

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

The limits of the continuity of public utility's principle

♦ بوبكر سعيدة

جامعة تيارت / الجزائر

boubekeur-afaf@outlook.fr

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/03

تاريخ الإرسال: 2024/04/17

الملخص:

مبدأ استمرارية المرفق العام، هو مبدأ أُنس له فقه وقضاء مجلس الدولة الفرنسي، واعتبر أحد المرافق الهامة لرسو ضمانات كفلها القانون للكوكبة البشرية التي تقوم بتلبية الحاجات العامة، وهو مبدأ نسبي ترد عليه استثناءات اعتبرها جانب من الفقه حدودا تقف عندها الممارسة اليومية لهذه المرافق، وهناك من اعتبرها ضمانات، ووفق هذه الدراسة سنحاول توضيح ذلك بصفة جلية بالتطرق إلى ماهية المبدأ والحدود التشريعية والقضائية التي يقف عندها دون اعتبار ذلك خرقاً للحقوق والحريات العامة.

الكلمات المفتاحية: مبدأ الاستمرارية - حدود تشريعية - حدود قضائية - استقالة - إضراب - موظف فعلي.

Abstract :

The study aims to elucidate the relative adoption of the principle of continuity established by the jurisprudence of French council of state considering it as one of the important benchmarks used infer the guarantees provided by the law to human constellation responsible for meeting public needs.

keywords: The principle of continuity- Legislative limits - Judicial limits- resignation – strike -Actual employee.

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

مقدمة:

لا يختلف اثنان حول اعتبار مبدأ الاستمرارية القاسم المشترك بين كل المرافق العامة، كما يعتبر القانون العام لها، استخلص من فقه قضاء مجلس الدولة الفرنسي، الذي كان صاحب المبادرة الأولى للأخذ بنظريات ذات الصلة، رفض في الأصل القاضي المدني الأخذ بها.

ومع أن المبدأ هو الواجهة الحامية لكل ما يعيق عمل المرافق العمومية، إلا أن هناك حدود يقف عليها راخيا سُدوله للحريات والحقوق، التي كفله القانون للقائمين على تسيير هذه المرافق، متى كان الداعي إليها ضروريا، هذه الحقوق التي جعلت من المبدأ مبدأ نسبي، أخذت تسميات مختلفة كلها تصبو إلى تحقيق هدف واحد الخدمة الدائمة التي تحقق حاجات المجتمع.

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعريف بالحدود التي سنّها القانون على مبدأ الاستمرارية، والإقرار بنسبيته، هذه النسبية التي وفّقاها يتحقق نصاب العدالة التي يطمح الجميع إلى تجسيدها في أرض الواقع، على اعتبار أن الحق الأول مبدأ دستوري لضمان قيام الدولة، والمبدأ الثاني هو ضرورة لإحقيق الحريات العامة وإرساء دولة القانون.

المنهج المتبع

لمعالجة الموضوع استعنت بالمنهج الوصفي التحليلي، في التعريف بمبدأ الاستمرارية، والضمانات التي تثبت للموظف العام أثناء مساره الوظيفي، وكذا المنهج التاريخي الذي يظهر بصورة واضحة من خلال الدساتير الملغاة التي اعتمدت عليها، والتي تُعبر عن حقبة هامة مرّ بها التشريع الجزائري والذي ترك بصمات قانونية من كل حقبة لا يزال العمل بها قائما.

أهمية الدراسة:

تتمحور بالأساس، في ضرورة أن يكون القائم على تسيير المرافق العامة، على دراية بالقواعد العامة التي تحكم المرفق العام، حتى يُسهم بالقدر الكافي في تفعيل هذه القواعد، مما سيؤدي إلى جودة التسيير وهو مبدأ جديد تم تكريسه بموجب دستور 2020.

وعليه فالإشكالية التي تُطرح في هذا الصدد هي: إلى أي مدى يمكن العمل بالمبدأ حسن سير المرفق بالانتظام واطراد؟ بمعنى هل هو مبدأ مطلق أم أنه مبدأ نسبي ترد عليه استثناءات؟

خطة الدراسة:

من أجل الإحاطة بالإشكالية أعلاه، ارتأيت تناول الموضوع وفق خطة بحث مكونة من جزئين:

بوكر سعيدة

الجزء الأول تحت عنوان: الحدود التشريعية لمبدأ استمرارية المرفق العام.

الجزء الثاني تحت عنوان الحدود القضائية لمبدأ استمرارية المرفق العام.

الجزء الأول: الحدود التشريعية

إن مفهوم مبدأ الاستمرارية بالمعنى الواسع، يمتد إلى فكرة استمرارية الدولة بسلطاتها الثلاث تشريعية، تنفيذية وقضائية، ومؤسساتها الدستورية الأخرى المنصوص عليها في التشريع المعمول به، أما بالمفهوم الضيق فيكون عند ارتباط هذا المصطلح بالمرفق العمومي تحديداً، وبذلك يمكن تعريف مبدأ الاستمرارية بأنها " السير العادي والمنظم للمرفق العام على اعتبار مضمون الخدمة المقدمة " .

