يختلف مفهوم الحياد باختلاف المجالات والميادين التي تناولته، وسنحاول التطرق إلى التعريف اللغوي والاصطلاحي للحياد.

1- التعريف اللغوي للحياد

الحياد لغة: هي كلمة مشتقة من "حايد"، "محايدة"، "حيادا"، وتعني لغويا "جانب" وهي ضد انحياز، فالاسم حايد أصله من الاسم اللاتيني (Neutre)، وتعني "لا يعني لا هذا ولا

[1]- بوحفص سيدي محمد، المرجع السابق، ص 26.

ذاك"، إذا الحياد لغة هو "عدم التحيز"[1]، و المشرع الدستوري استعمل عدم التحيز في النصين العربي والفرنسي، وعليه المعنى اللغوي واحد، إلا أن اللفظ الأكثر استعمالا هو الحياد.[2]

2- التعريف الاصطلاحي للحياد

الحياد مصطلح أصله من الكلمة اللاتينية (Neutralisé) وهي "فعل عدم الميل إلى جهة أو حزب"، ويعني إدارة الامتناع وعدم التحيز الذي يطلق على الذي لا ينتمي إلى حزب دون آخر، فهو ليس منحازا إلى حزب معين، أما "إرادة الامتناع فتعني الموضوعية والتي تطلق على مجموعة الأشخاص الذين يقدمون حجج موضوعية لا تتغير تبعا لأي ميول شخصي".[3]

لقد ورد تعريف ومعنى الحياد في معجم المعاني الجامع (معجم عربي- عربي) على النحو التالي:

الحياد: "عدم الميل إلى أي طرف من الأطراف الخصومة".[4] والمراد بالخصومة هنا، ليس خصومة الجيران، أو الحروب الدامية بين الدول، وإنما النزاع الذي تدور رحاه بين الإدارة و السياسة، وذلك بهدف تحرر الإدارة من تسلط السياسة، وتحقيقها لذاتها.

ومن أهم التعاريف المقدمة لمبدأ الحياد نجد:[5]

---

[1]- فيرم فاطمة الزهراء، **الموظف العمومي مبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، تخصص فرع الإدارة المالية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص04.

[2]- بلواضح علاء الدين، **مبدأ حياد الإدارة**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في ميدان الحقوق، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019م، ص5.

[3]- زرافة مباركة و دردور أم الخير، **مبدأ حياد الإدارة و ضماناته القانونية في الجزائر**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017 م، ص7.

[4]- https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/ تاريخ التصفح: 2023/03/23م، الساعة: 10:58

[5]- زرافة مباركة و دردور أم الخير، مرجع سابق، ص 8.

تعريف الدكتور "عبد الكريم درويش" و الدكتورة " ليلى تكلا" واللذان يعرفان مبدأ حياد الإدارة– بمناسبة مناقشة علاقة الإدارة بعناصر البنية الاجتماعية والتشكيلة السياسية في الدولة خصوصا حيال تبيان الصلة بين الإدارة والأحزاب السياسية– بقولهما: " المقصود بمبدأ الحياد هو الحياد في أداء الخدمة العامة والتعاون مع الحكومة القائمة، بحيث يقوم الموظف بتنفيذ سياسة وتوجيهات الحزب الحاكم دون أن يتأثر بولائه السياسي إن كان ينتمي للحزب المعارض".[1]

وقد أشار الفقيه "جاك روبير" (J.Robert) من خلال دراسته للحريات العامة إلى أنه "لا يمكن كفالة الحريات العامة إلا إذا كان المرفق العام محايدا"، وقد أضاف شيئا جديدا بأن قسم مبدأ حياد الإدارة إلى قسمين، فسمى القسم الأول بالحياد السلبي، ومفاده وجوب عدم تمييز المرفق العام بين المنتقين بخدماته بسبب آرائهم وسمى القسم الثاني بالحياد الإيجابي–هذا هو الجديد– الذي يفترض إضافة لما سبق تدخل الدولة وسهرها على حماية آراء المواطنين.[2]

تناول الدكتور "محمد جودت الملط" في مقال له تحت عنوان: "الموظف العام وممارسة الحرية "الذي عرف "بمبدأ حياد المرفق العام من خلال سلوك الموظف، بحيث أنه يشغل وظيفة عامة يجب أن يقوم بأعبائها، ويلتزم بمقتضياتها، وأن يكون موضوع ثقة المواطنين كافة مهما كانت عقائدهم ومذاهبهم".[3]

المطلب الثاني: نشأة وتطور مبدأ حياد الإدارة ومبررات تجسيده

في هذا المطلب سنتطرق بشيء من التفصيل إلى نشأة وتطور مبدأ حياد الإدارة ومبررات تجسيده.

[1]- فيرم فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 04.

[2]- بوحفص سيدي محمد، مرجع سابق، ص 31.

[3]- المرجع نفسه، ص ص31–32.

الفرع الأول: نشأة وتطور مبدأ حياد

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف قانوني لمبدأ حياد الإدارة لذلك يمكن تعريف هذا المبدأ على أنه: "تمكين الموظف من المشاركة في الحياة السياسية بصفة موضوعية مع اجتنابه كل ما من شأنه أن يؤثر على النشاط الإداري".[1]

وانطلاقا من هذا التعريف يمثل مبدأ عدم تحيز الإدارة إحدى وسائل تحقيق التعايش بين العمل الإداري والعمل السياسي، كما يعد هذا المبدأ مظهرا من مظاهر السلطة السياسية في الدولة، ومن ثمة كان لابد من وجود اعتبارات أو ضمانات لتطبيق هذا المبدأ الدستوري باعتباره القانون الأسمى في الدولة التي ترتكز عليه كل القوانين الأخرى.

إن التأصيل العلمي في نشأة وتطور مبدأ حياد الإدارة يرجع غلى ظهور العلاقة بين الإدارة والسياسة، فالإدارة احتوتها السياسة وتحاول باستمرار أن تنفصل وتستقل بكيان خاص دون إنكار التكامل والتأثير المتبادل بينهما.[2]

من عوامل ظهور الحياد في مجال الإدارة، ارتباط السياسة بالإدارة، والذي أدى إلى ظهور فساد الجهاز الإداري في الكثير من الدول ودخول الإدارة في صراعات حزبية أبعدتها عن مهمتها الرئيسية التي وجدت من أجلها، ومن هنا ظهرت الرغبة في فصل الإدارة عن السياسة، والتميز في نطاق الجهاز الحكومي ولضمان استقرار العمل الإداري، لذلك ظهرت الحاجة إلى مبدأ الحياد الإداري وفصل نشاطات الإدارة عن السياسة.[3]

فالأحزاب السياسية كانت دائما تحاول الهيمنة على الوظائف الإدارية بتمكين أنصارها من شغل الوظائف لضمان ولائهم وإخلاصهم لأهداف الحزب، بالمقابل تتمكن أيضا من مضاعفة

---

[1]- زرافة مباركة ودردور أم الخير، مرجع سابق، ص 10.

[2]- بلواضح علاء الدين، مرجع سبق ذكره، ص 7

[3]- عقون عمر، **مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2017م، ص 13.

حظها في الانتخابات المقبلة، ونتج عن ذلك فساد الجهاز الإداري نظرا للتسيس المفرط وإدخال الإدارة في صراعات حزبية أثرت سلبا على أدائها المتعلق بالخدمة العامة.

والوضع السالف الذكر ظهر جليا في الولايات المتحدة الأمريكية، وكان له التأثير البالغ في ظهور مبدأ حياد الإدارة، فقد عرفت خلال فترة طويلة ما يسمى "نظام المغانم" أو "الأسلاب" "Merti System" الذي يستولي فيه الفائز في الانتخابات على المناصب الإدارية بصورة آلية، إلا أن المساوئ الخطيرة التي أدى إليها هذا النظام دفعت للتخلي عنه في بداية القرن الماضي، فحل محله "نظام الجدارة"Spoils System" " الذي أدى إلى التقليل من الضغوط الانتخابية.

لقد تم تقرير نظام الجدارة والاستحقاق بموجب قانون "بندلتون (Bendelton)" سنة 1883 الذي كان بداية حركة الإصلاح الإداري بتبني مبدأ الحياد الوظيفي قصد فصل السياسية عن الإدارة وتخليصها من نظام الأسلاب، وتأكد ذلك بموجب قانون "هاتش (Hatch) في 26 نوفمبر 1939 و قانون "رامسبك (Ramspeck)" في 02 أوت 1939 في عهد الرئيس "روزفلت "Roosvelt المقرر لنظام الجدارة.[1]

إن ظهور مبدأ الحياد في الإدارة في الجزائر ظهر في ديباجة دستور 1996، والذي أكد فيه بأن الشعب الجزائري قد ناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية، وأنه يظهر عزيمة كبيرة في إنشاء مؤسسات دستورية، أساسها الحقيقي المشاركة والمساواة وضمان الحرية لكل فرد، وأن الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية.[2]

فقد نصت المادة (25) من الدستور: عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون، والمادة (29) من دستور 1996 على أنه:" كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو أي شرط أو أي ظرف آخر، شخصي أو

[1]- لبيد مريم، **الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2014 م، ص ص 45-46.

[2]- بلواضح علاء الدين، مرجع سابق، ص 9.

اجتماعي".[1] كما نصت المادة (23) من دستور 1996 على أنه:" عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون".[2]

كما ان علم الإدارة العامة تربطه عدة روابط مع علم السياسة تبدأ من نشأتهما وتطورهما عبر العصور أي منذ أن عرف علم السياسة مكانة في ميدان العلوم الاجتماعية ومنذ أن بدا الطابع العلمي لعلم السياسة يأخذ مكانة وأصبح يخضع للمنهج العلمي للباحثين، وأصبح من الضروري على الباحثين دراسة علم الإدارة العامة بصحبة دراسة علم السياسة[3].

فالإدارة والسياسة يعتبران من مكونات وعناصر البيئة الاجتماعية ولا يخفى مدى تفاعل هذه العناصر فيما بينهما، ذلك أنه لا فهم ولا تحليل لأداء الإدارة والعوامل والمتغيرات إلا بفهم القوى السياسية وطبيعة النظام السياسي، بمعنى مختصر البيئة السياسية التي تمارس فيها الإدارة نشاطها.[4]

ونظرا لاختلاف الأنظمة السياسية بين نظام الحزب الواحد ونظام التعددية الحزبية فإنه بطيعة الحال سوف تتأثر الإدارة بالنظام السياسي، أما بالنسبة لنظام الحزب الواحد فإنه يقوم على السيطرة على كافة مجالات الحياة عما يرتب خضوع الإدارة للسلطة الحاكمة، أما بالنسبة للأنظمة التي تعترف بالتعددية الحزبية فهي تولي أهمية بالغة للإدارة لاعتبارها ساحة من ساحات التنافس السياسي، حيث يحاول كل حزب كسب الإدارة في جانبه وقرض هيمنته على أجهزتها ومجالات نشاطها كما أن قيام النظام الديمقراطي يستوجب توافر أركانها الأساسية ومظاهر الديمقراطية والمتمثلة في الحرية والمساواة والتنمية الفكرية وبالتالي فان توافر هذه

---

[1]- المادة (29) من دستور 1996، القانون رقم 03-02 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل 2002، يتضمن تعديل دستوري.

[2]- المادة (23) من دستور 1996، القانون رقم 03-02 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل 2002، يتضمن تعديل دستوري، المرجع نفسه.

[3]- محمد رفعت عبد الوهاب إبراهيم عبد العزيز شيحا، **أصول الإدارة العامة**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية – مصر 1988، ص 43.

[4]- عبد الكريم بدروية، **مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية**، دراسة مقارنة الجزائر فرنسا تونس، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2006، ص 48.

العوامل يعد الأرضية لدراسة ميدانية جادة الإدارة ، ولا شك أن الإدارة أصبحت هدف كل من يرغب في التنافس على الحكم وهو الأمر الذي يعني وجوب إبعاد الإدارة عن الأعمال السياسية وذلك بتقرير مبدأ حياد الإدارة. [1]

ومع بروز نور الأحزاب السياسة ومحاولتها الهيمنة على الوظائف الإدارية بتمكين أنصارها من شغل الوظائف لضمان ولائهم وإخلاصهم لأهداف الحزب، مقابل مضاعفة حظها في الفوز في أي انتخابات، مما أدى هذا إلى فساد الجهاز الإداري بعد تعرضه لتسييس الكبير وإقحامه في الصراعات الحزبية وأثرت سلبا على مبدأ المعروف والمكرس دستوريا وهو خدمة الصالح العام.[2]

ومن خلال كل هذه التغيرات بدأت بوادر ظهور مبدأ حياد الإدارة كملجأ لتجنب الأزمات التي تلحق بنظام وكيان الدولة، ولا شك أن دول مثل فرنسا وبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية اعتبرت مهد لمبدأ حياد الإدارة ذلك أنها عاشت ميلاد الديمقراطية الحديثة مع كل ما نتج عنها من أزمات وتناقضات بين احترام مستلزمات الديمقراطية ووجوب حياد الإدارة في أداء أعمالها، مما رغبها في محاولة فصل الإدارة عن السياسة بتقريرها لمبدأ الحياد الوظيفي.[3]

الفرع الثاني: مبررات تجسيد مبدأ حياد الإدارة العامة

إن مبدأ حياد الإدارة لم يعد فقط مطلبا لتحصين الإدارة ضد عدوى السياسة وإنما أصبح ضرورة علمية وعملية لتعبئة الإمكانيات المادية والبشرية قصد دفع وتيرة التقدم والازدهار وتفادي كل المساوئ التي لا تخدم مصالح الدولة والمواطن.

إن المبررات التي دفعت إلى تقرير مبدأ الحياد غير متعلقة بالخصوص بنشاط الإدارة، فهي مشتركة مع مختلف نشاطات الدولة التي يقع عليها التزام الحياد في أشمل معانيه، فاحترام

[1]- لبيد مريم، المرجع السابق، ص 45.

[2]- زارفة مباركة، المرجع السابق، ص 11

[3]- عبد الكريم بدروية، مرجع سابق، ص 56.

قواعد الشرعية والدفاع عن النظام الديمقراطي والأمن القومي التزامات مفروضة على جميع هيئات ومؤسسات وحتى مواطني الدولة.

