



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر  
تخصص: قانون اداري  
بعنوان

# حق الموظف العام في التعليم في ظل الأمر 03-06

إشراف الأستاذة:  
حكيمه ناجي

إعداد الطالبتين:  
- خولة بن مهنية  
- كريمه مسعي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
نعيمه لحر	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
حكيمه ناجي	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
غريب بوخالفة	أستاذ محاضر ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018





جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر  
تخصص: قانون اداري  
بعنوان

# حق الموظف العام في التعليم في ظل الأمر 03-06

إشراف الأستاذة:  
حكيمه ناجي

إعداد الطالبتين:  
- خولة بن مهنية  
- كريمه مسعي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
نعيمه لحر	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
حكيمه ناجي	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
غريب بوخالفة	أستاذ محاضر ب-	ممتحنا

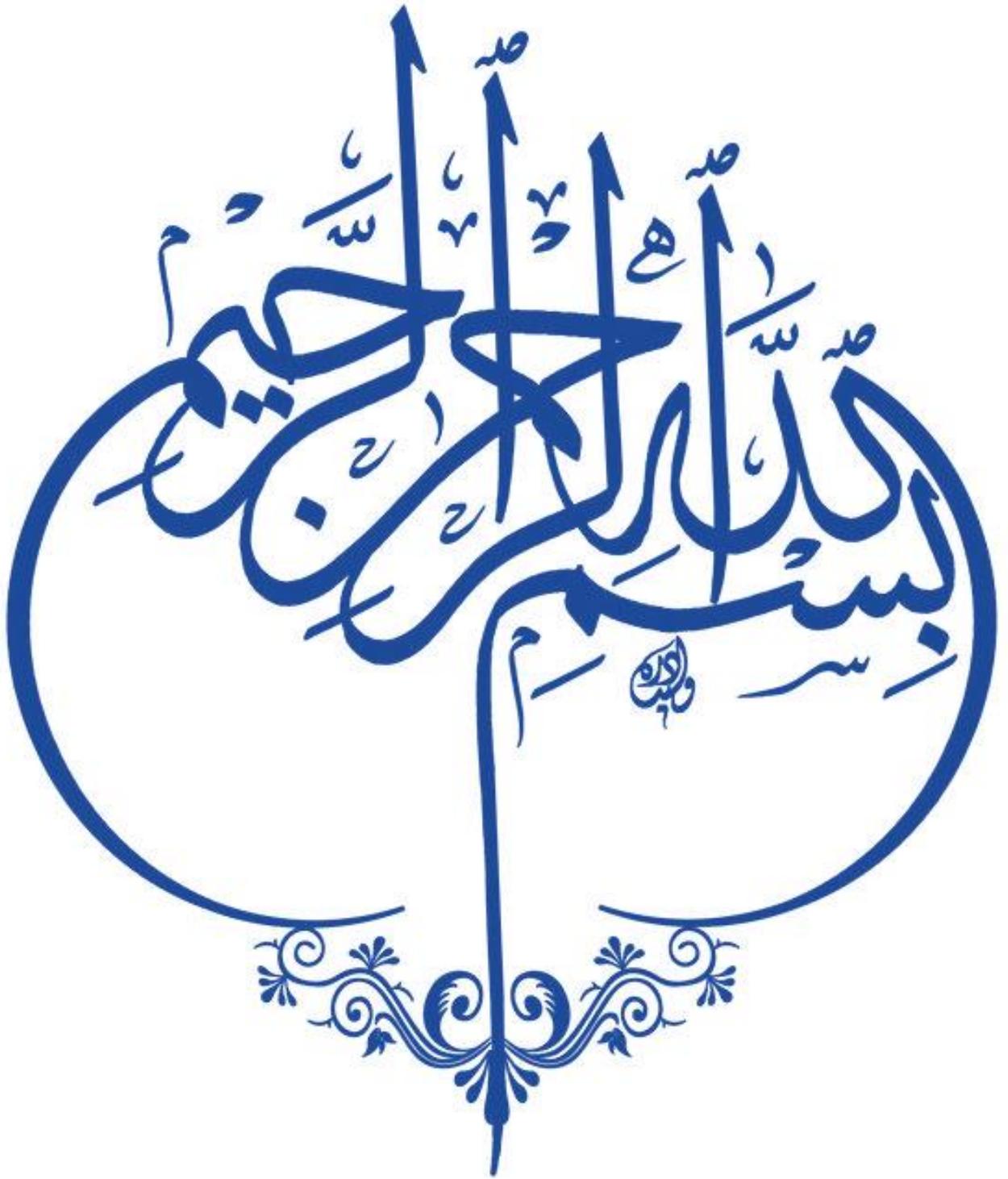
السنة الجامعية: 2019/2018

الكلية لا تتحمل

أي مسؤولية على

ما يرد في هذه

المذكرة من آراء





آیتہ الکرسی سورۃ البقرۃ آیت ۲۵۵

خير الكلام في المورد البشري

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۙ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۖ ٢

إِقْرَأْ

وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۙ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۙ ٤

صدق الله العظيم

سُورَةُ الْعَلَقِ

قال العميد سليمان محمد الطماوي:

" الإدارة في جميع الدول لاتساوي إلا مايساويه الموظف العام

الذي يمثلها ويتصرف باسمها "

الوجيز في القانون

الإداري





# تشكرات و عرفان

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نشكر الله سبحانه وتعالى، نحمده على عونه في الوصول إلى كتابة هذه المذكرة وإخراجها إلى حيز الوجود. إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة 4 كما نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة الدكتورة التي أشرفت على انجاز هذا البحث، أستاذتنا الفاضلة " **ناجي حكيمة** " التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها وإرشاداتها القيمة، التي ساعدتنا كثيرا بأفكارها النيرة وسعة خاطرها . كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل للسادة أعضاء لجنة المناقشة الذين تكبدوا عناء قراءة هذه المذكرة ومناقشتها.

كما نوجه شكرنا إلى كل:

الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا من المرحلة الابتدائية إلى الجامعة.

موظفي مكتبة كلية الحقوق بجامعة تبسة.

كل شخص أمدنا يد المساعدة من بعيد أو من قريب لإنجاز هذه المذكرة إلى

كل من قدم لنا يد العون والمساعدة في إعداد هذه الدراسة.

شكرا جزيلا



# اهداء

نهدي ثمار جهدنا وعملنا المتواضع الى  
من ضحت بالكثير من اجلي، وقفت الى جانبي، أُمي الغالية  
من كان سندي، أبي الفاضل  
الى إخوتي وأخواتي وكل عائلتي  
الى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ألف شكر.

## إهداء

K

بسم الله الرحمن الرحيم

" وَقُلْ إِعْمَلُوا فَمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ  
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ " صدق الله العظيم

H

تتسابق الكلمات وتتزاحم العبارات لتنظم عقد الشكر لكم أنتم فقط "عائلي".

إلى بسمه الحياة وسر الوجود والسعادة – إلى التي حملتني وهنا على وهن

وسقتني من نبع حنانها وعطفها الفياض – إلى من كان دعائها سر نجاحي ...

A

إلى أغلى الأحاب

"أمي الغالية" أسأل الله أن يحفظك ويسعدك مدى الدهر.

O

إليك يا من كان له قدم السبق في ركب العلم والتعلم – إلى من كلفه الله بالهبة

والوقار – إلى رمز الكفاح في الحياة – إلى من تعب من أجل تربيتي – إلى

من غرس القيم والأخلاق في قلبي – إلى من أحمل اسمه بكل افتخار واعتزاز

...

U

"أبي العزيز أطل الله في عمره".

والديا أرجو من الله أن يمد في عمركما لتريا ثمارا قد حان قطافها بعد طول

انتظار ، وستبقى كلماتكما نجوما أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد .

L

( - أدامكما الله تاجا فوق رؤوسنا - ) .

A

خولة

# إهداء

إلى من معهم أكبر وعليهم أعتد.  
إلى الشموع المنيرة في حياتي.  
إلى سند حياتي .

إلى من عرفت معهم معنى الحياة .  
إلى من قاسموني عطف وحنان أمي وأبي .

أخوتي وأخواتي الأعتاء - حفظكم الله وأطال في عمركم -

إلى الذي يتميز بالهدوء والرفقة ... إلى قدوتي في الحياة ... إلى من كان مشجعاً وسندا لي ... إلى من

أرى التفاؤل بعينيه - إلى من أفتخر بوجوده ..... " **أبي الغالي حسين** "

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان والتفاني .... إلى من بوجودهما أكتسب قوة ... أخي

**الخنساء** وأخي **اسحاق**.

إلى شعبة النقاء والنور  
إلى الوجه المفعم  
بالبراءة والابتنامة  
إلى سر سعادة البيت  
وبها تنفتح براعم الفلا  
... الكتونة الصغيرة سلسيل

( أسأل  
الله  
أن  
ينير  
دربكم )

إلى كل صديقاتي رفيقات دربي من أول خطوة خطوتها إلى حد الآن.



## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

^ قل إن عملوا فسيري الله عملكم ورسوله و المؤمنون ^

صدق الله العظيم

\*\* إلهي لا يطيب لي الليل إلا بشكرك ... و لا يطيب لي النهار إلا بطاعتك ... و لا تطيب لي اللحظات إلا

بذكرك ... و لا تطيب لي الآخرة إلا بعفوك ... الله عز و جل ...

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ... إلى نبي الرحمة و نور العالمين ... سيدنا محمد صلى الله

عليه و سلم

بدأت بأكثر من يد و قاسيت أكثر من هم و غانيت الكثير من الصعوبات و ها أنا اليوم و

الحمد لله أطوي سمر الليالي و تعبد الأيام و خلاصة المشوار بين دفتي هذا العمل المتواضع

إلى من كلفه الله بالهيبة و الوقار ... إلى من علمني العطاء بدون إنتظار ... إلى من أحمل

إسمه بكل إفتخار أرجو من الله أن يمد عمرك لتري ثمار قد حان قطافها بعد طول الإنتظار و

ستبقى كلماتك نجوم أهدني بها في اليوم و الغد إلى الأبد ... أبي العزيز حفظه الله

إلى ملاكي في الحياة ... إلى معني الحبيب و إلى معني الحنان و التفاني ... إلى بسمه

الحياة و سر الوجود ... إلى من كان دعائها سر نجاحي ... إلى ستم الحبايب إلهي الحبيبة

حفظها الله

إلى من لهم أكبر و و عليهم أعتد إلى الشموع التي تنير حياتي ... إلى من بوجودهم

أكتسب قوة و محبة لا حدود لها ... إلى من عرفتم معهم معني الحياة

إخوتي بداية من أكبرهم \* إبراهيم و زوجته شريفة ، أخي مسعود ، و سمير ثم فاتح و زوجته

سلاف ثم صدام حسين أصغرهم .

وإلى أختني سدي في هذه الحياة و توأمي و رفيقة دربي إكرام

و إلى كتكوك عائلتنا و شمعة البيت المنيرة الذي أرى بعينه التفاؤل و السعادة في ضمته

إلى الوجه المفعم بالبراءة و إلى برعم عمته محمد المصطفى - حمودة -

و إلى جميع من ساندني في هذا العمل كل بإسمه خاتمة زملائي و زميلاتي قسم الحقوق تخصص

قانون الإداري

كرامة

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي



## قائمة المختصرات

ص	صفحة
س	سنة
ط	طبعة
ج ر	الجريدة الرسمية
ع	العدد
د ط	دون طبعة
د د ن	دون دار النشر
د ت ن	دون تاريخ النشر
د ب ن	دون بلد النشر
د س	دون سنة



# مقدمة



بعد تعيين الموظف العام في منصبه تنشأ علاقة تسمى برابطة تنظيمية تربطه بالإدارة التي يشغل فيها المنصب

حيث عند صدور قرار التعيين من الإدارة يتحدد مركزه القانون مباشرة، بما يستوجب خضوعه للسلطة الرئاسية والأخذ بتعليماتها وأوامرها ذلك لتحقيق الأهداف التي ترمي إليها الإدارة، وهي استمرارية سير المرفق العام بانتظام واضطراد وتحقيق المصلحة العامة.

إن الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أرسى معالم مسار مهني منظم، اذ كرس الحقوق الممنوحة للموظفين فنص على العديد منها، ومنها الحق في التعليم، فيعرف الحق بأنه سلطة إدارية تثبت للموظف يستمدها من قانون الوظيفة العامة. ومن هذا التعريف يجعل الحق صفة لصيقة بالموظف. ومجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف امتيازات محددة في القوانين واللوائح بغية تحفيز واستقرار الموظف في منصبه. ومقابل هذه الحقوق أقر الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية - واجبات تتلاءم مع متطلبات سير لإدارة، حيث نص على واجبات ذات طابع مهني وواجبات مرتبطة بمنصب العمل.

ان حق التعليم مكرس في كافة الدساتير الجزائرية، بداية من أول دستور لسنة 1963 إلى غاية دستور 1996 المعدل والمتمم بقانون 16 - 01. وهذا نتيجة حتمية لتبني الجزائر لأهم الإعلانات والمواثيق الدولية التي تكرر هذا الحق وتنادي بتأمينه.

فالحق في التعليم مكفول لكل مواطن والموظف غير مستثنى من هذا الحق، فيمارسه كأبي مواطن لكن بشيء من الاختلاف، فلا بد من الأخذ بعين الاعتبار مركزه القانوني كموظف والعلاقة التنظيمية التي تنشأ بينه وبين الإدارة، فالموظف يجد نفسه بين حقه في ممارسة التعليم وبالمقابل يجد إن عليه واجبات لا بد من الالتزام بها، والإدارة التي ينتمي إليها تسهر على مراقبته وطريقة أداءه لواجباته حسب ما هو منصوص عليه في القوانين والتنظيمات.

## أهمية الموضوع:

تظهر أهمية دراسة حق الموظف في التعليم طبقا للأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية العديد من النواحي يمكن ذكرها فيما يلي:

- إن هذا الموضوع يشكل مرجعا هاما لدراسة حقوق الموظف خاصة منها الحق في التعليم الذي انعدمت الدراسات فيه.
- التكريس الدولي لهذا الحق باعتباره الخطوة الأولى والأساسية في تطور وازدهار المجتمع في مختلف الميادين.
- إضافة إلى اهتمام المشرع الجزائري بهذا الحق عن طريق وضع قوانين تبين كيفية ممارسته، فلا بد من تسليط الضوء عليه بدراسة تحليلية.
- إن الحق في التعليم يعمل على جذب كثير من الموظفين لتحسين مستواهم وتنمية مهارتهم، وبجاجة لمعرفة حقوقهم في هذا الصدد وبالتالي ستشكل هذه الدراسة مرجعا في هذا الصدد.
- قد حظي هذا الحق باهتمام القانون والفق باعتباره اللبنة الأساسية لتحقيق التنمية في بناء المجتمعات لأنه أفضل استثمار للدولة خاصة الإدارة.
- كما يشكل هذا الحق مصدر وعي للأفراد بكافة الحقوق الأخرى.

## أسباب اختيار الموضوع:

- ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب شخصية " ذاتية " وأسباب موضوعية فتعود الدوافع الشخصية إلى الرغبة في البحث في كل ما له علاقة بحق الموظف في التعليم.
- الرغبة في تزويد المكتبة الجزائرية بدراسة قانونية حول حق الموظف في التعليم.
  - وجود تباين ملحوظ في مختلف النصوص التشريعية التي نظمتها خاصة في ظل قلة الدراسات التي واكبته. ووجود تباين في تعامل مختلف الإدارات مع هذا الحق.

أما الدوافع الموضوعية فتعود إلى:

- إن التخصص في القانون الإداري يعتبر سببا رئيسيا في اختيار موضوع يجمع بين الجانب القانوني والفني.

• إن هذا الموضوع فيه عنصر من الحداثة والجدة في الجزائر حيث لم يتطرق له الباحثين.

### الإشكالية:

ومن خلال ما تم التطرق إليه يمكن صياغة الإشكالية التالية:  
❖ إلى أي مدى تم تكريس الحق في التعليم من قبل المشرع الجزائري؟

### المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج التحليلي والوصفي.

### - المنهج التحليلي:

وهذا باعتباره المنهج المناسب لمعالجة مختلف العناصر الأساسية للبحث والمعتمدة على تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذا الموضوع ومحاولة إسقاطها على الواقع العلمي قصد استنباط الحلول الكفيلة لضمان ممارسة هذا الحق.

### - المنهج الوصفي:

نظرا لأن الموضوع له جانب فقهي مما يفرض سرد بعض المعطيات، كما تم استعمال هذا المنهج من خلال جمع المعلومات وتصنيفها لاستخلاص النتائج.

### أهداف الموضوع:

حيث حددنا أهداف لدراسة هذا الموضوع إلى:

- الوصول إلى توصيات توضح بعض النقائص لتكون مفتاح لدراسات أخرى في الموضوع أو عنصر منه.

- الاطلاع المباشر على الصعوبات التي تواجه الموظف في ممارسة هذا الحق بين القانون والواقع.

- تسليط الضوء على السلطة التقديرية للإدارة في حدود ممارستها لهذا الحق في هذا المجال.

- محاولة إجلاء الغموض على مضمون حق الموظف في التعليم في ظل الأمر 06

- 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وكذا حدود ممارسته.

**الدراسات السابقة:**

رغم أهمية هذا الموضوع، إلا أنه لم يلق الاهتمام الذي يستحقه إذ ندرت الدراسات القانونية المتخصصة لهذا الموضوع، وما وجد من دراسات لا يتعدى أن يكون مجرد مراجع عامة في القانون الإداري تناولت هذا الموضوع بصورة موجزة خاصة في الجزائر.

**الصعوبات المعترضة:**

- لقد واجهتنا عند دراسة هذا الموضوع العديد من الصعوبات يمكن ذكرها كالتالي:
- صعوبة البحث في الموضوع نظرا لما يحتاجه من الكثير من الوقت.
  - قلة الدراسات المتخصصة في الموضوع، فأغلب الدراسات التي تم الاطلاع عليها تتعلق بجزئية فقط فيما يتعلق بالوظيفة العامة.
  - صعوبة الحصول على التعليمات والمناشير المتعلقة بالوظيفة العامة، وكذا القرارات القضائية، حيث تم الرفض في الكثير من الإدارات والمؤسسات العمومية بحجة الحفاظ على السر المهني. رغم التأكيد على الحصول عليها واستعمالها في البحث العلمي.
- لمعالجة موضوع المذكرة، تم تقسيم موضوع حق الموظف العام في التعليم في ظل الأمر 06 - 03 إلى فصلين، الأول وارد تحت عنوان الإطار المفاهيمي للحق في التعليم. أما الفصل الثاني من هذه المذكرة فقد خصصناه لدراسة حدود ممارسة الحق في التعليم. مع الإشارة إلى أن كل فصل تم تذييله بخلاصة، وانتهت المذكرة بخاتمة تضمنت النتائج المتوصل إليها من خلال البحث مع ربطها بتوجيهات قابلة للتطبيق العملي



# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

للحق في التعليم



يعد الحق في التعليم من أهم الحقوق الوظيفية ضمن موضوعات نظام الموظفين في إطار الوظيفة العامة.

حيث كرس الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة ما ورد في التعديل الدستوري سنة 2016 فيما يتعلق بالاعتراف بالحقوق الفردية والجماعية، إذ نص على الكثير من الحقوق التي تتلاءم مع تطورات الدولة، فنص على الحق في التعليم وحرية الرأي والتعبير وغيرها من الحقوق الأخرى.

و كما نعلم أن الحق هو الثابت الذي لا يجوز إنكاره فهو أهم الحقوق التي يتمتع بها الفرد والتي لا يمكن التنازل عنها، وعليه كل ما وصفه النص التشريعي على أنه حق يعد إلزاميا على الجميع العمل به، ومن بين هذه الحقوق الأساسية، الحق في التعليم وهذا ما جاءت به المواثيق الدولية والنصوص الداخلية، لذلك ارتأينا للتركيز على ماهية الحق لماله من أثر على قيمة وقوة الحق المتمتع به، حيث اعتمدنا على مصطلحي الحق في التعليم و الحق في الدراسة ذلك استنادا ، أولا على النص الدستوري بأن التعليم حق مكفول للجميع ، و هو من الحقوق التي يتمتع بها الفرد سواء كان عاملا أو موظفا ، ثانيا بالرجوع إلى (ق أ ع و ع ) نجده نص على الحق في التعليم و الدراسة في موضعين و هما : بوصفه أن الموظف له الحق في التعليم و هذا في نص المادة 43 في فقرتها الثانية ، و في نص المادة 208 حقه في مزاوله دراسته في حدود ما يسمح به القانون . ومنه للإحاطة أكثر بالموضوع قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية الحق.

المبحث الثاني: التكريس التشريعي للتعليم.

**المبحث الأول: ماهية الحق في التعليم.**

سنطرق في هذا المبحث لمفهوم الحق والتعليم وبناء على ذلك تم تقسيم المبحث الأول الى مطلبين التي سنتناولها اتباعا، كل من مفهوم الحق في المطلب الأول ومفهوم التعليم في المطلب الثاني.

ويظهر أهمية البحث في هذا الجانب في تسليط الضوء على مضمون الحق في التعليم من جهة وقوته في مواجهة السلطة التقديرية للإدارة عند ممارسته، ومستوى الحماية التي يتمتع بها الحق في التعليم.

**المطلب الأول: مفهوم الحق**

لدراسة الحق تبين تقديم تعريفا له والذي يعد محل خلاف بين الفقهاء نظرا للاختلاف المذاهب التي اعتنقتها، مع ابراز خصائصه وأهم أنواعه، فيما يلي سوف نتطرق لتعريف الحق في الفرع الأول خصائص الحق وتمييزه عما يشابهه في الفرع الثاني، وأنواع الحق في الفرع الثالث.