يعد المبدأ، من المبادئ الأساسية التي تعتبر بمثابة القانون العام للمرافق العامة، استخلص من قضاء مجلس الدولة الفرنسي، "حين أقر بأن " مبدأ الاستمرارية يعدّ مبدأ أساسياً " ، أما من بادر إلى إرساءه فقها فهو الفقيه " لويس رولند" وصنّفه فريق آخر من الفقه أنه : " التزام من التزامات المرفق العام "

إلا أن الحقيقة المستساعة هي أن " مبدأ الاستمرارية مبدأ يُحدث التزامات تقع على عاتق الهيئات والأشخاص الموكّل لها تسيير المرفق العام ورقابته " ¹ . فلا يتصور توقف جهاز القضاء عن الفصل في الخصومات ، أو توقف جهاز الأمن عن أداء مهامه، أو مرفق الدفاع الوطني عن صون كيان الدولة برمتها ، فتوقف هذه الأجهزة سينجم عنه إلحاق ضرر بالمصلحة العامة وبحقوق الأفراد ، لذا تعبّئ على المشرع النص عليه في مختلف النصوص، وبغرض تحقيق المقصد العام، وهو استمرارية نشاط المرفق وقيامه بالخدمات المنوطة به ، الأمر الذي يستوجب أن يكون محاطا بمجموعة من الضمانات ، منها ما رسخها القضاء الإداري ومنها ما هي من وضع المشرع .

1- الحق في الإضراب:

يعرف الحق في الإضراب أنه " توقيف إرادي جماعي عن العمل لمدة محدّدة أو غير محدّدة بغرض تحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية معينة « ، وعليه فحق الإضراب يتعارض مع مبدأ الاستمرارية، لكنه سبيلا للحصول والمطالبة بحقوق مشروعة ومؤطرة قانونا، وهو ما أكدته الدساتير، التي تعاقبت على منظومتنا التشريعية ابتداء من:

__ دستور 1963 بموجب المادة 20 منه على مشروعية الحق في الإضراب.

__ القانون الأساسي للوظيفة العامة، لم يشير في بيان أسبابه ولا في أحكامه إلى الحق في الإضراب ، وهو ذات المسلك الذي سلكه الأمر 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ¹ الذي اكتفى بالإعلان عن

¹ بالمهيدي براهيم، مبدأ استمرارية المرفق العام في النظام القانوني الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول / مارس 2016، الصادرة عن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 122.

² دستور 1963 مؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ج ر رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963 المتضمن الدستور الجزائري دام سنة واحد ثم تم تعليق العمل به (ملغى) .

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر ، وحق المشاركة في التسيير ، والحق في الأرباح والتكوين والراحة وهو أمر طبيعي فرضته المرحلة مرحلة حكم الحزب الواحد.

__ دستور 1976² لم يفصح المؤسس الدستوري عن الحق في الإضراب لكن المادة 61 منه اعترفت بالحق في الإضراب لكن في القطاع الخاص.

__ دستور 1989³ حمل الجديد فيما يخص حق الإضراب ، على أنه حق معترف به في جميع القطاعات إلا ما استثنى بنص ، ونصت المادة 54 منه على إمكانية منع ممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن وجميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة للمجتمع.

__ القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها والذي أجاز الحق في الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91.

__ الأمر 03/06 المؤرخ في 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والذي اعترف بالحق في الإضراب بموجب المادة 36 منه في ظل التشريع المعمول به .

__ دستور 2020⁴ وفق المادة 70 " حق الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون " مع محدودية تطبيق القاعدة وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة بقولها : " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن ، أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة ".

- الحق في الإضراب والأنظمة المشابهة له:

شهد العالم في الآونة الأخيرة اهتماما واسعا بحرية الرأي والتعبير ، الأمر الذي أدى إلى اختيار الأفراد عدة وسائل لمواجهة ما يعترضهم من إشكالات ، وهذا يدل على نضجهم في إدراك ما تحققه هذه الوسائل من

¹ الأمر رقم 71/ المؤرخ في 16 نوفمبر 1976 ، المتعلق بالتسيير الاشتراكي ، ج ر العدد 101 الصادر بتاريخ 26 أكتوبر 1973 (ملغى).
² الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976 ، ج ر العدد 94 المؤرخ في 24 نوفمبر 1976 المعدل بالقانون 06/79 المؤرخ في 07 يونيو 1979 ج ر العدد 28 المؤرخ في 30 يونيو 1979 المتضمن التعديل الدستوري (ملغى).
³ المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، ج ر العدد 09 ، الصادر في 01 مارس 1989 ، المتضمن دستور 1989 (ملغى).
⁴ المرسوم الرئاسي 251/20 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020 ، ج ر العدد 54 ، الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 2020 المتضمن الدستور الجزائري لسنة 2020.

بوبكر سعيدة

حلول لهم ، وتنشأ هذه الوسائل مع مفهوم الإضراب¹ ، إلا أن هناك فروق جوهرية تجعل حق الإضراب يتميز عنها² وهو ما سيوضح في :

— الفرق بين الإضراب والعصيان المدني :

العصيان المدني " هو امتناع واعي عن استخدام وسائل العنف ، واستخدام وسائل مدنية في مواجهة جهة معينة لها سلطة القرار" ، أساليب العصيان المدني متعددة فقد تأخذ شكل امتناع مواطني دولة عن دفع الضرائب ، امتناع أفراد شعب ما عن الالتحاق بالجيش ، حرق جوازات السفر

— الفرق بين الحق في الإضراب والتجمهر :

" التجمهر يكون عادة دون اتفاق مسبق من طرف مجموعة من الأشخاص يسعون وراء هدف أو غاية غير مشروعة ، ولا يعرف من يقف وراءه" ، عكس الإضراب الذي يكون منظماً من قبل حزب أو نقابة معينة.