أولاً: مبدأ الشرعية

قبل التطرق لمبدأ الشرعية كأحد مبررات تفعيل مبدأ حياد الإدارة العامة، وجب علينا التطرق إلى مفهوم الشرعية.

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الشرعية (Legitimacy)، الذي يعد احد أهم المفاهيم الأساسية في علم السياسة، والذي يشير إلى الرضا والقبول العام للنظام السياسي كونه موافقة الشعب للخضوع وتقديم الطاعة لسلطة معينة تقوم بممارسة مهامها في إطار هذه الطاعة والرضا.[1]

فمبدأ المشروعية يعني إذا، أن تكون جميع نشاطات الإدارة العمومية تمارس في حدود القانون، وكل عمل إداري يخرج عن أحكام هذا المبدأ يكون محلا للطعن فيه، بحيث تنص في هذا الإطار المادة (134) من دستور 1996 على أنه: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات العمومية".[2]

لقد عبرت وثيقة إعلان الدستور المصري لسنة 1971 عن فحوى المشروعية بقولها: " إن سيادة القانون ليست ضمانا مطلوبا لحرية الفرد فحسب، لكنها الأساس الوحيد لمشروعية السلطة في نفس الوقت".[3]

---

[1]- منار ممدوح وأسماء فراج، **مفهوم الشرعية، الموسوعة السياسية**، تاريخ التصفح: 2023/03/25م، الساعة 08:43 متاح على الرابط التالي: https://political-encyclopedia.org/

[2]- ناصر لباد، **الأساسي في القانون الإداري**، دار المجدد للنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر، 2011م، الطبعة الأولى، ص 186.

[3]- وثيقة إعلان الدستور، إصدار جمهورية مصر العربية، الجريدة الرسمية، السنة الرابعة عشرة، العدد 36 مكرر "أ"، 22 رجب 1391، 13 سبتمبر 1971، (لمعلومات أكثر أنظر الرابط) https://docs.google.com/viewerng

وفي نفس السياق، نجد ما أقرت به محكمة التنازع الفرنسية سنة 1889 بقولها: "إذا كان الحفاظ على أمن الدولة ومعاقبة كل من يحاول الإخلال به من واجبات الحكومة، فإنها لا تمارس إلا السلطات الممنوحة لها بموجب القانون".[1]

أما بالنسبة لموقف التشريع، فقد اعترفت وأدرجت مختلف التشريعات القانونية المقارنة هذه المبادئ في دساتيرها لإعطائها القيم القانونية التي تمتاز به النصوص الدستورية، فنجد أن الدستور الجزائري سنة 1996 يترجم بتمهيده محتوى وأبعاد مبدأ الشرعية بقوله:" إن الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق ولحريات الفردية والجماعية ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب، يضفي الشرعية على ممارسة السلطات، ويكفل الحماية القانونية، ورقابة السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية ويتحقق فيه تفتح الإنسان بكل أبعاده".[2]

إن مبدأ المشروعية يرتكز على قاعدة جوهرية وأساسية وهي عزل السيادة والسلطة العامة عن رغبات وأهواء الحكام، وتقييدهم في ممارسة مظاهر السيادة والسلطة العامة بقواعد وأحكام النظرية القانونية السائدة في الدولة.[3]

ثانيا: الدفاع عن النظام الديمقراطي

إذا كان الاعتراف بالتمثيل النيابي وحرية تكوين الأحزاب السياسية والانضمام إليها (والحريات بصفة عامة) من دعائم الديمقراطية، فإن تقرير مبدأ الحرية والمساواة وخدمة الصالح العام سيحقق ويكرس أركان الديمقراطية.

---

[1]- René Bourdoncle, Fonction publique et libertés d'opinion en droit positif Français, librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1975, p 175.

– نقلاً عن: بلواضح علاء الدين، مرجع سبق ذكره، ص 12

[2]- ديباجة دستور 1996، أنظر الرابط https://www.el-mouradia.dz/assets/texts/constitution/1996.pdf

[3]- عمار عوابدي، **نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2003م، ص 162.

إن الدولة تحرص عادة على تضمين دساتيرها نصوصا تنادي إلى إقامة نظام ديمقراطي مؤسس على مبادئ الحرية والمساواة والعدل... هذه المبادئ التي نجدها في نفس الوقت من مكونات وضروريات تطبيق مبدأ حياد الإدارة، فإذا حققت المساواة الحياد فإن ذلك سيحقق حتما مبادئ الديمقراطية، أما إذا غابت المساواة فيغيب كل شيء تبعا لذلك.

إن الأمر كذلك يجعل من مبدأ حياد الإدارة مسألة تطلع لها هيئات الدولة بجدية وحزم وتعمل على تطبيق أركانه وضوابطه وحتى القيود الواردة عليه بعناية بالغة حتى يصيب المبتغى الذي وضع من أجله.[1]

إن الحكومة القانونية تلتزم وتطبق وتخضع للقوانين رغم أن لها من السلطة ما يمكنها من التحلل من تلك القوانين سواء بتعديلها أو إلغائها، إلا أنها نظرا لكونها قانونية لا تقدم على ذلك إلا بإتباع الإجراءات المحددة في الدستور، بواسطة الجهة المختصة، حفاظا على اختصاصات السلطة الموجدة في الدولة وفقا للدستور.[2]

ومن هنا تبرز حرص الدولة على عدم التعدي على النظام الديمقراطي، إذ تحرص على أن تحمي ديمقراطيتها حتى من مصالح نفسها.

ثالثا: حسن أداء الخدمات

لقد اهتمت الدول بالجانب الإنساني وعمدت إلى تطبيق النتائج والاقتراحات التي توصل إليها علماء الإدارة العامة أو العلوم الأخرى التي تناولت الإدارة كموضوع البحث، لبلوغ أهداف التنمية، سواء من جانب كيفيات اختيار الموظفين والشروط الواجب توفرها لدى المترشحين أو من جانب تطبيق عناصر العملية الإدارية من التنظيم وتخطيط ورقابة وتنسيق بالطريقة التي توفر الوقت والجهد والمال "الفاعلية الإدارية".

---

[1]- بلواضح علاء الدين، المرجع السابق، ص13.

[2]- سعيد بوالشعير، **القانون الدستوري والنظم السياسية المقارنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011م، الجزء الثاني، ص 40.

إن مبدأ حياد الإدارة كنظام بديل لسلبيات التسيس المفرط، وكإحدى المبررات الرئيسية لضمان حسن سير النشاط الإداري يستند إلى حجتين، الأولى هي أن تولي الوظائف استنادا إلى اعتبارات سياسية أو حزبية يعني ممارسة المهام والمسؤوليات الإدارية من طرف أشخاص تغيب فيهم الكفاءة المهنية والمهارة الفنية الواجب توفرها في شاغلي هذه المناصب، أما الحجة الثانية فهي أن التغيرات المتوالية في التكوينية البشرية للإدارة سيؤثر على استقرار واستمرار المرافق في أدائها أعمالها، فالتوظيف على أساس سياسي يعني جعل الوظائف مؤقتة لمدة معينة وبقاؤها مرهون بمدى بقاء الحزب على رأس السلطة... ومن البديهي أن يؤثر ذلك على الثبات الذي يجب أن تتحلى به الإدارة العامة إضافة إلى كل السلبيات التي يعاني منها عمالها.

أما إذا تم تطبيق مبدأ حياد الإدارة في تولي الوظائف العامة، فإن ذلك سيحقق ميزة هامة جدا مفادها استقرار الإدارة في ممارسة أعمالها بانتظام.[1]

المبحث الثاني: أسس تجسيد مبدأ حياد الإدارة في الدستور

يعتبر الدستور أسمى قانون في الدولة مما يوجب احترامه وتطبيق مبادئه على أرض الواقع، ولمبدأ حياد الإدارة أسس دستورية أعتمدها المشرع، سنتطرق في هذا المبحث إلى أسس تجسيد مبدأ حياد الإدارة في الدستور، من حيث تناول المبادئ الدستورية المتعلقة بمبدأ حياد الإدارة، والرقابة كآلية لتجسيد مبدأ حياد الإدارة.

المطلب الأول: المبادئ الدستورية المتعلقة بمبدأ حياد الإدارة

في هذا المطلب سنتطرق إلى أبز المبادئ الدستورية التي لها ارتباط وثيق بمبدأ حياد الإدارة.

[1]- بلواضح علاء الدين، المرجع السابق، ص ص 14- 15.

الفرع الأول: مبدأ المساواة كأساس لمبدأ حياد الإدارة

إن مبدأ المساواة مبدأ عام يهيمن على جميع الدساتير، والذي يقضي بمساواة الأفراد في الحقوق والواجبات، حيث تضمنه إعلان حقوق الإنسان الصادر سنة 1789، والقانون بطبيعته يضع قواعد عامة ومجردة لا يراعي فيها أفرادا بذواتهم ولهذا كان الجميع لديه سواء، ولما كانت المرافق تنشأ لفائدة الجميع فقد اقتضى هذا بالتبعية أن يتساوى لديه الأفراد إلا إذا وجدوا في نفس المراكز والظروف.[1]

ومن آراء المجلس الدستوري الجزائري في مجال مبدأ المساواة أن تناوله من طرف المشرع يقتضي منه أن يؤسس تقديره على معايير مماثلة وإخضاعهم لقواعد مختلفة كلما تواجدوا في أوضاع مختلفة.

ولقد نص الدستور على أنه:" كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، وبذلك يكون الدستور الجزائري قد أرسى مبدأ المساواة بين جميع أفراد الشعب، دون تمييز بينهم أمام القانون بحيث يكون لهم حق التمتع بحقوقهم، سواء المدنية والسياسية وغيرها من الحقوق، وعليهم بتأدية واجباتهم دون أي تفرقة على أساس الجنس أو العرق أو المولد، أو الرأي.[2]

وفيما يتعلق بمساواة المواطنين في تقلد المناصب والوظائف في الدولة، فقد نصت المادة (51) من دستور 1996 أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

أما عن المساواة أمام القضاء فقد نصت المادة (140) من دستور 1996على أنه:" أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة"، حيث أكد على استقلالية السلطة القضائية، بهدف إرساء

---

[1]- لبيد مريم، مرجع سبق ذكره، ص60.

[2]- المادة (29) من دستور 1996، القانون رقم 03-02 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل 2002، يتضمن تعديل دستوري، المرجع السابق.

معالم الديمقراطية الحقيقية، بالإضافة إلى مهنج القضاء استقلاليته وذلك حسب ما جاءت به المادة (138) بقولها: "السلطة القضائية مستقلة، وتمارس في إطار القانون".

الفرع الثاني: مبدأ خضوع الدولة للقانون كأساس داعم لمبدأ حياد الإدارة

لكي تسمى الدولة بالدولة القانونية يجب أن تخضع جميع هيئاتها الحاكمة للقانون شأنها شأن المحكومين، ومبدأ خضوع الدولة للقانون من المبادئ الدستورية التي تجتهد كل دولة في تطبيقها واحترامها ويعني هذا المبدأ بصفة عامة خضوع الحكام وكافة الأجهزة ومؤسسات الدولة الممارسة للسلطة للقانون، ومثلها مثل الأفراد إلى أن يعدل أو يلغى ذلك القانون طبقا لإجراءات وطرق معروفة ومحددة مسبقا.

مما يعني أن الدولة ليست مطلقة الحرية في وضع القانون وتعديله حسب أهوائها، حتى وإن كانت الدولة هي التي تضعه وتصدره، بل هناك قيود وحدود نظرية وعملية تصطدم وتلتزم بها وإلا كانت الدولة استبدادية حيث قسمت الدولة من زاوية مدى احترامها للقانون إلى دولة استبدادية لا تخضع للقانون ودولة قانونية تخضع له وتلتزم بمبدأ المشروعية، الذي يعني ضرورة مطابقة أعمال وتصرفات الحكام ومؤسسات الدولة للنصوص القانونية السارية المفعول، وإسنادها إليها وقد وجدت عدة مبادئ تضعه موقع التطبيق في الدولة الحديثة.[1]

المطلب الثاني: الرقابة كآلية لتجسيد مبدأ حياد الإدارة

في هذا المطلب سنتطرق إلى آلية الرقابة المعتمدة لتجسيد مبدأ حياد الإدارة.

الفرع الأول: الرقابة على دستورية القوانين ضمانة لاحترام مبدأ حياد الإدارة

إن تقرير القواعد القانونية بصفة نظرية لا يعد ضمانة كافية لوحدها بصفة مجردة، لابد من وسائل قانونية عملية تكفل تطبيق الجزاء على مخالفة القواعد القانونية وهذا ما يتحقق بفضل الرقابة على دستورية القوانين من جهة والرقابة القضائية على أعمال الإدارة من جهة أخرى كضمانة عملية تجسد الضمانات النظرية.

[1]- لبيد مريم، المرجع السابق، ص 63.

مما لاشك فيه أن الإدارة في قيامها بأداء وظيفتها تملك أن تنتقص من بعض حقوق الأفراد وحرياتهم، وحقها هذا لا يمكن تركه دون ضابط يرسم الحدود التي لا تتجاوزها مما يعرض تصرفاتها للبطلان ويفرض هذا المبدأ وجود وسائل وأجهزة تراقب عمل الإدارة، وتختلف هذه الأجهزة باختلاف الدولة والنظم القانونية المتبعة فيها إلا أن المستقر عليه في اغلب الدول وجود أربعة طرق يضمن من خلاله الأفراد مشروعية أعمال الإدارة في مواجهتهم وهي: الرقابة السياسية، والرقابة الإدارية ورقابة الهيئات المستقلة، والرقابة القضائية.[1]

إن الرقابة على دستورية القوانين تكفل ضمان احترام القوانين الصادرة لما تضمنه الدستور وعليه فضمان احترام مبدأ حياد الإدارة باعتباره مبدأ مقرر دستوريا وفق نص المادة 23 من دستور 1996 يستند لا محالة على فكرة الرقابة على دستورية القوانين، لكي لا تصدر قوانين تخل باحترام جوهر المبدأ والمساس به المتفق عليه أن المراحل التي تمر بها عملية التشريع التي تكتسب صفة القانون يجب أن تكون متماشية مع أحكام الدستور، كما أن هذا المبدأ يؤدي إلى تقرير التزام السلطات العامة في الدولة وأعمالها بنصوص الدستور.