**الفرع الأول: تعريف الحق**

إن الغالبية من الفقهاء سلموا بفكرة الحق باعتبارها لازمة من الناحية الاجتماعية والقانونية، إلا أنهم لم يجمعوا على وضع تعريف للحق، لقد اختلفوا كل حسب المذهب الذي اعتنقه، وفي كل الأحوال فإن هذه التعريفات ترجع الى ثلاث اتجاهات بالنسبة للنظرية التقليدية ونظرية الحديثة، وعليه نقدم تعريف للحق لغة واصطلاحا.

**أولا: تعريف الحق لغة**

الحق هو مصدر حق الشيء يحقه، إذا ثبت ووجب، وجمعه حقوق وحقائق<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - إين منظور، لسان العرب، لأبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور، دار صادر، الطبعة الأولى - بيروت - دون سنة ص 49.

والحق يطلق على المال، والملك، والموجب الثابت، ومعنى حق الأمر: وجب وقوع بلا شك.

وعرفه الجرجاني: (بأنه الثابت الذي لا يسوغ إنكاره، والحق اسم من أسماء الله تعالى وقيل من صفاته)<sup>1</sup>.

وتطلق كلمة الحق على عدة معان منها:

- الثبوت والوجوب، وفي هذا المعنى تفيد ثبوت الحكم ووجوبه، ومنه قوله تعالى: ﴿لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَىٰ أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ﴾<sup>2</sup>.

وقوله تعالى ﴿قَالَ الَّذِينَ حَقَّ عَلَيْهِمُ الْقَوْلُ﴾<sup>3</sup>.

- ومنها الأمر الثابت لأي الأمر الموجود، كقوله تعالى ﴿وَنَادَىٰ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ أَصْحَابَ النَّارِ أَن قَدْ وَجَدْنَا مَا وَعَدَنَا رَبُّنَا حَقًّا فَهَلْ وَجَدْتُمْ مَا وَعَدَ رَبُّكُمْ حَقًّا ۗ قَالُوا نَعَمْ ۗ فَأَذِّنْ مُؤَدِّنْ بَيْنَهُمْ أَن لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الظَّالِمِينَ﴾<sup>4</sup>.

كذلك يطلق الحق منه الباطل كقوله تعالى ﴿وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾<sup>5</sup>.

وقوله تعالى ﴿بَلْ نَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ فَإِذَا هُوَ زَاهِقٌ﴾<sup>6</sup>.

- كما جاء قول الرسول عليه الصلاة والسلام في أول حديث هو: ﴿حق الله على عباده أن يعبدوه، ولا يشركوا به شيئاً﴾<sup>7</sup>.

1 - الطالب جودت عبد طه المظلوم، حق المرأة في الولاية العامة في ضوء الشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير - الجامعة الإسلامية بغزة، كلية الشريعة والقانون فلسطين 2006 ص03.

2 - الآية السابعة من سورة يس

3 - الآية الثالثة والستون من سورة القصص

4 - الآية الأربعة والأربعون من سورة الأعراف.

5 - الآية الثانية والأربعون من سورة البقرة.

6 - الآية ثمانية عشر من سورة الأنبياء.

7 - الجامع الصحيح للبخاري الجزء 06 ص2685 الحديث رقم 6938.

## ثانيا: تعريف الحق إصطلاحا

لتحديد مفهوم مصطلح الحق بدقة في الفكر القانوني وجب منذ البداية الانتباه الى المجال القانوني الذي سيتحدد في اطاره هذا المصطلح لهذا وجب تحديد المعنى الاصطلاحي للحق أنه يوضح الفرق بين تعريفات فقهاء القانون وتعريف فقهاء المسلمين له، لأنه لا يختص بطائفة معينة من الحقوق بل يتسع ليشمل حقوق الله تعالى وحقوق العباد على حد سواء . على الرغم من كثرة استخدام الفقهاء لكلمة الحق في كتاباتهم، فلم يذكروا تعريفا اصطلاحيا واضحا للحق، وذلك لتعدد مذاهبهم في النظر الى العنصر الجوهرى المؤثر في الحق نفسه، تتبلور هذه الاتجاهات الى نظريتين وهي النظرية التقليدية التي بدورها تنقسم الى ثلاث مذاهب: المذهب الشخصي، المذهب الموضوعي، المذهب المختلط، والثاني النظرية الحديثة في تعريف الحق من جهة أخرى وسنتطرق لكلاهما على وجه التفصيل<sup>1</sup>.

**1) تعريف الحق في النظرية التقليدية**

والتي تنقسم الى ثلاث اتجاهات سنوضحها كالتالي:

**أ-الاتجاه الشخصي**

ينظر هذا الاتجاه من خلال صاحبه، ويرى صاحب الحق الإرادة المهيمنة في نطاق معلوم، ولهذا فإنه يعرف الحق بأنه: (تلك القدرة أو السلطة الإرادية التي يخولها القانون لشخص من أشخاص في نطاق المعلوم)<sup>2</sup>

1- كما يعرف هذا الاتجاه الحق بأنه سلطة ارادية، فالإرادة ترتبط لازاما بالنظام القانوني، وتستمد منها قوتها<sup>3</sup>.

والفرد هو الذي يخلق ويضع الحق ويكتسبه ويحدد مداه ومضمونه بإرادته المنفردة أو بالاتفاق مع غيره من الأفراد أو المجتمع ذاته، قد يكون الشخص كامل الإرادة ولكنه يكتسب

<sup>1</sup> - مولود ديدان، مدخل الى العلوم القانونية ونظرية الحق، دار بلقيس للنشر-د-ط- الجزائر-2014 ص159.

<sup>2</sup> - سهيل حسين الفتلاوي، نظرية الحق، المكتب المصري لتوزيع المطبوعات، د، ط، القاهرة 2002 ص04.

<sup>3</sup> - عبد المجيد زعلاني، المدخل لدراسة القانون النظرية العامة للحق، د، ط، الجزائر -2013- ص12.

حقاً دون تدخل من إرادته ودون علمه، فالحق وفق منظور هذه النظرية هو قدرة أو سلطة إرادية للشخص يستمدّها من القانون<sup>1</sup>.

2- وبالرغم من كل هذا فإن هذا الاتجاه تعرض لانتقادات حادة وحاسمة هذا هو موضوع الفقرة التالية:

- ان ربط وجود الحق بالإرادة يكشف عن قصور واضح لهذا التعريف، حيث أنه سيؤدي الى حرمان تام لبعض الأشخاص من كل حق خاصة الأشخاص الذين تتعدّم لديهم الإرادة كالصبي غير المميز والمجنون<sup>2</sup>.
- إضافة الى خلط هذه النظرية بين جوهر الحق واستعماله، فالحق شيء للشخص حتى ولو لم يباشِر صاحبه السلطات المخولة له، بل ان الحق ينشأ للشخص حتى ولو لم يعلم به صاحبه كما لو كان الشخص جاهلاً بحقه في الإرث أو الوصية<sup>3</sup>.
- كما لا يعترف هذا الاتجاه للأشخاص المعنوية التي لا يمكن التسليم بأن لها إرادة بأي حقوق وهذا أمر فيه مخالف للواقع حيث لا يثور شك في ثبوت الحقوق لأصحابها الأشخاص الطبيعية كانت أو معنوية<sup>4</sup>.

### ب- الاتجاه الموضوعي

1- إتجه فريق هذه النظرية الى موضوع الحق لا الى شخص صاحب الحق، ولذلك عرفوا بأصحاب الاتجاه الموضوعي، اذن وفقاً لهم فإن الحق هو مصلحة مادية أدبية يحميها القانون لذاتها، وطبقاً لهذا التعريف تكون المصلحة أو المنفعة هي جوهر الحق، فلم يكن الحق في خدمة الإرادة، بل الإرادة في خدمة الحق أي في خدمة مصلحة من المصالح فكل حق مزود بدعوة تكفل له الحماية القانونية وترد الاعتداء الذي يقع عليه<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - مصطفى مصباح سلبك، المخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، نظرية الحق، دار الكتب الوطنية، الطبعة (01)- ليبيا 2002 ص 211.

<sup>2</sup> - نبيل إبراهيم سعد، المدخل الى القانون ونظرية القانون، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة (01) لبنان، 2010 ص 24.

<sup>3</sup> - عبد القادر الفار، مدخل لدراسة العلوم القانونية، مبادئ القانون، النظرية العامة للحق، دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة (15) الأردن 2015 ص 128.

<sup>4</sup> - عبد المجيد زعلاني، المرجع السابق، ص 13.

<sup>5</sup> - سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، ص 04.

كما تشترط هذه المدرسة بالإضافة لوجود المصلحة في الحق ضرورة وجود عنصر الحماية القانونية وهو ما يعرف بالعنصر الشكلي في الحق. و نحن نعتقد أن أهم شيء في الحق في مدى الحماية التي يتمتع بها ، أي الحماية القانونية من التعدي عليه من قبل الإدارة .

2- حيث انتقد هذا المذهب لأنه يعرف الحق من خلال غايته فإذا كانت المصلحة هي غاية الحق فإنها لا ترقى الى مرتبة الحق بمعنى أن المصلحة قد توجد ويتخلف الحق، والى جانب ذلك فالمصلحة أمر شخصي وذاتي يختلف من شخص الى آخر، فالمصلحة التي يحصل عليها شخص من نفس الشيء قد تختلف من شخص الى آخر حسب هدف كل واحد من الشيء .

كما انتقدت هذه النظرية من جهة أخرى لأنها تعتبر الحماية القانونية عنصرا من عناصر الحق إلا أنه لا يمكن اعتبارها كذلك في جميع الأحوال إذ الحماية تأتي بعد نشأة الحق<sup>1</sup>. إذن هذه النظرية ترمي بأن الحق مصلحة يحميها القانون والإرادة لا تتدخل في الحق إلا بناءا وتبعاً للمصلحة، ولذلك لا تعد الإرادة من عناصر الحق، وعليه فإنه قد يكون صاحب الحق شخص آخر غير الشخص الذي يقوم بمباشرته، مثلا قيام الوصي أو القيم بمباشرة الحق نيابة عن القاصر لا ينفي أن الحق ثابت للقاصر والسبب في ذلك أن المصلحة المقصودة هي مصلحة القاصر لا مصلحة من ينوب عنه قانونا<sup>2</sup>.

### ج- الاتجاه المختلط

1- يجمع أنصار المذهب المختلط في تعريفهم للحق بين عنصري الإرادة والمصلحة من وجهة نظر هؤلاء فإن الحق يثبت حيث تتقرر مصلحة لشخص يباشر شأنها سلطاته الإرادية<sup>3</sup>. لكن سرعانا نشب خلاف بين أنصار هذه المدرسة عند تعريفهم للحق ففرق يغلب عنصر الإرادة على عنصر المصلحة، فيعرف الحق بأنه سلطة أو قدرة إرادية يعترف بها القانون للفرد ويضمن حمايتها في سبيل تحقيق مصلحة معينة مشروعة، وبينما الفريق

<sup>1</sup> - بوترة شمامة، محاضرات في مقياس نظرية الحق، لطلبة السنة الأولى ليسانس LMD - السداسي الثاني، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، د س، الجزائر ص 04

<sup>2</sup> - مصطفى مصباح شليبيك، المرجع السابق، ص 212.

<sup>3</sup> - عبد القادر الفار، المرجع السابق ص 129.

الآخر يغلب عنصر المصلحة، فيعرف الحق بأنه المصلحة التي يحميها القانون عن طريق الاعتراف لإرادة معينة سلطة مباشرته والدفاع عنه<sup>1</sup>.

2- ويتضح لنا من التعريف لأصحاب هذا الاتجاه بجمعهم بين الإرادة والمصلحة، أنه وجه انتقادات ذات التي وجهت للمذهبين السابقين وأهمها:

- أنه لم يعرف الحق ذاته ويبين جوهره، فالحق ليس الإرادة كما أنه ليس المصلحة وبالقطع ليس هذا أو ذاك معاً، ولذلك ظهرت اتجاهات فقهية حديثة حاولت أن تكشف عن جوهر الحق وخصائصه الذاتية المميزة له<sup>2</sup>.

## 2) تعريف الحق في النظرية الحديثة

### أ- نظرية دابان:

هذه النظرية حمل لوائها الفقيه دابان حيث يعرف أصحاب هذا المذهب الحق بأنه ميزة يمنحها القانون لشخص ما ويحميها بطريقة قانونية، ويكون له بمقتضاها الحق في التصرف متسلطاً على المال معترف له بصفاته مالكا أو مستحقاً، والعناصر المستخلصة من هذا التعريف هي: الاستتار والتسلط الذي يحدد ويسبب التسلط.

- الاستتار ويقصد به اختصاص الشخص دون غيره من الأشخاص بمال أو قيمة معينة -بينما يقصد بالتسلط في هذه النظرية قدرة صاحب الحق على التصرف بحرية في الشيء محل الحق وضمن الحدود التي رسمها القانون.

- إضافة إلى الحماية القانونية التي تعد إضفاء الشرعية القانونية على الاستتار بالشيء وما يتبعه من تسلط، ولعل وجود الحماية القانونية لازمة لوجود الحق، فصاحب الحق لا يستطيع حماية حقه بنفسه بل هو بحاجة لتدخل القانون لحمايته<sup>3</sup>.

إذا كان الحق ينصب على الاستتار والتسلط في هذه النظرية إلا أنه يحتاج للمجهود لیتلاءم مع بعض الحقوق الأخرى، حيث نجد عنصر التسلط باعتباره سلطة التصرف الحر

<sup>1</sup> - مهند وليد الحداد، خالد وليد الحداد، المدخل لدراسة لعلم القانون، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع - البعة (01) الأردن 2008 ص336.

<sup>2</sup> - نبيل إبراهيم سعد، المرجع السابق، ص29.

<sup>3</sup> - مولود ديدان - المرجع السابق، ص162.

في الشيء محل الحق، فإنه صعب الوجود في أي نوع من أنواع التصرف مثلا كالحقوق اللصيقة بالشخص، كالحق في الحياة.

وعليه فإن هذه النظرية أدت في الواقع الى توسيع فكرة الحق وهذا أحد العوائق التي واجهت تطبيق هذه النظرية<sup>1</sup>.

### ب- نظرية روبييه

إن هذه النظرية ركزت على المراكز القانونية التي يوجد فيها الشخص في مجرد مجموعة من الحقوق، مثلا استيعاب بعض الحالات في القانون المدني كحالة الأشخاص<sup>2</sup>، إضافة الى قدرة صاحب الحق على التمسك بالمزايا وتملكها والتصرف فيها أو نقلها للغير أو التنازل عنها، مع القدرة على رفع دعوة قضائية لحماية هذه المزايا.

إذا كان الفقيه روبييه نجح الى حد بعيد في الكشف عن التنوع الذي تتميز به المراكز القانونية إلا أنه فشل في وضع معيار صارم للتمييز بين هذه المراكز كما أن فكرته حول الحق لا تتطابق مع الواقع، هذا الواقع الذي تفرضه طبيعة الأشياء محل حق<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني: خصائص الحق وتمييزه عما يشابه

### أولاً: خصائص الحق

يتميز الحق بجملة من الخصائص نذكرها كالتالي:

- يتمتع الحق بخاصية الذاتية والاستثنائية التي يتفرد بها الشخص صاحب الحق دون غيره من الكافة بموضوع الحق، فله أن يختص بالانتفاع منه واستغلاله<sup>4</sup>، فإن هذه الفكرة تتجلى في الخطاب المستعمل من طرف الأشخاص، وعليه فإن هاتين الخاصيتين يعدان جوهرًا للتمييز بين القاعدة القانونية والحق.

1 - مولود ديدان - المرجع نفسه ص 163.

2 - عجة الجبالي، مدخل للعلوم القانونية، الجزء 02، دار برتي للنشر، د. ط الجزائر، د. س، ص 31.

3 - عجة الجبالي، المرجع السابق ص 31.

4 - عمار بوضياف، النظرية العامة للحق، دار الجسر للنشر والتوزيع، الطبعة (01) الجزائر، 2010، ص 16.

- كما يتمتع الحق بخاصية الشرعية والحماية القانونية الذي يظهر في الضمان الذي تعطيه الدولة، حيث الدعوة هي الطريق الذي رسمه القانون لتحقيق هذه الحماية بدون الدعوة فإن هذه الحقوق ستكون غير فعالة وناقصة إذن هذه الحماية ليست إلا نتيجة ضرورية فكل حق حقيقي يكون مزود بدعوة<sup>1</sup>.

ثانيا: تمييز الحق عما يشابهه

### (1) - الحق والحرية:

إن الحق خاصة ذاتية بينما الحرية تتميز بخاصية العمومية وذلك لأن الحق يرد على محل محدد أو قابل لتحديد، أما الحرية فلا ترد على محل محدد بطبيعته أو قابل للتحديد بأي طريقة فهي عبارة عن أوضاع عامة غير مقيدة بحدود واضحة<sup>2</sup>.

### (2) - الحق والرخصة:

إذا كان الحق يقوم على فكرة التسلط والاستثناء، فإن الرخصة عبارة عن خيار متروك للشخص وبين يديه.

إضافة الى أن الرخصة تعد منزلة وسطى بين الحرية والحق، فالرخصة انطلاقا من مبدأ الحرية وصولا نحو الحق بتوفر شروط معينة يحددها القانون، قد تكون واقعة أو سببا فهي منزلة تعطي لصاحبها مركزا أقل من الحق وأكثر من الحرية<sup>3</sup>، حيث أنه في هذه الحالة لا يمكن ممارسة الحق إلا بعد إستصدار رخصة من السلطة المخولة بذلك .

### (3) - الحق والمنحة:

كما نعلم أن الحق خاصة ذاتية يتمتع بها الفرد فهو قدرة إرادية يعترف بها القانون للأفراد بينما للمنحة هي مهلة أي إذن يتلقاها المستفيد من احدى السلطات الأعلى درجة منه مثلا: سلطة الإدارة التقديرية في منح الموظف الحق في التعليم، والمنحة لا ترقى أن تكون حقا

1 - نبيل إبراهيم سعد، المرجع السابق، ص31.

2 - عجة الجبالي، المرجع نفسه، ص61.

3 - فاضلي ادريس، المدخل الى القانون نظرية القانون، نظرية الحق، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر

بل هي مكنة أو امتياز قد تمنحه السلطة المخولة لذلك أو قد تمنعه تبعاً لسلطة تقديرية واسعة.

### الفرع الثالث: أنواع الحق

حيث تنقسم الحقوق الى مجموعة سيتم ذكرها تباعاً:

#### أولاً: الحقوق السياسية والحقوق غير السياسية

1- تعتبر الحقوق السياسية سلطات تقرها فروع القانون العام لبعض الأشخاص لتمكينهم من القيام بأعمال معينة يشتركون بها في إدارة شؤون المجتمع السياسية كحق تولي المناصب العامة، حيث تتميز عن غيرها من الحقوق، فالغرض منها هو تمكين أصحابها من الإسهام في إدارة شؤون الحكم في بلادهم، كما أنها محددة لفئة معينة من المجتمع لا يتمتع بها الأجانب<sup>1</sup>.

2- بينما الحقوق الغير السياسية التي يطلق عليها الحقوق المدنية والتي تثبت للأفراد من خلال وجودهم وعلاقاتهم داخل المجتمع، وتقررت هذه الحقوق أصلاً لحماية الأفراد وتمكينهم من ممارسة نشاطهم، وتثبت لكل المواطنين وتسري على كافة الأجانب المتواجدين داخل حدود الإقليم<sup>2</sup>.

#### ثانياً: الحقوق العامة والحقوق الخاصة

1- الحقوق العامة التي تتمثل في حق الحياة وحق سلامة الجسم وحق صيانة العرض والشرف والاعتبار كلها حقوق يتمتع بها المواطن على حد سواء، بغض النظر عن هويته ولا يمكن حصرها في الواقع.

2- أما الحقوق الخاصة التي تحميها نصوص القانون الخاص، فهي تختلف من شخص لآخر بحسب حالته الشخصية أو المدنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عبد القادر فار، المرجع السابق، ص134.

<sup>2</sup> - مصطفى مصباح شليبيك، المرجع السابق، ص221.

<sup>3</sup> - مولود ديدان، المرجع السابق، ص237.

### ثالثا: حقوق الأسرة والحقوق المالية

- 1- حقوق الأسرة هي تلك الحقوق التي تقرر للشخص باعتباره عضوا في أسرة معينة، بناء على رابطة القرابة التي تجمع بين أفراد الأسرة، سواء كانت قرابة نسب أو مصاهرة. تتميز حقوق الأسرة بأن المصلحة المقصودة منها لا تقتصر على صاحبها وإنما تمتد الى الطرف الآخر، فضلا عن مصلحة الأسرة ذاتها مثلا فلأب مصلحة في تربية ابنه، ومن هنا فإن حقوق الأسرة تتطوي على حق لصاحبه وواجب عليه<sup>1</sup>.
- 2- الحقوق المالية هي مجموع الحقوق التي يكون محلها قابلا لأن يقدم بالمال ويسعى من خلالها الشخص الى تعزيز مركزه القانوني. وتتميز الحقوق المالية عن غيرها أنها تدخل في عداد الذمة المالية للشخص، فما يدخل في وعاء الذمة المالية لصاحب الحق يعد ضمانا عامل له<sup>2</sup>.
- حيث تنقسم الحقوق المالية الى ثلاث أقسام وهي: الحقوق الشخصية- الحقوق العينية - الحقوق الذهنية والتي سنوضحها كالتالي:
- أ- الحقوق الشخصية وهي اختصاص شخص سيما الدائن بمال في ذمة شخص آخر سيما المدين اختصاص يقره القانون.
- ب- إنما الحقوق العينية هي تلك الاختصاص للشخص بمال معين اختصاصا مباشرا يقره القانون.
- ج - أما الحقوق الذهنية التي تسمى أيضا حقوق معنوية لأنها بذلك، حق الشخص الذي يضع مصنفا من انتاج الذهن مثلا: تأليف كتاب والى غيرها...<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، النظرية العامة للحق، توزيع منشأة معارف الإسكندرية، د ط، مصر 2005 ص 26-

27

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 147.

