



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية



الحرية السياسية للموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت اشراف الأستاذة :

- زرقيني راضية

من اعداد الطالب

عبد الغاني عليان

لجنة المناقشة :

رئيسا	أستاذ محاضر ب- بجامعة الوادي	د. عمامرة امباركة
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد أ- بجامعة الوادي	د. زرقيني راضية
ممتحنا	أستاذ مساعد أ- بجامعة الوادي	أ.د. حيزوم مرغني بدر الدين

السنة الجامعية: 2020/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله رب العالمين وألف صلاة وسلام على رسوله الكريم قال تعالى في كتابه

الجليل:

" وقضى ربك ألا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا "

إلى رمز المحبة والحنان إلى من سهرت على تربيته إلى من منحتني القوة والحياة اليكي

أمي العزيزة

إلى الذي علمني معنى الحياة بكده وجهده إلى أبي الغالي

إلى من تربيته وترعرعت بينهم إخوتي وأخواتي كل واحد باسمه

إلى كل الأصدقاء والى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد

شكر وتقدير

مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نسجد لله عز وجل، شاكرين أن وهبنا القوة والمقدرة والبحث ويسر لنا طريق

النجاح.

نتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان والامتنان

إلى المشرفة الدكتورة " راضية زرقيني " التي تابعت عملنا هذا ولم تبخل علينا

بنصائحها وتوجيهاتها القيمة والمفيدة

و كذلك الشكر موصول إلى لجنة المناقشة على قبولهم لمناقشة مذكرتي.

مقدمة

مقدمة

تحتل الوظيفة العامة في عالمنا مكانة بارزة كأداة ومظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، وبالإضافة إلى قيامها بدورها السياسي والإداري في النظام المؤسسي، فهي مطلوبة خاصة في الدول النامية للتكيف مع متطلبات الحداثة من خلال ضبط مواردها البشرية وتسخيرها وتعبئتها لخدمة التنمية.

لقد أصبح الموظف العام هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة، و الموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين، كما أنه المسؤول عن إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام، واستمرار تقديم الخدمة للمواطنين.

إن الموظف هو همزة الوصل بين الدولة بمختلف أجهزتها العمومية والمواطنين من خلال تقديم خدمات، فللموظف العام حقوق يتمتع بها، أعطاهها له القانون تحميه أثناء أداء مهامه. حيث منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار وتمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، وهي من المكتسبات التي لا يمكن التنازل عنها، فقد حرص القانون على إرسائها و حماية الموظف من تعسف الإدارة أو المواطنين.

إن المشاركة السياسية للموظف العام تعتبر معيارا لقياس ديموقراطية نظام الحكم، ومدى توافقه أو تنافره مع القوانين والدستور فغي تطبيق الديموقراطية المتمثلة في الحرية والمساواة والمشاركة السياسية، لأنه لا حرية دون مساواة ولا مساواة دون مشاركة، ولا مشاركة دون حرية، حيث أن الإستبداد السياسي هو السبب الرئيسي في إنقاص أو إنعدام الحقوق والحريات الأساسية للأفراد.

والمواثيق الدولية تؤكد على حق كل فرد في المشاركة في إدارة الشؤون العامة في بلاده، إما مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون إختيارا حرا، كذلك أكد الدستور الجزائري لسنة 2016 على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون.

والموظف العام شأنه في ذلك شأن أي مواطن يستطيع ممارسة الحقوق والحريات السياسية التي كفلتها له الدساتير والقوانين السارية في هذا الشأن، مما جعل من دراسة موضوع ممارسة الموظف العام للحريات والحقوق السياسية أهمية بالغة لما لها من تأثير على الحياة الوظيفية للموظفين العموميين وأيضاً على الحياة السياسية للمجتمع كله، مما يتطلب التوفيق بين ضرورة تمتعهم بممارسة الحرية السياسية التي كفلها الدستور لسائر المواطنين والقيام بواجباتهم وحقوقهم المنوطة إليهم.

أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية موضوع الحقوق والحريات السياسية للموظف العام فكما للمواطن الحق في ممارسة الحريات التي تخولها له الدستور وقوانين البلاد كذلك فإن للموظف العام الحق في ممارسة الحريات والمشاركة السياسية بصفته مواطن، ذلك أن الموظفين العموميين هم الذين يتولون إدارة المرافق العامة للدولة.

أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

إن البحث في هذا الموضوع ينطلق من أهميته الحقوق والحريات السياسية للموظف العام لما لها من أهمية عظمى في الحياة العامة وحياة الموظفين، هذه الأسباب وأخرى جعلتنا نهتم بهذا الموضوع وهي:

- الدور الذي تلعبه الحقوق السياسية في حياة الموظف العام .
- موضوع حيوي ومهم لما للموظف من دور في تسيير المرافق العامة.
- المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الجزائر.

صعوبات الموضوع:

تتمثل صعوبات الدراسة في نقص المراجع الخاصة بالموضوع، وعدم وجود مراجع متخصصة في الحقوق السياسية للموظف العمومي.

إشكالية الموضوع :

تتمحور إشكالية حول مسألة رئيسية تتمثل في توضيح الحقوق والحريات السياسية للموظف العمومي، فهذه الدراسة في مجملها تحاول الإجابة على السؤال التالي:

إلى أي مدى وفقت القوانين الدولية والوطنية في تمتع الموظف العام بالحقوق والحريات السياسية ؟

المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية ومختلف التساؤلات تم إعتقاد على المنهج الوصفي الذي يتم بالحقائق العلمية ويصفها كما هي، ثم يمتد إلى تفسيرها والذي يقود بدوره على المنهج التحليلي والمقارن الذي يركز على عرض المشكلة والمقارنة ، وقد تم الإلتزام في هذه الدراسة بالموضوعية التي يجب أن يتحلى بها الباحث في الموضوعات العلمية والقانونية، حتى تأتي الحقائق مجردة بعيدة عن الميل أو الهوى، مركزين في دراستنا على تناول ما جاء به التشريع الجزائري وعرضه لخدمة الموضوع.

الخطة المتبعة في الدراسة :

تطرقنا في الفصل الأول الحقوق والحريات السياسية للموظف العام و في الفصل الثاني إلى ممارسة الحقوق والحريات السياسية للموظف العام

الفصل الأول

الحقوق والحريات السياسية

للموظف العام

إن الحقوق المكفولة للموظف تجعله يؤدي خدماته بأفضل طريقة لضمان استمرارية المنشأة العامة، وكذلك مع تعسف الإدارة عند مخالفتها للنصوص القانونية ، فلا يمكن التنازل عن حقوق الموظف لأن المشرع الجزائري كان كذلك. يحرص على حمايتهم مقابل الالتزام بمجموعة من الواجبات التي يجب احترامها ، وفي حالة حدوث خطأ أو إهمال ، فقد تم إعداده لديه نظام تأديبي.

وتتمثل الحقوق المقررة لصالح الموظف في حقوق مادية كالراتب، التعويضات وحقوق ذات أثر مادي كالترقية، العطل، والتأمينات الاجتماعية ضمانا للحياة الكريمة وحقوق معنوية لا تقل أهمية من الحقوق المادية لضمان احترام آرائه وأفكاره، وعدم اهانتته وإثبات لشخصيته كالحقوق السياسية والحقوق المتعلقة بإنهاء الوظيفة.

وإن مشاركة الموظفين العموميين، لا سيما منهم الكفاءات ذوي المؤهلات العلمية الكبيرة والمسار المهني المحترم، في الحياة السياسية للدولة تعتبر أمرا مهما، وهذا الأجل المضي قدما نحو تحسين أداء مؤسسات الدولة وسلطاتها في تسيير الشأن العام بما يخدم المصلحة العامة، وضمان استدامة التنمية في ظل المحافظة على موارد الدولة وترشيد استغلالها.

ورغم هذه الأهمية التي تكتسبها مشاركة الموظفين العموميين في المجال السياسي، إلا أننا قد نجد بأن الكثير منهم يحجم عن ممارسة ما خوله له الدستور والقانون من حقوق وحريات سياسية، وذلك بسبب مخاوف مما قد ينجر عليه من تبعات سيئة يمكن أن تؤثر على مساره المهني ومستقبله الوظيفي، وهذا خاصة إذا ما علمنا وأن العهدة والمناصب السياسية ليست قارة وثابتة كالمناصب الإدارية.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العام

إن اختلاف الدول في أنظمتها خاصة منها ما يتعلق بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، كان سبب في اختلاف الفقهاء في تعريف الموظف العمومي مما أثر على الفقه والتشريع معاً.

المطلب الأول

تعريف الموظف العام وشروط إكتسابه لهذه الصفة

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف الموظف العام في الفرع الأول ثم إلى شروط إكتساب الموظف لهذه الصفة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

إن الظروف والعوامل تفرض علينا عدم التسليم بتعريف واحد عبر مختلف الأزمنة، زيادة على تقلب الأنظمة السياسية لمختلف الدول و المشرع يلجئ في بعض الأحيان الأحيان إلى تعريف معين لبعض الأصناف من الموظفين، وقد يكون هذا التعريف خاص بفئة من الموظفين ولا يمكن أن نفهمه على بقية موظفي الدولة، و رغم إختلاف الدول في أنظمتها و إختلافها في تحديد مفهوم الموظف العمومي إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين، هذا الظاهرة أصبحت عالمية ، خاصة بتدخل الدولة في نشاطات التجارية و الصناعية والمالية وحاجة الشعوب إلى إشباع حاجياتها المختلفة، و بالتالي ظهرت الحاجة

الملحة إلى وجود الكثير من الموظفين العموميين في مختلف الاختصاصات، لأن المجتمع في تزايد مستمر.¹

إن عدم وضع تعريف جامع مانع للموظف العمومي يرجع إلى إختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدولة الواحدة و إختلاف الظروف التاريخية و السياسية و الإجتماعية والإقتصادية الدول وطبيعة وخصائص القانون الإداري و يكون هذا القانون مطاط يتغير بتغير المجتمع.²

تغير النظام السياسي للدولة من وقت لآخر خاصة في بلاد العالم الثالث ، هذا التغير يفرض علينا عدم وضع تعريف جامع مانع للموظف العمومي يبقى دائما دون تغير.³ وعرف بعض الفقهاء الموظف العمومي على النحو التالي :

"الموظفون العموميون هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة وحسب هذا التعريف فإن صفة الموظف العمومي تقتصر على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة:⁴

أي نكون أمام موظف عمومي تصرف باعتباره صاحب سلطة عامة، أما إذا تصرف باسم الدولة ولحسابها بدون استعمال فكرة السلطة العامة فإننا نكون أمام شخص عادي كما أن الدولة تستعمل أفرادا بصفة دائمة لتسيير المرافق العامة ولا يتمتعون بسلطة الأمر والنهي مثل موظفي الحسابات هم لا يقررون صرف مبلغ معين من الميزانية ولكنهم يقومون بإعداد الاستثمارات والأوراق اللازمة ورغم ذلك هم موظفون عموميون.

كما يعرف أيضا بأن الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة".¹

¹ أحمد بوضياف ، جريمة تأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1986 ، ص 45.
² محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر ، سنة 1969 م، ص 35.

³ عمار عوابدي ، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1979 م، ص 62.

⁴ محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، ص 43.

- حسب هذا التعريف فإننا نكون أمام موظف عام إذا كان المكان الذي يشتغل فيه مرفق عام، وإذا كان المكان الذي يشتغل فيه ليس له صفة المرفق العام فإننا لا نكون أمام موظف عام.

- يشمل هذا التعريف عدد من الأفراد ويعتبر هم موظفون عموميون، مع أنهم ليسوا موظفون عموميون، ومثال ذلك عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية والتي تخضع في أحكامها القواعد القانون الخاص ولا تتبع أساليب القانون العام.

- هذا التعريف يؤدي إلى إدخال بعض المستخدمين الذين توظفهم المرافق العامة بصورة مؤقتة للقيام ببعض الأعمال المؤقتة كعمال الصيانة مثلا، وقد استقر الفقه والقضاء على أن هؤلاء ليسوا بموظفين عموميين.

قد ينص المشرع في بعض الأحيان على تسيير المرافق العامة بخليط من القوانين من القانون العام والقانون الخاص للضرورة الملحة ورغم هذا لا يؤثر هذا الأمر على صفة الوظيفة العامة وصفة الموظف العام.²

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة ففي كثير من الحالات تخضع الوظيفة العامة في بعض جوانبها لأحكام القانون الخاص كما هو الحال في تقادم مرتبات الموظفين، من قبل الدولة دون أن يؤثر ذلك على طبيعة الوظيفة العامة أو صفة الموظف العام وهذا ما نصت عليه المادتين (309 و 310 من القانون مدني جزائري).³

تنص المادة 309 «يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والديون المتأخرة و المرتبات والأجور و المعاشات، غير أنه لا يسقط الربيع

¹ محمد حامد الجمل، نفس المرجع، ص 44.

² المادتين 309 و 310 من القانون المدني الجزائري.

³ القانون المدني الجزائري.