ومادامت السلطة التشريعية هي صاحبة الاختصاص في التشريع وفقا للدستور فلا يعقل أن تقوم بمراقبة نفسها، لذلك وجب وضع نظام مراقبة تتكفل به هيئة مستقلة.

كما أن مراحل عملية التشريع يمكن أن يشوبها إما عيب شكلي أو عيب موضوعي أوهما معا بالنسبة للعيوب الشكلية، عدم مراعاة مجال الاختصاص والإجراءات التي يجب إتباعها لسن التشريع، أما العيوب الموضوعية وهي خروج التشريع على روح ومحتوى الدستور أو إنكار حق من الحقوق المقررة فيه، والعيب الموضوعي يعد أكثر مساسا لمقتضيات مبدأ حياد الإدارة من العيب الشكلي.[2]

---

[1]- السعيد بوشعير، **دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1996 السلطة التشريعية والمراقبة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص191.

[2]- السعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 193.

إن الرقابة على دستورية القوانين تكفل ضمان احترام القوانين الصادرة لما تضمنه الدستور وعليه فضمان احترام مبدأ حياد الإدارة باعتباره مبدأ مقرر دستوريا وفق نص المادة (23) من دستور 1996 يستند لا محالة على فكرة الرقابة على دستورية القوانين، لكي لا تصدر قوانين تخل باحترام جوهر المبدأ و المساس به.

واستقرار التاريخ الدستوري في الجزائر يكشف أن تطور مسألة الرقابة على دستورية القوانين تناولتها مختلف الدساتير الجزائرية على النحو التالي:[1]

1-المرحلة الأولى: كانت عام 1963، إذ نص أول دستور للجزائر المستقلة في المادة (63) على إنشاء مجلس دستوري وأوكله بموجب المادة (64) صلاحية: الفصل في دستورية القوانين والأوامر التشريعية بطلب من رئيس الجمهورية أو رئيس المجلس الوطني.

غير أن هذه المؤسسة لم تنصب ولم يكتب لها بالتالي أن مارست الصلاحيات الدستورية التي خولت لها آنذاك، نتيجة الظروف السياسية المعروفة التي قضت بعدم العمل بالدستور أقل من شهر بعد إصداره.

2- المرحلة الثانية: هي عدم إقرار هيئة للرقابة الدستورية في دستور 1976 ولكن تمت الإشارة فقط إلى ضرورة حماية القواعد الدستورية، وهو ما نصت عليه المادة (111) في الفقرة (03). نصت مادته (186) على ما يلي: تمارس الأجهزة القيادية في الحزب والدولة، المراقبة السياسية المنوطة بها، وذلك طبقا للميثاق الوطني ولأحكام الدستور.

3- المرحلة الثالثة: هي بروز فكرة الرقابة الدستورية من جديد في النقاشات السياسية بحيث أوصى المؤتمر السادس لحزب جبهة التحرير الوطني بإنشاء جهاز أعلى تحت سلطة رئيس الجمهورية، الأمين العام للحزب، يكلف بالفصل في دستورية القوانين قصد ضمان احترام سمو الدستور، وتدعيم مشروعية وسيادة القانون، وتعزيز الديمقراطية المسؤولة في بلادنا ودعمها، غير أن هذه الوصية لم تنقل إلى الدستور وبالتالي بقيت دون تجسيد.[2]

---

[1]- لبيد مريم، المرجع السابق، ص 68.

[2]- لبيد مريم، مرجع سابق، ص 74.

المرحلة الرابعة: تزامنت مع صدور الدستور في 23 فبراير 1989 الذي نص إلى جانب تكريس التعددية الحزبية السياسية والحريات العمومية وتبني مبدأ الفصل بين السلطات، على إنشاء مجلس دستوري يتمتع بصلاحيات أهم من تلك المخولة إياه بموجب دستور 1963 نص على إنشاء مجلس دستوري في المادة (153) وخوله مهمة ضمان سمو الدستور عن طريق النظر في مدى دستورية المعاهدات و القوانين و التنظيمات ،كما يسهرعلى سلامة الاستفتاء و الانتخابات.

ان اقرار الرقابة الدستورية من جديد يعد خطوة هامة في مسيرة بناء دولة القانون،وقد تعززت هده الخطوة في ضوء التعديل الدستوري ل28 نوفمبر 1996 حيث نص في المادة (163) من الفصل الاول:" يؤسس مجلس دستوري يكلف بالسهر على احترام الدستور"[2] ،

كما اقر توسيع صلاحيات المجلس الدستوري الى رقابة القوانين العضوية اجباريا قبل اصدارها و فتح مجال الاخطار امام سلطة دستورية جديدة وهي رئيس مجلس الامة.

*الفرع الثاني: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة تحقيق مبدأ الحياد الادارة

تعرف الرقابة القضائية بأنها: تلك السلطات القانونية، والاختصاصات المخولة للجهات القضائية، بناء على نصوص القانون, والتي بمقتضاها يكون لهذه المحاكم سلطه البث فيما يدخل في اختصاصها من مسائل تكون الإدارة طرفا فيها بأحكام النهائية.

2-المادة163 من دستور 1996،المرجع السابق.

وقد عرفها البعض بانها :" الرقابة التي يقوم بها القضاء على اعمال الادارة العامة ,و دالك للتحقق من شرعية العمل الاداري، وعدم مخالفته للقانون"[1]

ان الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لمبدأ حياد الإدارة وفضل ازدواجية القضاء في تعميقها، تعد رقابة القضاء على أعمال الإدارة أهم وأجدى صور الرقابة وأكثرها ضمانا لحقوق الأفراد وحرياتهم لما تتميز به الرقابة القضائية من استقلال وحياد، ما تتمتع به أحكام القضاء من قوة وحجية يلتزم الجميع من تنفيذها واحترامها بما في ذلك الإدارة.

وفي الجزائر مر النظام الإداري بمراحل ثلاث:[2]

1- **المرحلة الأولى:** تتعلق بفترة ما قبل الاستقلال حيث كانت توجد ثلاث محاكم إدارية في كل من الجزائر العاصمة، قسنطينة، ووهران ويختص مجلس الدولة الفرنسي بالفصل في الطعون المرفوعة ضد الأحكام التي تصدرها، وكان النظام القضائي يتميز في هذه المرحلة بالازدواجية القضائية المكرسة في النظام الفرنسي.

2- **المرحلة الثانية:** فترة ما بعد الاستقلال التي شهدت إنشاء المجلس الأعلى "المحكمة العليا حاليا" سنة 1963، الجدير بالملاحظة أن المحاكم الإدارية السابق ذكرها ظلت قائمة ويطعن في أحكامها أمام الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى.

فاستمرت هذه الوضعية الغاية إعادة التنظيم القضائي حيث حولت المحاكم الإدارية إلى غرف إدارية على مستوى المجالس القضائية الأخرى، مع إنشاء غرف إدارية جهوية على مستوى مجالس الجزائر، وهران، قسنطينة، بشار وورقلة تختص بالفصل في الطعون الموجهة ضد القرارات الصادرة عن الولايات، وما يميز النظام القضائي في هذه المرحلة هو وحدة القضاء وازدواجية المنازعات، وبقي الوضع هكذا إلى غاية تعديل الدستور في 1996/11/28.

---

1. –مباركي ابراهيم ، الرقابة القضائية على اعمال الادارة في القانون الجزائري(دراسة مقارنة) ،اطروحة دكتوراه،كلية الحقوق،جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر2007م، ص64.

2- عمار بوضياف، **القضاء الإداري في الجزائر من نظام الوحدة إلى الازدواجية 1962-2000** ، دار ريحان، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000، ص 174.

3-المرحلة الثالثة: تتميز هذه المرحلة بالعودة إلى نظام الازدواجية وذلك بإنشاء مجلس الدولة ومحكمة التنازع والمحاكم الإدارية. ولعل أهم مرحلة في القضاء الجزائري هو تبني ازدواجية القضاء بموجب المادة 152 من دستور 1996، وأصبح هناك قضاء إداري يضمن بفرض رقابة قضائية على أعمال الإدارة، وتعد هذه الرقابة من أقوى الضمانات المعاصرة لإقرار مبدأ المشروعية الوارد في الدستور، وفي هذا السياق يعمل القاضي الإداري على إقامة التوازن بين حماية حقوق المواطن ومتطلبات الإدارة في سبيل تحقيق الصالح العام.[1]

ومنه فان الرقابة على أعمال الإدارة في الجزائر تستند إلى القضاء الإداري والجزائر حديثة العهد بالنظام القضائي المزدوج المقرر فقط مند دستور، واستتبع بالقوانين العضوية: 98-01 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه، والقانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية، والقانون 98-03 المتعلق باختصاص محكمة التنازع، والمؤرخة في 1998/05/30.[2]

وحداثة دخول هذه القوانين حيز التطبيق لا يمكننا من تجميع الأسانيد الكافية لتبين موقف القضاء الإداري الجزائري من مسألة حياد الإدارة، إلا أننا يمكن أن تحدد أساس ومجال الرقابة استنادا إلى ضوابط المبدأ أساس ومجال الرقابة على أعمال الإدارة استنادا إلى ضوابط مبدأ حياد الإدارة تصرفات الإدارة المخالفة لما ينص عليه المشرع جزاؤها البطلان والقضاء عندما يفصل بدلك فهو يؤسس حوكمة استنادا إلى مبدأ المشروعية، هذا هو الأساس العام، ومند النص على مبدأ حياد الإدارة دستوريا يمكن للقاضي من تأسيس الحكم القضائي بإلغاء العمل الإداري المنافي لمبدأ حياد الإدارة أمراً سهلاً وسنده واضح هو نص المادة 23 من الدستور.

[1]- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 176

[2]- الجريدة الرسمية، رقم:37، سنة 1998.

اذا تخضع القرارات الصادرة عن الإدارة كأصل عام إلى رقابة القضاء وهذا ما نصت عليه المادة 143 من التعديل الدستوري لـ 1996 ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية، وتطبيقا لمبدأ الازدواجية القضائية الذي أصبحت تطبقه الجزائر منذ تأسيس مجلس الدولة ومحكمة التنازع بموجب المادة (152) من التعديل الدستوري ل 1996، فإن الطعن في مشروعية قرارات الإدارة تخضع إلى القضاء الإداري.[1]

[1]- عقون عمر، المرجع السابق، ص 66.

خلاصة الفصل

يتضح لنا في الأخير ان مفهوم حياد الإدارة ارتبط بالعلاقة القائمة بين الإدارة والسياسة، فهو يعتبر مؤشر على العلاقة بينهما وتطور مبدأ حياد الإدارة ليصبح بالشكل الحالي كما يعتمد مبدأ حياد الإدارة على مجموعة من الأسس القانونية من أجل تطبيقه أهمها وجود نظام ديمقراطي يعترف بالتعددية الحزبية بالإضافة إلى الاستقرار السياسي والاجتماعي ومبدأ حياد الإدارة يستند إلى مجموعة من المبررات من أجل قيامه أهمها احترام الجميع حكام ومحكومين للقواعد القانونية السارية والذي يعرف بمبدأ المشروعية وكما أنه يجب على الإدارة أن تلتزم بتقديم الخدمات للأفراد على أحسن وجه وضرورة المساواة وعدم التمييز بين الأفراد، والدستور الجزائري كرس ضمانات كبرى تدعم احترام مبدأ عدم تحيز الإدارة.

الفصل الثاني:

الضمانات القانونية المكرسة في النصوص القانونية

تمهيد

حاول المشرع الجزائري تكريس مجموعة من الضمانات فيما يتعلق بمبدأ حياد الإدارة وهذا من أجل حماية حقوق الأفراد وعدم تجاوز الإدارة لسلطتها المخولة لها قانونا، وهذه الضمانات جاءت في شكل نصوص قانونية حتى يمكن الاحتجاج بها ومراقبتها، وتتجلى أهم هذه الضمانات في مجال الوظيفة العمومية وفي العملية الانتخابية باعتبارها من أهم مجالات تدخل الإدارة، وفي هذا الفصل سنتطرق لأهم الضمانات المكرسة في قانون الوظيفة العمومية وكل ما تعلق بتوظيف الأفراد وحقوقهم وواجباتهم كأساس لعدم تدخل الإدارة، إضافة إلى العملية الانتخابية وكل ما يتعلق بالضمانات السياسية والقضائية التي كرسها القانون من أجل حمايتها من تدخل الإدارة.

المبحث الأول: الضمانات المكرسة في قانون الوظيفة العمومية

يعتبر الموظف العام هو الركيزة الأساسية في عمل الإدارة وتحقيق حاجيات المواطن المختلفة، وفي هذا المبحث سنتطرق إلى أهم الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية من أجل تطبيق مبدأ حياد الإدارة.

المطلب الأول: المبادئ العامة للتوظيف كآلية لتحقيق مبدأ حيادة الإدارة

في هذا المطلب سنعرج إلى أهم المبادئ التي تضمنتها النصوص القانونية في الجزائر من أجل تطبيق أفضل لمبدأ حياد الإدارة.

الفرع الأول: مبدأ التوظيف على أساس الجدارة

مرت الجزائر بتغيرات كثيرة في المجال التشريعي الذي مس النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية وخاصة بعد التعديل الدستوري لسنة 1996، وتجلى ذلك بصورة واضحة في صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي جاء برؤية جديدة في مجال الحياة المهنية للموظف في الجزائر، ونعني بها بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006[1]، وبما أن العمل الإداري عرف الكثير من التطورات على جميع الأصعدة وهذا من أجل مواكبة التوجه العام للدولة الجزائرية ومن أجل تكريس أفضل لدولة القانون، فكان لزاما إصدار قوانين جديدة، تستجيب للمرحلة الحالية وتعزز مبدأ حياد الإدارة في مفهوم ونظر الوظيفة العامة وهذا يعني أن تكون جميع تصرفات الموظف العام تدعم وتحقق المصلحة العامة المتمثلة في المرفق العام بانتظام، وهو ما كرسته المادة 28 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية والمادة 29 من نفس الأمر، ومن أبرز الضمانات التي عمل المشرع الجزائري على

[1]- الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة المؤرخ في 15 يونيو 2006، الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 يونيو 2006.