— الفرق بين الإضراب والمظاهرة :

المظاهرة هي قيام مجموعة من الأفراد بالتجمع في مكان عام، من أجل المطالبة بحقوق معينة معبرين عن ذلك بشعارات وهتافات، والهدف منها إيصال سخط وعدم رضى تلك الفئة على سياسة ما بطرق سلمية.

— الفرق بين الإضراب والاعتصام :

فالاعتصام هو السيطرة على منشأة معينة دون عنف ، فيتم مثلاً الجلوس على مقاعد شاغرة، أو الجلوس على الأرض من أجل إعاقه سير عمل المرفق ، وقد يأخذ شكلاً آخر كالوقوف أمام المؤسسة قصد مقابلة مسئول معين من أجل تلبية مطالب معينة.

وكما سبقت الإشارة، إليه فإن الإضراب يعد أحد الاستثناءات الواردة على مبدأ الاستمرارية، وهو محفوف بجملة من الإجراءات تمّ سنّها، لكي تُعطى له صبغة قانونية، فهو القيد على المبدأ الذي يشكل أيضاً ضمانة كما ذكرنا آنفاً، الأمر الذي يدعو إلى تبيان شروطه، ليتوافق مع مشروعيته، وحرفية النصوص التي تنظمه.

شروط وإجراءات القيام بالإضراب:

على اعتبار أن الوظيفة العامة هي تكليف بأداء خدمة عامة، تنشأ قصد تلبية الحاجات العامة للجمهور، الأمر الذي جعل جانب من الفقه يرى أن إضراب العاملين لدى الدولة يشكل اغتصاباً لكل من

¹ أرفيس مريم، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة، أطروحة دكتوراه، صادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2016/2017، ص 118.

² بيان عبد الرحمان سلمونة، أثر الإضراب على سير المرافق العامة (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان (الأردن)، جوان 2021، ص/ ص 16، 17، 18.

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

الوظيفة العامة والمال العام، لذلك فإن هذه الآلية مرهونة بشروط غاية في الصرامة تشكل صمام أمان للمرفق العام أكثر منه للموظف العام والمتمثلة في:

- عقد اجتماعات دورية.¹
- رفع الخلافات إلى الجهة الوصية.
- إحالة الخلاف على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.²
- موافقة جماعة العمل.
- الإشعار المسبق.³
- اتخاذ إجراءات المحافظة على الممتلكات.⁴
- ضمان الحد الأدنى للخدمة.⁵
- إمكانية اللجوء للتسخير.⁶

لكن ما يؤخذ على الشروط أعلاه، أن نصوص هذه المواد جاءت بالفاظ عامة، ما يتيح المجال أمام السلطات الإدارية وأرباب العمل، فرصة الحد من حرية الإضراب، بل أبعد من ذلك شلّها وعرقلة ممارستها، وإذا تصفحنا نص المادة 40 من القانون 02/90، نجد أن المشرع قد اعتبر رفض الموظفين والعمال القيام بالحد الأدنى من الخدمة خطأ جسيماً، وأجاز استخلافهم بغيرهم وفتح المجال لتوظيف آخرين وفق المادة 33 من ذات القانون.

كما قد يجد الموظفون والعمال، أنفسهم بدون ضمانات للحفاظ على حقوقهم، فلم يحدد المشرع أية أحكام تتعلق بكيفيات وإجراءات مساءلة هؤلاء الموظفين، تاركاً هذا الإجراء الجوهري والخطير في آن إلى الاتفاقيات والعقود الجماعية، والأنظمة الداخلية للإدارات والهيئات المستخدمة، وما قد ينبجر عن ذلك من هضم لحقوق الموظف كما العامل.⁷

¹ المواد 28/27 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06 المؤرخ في 07 فيفري 1990.

² المادة 24 من القانون 02/90 نفس المرجع

³ المادة 30/29 من القانون 02/90 المرجع نفسه

⁴ المادة 31 من القانون 02/90.

⁵ المادة 38/37 من القانون 02/90

⁶ المادة 41 من القانون 02/90

⁷ نوابتي إيمان / ريمة سرور، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر (بين التقييد والتحرير) المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، المجلد 03، العدد 01 الصادر بتاريخ 2013/09/03، ص / ص 922/289/288/285/284

2- الحق في الاستقالة من المنصب :

أفاد القانون الأساسي للوظيفة العامة الأول بموجب الأمر 133/66 المؤرخ في سنة 1966 أن الانقطاع عن العمل لا يتم بمجرد تقديم الاستقالة كتابيا والتعبير عن الإرادة في التخلي عن القيام بأعباء الوظيفة ، وإنما الأمر يتوقف على القبول وموافقة الجهة التي لها سلطة التعيين وهذا ما نصت عليه المادة 63 منه " لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعولا إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته بلا غموض وقطع الصلة التي تربطه بالإدارة " ، لم يدرج المشرع الجزائري وفق الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية تعريفا للاستقالة ، إنما أكفى ببيان أنها تعتبر من بين الحقوق التي تصح للموظف العام بشروط وكيفيات سنّها القانون ، كما يبين مدى أحقيتها ، وكيفية مباشرتها ومختلف آثارها ¹.

