



جامعة الجيلالي بونعامية خميس مليانة.

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون اداري

إشراف الدكتور:

- بن سالم خيرة

من إعداد الطالبين

- جويذة حسني

- جميلة حميدي

لجنة المناقشة	
رئيساً	الأستاذة قريش أمانة
مشرفاً ومقرراً	الأستاذة د/ بن سالم خيرة
عضواً مناقشاً	الأستاذ مخانق عبد الله

السنة الجامعية: 2018-2019

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى قرة عيني إلى منارة العلم... إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام كما أهديه إلى نور دربي... إلى نبراس طريقي إلى الذي أهداني حياته... وأنا أهديه نجاحي

أبي العزيز

كما أهديه إلى من كان دعائها سر نجاحي وإلى مبيدة همي وحزني ومسكنة وجعي وآلامي

أمي الغالية

وإلى كل إخوتي الذين كانوا عوناً لي وكل صديقاتي في الدراسة

وإلى كافة الأساتذة الكرام

جميلة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من أعانني بالصلوات والدعوات الينبوع الذي لا يمل من العطاء إلى

أغلى إنسان في الحياة

إلى أمي الغالية

وإلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والعطاء من أجل دفعي إلى طريق النجاح

أبي الغالي

كما أهدي عملي هذا إلى إخوتي وأخواتي، وإلى جميع الأصدقاء وكافة أساتذتي الكرام

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

جويذة

شكر وعرفان

أول شكر وآخره لله سبحانه وتعالى الذي منحنا القوة والعزم لإنجاز هذا العمل المتواضع وإتمامه بعونه، ثم جزيل الشكر والإمتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في تحقيق وإخراج هذا العمل، ونخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة بن سالم خيرة التي دعمتنا بتوجيهاتها وإرشاداتها وملاحظاتها في إعداد هذه المذكرة كما يسعدنا أن نتوجه بالشكر الجزيل والتقدير إلى الأستاذ سعوداوي صديق الذي لم يبخل علينا بشيء من رصيده العلمي والفكري، كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة لتكبدهم عناء قراءة هذه المذكرة والوقوف على ما احتوت عليه من إيجابيات ونقائص وذلك لإثرائها علمياً، ونشكر أيضاً كل أساتذة كلية الحقوق الذين ساهموا في تكويننا، ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر والعرفان لجميع زميلات الدراسة والصديقات المقربات.

وشكراً جزيلاً للجميع

مقدمة

شهدت البشرية في القدم وعبر مختلف مراحلها التاريخية تمييز وتفاضل في معاملة الناس، وتفريق في ممارسة الحقوق والحريات العامة، حيث أن هذا التمييز يعود سببه إلى الجنس أو اللون أو اللغة أو المركز الاجتماعي أو غيرها من الأسباب الأخرى، ولم تكن فكرة المساواة مجسدة فكانت غير موجودة حيث كانت أغلب المجتمعات تعاني من التمييز والظلم والسلب والإنتهاك لحقوق والحريات بين مختلف طبقات الشعب الواحد، ومع مرور الوقت وبفعل التطورات الحاصلة في مختلف المراحل التاريخية وبعد نضال طويل للشعوب لمحاولة القضاء على اللامساواة إنتهى الأمر أخيرا بظهور مبدأ المساواة، وبدأت الشعوب تفرض هذا المبدأ وصار أساسا لممارسة الحقوق والحريات العامة للأفراد، وأصبح من المبادئ الأساسية والهامة التي تستوجب الإحترام، وأصبح أيضا مبدأ رئيسي يتصدر الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، بحيث لا يقتصر هذا المبدأ إلى إزالة كل مظاهر التمييز بين الأفراد وإنما يهدف إلى تحقيق تمتع كل الأفراد بالحقوق وتحمل الإلتزامات على قدم المساواة، وهذا المبدأ أكدت عليه الديانات السماوية ثم القوانين الوضعية بما في ذلك التشريع الجزائري، كما أنه يعد من المبادئ الأساسية التي تحكم سير وإستمرارية المرافق العامة بحيث أن هذا الأخير هو عبارة عن مشروعات تنشئها الدولة وتتولاها الإدارة بنفسها أو بالاشتراك مع الأفراد بهدف إشباع الحاجات العامة للأفراد وتحقيق المصلحة العامة، وهذه المرافق العامة تتنوع حسب طبيعة نشاطها من مرافق إدارية أو مرافق تجارية أو مرافق صناعية وغيرها من المرافق العمومية الأخرى.

ولعب مجلس الدولة الفرنسي عام 1872 دورا كبيرا في إبداع العديد من المبادئ والقواعد والنظريات التي تتعلق بالإدارة في غياب النصوص والتشريعات، وتتمثل هذه المبادئ في مبدأ الاستمرارية ومبدأ المساواة ومبدأ قابلية المرفق للتغيير والتطوير¹.

ومن بين هذه المبادئ الهامة والتي نحن بصدد دراستها هو مبدأ المساواة الذي له أهمية بالغة في النظام القانوني للدولة لما له من تأثير على الحقوق والالتزامات، بحيث يجب

¹ - مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدنيمارك، 2008، ص 45. على الموقع الإلكتروني: <http://www.ao-academy.org>، بتاريخ 15 أفريل 2019 على الساعة 16:24.

على الجهة القائمة في المرفق العام أن تؤدي خدماتها لكل من تتوفر فيه شروط الاستفادة التي حددها القانون بعيدا عن كل تمييز بين المنفعين، وهذا الذي أكد عليه المشرع الجزائري وكرسه في العديد من النصوص القانونية والتنظيمية.

الإشكالية: للإحاطة بالموضوع إتضحت لنا الإشكالية التالية:

- هل تم تجسيد مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في التشريع الجزائري وماهي حدود هذا المبدأ؟، ويندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية وهي كالتالي:
- ما مفهوم مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية ؟
 - ما هو أساسه القانوني الذي يقوم عليه ؟
 - ماهي الإستثناءات الواردة على هذا المبدأ ؟ ،
 - فيما تتجلى مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العامة ؟ وماهي ضمانات حمايته؟ ماهي أهم النتائج المترتبة على تطبيقه؟.

ولهذا الموضوع أهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

- أن مبدأ المساواة أمام المرافق العامة من أهم المبادئ التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها بشتى الطرق، من أجل الحفاظ على كرامة الإنسان والحفاظ على حقوقه.
- من القواعد التي تضبط سير المرافق العامة وإنتظامها هو مساواة الأفراد أمام المرافق العامة سواء تعلق ذلك بالحقوق في الخدمات أو تحمل التكاليف والأعباء العامة، وإن إختل هذا المبدأ كان ذلك مؤشرا على خطر يهدد فشله في خدمة المجتمع وعدم إستمراريته.
- كما أن مبدأ المساواة يعد من المبادئ التي تضمن للناس حقوقهم وحررياتهم وهو مبدأ كفلته الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية وجزء الإخلال لهذا المبدأ يخول لمن تضرر من الأفراد اللجوء إلى القضاء الإداري من أجل إلغاء القرار الإداري المخالف لمبدأ المساواة والتعويض عن الأضرار الناتجة من جزاء ذلك القرار.ولهذه الدراسة أهداف عديدة أهمها تتجسد فيما يلي:

- إثراء المعارف والتحقيق حول موضوع مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية.
- معالجة أهم مبدأ من المبادئ المرافق العامة وبيان مدى تأثيره على حقوق وحرّيات المواطنين.

- البحث عن مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في الجزائر والنصوص المنظمة له، ومظاهر تطبيقاته والتعرف على مدى تمسك المرفق العام بهذا المبدأ، والنتائج المترتبة على تطبيقه وجزاء الإخلال به من أجل الحفاظ على حقوق المنتفعين ومن أجل الحفاظ على إستمرارية سير المرفق العام.

وإن إختيارنا للموضوع راجع لأسباب ذاتية وأخرى الموضوعية، فالأسباب الذاتية وتتمثل في الفضول والرغبة الشخصية لمعالجة هذا الموضوع ورغبة التقصي فيه وإدراك الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا الموضوع كونه أداة لتحقيق المساواة بين المنتفعين، أما الأسباب الموضوعية فترجع إلى الأهمية والمكانة التي يحظى بها في كل دول العالم ، إضافة إلى تزويد المكتبة القانونية ببحث في مجال المساواة أمام المرافق العمومية في القانون الجزائري.

ولمعالجة مختلف جوانب هذا الموضوع، إعتدنا في دراستنا على المنهجين الوصفي والتحليلي القائمين على تحليل النصوص القانونية، وهو المنهج الأنسب لدراسة البحوث القانونية، غير أنه في بحثنا هذا إعترضتنا صعوبات ولعل أهمها التي واجهتنا ليس قلة المراجع وإنما ترجع أساسا إلى تناول جل المراجع لمبدأ المساواة بصفة عامة دون تخصيصه كمبدأ فعال في المرفق العمومي وصعوبة التحكم في المعلومات وتوظيفها، إضافة إلى المشاكل والإضطرابات التي تعرضت لها الجامعة في الفترة الأخيرة وصعوبة التواصل مع المكتبة، ولكن الرغبة في إتمام البحث و بفضل عون الله تعالى تم التغلب على هذه العراقيل والصعوبات التي إعترضتنا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

ولمعالجة هذا الموضوع والإحاطة بمختلف جوانبه إرتأينا خطة ثنائية تتكون من فصلين ويندرج تحت كل فصل مبحثين وتحت كل مبحث مطالب وفروع، وتتمثل فيما يلي:

الفصل الأول: ماهية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في القانون الجزائري
المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والأساس القانوني الذي يقوم عليه

المبحث الثاني: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والإستثناءات الواردة عليه
الفصل الثاني: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والنتائج المترتبة على تطبيقاته

المبحث الأول: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية وضمانات حمايته
المبحث الثاني: النتائج المترتبة على تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

الفصل الأول:

ماهية مبدأ المساواة أمام

المرافق العمومية

في القانون الجزائري

الفصل الأول: مفهوم مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في القانون الجزائري.

يعتبر مبدأ المساواة المبدأ الدستوري والأساسي الذي تستند إليه وتمارس في إطاره جميع الحقوق والحريات العامة للأفراد، وهو مبدأ لا يهدف فقط إلى إزالة مظاهر التمييز بين الأفراد من حيث الأصل، أو الجنس، أو اللغة، أو العقيدة، أو اللون أو غيرها من الأسباب الأخرى وإنما يهدف كذلك إلى تحقيق العدالة للجميع وتمتعهم بالحقوق والواجبات على قدم المساواة، ونظرا لأهمية هذا المبدأ سنتناول أهم العناصر الضرورية المرتبطة به ونعالجها من خلال مبحثين المبحث الأول نتطرق فيه إلى مفهوم مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والأساس القانوني الذي يقوم عليه هذا المبدأ، أما المبحث الثاني فنعالج فيه أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والإستثناءات التي ترد عليه.

المبحث الأول: تعريف مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والأساس القانوني الذي يقوم عليه .

يعد مبدأ المساواة من أهم المبادئ الأساسية والجوهرية المعترف بها في مختلف الإعلانات والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، كما أنه مكرس في جميع دساتير دول العالم، لذلك فهو يحظى بمكانة مرموقة وأهمية بالغة بين الدول لأن هذا المبدأ يرمي إلى تحقيق العدالة والقضاء على جميع أشكال التمييز بين الأفراد في الحقوق والالتزامات لأي سبب كان، بإعتبارهم أنهم يولدون متساوين في الطبيعة ولا بد أن يعامل الجميع على قدم المساواة بعضهم لبعض، ولهذا سنعالج هذا المبحث في مطلبين، فالمطلب الأول نتطرق فيه إلى معالجة مفهوم مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية، أما المطلب الثاني فنعرض فيه الأساس القانوني الذي يرتكز عليه هذا مبدأ.

المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

سنحاول في هذا المطلب تعريف مبدأ المساواة بصفة عامة، ثم أمام المرافق العمومية بصفة خاصة وذلك من خلال فرعين، الفرع الأول نستعرض فيه تعريف لمبدأ المساواة بصفة عامة، أما الفرع الثاني فنعرف فيه المساواة أمام المرافق العمومية.

الفرع الأول: التعريف العام لمبدأ المساواة

أصل كلمة مساواة في اللغة هو: مائله وعادله قدرا وقيمة منه قولهم هذا يساوي درهما: أي تعادل قيمته درهما وإستوفى القوم في المال: إذا لم يفضل بينهم أحد على غيره، وسواء الشيء: مثله، وجمعه: أسواء، سواسية، وسواس، وفي النادر: سواسوة¹.

¹ - ابن المنظور، لسان العرب، الجزء 14، دار صار، بيروت (لبنان)، ص 408-409.

لقوله سبحانه تعالى: ﴿فَانبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ سَوَاءٍ﴾¹ وقال تعالى: ﴿فَاطَّلَعَ فَرَآهُ فِي سَوَاءِ الْجَحِيمِ﴾².

إصطلاحاً: للفظ مساواة تعريفات كثيرة حيث يستعمل في لغة الرياضيات والعلوم الدقيقة فيعني في هذا الشأن "المعادلة" كما يستعمل في العلوم الإنسانية والاجتماعية ويعرف في هذا النطاق بأنه "المعالجة على قدم المساواة" أو الفصل في الأمور دون تمييز عنصري أو تحيز وبعيدا عن كل الإعتبارات الشخصية³.