تعزيزها وتكريسها هي المبادئ العامة للتوظيف، باعتبار عملية التوظيف من أبرز المهام التي تقوم بها الإدارة ولها علاقة مباشرة مع الأفراد خارج الإدارة.[1]

فنجاح عملية التوظيف تعني تطبيق أفضل لمبدأ حياد الإدارة، فنجد المشرع قد وضع مبادئ عامة للتوظيف لا يجب تجاوزها أو الإخلال بها، وهذه المبادئ هي[2]:

- مبدأ المساواة.
- مبدأ الجدارة.
- مبدأ الديمومة.

ونعني بمبدأ الجدارة اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاءة وحدها بغض النظر على أية اعتبارات أخرى،[3] وهو أسلوب جديد جاء كبديل لنظام التوظيف المعمول به سابقا الذي كان يعتمد على الولاء الحزبي أو العلاقات الشخصية أو غيرها من الأساليب التقليدية، وهو ما يعني غياب واجب الحياد الذي يجب أن تلتزم به الإدارة في عملية التوظيف، مما كرس تفشي ظاهرة المحاباة والمحسوبية في عملية التوظيف، مما أوجب العمل على تجاوز هذه الأمور ووضع آليات جديدة في عملية التشغيل، فكان هذا المبدأ مظهرا مهما لتلك الآليات القانونية الجديدة، وهو ما كرسه التشريع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية، فهو يعني أيضا صلاح الأفراد لشغل المناصب من الناحية الإيجابية، وتجنب مظاهر المحاباة والبيروقراطية في اختيار المترشحين.

وهذا المبدأ يتميز بخصائص تميزه عن باقي المبادئ الأخرى وهي[4]:

1. التعيين يقوم على القدرة والصلاحية.

---

[1]- دمان ذبيح عاشور، **شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية**، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 05.

[2]- نفس المرجع، ص 08.

[3]- محمد يوسف المعداوي، **دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 28.

[4]- رناي فريد، **حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيف العمومي الجزائري**، مذكرة ماجستير في القانون الإداري، جامعة تيزي وزو، 2004، ص 46.

2. تقييم القدرة يكون عن طريق لجنة محايدة.

3. المسابقة هي الوسيلة الأنجح لاختيار المعارف والقدرات.

4. عدم التمييز بن الموظفين على أي أساس كان تحقيق للعدل.

5. الأخذ بديمومة الوظيفة والمنصب.

فهذا المبدأ يشمل صلاحية المرشح الأخلاقية والصحية والمهنية، فشرط الاستحقاق العملي ونعني به الخبرة المهنية التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 75 فقرة 06 من الأمر 06-03، إضافة إلى أنه ركز على كفاءة الأفراد الذين يقومون بتنفيذ وتطبيق عملية التنظيف (أي تنفيذ هذا المبدأ)، ولكن المشرع الجزائري قد أورد بعض الاستثناءات على شرط الاستحقاق أو الجدارة الصحية من خلال منح فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فرصة للتوظيف في المناصب العمومية إذا توفرت فيهم الشروط الأخلاقية والمهنية[1].

فالتعيين في الوظيفة العامة يخص فقط الأشخاص ذوو الكفاءة، والقدرة على القيام بأعبائها، وأن تقدير كفاءة وصلاحية هؤلاء بهذه الوظيفة يعهد به إلى لجنة مستقلة ومحايدة، وبالاعتماد على الامتحانات والمسابقات كأسلوب للتوظيف، وهذا يعني وجود رقابة أكبر للتأكد من تطبيق هذا المبدأ، وبذلك يتحقق حياد الإدارة في التوظيف، فهذا المبدأ يهدف إلى جعل الموظف العام محايدا وبالتالي حياد الإدارة، فقد نصت المادة 80 من الأمر 06-03 على هذا الأمر وذلك بتكريس الالتحاق بالوظائف العمومية يكون عن طريق المسابقة على أساس الاختيار[2].

وما يعزز هذا المبدأ في التوظيف هو خضوع الموظف لفترة التربص وجعلها أمرا أساسيا لترسيمه في المنصب الذي يشغله وهو ما نصت عليه المادة 85 من الأمر 06-07.[3]

---

[1]- رناي فريد، نفس المرجع، ص 52.

[2]- لبيد مريم، **الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير تخصص في الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر1، 2013، ص 89.

[3]- المرجع نفسه، ص 91.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة

جاءت كل التشريعات الصادرة في الجزائر بدءا بالأمر رقم 06-136 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 وأحكام المرسوم 85-59 الصادر سنة 1985 وإلى غاية صدور الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، كلها كرست هذا المبدأ وهو مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العامة[1]،

فهو يعتبر ضمانة أساسية لتكريس حياد الإدارة اتجاه المواطنين، وهذا المبدأ مكرس في العديد من المواثيق الدولية كإعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر سنة 1789 وهو المصدر التاريخي لهذا المبدأ، وأعاد التأكيد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي هو المرجع الأساسي في مجال الحقوق والحريات الأساسية الذي أكد ونص على هذا المبدأ، ومن هذا المنطلق حضي هذا المبدأ باهتمام المشرع الجزائري فجاءت كل الدساتير الجزائرية لكي تنص وتؤكد هذا المبدأ كدستور سنة 1963 ودستور 1989 والدستور لسنة 1996، فقد نص الأمر 06-03 على هذا المبدأ وذلك في نص المادة 27 منه، فهو يعتبر كأصل عام للالتحاق بالوظيفة العمومية، ونعني به أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العمومية وذلك بمعاملتهم نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة قانونا لكل وظيفة من حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات والمكافئات المحددة لها[2].

بمعنى آخر يستوجب على السلطة الإدارية السهر على تفادي إخضاع عملية التوظيف لكل ما من شأنه العمل على التمييز بين المترشحين سواء على أساس العرق أو الجنس أو الانتماء الإيديولوجي أو المعتقدات أو الدين أو غيرها، وهذا من أجل تكريس مبدأ حياد الإدارة.

[1]- محمد حداد، **دروس في مقياس الوظيفة العمومية**، جامعة وهران، 2020، ص 31.

[2]- المرجع نفسه، ص 33.

ويقتضي هذا المبدأ على الإدارة الالتزام بالحياد وعدم التحيز والتمييز بين المتقدمين إلى الوظيفة، عن طريق اجتناب كل تصرف إداري أو أي مظهر يناقض القوانين الموضوعة في عملية التوظيف فهذا المبدأ هو تكريس مهم لمبدأ حياد الإدارة فهو يلزمها الحياد وترك كل من تتوفر فيهم المؤهلات والكفاءات المطلوبة لشغل المنصب المعني بعملية التوظيف، ويجب تجنب التمييز بسبب التوجه السياسي أو الانتماء الحزبي أو النقابي، وبسبب التوجه الديني أوي العرق، وبسبب الجنس كون المترشح امرأة أو رجل[1]، وهو ما كرسته المادة 29 من الدستور التي نصت على عدم التفرقة على أساس الجنس (رجل أو امرأة) في عملية التوظيف.

وعموما يمكن القول أن التشريع الجزائر عمل على حظر أي تمييز في تولي شغل المناسب العامة، فكل أوجه مبدأ المساواة تعكس مجالا من مجالات عدم تحيز الإدارة، فتعدد صور مبدأ حياد الإدارة، ومن تعدد الضمانات المرسخة والحامية له، خاصة المساواة في تولي الوظائف العامة مجسد يقوه القانون وهذا ما يجعله من أقوى الضمانات لحياد الإدارة.

الفرع الثالث: مبدأ التوظيف بصفة دائمة (مبدأ الاستمرارية)

ويعرف بأنه اتخاذ الخطوات اللازمة لجعل التوظيف العام عملا له قيمة مدى الحياة مع فتح باب دخول الوظيفة العامة لاجتذاب الرجال والنساء ذوي المقدرة، وفي مراحل الشباب وإنجاحه، فرصة الترقي والتقدم للوظائف الممتازة[2]، فلهذا المبدأ خصائص تميزه عن غيره من المبادئ المنظمة لمسألة التوظيف، فهو يفتح المجال أمام المواطنين للالتحاق بالوظائف العامة عن طريق المسابقة دون غيرها، ويضمن حياة مهنية مستقرة للموظف، وهذا المبدأ يأخذ بنظام التقاعد كنوع من التأمين الاجتماعي للموظف، ويسمح له بالتنمية الذاتية للموظف من خلال التدريب والترقية، وهذا المبدأ هو مكمل للمبدأين السابقين حيث فتح المجال واسعا لاستخدام

[1]- فيرم فاطمة الزهراء، **الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير في القانون الإداري، جامعة الجزائر، 2003، ص 18.

[2]- المرجع نفسه، ص 22.

عـدد كبيـر مـن المـوظفين فـي شـتى الإدارات، ويضـمن اسـتمرار عمـل الإدارة وأن لا يكـون التوظيف مقتصرا على فئة دون أخرى.

فعملية التوظيف ترتكز على مبادئ هي بمثابة المقومات الأساسية لها وهذه المبادئ هي الضمانة الأساسية لمبدأ حياد الإدارة، وقد تجلى ذلك أيضا في المرسوم رقم 88-13 المنظم للعلاقة بين الإدارة والمواطن فنجد المادة الثانية منه قد نصت على وجوب حياد الإدارات والهيئات العمومية وأعوانها وحماية المواطن وحقوقه[1]، فالمشرع الجزائري ركز على هذا المبدأ وكرس له النصوص القانونية فيما يتعلق بعملية التوظيف لكونها عملية أساسية، ولها علاقة مباشرة بين الإدارة والمواطن مما يوجب توفير أقصى الضمانات كما أشرنا سابقا من خلال شرحنا لمبادئ التوظيف في التشريع الجزائري، فنجد مبدأ المساواة القانونية تكون على أساس ما يتمتع به الأفراد من قدرات ومواهب، وهذا في جوهره تكريس لمعنى مبدأ الاستحقاق والجدارة الذي يهدف إلى إعطاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات الأخرى التي كانت سائدة في عمليات التوظيف من قبل، فهذان المبدأين يكرسان أقصى درجات الضمان لمبدأ حياد الإدارة في التشريع الجزائري.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف كضمانة لمبدأ حيادة الإدارة

في هذا المطلب سنتطرق إلى دور حقوق وواجبات الموظف في ضمان حياد الإدارة في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: الحقوق الواجب توافرها للموظف

لقد كفل الدستور الجزائري للموظف باعتباره مواطنا قبل أن يكن موظفا مجموعة من الحقوق والحريات وهي في أغلبها ذات طابع سياسي، وأوجب عليه أن يمارسها في إطار القانون إضافة إلى قيود خاصة تفرضها القوانين باعتباره موظفا يجب أن يخضع لها، ومن أجل ضمان تطبيق أمثل لمبدأ حياد الإدارة عمل المشرع الجزائري على الموازنة والتوفيق بين ممارسة

[1]- المرسوم الرئاسي 88-131 المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، المؤرخ في 04 جويلية 1988 الجريدة الرسمية العدد 28.

الموظف لحقوقه والتزامه بواجبات عمله، ومن أبرز الحقوق التي يتمتع بها الموظف باعتباره مواطنا قبل كل شيء والتي لها أثر بالغ على مبدأ الحياد الخاص بالإدارة، نجد الحق في الحرية في إبداء الموظف لرأيه والتعبير عنه، وحقه في الترشح والانتماء للأحزاب السياسية والحق في الإضراب إضافة إلى الحقوق الاجتماعية.

فتفرغ الموظف لمباشرة مهامه يقتضي حصوله على كل حقوقه من أجل أن كل أهدافه التي يريد تحقيقها من أجل اكتسابه للثقة في إدارته وطمأنته على مستقبله وسنحاول شرح أهم هذه الحقوق الواجب توفيرها للموظف من أجل تحقيق أفضل لمبدأ حرية الإدارة واعتبار هذه الحقوق كأفضل ضمان له.

أهم الحقوق الواجب توفيرها للموظف هي:

أولاً: تحقيق الحقوق الاجتماعية للموظف

الحصول على الأجر هو الهدف الأول والأساسي للموظف من خلال ممارسة عمله، إضافة إلى المزايا المادية والحق في الإضراب وممارسة الحريات العامة.

1- ممارسة الحريات العامة: مسألة الحياد في الوظيفة العمومية في الأصل يحكمها عاملين، من جهة الموظف العام هو مواطن من حقه أن يمارس حياته العامة كبقية المواطنين، ومن جهة أخرى يجب عليه القيام بأعباء الوظيفة العامة والالتزام بها، فيحق للموظف أن يعبر عن أفكاره وينمي مواهبه ويعبر عن آرائه في المجالات التي لا تؤثر على كونه موظفا عاما، أي الحرية في الابتكار والتعبير وهو ما نصت عليه المادة 26 من الأمر 06-03، فالمبدأ الأساسي الذي يتقاسمه الموظف مع سائر المواطنين هو الاعتراف، بحرية الرأي للجميع[1]، فهذا يعني أنه لا يكون محل أي تمييز قائم على خياراته السياسية أو الفلسفية أو الدينية، فالتزامه

[1]- سعدي نجيب، **مبدأ الحياد في الوظيفة العامة**، مجلة تطوير، جامعة تبسة، المجلد 09، العدد 01، 2022، ص 139.

تجاه الوظيفة العمومية لا يعني تنازله عن حرية الفكر، ويجب عليه كذلك على الموظف أن لا يستغل مركزه لصالح حزب سياسي أو جهة معينة وهذا وفقا لمبدأ الحياد[1].