المستحق في نمة الحائز سيء النية ولا الربيع الواجب أدائه إلى متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بانقضاء خمس عشر (15) سنة ونصت المادة 310:

تتقدم سنتين (2) حقوق الأطباء والصيدلة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والسماسة والأساتذة والمعلمين بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عمل أدوه من عمل مهنتهم و عما تكبدوه من مصاريف»¹.

ومن أهم التعاريف التي أوردها الفقهاء نذكر:

1- تعريف الفقيه بارتلي BERTHELE:

يرى هذا الفقيه: بأن الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام".

2- تعريف الفقيه رولاند ROLAND:

يقول بأن الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة المنشأة لضمان السير المنظم للمرافق العامة".

3- تعريف الأستاذ فالين WALINE :

"الموظف العام هو كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريقة المباشرة، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة رغم هذه الاختلافات الواردة في تعاريف الفقهاء إلا أنهم ذكروا في مفهومهم للموظف العام العناصر الأساسية له ويجمعون عليها وهي: * التعيين في وظيفة دائمة * أن تكون الوظيفة داخلية في أحد كادرات الوظيفة العامة * أن تكون في خدمة مرفق عام * الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام * أن تصدر أداة قانونية التعيين * أن يرضى الموظف بالوظيفة. وقد تعرض الفقيه عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري إلى تعريف الموظف العام حيث قال: "الموظف الرسمي هو

¹ بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 47.

شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره". ويبقى الموظف رسميا حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى، كمصلحة السكك الحديدية والتلفون والبريد، وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك وموظفيها، وفي وزارة الأوقاف والمجالس البلدية القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون،¹ واضح من هذا التعريف بأنه أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف، حيث شمل تعريفه حتى المنتخبين المحليين في المجالس البلدية والمجالس القروية، ويلاحظ بأن المشرع المصري استعمل اصطلاح المستخدم بصورة أعم من لفظ الموظف العام.

الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة، يمكن استنتاج أربعة شروط يجب توافرها في شاغل الوظيفة بالإضافة صفة الموظف العام عليه.²

الشرط الأول: وهو إجراء التعيين ويتم بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين والمتمثلة في رئيس الجمهورية الوزير الأول الوزير الوالي رئيس المجلس الشعبي البلدي ومسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.³

الشرط الثاني: شرط ديمومة الوظيفة الذي يشمل في نفس الوقت الوظيفة وشاغلها وكنتيجة لذلك لا يعتبر موظفا العون المتعاقد سواء الذي يقوم بعمل مؤقت أو يشغل منصبا دائما في الإدارة العمومية وهذا ما نصت عليه الأمر 06/03 بنصه . "ولا يخول شغل هذه المناصب

¹ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني مصادر الالتزام الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي ، لبنان، طبعة 1964، ص 657.

² المادة 04 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ر العدد 46 ، 2006 .

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2003 ، ص. 99.

الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية".¹

الشرط الثالث : شرط العمل في خدمة مرفق عام ، بالرغم من أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على هذا الشرط ، إلا انه يمكن استنتاج ذلك من خلال نصوص القانون والتي بينت الموظفين الذين تنطبق عليهم أحكامه من خلال إبراز المؤسسات والإدارات العمومية التي يمارسون فيها نشاطهم والمتمثلة في المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة المصالح غير الممركزة التابعة لها الجماعات الإقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي .

الشرط الرابع : هو شرط الترسيم فبالرغم من إلزامية شرط التعيين لاكتساب صفة الموظف إلا انه غير كاف فلا بد من توافر شرط الترسيم حيث عرفه الأمر 06/03 بنصها " الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت موظف في رتبته " .

وعليه فان الترسيم هو الإجراء القانوني الذي يلي إجراء التعيين يتم إنهائه بموجبه إدماج الموظف المترص في إحدى رتب السلم الإداري بعد إنهاء فترة التربص بالنجاح .²

¹ المواد 22/2 و 02 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المصدر السابق.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 102.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات الموظف العام

سننتظر في هذا المطلب إلى حقوق الموظف العام في الفرع الأول ثم إلى واجباته في الفرع الثاني.

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

أولاً : استحقاق الراتب

يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قانون تعيينه، وذلك على أساس الراتب يقابل العمل، ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري من الجهة المختصة بإصداره، وهذا التعيين يأتي وفق الإجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة (80) من الأمر 06/03 على "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات .
 - المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك .
 - الفحص المهني.
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصاً منصوصاً في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.¹
- يجب على الموظف الذي يعين حديثاً أن يلتحق بمنصبه ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها التوقيع على محضر التنصيب، من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أثرها في حساب الراتب ومدة التربص والتقاعد.²

¹ عبد الغني البسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2003، ص 302.

² لحسن بن الشيخ أن منوي، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء 02، دار هومه، الجزائر، 2004، ص 110.

توضح المادة (83) من الأمر 06/03 هذه العملية بنصها "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق بعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.¹ لهذا الأساس يخضع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة انطلاقاً من تاريخ تنصيبه، وفي حالة ما إذا امتنع العون من الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر ذلك سبباً مبطلاً لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه لراتبه، و يستحق الموظفون العموميون راتباً شهرياً بحسب فئة ودرجة كل منهم حالة وفي حالة استحقاق الموظف لراتبه و هذا حالة بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وفي انقطعت هذه العلاقة انقطع الراتب.

ثانياً: الحق في الترقية

1/الترقية في التشريع: هي انتقال الموظف من درجة وظيفية معينة إلى درجة وظيفية أعلى فعندما يصدر الرئيس الإداري قراراً بتعيين موظف ينتج عن هذا القرار أثر قانوني يصبح الموظف بموجبه في مركز قانوني معين ضمن بنية الهيكل الإداري ويترتب على ذلك تمتعه بحقوق وامتيازات الوظيفة العامة ، منها حقه في استلام الراتب الشهري وحقه في الترقية من درجة وظيفية إلى درجة أعلى. ويختلف مفهوم الترقية باختلاف النظم الإدارية ففي الولايات المتحدة الأمريكية تعني الترقية انتقال الموظف من درجة إلى أخرى أعلى منها في المسؤوليات والواجبات. وفي فرنسا تكون الترقية بصورتين الأولى انتقال الموظف إلى درجة أعلى مع بقاءه في وظيفته ويمارس المهام الموكولة له ذاتها، وينتج عن ذلك زيادة في الراتب والصورة الثانية هي الترقية بالرتبة وهي انتقال الموظف إلى رتبة أعلى ويمارس مهاماً أوسع ويتقاضى زيادة في الراتب⁽²⁾.

¹ المادة (83) من الأمر 06/03 ، مصدر سابق.

⁽²⁾ أنس قاسم جعفر ، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1973، ص21.

هذا على صعيد التشريع أما على صعيد الفقه فقد أطلق الدكتور "ماجد راغب الحلو" مفهوم الترقية للموظف إذا منح درجة أعلى من درجته بقرار من السلطة الرئاسية المختصة استناداً إلى الأقدمية أو الاختيار أو الاختبار.

في حين يرى د. "حمدي أمين عبد الهادي" أن الترقية تعني صعود الموظف من وظيفة إلى أخرى أعلى في التدرج الوظيفي مقترناً بحصوله على راتب أعلى وتطوي على زيادة في الواجبات والمسؤوليات. وعلى صعيد القضاء فإن المحكمة الإدارية العليا في مصر قررت أن الترقية تعني نقل الموظف من درجة دنيا إلى درجة أعلى منها. وفي التشريع العراقي تعني الترقية بالنسبة للموظف الخاضع للخدمة المدنية انتقال الموظف من وظيفة إلى وظيفة أعلى في سلم الوظائف الواردة في قانون الملاك كترقية معاون ملاحظ إلى وظيفة ملاحظ.

وبين قانون الخدمة الخارجية لسنة 1976 المادة الأولى أن الترقية تعني حصول الموظف على وظيفة أعلى من وظيفته. كما ورد في المادة (17) من قواعد الخدمة في دار الثورة للصحافة والنشر أن الترقية تعني انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى تقع في الدرجة الفرعية أو الأساسية الأعلى وتختلف من ناحية محتوى العمل والراتب⁽¹⁾. وورد في قانون الادعاء العام رقم (159) لسنة 1971 أن ترقية عضو الادعاء العام من صنف إلى آخر يكون بقرار من مجلس العدل ويلاحظ أن قانون الادعاء العام ميّز بين الترفيع والترقية إذ نصت المادة (44) منه على أن الترفيع يكون من درجة إلى درجة أعلى بقرار من مجلس العدل أما الترقية فهي من صنف إلى صنف آخر وكانت المادة (45) من القانون الفقرة الأولى بينت

(1) بلمبروك عبد القادر ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، ص 09 .

أصناف أعضاء الادعاء العام وحدود الراتب لكل صنف وهما أربعة أصناف تبدأ من الصنف الأول وتنتهي بالصنف الرابع (1) .

أما قانون الخدمة المدنية فلم يرد فيه ذكر لتسمية الترقية وإنما وردت تسمية الترفيع المشار إليها في المادة (19) من القانون كما يتضح من نص الفقرة (1) " يجوز ترفيع الموظف إلى الدرجة التي تلي درجته بشرط وجود وظيفة شاغرة. ونرى أن قانون الادعاء العام أكثر دقة في استعمال مفهوم الترقية والترفيع ومدلولاتها من قانون الخدمة المدنية.

هذا وقد ورد في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تعبير الترقية العلمية وهي الانتقال التدريسي بالجامعات من مرتبة علمية إلى أخرى أعلى منها(2).

2/ أهمية الترقية:

تعتمد الإدارة لأداء مهامها على مجموعة من الوسائل، قد تكون هذه الوسائل قانونية تتمثل في القرار الإداري والعقود الإدارية، وقد تكون وسائل مادية تتجلى في الأموال العمومية (أموال الدومين العام - Fonds du domaine public)، كما يمكن أن تكون وسائل بشرية تتجسد واقعا وفعليا في الموظفين العموميين.

من هنا تأتي أهمية موضوع الوظيفة العمومية لأنه مجالها مرتبط بتطور الدولة، فبقدر اتساع الوظائف التي تقوم بها الدولة بقدر احتياجها إلى المرافق العامة، واحتياجها إلى إطار قانوني فعال لتنظيم هذه المرافق وخاصة ما يتعلق بالعنصر البشري(3).

(1) نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الامة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص76.

(2) نور الدين حاروش، المرجع نفسه، ص 77.

(3) أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 06.

فالدولة الحديثة أصبحت هي المسؤولة عن التخطيط للتنمية بأبعادها المختلفة، لذا يتعين عليها تنمية الإدارة عبر تطوير أجهزتها وتبسيط إجراءات العمل، والاهتمام بالعنصر البشري الذي هو الأداة الفاعلة والمتحركة داخل الجهاز الإداري برمته، لذا يجب أن يتضمن النظام القانوني للوظيفة العمومية القواعد التي تكفل حسن اختيار الموظفين عند التعيين وأثناء العمل، وأن تضمن لهم مستوى معيشي جيد حتى يقدموا الخدمة العامة للمرتفقين بطريقة فعالة ومتضمنة لكل مواصفات الجودة.

وتجدر الإشارة إلى أن الوظيفة كإنخراط في إطار العمل بالنسبة لدى الموظف ليست هي الهدف الأسمى.

ولكن ما يصاحب هذه الوظيفة من امتيازات كالترقية التي نجدها أكثر اهتمام لدى الموظف إن لم تكن باعثه الأهم في الالتحاق بالوظيفة⁽¹⁾.

وحيث تعد الترقية حق من الحقوق الإدارية التي يتمتع بها الموظف وفق شروط وإجراءات وضوابط معينة، كما حددها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،⁽²⁾ الذي ينص على أن ترقية الموظفين "تشمل الصعود إلى وظيفة أو درجة أو رتبة... إلخ".

أن الترقية ترتبط بتغيير المركز القانوني للموظف وبتحسين وضعه المادي، في حين اتجهت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد أحكامها بالقول "أن الترقية هي كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدرج السلم الوظيفي والإداري ويتحقق ذلك بتقليد الموظف وظيفة تعلوا وظيفته في مجال الاختصاص وإن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادي".

(1) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، ط2، دار الكتاب للنجاح، الجزائر 2012، ص 65.

(2) الأمر رقم (03/06)، مصدر سابق.

ويستشف من التعاريف السابقة أن تنفيذ الترقية يتجسد باللمس في تحسين وضعية الموظف داخل الإدارة، وهذه الوضعية لا يمكن أن تكون إلا إيجابية من الناحية المالية والإدارية وكذا من الناحية المعنوية، حيث أن الترقية في الدرجة أو الرتبة عادة ما يؤدي إلى تحسين الوضعية المادية للموظف بالزيادة في راتبه الأساسي، لأن ترتيبه الجديد يؤدي إلى تخويله رقما استداليا جديدا أعلى من الرقم الاستدلالي الذي كان يتوفر عليه قبل الترقية⁽¹⁾.