ويعرف مبدأ المساواة بشكل عام بأن يتساوى الأفراد فيما بينهم ويتساوون أيضا أمام الدولة، دون تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي في إكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الإلتزامات وأدائها، أو بعبارة أخرى "عدم التمييز بين الأفراد بسبب وضعهم الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي أو العقائدي أو الثقافي أو البيئي أو أي سبب آخر فالجميع لهم حق التمتع بالحقوق والحريات العامة وملتزمون بالأعباء والتكاليف العامة من دون تمييز⁴، وأستعملت هذه الكلمة وإهتم بها الفلاسفة منذ العهود القديمة، ففلاسفة اليونان تحدثوا عن المساواة بإستفاضة وإعتبروها الأساس الذي يرتكز عليه الحكم الناجح لإرتباطها بالديمقراطية التي كانوا ينادون بها، ولكنهم ترددوا بين المساواة المطلقة والمساواة النسبية ورجحوا في النهاية المساواة النسبية، حيث بين أرسطو المقصود بفكرة المساواة النسبية بقوله " أن المساواة هي عدم المساواة بين غير المتساوين بينما عدم المساواة هي المساواة بين غير المتساوين " وكانت المساواة لدى الفلاسفة تتمثل في التعبير عن الرأي في ساحة الشعب والمساواة أمام القانون، ويرتبط مبدأ المساواة بالعدالة والحرية

1- سورة الأنفال، الآية 58.

2- سورة الصافات، الآية 55.

3- بوحفص سيدي محمد، مبدأ حياد الإدارة في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007، ص 180.

4- أشرف الرفاعي، مبدأ المساواة وتقلد المتجنسين للوظائف العامة دراسة مقارنة، (مجلة كلية القانون الكويتية العالمية)،

كلية القانون الكويتية العالمية، سبتمبر 2017، ص 124. على الموقع الإلكتروني:

www://kilaw_edu_kw/journal/wp_content/uploads، بتاريخ 26 فيفري 2019، على الساعة 16:52.

إرتباطا وثيقا فالعدالة لا تتحقق إلا بتطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين كما أنه لا يوجد حرية بدون مساواة لأن المساواة هي الركيزة الأساسية لتحقيق الحرية بين الأفراد¹.

وعرف هذا المبدأ في الشريعة الإسلامية لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾² وقوله أيضا: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً﴾³، فالمساواة هي القاعدة الأساسية لحقوق الإنسان وحرياته أي لا يوجد هناك تمييز بين الغني والفقير أو بين الجاهل والعالم وكذلك بين الرجل والمرأة في إقرار المساواة بين الناس، يعني إعطائهم نصيبهم من الحقوق والواجبات بالتساوي، وعليه يعتبر فهو مبدأ أساسي من مبادئ الديمقراطية⁴.

الفرع الثاني: تعريف مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية يعد مبدأ دستوري هام وهو المساواة بين الأفراد وتتبعي الإشارة أننا عندما ندعو إلى المساواة فلا نقصد أن تتم معاملة الأفراد دون تمييز، أو جعل الأفراد في مراكز قانونية متماثلة بل نقول أن الأفراد الذين يتساوون في المراكز القانونية أن يتم التعامل معهم على قدم المساواة وكذلك أن يتم توفير حد معقول من العدالة الاجتماعية لاسيما في ما يخص المساواة في الإنتفاع بالحقوق والحرريات العامة⁵، ويقوم هذا المبدأ على أساس إلزام الجهات القائمة على إدارة المرفق بأن تؤدي خدماتها لكل من يطلبها من الجمهور ممن تتوفر فيهم شروط الإستفادة منها دون تمييز بينهم بسبب الجنس أو اللون

¹ - أشرف الرفاعي، نفس المرجع، ص 125.

² - سورة الحجرات، الآية 13 .

³ - سورة الإسراء، الآية 70 .

⁴ - دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 04 .

⁵ - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 157 .

أو اللغة أو الدين أو المركز الاجتماعي الاقتصادي¹، أو بعبارة أخرى تعني المساواة إلّتزام المرفق العام بتقديم الخدمات للمنتفعين دون تمييز لا مبرر له وقد كرست هذه القاعدة في جميع دساتير الجزائر من أول دستور 1963 إلى التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 وقد أشار صراحة لهذا المبدأ من خلال المادة 32 من التعديل الأخير التي نصت على أن " 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 إجتماعي" ولهذا المبدأ قيمة دستورية².

ومبدأ المساواة يكون أمام جميع المرافق العامة سواء كانت إدارية تخضع لقواعد القانون العام، أو مرافق إقتصادية تخضع لأحكام القانون الخاص وبصرف النظر عن طبيعة النشاط الذي تزاوله المرفق العمومي وبصرف النظر عن إدارته، فالمساواة تستوجب وحدة المعاملة عند تماثل المراكز القانونية³، وقد إستقر الفقه والقضاء الإداريين على أن مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية لا يعني المساواة المطلقة وإنما المساواة النسبية، بمعنى المساواة القانونية بين من تتماثل مراكزهم القانونية المطلوبة للإستفادة من خدمات المرفق العمومي ولتحمل أعباء وتكاليف هذا الإنتفاع، أما الأفراد الذين لا تتوافر فيهم الشروط التي تتطلبها القوانين والأنظمة فليس لهم الحق في طلب المساواة بينهم وبين من إستوفوا شروط الإنتفاع بخدمات المرافق العامة، وبالتالي لا يوجد ما يمنع من وضع بعض الفروق بين المنتفعين من خدمات المرفق العام ولكن على أسس موضوعية وليست شخصية⁴.

¹ - مازن راضي ليلو، مرجع سابق، ص 80 .

² - نادية ضريفي، تسيير المرافق العامة والتحويلات الجديدة، بدو طبعة، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 35 .

³ - علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 340 .

⁴ - نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الأول، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 330 .

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

يستمد مبدأ المساواة أساسه من مختلف دساتير دول العالم والإعلانات والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، التي تقتضي مساواة الجميع ولا تمييز بين أحد منهم لأي سبب من الأسباب، لذلك سنعالج هذا المطلب في فرعين، فالفرع الأول نتطرق فيه إلى الأساس القانوني الذي يقوم عليه مبدأ المساواة على المستوى الخارجي (الدولي)، أما الفرع الثاني سنتناول فيه الأساس القانوني الذي يقوم عليه هذا المبدأ على المستوى الداخلي (المحلي).

الفرع الأول: الأساس القانوني لمبدأ المساواة على المستوى الخارجي

يعد ميثاق منظمة الأمم المتحدة أسمى إتفاق دولي، لأنه مفتوح في إنضمام كل الدول في العالم، حيث يتسم بالسمو على سائر الإتفاقيات الدولية الأخرى، ويعود أساس إهتمام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان تاريخياً إلى النضال من أجل البقاء وقد أعلن هذا الميثاق على مبدأ المساواة وإعتبره أساس القاعدة القانونية ومبدأ المشروعية والعدل، وإذا لم يحترم تتهار في المجتمع قيم كثيرة منها الحرية والسلام، كما جعل من أولوياته وأهم أهدافه تقرير حقوق الإنسان وحياته الأساسية دون تمييز، ويتضمن هذا المبدأ المساواة في الكرامة وفي قيمة كل البشر والفرص والمسؤوليات وكذا المساواة في الحقوق الأساسية للإنسان وكذا على كرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية¹، كما جاء في مقدمة الأمم المتحدة " أن تؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء، والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية " كما نصت المادة 02 من نفس الميثاق على أنه: " تقوم المنظمة على مبدأ المساواة بين جميع أعضائها ".

¹ - قالية عبد القادر، مبدأ المساواة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة البويرة،

ونص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة بين الأفراد في الكرامة والإيحاء وعلى أن الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بالإعلان وتنص ديباجة هذا الأخير " أن الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم " في حين أن المادة الأولى والثانية من نفس الإعلان نصت صراحة على مبدأ المساواة بين الناس في الكرامة والحقوق وعدم جواز التمييز بينهم على الأساس الوضعي السياسي أو القانوني أو الإقليمي الذي ينتمي إليه الشخص¹.

كما نص أيضا الإعلان في مادته السابعة على أن كل الناس متساوون أمام القانون ويحضون بحماية متكافئة دون أي تمييز يخل بهذا الإعلان، وهذا وعدا مواد أخرى منعت التمييز بكل أشكاله، كما يلاحظ على أن أغلب مواد الإعلان أنها بدأت بعبارات وكلمات تفيد المساواة مثلا: " لكل فرد ... لكل شخص... " وهذا ما ورد في ديباجته حيث أكد على الاعتراف بكرامة كل إنسان وماله من حقوق متساوية خاصة بين الرجال والنساء².

إضافة إلى أنه صدر عن الأمم المتحدة إعلان خاص بالقضاء على التمييز العنصري باسم إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري عام 1963 وتكون هذا الإعلان من مقدمة و 11 مادة ويتناول المساواة بين البشر دون تمييز، وبعد سنتين من هذا الإعلان أي عام 1965 اعتمدت الأمم المتحدة الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذين أقرتهما الأمم المتحدة في عام 1966 جاء فيها

¹ - خلاف صليحة، مبدأ المساواة في تنظيم الصفقات العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة العربي بن

مهدي، أم البواقي، 2012-2013، ص 16.

² - قالية عبد القادر، المرجع السابق، ص 27.

التأكيد على مبدأ المساواة التي نصت عليه ديباجة كل من العهدين، حيث أن الفقرة الأولى من المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عبرت بقولها أن :

" الناس جميع سواء أمام القضاء ومن كل فرد... " وكذلك نفس الأمر في مضمون الفقرة الثانية من المادة 02 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث جاء فيها " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين..."¹.

إضافة لذلك وجد مبدأ المساواة بفعل الحركات الثورية في أوروبا و من أهمها الثورة الفرنسية التي فرضت في المادة الأولى من وثيقة إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 ضرورة المساواة بين الناس دون أية عنصرية حيث تنص هذه الوثيقة على أنه يولد الناس و يعيشون أحرار متساوون في الحقوق².

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة على المستوى الداخلي

يظهر الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية على المستوى الداخلي في جميع الدساتير المتعاقبة التي عرفت الجزائر ومختلف القوانين والتنظيمات والتي تظهر فيمايلي:

أولاً: مبدأ المساواة في الدساتير الجزائرية

عرفت الجزائر منذ إستقلالها دساتير متعاقبة كان أولها في سنة 1963 غداة الإستقلال وآخرها التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث كانت كلها تنص على الحق في المساواة وأنه من أهم المبادئ الدستورية

¹ - خلاف صليحة، المرجع السابق، ص 18.

² - صديقي عبد الرزاق ، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم سياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014-2015، ص 11.

التي تقوم عليها كافة حقوق وحرّيات الإنسان، إلا أن مفهوم المساواة كان يختلف باختلاف طبيعة المذاهب الفكرية المكرسة لطبيعة الأنظمة السياسية الليبرالية أو الإشتراكية لكل دستور إلا أنها جميعها تتفق على تكريس هذا المبدأ مبدأ المساواة وتمنع أي مساس بالمساواة بين المواطنين أو الأفراد القائم على أساس بعض المعايير التي تعد في حد ذاتها تمييز محظور دستوريا¹، حيث يشكل النص الدستوري هرم النصوص القانونية في الدولة من حيث القيمة والقوة القانونية، لذلك يحرص المشرع على تضمينه المبادئ العامة والهامة والتي تسير عليها الدولة وتوجهاتها في مختلف الميادين، وفيما يتعلق بمبدأ المساواة أمام المرافق العامة فتم النص عليها ضمنا في دستور 1963².

حيث يعد دستور 1963³ أول دستور جزائري يصدر بعد الإستقلال وجاء بمبدأ المساواة في أرقى صورته إذ أن المتصفح لدستور 1963 يجد إهتمام المؤسس الدستوري بحقوق الإنسان من خلال دمجها في القسم الثاني تحت عنوان الحقوق الأساسية، وحاول المؤسس جمع تلك الحقوق في 11 مادة، وجاء بمبادئ هامة فيما يتعلق بمبدأ المساواة ومنع التمييز⁴، وقد نصت المادة 12 منه على أن: " كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق ونفس الواجبات"⁵، والقانون لا يدخل في أي تمييز عدلي بين هذا وذاك بل جعل من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من أنواع التمييز، وما يؤكد ذلك منح الدولة موافقتها على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 11 من الدستور، كما نص هذا الدستور في مادته 16 منه على: " إعتراف الدولة يحق لكل فرد سواء في العمل والحياة

¹ - قالية عبد القادر، مرجع سابق، ص 12.

² - صديقي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 13.

- دستور 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر، الجريدة الرسمية العدد 3.64.

⁴ - قالية عبد القادر، المرجع السابق، ص 13.

⁵ - المادة 12 من دستور 1963.

اللائقة وبالتوزيع العادل للدخل الوطني على أساس النهج الإشتراكي المعتمد أنا ذاك فيما إعتبر هذا الدستور التعليم إجباري وأن منح الثقافة للجميع دون أي تمييز¹.

أما دستور 1976² فقد نص صراحة على هذا المبدأ في المادة 39 التي نصت أن: " تضمن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان و المواطنين، كل المواطنين متساوين في الحقوق والواجبات.

يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة"³، حيث كرس هذا النص صراحة مبدأ المساواة والمساواة المقصودة هنا هي المساواة القانونية التي لا تكون إلا بين الأفراد الموجودين في نفس المركز القانوني، كما أكد المؤسس الدستوري صفة دولة القانون و أن هذا المبدأ مطبق على الجميع دون إستثناء طبقا لنص المادة 40⁴، وفي إطار المساعي الإشتراكية قامت الدولة على القضاء على كل العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد من مساواة المواطنين وهذا ما تم تأكيده في نص المادة 41⁵، إضافة إلى تأكيد الدولة لحقوق المرأة الجزائرية سواء كانت الحقوق سياسية أو إقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية طبقا لنص المادة 42⁶.

و في نفس الإطار جاء دستور 1989 والتعديل الدستوري لسنة 1996 بحيث كان لأحداث 05 أكتوبر 1988 الأثر المباشر لصدور دستور 1989 والذي إنصب تركيزه على الحريات الفردية والحقوق السياسية نظرا لكونه جاء في ظروف أرادت فيها الحكومة إزالة الإتجاه الإشتراكي للدولة وتبني النظام الرأسمالي الذي ينعش الحقوق السياسية والفردية⁷، ونجد أيضا

¹ - قالية عبد القادر، المرجع السابق، ص 13.