2- المزايا المادية: يعتبر قبول الموظف بالوظيفة العامة موافقة على خضوعه للنظام القانوني لهذه الوظيفة، بكل ما تضمنه وتفرضه من التزامات باعتباره ممثلا للدولة، فقد حرص المشرع الجزائر على حماية الحقوق المادية الناتجة عن ممارسة هذه الوظيفة من خلال القوانين والتنظيمات، وهي تتمثل في الراتب والعلاوات والمكافآت والتعويضات، فالراتب هو أول الحقوق وهي تصرف شهريا ويحدد مقدارها على أساس درجة الوظيفة، وهي تختلف بسبب الاختلاف في الخبرة والشهادات العلمية والحالة الاجتماعية والأقدمية في الالتحاق بالوظيفة، وبذلك يتم تحقيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، وهو ما يعتبر تحقيقا لمبدأ حياد الإدارة في الوظيفة العمومية، ويضيف القانون على المرتب الحماية اللازمة، وهو ما نصت عليه المواد 32 و33 و34 من الأمر 06-03.[2]

ثانياً: الحياد وحماية الموظف

الموظف العمومي معرض أثناء أداءه لعمله إلى ضغوطات من الإدارة أو المواطن الذي يتعامل مع الإدارة في آن واحد، لذا يجب توفير الحماية اللازمة له، وهي تعتبر حق له وقد أقرتها كل القوانين والدساتير، فدستور سنة 1996 نص مادته رقم 148 على ضرورة حماية القاضي من الضغوطات والتدخلات، إضافة إلى الأمر 06-03 الذي حرص على حماية الموظف العام من التهديدات والإهانات، فنجد المادة 30 من الأمر 06-03 تنص على حماية الموظف مما قد يتعرض له من أي طرف، فالدولة ملزمة على حماية الموظف من أي تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف[3]، إضافة إلى الحماية التي توفرها الإدارة للموظف إذا تعلق الأمر

---

[1]- المرجع نفسه، ص 141.

[2]- فيرم فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 28.

[3]- هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 28.

بالمسؤولية المدنية للموظف وهذا ما نصت عليه المادة 31 من الأمر 06-03، وكذلك نص قانون العقوبات على حماية الموظف من أي جريمة تهدد كيان الوظيفة العامة، وهو ما جاء في القسم الأول من الفصل الخامس منه فنجد المادة 144 منه نصت على جريمة الإهانة[1].

كما نجد هناك ضغوطا يمكن أن يتعرض لها الموظف وهي تعسف الإدارة التي ينتمي إليها في استعمال السلطة المخولة لها، ويكون ذلك عن طريق السلطة الرئاسية المباشرة له أو من السلطة المركزية، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يعمل على حماية الموظف من هذا التعسف، وتكون هذه الحماية من تعسف السلطة والإدارة من قرارات الإدارة غير مشروعة (تكون الحماية إما إدارية أو حماية قضائية)، كان كما في عملية الطعن الإداري بشقيه السلمي والولائي، وإما بإخطار هيئات المشاركة والطعن المتمثلة في اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن الولائية، فنجد المادة 65 من الأمر 06-03 على هذا الأمر والمادة 67 تنص على إخطار لجان الطعن فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، والحماية القضائية تكون في رفع الدعوى أمام القضاء قصد الحصول على إلغاء القرارات التي تمس بحقوق الموظف العام[2].

ثالثاً: الحق النقابي وعلاقته بالحياد

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق المستحدثة بالنسبة للوظيفة العمومية في الجزائر، فالحق النقابي في الجزائر ظهر بعد التوجه نحو التعددية السياسية، وقد حددته أحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 02 جوان 1990 باعتباره المرجع الأساسي للنشاط النقابي، فالاعتراف بالحق بالإضراب دستوريا وتشريعيا في الوظيفة العامة مكن الموظف العام من حرية تأسيس النقابات والانضمام إليها، وضرورة عدم جواز حل النقابات عن طريق الإدارة وهذا الضمان عدم تدخل الإدارة في النقابات[3].

---

[1]- هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 32.

[2]- سعدي نجيب، المرجع السابق، ص 142.

[3]- المرجع السابق، ص 144.

فالسلطة القضائية هي وحدها المخولة بحل النقابات، فتعتبر الحق في الإضراب من أبرز الضمانات التي تجعل الإدارة لا تلتزم بمبدأ الحياد التام وعدم التدخل في عمل النقابات الممثلة للموظف وبالتالي حماية حقوقه.

الفرع الثاني: الواجبات الملزم احترامها من قبل الموظف العمومي

أما فيما يتعلق بواجبات الموظف والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمصلحة العامة التي تسعى الدولة لتحقيقها ومن ثم وجب على الدولة معاقبة كل من يمتنع عن أدائها، فالموظف يعمل في إطار مجال الالتزام بطاعة الأوامر الرئاسية وواجب التحفظ وواجب المحافظة على أسرار الوظيفة العمومية.

سنحاول فيمايلي شرح العلاقة الموجودة بين واجبات الموظف العام ومبدأ حياد الإدارة باعتبارها ضمانة لتحقيق هذا المبدأ وهي:

أولاً: واجب النزاهة وعدم إفشاء السر المهني

تفرض الوظيفة على الموظف العمومي التزام النزاهة وعدم إفشاء السر المهني ويظهر ذلك من خلال تحليه بالصدق والأمانة واحترامه لمبدأ المساواة في التعامل مع من يتلقون خدمات الإدارة، فالالتزام بعدم إفشاء السر المهني يعتبر أمرا أساسيا على كل موظف لكونه يطلع على أسرار ومعلومات أثناء ممارسته لوظيفته. وقد ركز المشرع الجزائري على هذا الواجب في الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية وبالتحديد المادة 48 منه[1]، إضافة إلى تضمين قانون العقوبات لهذا الفعل واعتباره جريمة يعاقب عليها القانون وهو ما نصت عليه المادة 302 من قانون العقوبات، فيعاقب كل من يرتكبها إلى عقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000,00دج إلى 100.000,00دج[2]، فهذا الواجب يبرز نية المشرع في تكريس مبدأ حياد الإدارة لأن الموظف العام الذي يلتزم بهذا الواجب يكون مصونا

[1]- لبيد مريم، المرجع السابق، ص 94.

[2]- مرجع نفسه، ص 96.

من كل مظاهر الفساد الإداري وعدم إفشاء الأسرار المهنية تولد ثقة متبادلة بين الموظف والمستفيدين من خدمة الإدارة، وهو أمر محمود ويعتبر أحد الركائز في تكريس حياد الإدارة.

ثانياً: واجب التحفظ

كما أشرنا سابقا أن للموظف الحق في التعبير عن آرائه بكل حرية ولكن يجب مراعاة عدم تجاوز الموظف القدر اللازم لحسن سير الإدارة فهو ملزم باتخاذ واجب التحفظ أثناء التعبير عن آرائه، فهذا الواجب له أهمية كبيرة في تكريس حياد الموظف العام[1]، فواجب التحفظ هو التزام سلبي معناه امتناع الموظف العام عن التعبير عن آرائه بطريقة تتناقض مع وظيفته خاصة في الجانب السياسي، فدوره يكمن في ترسيخ مبدأ مساواة المواطنين في الاستفادة من خدمات الإدارة وبالتالي فالحياد الوظيفي هو أثر مباشر للتحفظ، والمشرع الجزائري عمل على تكريس هذا المبدأ في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية وبمقابل هذا المبدأ عمل كذلك على وضع نوع من التوازن بين حق الموظف في إبداء رأيه بكل حرية وبين واجب التحفظ مما ينعكس إيجابا على الإدارة وعلى المستفيدين من خدماتها، فهذا الواجب يساهم بشكل مباشر في حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة وبالتالي الالتزام بأقصى درجات الحياد.

ثالثاً: واجب طاعة الموظف لرؤسائه

ونعني به أن الموظف العام يجب عليه أن يطيع ويطبق الأوامر الصادرة له من السلطة الرئاسية له وأن يعمل على تنفيذها بدقة وأمانة، بشرط أن تكون هذه الأوامر مشروعة وغير مخالفة للقانون وعدم تنفيذها يعتبر خطأ إداريا يوجب العقوبة التأديبية[2]، ويستمد أساسه القانوني من فكرة التبعية السلمية أو لنظام السلطة الرئاسية (مبدأ التدرج الإداري) وتطبيق هذا الواجب

[1]- سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 330.

[2]- طوبال بوعلام، **الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة دكتوراه في القانون الإداري، جامعة سطيف، 2021، ص 269.

يؤدي إلى تكريس مبدأ حياد الموظف العام لكون الالتزام بواجب الطاعة يكون عن طريق احترام الموظف للأوامر وفقا لمبدأ التدرج الرئاسي ويكون تطبيقها بصفة محايدة وموضوعية، وهذا ينعكس إيجابا على قوة الإدارة في فرض الاحترام بين منتسبيها بما ينعكس على الخدمات المقدمة للمواطنين، وتكون هذه الطاعة في حدود مبدأ الشرعية، فالمشرع الجزائري نص في المادة 40 من الأمر 06-03 على هذا الواجب وأرفقه بالمادة 47 من نفس الأمر والتي تعني عدم الإعفاء من تطبيق المهام الموكلة إليه بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه.[1]

فيمكن القول أن المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفق لحد بعيد في تحقيق التوافق بين الضمانات الممنوحة للموظف العام بوصفه مواطنا له كامل الحقوق والحريات الأساسية، وبين الصفة الثانية بوصفه موظفا عاما يجب عليه الالتزام بالواجبات المرتبطة بالوظيفة العامة، ويمكن القول أن المشرع الجزائري قد طبق مبدأ التوفيق من حقوق الموظف وواجباته، وكل هذا قد ساهم في تكريس مبدأ حياد الإدارة على أرض الواقع بشكل أفضل.[2]

[1]- طوبال بوعلام، المرجع نفسه، ص 272.

[2]- مهدي رضا وبركاني تقي الدين، **التوفيق بين ضمانات الموظف ومبدأ استمرارية المرفق العام**، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسة، جامعة المسيلة، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 153.

المبحث الثاني: الضمانات المكرسة في قانون الانتخابات

تعتبر العملية الانتخابية من أهم مظاهر ارتباط المواطن بالإدارة فهي مؤشر قوي يعكس مقدار الثقة المتبادلة بين المواطن والدولة، لذا تسعى الدولة إلى توفير اقصى الضمانات الممكنة فيها من اجل إنجاحها وجعل المواطن يحس بوجود توافق كبير مع الإدارة، في هذا المبحث سنتطرق إلى الضمانات المكرسة في قانون الانتخابات من أجل تطبيق أفضل لمبدأ حياد الإدارة.

المطلب الأول: الضمانات السياسية لحياد الإدارة في الانتخابات

ان التعديلات الجديدة على المنضومة القانونية بعد تعديل في دستور 1996، تولدت عنه مجموعة من قوانين العضوية ، قانون انتخابات الامر رقم06/97 المؤرخ في 6مارس 1997. [1]

في هذا المطلب سنتحدث بشكل مفصل عن الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري من أجل تطبيق مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية.

الفرع الأول: السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات

تعتبر العملية الانتخابية من أهم الإجراءات التي يعير بها المواطن من إرادته ورغبته في اختيار من يمثله وللإدارة دور كبير في عملية إجراء الانتخابات ومن أجل الحد من هذا الدور الكبير للإدارة وضع المشرع ضمانات كثيرة من أجل حيادتها وعدم تأثيرها في تغير رغبة الناخب، ومن بين أهم الضمانات التي وضعها القانون الجزائري نجد الهيئة العليا المراقبة الانتخابات والرقابة السياسية على العملية الانتخابية.

والعملية الانتخابية هي مجموعة الإجراءات والأعمال القانونية والمادية التي تؤدي بصورة رئيسية إلى تعيين الحكام من قبل أفراد الشعب،[1] وهذا يعني أن العملية الانتخابية تقوم على

[1]- قوجيل نبيلة ،حبة عفاف،كتاب القانون الانتخابي الجزائري بين القوة و الضعف، مجلة الاجتهاد القضائي،العدد الرابع،2023،ص375.

مجموعة من القوانين واللوائح التي تنظمها سواء من الناحية الإجرائية كإجراءات الترشح والتصويت، إضافة إلى تمييزها بمجموعة من الخصائص والسمات والممارسات التي ترافق العملية الانتخابية مثل المناخ السياسي الذي تجري فيه هذه الانتخابات وطبيعة النظام السياسي[2].

فالحياد في العملية الانتخابية هو حياد القوانين والقواعد والأنظمة المنظمة لعملية الانتخابات، وكذا حياد الإدارة أو الهيئة المشرفة على تنفيذها لتلك القوانين والقواعد،[3] فنجاح العملية الانتخابية مرتبط بحياد الإدارة التي تدير هذه الانتخابات، فالإدارة مطالبة بالتعامل مع كافة المشاركين في الانتخابات بمبدأ العدالة والمساواة التامة دون أي تمييز لمجموعة على حساب أخرى.

ومن الناحية العملية الإدارة التي تشرف على الانتخابات تعمل في إطار النظام القانوني السائد واحترام مبدأ سيادة القانون، وفي الجزائر مبدأ الحياد الإداري لم يكرس إلا في ظل التعديل الدستوري لسنة 1996، حيث تم وضع على عاتق الدولة مسؤولية تكريسه وتجسيده على أرض الواقع، ونصت على ذلك المادة 23 من دستور 1996 ثم جاءت النصوص التشريعية لتفصل هذه الإجراءات بموجب قانون الانتخاب الأمر رقم 12-01 المؤرخ في 12 جانفي 2012 المتضمن القانون العضوي التعلق بالانتخابات والمعدل والمتمم بالآمر رقم 21-01 المتضمن القانون العضوي بنظام الانتخابات، ومن أهم الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري لضمان مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية نجد السلطة المستقلة للانتخابات والتي جاءت بعد عدة تجارب في إنشاء لجان مستقلة الإشراف على العملية الانتخابية والتي أثبتت فشلها على أرض الواقع، فقد تم دسترت هذه السلطة في ظل تعديل الدستوري لسنة 2020

---

[1]- عبد الوهاب عبد المؤمن، **النظام الانتخابي في الجزائر**، دار الأمعية للنشر، الجزائر، 2011، ص 33.

[2]- عبد الوهاب عبد المومن،المرجع نفسه، ص 37.

[3]- بن خلفة خالد، **آليات الرقابة على العملية الانتخابية في الجزائر في ظل القانون العضوي رقم 12-01**، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 28.

بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 2020/12/30 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري لسنة 2020، وهذا من أجل توفير أقصى حماية قانونية لها، ونصت المادة 202 من دستور 2020 على أن السلطة المستقلة تتولى مهمة تحضير وتنظيم الانتخابات الرئاسية والتشريعية والمحلية وعمليات الاستفتاء والإشراف عليها،[1] وتمارس أيضا عمليات التسجيل في القوائم الانتخابية ومراجعتها وعمليات تحضير العملية الانتخابية وعمليات التصويت والفرز والبث في النزاعات الانتخابية، فهي تمثل أقصى درجات الشفافية والحياد وذلك لأول مرة في تاريخ الجزائر، كما تم النص عليها ضمن الباب الأول من الأمر 21-01 المؤرخ في 2021/03/10 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، وقد تم تخصيص فصلين لها ضمن هذا القانون من المواد 07 إلى المادة 49 منه[2].