وحيث أن الترقية تعتبر حجر الزاوية بالنسبة للوظيفة العامة وعليها يتوقف حسن سير العمل مما يكسبها اهتماما بالغاً لدى الباحثين، الأمر الذي يطرح نفسه كتساؤل إلى أي حد سعى المشرع في تعامله مع الترقية في الدرجة كحق من حقوق الموظفين؟ وما هي الأساليب التي يمنح من خلالها الموظف ترقيته.

ثالثا: معاش التقاعد

إن معاش التقاعد هو حق يستفيد منه الموظف مدى الحياة، وهو يشمل نوعين:

أولاً: معاش مباشر: وهو يمنح على أساس نشاط الموظف ذاته مع إضافة زيادة منحه الزوج المكفول.

ثانياً: معاش منقول: يتضمن معاشاً إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول حتى يستفيد الموظف من معاش التقاعد لابد من أن تتوفر لديه جملة من الشروط وهي كالآتي:

- بلوغ العامل سن التقاعد المحدد ب 60 سنة بالنسبة للرجل أما بالنسبة للمرأة 55 سنة.

- قضاء مدة 15 سنة عمل.

- دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي من طرف العامل.

(1) على غربي، تنمية الموارد البشرية، ط3، شركة دار الهدى، للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2004.ص

حسب قانون التقاعد فإنه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد وذلك بالنسبة لنوع معين من الأعمال التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني، السن الذي يعتبر صاحبة غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة مرضية إلا أن هذا الحد الذي لم يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف وملكاته، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة معايير من بينها، الوضعية الاقتصادية والديموغرافية، خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة، المصالح الإجتماعية للموظفين ولهذه وغيرها تأثير مباشر على نظام التقاعد وبصفة غير مباشرة على سياسة الشغل.¹

فالنصوص السارية المفعول قد حددت هذه الحد مبدئياً ب 60 سنة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء وذلك بطلب منهن² " ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 ويتعلق الأمر مثلاً: إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية 03 سنوات لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذلا تسري عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء.³ وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

1/ إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين .

¹ محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014/2015 ، ص 8.

² عبد العزيز سعد مانع العنزوي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، قسم القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص 215.

³ محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 9.

إما بطلب منه وبقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته.¹

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

تنقسم واجبات الموظف إلى واجبات إيجابية وهذا ما سنتطرق إليه أولاً وواجبات سلبية وهذا ما سنذكره ثانياً .

أولاً: الواجبات الإيجابية:

وهي مجموعة التصرفات والسلوكيات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها أثناء قيامه بأداء مهامه، وتتمثل في:

1. **القيام الشخص بالخدمة:** وهو ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المشغول بصفة شخصية لأنه الواجب الجوهري للموظف وجب أن يؤديه بنفسه وبصفة شخصية والتنفيذ بقواعد المصلحة وهذا الواجب لا يمكنه التنصل منه أو من جزء من مسؤولية إلا عن طريق التفويض المرخص به قانوناً² وانطلاقاً من الالتزام الاخلاقي للموظف حيث أنه ارتضى ممارسة الوظيفة دون اكرامه ودون ضغط، فهو مطالب بالوفاء بهذا الالتزام، وأن يكون عمله منتجا وبيدلاً في سبيلة غابة جهده تحقيقاً للمصلحة العامة، وقد يكلف الموظف بعمل في غير الأوقات الرسمية إذا اقتضت المصلحة ذلك يضمن تحقيق مبدأ حسن سير المرفق العام.³

¹ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 97.

² سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مجلة العلوم الاداري، العدد الأول ، 1960، ص 150.

³ محمد عاطف البناء، مبادئ القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 233.

2. طاعة الرؤساء:

من المسلم به أن السلطة الرئاسية تتضمن حق الرئيس في توجيه مرؤوسيه، وإصدار التعليمات والأوامر والنواهي إليهم بصدد الأعمال الإدارية المتنوعة الداخلة في إختصاصاته، وأن على المرؤوسين أن يطيعوا هذه الأوامر وينفذوا هذه التعليمات، كقاعدة عامة.¹ حيث يمكن تعريفه من أنه: هو كل موظف يتحمل مسؤولية المهام الموكلة إليه، ويقع عليه الامتثال لتعليمات رئيسه التسلسلي، وإطاعة هذا الرئيس هو واجب يفرض نفسه على كل عامل عمومي، وهو واجب يشكل أساس كل نظام إداري، وذلك أن عدم التقيد به ينعكس سلبا على سير المرفق العام الوظيفي، ويشترط في إمتثال المرؤوس لأوامر رئيسه أن تكون هذه الأوامر جائزة من الوجهة القانونية وممكنة التنفيذ من الوجهة العملية، وداخلة في إختصاص كل من الرئيس و المرؤوس معا، ولكي يكون الرئيس مختصا بإصدار الأوامر ينبغي أن يكون قد عهد إليه هذه السلطة من الجهة المختصة على نحو سليم وذلك عن طريق القوانين و المراسيم التنظيمية، وهذا الإختصاص قد يتحدد بنطاق مكاني معين وبموضوعات محددة لا يمكن له أن يتجاوزها، أما الموظف العمومي المرؤوس فلـيكون ملزما بتنفيذ أوامر رئيسه ينبغي أن يكون موضوع الأمر داخلا في إختصاص المرؤوس، كما يشترط كذلك توافر التبعية المرفقية بالإضافة الوظيفية، بمعنى أن الأوامر والتعليمات التي يختص بإصدارها الرئيس ينبغي أن تخص نشاط المرفق بطريق مباشر أو غير مباشر .

3. الأمانة الناهة وعدم التحيز: وهي صفات يحرص الموظف العام على التحلي بها لخدمة المصلحة العامة اثناء اداء مهامه الوظيفية، والتفريط الامشروع في المصلحة العامة والابتزاز والرشوة والمساس بمبدأ حرية الالتحاق بالوظائف العمومية وبمساواة المترشحين

¹ حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2015، ص327 .

بالصفات العمومية ويعتبر من قبيل الإخلال بمبدأ الالتزام والنزاهة والاستقامة، وعدم التحيز فالوظف ملزم بممارسة مهامه الوظيفية بكل امانة¹ وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 26 من دستور 2020² كما نصت عليه المادة 41 من أمر 03-06³.

4. المحافظة على الكرامة وشرف الوظيفة: في إطار أخلقة العمل الاداري لا تقتصر مسؤولية الموظف في اخلال بواجباته داخل نطاق الوظيفة بل تتعداه إلى التدخل في سلوكه وتصرفاته الخاصة والعامة، حيث حرصت التشريعات على المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة العامة. ألزمت الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، وأن يتسم بكل الحوال بسلوك لائق ومحترم، والغاية من هذه المحظورات هي حماية الموظف وابعاده على موقع الشبهات والمحافظة على كرامة وشرف وظيفته، وهذا ما نص عليه الدستور 2020 في المادة 41⁴، وأشارت إليه المادة 42 من الأمر 03-06⁵ المتعلق بالوظيفة العامة، فإن التحفظ عن التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها والالتزام بالأخلاق والسلوك اللائق بالموظف من خلال احترام الدستور المبادئ الإسلامية، يعد من باب المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة⁶ وفي حالة الإخلال بهذا الواجب يترتب عليه الجزء المنصوص عليه في المادة 179 من المر سالف الذكر⁷

¹ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل بحقوق والالتزامات المهنية، النظام التأديبي للموظف، طبعة 1، الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر، 1997، ص 301.

² المرسوم الرئاسي 20-251 المؤرخ في: 2020/09/15 المتضمن إستدعاء الهيئة الانتخابية لإستفتاء لمشروع تعديل الدستور، ج 54، الصادر بتاريخ، 2020/09/16، ص 10.

³ المادة 41، من الأمر رقم 03-06 مصدر سابق، ص 06

⁴ المادة 11 مرسوم رئاسي رقم 20-251، ص 8.

⁵ المادة 42 من الأمر 03-06 مصدر سابق، ص 6.

⁶ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 175.

⁷ المادة 179 الأمر 03-06 مصدر سابق، ص 16

5. الحفاظ على المال العام: المال عام وسيلة لتحقيق الأهداف والغايات للإدارة وهي تقديم الخدمات للجمهور ومن هنا كان لازمة على الموظف العام الحفاظ على هذا الأموال عن طريق الترشيد، وهي الاستهلاك من خلال تخفيض مستوى الانفاق دون الإخلال بمستوى الأداء، وكذلك عدم استخدام المال العام في أغراض شخصية غير مرتبطة بالوظيفة¹، وقد أشار إليه المؤسس الدستوري في نص المادة 24 من دستور 2020²، المعدل وكذلك الأمر 03-06 في المواد 50-51 منه³.

ثانياً: الواجبات السلبية:

وهي مجموعة السلوكيات والتصرفات المحظورة والتي يجب على الموظف العام بعدم القيام بها أثناء أدائه لوظيفته وعلى سبيل المثال لا على سبيل الحصر نذكر:

1. **إفشاء الأسرار المهنية:** وهو كل ما يطلع عليه الموظف بحكم وظيفته، سواء كانت معلومات سرية أو صدرت بشأنها تعليمات معينة، وتشمل أيضاً عدم احتفاظ الموظف بأي وثائق أصلية للمعلومات أو نسخ منها، أو صور ويجب عليه الالتزام بالسر المهني وعدم الكشف على محتوى أي وثيقة أو أي معلومة اطلع عليها في إطار ممارسته للوظيفة فقد أشارت عليه المادة 48 من الأثر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة⁴ وقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك بضرورة حماية الوثائق والمعلومات التي تقع تحت يد الموظف أو لعون عدم إخفاءها لتحويلها أو إتلافها⁵ وهذا ما نصت عليه المادة 49 من المر 03-06 السالف الذكر.

¹ محمد عبد الفتاح ياغي، أخلاقيات للإدارة، وائل للنشر والتوزيع الأردن 2011، لبنان، ص 75.

² المادة 24 من القرار الرئاسي رقم 20-251 مصدر سابق، ص 10.

³ الأمر 03-06 مصدر سابق، ص 7.

⁴ المادة 48 من الأمر 03-06، مصدر سابق، ص 6

⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق ص 309.

⁶ المادة 49، من الأمر 03-06، مصدر سابق، ص 6.

- ومن قبيل افشاء السر المهني تسريب المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين المؤهلين دون ان يجيز القانون عل افشاءها والادلاء بها وعند عدم الالتزام بكتمان السر المهني والذي هو مبدأ عام يترتب على مخالفته عدة جزاءات تأديبية نصت عليها المادة 180 من المر 06-03¹ السالف الذكر الفقرة الرابعة منها.

- كما ترتبت عن مخالفته عدة جزاءات نص عليه قانون العقوبات المادة 301² من قانون العقوبات الجزائرية التي نصت على معاقبة الموظفين وجميع الأشخاص المؤتمنين لمهامهم سواء كانت دائمة أو مؤقتة على أسرار أدليت هم فقاموا بافشاءها فجميع الحالات يجوز الحكم على الجاني بالحبس والغرامة أو بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون والمادة 302 / 4³ من نفس القانون بل أنه جرم كان من بفض أو يتلف رسائل أو مرسلات موجهة للغير وذلك بسوء نية المادة 303⁴ قانون العقوبات الجزائري والالتزام بكتمان السر المهني رغم انه مبدأ عام لكن ترد عليه عدة استثناءات⁵ منها.

- حالات الافشاء الجوازي بالسر المهني: يجوز افشاء السر المهني:

- لإثبات البراءة.

- لإعطاء القصية الادارية الرد الذي تحتاجه بموافقة الشخص المعني كحالة تحريك الدعوى التأديبية، بحيث يسمح لدفاع الموظف المحال لمجلس التأديب على ملف المعني المحال لمجلس التأديب بقرار صريح من السلطة السلمية التي يتبعها العون والموظف أو

¹ المادة 180، من الأمر 03-06 ، مصدر سابق، ص 16.

² المادة 301 من الأمر 66-156، مؤرخ في 8 يونيو 1966 الذي تضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ، ص 82

³ المادة 302 من الأمر 66-156 المصدر نفسه، نفس الصفحة

⁴ المادة 303، الأمر 66-156 المصدر نفسه، نفس الصفحة.

⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق ص 310..

بقوة القانون¹ وفقا لاحكام القانون رقم 753/78 المؤرخ في 17 جويلية 1978 المعدل القانون رقم 587/73 المؤرخ في 11 جويلية 1979 الذي حددت تدابير التطبيقية بالمنشور رقم 1430 المؤرخ في 1981/10/05 الصادر عن مديرية الوظيفة العمومية المادة الأولى منه.

- حالات الانشاء الالزامي: وتتمثل في الحالات التالية:

- التبليغ عن الجرائم الجنح والتي يعلم بها الموظف أثناء تأدية مهامه حسب المادة 40 من الأمر 06-03.²

- تبليغ المعلومات والمستندات إلى الجهات القضائية بصدد المسائل الجنائية والجزائية³.