- دستور 1976، الصادر بموجب أمر رقم 76-96، المؤرخ في 25 فيفري 1976، الجريدة الرسمية 94.2

³ - المادة 39 من دستور 1976.

⁴ - المادة 40 من دستور 1976.

⁵ - المادة 41 من دستور 1976.

⁶ - المادة 42 من دستور 1976.

⁷ - صديقي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 14.

أنه تم التأكيد على هذا المبدأ من خلال المادة 28 من دستور 1989 التي تنص: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أم أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي"¹، و بالرجوع إلى الدستور 1996 نجده قد تم التأكيد على هذا المبدأ من المادة 29 التي جاءت مطابقة لنص المادة 28 من دستور 1989².

وبتحققنا للتعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 نجد أن المؤسس الدستوري إهتم بهذا المبدأ وإعتبره من أهم وأحد المبادئ الأساسية والدستورية التي تستوجب الإحترام وعدم الإنتهاك والإخلال، بحيث حدد المؤسس نصوصا واضحة وخاصة تمنع التمييز بمختلف أشكاله بين جميع الأفراد ومن أهم هذه النصوص نص المادة 32 والتي جاءت مؤكدة بصفة صريحة على ضرورة المساواة والتي نصت على: " أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو الجنس أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي"³، وهذا وعدا مواد أخرى منعت التمييز وأكدت على ضرورة التساوي بين المواطنين.

ثانيا: مبدأ المساواة في القوانين الجزائرية

إضافة إلى الدستور الجزائري يجد مبدأ المساواة أساسه القانوني في مختلف القوانين حيث كان لزاما على هذه النصوص القانونية أن تساير أحكام الدستور، وكرس المشرع الجزائري هذا المبدأ من خلال عدة قوانين ، أهمها القانون الأساسي العام الخاص بالوظيفة العمومية حيث يستمد مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة وسنده القانوني وبشكل أساسي

¹ - المادة 28 من دستور 1989، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية العدد 09.

² - المادة 29 من دستور 1996، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعيل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 61.

³ - المادة 32 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية العدد 14.

من النصوص المنظمة للوظيفة العامة كان في مستلهمها بيان الأسباب للقانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 الذي جسد المبدأ في نصه " يسود النظام الحقوقي للوظيفة العامة مبدأ هام هو مساواة مدخول جميع الجزائريين إليها"¹ في حين إكتفت المادة 50 من نفس الأمر (الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية) بالإشارة إلى حضر التمييز بين الجنسين بقولها : " ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الإحتفاظ بالشروط المتعلقة بالإستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"²، أما القانون 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية أشارت نصوصه إلى هذا المبدأ بصورة ضمنية بدون تفصيل بدءا بالإلتحاق بالوظائف العامة طبقا لنص المادة 74 منه التي تنص على أن : " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية"³.

كما تم التأكيد أيضا على مبدأ المساواة في القانون الأساسي للعامل لسنة 1978 و القانون النموذجي لعمال المؤسسات لسنة 1985، حيث تنص المادة 07 من القانون الأساسي للعامل على أن " العمال سواسية في الحقوق والواجبات ويتقاضون عن العمل الواحد أجرا واحدا و يتمتعون بذات الإمتيازات عندما تكون وضعياتهم واحدة هذا ما يشير إلى تكريس المساواة بين العمال الذين يحوزون نفس المستوى ويتمتعون بنفس الامتيازات عندما تكون وضعياتهم واحدة ويتمتعون بنفس الحقوق والواجبات"⁴، كما جاء في نص المادة 74 من قانون 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه "

¹ لعقابي سميحة، المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2009، ص 22.

² المادة 50 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46.

³ المادة 74 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.

⁴ المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13.

يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، و هذا النص جاء مؤكدا على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية بشكل صريح و مباشر¹.

ثالثا: مبدأ المساواة في المراسيم التنظيمية

إلى جانب الدساتير والقوانين يجد مبدأ المساواة أساسه في المراسيم (المراسيم الرئاسية و المراسيم التنفيذية)، ومن أهم المراسيم الرئاسية نجد المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بالصفقات العمومية و الذي انصب تركيزه على مبدأ المنافسة والمساواة بين المترشحين و ذلك في نص المادة 05 منه والتي تنص على : " لضمان نجاعة الطلبات العمومية والإستعمال الحسن للمال العام يجب أن تراعي الصفقات العمومية مبادئ حرية الوصول للطلبات العمومية والمساواة في معاملة المترشحين وشفافية الإجراءات ضمن إحترام أحكام هذا المرسوم"، ما أكدت عليه المادة أن كل من تتوفر فيه شروط الصفقة يمكنه أن يتقدم لعرضه للإدارة المتعاقدة، وأن يعامل جميع المشتركين معاملة متساوية وأن لا تقوم الإدارة بأي تمييز غير مشروع بينهم و بذلك تتحقق المساواة بين المترشحين²، وإضافة إلى المرسوم الرئاسي نجد المرسوم التنفيذي رقم 18-199 المتعلق بتفويض المرافق العمومية والذي جسد أيضا مبدأ المساواة حيث أن المشرع الجزائري عرف تفويض المرفق العمومي بأنه يمكن للشخص المعنوي الخاضع للقانون العام المسؤول عن المرفق العام أن يقوم بتفويض تسييره إلى المفوض له وذلك ما لم يوجد حكم تشريعي مخالف، ويتم التكفل بأجر المفوض له بصفة أساسية من إستغلال المرفق العام³.

¹ القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32.

² المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن الصفقات العمومية تفويض والمرفق العمومي، الجريدة الرسمية العدد 30.

⁴ بريكية حسام الدين، تفويض المرفق العام مفهوم جديد ومستقل عن إدارة المرفق العام، (مجلة المفكر)، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، العدد 14 على الموقع الإلكتروني : [http:// fsjes_ghadir_info](http://fsjes_ghadir_info)

بتاريخ : 08 أفريل 2019، على الساعة: 11:50.

و هذا طبقا لنص المادة 02 من هذا المرسوم التي نصت على : " يقصد بتفويض المرفق العام في مفهوم هذا المرسوم بتحويل بعض المهام غير سيادية التابعة للسلطات العمومية لمدة محددة إلى المفوض له بهدف الصالح العام"¹.

حيث يمكن للجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، والمسؤول عن المرفق العام التي تدعى بالسلطة المفوضة أن تفوض تسيير مرفق عام إلى شخص معنوي عام أو خاص خاضع للقانون الجزائري يدعى بالمفوض له بموجب إتفاقية

تفويض²، ويجب أن يتم التفويض المرفق العام في إطار إحترام مبادئ المساواة والإستمرارية و التكيف و ضمان معايير الجودة والنجاعة في الخدمة العمومية ودون إخلال بأحكام المادة 05 من المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بالصفقة العمومية³، كما أن عملية إبرام إتفاقية التفويض تكون وفقا لإحدى الصيغتين إما بطلب منافسة كأصل عام أو التراضي الذي يمثل الإستثناء طبقا لنص المادة 08 من هذا المرسوم التنفيذي⁴، والطلب على المنافسة هو إجراء يهدف إلى الحصول على أفضل عرض من خلال وضع عدة متعاملين في المنافسة بغرض ضمان المساواة في معاملتهم والموضوعية في المعايير إنتقادهم وشفافية العمليات وعدم التحيز في القرارات المتخذة⁵.

المبحث الثاني: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والاستثناءات الواردة عليه

يحظى مبدأ المساواة بأهمية بالغة في النظم القانونية الحديثة، إذ يعد من أهم ضمانات حقوق الإنسان لأن هذا المبدأ يقضي على التمييز ويحقق العدالة، ورغم هذه

¹-المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 18-199، ، المؤرخ في 02 أوت 2018، المتعلق بتفويض المرفق العمومي، الجريدة الرسمية العدد45.

²- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 18-199.

³- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 18-199.

⁴- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 18-199.

⁵- المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 18-199.

الأهمية التي يحظى بها في جميع دول العالم، إلا أنه ليس هناك ما يمنع من وجود إستثناءات ترد عليه كأن يتم تمييز أو تفضيل طائفة على طائفة أخرى، بمعنى يجوز التمييز إذا كانت المصلحة العامة تتطلب ذلك وعلى هذا الأساس تستطيع الإدارة أن تمييز بين منتفعين أمام المرافق العمومية مثلا التمييز بسبب ما ينص عليه القانون أو بسبب إختلاف المكان أو بسبب نوع الخدمة.ولهذا سنعالج هذا المبحث من خلال مطلبين، فالمطلب الأول نتناول فيه أهمية مبدأ المساواة والجزاء الذي يترتب عليه عند الإخلال به، والمطلب الثاني نعالج فيه الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة.

المطلب الأول: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية وجزاء الإخلال به

تظهر أهمية مبدأ المساواة من خلال عدة نواحي منها الناحية القانونية والسياسية والإدارية، وإن إحترام هذا المبدأ يؤدي إلى تحقيق حماية متساوية للأفراد فيما يخص حقوقهم وحررياتهم وأن إنتهاك هذا المبدأ أو الإخلال به أو مخالفته تترتب عنه جزاءات.

الفرع الأول: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

تتمثل أهمية مبدأ المساواة من خلال عدة نواحي وتظهر أهمها على النحو التالي:

أولا: أهمية مبدأ المساواة من الناحية القانونية

تقوم الدولة بإنشاء المرافق العامة بناء على قانون صادر من السلطة التشريعية في تخويل السلطة التنفيذية سلطة إنشاء المرافق العمومية¹، والتي تتركز في إنشائها مبادئ أساسية أهمها المساواة أمام المرافق العمومية والذي يقرره الدستور بنص صريح على أن المواطنين سواء أمام القانون وهم يتمتعون بالسواء في الحقوق والواجبات العامة دون أي فرق بينهم، بإعتبار أن المساواة بين المنتفعين هو تطبيق مباشر للمبدأ الدستوري الأعلى وهو المساواة أمام القانون²، وتظهر أهمية مبدأ المساواة من الناحية القانونية أنها تشيع في نفوس

¹ - نواف كنعان، مرجع سابق، ص 299.

² - صديقي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 19.

الناس الأمن والإستقرار وعدم الخوف على حقوقهم ومصالحهم، وهذا يعمق عندهم الشعور بالولاء للوطن والحفاظ على كرامته¹.

ثانيا: أهمية مبدأ المساواة من الناحية السياسية

تظهر أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية من الناحية السياسية من خلال حق جميع المواطنين في التساوي أمام المشاركة في الأنشطة السياسية، كالحق التصويت في الإنتخاب والإستفتاءات العامة في الدولة والحق في الترشح لعضوية المجالس النيابية العامة والمجالس المحلية... الخ²، فمبدأ المساواة يعطي الحق لجميع المواطنين دون الأجانب بممارسة دور فعلي في إدارة الشؤون السياسية دون أي تفرقة³، حيث نصت المادة 62 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على أن لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية له الحق أن ينتخب وينتخب⁴، وما يلاحظ أن هذه المادة نصت على أمر في غاية الأهمية، كونه يشكل ضمانا أساسية لجميع المواطنين في ممارسة الأنشطة السياسية بالتساوي بالإضافة إلى هذه الحقوق توجد حقوق أساسية أخرى كالحق في الإعلام وحرية وسائل التعبير والنشر من الصحافة والمؤلفين والإذاعة المسموعة والمرئية التي أكدت عليها المادة 50 من التعديل الدستوري لسنة 2016⁵، كما نصت المادة 52 على : " حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون"⁶، إضافة إلى المادة 48 أيضا التي أعطت حق إنشاء جمعيات مما يعطي للأفراد حرية تكوين جمعيات وأحزاب سياسية والإنضمام إليها بدون تمييز لأي سبب سواء كان شخصي أو إجتماعي⁷.

1- محمد عبد الحميد أبو زيد، القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، الإسكندرية، 2008، ص 455.

2- ضريفي نادية، المرجع سابق، ص 36.

3- صديقي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 20.

4- المادة 62 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

5- المادة 50 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

6- المادة 52 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

7- المادة 48 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

ثالثا: أهمية مبدأ المساواة من الناحية الإدارية

تتمثل أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية من الناحية الإدارية من خلال إعطاء الطابع السيادي للمرفق العام، وهذا مايؤدي إلى إحترام وظيفته التي تقدم خدمات عامة بالتساوي بين جميع المنتفعين الموجودين في نفس المركز القانوني الذي يتطلبه القانون ويعمل هذا المبدأ على ضمان للأفراد الذين يتقدمون للإنتفاع من خدمات المرافق العمومية الحماية من تعسف الإدارة المشرفة على تسيير هذا المرفق والحفاظ على المساواة بين المنتفعين وعدم إنتهاكها بطريقة غير مباشرة كأن تحدد الإدارة شروط معينة بحيث تستبعد أشخاص بذواتهم أو تميز بين بعض الأفراد¹، بالإضافة إلى وجوب التسوية في المعاملة بين المنتفعين أمام الإدارات التي تسيير المرفق العمومي متى توافرت فيهم الشروط القانونية اللازمة، كما يعمل هذا المبدأ على حماية الحقوق الأساسية للأفراد عند الإستفادة من خدمات المرفق العمومي من الناحية الإدارية نذكر منها: الحق في تقلد الوظائف العامة، الحق في ممارسة الحقوق السياسية، الحق في التقاضي... الخ، كما أنه يضمن خضوع كافة المنتفعين لنفس الواجبات كالأعباء العسكرية والتكاليف الضريبية².