وكالعادة ترك الأمر للفقه ليفصل في ذلك بين رأي مؤيد ورأي ومعارض وما قد ينجر عن هذا التعارض، الذي ينتهي في الكثير من الأحيان برأي توافقي على أحقية المسألة المثارة، فكان كل من شابي Chapus و جيز jéze، ممن بادروا إلى تعريفها .

فعرّفها الأول على أنها " سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة، وتكون بمبادرة من الموظف، ويجب أن يتم طلبها كتابيا " ، بينما عرّفها الثاني على أنها : " إعلان الموظف عن إرادته الموافقة عليها من قبل الإدارة والتي مضمونها هجر الخدمة بصفة نهائية " .

أما المشرع الجزائري فجعلها من قبيل الحقوق إذ نص بموجب المادة 217 من القانون الأساسي للوظيفة العامة أنها " حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون " .

- التمييز بين الاستقالة وبعض الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضمانا لمبدأ الاستمرارية المرفق العام:

ضمانا لاستمرارية المرفق العام تتخذ الإدارة إجراءات عديدة قد يعتقد أنها على شاكلة واحد لكنها تتميز عن بعضها البعض في كون أن منها ما هو حق، ومنها ما هو عقوبة ومنها ما هو إجراء إداري تلجأ إليه الإدارة في أوضاع معينة لتفادي توقف المرفق عن تأدية تقديم الخدمات سداً للمنفعة العامة والمتمثلة في إجراء العزل : تناول هذا الإجراء ، المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ² ، تطبيقا للمادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وهو ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي ، وفق الفصل الثالث منه تحت عنوان إجراءات العزل ، والذي يتحقق بعدم التحاق الموظف بمنصبه بنهاية خمسة عشر يوما متتالية دون مبرر بالرغم من الإعذارات الموجهة إليه من طرف

¹ المواد 217 إلى المادة 220 من القانون 02/90.

² المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، ج ر العدد 66، مؤرخ في 22 نوفمبر 2017.

³ وجاءت المادة 184 من الأمر 03/06 على النحو التالي: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم "

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

المصلحة التي لها صلاحية التعيين ، العزل يكون بموجب قرار فوري معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه¹.

ويبقى أن الفرق جوهري بين الاستقالة والعزل، كون الأول حقا، والثاني إجراء تتخذه الإدارة اتجاه موظف أهمل منصبه لمدة معينة.

عقوبة التسريح:

يعدّ التسريح عقوبة تأديبية²، حسب نص المادة 163 من الأمر 03/06 نتيجة خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وهي أقصى عقوبة يمكن أن يتعرض لها الموظف العام، لا تتم إلا بموافقة لجنة متساوية الأعضاء، يعدّ رأيها ملزما بقوة القانون، والفرق بين النظامين يكمن في كون الاستقالة تكفل للموظف التقدم إلى وظيفة أخرى، بينما التسريح يودي إلى نزع الصفة عنه والتي قد تصاحبها عقوبات أخرى تكميلية، كما لا يمكن للموظف الذي طبقت عليه هذه العقوبة أن يوظف من جديد³. ويبقى أن الاستقالة مرهونة بشروط لا بد من توافرها من أجل عدم تعطيل حركة المرفق العام.

شروط ممارسة الحق في الاستقالة:

أي نعم منح الدستور الجزائري حرية تقلد الناصب الوظيفية، في وأطر لهذه المسألة بضمانات كبيرة تكفل للموظف العمل على نحو لا تنتهك فيها حقوقه، كما ألزمه بضرورة احترام الوسط الوظيفي والعمل الدؤوب⁴، فالمرافق العامة تعبّر عن سيادة دولة وديمومتها، الأمر الذي يستلزم ووجوب التقيد بالشروط التي سنّها القانون لإنهاء علاقة العمل والمتمثلة في:

- طلب الاستقالة كتابي ووجوبا فلا يعتد به شفاهة (صرحيا وليس ضمنيا):

ألزم المشرع الجزائري الموظف العام، الذي يرغب في تقديم استقالته أن تتجه إرادته إلى ذلك وفقا لما قدمته الأحكام العامة لصحة الرضا المقررة في الأحكام العامة للالتزام ، حيث عبّر عن ذلك بطلب كتابي نصت عليه المادة 128 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة ، التي أوجبت لا تتم الاستقالة إلا

¹ بداح محمد البداح مبارك، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، دراسة مقارنة جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2011/2012. بين القانون الأردني والقانون الكويتي، مذكرة ماجستير، صادرة عن كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، السنة الجامعية 2011/2012، ص 49.

² عادل، زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016، ص 13.

³ المادة 185 من الأمر 03/06 والتي أفادت ب : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " .

⁴ راتب نوفل كمال، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين السنة الجامعية 2015، ص (ب) .