- الاشهاد أمام القضاء بالمسائل الجنائية والجزائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي.⁴

- التخفيضات التي يقوم بها جهاز الضمان الاجتماعي في إطار التحصيل والدفع المباشر لمنحة النفقة⁵.

- ظروف الاخلال بالالتزام بالسر المهني: قد يدفع الموظف في ظروف تجعل السر المهني عرضه للتسرب، والانشاء مما يخل بالالتزام بالكتمان بالسر المهني ومنها على سبيل الحصر:

¹ سعيد مقدم مرجع سابق، ص 112.

² رأي مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ، 6 فيفيري 1961.

³ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 316.

⁴ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 325.

⁵ كميل حبيب وجان بوليس، اخلاقيات الأعمال الادارية، والاجتماعية، في عالم صغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2010، ص 75.

- ارسال معلومة شفوية أو عن طريق نقل المعلومات بواسطة دعامات أو اقراض الاعلام الآلي أو الوسائل الالكترونية.

- تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير عن طريق النسخ¹.

2. **الجمع بين الوظيفة العمومية والأعمال المحظورة بالنص:** يؤثر نزاهة موضوعية الموظف جمعه مع وظيفة العامة أعمال ووظائف أخرى قد يؤدي انشغاله بغير مهامه الوظيفة إلى الاخلال بالقيام به بمهامه وبذل مجهود لإتقانه أو الاستفادة من المعلومات المتاحة له من خلال منصبه من خدمة أعماله الحرة.

غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين والتعليم البحث كنشاط قانوني ضمن شروط تحدد عن طريق التنظيم² وهذا ما نصت عليه المادة 43 من الأمر 03-06³ السالف الذكر.

3. **استغلال نفوذ الوظيفة:** للوظيفة نفوذ وسلطة تمكن الموظف من قضاء حوائجة واستغلال ما ينتج له منصبه من امكانية الوصول إلى المعلومات والوثائق التي تخدمه لتحقيق مكاسب مادية ومعنوية، حيث يؤكد ذلك لضياع المصلحة العامة ويفتح المجال أمام انتشار صورته ومظاهر الفساد والاتجار بالوظيفة العمومية ومن ذلك هدم الثقة بين المواطن والأجهزة الادارية التي تقدم الخدمة وقد نص على ذلك المؤسس الدستوري عام 25 من مايو 2020.

4/ واجب الحياد:

حيث نصت عليه المادة 41 من الأمر 03 / 06 السالف الذكر بقولها " يجب على الموظف أن يمارس كل مهامه بكل أمانة و بدون تحيز"، والهدف من هذا الإلتزام هو فرض

¹ محمد عبد الفتاح ياغي، مرجع سابق، ص 45.

² المرسوم الرئاسي رقم 20-215، مصدر سابق، ص 10.

³ محمد عبد الفتاح ياغي، مرجع سابق، ص 45.

حدود على حرية الرأي السياسي والديني للموظفين، قصد ضمان حياد الإدارة لأن عدم التحيز يتمثل في النزاهة وحياد الموظف، وهذا الأخير ما هو إلا تكريسا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في دستور 1996 المعدل والمتمم".

عدم تحيز الإدارة" ، بتضمنه القانون بالإضافة على أنه يحضر على الموظف العبث أو إلحاق الضرر بأموال الدولة أو المواد والأجهزة التي بحوزته، كما يحصر عليه إستغلال نفوذ الوظيفة لتحقيق أهداف أو مصالح خاصة، فكل موظف مخالف للواجبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة تقع عليه مسؤولية تأديبية.¹

¹ المادة 41 من الأمر 06 / 03 ، مصدر سابق.

المبحث الثاني

تعريف الحقوق والحريات السياسية

يتمتع الموظف العام، كغيره من المواطنين، من حيث المبدأ بجميع الحقوق والحريات التي يقرها الدستور، وفي جميع المجالات، بما في ذلك المجال السياسي، أي التمتع بممارسة مختلف الحقوق والحريات السياسية.

المطلب الأول

الحقوق السياسية

تعرضت فكرة الحق لكثير من المناقشات الفلسفية وظهرت في شأنها العديد من النظريات التي حاولت تصوير هذه الفكرة، وفي هذا الشأن هناك ثلاث نظريات، فالنظرية الشخصية تنظر إلى الحق على أنه قدرة إدارية يخولها القانون الشخص معين في نطاق محدد¹. وهذه النظرية تعرف الحق بسمته الجوهرية، وذلك أن الحق في جوهره عبارة عن رابطة بين شخص وشيء أو بين شخص وشخص، تمنح صاحبها سلطة استثنائية.

أما النظرية الموضوعية، تعرف الحق بالمصلحة، فالحق عندهم مصلحة ثابتة للفرد و المجتمع أو لهما معا أو هو مصلحة مستحقة شرعا، أو اختصاص بمصلحة ومنفعة يحميها القانون، والنظرية المختلطة، يعرف أنصارها الحق بأنه إدارة ومصلحة على خلاف بينهم في الترجيح لعنصري الإدارة والمصلحة، فمنهم من قدم عنصر الإدارة ومنهم من رجح عنصر المصلحة².

أما بالنسبة للمشاركة فيأخذ مدلولها معنى إيجابي قيمة بالنسبة للنظم السياسية المعاصرة وغالبا ما يشير إصطلاح المشاركة إلى المساندة الشعبية للقيادات الحكومية المؤثرة في مجال قيادتها وإدارتها للعمل السياسي ، وإذا كانت هنالك معاني متعددة للمشاركة في معنى إعطاء

¹ العدوي، جلال وابو السعود، رمضان، المراكز القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 20.

² عبد الرحمن حمدي، فكرة الحق، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة، 1979، ص8.

المواطنين الفرص المتكافئة لصياغة شكل الحكم و الإسهام في تقرير مصير دولتهم على النحو الذي يريدونه.

بحيث يكون بإمكانهم صياغة الأعراف السياسية والإقتصادية و الإجتماعية على النحو الذي يرغبون الحياة في ظله¹.

أما المشاركة السياسية فقد تباينت التعريفات بحسب الزاوية التي يركز من خلالها على الإهتمام بصورة أو أخرى من صور المشاركة ، وإذا كان علماء الاجتماع و السياسية قد شغلوا بهم في وضع تعريف المشاركة السياسية، فإن تعريفاتهم جاءت عديدة و وفيرة ، فبالرغم من أن مفهوم المشاركة كان موضوعا للجدل والحوار الذي يعكس اتجاهات متباينة حيث تعرف المشاركة السياسية بأنها: حرص الفرد على أن يكون له دور إيجابي في الحياة السياسية من خلال المزاولة الإرادية لحق التصويت أو الترشيح للهيئات المنتخبة أو مناقشة القضايا السياسية مع الآخرين أو بالإنضمام إلى المنظمات الوسيطة، و قريب من ذلك التعريف تعريف آخر يرى أن المشاركة السياسية تعني الأنشطة الإدارية التي يشارك بمقتضاها أفراد المجتمع في إختيار الحكام، و في صياغة السياسة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر، أي أنها تعني إشتراك الفرد في مختلف مستويات العمل والنظام السياسي ومن مزايا هذا التعريف، حصر المشاركة السياسية في الأنشطة الإدارية التي يتعارض معها الأعمال القديمة التي تأخذ في كثير من الأحيان طابع المساندة والتعبئة، وعرف أيضا بأنه الحق الذي يخول للأفراد المساهمة والمشاركة في حكم أنفسهم، ويتضمن هذا الحق ما يمارسه الأفراد في الحياة العملية من الإشتراك في الإنتخابات المختلفة والاستفتاءات المتنوعة، وكذلك حق الترشيح العضوية الهيئات و المجالس المنتخبة.²

ويعرف البعض الحقوق السياسية انها تلك الحقوق التي تثبت للفرد بأعتباره مواطنا في دولة

¹ جمعة، سعيد ابراهيم، الشباب والمشاركة السياسية، دار الثقافة للنشر، القاهرة ، 1984، ص 31.

² بسيوني، عبد الغني، نظرية الدولة في الإسلام، الدار الجامعية، بيروت، 1986، ص 302.

معينة تخول له المساهمة في حكم الدولة كحق الترشح للمجالس النيابية و حق التصويت في الانتخابات العامة .¹

ونجد أن ارادة الشعب هي اساس السلطة الحكومية ويتم التعبير عنها بالانتخابات، وبالتالي فإن لكل مواطن الحق دون تمييز في ان يشارك في سير الحياة العامة عن طريق ممثلين مختارين بحرية وان ينتخب أو ينتخب في انتخابات دورية عامة وعلى اساس المساواة. ويرى الباحث بأن الحقوق السياسية يمكن تعريفها بأنها حق الأفراد في الترشيح والانتخاب بغية المشاركة في حكم انفسهم بأنفسهم.

الفرع الأول: الحق في الانتخاب والترشح

بعد أن ظلت الشعوب لفترة ليست بالقصيرة ليس لها أي دخل في اختيار وتحديد من يحكمها بفعل الحكم الملكي المطلق، الذي لا طالما عانت معه من التعسف والاستبداد، وانفراد الحاكم باتخاذ القرارات دونما أي اعتبار للشعب، فإنه وبعد صراع طويل قد تغيرت الأوضاع لصالح الشعوب التي استطاعت بعد جهد مضمّن أن تفتك سيادتها من الحكام، وأن تفرض ضرورة مشاركتها في تولي السلطة السياسية وإسنادها، وذلك أساساً عن طريق تمكسها بالحق في الانتخاب والترشح.²

فالحق في الانتخاب يعد أحد ركائز النظام الديمقراطية، وذلك بالنظر إلى أن أغلب الدول ارتأت أتباع الديمقراطية غير المباشرة النيابية في ظل تعذر تطبيق الديمقراطية المباشرة. ورغم أهميته في تجسيد الإرادة الشعبية، وهذا متى كانت الانتخابات تتوافر فيها ضمانات النزاهة والشفافية، إلا أن الفقه الدستوري لم يتوصل إلى تعريف محدد للحق في الانتخاب؛ فقد عرفه مثلاً (Jean Paul Charny) بأنه: "ممارسة حق الاختيار على نحو تتسابق فيه

¹ الباز داوود ، حق المشاركة في الحياة السياسية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية ، 2006، ص 20.

² عبد المؤمن عبد الوهاب، النظام الانتخابي في الجزائر، دار الألفية، قسنطينة، 2011، ص. 07.

الإرادات المؤهلة لتلك الممارسة"، في حين أن هناك من عرفه بأنه: "سلطة قانونية مقررة للناخب، لا لمصلحته الشخصية، ولكن لمصلحة"، هذا وقد عرفه البعض على أنه: "اختيار الناخبين لشخص أو أكثر من بين عدد من المرشحين لتمثيلهم في حكم البلاد".¹ ويجد حق الموظفين العموميين في الترشح والانتخاب أساسه الدستوري من عمومية نص المادة 62 من دستور 1996، المعدل مؤخرا في مارس 2016، التي جاء فيها بأنه: "لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب وأن ينتخب". وعليه فممارسة هذا الحق مرهونة بالتنظيم القانوني الذي يرصده المشرع الجزائري للتمتع به في إطار مشروع.

وبالرجوع إلى المواد 03، 04 و 05 من القانون المتعلق بنظام الانتخابات، يتبين لنا جليا أن المشرع الجزائري قد خول الحق في الانتخاب لكل جزائري بالغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة كاملة يوم الاقتراع، وليس في حالة من حالات فقدان الأهلية، لكن بشرط أن يكون مسجلا في القائمة الانتخابية للبلدية التي بها موطنه.²

وما من شك في أن الضمانة المهمة للمواطنين عموما والموظفين العموميين خصوصا بصدد ممارستهم للحق في الانتخاب تتمثل في تكريس المشرع الجزائري للمبدأ الذي أرساه المؤسس الدستوري، ألا وهو سرية الاقتراع أيا كانت طبيعته مباشرة أو غير مباشر.

فالموظف العمومي من خلال هذه الضمانة لا يخشى أن يمارس حقه في الانتخاب بكل حرية نظرا لأنه لا يمكن للغير الاطلاع على صوته، وذلك لكونه يحدد موقفه في مخدع سري، ثم يدلي بصوته في ظرف مغلق يضعه في صندوق الاقتراع ليختلط مع بقية الأطراف، والتي يمنع الاطلاع عليها إلا بعد انتهاء أجال الانتخاب و الانطلاق في عملية فرز

¹ عبد الفتاح ماضي، "متى تكون الانتخابات ديمقراطية"، المجلة العربية للعلوم السياسية، الجمعية العربية للعلوم السياسية بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 16، 2007، ص. 06.

² القانون العضوي رقم 16-10 المؤرخ في 25 غشت 2016 والمتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية، عدد 50، المؤرخة في 28 غشت 2016، ص 9.

الأصوات. وعليه فمن الناحية القانونية لا يمكن لأحد أن يعرف ما صوت به الموظف العمومي، إلا إذا أخبر هو بذلك، مما يحميه من أي آثار كان ليتعرض لها لو أن المشرع قد جعل الاقتراع عليا.