<sup>3</sup> - عباس الصراف، المدخل الى علم القانون نظرية القانون- نظرية الحق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة 13،

الأردن، 2013، ص 141-142

### المطلب الثاني: مفهوم التعليم

ان التعليم نشاط يهدف الى تحقيق عملية يمارس من خلالها الفهم والمعرفة وعليه خلال هذا المطلب سنتطرق الى تعريف التعليم من الناحية اللغوية والاصطلاحية في الفرع الأول، أما أهداف التعليم سنتناولها من خلال الفرع الثاني.

### الفرع الأول: تعريف التعليم

#### أولاً: تعريف التعليم لغة:

التعليم في اللغة هو من الفعل علم، وعلمه الشيء تعليماً، فتعلم ومنه قوله تعالى: ﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ﴾<sup>1</sup>.  
-علم، يعلم، تعليماً غير الصناعة، جعله يتعلمها<sup>2</sup>، بمعنى أحاطه وأدركه وعلمه العلم والصناعة تعليماً، جعله يتقنها<sup>3</sup>، وعليه فإن التعليم هو الاتقان بمعنى معرفة وخبرة الشيء.

#### ثانياً: تعريف التعليم اصطلاحاً:

هو ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعلم ويتطلب ذلك لانتقال المعرفة من مصدر الى مستقبل وتسمى عملية الاتصال ونتيجة لأنه يعتمد على معارف متجددة، فان الحصول على التعليم يستوجب تحقيق عملية فعالة بين الأطراف التعليمية<sup>4</sup>.

1 - الآية الواحدة والثلاثون من سورة البقرة.

2 - قاموس المنجد في اللغة والاعلام- طبعة جديدة ومنقحة- دار المشرق- توزيع المكتبة الشرقية- الطبعة 39- بيروت-2002 ص526-527.

3 - محمود المسعدي، القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ط، الجزائر، د س، ص695 وما بعدها.

4 - موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتاب، الطبعة الأولى، القاهرة، 2007، ص1082.

### الفرع الثاني: أهداف التعليم

-توليد المعرفة الخاصة بالتعلم للمتعلمين وتنظيمها على نحو منهجي بحيث تشكل نظريات ومبادئ للتعليم الذي يتناول دراسة سلوك المتعلم في أوضاع تعليمية مختلفة لهذا العلم.

-إضافة الى صياغة المعرفة في أشكال وأنماط متعددة حيث تمكن الأساتذة والممارسين لها من استخدامها وتطبيقها<sup>1</sup>.

-كما يعمل على قدرته في زرع الطاقات المبدعة وتنميتها، والتركيز على التعلم الذاتي من خلال الاطلاع على المكتبات والأنشطة العلمية، كما يساهم في بناء حوار وضرورة مشاركة الأفراد في عملية الوصول للمعرفة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: التمييز بين حق التعليم والمصطلحات المشابهة له.

يتمتع الموظفون بعدة حقوق ترتبط بمسارهم المهني، وأهم هذه الحقوق الحق في التعليم، حق التكوين وتحسين المستوى، حق الترقية وغيرها من الحقوق.<sup>3</sup> إذا لا بد من أن نفهم جيدا هذه الحقوق حتى نتضح معالم الحق في التعليم التي تفتح أفقا كبيرة للموظف بتحسين وضعيته الاجتماعية وتبعاً لذلك كان لزاماً علينا أن نميز هذه الحقوق وهذا ما ستفعله من خلال بعض النصوص القانونية التي نصت عليها في مختلف المواضع، والتي ستوضحها في الفروع التالية:

1 - سامي محمد ملحم، صعوبات التعلم، دار المسيرة للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2002، ص125.

2 - جان عبد الله توما، التعلم والتعليم -مدارس وطرائق-، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2001، ص26.

3 - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 01، 2017، ص: 228.

## الفرع الأول: طبقاً للأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

لمعالجة هذه الحقوق يقتضي الأمر التطرق إلى تحديد مضمونها، وأسسها في الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث أن هذه الحقوق واجبة على عاتق الإدارة أو المؤسسة العمومية.

بالرجوع إلى المادة 14 من الأمر 66 - 133<sup>1</sup> السالف الذكر أنه يجيز لهم القيام بالتعليم أو التكوين ضمن الشروط التي نص عليها هذا القانون، وعليه فإن المشرع في نص هذه المادة أعطى وصفا محددا لحق التعليم وحق التكوين ولم يدرجهما في نفس المصطلح وفصل بينهما بحرف " أو " حيث ميّز المشرع بين هذين الحقين والحقوق الأخرى كحق تحسين المستوى وحق الترقية.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 92/96<sup>2</sup> المؤرخ في 03/03/1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتمم بأنه " تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها "، حيث أن هذا المرسوم نص على حق التكوين وحق تحسين المستوى وذلك عن طريق اكتساب المعارف بمواصلة دراسة الموظفين وذلك بتجديد المعلومات بالتكيف مع الوظيفة الممارسة نظرا لتطور الوسائل والتقنيات، إضافة للتغيرات التي تطرأ على الإدارة في تنظيم عملها أو مهامها. كما جاء في المنشور رقم 21<sup>3</sup> المؤرخ في 07/09/2009 بوصفه التكوين هو عامل أساسي لتكييف المؤهلات والكفاءات مع تطور مهام الإدارة العمومية من خلال النصوص التي تم ذكرها سابقا أن المشرع نص على حق التكوين وتحسين المستوى بأنهما قدرة وليست حق منحها القانون للموظفين لرفع كفاءتهم المهنية واكتساب المعارف. حيث يتيح لهم فتح آفاق الترقية بكافة أنواعها.

<sup>1</sup> - الأمر 66 - 133 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، العدد 46، ص: 548.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي 92/96 المؤرخ في 03/03/1996 المتعلق بالتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المعدل والمتمم، الج الر الع 16.

<sup>3</sup> - المنشور رقم 21 المؤرخ في 07/09/2009، يتعلق بتحسين المخطط القطاعي المستوي والمتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

وعليه نستنتج خلال هذه المرحلة أن المشرع الجزائري فصل بين التعليم والتكوين في المادة 14 السالفة الذكر إضافة إلى المراسيم والمناشير الخاصة بحق التكوين حيث يتضح لنا أن الموظف يتمتع بهذه الحقوق استنادا للنص القانوني لما تنتجه من خلق وتنمية للمهارات وزيادة الإنتاج.

### الفرع الثاني: طبقا للأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup>

إن مختلف قوانين الوظيفة العامة لا نجد فيها تعريفا لحق التعليم أو حق التكوين وتحسين المستوى أو غيرها من الحقوق، حيث تطرقت لهذه الحقوق بوصفها حقا للموظفين وواجبا على الإدارة. فمثلا بعد حق التكوين وتحسين المستوى من واجبات الإدارة بالتزامها بإعداد موظفيها منذ التحاقهم بالوظيفة العامة وتكوينهم اثناء ممارستهم لمهامهم وهذا ما نجده صراحة في المادة 38 من الامر السالف الذكر، بينما حق التعليم نجده في نص المادة 208 من الأمر نفسه بوصفه أن الموظف له الحق في متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود (4) ساعات في الأسبوع وذلك تماشيا مع ضرورة المصلحة.

وعليه فإن الحق في التعليم من الحقوق التي نصت عليه المادة السالفة الذكر ضمنيا، بحيث تكمن أهمية هذا الحق في تقوية وتكملة للحقوق الأخرى، ومنه يبرز لنا الاختلاف بين الحق في التعليم والحقوق الأخرى، حيث نجد المشرع أنه ذكره في مواضع مختلفة في الأمر 03/06 السالف الذكر حيث نصت المادة 43 في فقرتها الثانية " ... غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم ".

وبالتالي في ظل الأمر 03/06 السالف الذكر نجد أنّ الحق في التكوين يصبح واجبا على الموظف أكثر من حق على عكس التعليم فهو حق وليس واجب، إضافة إلى أنّ التكوين يقتصر على أسلاك معينة ويكون في حالات مثلا إذا توافرت مناصب مالية للترقية أو الاعتمادات لإجراء دورات تحسين المستوى إلى غيرها، وإنّما التعليم لا يرتبط بقيد توفر المناصب وإنّما يمارسه الموظف في إطار أداء مهامه.

<sup>1</sup> - الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن الق الأس للو الع - الج الرابع 46، ص 18.

## الفرع الثالث: طبقاً للقانون التوجيهي 08 - 04 للتربية الوطنية

إنّ القانون 08 - 04<sup>1</sup> المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية نصّ صراحة في مختلف مواده على الحق في التعليم والحق في التكوين وتحسين المستوى.

فبالرجوع إلى المادة 10 منه التي نصت صراحة على التعليم بأنّ الأفراد لهم الحق في التعليم وأنّه مضمون ومكفول للجميع دون تمييز، بينما حق التكوين وتحسين المستوى تم النصّ عليه في المادتين 78 - 79 من هذا القانون بوصفه إمكانية الموظفين في استخدام التعليم قصد تعميق معارفهم في مجال تخصصهم أو التحضير لتغيير نشاطهم داخل قطاع التربية، أو داخل قطاع آخر تابع للوظيفة العمومية وذلك لضمان تكوينهم المستمر. حيث يعد التكوين أهم الأسس التي تقوم عليها الترقية، فالموظف يرتقي من أسفل رتب السلم الإداري إلى أعلى الرتب إما يتحصل عليه من مؤهلات ومعارف مهنية باعتبار الترقية حقا من الحقوق الأساسية للموظفين، إلا أن التعليم ضمن الحقوق الأساسية للموظف لا يتم مزاولته بحصول الترقية وإنما زيادة الإثراء في معارف الموظف.

استنادا إلى كل ما سبق تبيانه في هذا المطلب يمكن القول أن القوانين المختلفة للوظيفة العامة و القوانين المتعلقة بالتربية كرست الحق في التعليم و الحق في التكوين و تحسين المستوى وذلك تماشيا مع متطلبات الإدارة العمومية , لكن نجد أن المشرع فيما يخص حق التكوين توسعت فيه بإصدار مراسيم تبين كيفية العمل و ما يتضمنه هذا الحق و شروطه, بينما في حق التعليم نجدها لا تحت عليه إلا في مادتين من قانون الوظيفة العامة حيث لم نجد مراسيم أو التنظيمات ذكرته ، أو وضحت أشكال ممارسته بدقة تاركة فراغا قانونيا و بالمقابل سلطة تقديرية كبيرة للإدارة في هذا المجال .

وعليه إن الاختلاف الذي يمكن استنتاجه من خلال هذه القوانين: أن حق التعليم متاح لجميع الموظفين في مختلف كل الأسلاك بينما حق التكوين يقتصر فقط على بعض الأسلاك، كما أن حق التعليم سبق القول أنه لا يرتبط بمناصب معينة و إنما يكون في جميع مراحل أداء الموظف لمهامه الوظيفية على عكس حق التكوين الذي يكون إلا بوجود

<sup>1</sup> القانون 08 - 04 المؤرخ في 23/01/2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الج الرابع 04 لسنة 2008، ص: 18.

اعتمادات مالية لإجراء دورات تحسين المستوى. حيث نجد الإدارة هنا تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في مجال التكوين. مما ينتج عنه صعوبة حصول الموظفين الحصول على هذا الحق<sup>1</sup>.

كما نستخلص بأن هذه الحقوق لها آثار ونتائج إما على مستوى الموظف أو على مستوى الإدارة من خلال رفع روح المعنوية للموظف بتقديم عطاء أفضل في أداء مهامه، إضافة إلى مساعدته في اكتساب الخبرة وزيادة في ثقته بنفسه كما يخلق أحسن الطرق لأداء عمله وتنمية معارفه بزيادة الانتاج.

---

<sup>1</sup> - المادة 10 من القانون 08-04، المرجع السابق

**المبحث الثاني: التكريس التشريعي للحق في التعليم**

من خلال هذا المبحث نتطرق الى دراسة الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي صادقت عليها الجزائر والتزمت بها في مجال التعليم، كما نتطرق الى تحليل مضمون التعليم ضمن مختلف النصوص القانونية الجزائرية وهذا من خلال الدساتير المتعاقبة ومختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتعليم، هذا باعتبارها الضمان الأول لأعمال وممارسة الحقوق والحريات ومنها الحق في التعليم في اعتمادنا على ثلاثة مطالب تضمنت في المطلب الأول الحق في التعليم في المواثيق الدولية، المطلب الثاني الاتفاقيات الإقليمية. المطلب الثالث النصوص القانونية الجزائرية

**المطلب الأول: حق التعليم في المواثيق الدولية**

يعد الحق في التعليم من الحقوق الأساسية التي نصت عليها المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية، حيث وردت في عدة مواضع منها الإعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وغيرها من المصادر القانون الدولي لحقوق الانسان.

**الفرع الأول: التعليم في الإعلان العالمي لحقوق الانسان**

حيث صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948<sup>1</sup>، في المادة 26 على أنه (لكل شخص الحق في التعلم، ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الأولي إلزاميا وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن يسير القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة). ووفقا للإعلان العالمي لحقوق الانسان يجب أن يستهدف التعليم تحقيق التنمية الكاملة لشخصية الانسان وتعزيز احترام حقوق الانسان والحريات الأساسية، وعليه حسب نص المادة السالفة الذكر من الإعلان العالمي لحقوق الانسان نص على الزامية التعليم في كامل

<sup>1</sup> - الإعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ في 10/12/1948.

مراحل الفرد، ولم تنص بعبارة صريحة على التعليم كحق للموظف، وإنما اعتبرت التعليم حق مكفول للجميع وذلك باعتباره أحد الحريات الأساسية للأفراد.

### الفرع الثاني: التعليم في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

والتي نصت في المادة 13<sup>1</sup> منه (1- تقرر الدول الأطراف في هذا العهد يحق كل فرد في التربية والتعليم، وهي متفقة على وجوب توجيه التربية والتعليم الى الانماء الكامل للشخصية الإنسانية والحس بكرامتها والى توطيد احترام حقوق الانسان والحريات الأساسية...).

من خلال نص المادة نجد أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نص على مصطلح التعليم على أنه حق أساسي ومن الحريات الأساسية للإنسان، لكن نستشف من المادة السالفة الذكر أن الإعلان لم يعلن صراحة حق التعليم للموظفين، وإنما يعد حقا لازما للشخص وعلى الجميع احترامه.

### الفرع الثالث: الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم.

التي جاء فيها 19 مادة تكلمت في مجملها عن ضرورة التعليم مع استبعاد أي تمييز في مجاله، كما ورد في المادة 13<sup>2</sup> من الاتفاقية في البند الثالث من الفقرة الثانية على (ج- جعل التعليم العالي متاحا للجميع على قدم المساواة، تبعا للكفاءة بكافة الوسائل المناسبة ولاسيما بالأخذ تدريجيا بمجانبة التعليم-).

من خلال الفقرة الثانية تجد أنه نص على حق التعليم في الدراسات العليا متاح للجميع وذلك بجميع الوسائل المناسبة شرط أن تكون مساواة وكفاءة في مزاولته، حيث أن الأفراد سواء كانوا موظفين أو غيرهم الحق في التعليم العالي وأنه مكفول للجميع، ومنه ضمنا نستشف أن حق الموظف في التعليم مضمون من قراءة الفقرة السابقة ذكرها.

1 - العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 1966/12/01

2 - أمير فرج يوسف - موسوعة حقوق الانسان. دار المطبوعات الجامعية. د ط مصر 2008 ص 546

بالرجوع الى الفقرة الثانية نجد في بندها الرابع أنها نصت على (العمل بنشاط على انماء شبكة مدرسية على جميع المستويات، وانشاء نظام واف بالغرض، ومواصلة تحسين الأوضاع المادية للعاملين في التدريس).

جاء في هذا البند أن حق التعليم يعد نظام لتحسين الأوضاع المادية للعاملين إذا تمت مواصلته، وعليه يعد ضرورة سواء للموظفين أو العاملين باعتباره حقا إلزاميا ضمن هذه الاتفاقية وبالتالي على الجميع العمل به.

### الفرع الرابع: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

جاء في نص المادة 10<sup>1</sup> من هذه الاتفاقية على تأكيدها على ضرورة التساوي في مناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية، والقضاء على أي مفهوم نمطي عن دور المرأة ودور الرجل في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله عن طريق تشجيعه.

ان المواثيق الدولية التي تم ذكرها كلها حرصت على التعليم وأعدته حقا وواجبا وإلزاميا على الدول، ومنه فإن الحق في التعليم يعد أساسا للجميع مهما كانت رتبهم، وأهم ملاحظة يمكن إدراكها أن هذه النصوص عبرت كلها بمصطلح الحق في التعليم بما في ذلك حق التعليم في الدراسات العليا ولم تعبر عنه بالحق في الدراسة.

### المطلب الثاني: حق التعليم في الاتفاقيات الإقليمية

ان موضوع التعليم أيضا حاز على الاهتمام في الاتفاقيات الإقليمية، والتي يعد فيها هذا الحق من الحقوق الأساسية التي وجب احترامها والعمل بها، حيث ورد في مواضع منها: الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب نيروبي، كذلك الميثاق العربي لحقوق الانسان

<sup>1</sup> - أمير فرج يوسف، موسوعة حقوق الانسان، دار المطبوعات الجامعية، د ط، مصر، 2008، ص475.

**الفرع الأول: الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب نيروبي 1981.**

صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بمقتضى المرسوم رقم 87-87 لسنة 1987، حيث تضمن الميثاق خلال مواده أن الأشخاص يتمتعون بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة بموجب هذا الميثاق، دون تمييز، وعليه فإن كل الحقوق الواردة فيه تحظى بالضمان ومنها الحق في التعليم المنصوص عليه في المادة 17 من هذا الميثاق والتي تنص (حق التعليم مكفول للجميع).

ان هذا الميثاق نص على الحق في التعليم لكل الأشخاص بمعنى الأفراد سواء العامل أو الموظف ويتم ممارسة هذا الحق بكل حرية لأنه مضمون للجميع.

**الفرع الثاني: الميثاق العربي لحقوق الإنسان.**

صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-62 لسنة 2006<sup>2</sup> لقد تضمن الميثاق في نص المادة 41 منه على ضرورة التزام الدول الأعضاء بواجب محو الأمية واعترافه بأن لكل شخص الحق في التعليم في جميع مراحل التعليم وأنه حق الزامي يجب ممارسته إذ يعد من حرية الفكر يمارسه الأفراد وفق ما نص عليه هذا الميثاق.

**المطلب الثالث: حق التعليم في القوانين الداخلية (الجزائرية)**

أدى التزام الجزائر بانضمامها الى الاتفاقيات والمعاهدات الدولية في مجال الحقوق والحريات الى تكريسها في النصوص الأساسية ويعد الدستور أسمى هذه القوانين والضامن الأول والأساسي لهذه الحقوق ومنها الحق في التعليم.

<sup>1</sup> -مرسوم رقم 87-37- مؤرخ في 04 فبراير 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981 - الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في فبراير 1987 ص10.

<sup>2</sup> -المرسوم الرئاسي 06-62 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد في تونس سنة 2004 الجريدة الرسمية عدد 08 الصادر في فبراير 2006 ص12

## الفرع الأول: التكريس الدستوري للحق في التعليم

لقد تضمنت كافة الدساتير الجزائرية منذ أول دستور للاستقلال سنة 1963 على النص على حق التعليم فقد كان هذا الحق من بين أهم أولويات هذه المرحلة. يتم معالجة الحق في التعليم ضمن الدساتير الجزائرية على النحو التالي:

## أولاً: دستور 1963

عالج دستور 1963<sup>1</sup> التعليم ضمن الفصل التعلق بالحقوق الأساسية في المادة 18 منه (التعليم اجباري والثقافة في متناول الجميع بدون تمييز إلا ما كان ناشئاً عن كفاءات كل فرد وحاجيات عامة) أي أن المؤسس الدستوري نص على اجبارية التعليم واعتباره أحد الحقوق الأساسية كمبدأ من مبادئ التعليم إلا أن المشرع تطرق بصفة غير مباشرة على حق الموظف في التعليم وذلك بالإقرار الحق في التعليم لجميع المواطنين والمواطنات الجزائريين دون تمييز.

## ثانياً: دستور 1976.

بالرجوع الى مواد دستور 1976<sup>2</sup>، نجد أنه اعترف صراحة بالحق في التعليم وان كان بصفة غير مباشرة حيث تنص المادة 12 منه (...ترقية الانسان وتوفير أسباب تفتح شخصيته وازدهارها) بمعنى ترقية الانسان وأسباب تفتحه لا يتحقق إلا بالتعليم، فهو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذا الهدف كما يعد الحق في التعليم مضمون بصريح المادة 66 في فقرتها الأولى (لكل مواطن الحق في التعليم) هنا نسجل ترقية واضحة مقارنة بدستور 1963 إذا أدرج مصطلح "الحق" للتعليم وذلك بوصفه لجميع الأفراد للحق في التعليم الذي يعني أن الموظف باعتباره مواطن له الحق في التعليم وممارسته في إطار هذا الدستور.

1 - دستور 1963 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1963، الجريدة الرسمية العدد 64 لسنة 1963.

2 - دستور 1976 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية العدد 94 لسنة 1976.