الفرع الثاني: آثار الإخلال بمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

إن الإدارة ملتزمة بتحقيق المساواة بين جميع المنتفعين بخدمات المرافق العمومية دون تمييز أو تفرقة بينهم لأي سبب من الأسباب طالما أنهم إستوفوا جميع الشروط القانونية، وإن الإلتزام بتحقيق المساواة بين المنتفعين من جانب الإدارة إذا ترك بغير جزاء يصبح إلتزاما شكليا يأخذ طابع الإلتزام الأخلاقي البحث و يبعد عنه صفة الإلتزام القانوني³، وإن خروج الإدارة على مقتضيات مبدأ المساواة يجعل تصرفاتها وأعمالها غير مشروعة وجديرة بالإلغاء، ذلك أن المبدأ يتمتع بحماية قضائية أمام القضاء الإداري فيمكن لأي فرد

¹ صديقي عبد الرزاق، المرجع سابق، ص 21.

² نواف كنعان، مرجع سابق ص 300.

³ عبد الغني بيسيوني عبد الله، النظرية العامة للقانون الإداري، بدون طبعة، الناشر منشأة المعارف، الإسكندرية،

أن يتقدم بالإنترفاع من خدمات المرفق العمومي وترفض الإدارة تقديم خدمات المرفق العام له، أو تمتنع عن الإستمرار في تقديم هذه الخدمة أن يلجأ إلى القضاء طالبا إلغاء القرارات التي إتخذتها الإدارة خروجاً على مبدأ المساواة وله أيضا المطالبة بالتعويض¹، إذ يستطيع المنتفعون من خدمات المرفق العمومي سواء التي تدار بطريقة مباشرة أو غيرها من طرف الإدارة أن يطلب من هذه الأخيرة التدخل لإجبار الهيئة المشرفة على إدارة المرفق إحترام القانون إذا ما خرقت هذه الهيئة مبدأ المساواة، فإذا رفضت الإدارة التدخل أو ساندت هذه الهيئة في سلكها فيحق لهؤلاء الأفراد الطعن بالإلغاء في قرارات الإدارة برفض التدخل أو المؤيدة لموقف الجهة المشرفة على المرفق²، ويقوم القضاء الإداري بإلغاء هذه القرارات عند التحقق من خرق قاعدة المساواة أمام المرافق العمومية، ويستطيع الفرد من جهة أخرى الذي رفضت الإدارة تقديم خدمات له رغم إستفائه للشروط القانونية أن يلجأ إلى القضاء طالبا التعويض عن ما أصابه من أضرار نتيجة إتخاذ الإدارة لهذه القرارات.

وفي الأخير نلاحظ أن مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية يتمتع بحماية قضائية أمام القضاء الإداري تتمثل في دعوى الإلغاء عند تجاوز السلطة وإنتهاك المبدأ، ودعوى التعويض عند حدوث أضرار لأحد الأفراد من جراء مخالفة الإدارة للمبدأ³.

أولاً: دعوى الإلغاء

قضاء الإلغاء هو القضاء الموضوعي الذي تنصب فيه الدعوى على مواجهة القرار الإداري الفردي أو التنظيمي، فهي لا ترفع في مواجهة خصم ما، وإنما ضد عمل قانوني صادر من الإدارة بإرادتها المنفردة كعدم مشروعيته ويكون إختصاص المحكمة قاصراً على بحث مشروعية القرار المطعون فيه، ويقتصر إثر الحكم بإبطال القرار إذا كان مشوباً بعيوب من العيوب التي تبطله، ولا يمتد أثر الحكم إلى أكثر من ذلك، فلا يملك القاضي تعديل

¹ - بوطيب عماد الدين، النظام القانوني للمرافق العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014-2015، ص 48.

² - عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق ص 440.

³ - محمد عبد الحميد أبو زيد المرجع سابق، ص 441.

القرار المطعون فيه أو تصحيحه أو تقرير نتائج مالية عليه لأنه غير مشروع¹، كما تستند دعوى الإلغاء على جملة من المقومات تميزها عن الدعاوى القضائية (المدنية والإدارية) الأخرى وباقي الطعون الأخرى وهو ما يتمثل أساساً أنها دعوى تسعى إلى ضمان مبدأ المشروعية بموجب إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة أي المخالفة للنظام القانوني السائد في الدولة ومن ثمة دور القاضي الإلغاء أي يقتصر أساساً على البحث عن مدى مشروعية القرار المطعون فيه، فإذا ما تأكد أن ركناً أو أكثر من أركانه غير مشروع يحكم بإلغاء ذلك القرار.²

ثانياً: دعوى القضاء الكامل

القضاء الكامل هو القضاء الشخصي الذي يرفع المدعى عليه دعواه مطالباً بحق شخصي لدى جهة الإدارة، ويتمتع القاضي فيه بسلطات كاملة في هذا الشأن، فهو لا يقتصر فقط على بحث مدى مشروعية القرار أو عدم مشروعيته، وإنما يتطرق إلى باقي النتائج التي تترتب عليه، مثل تعديل وتصحيح قرار غير مشروع والحكم بالتعويض المناسب عن الأضرار التي تترتب عليه، وبالتالي فإن القضاء الكامل يمكنه أن يحكم بالإلغاء أو التعديل الجزئي أو الكلي، والتعويض في نفس القضية المطروحة أمامه³، ومن الخصائص التي تتميز بها دعوى القضاء الكامل أنها لا تتوقف على حد إلغاء عمل الإدارة المخالفة للقانون بل تتعدى ذلك إلى حسم كافة عناصر النزاع بتحديد المركز الذاتي للطاعن بشكل نهائي والحكم الصادر عن هذه الدعوى ليست له حجية مطلقة وإنما حجيته نسبية تقتصر

¹ علي عبد الفتاح محمد، الوجيز في القضاء الإداري (مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 135.

² محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص 35-36.

³ علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 136.

على أطراف الدعوى، الطاعن وجهة الإدارة ولا يستطيع أن يتمسك بالحكم شخص آخر لم يكن في الدعوى¹.

المطلب الثاني: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية.

يجب على جهة الإدارة القائمة على المرفق أن تطبق مبدأ المساواة بين المنتفعين فعلا بخدمات المرفق في الحقوق والأعباء التي تقابل هذه الحقوق طبقا لما يحدده النظام القانوني للمرفق، فلا يجوز لجهة الإدارة أن تميز بين المنتفعين في الحقوق فتعطي للبعض حقوق أقل من باقي المنتفعين طالما كان الجميع في نفس المركز القانوني الواحد والمتماثل كأن تعطي خدمة متميزة ذات جودة أعلى للبعض على خلاف الآخرين²، إلا أنه يجوز للإدارة أن تميز بين المنتفعين إذا إقتضت المصلحة العامة ويعد ذلك التمييز غير مشروع³. وبالتالي فإن هناك إستثناءات ترد على مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية قد تكون بسبب القانون أو يكون التمييز بسبب المزايا (التمييز بسبب الغرض من الإستعمال، بسبب المكان، بسبب نوع الخدمة).

الفرع الأول: التمييز بين المنتفعين بسبب القانون.

يعني تدخل المشرع بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين الأشخاص التي تنتمي إلى المركز القانوني الواحد عن طريق منح ميزة قانونية لطائفة محددة وذلك بهدف تعويض هذه الطائفة عن الحرمان الذي تعرضت له قبل تدخل المشرع، وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور أو القانون والتي لم تستطع هذه الطائفة ممارستها فعليا بسبب أوضاع خاصة بها، لا تمكنها من الإستفادة العملية من الحقوق التي يعترف لها المشرع على قدم المساواة مع طائفة أخرى التي تنتمي إلى المركز القانوني ذاته ومن أمثلة ذلك تخصيص نسبة معينة من الوظائف للمعاقين لا يزاحمهم فيها غيرهم لأن ذوي

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، أصول القضاء الإداري، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 14.

² محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009، ص 292.

³ عبد الغني بسيوني، المرجع السابق، ص 442.

الإحتياجات الخاصة بسبب إحتياجاته يستحق أن تكون له الأولوية في الإستفادة من المرفق أكثر من الرجل السليم وهذا ما يعرف بنظام الوظائف المحجوزة¹.

أولاً: نظام الوظائف المحجوزة

وهي طريقة إستثنائية للإلتحاق بالوظائف العامة، بحيث تحجز بعض الوظائف لفئة معينة من الأفراد كالمعوقين والمعطوبين بسبب الحروب وقدماء المجاهدين والمناضلين والمساجين... الخ، فتوظيفهم يتم على أساس إعتبارات إنسانية²، وظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الإستقلال حيث صدرت نصوص لتنظيم أوضاع المجاهدين والمعتقلين والمناضلين تؤمن حياتهم الاجتماعية وتخفف من الشروط المتطلبة لتقلد الوظائف العامة³ حيث نصت المادة 27 من الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني⁴، وتطبيقاً لذلك صدر المرسوم رقم 66-146 الذي أوضح طرق وكيفيات التوظيف الخاصة بهذه الفئة مع الإحتفاظ بالمسابقة كطريقة للتعين في الوظائف المحجوزة، غير أن الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية جاء خالياً من أية إشارة إلى هذا النوع من الوظائف⁵. حيث أن المادة 38 من القانون رقم 99-07 المتعلق بالشهيد والمجاهد نصت على أن : " يحظى المجاهدين والأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية"⁶.

¹ - صديقي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 15.

² - محمد فريدي، الحق في تولى الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، 2011-2012، ص 49.

³ - لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص 39.

⁴ - المادة 27 من الأمر رقم 66-133.

⁵ - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 39.

⁶ - المادة 38 من القانون رقم 99-07، المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالشهيد والمجاهد، الجريدة الرسمية العدد

ثانيا: فئة المعوقين

إضافة إلى صدور مرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 15 ماي 1989 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم الذي أكد على وجوب تخصيص قسط من مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها الأشخاص المعوقين وذلك من مخططات التوظيف السنوية والمتعددة السنوات التي تعهدها الهيئة المستخدمة وإعداد تبعا لذلك قوائم بمناصب العمل الواجب تخصيصها على سبيل الأولوية للمعوقين البدنيين بقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالعمل والصحة وقطاع النشاط المهني، وهو ما أكدت عليه المادة 27 من القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية العمل للمعوقين، فالمشرع ضمن لهم وظائف تتناسب مؤهلاتهم، وتحديد هذه الوظائف على سبيل الحصر ليكون التنافس فيها مقصورا عليهم دون غيرهم¹، وفي نفس الإطار فإن مبدأ المساواة يمنح لفئة المعاقين حق الإنتفاع من خدمات مرفق النقل بصفة مجانية أو بدفع رسوم منخفضة، وهو ما تم تأكيده في المرسوم التنفيذي رقم 06-144 الذي يحدد كيفية إستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته بالجزائر، حيث جاءت كل مواده تنص على إستفادة المعوقين من مجانية النقل ومن بين مواده نذكر نص المادة 02 التي أكدت على أنه : " يستفيد الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء العضال، والمصابون بمرض مزمن ومعجز من مجانية النقل الحضري أو التخفيض نسبة 50% من تسعيرات النقل بالسكة الحديدية والنقل البري والجوي الداخلي"²، هذا وعدا مواد أخرى أكدت على هذه الفكرة، إضافة إلى ذلك تتكفل ميزانية تسيير الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني بالنفقات المترتبة على تنفيذ المجانية والتخفيضات الممنوحة تطبيقا لأحكام هذا المرسوم، وتدفع

¹ - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 40.

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 06-144، المؤرخ في 26 أبريل 2006 المتعلق بتحديد كيفية إستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته، الجريدة الرسمية العدد 48.

المبالغ المستحقة للناقلين طبقا للإجراءات المعمول بها في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما وهذا ما تم تكريسه في المادة 10 من هذا المرسوم¹.

ثالثا: نظام الوظائف العليا

والى جانب الوظائف المحجوزة هناك نظام الوظائف العليا، حيث يعد هذا النظام إستثناء على مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية بموجب القانون، حيث أن الوظائف العليا هي تلك الوظائف التي توجد بين الوظائف الإدارية والسياسية، وهي تتطلب مؤهلات علمية لما تتطلبه من مسؤوليات وأعباء، وعليه يعد التعيين المباشر في هذه الوظائف خروجاً على مبدأ المساواة وترجع الحكمة من تقرير هذا الإستثناء إلى أن هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، مما يقضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للحكومة كونها تقوم أساساً على الثقة في الأشخاص المترشحين لشغلها مثاله: وظيفة الكاتب العام للحكومة، الأمين العام للخزينة، الكاتب العام للوزارات، المراقب المالي للدولة... الخ²، وقد نصت المادة 15 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه " تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار التنظيم المؤسسات والإدارات العمومية

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة المباشرة في تصور وإعداد تنفيذ سياستها العمومية"³، وقد حددت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين إذ نصت على " يعود التعيين للوظائف العليا للدولة بالسلطة التقديرية المؤهلة "وعليه فقد ترك التعيين في هذه الوظائف إلى السلطة التقديرية للجهة الإدارية التي قد ينتج عنه إنحراف على مبدأ المساواة ولكنه مبرر بإعتبارات تمليها السلطة العامة⁴، إضافة لذلك فإنه يشترط في هذا النوع من الوظائف الجنسية الجزائرية دون سواها وهذا طبقاً لنص المادة 01

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 06-144.

² - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات، الأغواط، 2015-2016، ص 28.

³ - المادة 15 من الأمر رقم 06-03.

⁴ - المادة 16 من الأمر رقم 06-03.

من قانون رقم 17-01 الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها الجنسية الجزائرية حيث نصت على " يهدف هذا القانون إلى تحديد قائمة المسؤوليات العليا للدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها تطبيقاً لأحكام المادة 63 من الدستور"¹، كما يتعين على كل شخص مدعو لتولي مسؤوليات عليا في الدولة أو وظيفة سياسية منصوص عليها في المادة 02 من هذا القانون تقديم تصريح شرفي يشهد بموجبه تمتعه بالجنسية الجزائرية دون سواها كما يودع التصريح الشرفي لدى الرئيس الأول للمحكمة العليا طبقاً لنص المادة 03 من هذا القانون².