وأما فيما يخص حق الموظف العمومي في الترشح للعهدات السياسية، فإنه مكفول و منظم بموجب النصوص الخاصة بكل منصب على حدى. فمثلا بالنسبة لمنصب رئيس الجمهورية فقد نصت المادة 87 من الدستور على ماهية الشروط الواجب توافرها للترشح لرئاسة الجمهورية، وهي:

- عدم التجنس بجنسية أجنبية.
- التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية فقط، وإثبات الجنسية الجزائرية الأصلية للأب والأم.
- أن يدين بالإسلام.
- بلوغ أربعين (40) سنة كاملة يوم الانتخاب.
- التمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية.
- إثبات تمتع الزوج بالجنسية الجزائرية الأصلية فقط.
- إثبات الإقامة الدائمة بالجزائر دون سواها لمدة عشر (10) سنوات على الأقل قبل إيداع الترشح.
- إثبات مشاركته في ثورة أول نوفمبر 1954 إذا كان مولودا قبل يوليو 1942.
- إثبات عدم تورط أبويه في أعمال ضد ثورة أول نوفمبر 1954 إذا كان مولودا بعد يوليو 1942.
- تقديم تصريح علني بممتلكاته العقارية والمنقولة داخل الوطن وخارجه.

فأي مواطن، سواء كان موظفا عموميا أم لا، تتوفر فيه هذه الشروط، ووقع على التعهد الوارد ذكره بالمادة 139 من القانون العضوي رقم 16/10 ، فإنه من حقه مبدئيا قبول ترشحه للمنافسة على رئاسة الجمهورية إذا ارتأى ذلك وقدم للمجلس الدستوري في الآجال المحددة ملفا كاملا ومستوفي للشروط.

الفرع الثاني: الترشح.

يعد الترشح من أهم وسائل المشاركة في الحياة السياسية للمواطن لضمان أسهامه في اختيار قادته وممثليه في إدارة دفة الحكم و رعاية مصلحة الشعب، و على أساس أن حقي الإنتخاب والترشح بصفة خاصة هما حقين متكاملان لا تقوم الحياة السياسية بواحد منهما دون الآخر.¹

ويعد الترشح من أهم المبادئ الدستورية التي تحرص الدول على إرسائها و وضعها موضع التطبيق والالتزام بتحقيق مضمونها في انتخاباتها العامة. ومبدأ الترشح هو مبدأ يتم بمقتضاه فتح باب الترشح على مصرعيه وعلى أساس المساواة أمام كل المواطنين الذين يرغبون في الترشح والحصول على أصوات المواطنين الناخبين للفوز بعضوية البرلمان، و لا يفهم من عبارة فتح الباب على مصراعيه أن يخلو حق الترشح من شروط قانونية تنظمه ولما كانت مهمة النائب أكبر و أدق من مهمة الناخب، كان من الطبيعي أن يكون هناك شروط يستلزم القانون توافرها هي أشد من تلك التي يشترطها في الناخب.²

وإذا كان الدستور قد أحال موضوع تنظيم شروط الترشح إلى المشرع، فإن المشرع يجب أن لا ينال من الصفة العمومية لحق الترشح ذلك أن المشرع في مجال تنظيم الحريات لا يستقل بخلقها، بل أن ما يسنه من ومن تشريعات لا تعدو عن كونها كاشفة لهذا الحق و

¹ جمال الدين سامي، دور القضاء في تكوين مجلس الشعب والرقابة على صحة عضويته، مجلة الحقوق، عدد3، 1990، ص57

² سليمان الطماوي ، النظم السياسية و القانون الدستوري، دون دار نشر، القاهرة، 1989، ص 249.

ليست منشأه له، و الترشح هو العملية التي يقوم من خلالها المرشحون بإعلان عزمهم على التنافس في الانتخابات في غضون فترة زمنية حددتها ادارة الانتخابات .¹

وهذا الحق يشمل الترشح للمجالس النيابية و المحلية، ولكن هذا لا يعني أن كل شخص من الشعب يمكنه الترشح لتولي المنصب دون أن تتوفر فيه شروط معينة من ما سبق نستطيع أن نتوصل إلى تعريف لحق الترشيح حيث يمكن القول بأنه "ذلك الحق الذي يمكن كل المواطنين الذين يرغبون في الحصول على أصوات الناخبين على قدم المساواة في سبيل الحصول على المقعد النيابي بعد استيفائهم شروط معينة"².

أما بخصوص شروط الترشيح، فقد وضع المشرع عدة شروط يجب توفرها في المواطن كي يكتسب هذا الحق، لأنه ليس من المنطقي، أن يكون الأمر متاح لكل المواطنين. بسبب حساسية العمل النيابي والبرلماني، حيث يجب أن يكون ضمن ضوابط معينة مثل الجنسية والعمر والأهلية الأدبية أو الحصول على شهادة علمية ضمن درجة تعليم معينة، و كذلك حسن السيرة والسلوك، وفي بعض الأحيان يشترط عدم توافر قيد جنائي للمرشح.

وهذا الحق ليس متاح لجميع الموظفين العموميين فهناك بعض الوظائف التي لا يحق للموظفين فيها أن يمارسوا حق الترشيح إلا بعد الإستقالة، ومن هذه الدرجات منتسبوا الأجهزة الأمنية، والقضاة ومدبروا الجمارك والمحققون.

ويرجع منع الترشيح عن هذه الفئات الأسباب موضوعية و شخصية، فالأسباب الموضوعية، تتعلق بصلاحيه المشرع في منع هذه الفئة المعينة من الترشح و التي منعها المشرع استنادا إلى الحق الذي منح للمشرع من قبل الدستور.

¹ الموقع الرسمي للجنة الانتخابات المصرية، زيارة للموقع، 20/08/2020.

² سليمان الطماوي، المرجع السابق ، 250.

المطلب الثاني

الحريات السياسية

في هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم الحرية السياسية في الفكر السياسي الليبرالي في الفرع الأول والحرية السياسية في الفكر الاشتراكي - الماركسي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحرية السياسية في الفكر السياسي الليبرالي

اختلف الفقه حول تحديد وضبط مفهوم الحرية السياسية إلا أنه يتفق على أنها الركيزة الجوهرية لقيام أفضل النظم السياسية. لذا فهما تنوعت المفاهيم واختلفت، فإن الجوهر واحد، إذ ينصرف إلى تأمين قيام أفضل النظم الديمقراطية، المعبرة، بصفة فعلية وبدقة عن إرادة وضمير المجتمع السياسي، والتي توصل إليها الفكر البشري عبر مراحل تطوره.

لذلك ذهب بعض الفقه، إلى أن المقصود بالحرية السياسية هي: "الحكومة الدستورية" أي شكل الحكومة التي يكون فيها للشعب صوت مسموع، أو بعبارة أخرى: الحكومة الحرة " أو البلد الذي تحكمه حكومة نيابية، أي حكومة ديمقراطية.¹

- وذهب "اندرية هوريو" إلى أن الحرية السياسية تعني الحق المواطنين في المساهمة في حكم الدولة، وكذلك حقهم في أن يكونوا حكاما.²

وتبعاً لهذا السياق، فإن الحرية السياسية يقصد بها حق الفرد في المشاركة في شؤون الحكم، أي المشاركة في السلطة، سواء بالاشتراك في تكوين الهيئات الحاكمة - عن طريق الانتخاب والترشيح - أو بالاشتراك معها في صنع القرارات - بالاستفتاء، وغيره من مظاهر الديمقراطية شبه المباشرة - وحق تكوين الأحزاب السياسية والانضمام إليها.

¹ كشاكش كريم يوسف، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، مرجع سابق، ص 65 - 68

² هوريو أندريه ، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مرجع سابق، ص 167

وتأسيساً على ما تقدم، نستطيع القول، بأن الشعب يتمتع بحرية سياسية إذا كان يحكم نفسه بنفسه، فيختار حكامه بملء إرادته، ويساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في مهمة الحكم بصفة عامة، وفي عمل القوانين بصفة خاصة - وإجمالاً، فإن الحرية السياسية تتمثل في مساهمة المواطنين في الحكم، والإدارة، والعدالة.

فمساهمة الشعب في الحكم، تتمثل في حق التصويت، وحق الترشيح، ومساهمتهم في الإدارة فتمثل في تولي الوظائف العامة، وأما المساهمة في العدالة فتتجسد في إشراكهم في عضوية هيئة المحلفين، أو جلوسهم كقضاة في المحاكم، عندما تأخذ الدولة بنظام القضاء الشعبي.¹

الفرع الثاني: الحرية السياسية في الفكر الاشتراكي - الماركسي

يتخذ معتقو الفكر الاشتراكي - الماركسي موقفاً متصلباً ومتطرفاً تجاه الديمقراطية الغربية التقليدية" ويصفونها بالشكلية، وذلك نظراً لاهتمامها بالناحية السياسية وإغفالها ما هو أهم من ذلك بالنسبة للأفراد وهي النواحي الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يؤدي بالضرورة - كما يقولون - إلى صورة جميع هذه الحقوق والحريات المقررة. حيث تصبح كما أشرنا سابقاً - مجرد سرايا مضللاً، وخدعة مزيفة مفرغة من أية قيمة حقيقية، لأنه لن يتمكن من ممارستها فعلياً، إلا لمن لديهم المقدرة المادية.²

فعلى رأي الماركسيين، فلا قيمة لحرية التنقل لمن لا يستطيع شراء بطاقة القطار، أو لا يملك ثمن شراء سيارة. وما قيمة حرية العمل لمريض أقعده المرض، أو عاطلاً لا يجد عملاً؟ وما قيمة حرية الصحافة، إذا كانت الصحف الكبرى ودور النشر، تحت سيطرة أصحاب الأموال. وما قيمة حرية الترشيح إذا لم يكن للفرد المال اللازم، والوقت الكافي للقيام بالدعاية الانتخابية، ومنافسة المترشحين الرأسماليين وما دام الأمر كذلك، فإن الانتخابات في

¹ فهمي مصطفى أبو زيد، النظرية العامة للدولة في الديمقراطية الغربية، والديمقراطية الماركسية، والإسلام، منشأة المعارف - الإسكندرية 1985م، ص 123 - 124.

² متولي عبد الحميد، أزمة الأنظمة الديمقراطية، منشأة المعارف. الإسكندرية، 1974، ص 381، 383.

المجتمع الرأسمالي غير معبرة عن حقيقة الرأي العام لأن الطبقة الرأسمالية عن طريق الصحافة ووسائل الضغط والإكراه تتحكم فيه، مما يمكنها من توجيه نتيجة الانتخابات لفائدتها.

إن هذه الديمقراطية الغربية - كما يرى الماركسيون - ما هي إلا سلاح مقنن، ما وجدت إلا لحماية نظام اجتماعي معين تسود فيه طبقة البرجوازيين على الطبقات العاملة بمقتضى ما لها من سيطرة اقتصادية نتيجة ملكيتها الخاصة لوسائل الإنتاج. وبناء على ذلك، فإن الديمقراطية الحقيقية - لدى الفقه الماركسي - لا تكون في تمتع الشعب بسلطته السياسية، ولكن في سيطرته على السلطة الاقتصادية. بحيث لا تكون حكرا على طبقة من الطبقات، أو فئة قليلة من أفراد المجتمع، وحتى يتحقق ذلك فلا بد من إلغاء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج. لذا فإن الديمقراطية في جوهرها، هي ديمقراطية اجتماعية واقتصادية تقوم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وما الوجه السياسي لها إلا انعكاسا الوضع الاقتصادي.¹

ونشير أخيرا، إلى أن النظم السياسية المختلفة، ذات النزعة الماركسية لم تساير الفكر الماركسي فيما يخص إلغاء الحريات العامة والانتخابات في المرحلة الانتقالية، بل أخضعتها لتنظيم دقيق في دساتيرها. غير أن نظام الحزب الواحد في معظم تلك البلدان، قد أفقدها جانبا كبيرا من معناها الحقيقي، خلافا لما هو عليه الحال في الديمقراطية الغربية. وهكذا عجزت نظم الاشتراكية - الماركسية عن تحقيق و توفير المعنى الحقيقي للحرية - بمعناها الإنساني و الشامل - وذلك تمسكا بالحرية الاقتصادية، كما فشلت نظم الديمقراطية الغربية عن تحقيقها في شمولها وتوازنها تعلقا بالحرية السياسية. والحقيقة كما أشرنا سابقا، أن الحرية الحقة لن تتحقق، ولن تؤتي ثمارها، إلا باحتواء المعنى السياسي والقانوني إلى جانب المعنى الاقتصادي والاجتماعي لها.²

¹ عصفور محمد، الحرية في الفكرين الديمقراطي والاشتراكي ، ط. 1. القاهرة، 1961، ص 215.

² سعيد صبحى عبده، الإسلام وحقوق الإنسان، دار النهضة العربية القاهرة، 1994 ، ص 181 - 183.