بوبكر سعيدة

بطلب كتابي من الموظف، يعلن وفقها إرادته الكاملة والصريحة بقطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، وهو الأمر الموجب للإرادة الصريحة، التي لا تحمل أي دلالة على رغبة أخرى مُخالفة لما يريده الموظف العام كالتعرض للضغط أو الإكراه، وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن المشرع لم يشترط شكلية معينة وإنما اكتفى بشرط تدوينها وإرسالها، وهو ما تضمنته المادة 219 من نفس القانون.¹

- عدم التخلي عن تأدية المهام إلا بموافقة الجهة الوصية:

لا تنتهي العلاقة الوظيفية، التي تربط بين الموظف والهيئة المستخدمة بمجرد تقديم طلب الاستقالة إلا بعد قبولها، بمفهوم المخالفة الموظف يبقى هذا الأخير شاغلا للمنصب، ويتمتع بكامل حقوقه وصلاحيات ممارسة مهامه، تحقيقا للمصلحة العامة، وهو ما تم النص عليه وفق ذات المادة أي 219: "... يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه المصلحة".

إلا أن المشرع، حدّد فترة الرد بأجل الشهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وفي حالة الضرورة التصوى ألزم الإدارة بإضافة شهرين إضافيين، أي مدّة أربعة أشهر كاملة وإذا لم يكن هناك رد، اعتبر الموظف مستقبلا بقوة القانون، مع ما يترتب عن ذلك من آثار، إلا أنه بإمكان الإدارة أن تمّد أجل شهرين بعد الإيداع الأول لدواعي المصلحة العامة، وبعد انقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية، وهو ما أكدته المادة 20 من نفس القانون.

- التخلي عن المنصب وتأدية المهام دون انتظار قبول جهة التعيين، يعرّض المعني إلى العزل من الوظيفة وحرمانه من بعض الحقوق:

أن تخلي الموظف العام عن تأدية مهامه دون انتظار الجهة المعنية بسلطة التعيين، يترتب عنه الإخلال بالواجبات المهنية، والانتقاع عن العمل ويعتبر مسؤولا عن ذلك قانونا، ويعرّضه إلى المسؤولية التأديبية حسب تكييف درجة الخطأ وهو أمر راجع للسلطة التقديرية للإدارة، هذا عن حالة التخلي عن تأدية المهام، أما حالة الغياب فتوقع عليه عقوبات تأديبية زيادة على الخصم من الراتب، على أن يتوافق الخصم مع مدة الغياب، وإلا اعتبر ذلك تعسفاً من الإدارة في توقيع الجزاء، إلا إذا تغيب دون مبرر مدّة لا تقل عن 15 يوما متتالية، فتلجأ الإدارة إلى اعذاره ويتعرض إلى عقوبة العزل، ولو كان ذلك في فترة انتظار الرد على الاستقالة.

¹ محمد بنجدة، النظام القانوني للاستقالة - دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري - المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، ص 51/43، بتاريخ 2019، الصادرة عن جامعة حسينة بن بوعلي الشلف.

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

- رفع الانشغال في حالة عدم الرد على طلب الاستقالة إلى الهيئة الوصية:

المشرع ومنعاً لأي تعسف قد يحدث من جانب الإدارة، أجاز للموظف المعني في حالة رفض الطلب، وبعد انتهاء ثلاثة أشهر أن يرفع أمره إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، التي تصدر رأياً ثم تُسلّمه إلى الجهة التي لها صلاحية التعيين.

3- انتهاء المهام بقوة القانون أو ذوبان المنصب بقوة القانون:

هو الإجراء الذي يتماشى في حقيقة الأمر مع قابلية المرفق العام للتغيير¹، فقد يحدث أن المرفق العام ونظراً للتطورات الناتجة عن توسعة، أو إحداث أقسام جديدة في المرفق، أو تقسيم إداري، أن يزال المنصب وكأنه لم يكن، لأن متطلبات التقسيم والاستحداث الجديد يدعوان إلى خلق مناصب أخرى غير التي كان معمول بها.

كأصدق مثال، تلك الحالة التي يتم وقتها، استحداث قسم جديد في إحدى الكليات، ككلية الحقوق التي دأبنا أن يكون فيها قسم واحد بتخصيص العام والخاص، لكن ونظراً للحدثة التي عرفتها المرفق الجامعي الذي اعتمد نظام التخصص، واتساع صلاحيات القائمين عليه، صار لازماً أن نكون بصدد قسم القانون العام وقسم القانون الخاص.

الأمر الذي يدعو إلى ضرورة أن نكون أمام رئيسين لقسمين مختلفين، ولكل رئيس نائبين، نائب بيداغوجي والآخر علمي، وعليه زوال المناصب التي كانت قائمة بقوة القانون، مع إمكانية تجديد العضوية، إما باقتراح الموظف نفسه للهيئة المستخدمة، أو باقتراح من الهيئة، وانتهاء المهام بقوة القانون، هو إجراء ظرفي يسمح للموظف بتقلد مناصب أخرى غير المنصب الذي كان يشغله.

الشروط العملية لتطبيق قاعدة انتهاء المهام بقوة القانون:

لهذا الاستثناء أيضاً شروطه التي تتلخص في:

قابلية المرفق العام للتغيير:

وهو شرط أساسي على اعتبار أن المنصب يكون قائماً، والموظف العام يزاول وفقه مهامه بصورة عادية إلى أن يطرأ تغيير في ذات المرفق يستحيل معه على هذا الموظف الممارسة المعتادة لانعدام المنصب وبالتالي انعدام الصفة.

¹ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار الجسور للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومعدلة وفقاً لأحدث التشريعات والقرارات القضائية، الطبعة الثالثة، لسنة 2013، ص 455.