الفرع الثاني: التمييز بين المنتفعين بسبب المزايا

تميز الإدارة بين المنتفعين بخدمات المرافق العمومية إذا اختلفت ظروف المكان أو نوع الخدمة التي يقدمها المرفق أو الغرض الذي تخصص له المنفعة العامة...

أولاً: تستطيع الإدارة أن تشترط شروط أشد في حالة إختلاف المكان كالتمييز بين سكان المدينة وسكان الضواحي البعيدة في شروط أداء الخدمة، فتشترط بدفع مبلغ أو رسم مالي أعلى للخدمة لسكان الضواحي من الرسم الذي يدفعه سكان المدينة نظراً أن توصيل الخدمة للضواحي أكثر تكلفة للإدارة وتحتاج إلى مجهودات أكبر³.

ثانياً: تستطيع إدارة المرفق أن تميز بين المنتفعين في نوع وجودة الخدمة المقدمة على أساس إختلاف السعر أو الرسم المالي لمستويات هذه الخدمة كإشترط دفع سعر أو رسم أعلى لراكبي الدرجة الأولى على سعر راكبي الدرجة الثانية وذلك في مرفق النقل بالسيارات العامة أو السكك الحديدية ومثال ذلك أيضاً سعر خطابات البريد المسجلة أو السريع أعلى من

¹ - المادة 01 من القانون رقم 17-01، المتعلق بتحديد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط في توليها الجنسية الجزائرية دون سواها، المؤرخ في 10 جانفي 2017، الجريدة الرسمية العدد 02.

² - المادة 03 من القانون رقم 17-01.

³ - محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 298.

البريد العادي¹، وعلى هذا الأساس يمكن للإدارة أن تميز بين فئات المنتفعين بالمرفق كما لا يعد إنتهاكا لمبدأ المساواة نظرا لتنوع مستوى ودرجة الخدمة المطلوبة ونوعيتها².

ثالثا: تستطيع جهات الإدارة القائمة على المرفق أن تميز بين فئات المنتفعين على أساس إختلاف الغرض من الإستعمال وكمثال على ذلك أن يكون سعر إستهلاك في المصانع والمعامل أعلى من سعر الإستخدام المنزلي، ونفس الشيء يمكن أن ينطبق على إستخدام مرفق توريد الغاز، وكأن يكون سعر المياه في الحمامات والمحطات لغسل السيارات والشاحنات... الخ أعلى من الإستخدام المنزلي³.

وبالتالي فإن الغرض من الإستعمال تتعدد مجالاته وحسب الهدف الذي تسعى إليه، فالهدف الذي تسعى إليه المصانع من إستخدام الكهرباء هو تحقيق الأرباح أما المنازل هو إشباع حاجات المواطنين بمعنى تحقيق المصلحة العامة⁴.

¹ - محمد رفعت عبد الوهاب، نفس المرجع، ص 299.

² - صديقي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 18.

³ - محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 299.

⁴ - صديقي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 19.

الفصل الثاني:

مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة

أمام المرافق العمومية

والنتائج المترتبة عليه

الفصل الثاني: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والنتائج المترتبة عليه.

يتساوى المواطنون أمام المرافق العمومية سواء فيما يتعلق بالانتفاع بخدماتها أو بتحمل أعبائها، وذلك ما يدل على أن مبدأ المساواة يطبق في الحقوق و الواجبات، وتتجلى مظاهر مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في عدة أمور مكرسة دستوريا وتتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، المساواة في الإنتفاع بخدمات المرافق العمومية، والمساواة أمام الأعباء والتكاليف العامة والتي نقصد بها المساواة أمام الضرائب العامة و المساواة في أداء الخدمة الوطنية، كما أن هذا المبدأ تكفله ضمانات مكرسة دستوريا تهدف لحمايته سواء كانت قانونية أو قضائية، ونظرا لهذه التطبيقات فإنه ينتج عليها آثار جد مهمة، والتي تتمثل في رفض التمييز بمختلف أشكاله بين المنتفعين أمام المرافق العمومية وذلك إسنادا لعدة اعتبارات سواء كانت سياسية أو دينية أو لاعتبارات الجنس أو حرية الرأي والتعبير... الخ، ولهذا سنعالج هذا الفصل في مبحثين فالمبحث الأول نعالج فيه مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية و ضمانات حمايته أما المبحث الثاني فنتطرق فيه إلى أهم النتائج المترتبة على تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية.

المبحث الأول: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية و ضمانات حمايته

باعتبار أن مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية وجد لتحقيق العدالة الاجتماعية وإنصاف كافة المواطنين المتقدمين للإنتفاع من خدمات المرافق العامة و ضمان حسن سيره، فإننا نجد مبدأ المساواة أمام المرافق العامة له من تطبيقات متنوعة إذ تظهر أهم تطبيقاته في تلك الخدمات التي ينتفع منها المرتفقين، وتولي الوظائف العامة للدولة، إلى جانب إلزام المرفق العام بالحياد، ولذلك سنعالج ونتطرق إلى أهم المظاهر ونتائج تطبيق هذا المبدأ أمام المرافق العمومية في مطلبين نعالج فيهما مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية و ضمانات حماية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية.

المطلب الأول: مظاهر مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية.

يعتبر مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية كمبدأ أساسي يقوم عليه النظام السياسي الجزائري وهو من المبادئ الهامة التي تستمر وتسير عليها المرافق العامة، فتنوع مظاهره التي يتساوى فيها جميع المنتفعين دون تمييز بينهما والتي تم النص عليها في التعديل الدستوري لسنة 2016، ومن أهم مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية فإنها تظهر فيما يلي:

الفرع الأول: المساواة في الإنتفاع بخدمات المرافق العمومية

مبدأ المساواة في الإنتفاع من المرافق العامة يقتضي بأن يكون لجميع الأفراد الحق في الحصول على الخدمات العامة على قدم المساواة مادامت الشروط التي يطلبها القانون متوفرة فيهم وما داموا يؤدون الرسوم المقررة، فلا يجوز حرمان فئات معينة من الإلتحاق ببعض المعاهد، كما لا يجوز قصر المدارس والكليات على أبناء طبقة معينة أو تمييزهم على غيرهم من أبناء الطبقات الأخرى¹، وأن أي قانون يخرق الحق في المساواة أمام المرافق

¹ - مرابط دليلة، مرجع سابق، ص 21.

العمومية يقرر تمييزاً بين المنتفعين بخدمات المرفق العام وهو قانون غير دستوري، وينطبق هذا المبدأ على جميع المرافق العامة في الدولة¹، حيث تنص المادة 34 من التعديل الدستوري على مايلي:

" تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية"²، ومن بين أهم مظاهر الإنتفاع من خدمات المرافق العمومية نذكر منها: المساواة في التعليم والتكوين، الحق في الرعاية الصحية.

أولاً: المساواة في التعليم والتكوين

ونقصد بالمساواة في التعليم والتكوين أن يكون كافة المواطنون المستوفون للشروط القانونية المطلوبة لذلك الحق في الحصول على التعليم والتكوين بغض النظر عن كل تفرقة أو تمييز بينهم بسبب المولد أو الجنس أو أي شرط أو أي ظرف إجتماعي أو شخصي³، بحيث أن التعليم يعتبر في كل المجتمعات مبدأ دستوري وهو غاية في حد ذاتها ووسيلة لتنمية الفرد، ولقد أكد المؤسس الدستوري ذلك في نص المادة 65 من التعديل الأخير لسنة 2016 التي تنص على " الحق في التعليم مضمون، التعليم العمومي مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون، التعليم الأساسي إجباري، تنظم الدولة المنظومة التعليمية الوطنية ". كما أكد في الفقرة الأخيرة من ذات المادة على تكريس مبدأ المساواة في التعليم والتكوين المهني فجاء فيها : " تسهر الدولة على التساوي في الإلتحاق بالتعليم والتكوين المهني".

¹ - خلاف صليحة، مرجع سابق، ص 21.

² - المادة 34 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

³ - قالية عبد القادر، مرجع سابق، ص 19.

ما أكدت عليه هذه المادة أن التعليم متاح للجميع فلا يجوز التمييز في ذلك للإستفادة من هذا الحق فهو حق للجميع وغير قابل للتصرف¹.

كما أنط المؤسس الدستوري هذا الحق بمجموعة من الضمانات قصد الإعمال الفعلي للمبدأ الدستوري وذلك أنه أقر مجانية التعليم والتكوين وأقر بإجبارية التعليم الأساسي، ورتب على الدولة واجب تنظيم المنظومة التعليمية، غير أن هذا المبدأ لا يتعدى المساواة القانونية بإعتبار أن المساواة الفعلية في الإلتحاق بالتعليم والتكوين والأسباب الاجتماعية والإقتصادية هي التي تصدر مضمون هذا المبدأ، ومن الأسباب الاجتماعية نجد بعض المؤسسات التعليمية بعيدة عن التجمعات السكنية، إضافة إلى عدم توفر النقل وضعف هياكل الإستقبال، إلى جانب الإكتظاظ داخل القاعات... الخ، أما فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي فيتمثل في تكاليف التمدرس المرتفعة مقارنة بالدخل الفردي والوطني للأفراد²، وما يلاحظ أنه قد تهدف العديد من الدول إلى عدم المساواة فيما يتعلق بالحق في التعليم، إذ نجد في أغلب المجتمعات أن الفتاة محرومة من هذا التعليم وعلى هذا الأساس فالدستور الجزائري أقر هذا الحق بصريح النص³.

ثانيا: المساواة في حق الرعاية الصحية

يتمتع المواطن الجزائري بالحقي الرعاية الصحية بحيث يتساوى جميع المواطنين في هذا الحق ولا يمكن أن يحرم أي أحد من الرعاية الصحية لأي سبب من الأسباب، وتسهر الدولة على حماية هذا الحق وتتكفل بإتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وتتولى مكافحتها، بحيث لا يمنح الحق في المساواة على عاتق الجماعة أو الدولة إلتزام على تحقيق نتيجة، وإنما يمنح هذا الحق للفرد ما يسمى بحق الرعاية الصحية فيقتصر

¹ - العربي وردية، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفق للتعديل الدستوري الجزائري، (مجلة الدراسات والبحوث القانونية)

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، العدد 4، ص 18. على الموقع الإلكتروني :

<http://www.revues.univ-msila.dz>، بتاريخ: 06 مارس 2019 على الساعة 17:35.

² - قالية عبد القادر، المرجع السابق ص 19.

³ - العربي وردية، المرجع السابق، ص 08.

إلتزام الدولة على بذل العناية¹ وهذا ما تم تكريسه في نص المادة 66 التي نصت على أن :
" الرعاية الصحية حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية
ومكافحتها، تسهر الدولة على توفير شروط العلاج للأشخاص المعوزين "².

الفرع الثاني: المساواة في تولي الوظائف العامة

يخضع التعيين في الوظيفة العمومية لمبدأ أساسي وجوهري تقوم عليه وتستند إليه
دولة القانون، وهو مبدأ مساواة الأفراد أمام تولي الوظائف العامة ، ويحظى هذا المبدأ
الأساسي بأهمية خاصة لما يحققه من عدالة و مساواة بين الموظفين، لهذا نجد النصوص
الدستورية تنص صراحة مما يجب احترامه نصا وروحا³.

فمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أقره المؤسس الدستوري الجزائري في نص المادة 63
من التعديل الأخير لسنة 2016 التي أكدت على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد
المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "

ويعني ذلك أن كل أفراد المجتمع متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة متى توفرت فيهم
الشروط القانونية دون أي تمييز⁴، وفي نفس الإطار جاء الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة
العمومية مكرسا هذا المبدأ في مادته 74 معبرة بقولها: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة
في الالتحاق بالوظائف العامة "⁵، ولالتهاق بالوظيفة العمومية لابد من شروط عامة يجب

¹ - نبالي فاطمة، دور المجلس الدستوري في حماية الحقوق والحريات العامة مجال ممدود وحول محدود، رسالة لنيل شهادة
الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008-2009، ص 77.

² - المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

³ - علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص 434 .

⁴ - المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

⁵ - المادة 74 من الأمر رقم 06-03.

توافرها في جميع المترشحين من جهة، ومن جهة أخرى التقيد بالإجراءات وكيفيات التوظيف التي تقوم أساسا على نظام المسابقات المبنية على الشهادات والاختبارات¹.

وإذا كان مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة يجد أساسه في الدستور، فإن الدساتير المتعاقبة للجمهورية الجزائرية تضمنت نصوص صريحة تؤكد على مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العامة (المرأة والرجل)، وإن الجديد الذي جاء به التعديل الدستوري الأخير هو المادة 36 التي نصت على ما يلي:

" تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات "، وما يتضح من هذه المادة أنها تضمنت شطرين:

الشرط الأول يتعلق بتكريس مبدأ المناصفة في سوق الشغل، أما الشرط الثاني فيتضمن تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية والمناصب العليا للدولة، فالفقرة الأولى تؤكد على ضرورة المناصفة أو التكافؤ بين الجنسين فهي تحمل إطار واسع ومفهوما جديدا للمساواة بين الجنسين في مجال العمل ودخول سوق الشغل، أما الفقرة الثانية فيهدف من خلالها المؤسس الدستوري إلى تعزيز موقع المرأة في مناصب اتخاذ القرار على مستوى الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات، فهو أمر يرقى إلى تطلعات المرأة ويضمن المساواة الفعلية وتكافؤ المناصب والوظائف على مر الأزمنة، بل إن ذلك يعد إحدى مظاهر التمييز الإيجابي لصالح المرأة²، فالتناصف الذي جاء به التعديل الدستوري لسنة 2016 إنما جاء تدعيما لما هو مقرر في قوانين العمل وتفعيلا لمبدأ تقلد المرأة للمناصب السيادية ومناصب

¹ محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، عنابة، ص 222 .

² عميور خديجة، التمييز الإيجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية والقانون الجزائري، (مجلة الدفاتر السياسية والقانون)، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، العدد 19، جوان 2018، ص 701 .