### ثالثا: دستور 1989

حيث تضمن دستور 1989<sup>1</sup> في ديباجته (أن الدستور فوق الجميع وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية).  
 مما يعني أن الحق في التعليم يتمتع بضمانات هذا الدستور من خلال العمل بمبدأ المساواة في التمتع بهذا الحق، إضافة الى التزام جميع مؤسسات الدولة بحماية هذا الحق. ليضيف المشرع وينص بكل دقة على أن الحق في التعليم مضمون حسب نص المادة 50 منه (الحق في التعليم مضمون، التعلم مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون...) بمعنى آخر أن الموظف له الحق في ممارسة تعليمه وذلك بضمانات التي كفله لها دستور 1989 لأنه يعد من الحريات الأساسية.

### رابعا: دستور 1996 المعدل

ان دستور 1996<sup>2</sup> يتضمن التزام مؤسسات الدولة إعمالا بمبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق والحريات، ومن بينها الحق في التعليم حيث نص في المادة 53 (الحق في التعليم مضمون...) وهو نفس القيمة التي نص عليها دستور 1989، إذ عالج المشرع بصفة غير مباشرة حق الموظف في التعليم بوصفه حقا مضمون بمعنى أنه مكفول واقع على عاتق الدولة لكل جزائري وجزائرية دون تمييز لبلوغ أهداف كبيرة في ترقية نشاطات الأفراد<sup>3</sup>.

### خامسا: التعديل الدستوري 2016

إضافة الى الدساتير السابقة نجد أن التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>4</sup>. نص صراحة على الحق في التعليم وهذا حسب نص المادة 65 منه (الحق في التعليم مضمون) مما يعني أن

1 - دستور 1989 الصادر بتاريخ 01 مارس 1989، الجريدة الرسمية العدد 09 لسنة 1989.

2 - دستور 1996 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76 لسنة 1996.

3 - سعد لعشم، إبراهيم قلاتي، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، الجزء الأول- دار الهدى. د ط- الجزائر 2010 ص40

4 - التعديل الدستوري 2016 - الصادر بتاريخ 07 مارس 2016 الجريدة الرسمية العدد 14 لسنة 2016.

الحق في التعليم من الحقوق والحريات الأساسية والمؤكدة وفي متناول الجميع، كما أنها محمية ومكفولة للأفراد.

يمكن القول أن الدساتير الجزائرية المختلفة عالجت الحق في التعليم وكرسته باعتباره أحد أهم الحقوق والحريات الأساسية بإثرائه على أنه حق محمي دستوريا، لكن لم تنص بشكل صريح على حق الموظف في التعليم وهذا ما تستخلصه ضمنا في كل الدساتير الجزائرية، و بالتالي لا يمكن الجزم على التكريس الدستوري لحق الموظف في التعليم.

### الفرع الثاني: التعليم في النصوص التشريعية

في هذا المجال صدرت عدة نصوص أهمها على النحو التالي:

#### أولا: مضمون التعليم في الأمر 76-135.

إن هذا الأمر كرس المبادئ التي نادى بها المواثيق الدولية، كما أكد على ضرورة التعليم التي جاءت بها جميع الدساتير الجزائرية وإجباريته في كل المستويات وإتاحة الفرصة للجميع في تلقيه، حيث يعد التعليم حقا للجميع ومن بين المصالح العليا للأمة، كما نصت المادة 04 من هذا الأمر (لكل جزائري الحق التربوية والتكوين) والمقصود هنا الحق في التعليم مضمون للجميع ولكل الفئات سواء العاملين أو الموظفين.

#### ثانيا: مضمون التعليم في الأمر 66-133<sup>2</sup>.

لقد نص الأمر 66-133 على مصطلح التعليم في الفصل الثالث تحت الباب الأول بعنوان أحكام عامة، وحيث نص في المادة 14 منه في الفقرة الأخيرة (...وخلافا للمقطع الأول من هذه المادة فإنه يجوز للموظفين القيام بالتعليم أو التكوين ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم)، إن كلمة يجوز تعني أيضا أننا لسنا أمام حق وإنما مجرد مكنة متاحة للموظف إن شاء أتاها وإن شاء لا.

<sup>1</sup> - الأمر 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976، المتعلق بتنظيم التربية والتكوين، ص 44.

<sup>2</sup> - الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1966.

و بالرجوع إلى هذا المرسوم نجده نص على جواز التعليم حسب الكيفيات المنصوص عليها بموجب المراسيم، ولم ينص على حق للموظف في التعليم، بمفهوم آخر أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نص على حق الموظف في التعليم في حدود هذا القانون دون تقديم الحالات والضمانات التي يمكن فيها للموظف ممارسة هذا الحق، حيث نستنتج أن المشرع هنا لم ينص صراحة على حق الموظف في التعليم انتمت أدرج عبارة (يجوز للموظفين القيام بالتعليم) غير أنه نص في فصل كامل على حق الموظف في التكوين، وعليه فإن هذا الأمر لم يبين لنا كيفيات ممارسة الموظف هذا الحق باعتباره حقا مكفول دستوريا.

### ثالثا: مضمون التعليم في الأمر 06-103<sup>1</sup>.

ان الأمر 06-03 المعدل والمتمم للأمر 66-133 السالف الذكر جاء بناء على رؤى جديدة وتكريسا لمؤسس الدستوري نص على حق الموظف في التعليم من خلال المادة 208 في فقرتها الأولى (... متابعة الدراسة المرتبطة بالنشاط الممارس في حدود أربعة (4) ساعات أسبوعيا....).

حيث نجد أن قانون الوظيفة العامة عمل بالحقوق والحريات الأساسية التي نص عليها الدستور الجزائري بحرصه على تكريس حق الموظف في التعليم بغرض تحسين معارفه مع منحه الأحقية في ذلك مع تفرغ زمني محدد بـ(4) ساعات أسبوعيا، وذلك عن طريق الاستفادة برخصة الغياب دون فقدان الراتب حسب مضمون المادة السالفة الذكر<sup>2</sup>.

نستخلص من خلال هذا الأمر أن المشرع الجزائري نص على أن للموظف الحق في التعليم مكفول له مع ممارسته في هذا الأمر إذ يعتبر أحد الحقوق التي يتمتع بها الموظف.

<sup>1</sup> - الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006.

<sup>2</sup> - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار الهدى، د. ط، الجزائر، 2010، ص18.

رابعاً: مضمون التعليم في القانون التوجيهي 08-04<sup>1</sup>.

لقد نص القانون التوجيهي 08-04 في مادته الـ 10 على أن (الحق في التعليم مضمون لكل جزائري وجزائرية دون تمييز..)<sup>2</sup> ان هذه المادة كرست مبدأ الحق في التعليم حيث تعد ضماناً قانونية لهذا الحق، لكنه لم ينص صراحة بلفظ حق الموظف في التعليم بعبارة أخرى اعتباراً أن الموظف مواطن جزائري يحق له مزاولة الدراسة وممارسة هذا الحق في الأطر التي نص عليها المؤسس الدستوري.

وعليه فحق الموظف في التعليم ضمنته مختلف النصوص القانونية ونص على ممارسته وتعميمه، حيث يعد أحد الحقوق والحريات الأساسية التي لا بد من تكريسها ولو بطرق غير مباشرة في بعض الأحيان.

<sup>1</sup> - القانون رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للعدد 04، لسنة 2008.

<sup>2</sup> - المادة 10 من القانون التوجيهي 08-04، المرجع السابق

### خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل الذي تم التطرق فيه الى كل من مفهوم الحق ومفهوم التعليم، كما تم تمييز الحق في التعليم عن غيره من المصطلحات المشابهة له إضافة الى دراسته في النصوص الجزائية بداية من الدستور تم التوصل الى أن التعليم يعد حقا أساسيا وهذا منطلقا من المواثيق والاتفاقيات الدولية، كما يعد إلزاميا لجميع الأفراد سواء العامل أو الموظف.

حيث قمنا في هذا الفصل بتوضيح كلا من المصطلحين مفهوم الحق وما يتمتع به من خاصية التي تميزه عن غيره كالرخصة والمنحة، كما أننا عالجتنا حق الموظف في التعليم في النصوص الداخلية في مجال الوظيفة العامة حيث قارنا بين مختلف هذه النصوص.

وبالرجوع الى مختلف النصوص التي نصت على حق الموظف في التعليم نجدتها أكدت عليه، ومن هذا يمكن القول بصفة مبدئية أن الموظف له الحق في التعليم قانونيا، لكن بالمقابل وجدنا أن هذه النصوص قد منحت الموظف فعلا الحق في التعليم لكن مقابله بدت لنا مؤشرات تؤكد أن هذا الحق لا يمارس بكل حرية بل يوجد ضوابط وحدود له، وهو ما سنعالجه في الفصل الثاني.



# الفصل الثاني

ضوابط ممارسة  
الحق في التعليم



من المسلم به أن المشرع حين يقوم بتحديد اختصاصات الإدارة العامة، فإنه يكون مخيراً بين طريقتين: فهو إما أن يقوم بفرض ذلك الاختصاص بصفة ملزمة، وأما يقوم المشرع بتحديد ذلك الاختصاص بشكل تقديري. بمعنى أن يترك للإدارة سلطة تقدير وقت ممارسة الاختصاص، والطريقة التي تمارس بها، دون أن يفرض عليها ذلك بصفة أمر، وهذا ما يسمى بالسلطة التقديرية للإدارة التي يمارسها من أجل المصلحة العامة، وبما أن مرفق التعليم كأبي مرفق آخر لا بد أن يسير بانتظام واضطراد، ومنع أي شيء يحول دون ذلك فإن الإدارة هي التي تسهر على ذلك.

فقد تطور مفهوم الوظيفة العامة، وأصبحت عبارة عن خدمة عامة وتكليفاً تمارس للصالح العام، وتهتم بالوسائل البشرية للإدارة ممثلة في الموظف العام الذي كرس له الأمر 06 - 03 (ق أ ع و ع) واجبات يلتزم بها، وحقوقاً يتمتع بها. أهمها الحق في التعليم، إلا أن الإدارة وضعت له حدود لممارسته لما لها من سلطة تقديرية.

انطلاقاً من ذلك، فقد ارتأينا أن نتطرق خلال هذا الفصل إلى تحديد واجبات للموظف العام من خلال المبحث الأول، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لضرورة المصلحة العامة كحد للحق في التعليم.

## المبحث الأول: التزام الموظف بواجباته

ما دام الموظف العام في علاقة تنظيمية مع الإدارة المستخدمة فإن صدور قرار التعيين يؤدي إلى إنشاء مجموعة من الحقوق والواجبات التي تلقى على عاتق الموظف. حيث يترتب على الالتحاق بالوظيفة العامة مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق الموظف يؤدي الإخلال بها إلى ترتب مسؤولية تأديبية، ولهذا يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية.<sup>1</sup>

فقد سائر الأمر الرئاسي رقم 03/06 ما ورد في دستور 1996 المعد حيث توسع في تكريس الحقوق والضمانات الممنوحة للموظفين. فنص على مجموعة من الحقوق منها حق الراتب، وحق الترقية وحق الغياب... وهذا التوسع يتفق مع التحولات التي شهدتها الدولة.<sup>2</sup> وفي مقابل هذه الحقوق، أقر الأمر 03/06 واجبات وظيفية تكتسي طابعا تنظيميا، فهي تطبق على أغلب الفئات الموظفين، ومصدرها القوانين والتنظيمات لا العقد أو الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي فهي واجبات مرتبطة بسير المرفق العام بانتظام واضطراد. فهناك واجبات كثيرة ولكن سوف نتقيد بما يخص موضوعنا من واجبات. وسيتم توضيح هذه الواجبات من خلال التطرق إلى فكرتين أساسيتين وهما: واجب أداء مهام الوظيفة في المطلب الأول، أما المطلب الثاني سنتطرق إلى واجب الالتزام بمدة العمل.

## المطلب الأول: واجب أداء مهام الوظيفة

إذا كانت الوظيفة حق وواجب، في نفس الوقت، فإن منطوق واجبات الموظف العام، يقوم على قاعدة أساسية مقتضاها أن ينفذ كل ما يقتضيه واجب أداء مهام وظيفته، فالوظائف

<sup>1</sup> - عبد الناصر صالح، الضمانات التأديبية في النظام الفرنسي، دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد الثاني ديسمبر 2018، المؤسسة المستخدمة: المركز الجامعي، تندوف، ص: 36

<sup>2</sup> - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية: 2011 - 2012، ص: 09.

العامة تكليف للقائمين بها. هدفها تحقيق المصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها.<sup>1</sup>

حيث أوجب الأمر 03/06 على الموظفين واجبات كثيرة يلتزم بأدائها، إلا أنه كما سبق الذكر سوف ننتقد بما يخص موضوعنا من واجبات ومن بينها واجب أداء مهام الوظيفة، ولدراسة هذا الواجب يقتضي الأمر التطرق إلى النقاط التالية: مضمون هذا الواجب، والأسس التي يقوم عليها ومقتضياته.

### الفرع الأول: مضمون وأسس واجب أداء مهام الوظيفة

يعد الأمر 03/06 المتضمن (ق أ ع و ع)، أكثر قوانين الوظيفة العامة اهتمام بهذا الواجب من خلال تحديد القواعد التي تحكمه بشكل واضح، إلا أنه لم يحدد مضمونه. لكن من خلال التمعن في بعض المواد التي كرسته يمكن التوصل إلى تحديد مضمونه. فنصت المادة 47 على أنه: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ".

وجاءت في المادة 207 أيضا: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف، مهما كانت رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها... " <sup>2</sup>

ويلاحظ أيضا من خلال المواد المذكورة أن هذا الواجب يغلب على مضمونه الطابع الإيجابي، فالموظف ملزم بتنفيذه عدة أعمال أثناء تأدية مهامه، فأداء العمل لا يعني التواجد فقط في مكان العمل، بل يعني القيام بالعمل فعلا وفي الوقت المخصص له.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بوظبة مراد، نظام الموظفين خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر  
- 1 - بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، مارس 2017، ص: 241.

<sup>2</sup> - المادتان 47 و 207 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

<sup>3</sup> - صفوت النحاس، (أخلاقيات الوظيفة العامة)، مجلة الإدارة، اتحاديات التنمية الإدارية، القاهرة، العدد 04، أبريل 2010، ص: 06.

من خلال هذه النصوص القانونية يمكن القول أن الموظف غير مطالب فقط بتنفيذ مهام الوظيفة المعين فيها، وإنما يكون هذا التنفيذ وفق كيفية تضمن حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة، فهو يلتزم بعدة قواعد تعتبر من مقتضيات هذا الواجب.

### الفرع الثاني: مقتضيات واجب تنفيذ مهام الوظيفة

يقتضي القيام بواجب تنفيذ مهام الوظيفة، الالتزام بعدة واجبات أخرى منها:

#### أولاً: الالتحاق بالوظيفة المعين فيها أو المنقول إليها

يتعين على العون الذي عين حديثاً في الوظيفة العمومية الالتحاق بالوظيفة التي عين فيها حتى يباشر مهامه، كما يجب على الموظف الذي اتخذ في شأنه إجراء نقل الالتحاق بالوظيفة التي نقل إليها، ويعد عدم تنفيذ مقرر أو قرار التعيين أو النقل بالتغيب خطأ مهنياً يعرض صاحبه للجزاء التأديبي قد يصل العزل.<sup>1</sup>

#### ثانياً: الأداء الشخصي للمهام

وهذا ما تضمنته الفقرة الأولى من المادة 47: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ... ".<sup>2</sup>

فالأصل قيام الموظف بنفسه بتنفيذ المهام الموكلة إليه، فالتنازل عنه يعتبر تخلي عن واجباته، وهذا يعرض الموظف للمسائلة التأديبية. إلا في حالة الاستثناء يجوز لشخص آخر أن يقوم بمهام الموظف في حدود ما يسمح به القانون، كالحلول، الإنابة، والتفويض.<sup>3</sup>

#### ثالثاً: تنفيذ مهام الوظيفة العامة بأمانة وبدون تحيز

وهذا ما جاء في المادة 41: " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز ".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 27 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 13/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد: 13.

<sup>2</sup> - المادة 47 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 2004، ص: 256 وما بعدها.

<sup>4</sup> - المادة 41 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

فيجب على الموظف بموجب هذا النص أن يؤدي مهامه بكل أمانة أي بكل إخلاص وإتقان وأن يبذل في ذلك عناية الرجل الحريص، فيتصرف وفق ما تقتضيه النصوص القانونية وما يمليه عليه ضميره المهني، ويتعامل مع مستعملي المرفق العام بكل موضوعية ونزاهة.<sup>1</sup>

إضافة إلى ذلك يجب على الموظف أن يتصف بسلوك وأخلاق حسنة، وعدم الخضوع إلا للقانون، ولما يمليه الضمير ويلتزم بكافة مستلزمات الوظيفة.<sup>2</sup>

#### رابعا: الطاعة الرئاسية

يقتضي الواجب أن ينفذ الموظف ما يصدر إليه من أوامر في حدود القوانين والنظم المعمول بها، فتعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري.<sup>3</sup> بالرجوع لقوانين الوظيفة العمومية نلاحظ غياب تعريف واجب الطاعة، إلا أن هناك بعض العبارات القانونية قد تمكن من وضع تعريف لهذا الواجب وتحديد مضمونه.

جاء في المادة 40 من الأمر 03/06 (يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة، وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها).<sup>4</sup>

فاحترام السلطة يكون باحترام من يمثلها من الرؤساء الإداريين، وكل من يتولى المسؤولية فيها. وهذا ما تؤكدته المادة 52 من الأمر المذكور: (يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام مع رؤسائه وزملاءه ومرؤوسيه).<sup>5</sup>

ووردت في المادة 181 في نفس الأمر أيضا إشارة مهمة تساعد على تعريف واجب الطاعة الرئاسية وتحديد مضمونه: (يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة

<sup>1</sup> - صفوت النحاس، (هل ضاعت أخلاقيات الوظيفة العامة، مجلة التنمية الإدارية)، اتحاديات التنمية الإدارية، القاهرة، العدد 115، أبريل 2007، ص 6.

<sup>2</sup> - محمد صالح غنيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية أقيمت على طلبة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2012 - 2013، ص 27.

<sup>3</sup> - بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2013، ص 72.

<sup>4</sup> - المادة 40 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>5</sup> - المادة 52 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: رفض تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول).<sup>1</sup> ويجدر التنبيه إلى أن واجب الطاعة لا يلغي حرية الموظف في إبداء رأيه ومناقشته القضايا المتعلقة بالعمل في حدود الأدب.<sup>2</sup> أما لهذا الواجب أساس ديني وخلقى، فلقد جاء في الحديث النبوي الشريف، {على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب أو أكره، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة}.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: واجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل.

الموظف ملزم بالعمل بصفة دائمة ومتواصلة خلال الأيام وأوقات العمل القانونية وذلك ضمانا لحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، ويترتب على تأخر الموظف على أوقات العمل أو تركه أو التغيب عنه دون إذن من رئيسه مخالفة لهذا الواجب الوظيفي وبالتالي معاقبته تأديبيا.<sup>4</sup>

### الفرع الأول: تخصيص النشاط المهني للوظيفة والاستعداد الدائم للعمل

يكون الموظف في استعداد دائم لأداء وظيفته في أوقات الراحة والعطل إذا اقتضت ضرورة المصلحة العامة، فيمكن تأجيل يوم الراحة أو العطلة، وكذا دعوة الموظفين خارج أوقات العمل الرسمية للسبب المذكور. ويلتزم الموظف بتخصيص نشاطه المهني لمهام الوظيفة المعين فيها، فلا يمارس نشاطا آخر مربحا إلا في حدود ما يسمح به القانون.<sup>5</sup>

1 - المادة 181 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

2 - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2009 - 2010، ص 61.

3 - الحديث متفق عليه، أخرجه البخاري في باب الأحكام تحت رقم: 7144 ومسلم في كتاب الإمارة تحت رقم: 1839.

4 - بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 72.

5 - المواد 43، 44، 189، 191، 199، 206 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

عدم سواغية ممارسة أي نشاط مريح للموظف مهما كان نوعه حفاظا على مكانته، وسمعته ليخصص كامل جهده لمهامه، إلا أنه رخص له بعض النشاطات ذات الصبغة العلمية كالتعليم والتكوين، والبحث كمنشآت ثانوية، وهذه لا بد أن تتم وفقا لأطر قانونية تخضع لإجراءات تنظيمية. كما شجع هذا الأمر إنتاج الأعمال العلمية والفنية والأدبية، وهذا جانب من التشجيع للموظف على إبراز قدرته، وتوسيعها وتعميمها في نطاق منظم.<sup>1</sup> بالرجوع للمادة 43 فقرة 02 من الأمر رقم 03/06 (ق أ ع و ع) نجدها كما سبق القول رخصت للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كمنشآت ثانوية ضمن شروط وفق كفاءات محددة عن طريق التنظيم.

تتمثل هذه الشروط وفق ما جاء في المرسوم رقم 296/84 المعدل والمتمم المتعلق بمهام التكوين والتعليم باعتبارهما عملا ثانويا، حيث يحصل الموظف الذي يقوم بنشاط التعليم أو التكوين على تعويضات توافق مستوى تأهيله وفق جدول استدلالي حددته المادة 4 من هذا المرسوم.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: مضمون وأسس واجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل

إن المادة 186 من الأمر 03/06 نصت على المدة القانونية للعمل فتحدد هذه المدة في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا لتشريع المعمول به.<sup>3</sup> وفي الوقت الراهن أن المدة التي يؤديها الموظف العمومي هي 40 ساعة كاملة بمعدل 8 ساعات في 5 أيام عمل، غير أن هذه المدة تبقى مرتبطة بتشريعات العمل وبالتنسيق مع المديرية العامة للوظيفة العمومية والمؤسسات والإدارات العمومية لغرض الحجم الزمني المناسب للموظف العمومي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط 2010، ص 19.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 219/03 المؤرخ في 22/05/2003، يعدل ويتم المرسوم رقم 296/84 المتعلق بمهام التكوين والتعليم باعتبارهما عملا ثانويا، ج ر، العدد 35.