نصت المادة 19 من الأمر 21-01 على أن السلطة المستقلة للانتخابات تتشكل من[3]:

- جهاز تداولي ممثلا في مجلسي السلطة المستقلة.
- جهاز تنفيذي ممثلا في رئيس السلطة المستقلة.

1.مجلس السلطة المستقلة

ويتشكل من 20 عضو يعينهم رئيس الجمهورية من بين الشخصيات المستقلة إضافة إلى عضو ومن الجالية الجزائرية بالخارج لعهدة من 06 سنوات غير قابلة للتجديد طبقا للمادة 21 من الأمر 21-01، ونصت المادة 26 من نفس الأمر على صلاحياته والتي في مجملها تتمثل في المصادقة على برنامج عمل السلطة وإعداد قوائم أعضاء المندوبيات الولائية والبلدية، ويشرف على ملفات الترشح لانتخابات رئيس الجمهورية دون المساس بأحكام الفقرة 03 من المادة 121 من الدستور، ويقوم بتوزيع برامج وكيفيات استعمال وسائل الإعلام بشكل عادل،

---

[1]- قدور الأخشر وبكراس توفيق، **الضمانات القانونية لنزاهة العملية الانتخابية في ضوء الأمر 21-01 المتضمن قانون الانتخابات**، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة المدية، 2021، ص 15.

[2]- أنظر: المواد 07 و08 و09 و10 و40 و41 و45 و47 و48 من الأمر 21-01 المتضمن نظام الانتخابات.

[3]- جلول حيدر، **ضمان شفافية ونزاهة الانتخابات على ضوء الأمر رقم 21-01 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية**، جامعة معسكر، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 24.

ويستقبل الطعون المتعلقة بالعملية الانتخابية ويصادق على التقرير المعد من طرف لجنة مراقبة تمويل حسابات الحملة الانتخابية، والمصادقة أيضا على التقرير المتعلق بالعمليات الانتخابية الذي يقدمه رئيس الميزانية، وإبداء رأيه في كل ما يتعلق بالمشاريع المتعلقة بالانتخابات وإعداد ميثاق أخلاقيات الممارسة الانتخابية[1].

2- رئيس السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات

يتم تعيينه من طرف رئيس الجمهورية لعهدة مدتها 06 سنوات غير قابلة للتحديد وهو عكس ما كان به معمولا به ضمن الأمر 19-07[2].

ونصت المادتين 30 و31 من الأمر 21-01 على صلاحياته وهي[3]:

- يرأس المجلس وينفذ مداولاته.
- يستدعي ويترأس اجتماعات مجلس السلطة.
- يوجه وينسق أعمال المجلس.
- يمثل السلطة المستقلة لدى مختلف الهيئات العمومية.
- يمثل السلطة أمام القضاء.
- يعين أعضاء المندوبيات الولائية والبلدية.
- يعين ويسخر مؤطري مراكز ومكاتب التصويت.
- ينسق مع الجهات المختصة العمليات التي تندرج في إطار البعثات الدولية لملاحظة الانتخابات.
- يعلن النتائج المؤقتة للانتخابات.
- يعد التقرير الخاص بالعمليات الانتخابية.

---

[1]- حمزة بن شعبان وزهير بن عروج، **النظام القانوني للسلطة الوطنية المستقلة للانتخابات**، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة المسيلة، 2020، ص 19.

[2]- المرجع نفسه، ص 22.

[3]- أنظر: المواد 30 و31 من الأمر 21-01 المتضمن نظام الانتخابات.

- هو الآمر بالصرف لميزانية السلطة.
- يعين الموظفين الإداريين والتقنيين للسلطة المستقلة.
- يمارس السلطة الرئاسية على جميع مستخدمي السلطة.
- يوقع على محاضر وقرارات السلطة المستقلة.
- اتخاذ كل التدابير من أجل ضمان السير العادي للعملية الانتخابية.

ويرتكز عمل السلطة المستقلة للانتخابات على وجود مجموعة من المبادئ التي تعتبر هي الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري من أجل تحقيق أقصى ضمان لمبدأ حياد الإدارة، وهذه المبادئ التي تقوم عليها أضاف لها المشرع الضمانات الكفيلة بتحقيقها.

تحكم السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات خلال إشرافها على العملية الانتخابية مجموعة من المبادئ هي[1]:

أولاً: مبدأ الاستقلالية والحياد

وهو أهم مبدأ تقوم عليه هذه الهيئة فقد منحها المشرع الجزائري، كل الاستقلالية سواء المالية أو الإدارية، فهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، فهي ليست تابعة لأي جهة كانت، أما الحياد فهو سلوك عملي يتحقق بتعامل السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات مع كافة المشاركين في العمليات الانتخابية بعدالة وإنصاف ومساواة لكل المترشحين، فيجب عليها التعامل بحياد تام مع جميع الفاعلين وهو ما نصت عليه المواد 01 و11 و40 من الأمر 21 –01 وقد نصت على التعديل الدستوري لسنة 2020 على ضمانة أخرى لاستقلالية هذه السلطة بموجب المادة 200 وهي أن هذه المؤسسة مؤسسة مستقلة بموجب الدستور، وعدم انتماء أعضائها لأي حزب سياسي وفقا للمادة 201 من دستور 2020 وهذا لتحقيق أقصى درجات الحياد[2].

[1]- بن خلفة خالد، مرجع سابق، ص 39.

[2]- حيدر جلول، مرجع سابق، ص 27.

ثانياً: مبدأ النزاهة والشفافية

منح المشرع هذه الهيئة كل الصلاحيات من أجل نزاهة وسلامة العملية الانتخابية في كافة مراحلها، أما مبدأ الشفافية فيقصد به تمكين عامة أفراد الشعب من متابعة وتدقيق قرارات السلطة المستقلة ومسبباتها، وذلك عن طريق الوسائل القانونية المتاحة من خلال اطلاعهم على تفاصيل عملها ونشاطها بشكل دائم ومنتظم (إصدار بيانات صحفية وقيام بندوات صحفية نشر مذكرات)[1].

وقد نص على ذلك التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 202، ويجب توضيح العلاقة بين أطراف العملية الانتخابية بما يكفل العمل بجميع إجراءات ومراحل العملية الانتخابية بشكل قانوني.

ويجب الإشارة هنا أن إنشاء السلطة المستقلة للانتخابات يعد ضمانة حقيقية وضعها المشرع الجزائري من أجل تجسيد مبدأ حياد الإدارة على أرض الواقع، باعتبار العملية الانتخابية هي من أهم العمليات التي لها تواصل مباشر بين المواطن والإدارة، إضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها والتي شرحناها سابقا، وهي أن المشرع الجزائري منحها طريقة تعيين أعضائها بشكل مستقل عن الإدارة وأعطاها استقلالية مالية وإدارية مستقلة عن باقي إدارات الدولة وكل هذا من أجل تعزيز حيادها، وتميز أعضائها بالنزاهة وشروط خاصة تطبيقا لنص المادة 40 من الأمر 21-01، ومثال ذلك عدم انخراط أعضائها في أي حزب سياسي وألا يكون شاغلا لوظيفة عليا في الدولة أو منتخبا في أحد المجالس وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة سالبة للحرية، فهذه الشروط تعد مؤشر قوي على خضوع السلطة للقانون فقط، وهو ما يعزز دورها في ضمان نزاهة العملية الانتخابية.

[1] حمزة بن شعبان وزهير بن عروج، مرجع سابق، ص 31.

الفرع الثاني: الرقابة السياسية على الانتخابات

تعد الأحزاب السياسية هي الأساس في نجاح أي عملية انتخابية لكونها هي التي تقدم مرشحيها وتراقب العملية الانتخابية في كل مراحلها، فالأحزاب السياسية يمكنها إقامة تواجد لها في جميع مراكز الاقتراع يوم الانتخاب للمساهمة في مراقبة العملية الانتخابية بدء من مراقبة القوائم الانتخابية إلى غاية يوم الاقتراع وفرز الأصوات، مما يظهر الدور الكبير الذي يلعبه ممثلي الأحزاب السياسية في نزاهة العملية الانتخابية.

فممثلي الأحزاب السياسية في معظم الأنظمة الانتخابية لهم صلاحية مراقبة العملية الانتخابية، والتدخل إذ لاحظوا وجود أي خلل في سير الانتخابات، ضمن صلاحياتهم التي منحتهم لهم الأنظمة الانتخابية الحق توقيع أوراق الاقتراع والفرز للتحقق من صحتها، والمشاركة في إدارة عملية التصويت والفرز، وهو دور تطوعي في الغالب، ويقوم المرشحين بالحملة الانتخابية لأنفسهم، وأساس عملهم هو متابعة ومراقبة ما يجرى خلال عملية الانتخاب وفرز الأصوات دون محاولة التأثير على الناخبين، ويكون ذلك عن طريق المراقبة بطريقة محايدة ومهنية[1]، فممثلي الأحزاب يتلقون تدريبا وتكوينا في هذه الأمور وحول النصوص القانونية لقانون الانتخابات حتى يتمكنوا من أداء واجبهم على أحسن وجه، فهذا الدور الذي يقومون به يكون له أثر مباشر وفعال في تحقيق مبدأ حياد الإدارة وعدم تدخلها في العملية الانتخابية بطريقة مباشرة.

ويمكن تلخيص أهم المهام الموكلة إليهم فيمايلي[2]:

- تفقد قوائم تسجيل الناخبين للتأكد من أنها صحيحة.

[1]- إسماعيل ذياب وعبد اللطيف سعودي، **مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية**، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة الوادي، 2017، ص 36

[2]- المرجع نفسه، ص 40.

- يحق لكل مترشح أو ممثله الذي يختاره حضور عمليات التصويت من أجل مراقبة سير عملية الانتخاب.
- يحق للمترشحين والأحزاب السياسية عن طريق ممثليهم الاعتراض على صحة عمليات التصويت عن طريق تقديم طلب شكوى إلى كتابة ضبط المجلس الدستوري.
-

وعليه فإن رقابة الانتخابات من طرف الأحزاب السياسية تحقق حماية من أهداف أهمها[1]:

- التأكد من احترام الإجراءات القانونية السليمة عبر جميع مراحل العملية الانتخابية، وفي حالة المخالفة تقديم طعون.
- تشجيع المشاركة السياسية خاصة بالنسبة للأحزاب الناشئة.
- بعث الثقة لدى الناخبين مما يقضي إلى إقبالهم على الانتخابات ورفع نسبة التمثيل على مستوى المجالس المنتخبة.
- تكريس معايير الشفافية والنزاهة والوضوح، الأمر الذي يخدم مصداقية العملية الانتخابية، ويؤدي إلى شرعية السلطة الحاكمة مما يعزز الثقة بين الحكام والمحكومين.

وبعد تحليل وشرح الرقابة السياسية على العملية الانتخابية يتأكد لنا أهمية هذه الرقابة في تعزيز مبدأ حياد الإدارة، لكون العملية الانتخابية من أكل الأفعال التي تؤديها الإدارة وتكون لها علاقة مباشرة مع المواطن.

المطلب الثاني: الضمانات القضائية لحياد الإدارة في الانتخابات

في هذا المطلب سنتطرق إلى الضمانات القضائية التي وضعها المشرع الجزائري من أجل تحقيق مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية.

الفرع الأول: الإشراف القضائي على العملية الانتخابية

[1]- ليلى دراغلة ورقية عواشرية، **رقابة الأحزاب السياسية للعملية الانتخابية في الجزائر**، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة باتنة، المجلد 06، العدد 02، جويلية 2021، ص 155.

تعد العملية الانتخابية من أبرز المظاهر التي تعكس الصورة الحقيقية لتدخل الدولة فيها ومدى التزامها بمبدأ الحياد فيها، وهو الأمر الذي عجل بضرورة إدخال الإصلاحات وتقديم الضمانات الكفيلة بالحد من التدخل المفرط للدولة، وكل ذلك من أجل توفير أقصى درجات النزاهة والشفافية وتحقيق مبدأ حياد الإدارة من أجل تكوين ثقة متبادلة بين الإدارة والمواطن، وهو ما تطمح إليه أي سلطة حاكمة تتصف بالنزاهة والمصداقية، وتأتي الضمانات القضائية على رأس أولويات أي سلطة لجعلها ترافق وتشرف على العملية الانتخابية في كل مراحلها، لكون القضاء يعتبر أسمى ضمانه يمكن لأي شخص أن يتق بها لكونها مرادفة لكل معاني تحقيق العدل والمساواة. [1]

فالإشراف القضائي نعني به الإشراف الكامل على العملية الانتخابية بكافة مراحلها إشراف كاملا على كافة إجراءات عملية الاقتراع، بدءا بالمرحلة التمهيدية ونعني بها إعداد القوائم الانتخابية وحتى المراحل النهائية لإعلان النتائج النهائية[2]، وهو ما عمل المشرع الجزائري على تكرسيه على أرض الواقع في السنوات الأخيرة مع إدخال العديد من التعديلات على التجارب السابقة التي كان القضاء يشرف فيها على العملية الانتخابية لكنه كانت تشوبها العديد من المساوئ والأخطاء.

كما ذكرنا سابقا فالإشراف القضائي نعني به سيطرة القضاء الكامل على العملية الانتخابية بكافة مراحلها، وهذا الأمر يعد ضرورة مهمة من أجل تقديم أقصى الضمانات لكل المشاركين في العملية الانتخابية مهما كان نوع هذا الانتخاب، وهو قام به المشرع الجزائري لرجال القضاء في الجزائر وذلك عن طريق اللجنة الإدارية الانتخابية واللجان الانتخابية البلدية والولائية، فخضوع الإدارة القائمة على العملية الانتخابية للرقابة القضائية هو ضمانة لحماية هذه العملية من الانحراف، فهي تكتسي أهمية خاصة لا يمكن الاستغناء عنها تنظرا للدور

[1]- إسماعيل دياب عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص 42.

[2]- لعبادي سماعين، **المنازعات الانتخابية**، دراسة مقارنة لتجربتي الجزائر وفرنسا، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2012، ص 49.