انعدام المنصب:

ينعدم وفق هذا الإجراء المنصب القائم ، ويصبح لا وجود له لا من ناحية القانونية، ولا من ناحية تأدية المهام ،ولا حتى من ناحية سند إثبات المنصب، فالمرفق أصبح يدار بشاكلة غير التي كانت معتمدة في السابق ، وأصبح يدار بطريقة جديدة تختلف عن سابقتها ، ولا تتلاءم تماما مع مقتضيات التغيير التي طرأت على المرفق العام ، فالأعباء الجديدة صارت تستلزم خلق مراكز قانونية جديدة ، وبطبيعة الحال مهام جديدة تتولد عنها آثار من حيث الرتب ، ومن حيث التقدير المالي ، ومن حيث العلاقة السلمية التي تعتبر العمود الفقري لنظرية المرفق العام .

الموظف العام مخير في تأدية أو عدم تأدية المهام الموكلة له:

على عكس الاستثناء السابق، فإن عدم المتابعة في تأدية المهام لا تعتبر إهالا للمنصب، ولا يترتب عليها عقوبات تأديبية، كما لا يستلزم التوقف عن أداء المهام، قبول الجهة صاحبة الاختصاص، على الرغم من ذلك يمكن لصاحب المركز القانوني الاستمرار في تأديتها باقتراح منه أو من الجهة الوصية.

الجزء الثاني: الحدود القضائية لتفعيل العمل بمبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد

لعب قضاء مجلس الدولة الفرنسي دورا محوريا في إرساء نظريتين عُدتا استثناءين على سير مبدأ المرفق العام بانتظام واطراد، تتمثل في نظرية الظروف الطارئة، ونظرية الموظف الفعلي.

1- نظرية الظروف الطارئة :

على اعتبار أن الشريعة العامة تقوم على قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " ¹ ، وهي القاعدة التي تلزم طرفي العقد بتنفيذ ما حمله الاتفاق القائم بينهما ، إلا أنها قاعدة لا تُؤخذ على إطلاقها، فهناك حالات تحول دون تطبيقها، وهو ما توصل إليه القضاء الفرنسي-، وفق العديد من القضايا التي عُرضت عليه لاسيما في الشق الإداري ² ، الذي يتميز بشروط استثنائية غير مألوفة في قواعد القانون الخاص لذلك عدت النظرية استثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد ، كما تعدّ أداة تشريعية وتطبيقية يعتبر من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته .

الظروف الطارئة، هي نظرية أوجدها القضاء الفرنسي ³ كما ذكرناه سلفا، لحل تلك الإشكالات التي قد تعترض تنفيذ العقود، هي ظروف تطرأ على العلاقة العقدية القائمة فتحول دون تنفيذها، وهي استحالة لا يمكن توقعها

¹ المادة 106 من القانون المدني الجزائري الساري المفعول.

² نبيل سعد، النظرية العامة، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة الطبع 2004، ص 288، وتمت الإشارة وفق هذا المؤلف على أن القضاء المدني الفرنسي رفض الأخذ بهذه النظرية رغم محاولات الفقه لإيجاد سند لهذه النظرية في المبادئ العامة للقانون المدني ، وعلى العكس من ذلك فإن المشرع المدني أخذ بالنظرية في حالات معينة - بموجب نصوص خاصة ، أما في القضاء الإداري فقد توسع قاضي مجلس الدولة في الأخذ بها ابتداء من الحرب العالمية الأولى .

³ ترجع نشأة الظروف الطارئة إلى قرار مجلس الدولة الفرنسي الشهير في قضية " Compagnie générale d'éclairage de Bordeaux " ، الصادر بتاريخ 1916/03/30 حيث أقر بصدد هذه القضية مبدأ مفاده أن ه إذا أدت ظروف جديدة لم يكن في الإمكان توقعها ولا دفعها وأدت

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

أو ردها، من شأنها أن تزيد في الأعباء المالية الملقاة على عاتق الملتزم، الذي يجد نفسه أمام خيارين يا إما مطالبة الإدارة بالمساهمة في الخسائر، يا إما المطالبة بحق التوازن المالي.

شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة:

قد تطرأ خلال تنفيذ العقد، ظروف خارجة عن نطاق الطرفين، ولا يد لهما فيها، وهي في ذات الوقت ظروف لا يمكن ردها، إما تكون طبيعية أو اقتصادية، تتلخص في:

- حصول ظروف طارئة لم تكن متوقعة عند إبرام العقد:

وهذه الظروف تكون غير متوقعة تحول دون تنفيذ الصفقة، فالطرف الطارئ هنا ظرف استثنائي عام غير متوقع، ولا يمكن رده أو تجاوزه، ويؤدي إلى زيادة تكاليف الصفقة ويعيق إنجازها ومثال ذلك ارتفاع أسعار مواد البناء المفاجئ في صفقة الأشغال العامة، أو تقلب الأسعار المفاجئ لبقية المنتجات في صفقات الخدمات.