<sup>3</sup> - المادة 186 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>4</sup> - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 60.

## الفرع الثالث: النتائج المترتبة عن عدم الالتزام بالمدة القانونية للعمل

وعدم التزام بمدة العمل يؤدي إلى معاقبة الموظف تأديبيا، وقد ينهي علاقته الوظيفية أيضا، حيث يؤدي التغيب وإهمال المنصب إلى العزل من الوظيفة، فمصطلح العزل ورد في الأمر 03/06 ثلاث مرات في المادة 184 التي نصت على أن عزل الموظف يكون بسبب إهمال المنصب، والمادة 185 التي نصت على حرمان الموظف المعزول من التوظيف في الوظيفة العمومية من جديد، والمادة 216 التي نصت على العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية.<sup>1</sup>

بناء على ما ذكر فالعزل في الأمر رقم 03/06 له مفهوم خاص يتمثل في فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين. وهذا ما أكدته المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 حيث نص: (يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول...)، وجاءت المادة 3 من نفس المرسوم معرفة العزل بسبب إهمال المصدر دون مبرر مقبول هو إجراء إداري يتخذ بموجب قرار تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين.<sup>2</sup>

وهذا ما أكدته المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321 حيث نص: (يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب (15) خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول...)، وجاءت المادة 3 من نفس المرسوم معرفة العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول هو إجراء إداري يتخذ بموجب قرار تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين.<sup>3</sup>

بل إن إجراءات العزل تنطلق في اليوم الثاني من غياب الموظف.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المواد: 184، 185، 216 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - بوظيفة مراد، المرجع السابق، ص 61.

<sup>3</sup> - المادتان: 02، 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كميّات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 66، ص 11.

<sup>4</sup> - المادة 05، المرجع نفسه، ص 11.

**- شروط العزل:**

من خلال القراءة القانونية للمادة 184 من الأمر، واحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتضمن كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، يمكن استنتاج شروط العزل وهي كما يلي:

**أ- غياب الموظف عن العمل:**

المقصود من الغياب هو الغياب الجسماني، أما الموظف الحاضر الذي يرفض ممارسة مهامه فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به.<sup>1</sup>  
ب- أن يكون غياب الموظف لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية اما إذا حدث انقطاع في الغياب بلا سبب توقيع قرار العزل.<sup>2</sup>

**ج- ألا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا:**

أكد ذلك مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 071966 الصادر في 15/03/2012 أن الأعدار المقبولة في هذا المجال هي الأعدار الجدية المثبتة بالسن القانوني.<sup>3</sup>  
د- إعدار الموظف المتغيب:

كما قلنا سابقا إجراءات العزل تنطلق في اليوم الثاني من غياب الموظف، فنجد أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 تحدد كفاءات الأعدار ضمن المواد 5، 6، 7، 8، 9، 10 ونجد المواد 11، 12، 13، 14، 15 تحدد لنا إجراءات العزل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 2010، ص 335.

<sup>2</sup> - غربي أحسن، (ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب)، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 20 أوت 1956 سكيكدة، مجلد 10 عدد 3 سبتمبر 2018، السنة العاشرة، ص 418.

<sup>3</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 071966 المؤرخ في 15/03/2012، قضية (خ-ع)، مديرية التربية لولاية البيض، قرار غير منشور، مقتبس من، بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 393.

<sup>4</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321، المرجع السابق، ص 12.

### الفرع الرابع: الاستثناءات الواردة على واجب الالتزام بمدة العمل

إذا من واجب المواطن الالتزام بمدة العمل القانونية وله أيضا الحق في الراحة والعطل والغيبات القانونية الذي تضمنته مختلف النصوص القانونية، ونجد الامر 03-06 (ق أع وع) كان الأكثر تفصيلا ووضوحا حيث خصص له المواد من 191 إلى 215.

#### أولا: الحق في العطل

للموظف الحق في العطلة السنوية والاستفادة من عطل إضافية، والعطل المرضية، وعطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل، وله الحق في عطلة خاصة لأداء مناسك الحج.<sup>1</sup>

وبالتمتع في أحكام القانون رقم 08-04، نجد المادة 79 منه تنص: "تنشأ عطلة التحرك المهني، يقصد بعطلة التحرك المهني، هي مفهوم هذا القانون، عطلة مدفوعة الأجر يمكن منحها لمستخدمي التعليم قصد تعميق معارفهم في مجال تخصصهم أو التحضير لتغيير لنشاطهم داخل قطاع التربية، أو داخل قطاع آخر تابع للوظيفة العمومية".<sup>2</sup>

#### ثانيا: الحق في الغياب

لوحظ أن الأمر 03-06 أهتم كثيرا بالغيابات حيث راعى الارتباط الدائم للموظفين بالوظيفة العمومية وهذا يحقق مصلحة الموظف والإدارة على حد سواء. والالتزام بمدة العمل يقتضيه السير الحسن والمنتظم للمرفق العام، فتغيب الموظف وعدم التزامه بمواعيد العمل يخل بهذا المبدأ ويعرض الخدمة العامة للإضراب، والمصلحة العامة للخطر.<sup>3</sup>

حيث يرخص للموظف الغياب في الحالات المنصوص عليها في الأمر 03-06، كالغياب للقيام بمهام التدريس، وأسباب الضرورة القصوى ...<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المواد من 194 إلى 206، والمادة 210 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - المادة 79 من القانون رقم 08-04 المؤرخ في يناير 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، ج ر، العدد 04.

<sup>3</sup> - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 217.

<sup>4</sup> - المواد، 208، 209، 212، 214، 215، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي نجدها حدد الغيابات لأسباب الضرورة القصوى المبررة.<sup>1</sup> وما يفيدنا في موضوعنا هذا هو الغياب لأجل مزاوله الدراسة، وهذا ما جاء في نص المادة 208 من الأمر 03-06، حق الموظف في الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في عدة حالات منها:

متابعة الدراسة المرتبطة بنشاطاته الممارسة في حدود أربعة (4) ساعات أسبوعيا. للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات حسب الفترة التي تستغرقها ...<sup>2</sup> إن الحق في الدراسة لا يمارس بصفة تلقائية من قبل الموظف بل يجب عليه أن يستصدر ترخيص من قبل الإدارة التي تنتمي إليها، فالأصل أن حق الموظف في مزاوله الدراسة، يتوقف على أن يصرح فقط أنني سوف أدرس، فهو غير مقيد برأي الإدارة. إلا أن الرخصة وسيلة بيد الإدارة تشترطها على الموظف، فإن منحت له الترخيص يزول دراسته، أما إن امتنعت عن ذلك لا يزول دراسته.

كما أن منح الموظفين مدة (4) أربع ساعات في الأسبوع لمزاوله الدراسة، فيلجأ في الواقع بعض الرؤساء الإداريين إلى تجاوز القانون بالسماح للموظفين بالغياب أكثر من المدة المذكورة أو الدخول معهم في صراع لإلزامهم بالتقيد بالمدة المرخص بها، أو عدم السماح لهم بالدراسة محتجة بضرورة المصلحة العامة.

وبالرجوع إلى وثيقة الترخيص لمزاوله الدراسة نلاحظ عبارة يمكنكم الاستفادة من (4) أربع ساعات في الأسبوع خارج أوقات العمل، وذلك قصد متابعة الدراسة.

مع ادراج ملاحظة: بأن هذا الترخيص لا يعني التخفيض في الحجم الساعي الأسبوعي. وبالمقارنة مع نص المادة 208 من الأمر 03-06 فإن الموظف له حق في متابعة الدراسة في حدود (4) أربع ساعات ولم تحدد المادة بأن هذه المدة خارج أوقات العمل، بل جاءت صريحة يستفيد برخص للتغيب دون فقدان الراتب. فلماذا الإدارة تمنع الموظف من هذا الحق، وتمنحه (4) أربع ساعات خارج أوقات العمل، وهذه الأوقات خارج مدة العمل، أليست ملكا للموظف؟، بمعنى أن الموظف يستصدر ترخيصا لممارسة الدراسة خارج أوقات

<sup>1</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321، المرجع السابق، ص 11.

<sup>2</sup> - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 66.

العمل أي أن الدراسة في الوقت الشخصي له وهذا ما لا يقبله المنطق ومنافي لما ورد في نص المادة 208 من الأمر 06-03، فكيف تمنح الإدارة وقتاً أصلاً هو وقت الموظف؟، فهي هنا تتدخل في أوقاته الشخصية.

وعبارة خارج أوقات العمل يكون وقت الراحة أو عطلة فأى وقت سيدرس الموظف في يوم عطلة. فكيف القانون يمنحه المدة والإدارة ترخص بهذه المدة خارج أوقات العمل في أوقات الموظف الشخصية.

أما بالنسبة للملاحظة أعلاه، بأن الترخيص لا يعني التخفيض في الحجم الساعي الأسبوعي وهنا نتساءل أيضاً. كيف تمنح الإدارة (4) أربع ساعات للموظف لمزاولة دراسته وهذه المدة خارج أوقات العمل، وهي مدة ملكا للموظف، وتضع هذه الملاحظة، فالوقت ملك الموظف، والحجم الساعي إذا انخفض أو زاد فهو وقته الخاص. فالإدارة هنا نجدها لم تمنح الموظف حقه في منحه (4) أربع ساعات أسبوعياً لمزاولة الدراسة، مع ذلك تتدخل في وقته الخاص، وأقصت هذا الحق، محتجة بضرورة المصلحة العامة، وسير المرافق العام بانتظام واضطراد.

تعريف الترخيص الإداري وخصائصه، إضافة إلى الجهة المانحة للترخيص.

### 1/ تعريف الترخيص الإداري:

للترخيص الإداري أشكالاً متعددة ومتنوعة كالاعتماد، الرخصة، التأشيرة والإذن، كما له استعمالات مختلفة في الحياة العملية الإدارية، تتخذ منه الإدارة وسيلة قانونية لتنظيم ومراقبة ممارسة الموظفين لأنشطتهم وبعض حرياتهم. والتعريف الخاص به على سبيل المثال نظراً لتعددتها، فقد عرف بأنه إذن بالتصرف يمنح حق ممارسة النشاط المرخص به، وهو قرار يصدر عن سلطة معينة يحمل في طياته ضمان للمرخص له وللغير بقانونية العمل المرخص به.<sup>1</sup>

- أنظر الملاحق

<sup>1</sup> - محمد جمال عثمان جبريل، الترخيص الإداري - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس - (د ب ن) 1992، ص 65.

وبالتالي يمكننا القول بأن الترخيص الإداري صورة من صور التنظيم والتقييد التي تستخدمها الإدارة في مواجهة الموظف. وهو وسيلة رقابية سابقة على ممارسة النشاط  
أ/خصائص الترخيص الإداري:

يتميز الترخيص الإداري كعمل قانوني بعدة خصائص ومميزات قانونية، ومن هذه الخصائص نذكر ما يلي:

\* الترخيص الإداري عمل إداري قانوني صادر من طرف واحد:

يتميز الترخيص الإداري بأنه عمل إداري كونه صادر عن جهة إدارية، مختصة قانونا بإصداره، كما يتميز بأنه عمل إداري قانوني صادر من طرف الإدارة وتصدر بناء على طلب المعني بالأمر.

كما يتميز بأنه عمل إداري قانوني أي أنه عمل مقصود إراديا من جانب الجهة المصدرة له في حدود اختصاصه القانوني<sup>1</sup>

\* الترخيص الإداري مستند قانوني:

يتجسد الترخيص الإداري في معظم حالاته في شكل المحرر الرسمي، يتمثل في ورقة تحمل مواصفات معينة وعبارات قانونية محددة، يوقع عليها وتسلم وتمنع من السلطة الإدارية المختصة طبقا للأحكام القانونية<sup>2</sup>

\* الترخيص الإداري محدد المدة أو دائم:

جمع معظم فقهاء القانون الإداري على أن الترخيص الإداري مؤقت بطبيعته، لأنه استثناء من أصل عام: إما عن الحرية أو من الحظر،<sup>3</sup>

\* لكن هذا التحليل قد ينطبق على بعض أنواع الرخص دون غيرها فتتطبق على الرخص التي تمنع ممارسة نشاط معين وعلى عكس ذلك لا تنطبق على الرخص الصادرة في شكل اعتماد لممارسة مهنة من المهن المنظمة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عزوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، ص 168 وما بعدها

<sup>2</sup> - محمد جمال عثمان جبريل، المرجع السابق، ص 73

<sup>3</sup> - عزوي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 176

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 177

## \* الصفة التنفيذية للترخيص الإداري:

تتمحور هذه الخاصية أو الصفة حول مدى إلزامية الرخصة كمستند قانوني، فالترخيص الإداري عملا شرطيا لا يحدث تغييرا بذاته لعدم توفره على الصفة الإلزامية، بل الذي يحدث هذا التغيير هو القانون المنظم له، وبهذا المفهوم فإن التنفيذ والترخيص فكرتان غير متطابقتين، فالقرار الصادر بالترخيص ليست له قوة تنفيذية،<sup>1</sup> لأنه يتيح فقط إمكانية مزاولة النشاط، كالترخيص للموظف بمزاولة الدراسة، ولكنه لا يفرض أي التزام بالتنفيذ.

## ب/ الجهة المانحة للترخيص:

نقصد بها السلطات الإدارية التي لها سلطة اتخاذ قرارات الترخيص الممارسة الفردية أو التنظيمية، والتي لها دور التأطير والتوجيه العام للأنشطة الفردية ومراقبة ممارستها.<sup>2</sup> الترخيص أسلوب وقائي لتحقيق الغايات الضابطة المتمثلة في حماية النظام العام، فالفرد يتمتع بحريات في حدود ما يسمح به القانون، وتفيد بصفة عامة عن طريق آلية تسمى الضبط الإداري. ومن هنا سوف نتطرق للضبط الإداري أما المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى لم يعرف الضبط وعرفه بأغراضه وهدفه، وهو المحافظة على النظام العام،<sup>3</sup> يعتبر الضبط الإداري مجموعة من القيود والإجراءات، وهذه التصرفات تتخذها الإدارة في أشكال مختلفة مضمونها فرض قيود على الحقوق والحريات، وفي الأنشطة الفردية عند ممارستها بغرض تنظيم هذا النشاط كالترخيص للموظف لمزاولة الدراسة. الذي يعتبر بمثابة آلية سابقة للرقابة، والهدف من هذه التصرفات هو المحافظة على النظام العام.<sup>4</sup>

1 - محمد جمال عثمان جبريل، المرجع السابق، ص 73.

2 - عزوي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 243.

3 - هناك بعض التعريفات الفقهية للضبط الإداري منها: (هو كل الأعمال والإجراءات والأساليب القانونية والمادية والفنية التي تقوم بها السلطات المختصة بهدف المحافظة على النظام العام بطريقة وقائية في نطاق النظام القانوني للحقوق والحريات السائدة) أنظر في ذلك إلى: عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، النشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، (د ط)، الجزائر، 2000، ص 34.

4 - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، (ط3)، الجزائر، 2013، ص 478.

## 3/ النتائج المتوصل إليها:

قد تشترط الإدارة في العديد من الأحيان ضرورة الحصول على اعتماد أو ترخيص لممارسة مهنة ما ، و بالتالي حتى تمنح الإدارة هذه الرخصة لأبد من توفر مجموعة من الشروط و احترام المعايير القانونية ، ودون توفر هذه الشروط لا يمكن الدخول للمهنة و لا ممارستها<sup>1</sup> فإن الإدارة من خلال منحها الترخيص للموظف في ممارسة نشاطه ، في المقابل تراقبه ما إذا أدى التزاماته الوظيفية أم لا ، الإدارة عند رفضها منح الترخيص أو الاعتماد للموظف في مزاوله دراسته يكون السبب وراء ذلك هو تحقيق المصلحة العامة و الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام و إطراد<sup>2</sup> و عليه فإن الترخيص الإداري أحد مظاهر الضبط الإداري و الذي توصلنا إليه في النقاط التالية : - حيث يعد الضبط الإداري الإجراء الفعال الذي يقيد الحريات الفردية حفاظا على المصلحة العامة و لكن أحيانا إذا مورس دون قيود فإنه يضر بمصالح الفرد ، حيث يرتبط الضبط الإداري ارتباطا وثيقا بحق الموظف في مزاوله دراسته حيث يظهر من خلال السلطة الإدارية بإقرارها للموظف إما منحه أو منعه حقه في التعليم ، و ذلك كما سبق القول يتكرس في الترخيص الذي تصدره الإدارة في حق الموظف العام و الذي سنوضحه لاحقا. يتجلى عنصر الضبط الذي تفرضه الإدارة على الموظف في جملة من الأوامر والنواهي التي تكون ملزمة له بهدف تنظيم حرية الموظف تحقيقا للمصلحة العامة وضمان سير المرفق العام بانتظام<sup>3</sup>

بالرجوع إلى أهم خاصية الضبط الإداري نجده يتمتع بصفة و هي السلطة التقديرية بمعنى للإدارة سلطة تقديرية في ممارسة الاختصاص و ذلك إذا ترك لها القانون حرية التصرف في مسألة معينة ، أما إذا قيدت حريتها تكون مقيدة ، أما الضبط هنا هو الصلاحية في ممارسة الإجراءات الضبطية ، فعندما تتبين للإدارة أن الموظف بممارسته للدراسة بشكل عرقلة في سير المرفق العام هنا تتدخل بضبطها لهذه الممارسة و التي سبق القول بأنها

1 - أحمد محيو، محاضرات في مؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ( د ط )، الجزائر، 2009، ص 320.

2 - وليد بومنجلين، سلطات الضبط الاقتصادي في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجزائر، 2006، ص 174

3 - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ( ط 1 )، الأردن، 2008، ص 265/266.

حق ممنوح للموظف قانونا بحجة المصلحة العامة،<sup>1</sup> و هذا ما قد يعدم الحق في بعض الحالات إذا استتدت الإدارة في حماية المصلحة العامة . ولكي تباشر الإدارة صلاحياتها على أكمل وجه في ممارسة الضبط الإداري في حق الموظف العام يتعين عليها الاعتماد على الوسائل القانونية لتحقيق الهدف المنشود وهو المصلحة العامة والذي يمكن القول بأن هاته الوسائل عبارة عن حدود في منح الموظف حقه في التعليم باعتبارها تمس حريته وحقه في مزاولته لدراسته، متمثلة إما في الحظر أو المنع والترخيص فيعيد نهى الموظف عن أداء حقه في حالات معينة المساس بالمصلحة العامة، كمنعه عن متابعة تعليمه لضمان سير المرفق العام بانتظام.<sup>2</sup>

- الترخيص كما سبق التطرق إليه يعد ضرورة الحصول على إذن مسبق من الإدارة لمزاولة الموظف للدراسة، ويكون ذلك تبعا لقواعد تنظيمية تبين كيفية ممارسة هذا الحق. وبالرجوع إلى المادة 43 من (ق أ ع و ع)<sup>3</sup> نجد أنها رخصت للموظف ممارسة نشاط التعليم مما يعني أنها أعطتهم ترخيصا لممارسة الحق في التعليم. كما أن المادة 208 من (ق أ ع و ع) التي سبق ذكرها نصت على منح الموظف رخصة للقيام بمهامه الدراسية شريطة تقديمه لمبرر مسبق . وبالرجوع للقضاء نجد استقر في قراراته على أن الإدارة في منحها الموظف هذا الترخيص تسمى سلطة تقديرية لها باعتبارها سلطة التعيين.<sup>4</sup>

من خلال ما سبق يلاحظ على أن حق الموظف في التعليم إحدى حرياته و عليه فالحرية في نطاق الضبط الإداري هي الأصل و الاستثناء تحديدها حيث لا تمارس على إطلاقها و الضبط لا يمارس استبدادا ، و لكن قد تخالف الإدارة هذه القاعدة و هذا بسلطتها التقديرية الواسعة إضافة إلى أن الترخيص الإداري هو إذن صادر عن الإدارة المختصة بممارسة نشاط معين كمزاولة الموظف لدراسته و لا يكون ذلك بغير هذا الإذن وتقوم هنا الإدارة

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، (د ط)، مصر، 2000، ص 50

<sup>2</sup> - هاني طهراوي علي، القانون الإداري (التنظيم الإداري - النشاط الإداري)، دار الثقافة للنشر، (د، ط)، الأردن، 2009، ص 242

<sup>3</sup> - المادة 43 من الأمر 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع)، المرجع السابق، ص 06

<sup>4</sup> - هاني علي طهراوي، الرجوع السابق، ص 242

بمنح ذلك الترخيص إذا توافرت الشروط اللازمة التي يحددها القانون حيث نجده لم يقيد الإدارة بأية شروط كي تمنح الرخصة .