الذي تلعبه الهيئات القضائية في ضمان سلامة ونزاهة العملية الانتخابية ومطابقة أحكامها للقانون دون غير من الاعتبارات[1].

السلطة القضائية هي سلطة مستقلة عن باقي السلطات الأخرى (التشريعية والمنفذة) مما دورها حماية المجتمع والحريات ضمانا للحقوق الأساسية، وهذا طبقا لأحكام المادتين 163 و164 يمن التعديل الدستوري لسنة 2020، إضافة إلى المادة 168 من هذا التعديل، فقد نصت على : ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية[2]، والأمر رقم 21-01 المتضمن نظام الانتخابات، وتمثل الرقابة القضائية على الانتخابات ضمانة هامة لحق الانتخاب والترشح، باعتبار القضاء هو الحارس الفعلي لصحة إجراءات العملية الانتخابية.

يتضمن النظام القضائي في الجزائري (ازدواجية النظام القضائي) النظام القضائي العادي والنظام القضائي الإداري ومحكمة التنازع، وتعتبر المحكمة العليا هي الأساس والموجه لأعمال المجالس القضائي والمحاكم في القضاء العادي، ومجلس الدولة هو أعلى هيئة قضائية في القضاء الإداري، والمشرع الجزائري أخضع كل العمليات الانتخابية إلى رقابة القضاء ويظهر ذلك في جانبين فالجانب الأول يتعلق بأمر الطعن أمام الجهة القضائية المختصة، والجانب الثاني يتعلق بعمل القضاة في اللجان المختلفة وهي اللجان البلدية لمراجعة القوائم الانتخابية واللجنة الانتخابية البلدية واللجنة الانتخابية الولائية[3].

فالمشرع الجزائري حدد الجهات القضائية المخول لها الإشراف على العملية الانتخابية حتى لا يكون هناك تداخل في الصلاحيات، وهذه الهيئات القضائية هي[4]:

أولاً: المحاكم الإدارية

[1]- المرجع نفسه، ص 55.

[2]- ليلى دراغلة ورقية عواشرية، مرجع سابق، ص 159.

[3]- قدور الأخضر وبوكراس توفيق، مرجع سابق، ص 26.

[4]- مرجع نفسه، ص 30.

تم إنشاؤها بموجب القانون رقم 98-02 المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق بالمحاكم الإدارية، وتتمثل مهامها في الفصل في الطعون المرفوعة إليها من قبل المترشحين المرفوضة ملفات ترشيحاتهم، أو الطعون المرفوعة حول نتائج الانتخابات المحلية والتشريعية، والطعون المتعلقة بقوائم المؤطرين وفقا للمادة 129 فقرة 08 و09 والمادة 183 فقرة 03 والمادة 186 فقرة 03 و04 بالنسبة لانتخاب أعضاء المجالس البلدية والولائية والمادة 206 بالنسبة لانتخاب البرلماني وتجديد نصف أعضاء مجلس الأمة المنتخبين[1].

وتعتبر المحاكم الإدارية ضمانة مهمة تعمل على تعزيز وحماية حقوق الأفراد المعنيين بالانتخاب، فهي تعمل على إخضاع القرارات الصادرة عن السلطة المستقلة إلى مبدأ فحص المشروعية.

ثانياً: المحاكم العادية

نصت المادة 10 من القانون العضوي 05-11 المتعلق بالتنظيم القضائي على أن المحكمة هي درجة أولى للتقاضي، ونصت المواد 11 إلى 17 إلى اختصاص وتشكيل المحكمة وأقسامها، واختصاصها في مجال العملية الانتخابية هو تسجيل الطعون أمامها (التسجيل أو الشطب من القائمة الانتخابية)، وهو ما نصت عليه المادة 68 من الأمر 21-01، فالمحاكم العادية تعتبر ضمانة أخرى لنزاهة وشفافية لمبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية.

في الفصل فيما يتعلق بالطعون المرتبطة بالنتائج المؤقتة للانتخابات، فهذه الرقابة هي رقابة مؤسساتية تشكل ضمانة أساسية لحماية حقوق المترشحين وبالتالي تطبيق أفضل لمبدأ حياد الإدارة.

ويمكن تلخيص الإشراف القضائي على العملية الانتخابية فيمايلي[2]:

[1]- عبد الوهاب عبد المؤمن، مرجع سابق، ص 48.

[2]- بنبي أحمد، **الإجراءات الممهدة للعملية الانتخابية**، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مذكرة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2012، ص 103.

- ضرورة الالتزام بالقالب الدستوري أو القانوني الذي يتم تحديده بشأن الإشراف القضائي على الانتخابات (الشكلية في الإشراف القضائي).
- إسناد مهمة الإشراف للقضاة المتمتعين بالحصانة القضائية والاستقلالية التامة أو الاختصاص القضائي.
- انطلاق السلطة القضائية القائمة على الانتخابات من باعث تحقيق المصلحة العامة وعدم التميز لأي جهة أي تحقيق مبدأ المساواة.
- إلغاء وتجنب أي مقاصد مصلحية أو شخصية للسلطة القضائية المشرفة على العملية الانتخابية.

الفرع الثاني: ضمانات حياد العملية الانتخابية من خلال مبدأ الإشراف القضائي

تعتبر عملية إشراف السلطة القضائية على الانتخابات من أبرز مظاهر حياد الإدارة باعتبارها توفر أقصى درجات النزاهة للعملية الانتخابية، وهناك العديد من التجارب الناجحة على المستوى الدولي لهذا الأمر والجزائر تسعى إلى الوصول إلى هذا الأمر من خلال سعيها الحثيث إلى تطوير آليات تدخل السلطة القضائية في العملية الانتخابية وتحسين تجربتها في هذا الميدان، كل وهذا لكون السلطة القضائية تتميز بمبادئ تجعلها أكبر ضامن لمبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية.

ويمكن تلخيص أهم المبادئ المميزة للسلطة القضائية والتي تجعلها أهم ضامن لنجاح العملية الانتخابية فيمايلي[1]:

أولاً: مبدأ النزاهة والحياد

فالنظام القانوني الذي يخضع له القاضي له أثر بالغ في صفة النزاهة على عملية الإشراف القضائي، ذلك أن القضاة ليس لهم الحق في الانخراط في الأحزاب السياسية أو أن

[1]- بنبي احمد، المرجع نفسه، ص 108.

يتولوا مناصب أو عضوية في إحدى المجالس المنتخبة، فعلى هذا الأساس يمكن القاضي أن يمارس عمله بكل أريحية في مراقبة العملية الانتخابية.

ثانيا: مبدأ الاستقلالية

تتميز السلطة القضائية باستقلاليتها المطلقة عن باقي السلطات الأمر الذي يعطيها حصانة كبيرة تجعلها تمارس صلاحياتها بكل نزاهة وأريحية فالقاضي لا يخضع للسلطة التنفيذية أو التشريعية، بلي كون محميا من أي ضغط مهما كان نوعه، فهذا الأمر يعطيه صلاحية كبيرة في مراقبة العملية الانتخابية بكل مسؤولية وإخلاص، فالاستقلالية هي مركز قوة بالنسبة للقضاء[1].

ثالثا: مبدأ الكفاءة المهنية في التعامل مع النصوص القانونية

يختص القضاة بتكوين عال المستوى وبثقافة قانونية متخصصة مما يؤهلهم لممارسة عملهم بكل سهولة، فهم يختصون للفصل في المنازعات المعروضة أمامهم عن طريق تطبيق النصوص القانونية، فهذا الأمر يعني أن يكون القاضي متخصصا في العملية الانتخابية وهذا ما يلزم السلطة القضائية على وضع قضاة ذوي خبرة وتكوين عال للإشراف على الانتخابات، وكل ذلك الهدف منه تعزيز أمر شفافية ونجاح هذه العملية.[2]

وما يمكنه أن نستخلصه أن الانتخابات هي عملية معقدة ودقيقة لكون الإدارة تتعامل بصورة مباشرة مع المواطن، مما يؤثر على مبدأ حيادها الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى وضع كل الضمانات الممكنة لتحقيق التوازن في هذه العلاقة ويبرز هذا الأمر في إنشاء

[1]- عفيفي كامل عفيفي، **الإشراف القضائي على العمليات الانتخابية**، دار المعارف للنشر، مصر، 2002، ص 103.

[2]- لعبادي سماعين، مرجع سابق، ص 65.

السلطة المستقلة والإشراف القضائي المباشر على كل مراحل العملية الانتخابية، ونجده قد وفق إلى حد كبير في تحقيق مبدأ حياد الإدارة نتيجة للإصلاحات الأخيرة التي تم اعتمادها وخاصة بعد التعديل الدستوري لسنة 2020، لكن هذا الأمر لا يكفي بل يجب العمل بشكل دائم على تحسين هذه الضمانات لكون العملية الانتخابية لها دور كبير في تعزيز العلاقة بين الإدارة والمواطن.

خلاصة الفصل

تعتبر مسألة توفير الضمانات الأساسية لمبدأ حياد الإدارة من الأمور المهمة التي حاول المشرع الجزائري جاهدا توفيرها على أرض الواقع وجعلها عملية، أي قابلة للتطبيق على أرض الواقع وأن تبقى مجرد نصوص قانونية مكتوبة، فعمل على توفير النصوص القانونية الجيدة المتضمنة لكل المبادئ والأسس التي تحقق العدل والمساواة بين المواطنين مثلما جاء به قانون الوظيفة العمومية من مبادئ المساواة والجدارة والاستمرارية، إضافة إلى الإشراف على العملية الانتخابية من طرف سلطة مستقلة ورقابة قضائية كاملة، باعتبار التوظيف والانتخاب من أبرز الأعمال الإدارية التي تكون للإدارة علاقة مباشرة مع المواطن، فنجد المشرع الجزائري قد نص على ضمانات قانونية مكرسة في صورة تشريعات وقوانين عضوية، والهدف من كل هذا هو تحقيق أفضل لمبدأ حياد الإدارة على أرض الواقع.

الخاتمة

الأصل في تواجد الدولة كهيكل هو خدمة المواطن وإشباع حاجياته العمومية، ويكون ذلك كله عن طريق الإدارة فهي التي تنفذ سياسة الدولة على أرض الواقع مما يجعلها على علاقة مباشرة مع المواطن، وهنا الأمر يوجب على الإدارة أن تتميز بمجموعة من المبادئ حتى تكون في مستوى تطلعات المواطن ونظرته إلى هذه الإدارة، ومن أهم المبادئ التي يتحتم على الإدارة تعمل بها وتطبقها على أرض الواقع هو مبدأ الحياد، فالدولة تسعى لإرساء معالم الديمقراطية وتحقيق العدل والمساواة بين كل أفرادها، ولا يتأتى هذا الأمر إلا عن طريق وجود إدارة قوية تتسم بالنزاهة والشفافية في ممارستها لصلاحيتها، فالممارسات الإدارية هي التي تعكس الصورة الحقيقية للدولة وهنا يأتي مبدأ حياد الإدارة باعتباره هو المبدأ الأساسي الذي تبنى عليه الإدارة، وهو يهدف إلى تفادي تسلط الإدارة على الموطن، وهذا المبدأ هو الذي يقنن العلاقة بين السياسة والإدارة، والجزائر كغيرها من دول العالم تعمل جاهدة على تطبيق هذا المبدأ من خلال سنها العديد من القوانين التي تكرس الضمانات الكفيلة بتطبيقه على أفضل وجه.

فما يمكن استخلاصه في نهاية بحثنا هذا أن المشرع الجزائر عمل جاهدا على وضع كل النصوص القانونية والتشريعية التي تضم الضمانات الأساسية لحماية حق المواطن في أن تكون لديه إدارة تتسم بالحياد والشفافية في ممارسة أعمالها، فمن الضمانات المكرسة لهذا المبدأ رأينا المبادئ التي جاء بها الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية فيما يخص عملية التوظيف، لكون التوظيف من أهم الأعمال التي تمارسها الدولة مع المواطن، إضافة إلى عملية الانتخاب وكيف ضمنها كل الضمانات والمبادئ التي تجعل الإدارة فيها على حياد تام.

ومن أهم النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا هذه يمكن تلخيصها فيما يلي :

1- مبدأ حياد الإدارة يعتبر من المواضع التي اهتم بدراستها الفقهاء والباحثين في القانون الإداري والدستوري.

2- الإدارة العامة تعني التنظيم الذي بواسطته تسيير وتنفيذ المهام العامة للدولة.

3- يمكن اختيار مبدأ حياد الإدارة ركن من أركان الدولة الحديثة، وهو الذي يعطي أفضل صورة للإدارة التي تحترم المواطن والعلاقة بينهما:

4- لابد من وجود وسائل وآليات قانونية تكفل تطبيق الجزاء على كل من يخالف القواعد العامة التي تنظم علاقة الإدارة مع المواطن في كل المجالات.

5- النص على مبدأ حياد الإدارة ضمانة فعلية لكنها تبقى في الجانب النظري فقط، مما يوجب توفير ضمانات عملية ترافقها حتى يتم تنفيذها على أكمل وجه.

6- الرقابة مهما كان نوعها ضمانة عملية لتجسيد مبدأ الحياد.

7- الحياد الإداري في الجزائر مر بمراحل كثيرة وكان مرتبطا بالعوامل السياسية.

8- تمتلك الجزائر منظومة قانونية وتشريعية كلها تعمل من أجل تطبيق أفضل لهذا المبدأ، مثل قانون الوظيفة العمومية الأمر 06-03، قانون الانتخاب الصادر سنة 2021، أو تعديل الدستور لسنة 2020 لكونه ينظم أمورا كثيرة تتعلق بالضمانات المكرسة لهذا المبدأ.

ولتعزيز دور الدولة أن تبقى على الحياد الإيجابي وتعمل بهذا المبدأ المهم نقترح التوصيات التالية:

1- العمل على تجنب الإدارة الصراعات السياسية مهما كان نوعها من أجل أن تتفرغ الإدارة لأداء وظيفتها الأساسية المتمثلة في خدمة المواطن.

2- العمل على ترقية وتعزيز المنظومة القانونية المتعلقة بالضمانات الكفيلة بتطبيق جيد لهذا المبدأ من خلال الأخذ بتجارب الدول الرائدة في هذا المجال وتعزيز النصوص القانونية الموجودة وإدخال تحديثات عليها مثل قانون الوظيفة العمومية وقانون الانتخابات.