الفصل الثاني

ممارسة الحقوق والحريات

السياسية للموظف العام

إن مشاركة الموظف العام في الحياة السياسية وفي التعبير عن السيادة الشعبية وممارستها، حيث نصت الدساتير على ممارسة الحقوق السياسية للموظفين، ونظمت أحكام ممارسة هذه الحقوق والحريات من خلال التشريعات العامة، وفي هذا الإطار تأتي هذا الفصل لإلقاء الضوء على الحقوق والحريات السياسية للموظف العمومي وكيفية ممارستها .

المبحث الأول

حرية الرأي والتعبير للموظف العام

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري المطلب الأول ثم إلى تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية وفي قانون الوظيفة العمومية الجزائري في المطلب الثاني .

المطلب الأول

تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية في الفرع الأول ثم إلى حرية التعبير عن الرأي في التشريع الجزائري في الفرع الثاني

الفرع الأول : تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية

لقد نصت المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹ بأنه: لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق في أن يعتنق الآراء دون تدخل، وأن يطلب ويتلقى معلومات وأفكار عن طريق أية وسائل بغض النظر عن الحدود. ونصت المادة 19 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بأنه: سيكون لكل شخص الحق في اعتناق الآراء دون تدخل .²

وسيكون لكل شخص الحق في حرية التعبير ويشمل هذا الحق حرية البحث والحصول على المعلومات والأفكار ونقلها من كل الأنواع بغض النظر عن الحدود.

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

² العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966 .

وقد نصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أن ممارسة هذه الحقوق تخضع لواجبات ومسئوليات خاصة ومن ثم يمكن أن تخضع لقيود معينة نذكرها حين البحث في واجب التحفظ المفروض على الموظف، ونصت المادة العاشرة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر سنة 1789 على عدم جواز أن يضايق شخص بسبب آرائه حتى الدينية ما دام التعبير لا يعكس النظام المرتكز على القانون. ونصت المادة 11 منه على أن " حرية إيصال الأفكار والآراء هي واحدة من أعلى حقوق الإنسان، فكل مواطن يستطيع الكلام والكتابة والطباعة بحرية إلا في حالات إساءة استعمال هذه الحرية المحددة في القانون. .

وجاء في المادة العاشرة من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹ أن : لكل شخص الحق في حرية التعبير ويتضمن هذا الحق حرية الرأي وتلقي أو إيصال معلومات أو أفكار بدون أي تدخل من جانب السلطات العامة، وبغض النظر عن الحدود، ولا تمنع هذه المادة الدول إخضاع مؤسسات الإذاعة والسينما أو التلفزيون النظام الترخيص.

ونصت المادة 22 من إعلان القاهرة عن حقوق الإنسان في الإسلام على أن لكل إنسان الحق في التعبير بحرية عن رأيه بشكل لا يتعارض مع المبادئ الشرعية.² يتبين من خلال هذه الموثيق الدولية ، وحسب ما ورد في موادها نجد أن حرية الرأي والتعبير حريتان مرتبطتان يكمل بعضهما بعضا، ولا يمكن فصلهما فلا رأي بدون تعبير عنه ولا تعبير بدون وجود رأي سابق تصوره أو اعتقاده الإنسان، ومن ثم فإن حرية الرأي حسب هذه الموثيق هي كل تصور أو اعتقاد فكري أو ديني أو فلسفي أو اجتماعي يعتنقه الإنسان ويؤمن به، أما حرية التعبير فتتمثل في قدرة الإنسان على التعبير باللفظ أو الكتابة أو

¹ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بتاريخ 04/10/1950 لروما والمتضمنة الحقوق المدنية والسياسية لتلحقها بوثيقة أخرى تمثلت في " الميثاق الاجتماعي الأوروبي" بتاريخ 18/10/1961 المتضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، وقد تضمنت هذه الاتفاقية 69 مادة بالإضافة إلى عدد من البروتوكولات ، البروتوكول 02، 03 المؤرخ في 06/05/1963

² إعلان القاهرة عن حقوق الإنسان في الإسلام الذي أقره المؤتمر الإسلامي التاسع عشر لوزارة الخارجية المنعقد بالقاهرة لجمهورية مصر العربية في 31 جويلية ، 04 أوت 1990.

التصوير أو الإشارة أو غيرها من وسائل التعبير وبدون تحديد ودون تدخل من السلطة العامة مع التزام الحدود والقيود التي تفرضها القوانين عن هذه الأفكار والاعتقادات التي يؤمن بها ويقنع بما ضميره.

الفرع الثاني: حرية التعبير عن الرأي في التشريع الجزائري

لقد سبق وأن أشرنا إلى أن حرية الرأي وحرية التعبير عنه، إنما يقصد بهما أن من حق الإنسان أن يعتقد من الآراء ما يشاء، في أي شأن من الشؤون في السياسة أو الدين أو الاجتماع أو العلم أو الثقافة .. ثم حرية نشر هذه الآراء وإذاعتها بوسائل الإعلام كافة من كتابة وخطابة وإذاعة وتصوير وأفلام.¹

هذا ونجد أن الرأي هو الاختيار الحر بين البدائل، والرأي والتفكير والاعتقاد والعقيدة مترادفات متقاربة، ولكن جرت العادة على استعمالها في مجالات مختلفة حتى كدنا أن نتصورها مصطلحات مختلفة فعلى سبيل المثال، الاعتقاد والعقيدة تستعملها غالبية الدساتير بالمعنى الذي يؤدي إلى الأمور الدينية والأديان بينما مطلق الاعتقاد والعقيدة يعني إطلاق رأي أو فكر معين في مجال من المجالات وليس الأمر مقصورة على الناحية الدينية فحسب مهما يكن فإن حرية الرأي والتعبير عنه لا تستقيم إلا في ظل الدولة المنفتحة التي تسمح بجميع مظاهر الفكر المختلفة ولا ترفض أية إيديولوجية بل تقبل بكل المذاهب دون أن تختار إحداها، وإذا كان لهذه الدولة ميل الفكرة ما فهي لا تلجأ إلى فرضها بالإكراه .

من هنا تظهر ضرورة إقرار التعددية بمختلف أشكالها كشرط أساسي لكفالة حرية الرأي والتعبير عنه ذلك أنه من المعلوم أن العقول تتفاوت، والآراء تتشعب وتختلف درجة إيمان

¹ حسن ملحم، محاضرات في نظرية الحريات العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص72

كل فرد بالرأي الذي يعتقد صحیحه، لذا كان من المصلحة أن تمارس حرية الرأي على أوسع نطاق، وأن يدور الحوار بين أصحاب الآراء المختلفة وذلك كله تحقيقاً للصالح العام.¹ ولقد كان صدور الدستور الجزائري عام 1989 إيذاناً ببدء تجربة التعددية السياسية في الجزائر، حيث جاء بسلسلة من الإصلاحات السياسية أهمها تكريس الفصل ما بين الحزب والدولة وإلغاء التآطير الدستوري والتنظيم السياسي الوحيد متمثلاً في حزب جبهة التحرير الوطني، ومن ثم السماح بالتعددية السياسية،² ويظهر ذلك جلياً من خلال المادة 39 التي نصت على أنه "حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن"، والمادة 40 التي نصت على أنه: "حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به"، ومن هنا تم لأول مرة إقرار التعددية السياسية المتمثلة في إمكانية تشكيل أحزاب سياسية مختلفة الرؤى والآراء حول السلطة السياسية والشؤون العامة، بعد أن ظل النظام السياسي في الجزائر منذ الاستقلال حتى عام 1989 قائمة على احتكار السلطة من قبل جبهة التحرير الوطني وعلى شرعيتها السياسية من جهته أكد الدستور الجزائري الصادر عام 1996 على هذه التعددية رغم ما أفرزته من أزمات عاشتها الجزائر بعد إقرارها في ظل دستور 1989، والعييب في ذلك يرجع إلى توظيف هذه التعددية على الساحة السياسية بما يحقق مصالح القوى السياسية المباشرة ومهما يكن فقد تجلت مظاهر التعددية الحزبية السياسية في المادة 42 التي نصت على أن: "حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون..."، بل واعتبرته المادة 178 من الثوابت الوطنية التي يقوم عليه النظام الديمقراطي، بحيث لا يشمل التعديل الدستوري.³

¹ أحمد رشاد طاحون، حرية العقيدة في الشريعة الإسلامية، إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، 1998، ص204.

² هناء عبيد، أزمة التحول الديمقراطي في الجزائر، التحول الديمقراطي في دول المغرب العربي، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، مصر، 2004، ص148.

³ المادتين 42 و 178 من الدستور الجزائري الصادر عام 1996.

المطلب الثاني

تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية وفي قانون الوظيفة العمومية الجزائري سنتطرق إلى تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية في الفرع الأول ثم تعريف حرية الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية

الرأي هو تصور الإنسان لأمر ما مما ليس قطعياً وتختلف أنظار الناس فيه وليس مما يقطع الناس فيه برأى واحد فلا يقال مثلاً أنا أرى أن الشمس تطلع من جهة الشرق قال الراغب - رحمه الله - : «والرأي اعتقاد النفس أحد النقيضين عن غلبة الظن» : وقال ابن القيم - رحمه الله تعالى - في تعريف الرأي : «وحقيقتها ما يراه القلب بعد فكر و تأمل وطلب لمعرفة وجه الصواب مما تتعارض فيه الأمارات، فلا يقال في الأمر الذي لا تختلف فيه العقول ولا تتعارض فيه الأمارات إنه الرأي».

لكن الرأي في الفكر العربي المعاصر والذي تأثر بالتصور الغربي لحرية الرأي يوسع دائرة الرأي لتشمل كل ما يصدر عن الإنسان من تعبير مقول باللسان أو مكتوب.

ويسمونها حرية الرأي، وحرية إبداء الرأي، وحرية التعبير، وحرية القول، وحرية الضمير، وبعضهم يدخلها تحت حرية الفكر، ويقصد بحرية الفكر، أي: حرية إبدائه وإشهاره» .

فالمقصود بحرية التعبير عن الرأي : «تمتع الإنسان بكامل إرادته في الجهر بها يراه صواباً ومحققاً النفع له وللمجتمع، سواء تعلق بالشؤون الخاصة، أو القضايا العامة»¹.

ويقول العلامة علال الفاسي - رحمه الله: "هذه الحرية الإسلامية هي التي جعلت العبيد من أمثال بلال الحبشي وصهيب الرومي وابن أم مكتوم الأعمى أحراراً في الوقت الذي كانت أجسامهم لا تزال تحت سيطرة السادة يعبثون بها ويعذبونها كيف ما شاءت أهواؤهم وعن

¹ تعريف مجمع الفقه الإسلامي الدولي، موقع الفقه الإسلامي:

<http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=5812>

جهيتهم الجاهلية.. فالحرية الذاتية هي الأساس الأول للحرية التي نادى بها الإسلام وأقرّها والحرية في الإسلام تنظر إلى المعنى الأصيل في اللغة العربية للحرية، فالحرّ ضد الزائف، فهناك جوهر حرة وهناك حجارة تعطي شكل الجوهرة".¹

الفرع الثاني: تعريف حرية الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

نص المشرع في الباب الثاني على هاتين الحريتين وعنونه بالضمانات وحقوق الموظف وواجباته وخص الفصل الأول من هذا الباب للضمانات وحقوق الموظف، وأفرد المواد من 26 إلى 29 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري للضمانات ونلاحظ أن المشرع لم يستعمل مصطلح الحرية المنصوص عليها دستورا في المادة 36، 41 من دستور سنة 1996 وإنما استعمل بد لها مصطلح الضمانات في الفصل الأول من الباب الثاني من قانون الوظيفة العمومية الجزائري في حين نجد المشرع قد نص في المادة 26 من الأمر رقم 06، 03 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون العام الأساسي للوظيفة العمومية بأن: "حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".

كما نصت المادة 27 من نفس القانون على أنه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية ، ويلاحظ أن المشرع في المادتين 26، 27 من قانون الوظيفة العمومية لم يتعرض إلى تعريف هاتين الحريتين واكتفى فقط بالنص على أن حرية الرأي مضمونة، وأنه لا يمكن للإدارة أن تحري تمييزا بين الموظفين بسبب التعبير عن أرائهم السياسية أو الفكرية أو اللغوية أو الثقافية أو العقائدية في حال الترقية أو أي امتياز يقرره القانون أو التنظيم ، لكن المادة 26 من نفس القانون أقرت للموظف حرية الرأي لكن في حدود احترام واجب التحفظ

¹ علا الفاسي، مقاصد الشريعة الإسلامية ومكارمها، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، 2013 ، ص 246-247.

المفروض على الموظفين، هذا الواجب الذي سنشرحه في المباحث المخصصة لهذا المبحث ويمكن القول أن حرية الرأي والتعبير هما من قبيل الضمانات المقررة للموظفين .