إذن فالترخيص الإداري هو إجراء لا بد على الموظف إتباعه قبل ممارسة الحق في التعليم إلا أن هذا الحق يستفيد منه الموظف،<sup>1</sup> ويختلف حسب الحالة التي يكون فيها، وفي هذه الصورة يسمح للموظف ممارسة حقه شريطة الحصول على موافقة وإذن الإدارة مسبقاً من الإدارة بمنحها الموافقة على ممارسة لحقه في التعليم حسب الظروف التي يكون فيها المرفق العام وفي حالة منعها وعدم منحها الموظف ذلك الإذن لا يكون إلا تبرير تقدمه الإدارة وهو حاجيات المرفق العام تحقيقاً للمصلحة العامة وضمان سيره بانتظام واطراد.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> - حميد سبيك، الحقوق و الواجبات في الرخص و الغياب، مؤسسة تعليمية المحمدية، (د د ن )، ( د ط )، المغرب، 2014، ص 03

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، القانون الإداري النشاط الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، (ط5)، الجزائر، 2006، ص 35

**المبحث الثاني : ضرورة المصلحة العامة كقيد على ممارسة الحق في التعليم**

إن التزام الإدارة العامة باحترام مبدأ المشروعية والخضوع له، لا ينفي عنها التمتع ببعض الحرية في نشاطها، مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة، وهو ما يترتب عنه الاعتراف لها بسلطة تقديرية.<sup>1</sup>

فالإدارة تعد موضوعاً متعدد الأبعاد وهي ليست مجرد إدراك علم، بل إنها خبرات ثم تنسيقها.

حيث لا يمكن للمشرع ضبط مهام الإدارة وتقييدها بشكل محدد لأنه يعرقلها في تحقيق المصلحة العامة.<sup>2</sup>

فإن السلطة التقديرية للإدارة من أهم المبادئ الأساسية التي يقوم عليها القانون الإداري الحديث الذي يعد جانباً من الملائمة الذي تمارسه السلطة الإدارية من إطار المشروعية الإدارية.

وعليه قمنا بتحديد المطلب الأول للتطرق إلى كل ما تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة. أما المطلب الثاني خصصناه لرقابة القاضي الإداري للسلطة التقديرية للإدارة.

**المطلب الأول: خضوع ممارسة الحق في التعليم لتقدير الإدارة**

تقوم كل جهة إدارية بمباشرة نشاطها وفقاً للقانون، ويكون لها في حدوده سلطة تقديرية، فهي لا تتمتع بهذه الحرية إلا أن القانون خولها سلطة تقدير مناسبة التصرف.<sup>3</sup> حتى تتوضح هذه الحرية في التصرف سنتناول من خلال هذا المطلب تعريف السلطة التقديرية للإدارة ثم نبين سلطات الإدارة، ونعالج حدودها، ونبين روابط السلطة التقديرية للإدارة.

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، (د ط)، 2009، ص 18.

<sup>2</sup> - محمد رسول العموري، (السلطة التقديرية للإدارة والإختصاص المقيد)، مجلة جامعة البحث، المجلد 36، العدد 3، 2014، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة دمشق، ص 227.

<sup>3</sup> - مخاشف مصطفى، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق تلمسان، السنة الجامعية 2007 - 2008، ص 10.

### الفرع الأول: تعريف السلطة التقديرية للإدارة

لقد أصبحت السلطة التقديرية للإدارة من أهم الأفكار الأساسية التي يقوم عليها القانون الإداري في مختلف الدول، حيث اختلف الفقهاء في تعريفها.

سنحاول من خلال هذا الفرع تعريف السلطة التقديرية للإدارة بالشكل التالي:

- التعريف اللغوي للسلطة التقديرية للإدارة.

- التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة.

أولاً: التعريف اللغوي للسلطة التقديرية للإدارة .

- السلطة في اللغة هي التحكم والسيطرة.

- التقدير هو التمهل في تسوية الأمر وتهيئته.

- أما اصطلاحاً فإن السلطة التقديرية بالمفهوم العام هي حرية الاختيار الممنوحة لسلطة ما في ممارسة اختصاصها.<sup>1</sup>

ثانياً: التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة.

تنوعت تعاريف رجال القانون الإداري للسلطة التقديرية للإدارة، واختلفت بحسب الظروف

التي شهدتها، وعليه نعرض عليها في الشكل التالي:

أ- السلطة التقديرية للإدارة في الفقه الفرنسي:

رغماً عن التعاريف التي قدمها الفقهاء حول مضمون السلطة التقديرية للإدارة، إلا أن

هذه التعاريف تشترك في معنى واحد هو حرية الإدارة في تدخلها حسب الحالة الموجودة.

ومن بين هذه التعاريف نجد تعريف العميد bonnard بقوله: (سلطة الإدارة تكون تقديرية

حينما يترك لها القانون بصدد علاقاتها مع الأفراد حرية في أن تتدخل أو تمتنع وقت هذا

التدخل وبكيفية وكذلك فحوى القرار الذي تتخذه، فالسلطة التقديرية هي التي يتركها القانون

للإدارة لتحديد ما يصح عمله وما يصح تركه).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - بالجيلالي خالد، السلطة التقديرية للمشرع - دراسة مقارنة - رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة

بلقايد أبي بكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2016 - 2017، ص 27.

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات، دراسة مقارنة عين شمس، بيروت (ط 6)، 1991، ص 46.

ب- السلطة التقديرية للإدارة في الفقه العربي:

نجد النظام القانوني المصري تأثر شديدا بنظيره الفرنسي من خلال اعطاء تعاريف للسلطة التقديرية للإدارة. ومن التعاريف نذكر التعريف التالي: (أن السلطة التقديرية هي منح الإدارة حرية أكبر في الاختيار عند القيام بمهامها وممارسة اختصاصها، وتعني مرونة أكثر في الحركة وفسح المجال أمام الإدارة لتقدير متطلبات الظروف التي تحرض عليها، وبالتالي اختيار نوع النصوص الملائم لكل ظرف على حدى حتى يأتي هذا التصرف محققا (الأهداف والغايات المناسبة للحاجة الداعية إليها...)<sup>1</sup>

ج- السلطة التقديرية للإدارة في القانون الجزائري:

لقد تبنى القانوني الجزائري نظرية السلطة التقديرية من خلال تأثره بالنظام الفرنسي.

• السلطة التقديرية للإدارة في الفقه الجزائري:

لم يلق تعريف السلطة التقديرية للإدارة البحث الكافي من قبل الفقهاء الجزائريين، فلم يخرج عن إطار التعريفات الفقهية السابقة. هناك عدد قليل من التعاريف التي قيلت في حقها، نذكر منها:

(السلطة التقديرية هي تلك الحرية التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة الأفراد والقضاء لتختار في حدود الصالح العام وقت تدخلها ووسيلة التدخل).<sup>2</sup>

كما يعرفها الدكتور عمار بوضياف: (عندما يترك القانون للإدارة حرية تقدير الظروف و تكييف الوقائع المعروضة أمامها و لا يلزمها بإصدار قرار محدد بمضمون معين خلال مدة معينة، فهي في هذه الحالة تتمتع بسلطة تقديرية و أبرز مثال على ذلك القرارات الضبطية)<sup>3</sup>

من هذه التعاريف نرى ان ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية تكون على أساس الحرية التي تتمتع بها الإدارة من خلال العناصر الموضوعية للقرار، وتختار الإدارة موضوع القرار،

<sup>1</sup> - نواف كنعان، القضاء الإداري، (ط.1)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 37 وما بعدها.

<sup>2</sup> - نوبري سامية، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2012 - 2013، ص 16.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، - دعوى الإلغاء، في قانون الإجراءات المدنية والإدارية دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، (ط1) 2009 -جسور للنشر والتوزيع -الجزائر ص36.

والوقت الذي تقوم بإصداره، مع مراعات المصلحة العامة ومقتضيات النظام العام، وبناء على الأسباب والظروف التي تواجهها الإدارة.

إذن فالسلطة التقديرية تنحصر في حرية التقدير التي يتركها القانون للإدارة.

• السلطة التقديرية للإدارة والقضاء الإداري الجزائري:

نجد القضاء الإداري الجزائري قد كرس فكرة السلطة التقديرية للإدارة، مقررًا أن مقتضيات النظام العام ومتطلبات المصلحة العامة تقضي الاعتراف للإدارة بسلطة تقديرية ومنحها القدرة على الاختيار، والاعتراف لها بقدر من الحرية، لكنه لم يقدم تعريفًا محددًا لها، مكتفياً بتقديم بعض الأمثلة والنماذج عنها.

من بينها قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم 76732 المؤرخ في 24-03-1991 قضية والي بشار ضد (ي-ب) حيث اعترف للوالي بتجريد موظف من منصب نوعي، ولم ينجز لهذا الأخير الطعن في هذا القرار بعنوان الاعتراف للإدارة بالسلطة التقديرية ومما جاء فيه (متى كان من المقرر قانون أن تعيين مؤسسة ولائية يتم بموجب مقرر من الوالي، فإن مقرر العزل لمدير عام مؤسسة عمومية محلية يخضع للسلطة التقديرية للوالي باعتباره منصبا نوعيا ومتى كان كذلك يستوجب رفض الطعن).<sup>1</sup>

الفرع الثاني: ضوابط السلطة التقديرية

لا بد من وجود ضوابط لحماية حقوق وحرّيات الأفراد من تعسف الإدارة في استعمال امتيازات السلطة العامة، فالسلطة التقديرية في مزاوله نشاط الإدارة تكون هي الأصل، ويكون الاختصاص المقيد هو الاستثناء. لذا لا بد من معرفة الأساس الواقعي للسلطة التقديرية ومستوى حرية الإدارة في التصرف، وبالرغم من عدم وجود ضوابط في الأمر 03-06 السالف الذكر ارتأينا أن نعرض على الضوابط التي وضعها القضاء بصفة عامة والتي تقيد السلطة التقديرية للإدارة.

<sup>1</sup> - (المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا) - الجزائر -، قسم المستندات، العدد الثالث، 1989، ص: 132.

## أولاً: الأساس الواقعي المادي للسلطة التقديرية

تقوم الفكرة على أساس أن الإدارة بما تباشره من أنشطة متعددة لا تختلف كثيراً عن مشروعات الأفراد الخاصة، بمعنى أن الإدارة العامة عبارة عن مشروع يشبه المشروعات الخاصة للأفراد طالما أن هؤلاء الأفراد يتمتعون عند إدارتهم لتلك المشروعات بسلطة تقديرية، فإنه يجب الاعتراف للإدارة كذلك بمثل هذه السلطة، و عليه تقوم الإدارة بتسيير مشروع كبير يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة من خلال إقامة النظام العام و توفير المنفعة العامة، و في سبيل ذلك تملك الإدارة تقييد نشاطها ذاتيا و تقدير ملائمة نشاطها و أعمالها، و من ثم تمثل صفة المشروع للنشاط الإداري مصدر السلطة التقديرية و أساسها.<sup>1</sup>

## ثانياً: مستوى حرية الإدارة في التصرف

تتمتع الإدارة بقدر واسع من الحرية للقيام بالعمل الإداري حيث يترك المشرع ذلك لتقدير الجهة الإدارية المختصة، ويتجلى هذا المستوى من تقدير ملائمة التصرف في إصدار القرار، أي يكون من حق الإدارة أن تتصرف أو تمتنع عن التصرف فهي حرة في اختيار الوقت المناسب لإصدار القرار مثال ذلك إعداد التقارير الخاصة بالموظفين.<sup>2</sup>

-المشرع إذا أزم الإدارة بالتصرف على نحو ونمط معين، وهذا يتعين على الإدارة التدخل إذا توافرت الشروط الموضوعية التي حددها القانون مسبقاً وفرضها عليها بصفة إلزامية، فإذا لم تتوفر الأسباب التي نص عليها القانون فلا يكون للإدارة سلطة تقدير ملائمة التصرف أو عدمه.<sup>3</sup>

فلا بد أن تتصرف وفي اتجاه معين يحدده القانون ذاته. ولكنها مع ذلك تتمتع بجزء ضئيل من التقدير من حيث اختيار الوقت المناسب لإصدار القرار. مثال ذلك: تعيين

<sup>1</sup> - لطفائي محمد عبد الباسط، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، السنة الجامعية، 2015 - 2016، ص: 44 وما بعدها.

<sup>2</sup> - منيرة عمر اليازجي، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في فلسطين دراسة تحليلية - مقارنة - رسالة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة، السنة الجامعية 2017، ص: 91.

<sup>3</sup> - منيرة عمر اليازجي، المرجع نفسه، ص: 92.

الناجحين في المسابقات التي تجريها الإدارة، فهي تكون مقيدة بضرورة التعيين، ولكنها حرة في اختيار الوقت الذي تنفذ فيه حركة التعيينات وإصدار قرارات التعيين.  
فالقانون نجده يعترف للإدارة بقدر من الحرية اعتباراً من أنها الأقرب ميدانياً والأكثر اتصالاً بالحياة اليومية الجارية والأكثر علماً بالمعطيات.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: حدود السلطة التقديرية للإدارة.

تكون سلطة الإدارة العامة مقيدة أو تقديرية.

#### • السلطة المقيدة:

تتجلى إذا ما فرض القانون على الإدارة إتخاذ قرار معين وتحديد مسلكها مسبقاً إذا ما توافرت شروطه، مما يقيد سلطتها ويفرض عليها إتخاذ القرار بصورة آلية.<sup>2</sup>

#### • السلطة التقديرية:

تسند إلى اعتبارات عملية تمنح الإدارة عدة اختيارات لمواجهة الواقع الذي لا يستطيع المشرع أن يتصوره مسبقاً ولا يمكن للقاضي معاشته ملابساته وتفاصيله، ولا نعني بذلك تخويل الإدارة الحرية المطلقة في إتخاذ قراراتها، إذ أنها تبقى ملتزمة بأن تقيم تلك القرارات على أركان سليمة وصحيحة من ناحية مع إخضاعها لرقابة القاضي الإداري.  
ومن ثم تجسدت حدود السلطة التقديرية في أوجه المشروعية المختلفة التي يجب على الإدارة احترامها وعدم تجاوزها.<sup>3</sup>

وللسلطة التقديرية حدود خارجية تتمثل في ركن الاختصاص وركن الشكل وركن الغاية. أما الحدود الداخلية للسلطة التقديرية تتمثل في ركني السبب والمحل. إلا أننا ننتقد بما يخص موضوعنا لذا سنتطرق إلا لركني الغاية والسبب فقط لارتباطهما أكثر بالسلطة التقديرية للإدارة حيث أن الأركان الخارجية عادة ما تكون الإدارة مجبرة على احترامها.

<sup>1</sup> - لطفاوي محمد عبد الباسط - المرجع السابق - ص 47

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء - المرجع السابق - ص 38.

<sup>3</sup> - نويوي سامية، المرجع السابق، ص 70.

### أولاً: ركن السبب

يعرف السبب في القرار الإداري بأنه: (الحالة الواقعية أو القانونية، السابقة على القرار والدافعة إلى تدخل الإدارة لاتخاذها، فهو مبرر وسند خارجي لإصداره).<sup>1</sup> نستخلص من هذا أن الإدارة العامة لا تتمتع بالسلطة التقديرية فيما يتعلق بصحة الوقائع أو التكيف القانوني لتلك الوقائع. بل اختصاصها مقيد بشأنها ولكنها تتمتع بسلطة تقدير النتائج التي قد تترتب على تلك الوقائع، و هو ما قد يؤثر على اتساع أو تضيق سلطتها التقديرية، فمثلا قد تمتنع الإدارة عن منح الترخيص للموظف بممارسة حقه في التعليم بحجة أن غياب الموظف بغرض التعليم يعرقل سير العمل .

إن مدى وحدود السلطة التقديرية للإدارة بشأن أسباب القرار الإداري يحدده المشرع، حيث نجد أن السلطة التقديرية للإدارة أحيانا تكون بشكل ضيف وأحيانا تكون بشكل واسع. هناك حالات يتجه المشرع فيها إلى منح الإدارة قدرا من السلطة التقديرية، فيحدد فقط ما ينبغي على الإدارة اتخاذه من قرارات إذا حدثت وقائع معينة، ويترك لما بعد ذلك حرية التدخل أو الامتناع.<sup>2</sup>

### ثانيا : ركن الغاية

السبب في القرار الإداري هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد أحداث أثر قانوني هو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار. أما ركن الغاية يتمثل أساسا في النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصدارها للقرار.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، ( د ط )، 2005، ص 40.  
<sup>2</sup> - خليفي محمد، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة - دراسة مقارنة -، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2015 - 2016، ص 113.  
<sup>3</sup> - عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية، قضائية، فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ( ط.1 )، 2007، ص 165.

وهذا ما ذهب إليه غالبية الكتاب في القانون الإداري إلا أنه ليست هناك أي سلطة تقديرية في اختيار الغرض من قبل رجل الإدارة المختص، لأن القرار الإداري يجب أن يستهدف دائماً الغرض المنصوص عليه قانوناً.<sup>1</sup>

وبالرجوع لموضوعنا ينبغي الإشارة أن مقتضيات المصلحة العامة تفرض الاعتراف للإدارة بالسلطتين معاً، التقديرية والمقيدة على حد سواء. إذن فالسلطة التقديرية تنحصر في حرية التقدير التي يتركها القانون للإدارة، مع مراعاة المصلحة العامة ومقتضيات النظام العام.<sup>2</sup>

نستنتج من هذا أن الأهداف التي ترمي إليها الإدارة استمرارية سير المرفق العام بانتظام واضطراد من أجل تحقيق المصلحة العامة. وهذا الهدف هو الذي تستند إليه الإدارة يمنع الموظف من مزاوله الدراسة، أو كما سبق القول سالفاً ترخص له بالدراسة خارج أوقات العمل مع أن الوقت ملكه الخاص.

ففي هذه الحالة نستنتج أيضاً أن المشرع منح سلطة تقديرية بشكل واسع اختيار السبب، دون أن يضبطها بأية قيود، ولا يلزمها بمراعاة حالة واقعية معينة. وفي مثل هذه الحالة تملك الإدارة سلطة تقديرية في اختيار السبب.

ومن هنا نجد بأن الغاية من منع الموظف من مزاوله الدراسة أو منحه الترخيص لمزاوله الدراسة خارج أوقات العمل هو ضمان استمرارية سير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة. لكننا تساءلنا: هل هذه الحدود نظمت الحق أو نظمت ممارسة هذا الحق أو أنها قامت بإقصائه؟

- إن المغالاة في منح السلطة التقديرية للإدارة دون تحديد ضوابط قانونية واضحة ضمن قانون الوظيفة العمومية 06-03 من شأنها أن تقيدها وتبين مضمون ممارسة هذا الحق وأن يؤثر سلبياً على حق الموظف في التعليم وهو أهم عائق أمامه.

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 140.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 39.

## المطلب الثاني: رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة

الأصل أن تمارس الإدارة أعمالها محترمة مقتضيات المشروعية وخاضعة لحكم القانون في كافة مجالات تدخلها، إلا أن احتمال تصرف الإدارة على نقيض هذه القواعد وارد، وقد يؤدي إلى المساس بحقوق وحرريات الأفراد، مما استوجب تقرير وسائل قضائية لمصلحة هؤلاء تقيهم من جور الإدارة.

ومن بين هذه الوسائل نجد الدعاوى الإدارية، فهي أداة تحريك أي رقابة قضائية ضد سلطة الإدارة التقديرية، وإن كانت الدعاوى الإدارية متعددة، إلا أننا نجد بأن أهم وسيلة تجسد رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية للإدارة تمحور في دعوى الإلغاء.<sup>1</sup> حيث لم يعد هناك جدل حول ضرورة تمتع الإدارة بسلطة تقديرية، إن يجمع كل من الفقه والقضاء بأن هذه السلطة أو ذلك القدر من الحرية الذي تتمتع به من أجل تحقيق الصالح العام، إلا أنهم متفقون في نفس الوقت على أن تتمتع الإدارة بقدر معين من الحرية لا يعني تفردا بشكل مطلق باتخاذ القرار وأن لا رقيب عليها.

ثم أن مفهوم دولة القانون يفرض إخضاع مجموع قرارات الإدارة من حيث الأصل إلى رقابة القضاء الإداري إلا إذا قدر القضاء إن بعض الأعمال تخرج عن ولاية رقابته.<sup>2</sup>

سنتولى فيما يلي:

- دعوى الإلغاء

- مضمون الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة

1 - نويري سامية - المرجع السابق - ص 111

2 - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، تاريخ المناقشة: 15 جويلية 2012، ص 06.

## الفرع الأول: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم الوسائل القضائية الرقابية على أعمال الإدارة العامة<sup>1</sup>، على اعتبارها ذات قوة في حماية حقوق الإنسان والمواطن بصفة عامة. وحماية الموظف في مواجهة عدم مشروعية السلطة الإدارية الرئاسية، وخاصة السلطة التقديرية للإدارة. حيث يقوم القضاء الإداري بإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة<sup>2</sup>

- رغم تعدد وتباين التعاريف لدعوى الإلغاء إلا أننا نذكر التعريف التالي : حيث عرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي بأنها : (دعوى قضائية بواسطتها يطلب الطاعن من القاضي الإداري مراقبة مشروعية القرار الإداري الانفرادي و الحكم بإلغائه حينما يعتقد عدم مشروعيته)<sup>3</sup>، وبهذا يكون القاضي الإداري الذي يراقب مشروعية القرارات الإدارية ويعدم غير المشروع منها ، و عليه فهي دعوى يرفعها الموظف العام إلى القضاء الإداري يطلب إلغاء أو إعدام القرار الإداري المخالف للقانون<sup>4</sup>، ومن هنا يجوز للموظف العام أن يرفع دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية الإدارية إذا امتنعت الإدارة عن منحه ترخيص إداري بمزاولة الدراسة، مع أنه لم يسبق لأي موظف عام أن رفع دعوى إلغاء للمطالبة بمنحه هذا الترخيص .