- أن تكون هذه الظروف خارجة عن إرادة طرفي العقد:

أي أن لا يتسبب فيها أيا من الطرفين، ففي الحالة العكسية، لا يحق التعويض للمتسبب في ذلك، وبطبيعة الحال يكون المتسبب ملزما بالتعويض للطرف الآخر، فإن ثبت أن المتسبب في حدوث هذه الظروف هو المتعامل المتعاقد فلا حق له في التعويض بل يصبح مطالبا في هذه الحال مطالبا بتعويض المصلحة المتعاقدة على أساس إخلاله ببند الصفقة، وإن ثبت أن المصلحة المتعاقدة هي السبب في حدوث هذه الظروف فالتعويض يكون على أساس نظرية فعل الأمير.

- أن تؤدي هذه الظروف إلى إلحاق خسائر غير مألوفة:

وقد تتكفل بعض التشريعات بتحديد الحد الأدنى للضرر لاستحقاق التعويض، على هذا الأساس، كما يمكن أن تأخذ بعض المصالح المتعاقدة على عاتقها ذلك من خلال بيانها للحدود الدنيا للضرر اللازم التعويض.

إلى زيادة التكاليف الملقاة على عاتق المتعاقد مع الإدارة بشكل يخل بالتوازن المالي للعقد الإداري إخلالا جسيما ، الأمر الذي يجعل الإدارة تتحمل جزء من الخسارة التي لحقت به نتيجة هذه الظروف ، وقد وسع مجلس الدولة الفرنسي- من نطاق تطبيق هذه النظرية فبعد ما كان يشترط أن تكون الظروف الطارئة خارجة عن نطاق إرادة الأطراف ، قضى- في قرار آخر له في قضية " ville d'elbeuf " ، الصادر في 1945/05/15، بإمكانية أن تشمل الظروف الطارئة حتى الأفعال الصادرة عن الجهات الإدارية ، وهي المسألة التي تثير إشكال آخر وهو غموض معيار التفرقة والتمييز بين نظرية الظروف الطارئة ونظرية فعل الأمير .

— استمرارية التعامل المتعاقد في تنفيذ العقد رغم الاستحالة المفروضة:

والمعنى من ذلك هو استمرار التعامل المتعاقد في تنفيذ التزاماته نزولا عند ضرورات سير المرفق العام بانتظام وإطراد، وذلك أنه ما أسست هذه النظرية وما تقرر التعويض استنادا لها إلا لأجل ذلك الهدف، مع العلم أنه يجوز إنهاء العقد إن استمرت هذه الظروف لأجل وأزمة معتبرة ولم يعد يرجى انقضاءها¹.

الآثار المترتبة على تبني نظرية الظروف الطارئة:

توافر شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة تجيز للقاضي سلطة تعديل عقد الصفقة مع ضرورة التقيد بجملة من الضوابط كمرعاة الظروف المحيطة بالظروف التي أدت إلى الإرهاق، ويمكنه أيضا عقد موازنة بين التزامات الطرفين بالتالي فسلطاته تتحدد بإنقاص الالتزام المرهق - زيادة الالتزام المقابل للالتزام المرهق - كما يمكنه وقف تنفيذ العقد².

2- نظرية الموظف الفعلي:

تعد نظرية الموظف الفعلي، إحدى النظريات التي ابتدعها مجلس الدولة الفرنسي- في معرض قيامه بدوره الكبير الإنشائي، في تشييد مبادئ القانون الإداري وأحكامه، وقد تبني القضاء الإداري المصري، هذه النظرية في مناسبات عديدة، تؤدي ذات المقصد من النظرية التي سبقتها وهي تحقيق السير المنتظم للمرفق العام، بالرغم من أنها مشوبة بعيب عدم الاختصاص، انفردت هذه النظرية بحالتين يمكن التمييز بينهما في:

— حالة الظروف العادية:

على اعتبار أن القضاء الإداري قضاء إنشائي، فقد نجح القضاء الفرنسي- في تأسيس قراراته بالاعتراف ببعض الأعمال الصادرة عما اصطلاح على تسميته بالموظفين الواقعيين، وبرر ما ذهب إليه بفكرة العمل الظاهر، والمتعاملين الحسنين النية³، ومثال ذلك:

إذا صدر قرار بترقية شخص إلى رتبة معينة، وياشر على إثرها مهامه الجديدة ثم تبين فيما بعد أن أحد شروط الترقية غير متوفر، فإن الأعمال الصادرة عنه تعد صحيحة ومننتجة لأثارها القانونية، وذات الأمر يمكن تطبيقه في حالة التفويض.

¹ بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية (دراسة فقهية تشريعية وقضائية)، طبعة جديدة مزيده ومنقحة، دار الهدى للنشر- والتوزيع، الجزائر، لسنة 2018، ص 216/215/214.

² اقصاصي عبد القادر، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام التعاقدية، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار - الجزائر - المجلد 02، العدد 02، الصادر بتاريخ ديسمبر 2018 ص / ص 139.

³ الشائبي عبد الله منصور، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء، مجلة الفقه والشرعة، العدد 08 الصادر سنة 2016، عن جامعة الزاوية، جمهورية ليبيا العربية، ص 94.

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

الظروف الاستثنائية:

في حالة الحروب والكوارث الطبيعية، قد يحل محل الموظف العام مواطنون عاديون تحت مسمى أعمال السلطة، وأعمالهم تعد بالصحة والمنتجة لأثارها القانونية، وهو ما أكدته القضاء الفرنسي، والتأسيس القانوني لإضفاء الطابع الرسمي على هذه الأعمال، هو فكرة الموظف الواقعي، مع نسبية تطبيق القاعدة من دولة لأخرى.