وما تحدر ملاحظته أن المرسوم الرئاسي رقم 07. 308¹ لم ينص على حرية الرأي والتعبير للعون المتعاقد في المادة 13 منه المتعلقة بحقوق الأعدان الخاضعين لنظام التعاقد، هل يمكن في هذه الحال الرجوع إلى أحكام المادتين 26. 27 من الأمر 06/03 المشار إليه سابقا باعتباره القانون العام الأساسي لكل الأعدان سواء أكانوا موظفين أو أعدان خاضعين لنظام لتعاقد لا سيما وأن المواد 19، 20، 21 من الأمر رقم 06/03 قد نصت على توظيف الأعدان المتعاقدين لمدة محددة، أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، أم أن المشرع التنظيمي لم ينص على هاتين الحريتين عمدا نظرا إما للطبيعة المؤقتة لمنصب الشغل خاصة إذا كان العقد محدد المدة أو أن العون المتعاقد ليست له القدرة الكافية لإبداء الرأي والتعبير عنه لاسيما وأن المناصب التي تخضع النظام التقاعد هي مناصب نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات كما نصت على ذلك المادة 19 من قانون الوظيفة العمومية (06/03) واعتبارا لذلك فلا يحق للعون المتعاقد التعبير عن رأيه إلا في إطار التنظيم النقابي أو بواسطة الإضراب المستوفي لشروطه .

كما لم ينص المرسوم التنفيذي رقم 90/226² الخاص بالعمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة على هاتين الحريتين حرية الرأي والتعبير بل قيده بواجب التحفظ إذ نصت المادة 13 منه على أنه " يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يتحلى ولو خارج ممارسة

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07. 308 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لكفايات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة الرواتبهم المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر. رقم 61 المؤرخة في 30/09/2007.

² المرسوم التنفيذي رقم 90/226 المؤرخ في 25/07/1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر. رقم 31 المؤرخة في 28/07/1990 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94/04 المؤرخ في 02/01/1994، ج.ر. رقم 01 المؤرخة في 02/01/1994 .

مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام، وعليه أن يتمتع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه" ، ويعود سبب عدم النص على هاتين الحريتين إلى كون شاغلي الوظائف جزء من الحكومة، وقد عينهم رئيس الجمهورية ومن ثم فهم مكلفون بالتنفيذ والتقييد بواجبات الوظيفة المسندة إليهم، ولكون مهمتهم مهمة حساسة وتتطوي على مخاطر جد جسيمة ، إذ أن كل تعبير عن رأي يسبب ضررا للحكومة حرجا كبيرا.

استنادا إلى كل ذلك وبالنتيجة فإن قانون الوظيفة العمومية والقوانين التطبيقية له لم تعرف حرية الرأي والتعبير، ومن ثم نتعرض إلى التعريف الفقهي لهاتين الحريتين .

المبحث الثاني

حق الموظف العام في ممارسة الحق النقابي والانتماء إلى الأحزاب السياسية

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى الحرية النقابية في المطلب الأول ثم إلى حق الموظف في الانتماء إلى الأحزاب السياسية في المطلب الثاني.

المطلب الأول

الحرية النقابية

إن الولوج في أي موضوع يتطلب الإحاطة بمفاهيمه الأساسية، ولهذا لا بد في بداية البحث من التطرق إلى محمل التعاريف التي تخص المفاهيم الأساسية للحرية النقابية، وذلك بغية إيجاد معنى لها كوها نشاط يمارس في الواقع.

ولذلك سوف نستعرض في هذا المطلب مفهوم الحرية النقابية، وذلك من خلال تعريفها

الفرع الأول

الفرع الأول: الحرية النقابية.

لتعريف الحرية النقابية يجب تعريف كل من الحرية والنقابة كل على حدى، ومن ثم تحديد مدلول الحرية النقابية .

أولاً : تعريف الحرية

عرفت الحرية لغوية في معجم الرائد على أنها القدرة على التصرف بملء الإرادة والخيار، وفي اللغة اللاتينية "Thertas" ، وفي اللغة الفرنسية "Liberte" ، وفي اللغة الإنجليزية "Liberty"، وتعني جميعها حرية الإرادة والاستقلال والتحرر من العبودية.¹

¹ جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، ط 7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992، ص 302 .

ولمصطلح الحرية عدة تعاريف في مختلف المذاهب الفقهية، فقد جاء في بعض التعاريف بأنها: "الحق فيما يسمح به القانون والمواطن الذي يبيح لنفسه ما لم يبيحه له القانون، لن يتمتع بحريته؛ لأن باقي المواطنين سيكون لهم نفس القوة". ويعرفها الفقيه هوريو بأنها: "مجموعة الحقوق المعترف بها، والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين بما يلقي على الدولة واجب حمايتها قانونية خاصة، وضمان عدم التعرض لها، وبيان وسائل حمايتها"¹. وقد عرفها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأنها حق الفرد بأن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين".

ثانياً: تعريف النقابة

إن مصطلح نقابة في اللغة العربية مشتق من كلمة "نقيب" وهو سيد القوم وعريفهم وشاهدهم، وهو من ينقب عن أحوال قومه؛ بمعنى يفتش في شؤونهم، ويستدل أخبارهم. والنقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه ويستدل عن مناقبهم، ومنه قول الله تعالى: (ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعث منهم اثني عشر نقيباً)² وفي اللغة اللاتينية نجد أصل الكلمة "سانديكا" (Syndicat)، يرجع إلى الاسم اليوناني "سانديكوس" (Sundikas)، وهو الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضى أمام العدالة".

ولقد قام الفقه بإعطاء عدة تعاريف للنقابة، من بينها أن النقابة: المنظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملاً في مكان واحد، لحساب منشأة واحدة بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"³.

¹ أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزء الأول، ترجمة على مقلد، الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 1974، ص 171.

² الآية 12 من سورة المائدة.

³ مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 397.

وقد عرفت أيضا بأنها: "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم".

جدير بالذكر أنه بالنسبة للتشريع، فإن القوانين الدولية لم تعط تعريفة جامعة المصطلح النقابية، واكتفت بالنص على حق الأفراد في الانضمام إلى التجمعات العمالية، تاركة ذلك للقوانين الوطنية وللفقه.¹

ف نجد مثلا تشريع العمل الانجليزي عرف الجهاز النقابي (trade-unions) بأنه: "جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض تنظيم بين عمال ومستخدمين أو بين عمال وعمال آخرين، بغرض الإتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة والحصول على مزايا لأعضائها".

ونجد أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفة محددة للنقابة، واكتفى بذكر حق تكوينها بالنسبة للعمال والمستخدمين، وذلك بمقتضى المادة الثانية (02) من القانون 90-14² المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث تنص على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".³

¹ أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دون رقم طبعة، المكتبة الجديدة للنشر، للنشر، 2005، ص 63.

² القانون رقم 90-14 مؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23 الصادر في 06/06/1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30 المؤرخ في: 21/12/1991، ج ر العدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبموجب الأمر رقم: 96-12 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر العدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.

³ مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010-2011، ص 16.

ثالثا: تحديد مدلول الحرية النقابية

عرفت الحرية النقابية على أساس أن لكل فرد في مهنة أو عمل الحق في الانضمام إلى النقابة التي يرى الانضمام إليها، وفي الانسحاب منها متى شاء، أو عدم الانضمام إليها بالمرّة، ففي حال تحققت هذه الخيارات يتحقق مبدأ الحرية النقابية نظرية وعملية، ولتكريس هذا المبدأ يجب أن لا يضر العامل بسبب الانضمام أو عدمه إلى النقابة أو يتعرض للتمييز بينه وبين عمال آخرين.

إن الملاحظ على هذا التعريف أنه جاء ناقصة؛ كونه اقتصر على الحرية الفردية للعامل أو المهني أو الموظف، في حين أن الحرية النقابية تمس الكيان الجماعي للنقابة كشخص معنوي.

وهناك مدلول أوسع للحرية النقابية، حيث تعرف بأنها: "حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق، وحرية الانضمام إليها من عدمه، والانسحاب منها دون أي تمييز مهما كان شكله، وحرية تأسيس الاتحادات وحرية الانضمام إليها من عدمه والانسحاب منها، وكذلك حرية التسيير النقابية وحرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية واستقلالية".¹

رابعا: الحرية النقابية في الدستور الجزائري

لقد اعترف المؤسس الدستوري الجزائري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها دستور 1963²، إلا أننا نجد أن كلا من دستور 1963 ودستور 1976³ قد كرّسا مبدأ أحادية التنظيم النقابي، وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين في المادة 20 من دستور 1963 والمادة 60 من دستور 1976، غير أنه تم التكريس الدستوري الفعلي للحرية النقابية

¹ مناصرية سميحة، المرجع نفسه، ص 17.

² الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج. ر العدد 64 لسنة 1963.

³ دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.

في نص المادة 53 من دستور 1989 بنصها على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين". ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حد سواء، ويجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاما، وأعطاهما الحماية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم كيفية ممارسة هذا الحق.

خامسا: الحرية النقابية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

تستمد الحرية النقابية للموظف العمومي مصدرها القانوني في التشريع الجزائري من القانون رقم 90-14 والأمر رقم 03-06،¹ فقد حول المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة الثالثة (03) من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، لكل من العمال الأجراء والمستخدمين حق تأسيس المنظمات النقابية والانخراط فيها بإرادة كاملة وحرية، حيث جاء فيها: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرة وإرادية في منظمات نقابية موجودة...".

واستنادا لذلك، يظهر جليا أن الحق النقابي قد أصبح مكفول "ومقررة لجميع فئات العمل، بما في ذلك عمال القطاع العمومي، ذلك ما أكدته صراحة أحكام المادة (35) من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 05/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أن:

يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".²

تلك أهم المصادر القانونية للحرية النقابية للموظف العمومي في الجزائر .

¹ الأمر رقم 03-06 ، مصدر سابق.

² ثوابتي إيمان ريما سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث

القانوني، العدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2018، ص 212.

الفرع الثاني: حق الإضراب في التشريع الجزائري

اعتبر حق الإضراب في التشريع الجزائري إلى وقت قريب من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام، نتيجة للتوجه الاشتراكي إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبعد صدور دستور 1989 المعدل اعترف بهذا الحق في كلا القطاعين العام والخاص.

أولا : موقف التشريعات والفقهاء من حق الإضراب

حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية كلما كان ذلك ضرورياً وحتمياً، هو أحد الحقوق التي تم الاعتراف بها من خلال الدساتير والقوانين في مختلف الدول الديمقراطية، بما في ذلك الفقه والتشريع. الفقه، أو النصوص الدستورية والقانونية والتنظيمية، وهناك أيضا من لا يعترف بها ويرفض اللجوء إليها مهما كانت أسبابه أو مبرراته، وفي قلب هذا المحور نوضح المواقف المختلفة للفقهاء والتشريع من حق الإضراب، ومن خلاله نوضح موقف الفقه والمشرع الجزائري ، ومنهجه في إقرار هذا الحق وكيفية.

1- التشريعات:

يرى النظام الاشتراكي في المؤسسة وسيلة لتحقيق أهداف معينة ومحددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة اعتمادا على المبادئ الأساسية لهذا النظام أهمها مبدأ التخطيط الاقتصادي، ومبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، تمكن من خلالها الدولة الاشتراكية من برمجة الإنتاج والتوزيع المخططات دورية، يتم فيه وضع سياسات التوزيع المدخل الوطني عن طريق تحديد الأجور والضرائب على أساس الخطة المركزية.¹

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر ، ص 117.

لذلك يخضع عالم الشغل لتأثيرات سياسات التنمية للدولة، وذلك بتدخلها لتحديد و توجيه و تنظيم علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية، بهدف ضمان استقرار عالم الشغل واستمراريته من جهة، وضمان المساواة في الحقوق والواجبات من جهة أخرى، فتقضي بذلك على التناقضات الجذرية التي يحتمل أن تنشأ بين العمال والهيئات المستخدمة، وبالتالي القضاء على كل خلاف من شأنه أن يثور بمناسبة أو بسبب علاقات العمل. رشم أن تقرير حق الإضراب في النظام الاشتراكي ضروري في بعض الميادين وقطاعات النشاط، كما هو الحال بالنسبة للقطاع الخاص، لأن ذلك لا يمس بالمصالح العليا للاقتصاد، وحسن سير المرافق الضرورية بقدر ما يحمل المسؤولين على بذل المزيد من الجهود لتجنب اللجوء إلى الإضراب. وإذا كانت بعض الدول تجيزه في هذه المرافق، فإن ذلك يكون بمثابة استثناء للقاعدة العامة. فإن صدر تشريع يجيز ممارسته، فيجب أن يتولى تنظيمه حتى لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ المنظمة السير المرافق العامة، حتى لا تعطلها ولا توقفها، لان ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية تهدد عملية الإنتاج وتعرض مختلف المرافق للتوقف.

2- الفقه

يرى البعض من الفقهاء أن الاعتراف بحق الإضراب للموظفين العموميين يعني بشكل غير مباشر قبول تبعية المصلحة العمومية للمصالح الخاصة للموظفين، كما يعني أيضا عدم إطاعة الأوامر أين كان يعتبر تمردا ضد السلطة¹ ويستند هؤلاء الفقهاء إلى عدة اعتبارات أهمها:

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 26.