على الموقع الإلكتروني: http://rvues.univ_ourgladz، بتاريخ : 15 فيفري 2019، على الساعة 18:15.

القرارات العليا بشرط أن لا تتعارض مع الواجبات الأساسية في حياتها الزوجية، وعليه فإن مبدأ المناصفة في مجال الشغل لا يعني المساواة المطلقة بين الجنسين، ذلك أن المساواة قد لا تخدم مصلحة المرأة كما أن التمييز المكرس في بعض قوانين العمل أنها موجودة لخدمة مصلحة المرأة¹، كما أن المشرع الجزائري منذ صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومي الذي صدر عام 1966 لم يميز بين الجنسين (الذكر، الأنثى) والدليل على ذلك ما تم النص عليه في مادته 05 منه على أن: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"، وعليه فالقانون أجاز أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة شروط تمنع دخول المرأة بعض الوظائف بالنظر إلى الاستعداد البدني أو واجبات تتطلبها هذه الوظائف والتي لا تتوفر إلا في جنس واحد دون الآخر².

وتطبيقا لذلك صدرت بعض النصوص تستثني المرأة من بعض الوظائف مثل المرسوم المتعلق بالنظام الأساسي لشرطة البلدية الصادر بتاريخ 22 جانفي 1970 حيث نصت المادة 14 منه على أن حق الالتحاق بهذه الوظائف للرجال دون النساء، مع الإشارة أن مصالح الأمن الأخرى لم تكن ممنوعة على المرأة بل أن المسابقات التي تجرى لاختبار مفتشي الشرطة تحجز دائما عددا معين من المناصب للمرشحات من النساء، إضافة إلى ذلك كرس المشرع الجزائري ومنع التفرقة بين الجنسين في قانون 06-03 في المادة 27 منه التي نصت على: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"، فالمشرع منع التفرقة بين الجنسين إلا ما له علاقة بالصلاحيات البدنية، وعليه فاستبعاد المرأة من الوظائف العامة ليس مقبول

¹ - ريمة دبلية، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مقال نشر في (المجلة العلمية للأبحاث المعمقة)، كلية الحقوق، المركز الجامعي بمغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، العدد 12، الصادر في مارس 2017، ص 86 .

² - يسرى بوعكاز، مرجع سابق، ص 22 .

إلا بشروط، بحيث أن يكون هذا الاستبعاد مقرر في قوانين خاصة، وأن يكون هذا الاستبعاد مبررا بطبيعة الوظيفة نفسها¹.

الفرع الثالث: المساواة أمام التكاليف والأعباء العامة

تستجيب فكرة المساواة لمفاهيم العدالة الاجتماعية، وذلك أنه بموجب هذا المبدأ لن يعود ممكنا تحميل أفراد المجتمع معينين أعباء عامة أكثر من غيرهم، بل أن الأعباء العامة التي تفرضها السلطة تحقيقا للمصلحة العامة توزع بالتساوي على أفراد المجتمع²، وذلك أن مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة هو مبدأ دستوري وقد أعلن المجلس الدستوري الفرنسي عن هذه الطبيعة القانونية³.

وتعتبر المساواة في الواجبات العامة التجسيد العملي لمبدأ مساواة الأفراد في الحقوق، لأنه بدون مساواة أمام الأعباء العامة والتكاليف تتحول المساواة في الحقوق على مساواة بحتة، وبما أن المساواة في الحقوق نسبية وليست مطلقة، يجب أن توزع بشكل نسبي وكذلك على المكلفين بأدائها، ومن أهم الأعباء والتكاليف المنصوص عليها دستوريا نجد ما يلي:

أولا: المساواة في الضرائب العامة

يجب على المرافق العمومية أن تقدم خدماتها لجميع الأفراد المجتمع دون تمييز طبقا لنص المادة 34 من التعديل الدستوري التي نصت على: " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية

¹ - يسرى بوعكاز، نفس المرجع، ص 23 .

² - مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2000، ص 01 .

³ - مسعود شيهوب، نفس المرجع، ص 20 .

والاجتماعية والثقافية"¹، وبالتالي فإن كل ما ترفضه الإدارة العامة من واجبات والتزامات على الأفراد يجب أن يكون بصورة وكيفية متساوية ولا تمييز فيها².

وكقاعدة عامة فإن جميع المنتفعين الذين يحتلون ذات المراكز في مواجهة المرفق العمومي، يجب أن يعاملوا معاملة متساوية بشأن أعباء الإنتفاع بخدمات المرفق العام، بمعنى أن المساواة أمام المرافق العمومية تتطلب القيام المنتفعين بسداد الأعباء المالية المستحقة مقابل إنتفاعهم بالمرفق من ناحية وعدم إجراء الإدارة لأي تفرقة بين المنتفعين بخصوص هذه الأعباء من ناحية أخرى³، ومثال ذلك استفادة المواطنين على قدم المساواة بخدمات مرافق الكهرباء والماء والهاتف وغيرها من المرافق الاقتصادية الأخرى، متى توافرت لديهم شروط الانتفاع بهذه الخدمات وقاموا بتنفيذ الالتزامات المقررة مقابل هذا الانتفاع وهو دفع قيمة الرسوم المطلوبة للاستفادة من هذه الخدمات وتوافر الشروط الفنية والتنظيمية لتمكينهم من الاستفادة من المرفق العام، كما أن دفع الرسوم يكون وفق حجم مدخول المنتفعين⁴.

والمساواة أمام الأعباء الجبائية تم تأكيده في نص المادة 78 من التعديل الدستوري لسنة 2016 في فقرتها الأولى التي تنص على أن: " كل المواطنين متساوين في أداء الضريبة ".
فهذه المادة تلزم جميع المواطنين المستفيدين من المرفق العمومي بأداء واجبه الضريبي بطريقة متساوية وبدون تمييز، فلا تتجوز فئة من الالتزام بها، إلا أن يكون ذلك على سبيل المساعدة⁵.

1- المادة 34 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

2- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 222 .

3- عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 437 .

4- نواف كنعان، مرجع سابق، ص 333 .

5- المادة 78 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

ثانياً: المساواة في الخدمة الوطنية

توفر الدولة للأفراد الأمن والأمان وتظلمهم بوافر خيراتها، لذلك يجب عليهم أن يلتزموا بأداء واجبهم حيالها بغية مساعدة الدولة في تحقيق ما تصبو إليه من أهداف سواء في وقت السلم أو في زمن الحرب¹، ويقصد بالمساواة أمام الأعباء العسكرية أن ينخرط كل مواطن في الخدمة العسكرية بدون استثناء أو إعفاء لأحد بسبب مركزه الاجتماعي أو ثروته، ويكون أداء الخدمة لمدة متساوية بالنسبة للجميع، فيجب أن تكون المساواة عامة وشخصية بمعنى أن لا يحل شخص محل شخص آخر ولا يتنافى مع مبدأ المساواة في أداء الخدمة الوطنية، ويكون تقرير الإعفاء منها لبعض الشباب ذلك لانعدام اللياقة البدنية أو العجز الصحي كما تعود لأسباب اجتماعية²، وتم تكريس هذا في نص المادة 76 من التعديل الدستوري والتي نصت بصفة صريحة على أن: "على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته اتجاه المجموعة الوطنية"³، وإن مبدأ المساواة في أداء الخدمة العسكرية في الدول التي تأخذ بنظام الخدمة العسكرية الإجبارية هي نتيجة لتساوي الأفراد في المجتمع في حق التمتع بالخدمات الاجتماعية التي يقدمها الوطن لأبنائه حيث يترتب عليه تساوي المواطنين جميعاً في أداء الخدمة كواجب وطني، ولا يخل بهذا المبدأ إلا بعض الفئات من المواطنين لاعتبارات تكون إنسانية في الغالب⁴.

الفرع الرابع: حياد المرفق العام

يقصد بحياد المرفق العام أن يراعي المرفقي أداء مهامه وتسيير مقتضياته لتحقيق المصلحة العامة، بحيث يجب على مسير المرفق العام أن لا يستعمله لدعم مصالح معينة على حساب مصالح أخرى⁵، وهذا ما تم تأكيده في نص المادة 25 من التعديل الدستوري

¹ - عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 458 .

² - خلاف صليحة، مرجع سابق، ص 22 .

³ - المادة 76 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

⁴ - نواف كنعان، مرجع سابق، ص 334 .

⁵ - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 223 .

التي نصت بصريح العبارة أن: " عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون "، وهذه المادة تؤكد على عدم ميل الإدارة إلى أي جهة لا بد أن تعامل المواطنين جميعا بطريقة متساوية وعدم تفضيل واحد على الآخر¹.

والحياد هو فضل عدم الميل إلى أي جهة أو حزب ويعني إرادة الامتناع وعدم التحيز الذي لا ينتمي إلى حزب دون الآخر، فهو ليس منحاز إلى حزب معين وكذلك إرادة الامتناع تعني الموضوعية والتي تطلق على مجموعة الأشخاص الذين يقدمون عمل موضوعي لا يتغير تبعا لأي ميول شخصي، وقد ربط بين مضمون المبدأ وحياد الإدارة ومبادئ الديمقراطية الإدارية، وعرف المبدأ على أنه: " واجب الإدارة أن تكون مفتوحة وفي خدمة كافة المواطنين مهما كانت وضعيتهم الاجتماعية وآرائهم السياسية والفلسفية والدينية "².

ولقد أشار الفقيه جاك روبيير J.Robert من خلال دراسته للحريات العامة إلى أنه لا يمكن كفالة الحريات العامة إلا إذا كان المرفق العام محايدا، وأضاف شيئا جديدا بأنه قسم حياد الإدارة إلى قسمين فسمي القسم الأول بالحياد السلبي ومفاده وجوب عدم تمييز المرفق العام بين المنتفعين بخدماته بسبب آرائهم، وسمي القسم الثاني بالحياد الإيجابي وهذا هو الجديد الذي يفترض إضافة لما سبق تدخل الدولة وسهرها على حماية آراء المواطنين³.

المطلب الثاني: ضمانات حماية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

لقد ساهم المؤسس الدستوري في وضع ضمانات وضوابط لحماية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية، وتتمثل هذه الضمانات في الضمانات القانونية والضمانات القضائية وذلك

¹ - المادة 25 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

² - نجيب سعدي، الحياد في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2014-2015 ص 08 .

³ - مباركة زرافة، أم الخير دربور، مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017، ص 08 .

تجنبنا لأي ضرر يمس بمصلحة المنتفعين من المرافق العمومية كما أنها مقررة دستوريا لذلك سنعالجها في فرعين كالآتي:

الفرع الأول: الضمانات القانونية

تماشيا مع الإعلانات والمواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان فقد تبنت معظم الدول في تشريعاتها خاصة دساتيرها المختلفة، الكثير من القواعد المنظمة والمقررة لحقوق الإنسان ومنها مبدأ المساواة أمام القانون ومن بين ذلك الدستور الجزائري، فمبدأ مساواة المواطنين أمام القانون رددته الدساتير الجزائرية جميعها وصولا إلى التعديل الأخير بإعتباره ركيزة للعدل والسلام الاجتماعي، وغايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تتال منها، أو تقييد ممارستها بإعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة للحقوق جميعا¹، وبالرجوع إلى التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 نجد أن المؤسس الدستوري حرص على تكريس مبدأ المساواة كأحد المبادئ الأساسية ونص عليه صراحة في المادة 32 منه وكرس أيضا مبدأ المساواة أمام القانون كمبدأ دستوري بإعتباره يستند إلى خاصيتين من خصائص القاعدة القانونية، فيشترط في القاعدة القانونية أن تكون عامة ومجردة ولا يمكن تحقيق المساواة بين الأفراد إلا بتوافر هذين الخاصيتين في القاعدة القانونية، والمساواة أمام القانون يجب أن تكون فعلية أي حقيقية بين أفراد المجتمع² وأن ينال الجميع حماية القانون على قدم المساواة بدون تمييز في المعاملة أو في تطبيق القانون عليهم، بحيث يتمتع الجميع بنفس الحقوق والمنافع العامة ويخضعون للتكاليف والأعباء المشتركة³، وأن يكون الأفراد طائفة واحدة ولا تفضيل لأحد على الآخر وهذا من شأنه إلغاء الإمتيازات التي تحظى بها

¹ - العربي وردية، مرجع سابق ص 11.

² - العربي وردية، نفس المرجع، ص 12.

³ - خلاف صليحة، مرجع سابق، ص 20.

طبقة وتحرم منها أخرى، إذ لا طبقية أمام القانون ولا فرق بين قوي وضعيف ولا حاكم ومحكوم¹.

الفرع الثاني: الضمانات القضائية

المساواة أمام القضاء هي من الأهداف التي تسعى إليها الشعوب لتحقيق العدالة بين أفراد المجتمع، وتفتقر العدالة دائما بالقضاء وصلة المساواة بالعدالة صلة وثيقة إذ أنه في أحيان كثيرة يتوقف تحقيق العدالة عللا تطبيق المساواة بين المتقاضين أو يكون مضمون المساواة متضمنا معنى العدالة².

ويقتضي مضمون المساواة أمام القضاء أن يكون القضاء الذي يتقاضى أمامه الجميع واحدا وبدون تفرقة، أي ألا توجد محاكم خاصة أو إستثنائية لأفراد معينين بذواتهم، وأن لا تختلف المحاكم بالإختلاف الأشخاص الذين يتقاضون أمامها، بمعنى تحقيق المساواة بين المتقاضين بالنسبة للقوانين التي تطبق عليهم فيما ينشأ بينهم من منازعات وتوقيع ذات العقوبات المقررة بنفس الجرائم على مرتكبيها، وكذلك أن تكون إجراءات التقاضي التي يسير عليها المتقاضون واحدة³.