1 - لقد عرفها الأستاذ ديولو با دير على أنها: (هي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهة القضائية المختصة، بإلغاء القرار الإداري غير المشروع وتتحصر سلطة القاضي الإداري في هذه الدعوى في فحص مدى مشروعية أو عدم مشروعية القرار المطعون فيه، والحكم بإلغائه إذا ما ثبت عدم مشروعيته بواسطة حكم قضائي إداري. حجية عامة ومطلقة، وتمتاز دعوى الإلغاء بأنها دعوى عينية وموضوعية، وأنها من دعاوى قضاء المشروعية.) أنظر إلى: DELANBADERE MANUEL DE DROIT ADMINSTRATIVE ,11eme edition.L.G.D.J.Paris, P105

2 - ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، كلية الحقوق و العلوم السياسية، عنابة، 2005، ص 112

3 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، د.ط، عنابة، 2005، ص 122

4 - المرجع نفسه، ص 123

### الفرع الثاني : مضمون الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة

يقوم جوهر السلطة التقديرية للإدارة على حرية التصرف في حدود النص القانوني، لذا على الإدارة أن تضع نفسها في أفضل الظروف لتقدير ملائمة العناصر للقرار الإداري مع ما يستوجبه القانون.

وعليه سوف نبين هذه المظاهر من خلال:

1- أساليب الرقابة التقليدية:

2- أساليب الرقابة الحديثة.

#### أولاً: أساليب الرقابة التقليدية

سنوضح هذه المظاهر من خلال:

- الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع

- الرقابة على صحة التكييف القانوني للوقائع

- رقابة التناسب

#### 1- الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع

للقضاء دور هام وأساسي في مجال الحد من تصرفات الإدارة في تقدير ملائمة الوقائع من الناحية المادية، ولهذا فإن القرار يصبح معرضاً للإلغاء كلما ثبت أن الإدارة استندت في تبريرها على وقائع غير صحيحة من الناحية المادية.<sup>1</sup>

فإذا لم توجد هذه الحالة المادية، فإن معنى ذلك أن مضمون القاعدة القانونية لا يمكن أن يوضع موضع التنفيذ في مواجهة حالة موهومة ليس لها قوام في الواقع، لذلك يتعين على القاضي الإداري بالضرورة أن يبحث فيها إذا وجده حقا تلك الحالة المادية في الواقع، والتي صدر بهدف مواجهتها.<sup>2</sup>

قد يثور التساؤل حول عدة مسائل هامة تتعلق بحالة الخلط بين مفهومي السبب والتسبب، وكذلك حول مدى إمكانية تصحيح السبب في القرار الإداري.

1 - خليفي محمد، المرجع السابق، ص: 161.

2 - منيرة عمر اليازجي، المرجع السابق، ص: 164.

**أ- حالة الخلط بين مفهومي السبب والتسبب**

يقصد بالسبب الحالة القانونية أو الواقعية التي تسوغ إصدار هذا القرار، أما تسبب القرار الإداري يعتبر وسيلة للحد من حرية الإدارة في تقدير قراراتها، حتى لا تتحول إلى سلطة تعسفية، وغيابه في صلب القرار ينتج عنه عقبة منيعة أمام الرقابة القضائية في مجال السلطة التقديرية.<sup>1</sup>

**ب- حالة تصحيح الأسباب التي استند عليها القرار**

القاضي الإداري لا يستطيع أن يحل تقديره محل تقدير الإدارة، لأنه يعد تدخلا في أعمالها. فعلى القاضي أن يحكم بإلغاء القرار من ثبت أنه قد بنى على سبب قام الدليل على عدم صحته وتطور الاعتبارات العملية. عندما يكون اختصاص الإدارة مقيدا تلزم بإصدار قرار جديد بنفس المضمون هنا يجوز للإدارة أن تصحح السبب التي أصدرت القرار على أساسه.<sup>2</sup>

**2- الرقابة القضائية على صحة التكييف القانوني للوقائع**

المقصود من عملية التكييف هو: (إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية).<sup>3</sup> فإن عملية التكييف التي تقوم بها السلطة الإدارية تخضع لرقابة القاضي الإداري حيث يتأكد من صحة ومشروعية السبب في القرار الإداري، ويبحث في الصحة المادية للواقعة، وذلك بقصد تحقيق ضمان وفاعلية للأفراد لحماية حقوقهم وحررياتهم. وتقضي بإلغاء القرار الإداري إذا أخطأت في تكييفها القانوني لهذه الوقائع، وهو يعتبر قيدا آخر للحد من السلطة التقديرية للإدارة في عملية تكييفها القانوني.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - مجلة حوليات جامعة بشار للحقوق والعلوم السياسية، (مجلة أكاديمية محكمة تعنى بالدراسات القانونية والسياسية تصدر سنويا عن كلية الحقوق والعلوم السياسية) بجامعة طاهري محمد، بشار، العدد 17، 2017، ص 230.

<sup>2</sup> - سامي جمال الدين، قضاء الملاءمة والسلطة التقديرية للإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1992، (د. ط)، ص 168.

<sup>3</sup> - نويري سامية، المرجع السابق، ص 167.

<sup>4</sup> - مخاشف مصطفى، المرجع السابق، ص 108 وما بعدها.

## 3- رقابة التناسب

المسألة التي تطرح أمام القاضي في رقابة التناسب بين القرار والوقائع هي معرفة ما إذا كان مضمون القرار المتخذ يتناسب مع الواقعة التي دفعت بالإدارة إلى إصداره. فإذا انكشف للقاضي أن مضمون القرار غير متناسب أبطل القرار، وفي الحالة العكسية يرفض الدعوى. ولرقاب تناسب القرار مع الوقائع مجالان هاما هما: تدابير الضبط والجزاءات التأديبية.<sup>1</sup>

- موقف القضاء الإداري الجزائري من رقابة التناسب:

على الرغم من أن رقابة التناسب لم تستقر بعد ولم تتضح معالمها في القضاء الإداري الجزائري. إلا أن هذا الأخير قد أخذ ببعض أحكام ومبادئ رقابة التناسب في مجال القرارات أو الجزاءات التأديبية بالقضاء الفرنسي والمصري.

من القرارات الحديثة في هذا المجال نجد قرار مجلس الدولة الصادر في 26 جوان 1999 الذي أقر مبدأ التناسب في مجال القرارات التأديبية.

مما جاء في حيثيات القرار: (حيث يثبت من عناصر الملف أن المستأنف توبع بجريمة إنشاء محل للفسق وأدين بعقوبة سالبة للحرية تتمثل في التسليط عليه شهرين حبسا نافذا وغرامة قدرها 2000 دج، حيث أن المستأنف يعمل في حقل التربية والتعليم وإن كان يشغل منصب مقتصد مما يفرض عليه أن يكون هذا القضاء سليما من كل السلوكيات الأخلاقية غير السوية التي تلوث عالم البراءة.

حيث أن العقوبة المسلطة على المستأنف تتنافى مع الواجبات المفروضة...  
وحيث بات في ضوء ما تقدم أن العقوبة المسلطة على العارض قائمة على أساس من الواقع والقانون).<sup>2</sup>

نستنتج من هذا القرار أن القاضي الإداري قد قام بالتحقق من صحة الوصف المعطى للخطأ التأديبي وكذلك الدرجة، وكذا من حيث تناسب درجة العقوبة مع درجة الخطأ المرتكب.

<sup>1</sup> - عبد القادر عدّو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، (د. ط)، 2012، ص 174.  
<sup>2</sup> - لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، (د. ط)، 2002، ص 183.

ومن القضايا التي أخذ فيها القضاء الإداري الجزائري رقابة التناسب على سلطة الإدارة التقديرية في مجال الضبط الإداري. نجد قضية " شركة سوتر يبال " ضد (والي ولاية برج بوعرييج) في 24/07/1994.

حيث جاء مضمون قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا (أن القاضي الإداري مؤهل بتقدير ملائمة التدابير المأمور بها لمتطلبات الوضعية).<sup>1</sup> وعليه فسلطة القضاء الإداري تتسع بنظر التناسب إن تعلق الأمر بحرية أساسية فيتجاوز الرقابة العادية إلى التأكد بأن الإجراءات الضابط ضرورة لام مناص منها لتحقيق استقرار النظام العام.

### ثانيا: أساليب الرقابة الحديثة

يقصر دور المشرع على رسم الإطار العام تاركا للإدارة حرية الحركة داخل هذا الإطار مع وضع جملة من الضوابط والحدود التي يجب أن تنقيد بها الإدارة أثناء ممارستها لسلطتها التقديرية.

لذا وسع القضاء الإداري في مجال رقابته على السلطة التقديرية للإدارة وذلك من خلال أسلوبين:

- رقابة الغلط الواضح في التقدير.
- رقابة الموازنة بين المنافع والأضرار.

#### 1- رقابة الغلط الواضح في التقدير

تتناول هذه الرقابة عيب مخالفة القانون، الوجودي المادي للوقائع، والخطأ في القانون إساءة استعمال السلطة. وهذا معناه أن القاضي يمتنع عن بسط رقابته على التكيف القانوني.<sup>2</sup>

بمعنى يفرض على رجل الإدارة بالموضوعية وعدم ارتكابه لأخطاء عند إجراء عملية التكيف.

<sup>1</sup> - لحسين بن شيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> - عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 176.

## 2- رقابة الموازنة بين المزايا والأضرار

ينصب تطبيق هذه الرقابة أساسا على محل القرار الإداري أي على موضوع أو مضمون هذا القرار، أي ينصب على الأثر القانوني التي تتجه الإدارة إلى إحداثه.<sup>1</sup> والمجال الخصب لإعمال هذا النوع من الرقابة على السلطة التقديرية هو نزع الملكية للمنفعة العامة.

<sup>2</sup> و من هنا نستنتج أن هناك علاقة بين رقابة الخطأ البين و رقابة الموازنة بين المنافع والأضرار، فتصب رقابة الموازنة بين المنافع والأضرار أساسا على محل القرار الإداري المرتبط بالمنفعة العامة، أما رقابة الخطأ الظاهر فتقوم على مسألة التكييف القانوني و مدى تناسبه مع محل القرار. إن أساليب رقابة القاضي الإداري على سلطة الإدارة التقديرية للإدارة، لم تعد تتماشى مع ظهور وظائف الدولة الحديثة، نتيجة تدخلها في كافة الميادين محتجة بضرورة تحقيق المصلحة العامة، و هو الأمر الذي أعطاها مبررا للتوسع في سلطتها التقديرية على حساب حقوق الموظف كحقه في التعليم، حيث كلما اتسعت السلطة التقديرية للإدارة ضاقت رقابة القاضي الإداري على تصرفاتها، حيث نرى عدم كفاية هذه الأساليب الرقابية القضائية على السلطة التقديرية للإدارة.

- فحق الموظف في مزاوله الدراسة حق مكفول دستوريا وذلك بإسقاطه على الحق في التعليم، ضف إلى ذلك الأمر 06-03 ضمن المواد 43 و 208 حيث تم النص على حق التعليم و حق الغياب لمزاوله الدراسة في مدة (4) أربع ساعات في الأسبوع، و بالتعمق في البحث في القرارات القضائية الإدارية لم نجد أي موظف عام قد سبق له مقاضاة الإدارة عندما تمتع عن منحه الترخيص لمزاوله الدراسة.

<sup>1</sup> - يقصد بمحل القرار الإداري ذلك الأثر القانوني الناتج عنه، سواء تمثل هذا الأثر في إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني أو إلغاء هذا المركز، أنظر، عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص: 195.

## خلاصة الفصل

استنادا إلى كل ما سبق دراسته في هذا الفصل، يمكن القول أن الأمر رقم 06 - 03 المتضمن (ق أ ع و ع) كرس حقوقا يتمتع بها الموظف، وفي مقابل هذه الحقوق فرض العديد من الواجبات إلا أننا لم نتطرق إليها كلها، فقد تقيدنا بما يخص موضوعنا، فالموظف ملزم بأداء مهام وظيفته، وملزم بالمدة القانونية للعمل، حيث يتعرض للمساءلة التأديبية إذا تغيب أو تأخر عن أداء مهامه، باستثناء العطل وأيام الراحة الممنوحة له بموجب النصوص القانونية، وإضافة إلى ذلك له الحق في مزاوله الدراسة بموجب ترخيص للتغيب في حدود (4) أربعة ساعات أسبوعا ممنوحة له دون فقدان الراتب. فمع أن المادة 208 من الأمر 03/06 صريحة إلا أننا أمام الإدارة التي تتمتع في معرض ممارستها لمهامها، بالعديد من الامتيازات منها السلطة التقديرية.

فأحيانا تمنح للموظف ترخيصا لمزاوله الدراسة وأحيانا تقضي هذا الحق وتحرمه منها محتجة بضرورة المصلحة العامة. إضافة إلى ذلك ترخص للموظف بالحق في مزاوله دراسته خارج أوقات العمل، الذي هو وقته الخاص.

فالأصل أن الموظف إذا أراد أن يزاول دراسته يقدم تصريح بذلك، فهو غير مقيد برأي الإدارة. إلا أن الإدارة تقضي هذا الحق. وتتدخل في وقت الموظف الخاص.

وبالتالي فإن ضرورة المصلحة العامة تعتبر حد لممارسة التعليم، وكى لا تتحول السلطة التقديرية إلى عمل سيء يهدد حقوق الموظفين، فلا بد من إخضاع قرارات الإدارة إلى رقابة القضاء الإداري، وأهم مظاهر رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة نجد الرقابة على الوقائع المادية والوقاية على صحة التكييف القانوني لها، بالإضافة إلى رقابة التناسب.

وتمارس هذه الرقابة من خلال أسلوبين هما: الغلط المبين في التقدير، ورقابة الموازنة بين المنافع والأضرار، وعليه توصلنا كنتيجة بذكرنا لأهم ما عالجنه خلال هذا الفصل من التزامات الموظف المتعلقة بموضوع بحثنا و كذلك دراسة السلطة التقديرية للإدارة و رقابة القاضي الإداري عليها محاولين اسقاطها على موضوعنا بعدم وجود أي طعن رفع للقضاء الإداري فيما يخص شأن الموظف بتمتعه بهذا الحق كما لم يوجد أية رقابة للقاضي الإداري على الإدارة في ممارستها للسلطة التقديرية في حق الموظف المزاول لدرسته، حيث

وجدنا رقابة القاضي الإداري في مواضع عديدة في الوظيفة العامة، إلا أننا لم نجد أي مؤشر يدل على رقابة القاضي الإداري على تصرفات الإدارة عندما تمتع عن منح الموظف الترخيص بمزاولة الدراسة و ذلك باحتجاجها بضرورة المصلحة العامة .

# خاتمة



## خاتمة

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة مواكبة للتغيرات والتطورات التي طرأت على المجتمع، وانطلاقاً من هذه التغيرات التي مرت بها الجزائر في مجال الوظيفة العمومية، توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حالياً وهو 03/06 المتضمن (ق أ ع و ع) الذي حاولت من خلاله القيام بإصلاحات عامة مع زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية، حيث حاولت أن توازن بين حقوق وواجبات الموظف من يوم تعيينه، حيث مثل حق الموظف العام في التعليم في ظل الأمر 03/06 من أهم الحقوق الوظيفية التي منحه إياه المشرع، مع وضع حدود يتيقدها لممارسة هذا الحق.

ونخلص في نهاية هذا المطاف وبعد الدراسة المعمقة لموضوع بحثنا حق الموظف في التعليم في ظل الأمر 03/06 في مجال الوظيفة العامة، فقد تناولنا في البداية دراسة شاملة حول ماهية الحق من خلال التطرق إلى مفهوم الحق وخصائصه إضافة إلى تمييزه عن المصطلحات المشابهة له، بالإضافة إلى أنواعه، ثم انتقلنا إلى مفهوم التعليم بمعرفة معناه والأهداف التي يقوم عليها. وصولاً إلى التمييز بين حق التعليم والمفردات المشابهة له. وفي نهاية هذا الفصل عالجنا هذا الحق ضمن النصوص الدولية والداخلية، حيث أن الجزائر التزمت بمقتضى الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بتكريس الحق في التعليم، وذلك ضمن نصوصها القانونية، ومن هذا المنطلق فقد حظي هذا الحق بمكانة متميزة من حيث الاعتراف به، وإثراءه في مختلف النصوص القانونية.

أما الجانب التطبيقي فقد خصصناه لمعرفة حدود ممارسة حق التعليم، فكان لا بد من تحديد واجبات الموظف إلا أننا تقيدنا إلى أهم الواجبات التي تخص بحثنا، والمتمثلة في واجب أداء مهام الوظيفة من خلال تحديد مضمون وأسس، ومقتضيات هذا الواجب، إضافة إلى ذلك تطرقنا إلى واجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل، ويترتب على غيابه مسؤولية تأديبية، إلا أنه له الحق بالاستفادة برخصة غياب لمزاولة الدراسة في حدود (4) أربعة ساعات وهذا ما جاء في نص المادة 208 من الأمر 03/06 المتضمن (ق أ ع و ع)، ويعتبر هذا الغياب من أهم الاستثناءات الواردة على واجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل.

وفي الأخير انتهينا بالوقوف على ضرورة المصلحة العامة كحد للحق في التعليم فتطرقنا إلى السلطة التقديرية الكبيرة الممنوحة للإدارة من خلال توضيح مدلولها وضوابطها ومعالجة حدودها.

وفي نهاية هذا الفصل عالجنا رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية وبيننا ذلك من خلال تحديد مظاهر الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، والوسائل القضائية المتبعة لهذه الرقابة، لنبين للموظف أن بإمكانه مقاضاة الإدارة في حالة تعسفها وعدم تمكين الموظف من ممارسة هذا الحق، بالرغم من صعوبة ذلك نظرا للتحجج بضرورة المصلحة العامة.

### النتائج:

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية منها والتطبيقية، توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كإشكالية للبحث فتمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي:

- 1- حق التعليم مكرس في كل النصوص الدولية واعترافه المؤسس الدستوري بحق التعليم ضمن الدساتير الجزائرية المتعاقبة، والنصوص التنظيمية.
- 2- التوصل إلى أن حق الموظف في التعليم ضمن الدساتير الجزائرية لم يرد صراحة، وإنما تم إسقاطه على أساس أنه حق مكفول للجميع.
- 3- إن حق المؤرخ في التعليم يتأرجح بين ممارسة هذا الحق وبين السلطة التقديرية للإدارة.
- 4- فرض الأمر 03/06 المتضمن ( ق أ ع و ع ) واجبات تتسجم مع المبادئ الدستورية التي تضمنتها الدساتير الجزائرية كواجب تنفيذ مهام الوظيفة العامة وواجب الطاعة الرئيسية وواجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل.
- 5- منح الموظف الحق في مزولة الدراسة من أجل تحسين مستواه وكذا مردوده في العمل من أجل المصلحة العامة، بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 208.
- 6- تعتبر السلطة التقديرية للإدارة من امتيازات السلطة العامة لأنها تتمتع بحرية التقدير والتقرير دون التقيد بنص قانوني معين.
- 7- كلما اتسعت السلطة التقديرية للإدارة تضيف رقابة القاضي الإداري على قراراتها.

- 8- أصل رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة عي رقابة ملائمة.
- 9- إن أعمال الإدارة لسلطتها التقديرية ليس رخصة لها، بل هو التزام غايته تحقيق إدارة خبيرة وقادرة على إيجاد الحلول المثلى، لكن في بعض الحالات تتعدى الإدارة هذه الغاية وتقضي الحق بصفة مطلقة.

### التوصيات:

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها، وبناءا على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم التوصيات التالية:

- 1- تكريس حق الموظف في التعليم دستوريا.
- 2- تقييد الإدارة وعدم ترك السلطة الكاملة لها في منع أو منح المدة القانونية المسموح بها للموظف كي يمارس حقه في التعليم.
- 3- النظر في المدة الممنوحة للموظف لمزاولة الدراسة، لأن مدة (4) أربع ساعات قصيرة ولا تكفي، مع مراعاة المسافة بين أماكن العمل ومكان الدراسة، على الأقل من (4) أربع ساعات أو (6) ستة ساعات، لأنه يشكل بحد ذاته استثمار الصالح العام للإدارة.
- 4- إن أهمية ممارسة التعليم وتجديد المعلومات للموظفين، والاستثمار في قدراتهم ومواكبة التطورات في وسائل وطرق العمل وحاجيات المرفق العام، تقضي إعادة النظر في هذه المنظومة من حيث النصوص التنظيمية التي تحكمها والإمكانات المرصودة له، والعنصر المؤثر له وآليات تسييره.
- 5- إصدار نصوص خاصة بممارسة الحق في التعليم تبين بدقة شروط وساعات ممارسة هذا الحق، حتى لا يخضع ذلك للسلطة التقديرية للإدارة التي تتعسف اتجاه الموظف في كثير من الأحيان.



# الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

إلى/

السيدة: بن مهنية خولة

الإطار : أستاذ مدرسة مدرسة ابتدائية

ع/ط السيد مدير ابتدائية

مديرية التربية لولاية تبسة

مصلحة الموظفين

مكتب موظفي التعليم الإبتدائي

الرقم:.....79.68/..2018

**الموضوع:** ب/خ طلب الترخيص لمزاولة الدراسة الجامعية

**المرجع:** طلب المعنسي (ة) بتاريخ : 2018/12/03

بناء على ما ورد بالمرجع المذكور أعلاه والمتضمن طلب الترخيص لمزاولة الدراسة

الجامعية

و بناء على أحكام الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في : 16/07/2006 لا سيما المادة 208 منه.

أنهي إلى علمكم أنه يمكنكم مزاولة الدراسة بالجامعة خارج أوقات العمل (يوم السبت)

مع وجوب تقديم تقديم شهادة التسجيل بالجامعة.