خاتمة :

لا ووجود لقاعدة مطلقة في الحياة القانونية ، فكل قاعدة عامة يرد عليها استثناء ، ولأن الأخذ بالاستثناء قد يفهم منه أنه خرق صارخ للقواعد التي كرسها الدستور بالدرجة الأولى ثم تلتها بقية القوانين ذات الصلة ، إلا أن الواقع يثبت غير ذلك ، فالاستثناء خلق من رحم القاعدة الأم، ليجسد المعنى الفعلي للممارسة الميدانية للحريات والحقوق العامة ، هذه المبادئ عزفت منذ أن عرفت الدولة نوعا من التنظيم وظلت راسخة ومعمول بها إلى الوقت الحالي، بالرغم ما طال المرفق العام من تغيير عبر الزمن وهي هو ما حاولنا تبيانها عبر هذه الدراسة التي انتهت بجملة من النتائج المتمثلة في :

- انعدام قاعدة المطلق في القانون فكل قاعدة عامة يرد عليها استثناء.
- عدم اعتبار الحدود التي تم عرضها خرقا أو مساسا لحرية تقلد المناصب وتأدية المهام، بل هذه الحدود هي أكبر ضمانة لممارسة الحقوق والحريات العامة.
- أن الحدود المشار إليها لا تُطبق ولا يُسار إليها إلا بشروط منصوص عليها قانونا.
- الحق في الاستقالة، لا يمنع الموظف العام، من تقلد مناصب أخرى يراها مناسبة له أكثر بل هي محفز.
- أن هناك أنظمة جاءت النصوص القانونية لتنظيمها، وأخرى تغافلت عنها ومثال ذلك ذوبان المناصب بقوة القانون.
- وعيه **فالتوصيات** التي نراها مناسبة في هذا الصدد تتمثل في:

- ووجوب الرد على طلبات الاستقالة في آجال قريبة، فطول مدة الرد تعتبر بمثابة ارغامه على القيام بمهام لم يعد يرغب في مزاولتها، وهو ما سيقلل حتما من عطائه وتفانيه في العمل.

بوبكر سعيدة

- ضرورة النص على الحالة الأخيرة بموجب قانون يُنظمها حفاظا على حقوق ومستحققات الموظف العام، وحمايته من أي إجراء قد تتخذه الجهة المستخدمة، في حال توقفه عن تأدية مهامه في ظل متغيرات جديدة قد تطرأ على المرفق العام.

قائمة المراجع المعتمدة:

النصوص القانونية

- دستور 1963 مؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ج ر رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963 المتضمن الدستور الجزائري.

- الأمر رقم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1976، المتعلق بالتسيير الاشتراكي، ج ر العدد 101 الصادر بتاريخ 26 أكتوبر 1976.

- الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976، ج ر العدد 94 المؤرخ في 24 نوفمبر 1976 المعدل بالقانون 06/79 المؤرخ في 07 يونيو 1979 ج ر العدد 28 المؤرخ في 30 يونيو 1979 المتضمن التعديل الدستوري (ملغى).

- المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر العدد 09، الصادر في 01 مارس 1989، المتضمن دستور 1989 (ملغى).

- المرسوم الرئاسي 251/20 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، ج ر العدد 54، الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 2020 المتضمن الدستور الجزائري لسنة 2020.

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06 المؤرخ في 07 فيفري 1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، ج ر العدد 66، مؤرخ في 22 نوفمبر 2017.

- المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، ج ر العدد 66، مؤرخ في 22 نوفمبر 2017.

الكتب والمؤلفات:

- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة 2013.

- بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية (دراسة فقهية تشريعية وقضائية)، دار الهدى للنشر والتوزيع، طبعة جديدة مزيّدة ومنقحة، الجزائر، 2018.

حدود مبدأ استمرارية المرفق العام

- نبيل سعد، النظرية العامة، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة الطبع 2004.

المقالات العلمية:

- بالمهيدي براهيم، مبدأ استمرارية المرفق العام في النظام القانوني الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول / مارس 2016، الصادرة عن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 122.
- بيان عبد الرحمان سلمونة، أثر الإضراب على سير المرافق العامة (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان (الأردن)، جوان 2021، ص / ص 16، 17، 18.
- ثوابتي إيمان / ريمة سرور، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر (بين التقييد والتحرير) المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، المجلد 03، العدد 01 الصادر بتاريخ 2013/09/03.
- اقصاصي عبد القادر، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام التعاقدي، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار - الجزائر - المجلد 02، العدد 02، الصادر بتاريخ ديسمبر 2018.
- الشائبي عبد الله منصور، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء، مجلة الفقه والشريعة، العدد 08 الصادر سنة 2016، عن جامعة الزاوية، جمهورية ليبيا العربية.

رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه:

أطروحات الدكتوراه:

- أرفيس مريم، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة، أطروحة دكتوراه، صادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2016/2017
- عادل، زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016 .

ب رسائل الماجستير:

- بداح محمد البداح مبارك، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، دراسة مقارنة جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2011/2012. بين القانون الأردني والقانون الكويتي، مذكرة ماجستير، صادرة عن كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، السنة الجامعية 2011/2012.
- راتب نوفل كمال، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين السنة الجامعية 2015.