وبعبارة أخرى فالمساواة أمام القضاء هي إقامة العدالة بين الأفراد وفقا لمبدأ المحاكمة العلنية العادلة بواسطة جهة قضائية موحدة ومحايدة ومستقلة، يتمتع المتقاضون أمامها دون تفرقة بينهم بكافة حقوق الدفاع أصالة أو بالوكالة إستهدافا لتحقيق الغاية الناهضة والمتمثلة في دفع المظالم عن أصحاب الحقوق والحريات وإنصرافهم مما إجترأ عليها⁴، ويكون اللجوء إلى

¹ - محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 455.

² - شورش حسن عمر، خاموش عمر عبد الله، الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري منه، (مجلة العلوم القانونية)، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد 32، العدد 02، 2017 ص 105.

على الموقع الإلكتروني: <http://www.iasj.net>، بتاريخ : 27 فيفري 2019، على الساعة 16:54.

³ - شورش حسن عمر، خاموش عمر عبد الله، نفس المرجع، ص 456.

⁴ - عتيقة بلجيل، علاقة مبدأ المساواة أمام القضاء بكفالة حق التقاضي، (مجلة الإجتهد القضائي)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد التاسع، ص 161.

على الموقع الإلكتروني: www.asjp.cerist_dz/en/article، بتاريخ : 25 أبريل 2019، على الساعة 16:30.

القضاء مجاني بصفة عامة وهذا ما أكد عليه المؤسس الدستوري الجزائري في نص صريح وواضح وارد في التعديل الدستوري وذلك في نص المادة 158 والتي عبرت بقولها : " أساس القضاء الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء وهو في متناول الجميع ويجسده إحترام القانون "، فهذه المادة بفقرتيها الأولى والثانية فهي تلغي التمييز بين المواطنين وتؤكد على أنهم متساوون أمام جهة القضاء للدفاع على حقوقهم المنتهكة¹، ويترتب على مبدأ المساواة أمام القضاء نتائج هامة تتمثل فيما يلي :

- وحدة القضاء بمعنى أن يكون التقاضي بالنسبة لجميع أفراد المجتمع وطبقاته الاجتماعية، ولكن ليس مما يتنافى مع وحدة القضاء، بمعنى وجود قضاء مزدوج أي وجود قضاء إداري إلى جانب القضاء العادي، فيختص الأول في المنازعات الإدارية ويفصل الثاني في المسائل المدنية.

- ضرورة المساواة في القواعد الموضوعية والإجرائية التي يخضع لها المتقاضون.

- مجانية القضاء وذلك أن القضاة لا يتقاضون أجرا من الخصوم مقابل الفصل في منازعاتهم وإنما يؤدون وظائفهم نظير مرتبات تدفعها لهم الدولة فشأنهم شأن موظفي الدولة².

¹- المادة 158 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

²- بلجيل عتيقة، المرجع السابق، ص 170.

المبحث الثاني: النتائج المترتبة على تطبيق مبدأ المساواة أمام المرافق العامة في القانون الجزائري

إن الهدف الأصيل للمرفق العمومي هو إشباع الحاجات العامة للجمهور ويعتبر ذلك تحقيق المصلحة العامة، وهذه المهمة تكاد أن تكون صعبة كونها تعتمد أساسا على حذر وتلزم الإدارة بتجنب قيامها ببعض التصرفات الإدارية التي تعارض ومبدأ المساواة بين المنتفعين إذ أن التطبيق الفعلي لهذا المبدأ ينتج مجموعة من الآثار والنتائج الهامة، والتي تتمثل في رفض التمييز بمختلف أشكاله بين المنتفعين وذلك في عدة مجالات ونواحي وهذا إستنادا إلى عدة إعتبارات والتي نتطرق إليها في مطلبين ففي المطلب الأول عالجنا رفض التمييز بين المنتفعين لاعتبارات عامة والمطلب الثاني تناولنا فيه رفض التمييز بين المنتفعين لاعتبارات خاصة.

المطلب الأول : رفض التمييز لاعتبارات عامة

تتمثل الاعتبارات العامة في كل من الاعتبارات السياسية واعتبارات حرية الرأي والتعبير والتي تظهر فيما يلي:

الفرع الأول: رفض التمييز بين المنتفعين لاعتبارات سياسية

إن فكرة المساواة في السياسة تضمن المساواة القانونية دون أي تفرقة ولا سيما في حق الانتخاب والترشح وحق تولي الوظائف العامة شريطة أن يكونوا متماثلين في المراكز القانونية، والمساواة هي الأساس الذي تبنى عليه كافة الحقوق وهو مبدأ بمثابة ضمانات قانونية أو ركيزة تكفل التوازن لحماية الحقوق والحريات السياسية¹، ولقد حرصت معظم التشريعات على رفض التمييز بين الأفراد في الانتفاع بخدمات المرفق العام، استنادا إلى انتماءاتهم السياسية أو الحزبية، فلا يجوز للمرفق العام أن يقدم مزايا معينة تقتصر على

¹ - محرز مبروكة ، مرجع سابق، ص 33 .

أنصار حزب معين يدينون بالولاء لنظام حكم أو معتققي سياسة معينة¹، مثلاً: لا يجوز قانوناً حجز مناصب معينة لأنصار وأتباع حزب معين أو معتققي فلسفة سياسية من تولي مناصب عليا، لذلك حرص المشرع على ضرورة احترام العقائد السياسية وعدم التمييز بين معتققيها وإتباعها يضمن النصوص الدستورية أحكاماً تكفل عدم التمييز²، بمعنى أن لا يكون للموقف السياسي أو الانتماء الحزبي للفرد سبباً للاستبعاد من الاستفادة من خدمات المرفق العمومي كضمانة هامة من ضمانات ممارسة الحريات السياسية، وثبات الجهاز الإداري للدولة، لأن هذا الجهاز يستمر في أداء عمله وخدمة الدولة بصرف النظر عن الشكل السياسي، ويجب أن يستمر الجهاز الإداري في عمله وذلك لأنه من حق كل مواطن أن يعتقد ما يشاء من الأفكار بشرط أن لا تكون مخالفة لقوانين الدولة أو تعرض لسلامتها لأن سلامة الدولة فوق القانون ولا يعد خروجاً على مبدأ المساواة³، وهذا ما تم تأكيده في التعديل الدستوري في مادته 34 والتي أشارت على أن المؤسسات تهدف إلى ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات وبإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية... الخ⁴.

الفرع الثاني: رفض التمييز بين المنتفعين لاعتبارات حرية الرأي والتعبير

أقرت ودعت الإعلانات والمواثيق الدولية والداستير الحقوق السياسية للفرد إلى عدم التمييز ورفضه بين المواطنين في التمتع بحقوقهم لأي سبب كان ومنه حرية التعبير عن الرأي، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد على ضرورة تمتع كل إنسان بكافة الحقوق الواردة فيه دون أي تمييز، فقد سارت على هذا النحو الاتفاقيات، حيث أن المادة 19 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية نصت على أن: "لكل إنسان الحق في إعتناق آراء

¹ - موسى مصطفى شحادة، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري ، دراسة مقارنة، (مجلة الشريعة والقانون)، العدد 16، 2002، نقلاً عن مذكرة صديقي عبد الرزاق، ص 39.

² - علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص 436 .

³ - موسى مصطفى شحادة، المرجع سابق، ص 40 .

⁴ - المادة 34 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

دون مضايقة"، كما أقرت هذا الحق في مختلف النصوص والتشريعات، فالتشريعات الفرنسية مثلا حرصت على رفض التمييز بين المتقدمين لشغل الوظائف بسبب آرائهم السياسية، ونفس الأمر أكدت عليه المادة 11 بقولها: "الاتصال الحر بالأفكار والآراء هو أحد الحريات الأكثر قيمة للإنسان"¹، وعليه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عدم التمييز بين المواطنين الذين يبدون آرائهم للآخرين الذين لا يبدونها طالما كانوا متقيدين بواجب التحفظ المفروض عليهم، وبالتالي يتساوون في الحقوق والواجبات ولا يجوز استعمال أي إجراء أو تدبير أو تذرع بسبب آراء المواطنين المعنيين قصد حرمانهم من حقوقهم أو التضييق عليهم في الواجبات وإتباع صرامة إتجاههم، في حين يتم التساهل مع المواطنين الآخرين أو حرمانهم من الاستفادة من الإمتيازات التي كرستها القوانين² وهذاماتم التأكيد عليه في نص المادة 42 من التعديل الدستوري بقولها: " لا مساس بحرمة حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي"³.

المطلب الثاني: رفض التمييز لاعتبارات خاصة

وتتمثل الاعتبارات الخاصة في كل من الاعتبارات الدينية وإعتبارات الجنس والتي تظهر على النحو التالي:

الفرع الأول: رفض التمييز بين المنتفعين لاعتبارات دينية

يقتضي مبدأ المساواة أن يتمتع جميع الناس بحقوقهم المختلفة دون أي تمييز لأي إعتبار من الاعتبارات، منها المعتقد الديني وأن لا تكون سبب للحرمان من الحقوق والحريات العامة، ومن بين الحقوق الحق في تولي الوظائف العامة، لهذا أقرته أغلب الإعلانات العالمية والديساتير ولعل أولها الإعلان العالمي الفرنسي لحقوق الإنسان، حيث أكد على ضرورة استبعاد كل من شأنه أن يميز بين المواطنين في الالتحاق بالوظائف

¹ - محمد فريدي، المرجع السابق، ص 35 .

² - علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص 436 .

³ - المادة 42 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

العامة، كما نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته الثانية على أن: " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون تمييز بسبب...أو الدين..."¹، والمقصود بالحرية الدينية هي حق الإنسان في إختيار الدين الذي يريده وإعتناق المعتقد الذي يرضاه تفكيره وأن يكون حرا في ممارسة شعائر ذلك الدين أو المعتقد، كما أكد إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لعام 1789 في مادته العاشرة على أنه " يجب الإمتناع عن إزعاج أي إنسان، بسبب آرائه حتى الدينية أمام التعبير عنها، لا يعكر النظام العام المرتكز على القانون "، ولتكريس الحرية الدينية بمختلف وجوهها ومظاهرها فقد فرضت معظم القوانين الحديثة عقوبات على كل من يحاول المساس بها أو منع ممارستها².

وبالنسبة للجزائر لا يحرم أي فرد من حق الانتفاع بخدمات المرفق العام بسبب الدين، ذلك أن الجزائر دولة دينها الإسلام تضمن ممارسة الأفراد لشؤونهم الدينية³، وتقرر هذا بموجب دستوري في المادة 02 بقولها: " الإسلام دين الدولة "⁴، وبما أن الإسلام هو الدين الرسمي للدولة فإن ذلك يلزم الإدارة بعدم التمييز بين المنتفعين إستنادا لمعتقداتهم الدينية، إلا إن هذه القاعدة لا تخلو من إستثناءات ترد عليها فهناك مثلا بعض المناصب ذات طابع ديني والتي يجب أن يجب أن يتولاها معتقو ديانة معينة بمعنى أن هناك وظائف دينية بحتة لا يشترط فيها الإسلام فقط وإنما مجموعة مؤهلات تمكنه من أداء وظيفته من إمام بالعلوم الشرعية وغيرها نذكر منها وظائف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف كوظيفة إمام مسجد أو الوعظ الديني، التعليم القرآني...الخ، فطبيعة مهامات هذه المناصب ومسؤولياتها توجب إستبعاد المسيحيين من توليها وحجزها للمسلمين⁵، وما يلاحظ أن رفض التمييز لإعتبارات

¹ - محمد فريدي، مرجع سابق، ص 32.

² - محمد فريدي، نفس المرجع، ص 65.

³ - موسى مصطفى شحادة، مرجع سابق، ص 45 .

- المادة 02 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

⁵ - علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص 437 .

دينية ليست مطلق، وإنما تخضع لإستثناءات ولا سيما بالنسبة للمؤسسات الدينية التي يكون فيها الطابع الديني وهو المعيار المهم للأعمال المراد القيام بها¹.

الفرع الثاني: رفض التمييز بين المنتفعين لإعتبارات الجنس

يجب على الإدارة دوماً عدم التمييز بين المواطنين إستناداً لإعتبارات الجنس، وإلا عدت تصرفاتهم غير مشروعة، ولهذا لا يجوز للإدارة مثلاً إستبعاد المرأة من تولي مناصب في مجال الوظيفة العمومية²، لذلك فرض التمييز لإعتبارات الجنس هي ضمانة تهدف إلى المساواة بين الرجل والمرأة والقضاء على جميع أشكال التمييز ضدها في مجال الخدمات التي يقدمها المرفق العام، والتمييز ضد المرأة يعني التفرقة أو إستبعاد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره إحباط الإعتراف للمرأة بحقوقها والحريات الأساسية التي تتمتع بها أو التقييد من تمتعها من هذه الحقوق أو ممارستها لها³ أي أنه لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات العامة ومنع أي تمييز بين الجنسين وهذا ما أكدته الدستور في مادته 32 في نصها: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس... "4، وإدماج المرأة في الحياة العملية كفاعل محوري يؤثر في الحياة السياسية العامة للدولة بتقلد مناصب المسؤولية وإرساء ثقافة مجتمعية تمكنها من حق ممارستها للفعل التنموي بكل أبعاده⁵، إلا أنه في مجال التوظيف مثلاً: المساواة بين الرجل والمرأة تكون دائماً نسبية، وأن هناك إستحالة في أن تكون المساواة بين الرجل والمرأة مطلقة، وهذا راجع إلى الإختلاف في الطبيعة الجسمانية والفكرية بين الرجل والمرأة والتي تجعل الرجل أكثر تحملاً لمشاق العمل ومتاعب الوظيفة وأكثر قدرة على التفكير العملي دون الإنسياق وراء العواطف قبل إتخاذ أي قرار أو تنفيذ أي عمل هذا من

1- صديقي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 438 .

2- علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص 438 .

3- موسى مصطفى شحادة، مرجع سابق، ص 46 .

4- لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص 29.

5- عميور خديجة، مرجع سابق، ص 704 .