3- تعزيز دور حرية الرأي والصحافة والمجتمع المدني في مراقبة عمل الإدارة خاصة في العملية الانتخابية باعتبارهم من أكبر الضمانات حتى يكون هناك حياد كبير للإدارة.

4- باعتبار الإدارة هي الوسيلة المخصصة لتطبيق سياسة الدولة وجب العمل على تطويرها وإخضاعها للإصلاح العميق من أجل تعزيزها بالآليات الحديثة في التسيير.

5- الحرص على التكوين المستمر للموظف العام وتعزيز ثقافة الحياد لديه في ممارسة عمله باعتباره هو ممثل الإدارة الأول والذي يتعامل مباشرة مع المواطن.

6- تعزيز عملية الرقابة القضائية ومحاولة مدها بكل الضمانات التي تؤهلها لأداء دورها على أكمل وجه من تعزيز النصوص القانونية المنظمة لعملها، وخاصة بمحاولة توسيع صلاحياتها فيما يتعلق بالقضاء الإداري.

7- تعزيز المكتسبات فيما يتعلق بالإصلاحات الحاصلة في عملية الإشراف على العملية الانتخابية من قبل السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات والعمل على مبدأ تحسين المستوى الدائم لكل موظفيها من أجل التحكم الجيد في آليات عملهم أثناء الإشراف على العملية الانتخابية.

وعموماً يمكن القول أن مبدأ حياد الإدارة هو الضامن الأساسي لوجود إدارة تعمل بتوازن من أجل تحقيق المصلحة العامة للدولة، والمساهمة في تعزيز ثقة المواطن في الإدارة، وموضوع مبدأ حياد الإدارة والضمانات المرتبطة به هو موضوع قابل للإثراء والبحث من جوانب عديدة، يجب العمل على تكثيف البحث فيها وترقية هذا المبدأ، ومن بين الموضوعات المرتبطة به هو موضوع تعزيز الضمانات الدستورية الكفيلة بتطبيق ألأفضل لهذا المبدأ وتعزيز دور المجتمع المدني باعتباره من الضمانات المهمة التي تعمل على مراقبة الإدارة، وإصلاح منظومة التوظيف من خلال إصلاح عميق لقانون الوظيفة العامة.

قائمة المصادر والمراجع

- **المصادر**

1- القران الكريم.

2- دستور 1963 الصادر بتاريخ 1963/12/08 في الجريدة الرسمية العدد 64 المؤرخ في 1963/12/08.

3- دستور 1989 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 1989/02/28 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 09 المؤرخ في 1989/03/01.

4- دستور 1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 436/96 المؤرخ في 1996/12/07 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 67 المؤرخ في 1996/12/08.

5- دستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 2020/12/30 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة في 2020/12/30

6- القانون العضوي رقم 11/05 المؤرخ في 17 جويلية 2005 المتعلق بالتنظيم القضائي المنشور في الجريدة الرسمية العدد 22 المؤرخ في 20 جويلية 2005.

7- القانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 2012/01/12 المتعلق بنظام الانتخابات الصادر بالجريدة الرسمية العدد 01 بتاريخ 2012/12/14.

8- القانون العضوي رقم 07/19 المؤرخ في 2019/09/14 المتعلق بالسلطة الوطنية المستقلة للانتخابات المنشور في الجريدة الرسمية العدد 55 المؤرخة في 2019/09/15.

9- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل الصادر في الجريدة الرسمية العدد06 المؤرخ في 1990/02/06.

10- قانون رقم 02/98 المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق بالمحاكم الإدارية منشور بالجريدة الرسمية العدد 37 المؤرخ 1998/05/30

11- القانون رقم 17/15 المؤرخ في 2015/12/30 المعدل والمتمم لأمر رقم 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتضمن قانون العقوبات الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 المؤرخ في 2015/12/30.

12- الأمر 06-03 المؤرخ في 07/15/ 2016، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية 46" الصادرة بتاريخ: 2006/07/16.

13- الأمر 21-01 المتضمن نظام الانتخابات. المؤرخ في 26 رجب 1442 الموافق لـ 10 مارس 2021 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخ في 2021/03/10.

14- المرسوم 88-131 المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، المؤرخ في 04 جويلية 1988 الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ:1988/07/06.

- **المراجع**

أ) الكتب:

15- هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة، الجزائر، 2012.

16- دمان ذبيح عاشور، **شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية**، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.

17- سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

18- طلق عوض الله السواط وطلعت عبد الوهاب سندي وطلال مسلط الشريف، **الإدارة العامة: المفاهيم-الوظائف-الأنشطة**، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية، 2007م.

19- محمد رفعت عبد الوهاب إبراهيم عبد العزيز شيحا، **أصول الإدارة العامة**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية – مصر 1988.

20- محمد يوسف المعداوي، **دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

21- عمار عوابدي، **نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2003 م

22- محمد حداد، **دروس في مقياس الوظيفة العمومية**، جامعة وهران، 2020.

23- ناصر لباد، **الأساسي في القانون الإداري**، الطبعة الأولى، دار المجدد للنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر، 2011م.

24- سعيد بوالشعير، **القانون الدستوري والنظم السياسية المقارنة**، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011م.

25- السعيد بوشعير، **دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1996 السلطة التشريعية والمراقبة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

26- عبد الوهاب عبد المؤمن، **النظام الانتخابي في الجزائر**، دار الأمعية للنشر، الجزائر، 2011.

27- عمار بوضياف، **القضاء الإداري في الجزائر من نظام الوحدة إلى الازدواجية 1962-2000** ، دار ريحان، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000.

28- عفيفي كامل عفيفي، **الإشراف القضائي على العمليات الانتخابية**، دار المعارف للنشر، مصر، 2002

29- عمار عوابدي، **القانون الإداري الجزء الأول النظام الإداري**، الجزائر، 1991.

30- خلوفي رشيد، **القضاء الإداري تنظيم واختصاص**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

31- قوجيل نبيلة،حبة عفاف،**القانون الانتخابي الجزائري بين القوة و الضعف**،مجلة الاجتهاد القضائي،العدد الرابع،2023.

ب) البحوث الجامعية

32- بن عيشة عبد الحميد، **العلاقة بين السياسة والإدارة في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2011-2010.

33- بنبي أحمد، **الإجراءات الممهدة للعملية الانتخابية**، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مذكرة دكتوراه في قانون، جامعة بسكرة، 2012.

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

35- طوبال بوعلام، **الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة دكتوراه في القانون الإداري، جامعة سطيف، 2021.

36- عبد الكريم بدروية، **مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية**، دراسة مقارنة الجزائر فرنسا تونس، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2006.

37- لعبادي سماعين، **المنازعات الانتخابية**، دراسة مقارنة لتجربتي الجزائر وفرنسا، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2012.

38- مباركي براهيم، **الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2017 م.

39-إسماعيل ذياب وعبد اللطيف سعودي، **مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية**، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة الوادي، 2017.

40-بلواضح علاء الدين، **مبدأ حياد الإدارة**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في ميدان الحقوق، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019م.

41-بن خلفة خالد، **آليات الرقابة على العملية الانتخابية في الجزائر في ظل القانون العضوي رقم 12-01**، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.

42-حمزة بن شعبان وزهير بن عروج، **النظام القانوني للسلطة الوطنية المستقلة للانتخابات**، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة المسيلة، 2020.

43-رناي فريد، **حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيف العمومي الجزائري**، مذكرة ماجستير في القانون الإداري، جامعة تيزي وزو، 2004.

44-زرافة مباركة ودردور أم الخير، **مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية في الجزائر**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017م.

45-عقون عمر، **مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2017 م.

46-فيرم فاطمة الزهراء، **الموظف العمومي مبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، تخصص فرع الإدارة المالية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.

47-قدور الأخشر وبكراس توفيق، **الضمانات القانونية لنزاهة العملية الانتخابية في ضوء الأمر 21-01 المتضمن قانون الانتخابات**، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة المدية، 2021.

48-لبيد مريم، **الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2014 م.

ج) المقالات العلمية

48-جلول حيدر، **ضمان شفافية ونزاهة الانتخابات على ضوء الأمر رقم 21-01 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية**، جامعة معسكر، المجلد 06، العدد 01، 2022.

49-سعدي نجيب، **مبدأ الحياد في الوظيفة العامة**، مجلة تطوير، جامعة تبسة، المجلد 09، العدد 01، 2022.

50-ليلى دراغلة ورقية عواشرية، **رقابة الأحزاب السياسية للعملية الانتخابية في الجزائر**، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة باتنة، المجلد 06، العدد 02، جويلية 2021.

51-مهدي رضا وبركاني تقي الدين، **التوفيق بين ضمانات الموظف ومبدأ استمرارية المرفق العام**، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسة، جامعة المسيلة، المجلد 06، العدد 02، 2022.

د) المراجع باللغة الفرنسية

49- René Bourdoncle, Fonction publique et libertés d'opinion en droit positif Français, librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1975.

هـ) المواقع الإلكترونية

50- https://www.almaany.com/ar/dict/ تاريخ التصفح: 2023/03/23م، الساعة: 10:58

51- https://political-encyclopedia.org/ تاريخ التصفح: 2023/03/25م، الساعة 08:43

52- https://www.el-mouradia.dz/assets/texts/constitution/1996.pdf

53- https://docs.google.com/viewerng.

المحتوى	الصفحة
إهداء	
شكر وعرفان	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة المكرسة في الدستور	
تمهيد	07
المبحث الأول: ماهية مبدأ حياد الإدارة	08
المطلب الأول: تعريف مبدأ حياد الإدارة	08
الفرع الأول: تعريفات الإدارة	08
الفرع الثاني: تعريف مبدأ الحياد	11
المطلب الثاني: نشأة وتطور مبدأ حياد الإدارة ومبررات تجسيده	13
الفرع الأول: نشأة وتطور مبدأ حياد	14
الفرع الثاني: مبررات تجسيد مبدأ حياد الإدارة العامة	17
المبحث الثاني: أسس تجسيد مبدأ حياد الإدارة في الدستور	21
المطلب الأول: المبادئ الدستورية المتعلقة بمبدأ حياد الإدارة	21
الفرع الأول: مبدأ المساواة كأساس لمبدأ حياد الإدارة	22
الفرع الثاني: مبدأ خضوع الدولة للقانون كأساس داعم لمبدأ حياد الإدارة	23
المطلب الثاني: الرقابة كآلية لتجسيد مبدأ حياد الإدارة	23
الفرع الأول: الرقابة على دستورية القوانين ضمانة لاحترام مبدأ حياد الإدارة	23
الفرع الثاني: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لتحقيق مبدأ حياد الإدارة	29
خلاصة الفصل	30
الفصل الثاني: الضمانات القانونية المكرسة في النصوص القانونية	
تمهيد	32
المبحث الأول: الضمانات المكرسة في قانون الوظيفة العمومية	33

المطلب الأول: المبادئ العامة للتوظيف كآلية لتحقيق مبدأ حيادة الإدارة	33
الفرع الأول: مبدأ التوظيف على أساس الجدارة	33
الفرع الثاني: مبدأ المساواة	36
الفرع الثالث: مبدأ التوظيف بصفة دائمة (مبدأ الاستمرارية)	37
المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف كضمانة لمبدأ حيادة الإدارة	38
الفرع الأول: الحقوق الواجب توافرها للموظف	38
الفرع الثاني: الواجبات الملزم احترامها من قبل الموظف العمومي	42
المبحث الثاني: الضمانات المكرسة في قانون الانتخابات	45
المطلب الأول: الضمانات السياسية لحياد الإدارة في الانتخابات	45
الفرع الأول: السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات	45
الفرع الثاني: الرقابة السياسية على الانتخابات	51
المطلب الثاني: الضمانات القضائية لحياد الإدارة في الانتخابات	52
الفرع الأول: الإشراف القضائي على العملية الانتخابية	52
الفرع الثاني: ضمانات حياد العملية الانتخابية من خلال مبدأ الإشراف القضائي	56
خلاصة الفصل	58
الخاتمة	60
قائمة المصادر والمراجع	64
الملخص	

الملخص

تعتبر العلاقة بين المواطن والإدارة من أهم العلاقات التي تحرص الدولة على تحسينها وإعطائها المكانة اللائقة بها، فهي تعطي مؤشراً على مصداقية الدولة ومدى تحقيقها لمبدأ حياد الإدارة، فهذا المبدأ هو أساس نجاح الدولة في إيجاد الثقة المتبادلة بينها وبين مواطنيها، من أجل ذلك عمل المشرع الجزائري على توفير كل الضمانات اللازمة لتطبيقيه على نحو أفضل، فأوجد هذه الضمانات في الدستور باعتباره أسمى قانون في الدولة، إضافة إلى توفير ترسانة قانونية متكاملة تعزز وتكرس هذه الضمانات، ونجد ذلك في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية والعملية الانتخابية باعتبارهما من أبرز مظاهر تعامل الإدارة مع المواطن، فهوما يعطيان مؤشراً قوياً على تطبيق هذا المبدأ على أرض الواقع، فالنصان القانونيان المنظمان لهما ضمنهما المشرع كل الضمانات والمبادئ الكافية لتطبيق مبدأ حياد الإدارة بشكل إيجابي.

الكلمات المفتاحية: مبدأ حياد الإدارة، العملية الانتخابية، الوظيفة العمومية، الضمانات الدستورية.

Summary:

The relationship between the citizen and the administration is considered one of the most important relations that the state is keen to improve and give it the appropriate position in it, in giving an indication of the credibility of the state and the extent to which it achieves the principle of neutrality of administration. To provide all the necessary guarantees for its better implementation, so he created these guarantees in the constitution as the highest law in the state, in addition to providing an integrated legal arsenal that enhances and enshrines these guarantees, and we find this in the legal texts related to the public office and the electoral process as they are among the most prominent aspects of the administration's dealings with the citizen They give a strong indication of the application of this principle on the ground. The two legal texts regulating them have, within the legislator, all sufficient guarantees and principles to positively implement the principle of administration neutrality.

Keywords: the principle of neutrality of the administration, the electoral process, the public office, constitutional guarantees