تبسة في :... 05... ديسمبر 2019

مدير التربية

\*ملاحظة: هذا الترخيص لا يعني التخفيض

في الحجم الساعي الأسبوعي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية  
السنسي  
السيد (ة):  
المرتبعة: عون حفظ البيانات  
ع/ط السيد: مدير متوسطة

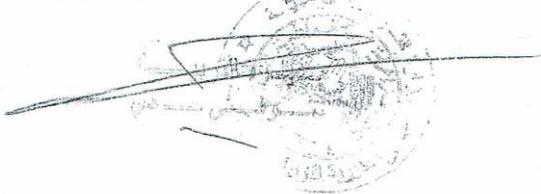
مديرية التربية لولاية تبسة  
مصلحة المرطفين  
مكتب الإداريين وعمال الخدمات  
الرقم: 2014/.....

الموضوع: تسريحين بمزاولة الدراسة  
المرجع: طلبكم المؤرخ في: 2014/09/21

بناء على طلب المرجع المذكور أعلاه  
فإنه بناء على احكام الامر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 يوليو 2006  
لاسيما المادة: 209 منه.  
انه الى عامكم انه بمكانم الاستفاد من اربع (04) ساعات  
في الاسبوع خارج اوقات العمل وذلك قصد متابعة الدراسة  
مع وجوب تقديم شهادة التسجيل لادارة المؤسسة التي تعملون بها.

تبسة في: 2014/09/23.

رؤساء التربية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

إلى/

السيدة: .....

الإطار : أستاذ مدرسة مدرسة ابتدائية

ع/ط السيد مدير ابتدائية .....

-.....-

مديرية التربية لولاية تبسة

مصلحة الموظفين

مكتب موظفي التعليم الابتدائي

الرقم:...../2018

**الموضوع:** ب/خ طلب الترخيص لمزاولة الدراسة الجامعية

**المرجع:** طلب المعني (ة) بتاريخ: 2018/12/03

بناء على ما ورد بالمرجع المذكور أعلاه والمتضمن طلب الترخيص لمزاولة الدراسة

الجامعية

و بناء على أحكام الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في : 2006/07/16 لا سيما المادة 208 منه.

أنهي إلى علمكم أنه يمكنكم مزاولة الدراسة بالجامعة خارج أوقات العمل (يوم السبت)

مع وجوب تقديم تقديم شهادة التسجيل بالجامعة.

تبسة في : .....

مدير التربية

\*ملاحظة: هذا الترخيص لا يعنى التخفيض

في الحجم الساعي الأسبوعي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية تبسة

مصلحة الموظفين

مكتب التعليم الابتدائي

الرقم:...../2019

مدير التربية

إلى/

السيد : .....

الإطار : .....

ع/ط السيد مدير .....

.....

**الموضوع:** ب/خ الترخيص لمزاولة الدراسة الجامعية

**المرجع:** طلب الغير المؤرخ

بناء على ما ورد بالمرجع المذكور أعلاه والمتضمن طلب الترخيص لمزاولة

الدراسة الجامعية (الدكتوراه) ،

وبناء على أحكام الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في : 2006/07/16 لاسيما المادة

208 منه ،

أنهي إلى علمكم أنه يمكنكم الاستفادة من مدة 04 ساعات في الأسبوع قصد

متابعة الدراسة بالجامعة مع وجوب تقديم شهادة التسجيل بالجامعة.

تبسة في : .....

مدير التربية

\* ملاحظة : هذا الترخيص لا يعني التخفيض

في الحجم الساعي الاسبوعي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية تبسة

مصلحة الموظفين

مكتب موظفي التعليم الابتدائي

الرقم:...../2019

مدير التربية

إلى/

السيدة:

الإطار : .....

ع/ط السيد مدير إبتدائية .....

.....

**الموضوع:** ب/خ طلب الترخيص لمزاولة الدراسة الجامعية

**المرجع:** المادة 208 من الأمر رقم : 06-03 المؤرخ في : 2006/07/15

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

بناء على ما ورد بالمرجع المذكور أعلاه والمتضمن طلب الترخيص لمزاولة

الدراسة الجامعية

نعلمكم أنه يمكن لكل موظف أن يستفيد من ترخيص لمتابعة دروس

للتكوين أو تحسين المستوى مدتها 04 ساعات في الأسبوع شرط التعويض ويجب

أن يراعى في التعويض حق التلميذ في التحصيل الدراسي وفقا للحجم الساعي وكذا

نظام الدوام المعمول به.

تبسة في : .....

مدير التربية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مدير التربية  
إلى السيد:.....  
الرتبة:.....  
ع/ط السيد مدير ثانوية.....  
.....

مديرية التربية لولاية - تبسة  
مصلحة الموظفين  
مكتب الإداريين و عمال الخدمات  
الرقم:..... / 2019

الموضوع: ترخيص بمزاولة الدراسة.

المرجع: طلبكم المؤرخ في .....

بناء على المرجع المذكور أعلاه فغنه بناء على أحكام الامر 03/06 المؤرخ  
في 2006/07/15 لاسيما المادة 208 منه .

أنهي إلى علمكم أنه يمكن أنه يمكنكم الاستفادة من أربع ساعات أسبوعيا و ذلك قصد  
متابعة الدراسة مع وجوب تقديم شهادة التسجيل لإدارة المؤسسة التي تعملون بها .

تبسة في:.....

مدير التربية



قائمة المصادر  
والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: قائمة المصادر

#### 1- القرآن الكريم:

#### 2- السنة:

1. الحديث متفق عليه، أخرجه البخاري في باب الأحكام تحت رقم: 7144 ومسلم في كتاب الإمارة تحت رقم: 1839.

2. الجامع الصحيح للبخاري الجزء 06 ص 2685 الحديث رقم 6938.

#### 3- المعاهدات والاتفاقيات:

1. الإعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ في 10/12/1948.

2. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 01/12/1966

#### 4- التشريع الأساسي:

1. دستور 1963 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1963، الجريدة الرسمية العدد 64 لسنة 1963.

2. دستور 1976 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية العدد 94 لسنة 1976.

3. دستور 1989 الصادر بتاريخ 01 مارس 1989، الجريدة الرسمية العدد 09 لسنة 1989.

4. دستور 1996 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76 لسنة 1996.

5. التعديل الدستوري 2016 - الصادر بتاريخ 07 مارس 2016 الجريدة الرسمية العدد 14 لسنة 2016.

#### 5- التشريع العادي:

##### أ- القوانين العادية:

1. القانون 08 - 04 المؤرخ في 23 جانفي 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الحج الرابع 04 لسنة 2008.

##### ب- الأوامر:

1. الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1966.

2. الأمر 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين

3. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006.

#### 6- التشريع التنظيمي:

##### أ- المراسيم الرئاسية:

1. المرسوم الرئاسي 06-62 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الانسان المعتمد في تونس سنة 2004 الجريدة الرسمية عدد 08 الصادر في فبراير 2006.

**ب- المراسيم التنفيذية:**

2. المرسوم التنفيذي 92/96 المؤرخ في 03/03/1996 المتعلق بالتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المعدل والمتمم، الج الر الع16.
3. المرسوم التنفيذي رقم 219/03 المؤرخ في 22/05/2003، يعدل ويتم المرسوم رقم 296/84 المتعلق بمهام التكوين والتعليم باعتبارهما عملا ثانويا، ج ر، العدد 35.
4. المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 66.

**ج- المراسيم:**

5. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 13/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد: 13.
6. مرسوم رقم 87-37 مؤرخ في 04 فبراير 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981 - الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في فبراير 1987.

**ثانيا: قائمة المراجع**

**1- الكتب باللغة العربية**

**أ. المؤلفات**

1. إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 2004.
2. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، النظرية العامة للحق، توزيع منشأة معارف الإسكندرية، د ط، مصر 2005
3. بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2013.
4. جان عبد الله توما- التعلم والتعليم -مدارس وطرائق- المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان 2001.
5. حميد سيبيك، الحقوق و الواجبات في الرخص و الغياب، مؤسسة تعليمية المحمدية، (د د ن)، (د ط)، المغرب، 2014
6. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار الهدى. د. ط الجزائر 2010.
7. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط 2010.
8. سامي جمال الدين، قضاء الملاءمة والسلطة التقديرية للإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1992، (د. ط)
9. سامي محمد ملحم، صعوبات التعلم، دار المسيرة للنشر، الطبعة الأولى، عمان 2002.
10. سعد لعشم، إبراهيم قلّاتي، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، الجزء الأول، دار الهدى. د ط، الجزائر 2010
11. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات

12. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات، دراسة مقارنة عين شمس، بيروت ( ط 6 )، 1991.
13. سهيل حسين الفتلاوي، نظرية الحق، المكتب المصري لتوزيع المطبوعات، د، ط، القاهرة 2004.
14. عباس الصراف، المدخل الى علم القانون نظرية القانون، نظرية الحق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة 13 أن الأردن 2013
15. عبد القادر الفار، مدخل لدراسة العلوم القانونية، مبادئ القانون، النظرية العامة للحق، دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة (15) الأردن 2015.
16. عبد القادر عدّو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، (د. ط)، 2012.
17. عبد المجيد زعلاني، المدخل لدراسة القانون النظرية العامة للحق، د، ط، الجزائر، 2013.
18. عجة الحيلالي، مدخل للعلوم القانونية، الجزء 02، دار برتي للنشر، د. ط الجزائر، د. س.
19. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، (ط3)، الجزائر، 2013.
20. عمار بوضياف، النظرية العامة للحق، دار الجسر للنشر والتوزيع، الطبعة (01) الجزائر، 2010.
21. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، في قانون الإجراءات المدنية والإدارية دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، (ط1) 2009، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
22. عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية، قضائية، فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ( ط. 1 )، 2007.
23. عمار عوابدي، القانون الإداري النشاط الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، (ط5)، الجزائر، 2006.
24. فاضلي ادريس، المدخل الى القانون نظرية القانون، نظرية الحق، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر 2016
25. لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، (د. ط)، 2002.
26. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، (د ط)، مصر، 2000.
27. محمد الصغير بعلي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، (د ط )، 2005.
28. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، د. ط، عنابة، 2005.
29. محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، (د ط )، 2009.
30. مصطفى مصباح سلبيك، المخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، نظرية الحق، دار الكتب الوطنية، الطبعة (01)- ليبيا 2002 .
31. مهدي وليد الحداد، خالد وليد الحداد، المدخل لدراسة لعلم القانون، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع - الطبعة (01) الأردن 2008.
32. مولود ديدان، مدخل الى العلوم القانونية ونظرية الحق، دار بلقيس للنشر -د- ط- الجزائر -2014
33. نبيل إبراهيم سعد، المدخل الى القانون ونظرية القانون، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة (01) لبنان، 2010.
34. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ( ط 1 )، الأردن، 2008.
35. نواف كنعان، القضاء الإداري، ( ط. 1 )، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

36. هاني طهراوي علي، القانون الإداري ( التنظيم الإداري - النشاط الإداري )، دار الثقافة للنشر، (د، ط)، الأردن 2009.

### ب- المحاضرات

1. أحمد محيو، محاضرات في مؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ( د ط)، الجزائر، 2009.
2. بوترة شمامة، محاضرات في مقياس نظرية الحق، لطلبة السنة الأولى ليسانس LMD-السداسي الثاني، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1- د.س- الجزائر
3. محمد صالح غنيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية أقيت على طلبة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2012 - 2013.

### ج- القواميس

1. إين منظور، لسان العرب، لأبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور، دار صادر، الطبعة الأولى، بيروت، دون سنة
2. قاموس المنجد في اللغة والاعلام- طبعة جديدة ومنقحة- دار المشرق- توزيع المكتبة الشرقية- الطبعة 39- بيروت-2002.
3. محمود المسعدي، القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ط، الجزائر، د س.

### د- الموسوعات

1. أمير فرج يوسف، موسوعة حقوق الانسان ج1، دار المطبوعات الجامعية. د ط مصر، 2008
2. أمير فرج يوسف، موسوعة حقوق الانسان ج2، دار المطبوعات الجامعية، د ط، مصر، 2008.
3. موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتاب، الطبعة الأولى، القاهرة 2007.

### 2- الكتب باللغة الأجنبية

1. DELANBADERE MANUEL DE DROIT ADMINSTRATIVE ,11eme edition.L.G.D.J.Paris

### 3- الأطروحات والمذكرات

#### أ- أطروحات الدكتوراه

1. بالجيلالي خالد، السلطة التقديرية للمشرع - دراسة مقارنة -، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة بلقايد أبي بكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2016 - 2017.
2. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 01، 2017.
3. خليفي محمد، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة - دراسة مقارنة -، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2015 - 2016.
4. عزوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007.
5. محمد جمال عثمان جبريل، الترخيص الإداري - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، (د ب ن) 1992.

6. نويري سامية، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2012 - 2013.

#### ب- رسائل ومذكرات الماجستير

1. بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية: 2011 - 2012.
2. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2009 - 2010.
3. جودت عبد طه المظلوم، حق المرأة في الولاية العامة في ضوء الشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير - الجامعة الإسلامية بغزة، كلية الشريعة والقانون فلسطين 2006
4. لطفاوي محمد عبد الباسط، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، السنة الجامعية، 2015 - 2016.
5. مخاشف مصطفى، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق تلمسان، السنة الجامعية 2007 - 2008.
6. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، تاريخ المناقشة: 15 جويلية 2012.
7. منيرة عمر اليازجي، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في فلسطين دراسة تحليلية - مقارنة - رسالة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة، السنة الجامعية 2017.
8. وليد بومنجلين، سلطات الضبط الاقتصادي في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجزائر، 2006.
9. ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عنابة، 2005.

#### 4- المقالات العلمية

1. (المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا) - الجزائر -، قسم المستندات، العدد الثالث، 1989.
2. صفوت النحاس، (أخلاقيات الوظيفة العامة)، مجلة الإدارة، اتحاديات التنمية الإدارية، القاهرة، العدد 04، أبريل 2010.
3. صفوت النحاس، (هل ضاعت أخلاقيات الوظيفة العامة، مجلة التنمية الإدارية)، اتحاديات التنمية الإدارية، القاهرة، العدد 115، أبريل 2007.
4. عبد الناصر صالح، (الضمانات التأديبية في النظام الفرنسي، دراسات في الوظيفة العامة)، المجلد 03، العدد الثاني ديسمبر 2018، المؤسسة المستخدمة: المركز الجامعي، تندوف،

5. غربي أحسن، (ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب)، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 20 أوت 1956 سكيكدة، مجلد 10 عدد 3 سبتمبر 2018، السنة العاشرة.
6. مجلة حوليات جامعة بشار للحقوق والعلوم السياسية، (مجلة أكاديمية محكمة تعني بالدراسات القانونية والسياسية تصدر سنويا عن كلية الحقوق والعلوم السياسية) بجامعة طاهري محمد، بشار، العدد 17، 2017.
7. محمد رسول العموري، (السلطة التقديرية للإدارة والاختصاص المقيد)، مجلة جامعة البحث، المجلد 36، العدد 3، 2014، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة دمشق.

### 5- القرارات القضائية

1. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 071966 المؤرخ في 2012/03/15، قضية (خ-ع)، مديرية التربية لولاية البيض، قرار غير منشور.

### 6- المنشير

1. المنشور رقم 21 المؤرخ في 2009/09/07، يتعلق بتحسين المخطط القطاعي المستوي والمتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.



# خلاصة الموضوع

تتاولت هذه الدراسة موضوعا هاما من موضوعات الوظيفة العامة وهو من صميم موضوعات القانون الإداري، وهو حق الموظف في التعليم طبقا للأمر 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع)، محاولين من خلاله معرفة مدى تكريس هذا الحق في التشريع الجزائري. ولحسن الإلمام بجوانب الموضوع المختلفة، قسمنا الدراسة إلى فصلين حيث تناولنا في الأول الإطار المفاهيمي للحق والتعليم، من خلاله تناولنا مفهوم كلا من الحق والتعليم ثم تطرقنا إلى هذا الحق في النصوص الدولية والداخلية. بينما خصصنا الفصل الثاني لدراسة السلطة التقديرية للإدارة في ممارسة الموظف لهذا الحق، كما تناولنا واجبات الموظف المرتبطة بالجانب المتعلق بكيفية ممارسته لحق التعليم، كما حظينا بدراسة رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة في منحها هذا الحق للموظف ومدى تعسفها في استعماله عن طريق أهم وسيلة قضائية متمثلة في دعوى الإلغاء ومضمون تلك الرقابة على الإدارة. وأنهينا الدراسة بخاتمة من خلالها تم الإجابة على الإشكالية المطروحة، ثم ختمنا بمجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها، ثم طرحنا بعض التوصيات التي رأيناها مهمة ومناسبة في هذا الموضوع.

# الفهرس



الآية القرآنية

خير الكلام في المورد البشري

تشكرات وعرافان

اهداء

قائمة المختصرات

**Erreur ! Signet non défini.**

- 7.....المبحث الأول: ماهية الحق في التعليم.
- 7.....المطلب الأول: مفهوم الحق
- 7.....الفرع الأول: تعريف الحق
- 7.....أولاً: تعريف الحق لغة
- 9.....ثانياً: تعريف الحق اصطلاحاً
- 13.....الفرع الثاني: خصائص الحق وتمييزه عما يشابهه
- 13.....أولاً: خصائص الحق
- 14.....ثانياً: تمييز الحق عما يشابهه
- 15.....الفرع الثالث: أنواع الحق
- 15.....أولاً: الحقوق السياسية والحقوق غير السياسية
- 15.....ثانياً: الحقوق العامة والحقوق الخاصة
- 16.....ثالثاً: حقوق الأسرة والحقوق المالية
- 17.....المطلب الثاني: مفهوم التعليم
- 17.....الفرع الأول: تعريف التعليم
- 17.....أولاً: تعريف التعليم لغة
- 17.....ثانياً: تعريف التعليم اصطلاحاً:

- 18 ..... الفرع الثاني: أهداف التعليم.
- 18 ..... المطلب الثالث: التمييز بين حق التعليم والمصطلحات المشابهة له.
- الفرع الأول: طبقا للأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة  
19 .....
- الفرع الثاني: طبقا للأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة 20
- الفرع الثالث: طبقا للقانون التوجيهي 08 - 04 للتربية الوطنية. 21 .....
- المبحث الثاني: التكريس التشريعي للحق في التعليم ..... 23
- المطلب الأول: حق التعليم في المواثيق الدولية..... 23
- الفرع الأول: التعليم في الإعلان العالمي لحقوق الانسان ..... 23
- الفرع الثاني: التعليم في العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. 24
- الفرع الثالث: الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم. 24 .....
- الفرع الرابع: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. 25 .....
- المطلب الثاني: حق التعليم في الاتفاقيات الإقليمية..... 25
- الفرع الأول: الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب نيروبي 1981. .... 26
- الفرع الثاني: الميثاق العربي لحقوق الانسان. .... 26
- المطلب الثالث: حق التعليم في القوانين الداخلية(الجزائرية) ..... 26
- الفرع الأول: التكريس الدستوري للحق في التعليم ..... 27
- أولا: دستور 1963 ..... 27
- ثانيا: دستور 1976 ..... 27
- ثالثا: دستور 1989 ..... 28
- رابعا: دستور 1996 المعدل ..... 28
- خامسا: التعديل الدستوري 2016 ..... 28

29	الفرع الثاني: التعليم في النصوص التشريعية.....
29	أولاً: مضمون التعليم في الأمر 35-76.....
29	ثانياً: مضمون التعليم في الأمر 66-133.....
30	ثالثاً: مضمون التعليم في الأمر 06-03.....
31	رابعاً: مضمون التعليم في القانون التوجيهي 08-04.....
32	خلاصة الفصل:.....
35	المبحث الأول: التزام الموظف بواجباته.....
35	المطلب الأول: واجب أداء مهام الوظيفة.....
36	الفرع الأول: مضمون وأسس واجب أداء مهام الوظيفة.....
37	الفرع الثاني: مقتضيات واجب تنفيذ مهام الوظيفة.....
37	أولاً: الالتحاق بالوظيفة المعين فيها أو المنقول إليها.....
37	ثانياً: الأداء الشخصي للمهام.....
37	ثالثاً: تنفيذ مهام الوظيفة العامة بأمانة وبدون تحيز.....
38	رابعاً: الطاعة الرئاسية.....
39	المطلب الثاني: واجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل.....
39	الفرع الأول: تخصيص النشاط المهني للوظيفة والاستعداد الدائم للعمل.....
40	الفرع الثاني: مضمون وأسس واجب الالتزام بالمدة القانونية للعمل.....
41	الفرع الثالث: النتائج المترتبة عن عدم الالتزام بالمدة القانونية للعمل.....
43	الفرع الرابع: الاستثناءات الواردة على واجب الالتزام بمدة العمل.....
43	أولاً: الحق في العطل.....
43	ثانياً: الحق في الغياب.....
51	المبحث الثاني : ضرورة المصلحة العامة كقيد على ممارسة الحق في التعليم.....

51	المطلب الأول: خضوع ممارسة الحق في التعليم لتقدير الإدارة.....
52	الفرع الأول: تعريف السلطة التقديرية للإدارة .....
52	أولاً: التعريف اللغوي للسلطة التقديرية للإدارة . .....
52	ثانياً: التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة. ....
54	الفرع الثاني: ضوابط السلطة التقديرية .....
55	أولاً: الأساس الواقعي المادي للسلطة التقديرية.....
55	ثانياً: مستوى حرية الإدارة في التصرف .....
56	الفرع الثالث: حدود السلطة التقديرية للإدارة. ....
57	أولاً: ركن السبب.....
57	ثانياً : ركن الغاية.....
59	المطلب الثاني: رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة .....
60	الفرع الأول: دعوى الإلغاء .....
61	الفرع الثاني : مضمون الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة.....
61	أولاً: أساليب الرقابة التقليدية.....
64	ثانياً: أساليب الرقابة الحديثة .....
66	خلاصة الفصل .....
69	خاتمة .....

الملاحق

قائمة المصادر والمراجع

خلاصة الموضوع