جهة، ومن جهة أخرى يتمثل العامل الثاني في طبيعة عمل كثير من الوظائف العامة التي تتعارض مع طبيعة المرأة¹ ولا يتفق تعيين المرأة فيها كتقصد مهمة الإمام مثلا أو ممارسة بعض الأعمال الشاقة... الخ، فيصعب على المرأة ممارستها وهذا المنع لا يعتبر تمييزا أو خروجا على مبدأ المساواة وإنما قد يقع التمييز بين الجنسين في بعض المجالات وذلك للمصلحة العامة².

وبالتالي فمبدأ المساواة ينتج عنه المساواة بين الجنسين بإعتبار أن المرأة ركيزة المجتمع وحققها في التمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الرجل خاصة في المجال الإداري والإقتصادي والسياسي³.

¹ - موسى مصطفى شحادة، مرجع سابق، ص 53.

² - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 240.

³ - سيدي محمد بوحفص، مرجع سابق، ص 74.

الخطمسة

بعد دراستنا لهذا الموضوع يتبين لنا أن مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية يحقق إستبعاد جميع أشكال التمييز بين المنتفعين المتواجدين في نفس المركز القانوني، وهو مبدأ يعد من أهم المبادئ التي تحكم سير المرافق العامة، كما يعد أيضا من أهم المبادئ الإنسانية التي تحرص الشعوب والأمم على التمسك به ودعمه في مختلف نواحي الحياة، فلا ينبغي أن يقوم المجتمع البشري بأي فوارق نابعة من إختلاف في الأصل أو الدين أو الجنس أو اللغة أو المركز الاجتماعي وهو مبدأ يحتل مكانة هامة وقيمة عالية في جميع دول العالم وذلك أنه يجد أساسه وجذوره في الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية ومختلف الدساتير لدول العالم بما في ذلك دستور الجزائر، حيث عملت الجزائر على تكريس هذا المبدأ في جميع دساتيرها المتعاقبة ابتداء من دستور 1963 إلى غاية التعديل الأخير لسنة 2016، وأيضا في جميع قوانينها المختلفة مؤكدة على ضرورة تحقيق المساواة بين المواطنين ورفض أي تمييز مهما كان سببه، كما حظي هذا المبدأ بأهمية بالغة في مختلف النواحي منها الناحية القانونية والإدارية والسياسية، غير أنه لا يخلو من إستثناءات منها ماهية القانونية كحجز بعض الوظائف العامة لفئة معينة من الأفراد لإعتبارات إنسانية كالمعوقين وأبناء الشهداء... الخ، ومنها ما تكون بسبب المزايا بحيث تميز الإدارة بين المنتفعين بسبب المكان أو نوع الخدمة أو الغرض الذي تخصص له المنفعة العامة، بمعنى يمكن التمييز إذا كانت المصلحة العامة تتطلب ذلك وهذا لا يعد خروجا على مبدأ المساواة وفي حالة الإخلال به يجوز للأفراد المتضررين اللجوء إلى القضاء الإداري من أجل إلغاء القرار الإداري المخالف للمساواة والتعويض عن الأضرار الناتجة عن جرائه.

ونستخلص أن مظاهر تطبيق مبدأ المساواة تظهر في الحقوق والالتزامات، وتتمثل في الإنتفاع من خدمات المرفق العمومي والإلتحاق بالوظائف العامة، وتحمل الأعباء والتكاليف العامة كدفع الضرائب وأداء الخدمة الوطنية وإلى جانب هذا فإن هذا المبدأ يخضع لحماية قانونية وقضائية ويحقق العدالة الاجتماعية ويفعل دور المرأة داخل المجتمع خاصة في مجال

الإلتحاق بالوظيفة العمومية وبدعمها في تولي المناصب العليا، كما أنه من النتائج المترتبة على تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العامة هي رفض التمييز بكل أشكاله بين المواطنين سواء كان ذلك لإعتبارات سياسية أو لإعتبارات حرية الرأي والتعبير وكذلك لإعتبارات دينية وإعتبارات الجنس.

وبالتالي فإن مبدأ المساواة يحقق الطمأنينة داخل المجتمع ويحقق الأمن وإحترام القانون وتطبيقه، ويسمح بإعطاء الطابع السيادي للمرفق العام ، وهو يؤدي إلى إحترام وظيفة المرافق العامة التي تقدم خدمات يتساوى في الحصول عليها جميع المنتفعين من هذه المرافق إذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة للحصول على الخدمات.

وفي ختام هذه الدراسة إرتأينا بعض التوصيات في مجال حماية هذا المبدأ ومن أهم هذه التوصيات نذكر ما يلي:

- ضرورة إيجاد آلية دولية تتابع تنفيذ الدول الأطراف للاتفاقيات الدولية المختلفة المعنية بمبدأ المساواة وتمتلك سلطة إصدار القرارات وإجراءات ملزمة ورادعة ضد الدول الأطراف التي تنتهك هذه الحقوق داخل أراضيها.
- ضرورة قيام المؤسسات والإدارات العمومية بتسليط الضوء على مبدأ المساواة من حيث مدى التطبيق الفعلي له في المجتمع.
- الزيادة من وضع نصوص قانونية جنائية تجرم فعل تعطيل إستمرارية سير المرافق العمومية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتخرق مبدأ المساواة، لأن هناك نصوص قانونية قليلة تنص بخصوص هذا الشأن.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

القرآن الكريم.

لسان العرب، ابن المنصور، الجزء 14، دار صار، بيروت، لبنان.

ثانياً: القوانين

أ/ التشريع الأساسي:

الديساتير الجزائرية:

1- دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر، الجريدة الرسمية العدد 64.

2- دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم

76-97، المؤرخ في 28 فيفري 1976، الجريدة الرسمية العدد 94.

3- دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1989، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم

89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية العدد 09.

4- دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1996، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق

بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة

الرسمية العدد 61.

5- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01، المؤرخ

في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية العدد 14.

ب/ التشريع العادي:

1- القوانين:

- القانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978،

الجريدة الرسمية العدد 32.

- القانون رقم 99-07 المتعلق بالشهيد والمجاهد، المؤرخ في 05 أفريل 1999، الجريدة الرسمية العدد 25.

- القانون رقم 17-01 المتعلق بتحديد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي تشترط في توليها الجنسية الجزائرية دون سواها، المؤرخ في 10 جانفي 2017، الجريدة الرسمية العدد 02.

2- المراسيم الرئاسية والتنفيذية:

- المرسوم الرئاسي رقم 15-246 المتضمن الصفقات العمومية وتفويض المرفق العمومي، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، الجريدة الرسمية العدد 30.

- المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية العدد 13.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-144 المتضمن كفاءات إستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته في الجزائر، المؤرخ في 26 أفريل 2006، الجريدة الرسمية العدد 48.

- المرسوم التنفيذي رقم 18-199 المتعلق بتفويض المرفق العمومي، المؤرخ في 02 أوت 2018، الجريدة الرسمية العدد 45.

3- الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية العدد 46.

- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46.

ثانياً: المراجع

- الكتب العامة:

- 1- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، بدون طبعة، الناشر منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 2- علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.
- 3- علي عبد الفتاح محمد، الوجيز في القضاء الإداري (مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009.
- 4- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة .
- 5- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
- 6- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 7- محمد رفعت عبد الوهاب، أصول القضاء الإداري، بدون طبعة، دار الجامع الجديدة، الإسكندرية، سنة 2008، ص 14.
- 8- محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009.
- 9- محمد عبد الحميد أبو زيد، القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، الإسكندرية، 2008.
- 10- مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الإداري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000.
- 11- نادية ضريفي، تسيير المرافق العامة والتحويلات الجديدة، بدون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، 2014.

12- نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الأول، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

ثانيا: الرسائل الجامعية

أ/أطاريح الدكتوراه:

1- بوحفص سيدي محمد، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007.

2- نبالي فاطمة، دور المجلس الدستوري في حماية الحقوق والحريات العامة مجال ممدود وحول محدود، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود ديدان، تيزي وزو، 2008، 2009.

ب/رسائل الماجستير والماستر:

1- بوطيب عماد الدين، النظام القانوني للمرافق العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

2- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات، فرع الأغواط، 2015-2016.

3- خلاف صليحة، مبدأ المساواة في التنظيم الصفقات العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2012-2013.

4- دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

5- زرافة مباركة، ددور أم الخير، مبدأ حياد الإدارة وضمائاته القانونية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

6- سعدي نجيب، الحياد في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2014-2015.

- 7- صديقي عبد الرزاق، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2014-2015.
- 8- قالية عبد القادر، مبدأ المساواة بين القوانين الوضعية والشرعية الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة البويرة، 2012-2013.
- 9- لعقابي سميحة، المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009.
- 10- محرز مبروكة، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- 11- محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة، تولية المرأة القضاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 2011-2012.

ثالثا: المقالات العلمية

- 1- أشرف الرفاعي، مبدأ المساواة وتقلد المتجنسين للوظائف العامة، دراسة مقارنة، (مجلة كلية القانون الكويتية العالمية)، كلية القانون الكويتية العالمية، سبتمبر 2017.
- 2- بركبية حسام الدين، تفويض المرفق العمومي مفهوم جديد ومستقل في إدارة المرافق العامة، (مجلة المفكر)، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، العدد 14.
- 3- دبلبة ريمة، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، كلية الحقوق المركز الجامعي بمغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، مقال نشر في مجلة الأبحاث المعمقة، العدد 12، الصادر في مارس 2017.
- 4- روادى مراد، مساهمة المجلس الدستوري الجزائري في حماية الحقوق والحريات، (مجلة المفكر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 14.
- 5- شورش حسن عمر، خاموش عمر عبد الله، الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري منه، (مجلة العلوم القانونية)، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد 32، العدد الثاني، 2017.

6-عتيقة بلجيل، مبدأ المساواة أمام القضاء بكفالة حق التقاضي، (مجلة الاجتهاد القضائي)، كلية الحقوق والعلوم سياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد التاسع، 2016.

7-العربي وردية، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفقا للتعديل الدستوري الجزائري،(مجلة الدراسات والبحوث القانونية)، كلية الحقوق والعلوم سياسية،جامعة أويكر بلقايد، تلمسان، العدد 04.

8-عميور خديجة، التميز الإيجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية والقانون الجزائري،(مجلة الدفاتر السياسية والقانونية)، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، العدد 19، جوان 2018.

المواقع الإلكترونية:

-[http:// www-ao-academy .org](http://www-ao-academy.org).

-[www://kiwp_contant/ uploadsLaw-edu-kw/journal/](http://www://kiwp_contant/uploadsLaw-edu-kw/journal/)

-[http:// fsjes-aghadir-info](http://fsjes-aghadir-info).

-[http:// fdsp-univ-biskra.dz](http://fdsp-univ-biskra.dz) .

- <https://www.iasj.net>

-www.asjp.cerist-dz

-<http://www.revues.univ-msila.dz>

-<http://rvues.univ-ourgla.dz>.

الفهرس

الفهرس

رقم الصفحة	العناوين
	إهداء
	إهداء
	شكر وتقدير
01	مقدمة
03	الفصل الأول: ماهية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية في القانون الجزائري
07	المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والأساس القانوني القائم عليه
07	المطلب الأول: المقصود بمبدأ المساواة
70	الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة بصفة عامة
09	الفرع الثاني: تعريف مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
11	المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
11	الفرع الأول: الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية على المستوى الخارجي
13	الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية على المستوى الداخلي
13	أولاً: في الدساتير الجزائرية
16	ثانياً: في القوانين
18	ثالثاً: في المراسيم
19	المبحث الثاني: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية والإستثناءات الواردة عليه
20	المطلب الأول: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية وجزاء الإخلال به
20	الفرع الأول: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية

20	أولاً: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية من الناحية القانونية
21	ثانياً: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية من الناحية السياسية
22	ثالثاً: أهمية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية من الناحية الإدارية
22	الفرع الثاني: جزاء الإخلال بمبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
23	أولاً: دعوى الإلغاء
24	ثانياً: دعوى القضاء الكامل
25	المطلب الثاني: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
25	الفرع الأول: التمييز بين المنتفعين بسبب القانون
26	أولاً: نظام الوظائف المحجوزة
27	ثانياً: فئة المعوقين
28	ثالثاً: نظام الوظائف العليا
29	الفرع الثاني: التمييز بين المنتفعين بسبب المزايا
32	الفصل الثاني: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية ونتائج المترتبة عليه
33	المبحث الأول: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية و ضمانات حمايته
33	المطلب الأول: مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
33	الفرع الأول: المساواة في الإنتفاع من خدمات المرفق العمومي
34	أولاً: المساواة في التعليم والتكوين المهني
35	ثانياً: المساواة في الرعاية الصحية
36	الفرع الثاني: المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية
39	الفرع الثالث: المساواة في التكاليف والأعباء العامة

39	أولاً: المساواة في الضرائب العامة
41	ثانياً: المساواة في الخدمة الوطنية
41	الفرع الرابع: حياد المرفق العمومي
42	المطلب الثاني: ضمانات حماية مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
43	الفرع الأول: الضمانات القانونية
44	الفرع الثاني: الضمانات القضائية
46	المبحث الثاني: النتائج المترتبة على تطبيقات مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية
46	المطلب الأول: رفض التمييز لإعتبارات عامة
46	الفرع الأول: رفض التمييز بين المنتفعين لإعتبارات سياسية
47	الفرع الثاني: رفض التمييز بين المنتفعين لإعتبارات حرية الرأي والتعبير
48	المطلب الثاني: رفض التمييز لإعتبارات خاصة
48	الفرع الأول: رفض التمييز بين المنتفعين لإعتبارات الدين
50	الفرع الثاني: رفض التمييز بين المنتفعين لإعتبارات الجنس
53	خاتمة
56	قائمة المصادر والمراجع
63	الفهرس