أ- الاعتبارات الاقتصادية:

إضراب الموظفين وسيلة لتخريب اقتصاد الدولة، إذ أنه لا يقتصر على مجرد التوقف عن العمل، وإنما قد يصحب بمحاولات التخريب وإتلاف المنشآت الصناعية وأدوات الإنتاج. وأنه لا يتوقف عند مرفق واحد بل انه قد يمتد إلى سائر المرافق الاقتصادية الأخرى. الأمر الذي - قد يؤدي إلى كارثة اجتماعية واقتصادية تصيب الدولة في كيانها واستقرارها وتهدد بقائها.

ب- الاعتبارات السياسية والاجتماعية:

الإضراب يشكل خطرا وتهديدا على السلام الاجتماعي باعتباره وسيلة يتجسد بها التناقض بين الطبقات وثغرة ينفذ إليها ذو النزاعات والميول السياسية المتطرفة، حيث يجد هؤلاء في طبقة الموظفين والعمال مرتعا خصبا لنشر أفكارهم ومبادئهم والتي في كثير من الأحيان تتعارض مع سياسة الدولة ومبادئها، فيستخدم الإضراب في هذه الحالة، كوسيلة لتحقيق أغراض سياسية عن طريق إخفائها وراء مطالب محنية".

ج- الاعتبارات الإدارية:

إن إضراب الموظفين العموميين والعمال يؤدي إلى الإخلال بالعديد من المبادئ القانونية التي يقوم عليها بناء الوظيفة العمومية، والمرافق العامة.¹

ثانيا : منع الإضراب في القطاع العام وأبحاثه في القطاع الخاص .

كانت القوانين الفرنسية المقررة للإضراب هي السائدة على القطاع الاقتصادي الجزائري خلال الثورة التحريرية، واستمر ذلك الوضع حتى الاستقلال ، حيث تسري أحكام التشريعات السائدة إلى حين صدور أمر جديد ما عدا النصوص التي تتعارض مع مبدأ السيادة الصادر

¹ ثوابتي إيمان ريمه سرور ومرزوقي وسيلة، مقال بعنوان: حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، صادر في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد01، 2012، ص ص 280، 281.

في 31/12/1962 ، بحيث كانت فرنسا تعترف بحق الإضراب آنذاك ، من خلال ديباجة دستورها الصادر في 27 أكتوبر 1946، لكن لم ينظم حتى سنة 1963 حين صدور قانون 31 جويلية 1963 المتعلق بحق الإضراب في المرافق العامة .

اعترف بحق الإضراب في الجزائر بعد صدور أول دستور في البلاد بتاريخ 28 أوت 1963، حيث سمحت المادة 20 منه بممارسة حق الإضراب في إطار القانون و لم تستثني أي قطاع، غير أن حياة هذا النص لم تدم طويلا بحيث أعلنت الدولة بمجرد صدور دستور الحالة الاستثنائية حيث تم إلغاؤه في 1965 بالتصحيح الثوري، لم يتضمن هذا الأمر الصادر في 10 جويلية 1965، أي حكم خاص بحق الإضراب،¹ وكذلك الشأن في ظل الأمر رقم 66/133 الصادر في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لم يشر إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب رغم إقراره لحق الموظفين في ممارسة الحقوق العامة، و لم يرد النص على هذا الحق في القطاع الخاص حتى سنة 1971، الذي يعتبر أول قانون يجيز حق الإضراب و يعترف به في القطاع الخاص، وقد نص على شرط إخبار مفتشية العمل بقصد المصالحة قبل الأمر بالإضراب و بعد مصادقة السلطات النقابية.

أما الأمر 71-74 فقد اكتفى بإعلان عن مجموعة من الحقوق دون الإشارة لحق الإضراب إلا ما أحالت به إلى المادة 27 من الأمر رقم 75-31²، التي أضفت حماية على العمال المضربين، بحيث لا تنتهي علاقة العمل بسبب الإضراب وإنما بتعليقها فقط .

¹ قريش بن شرقي ، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1998 ، ص ص 132-133 .

² الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص جر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975 الملغي بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل .

وأكد دستور 1976 على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون العام و ذلك وفقا لنص المادة 61 فقرة 2 منه الاعتبار أن علاقات العمل تخضع لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية التسيير، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص دون العام، وتطبيقا للمادة 61 من دستور 76 السالفة الذكر، فإن الإضراب يمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون، ونجد أن الأمر رقم 82/05¹ لم يشر إلى موضوع الإضراب ولم ضمنيا نتيجة الإجراءات و الطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية، و نلاحظ أن هذا القانون تجاهل ما أتى به دستور 1976 الذي اعترف بحق الإضراب، ونفس الشيء بالنسبة لمرسوم رقم 59-85 الذي لم ينص على حق الإضراب نتيجة النظام المنتهج في تلك المرحلة و هو النظام الاشتراكي، فلا يمكن أن نتصور أن العمال في ظل الفلسفة الاشتراكية من جهة هم رواد التنمية الاقتصادية، و من جهة أخرى يعترف لهم المشرع بحق الإضراب.²

ثالثا : الاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية

لم يجسد المشرع الجزائري حق الإضراب في الوظيفة العمومية إلى غاية صدور دستور 1989 الذي اعترف بحق الإضراب في كل من القطاع الخاص والقطاع العام، و منعه في القطاعات الحيوية ذات النفع العام للدولة، و التي لا يتوافق الإضراب فيها مع ضرورات المصلحة العامة للمواطن، ينجم توقف هذه المصالح الحيوية عن أداء الخدمات شلل مؤسسات الدولة ومساس بالأمن والصحة العمومية، لذلك استثنى المشرع حق الإضراب على بعض الفئات وجعل له حدودا في ميادين الدفاع الوطني والأمن ومنعه على بعض المرافق

¹ الأمر رقم 82-05 المؤرخ في 13 افريل 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، جر عدد 7 المؤرخة في 16 فيفري 1982، الملغي بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العسل و ممارسة حق الإضراب.

² عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، طبعة معدلة ومنقحة وفقا للأحداث التشريعات والقرارات القضائية ، هومة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2007، ص 339 .

العامة ذات الحيوية¹ وتطبيقا لهذا المبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989 صدر قانون رقم 90-02² الذي أصبح تطبيق أحكامه على جميع العمال والمستخدمين، الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني³، كما خصص هذا القانون مجموعة من الإجراءات و القيود والضمانات التي يتمتع بها العامل عند ممارسته لحق الإضراب، كما كرس حق الإضراب في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي نص في المادة 05 باعتباره حق من الحقوق الأساسية ، كما تم تجسيد هذا الحق في المادة 57 من دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 1989، وعليه أصبح حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، ويمارس في الحدود المرسومة له. وجاء الأمر رقم 06-03 ليؤكد مرة أخرى بنص صراحة على أن الموظف يمارس حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، و يمارس في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.⁴

المطلب الثاني

حق الموظف في الإنتماء إلى الأحزاب السياسية

سنتطرق في هذا المطلب إلى الحق في تكوين الأحزاب السياسية والانتماء إليها في الفرع الأول ثم إلى الاستثناءات على حرية الموظف للانتماء للأحزاب السياسية في الفرع الثاني.

¹ المادة 254 من دستور 1989، السالف الذكر .

² قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، السالف الذكر .

³ المادة 3 من قانون رقم 90-02 القانون نفسه.

⁴ المادة 36 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، السالف الذكر.

الفرع الأول: الحق في تكوين الأحزاب السياسية والانتماء إليها

يعتبر الحق في تكوين حزب سياسي في الجزائر، بالمقارنة مع غيره من الحقوق السياسية، حقا حديث النشأة، وذلك لأن النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال وبموجب دستوري 1963 و 1976 كان قد تبنى بشكل صارم مبدأ الأحادية الحزبية الذي جسده جبهة التحرير الوطني، وهذا بعد تحولها من حركة تحرر استطاعت أن تحظى بثقة قسم عريض من الشعب الجزائري الذي قادته نحو افئناك و استرجاع سيادته التي سلبت منه بالقوة إلى حزب سياسي أريد له أن يقود البلاد نحو معركة التنمية والقضاء على التخلف، الأمة، الفقر...

ورغم المكاسب التي حققت في فترة الأحادية الحزبية، إلا أنه وفي فترة تهاوي أسعار البترول بالثمانينات، وبالتحديد في الخامس من أكتوبر 1988 أين عرف المجتمع الجزائري أحداثا عنيفة طالت بعض المؤسسات، وكان لحزب جبهة التحرير الوطني آنذاك نصيب منها، وقد كان لذلك بالغ الأثر في التحول من نظام الأحادية الحزبية إلى تبني نظام التعددية الحزبية 10، وإن كان ذلك قد تم في البداية بطريقة محتشمة؛ بحيث كان الحديث آنذاك في دستور 1989 عن جمعيات ذات طابع سياسي بدلا من مصطلح أحزاب سياسية.¹

وأما اليوم فإنه وبالرجوع إلى المادة 52 من دستور 1996 على ضوء تعديله في 2016، سنجد بأن المؤسس الدستوري الجزائري بعد أن كرس حق المواطنين، ومن بينهم الموظفين العموميين، في تكوين الأحزاب السياسية، فإنه قد عاد ووضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها أن تحافظ على مشروعية الممارسة الحزبية، فبحسب المؤسس الدستوري لا يمكن لأي مواطن (موظف) التذرع بالحق في إنشاء حزب سياسي لضرب الحريات الأساسية، والقيم والمكونات الأساسية للهوية الوطنية والوحدة الوطنية، وأمن التراب الوطني وسلامته،

¹ سعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة، 1990، ص. 180.

واستقلال البلاد، وسيادة الشعب، وكذا الطابع الديمقراطي والجمهورى للدولة هذا وقد قيد المؤسس الدستوري الجزائري الحق في إنشاء الأحزاب السياسية بمنع تأسيسها على أساس ديني أو لغوي أو عرقي أو جنسي أو مهني أو جهوي.

ولأن نظام التعددية الحزبية يرتكز على وجود منافسة بين الأحزاب على استقطاب أكبر عدد من المناضلين الذين يمكن من خلالهم للحزب أن ينافس ويفوز في الاستحقاقات الانتخابية التي يقرر دخولها، وذلك خاصة إن تمكن (أي الحزب) من أن يضم إلى صفوفه أشخاصا مشهود لهم في المجتمع بالكفاءة والاستقامة، وما من شك في أن قطاع الوظيف العمومي يزخر بالكثير من هؤلاء الأشخاص، ولذا فهم محل أطماع كافة الأحزاب المعتمدة التي عادة ما يلجأ كل حزب فيها إلى العديد من الوسائل التي يمكنه من خلالها إقناع أكبر عدد ممكن منهم للانضمام إليه وليس لحزب آخر.

والأصل في كل موظف عمومي أنه يتمتع بكامل الحرية في الانضمام إلى الحزب الذي يريد، بل وله في ذات الوقت مطلق الحرية في أن لا ينخرط في أي حزب إذا كان يرى ذلك؛ بحيث لا يجبر من أية جهة كانت على الانضمام أو عدم الانضمام إلى حزب معين، وهذا تحت طائلة التأثير على حياته المهنية. وبذلك جاء النص في الفقرة الثانية من المادة 28 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية".¹

¹ بن يحي بشير، حرية تكوين الأحزاب السياسية في النظام الدستوري الجزائري ودورها في التجربة الديمقراطية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2015، ص 47.

الفرع الثاني: الاستثناءات على حرية الموظف للانتماء للأحزاب السياسية

الموظف العام في فرنسا له الحق في مباشرة النشاط السياسي، وله حرية التعبير عن آرائه السياسية بشرط ألا يظهر منها العداء نحو الحكومة القائمة، لأن ذلك ينم عن إخلال بالالتزام بالطاعة والولاء نحو الحكومة القائمة، وبذلك يساوي النظام الفرنسي تسوية كاملة بين الموظف العام والمواطن العادي، حيث يسمح للموظف بما يسمح به للمواطن من حريات سياسية، وبالقدر نفسه".

لذلك، جاءت الدساتير الفرنسية المتعاقبة وقوانين التوظيف لتؤكد على ذلك. هذا وقد نص دستور عام 1946 الفرنسي في ديباجته على أنه: ((لا يمكن أن يتعرض أحد للإيذاء في عمله أو وظيفته بسبب أصله أو آرائه أو معتقداته)).¹

كما نص نظام الموظفين الفرنسي الصادر في 13 يوليو 1983 على أن حرية الرأي مكفولة للموظفين، ولا يمكن التمييز بينهم بسبب آرائهم السياسية أو الثقافية أو الفلسفية أو الدينية أو بسبب الجنس أو بسبب الأصل .

كما نصت المادة (18) من ذات القانون على أنه يحظر الإشادة في ملف الموظف أو في وثيقة إدارية إلى آرائه أو أنشطته السياسية.

هكذا، يستطيع الموظف الفرنسي أن يعبر عن آرائه السياسية، أيضا يستطيع الانضمام إلى الأحزاب السياسية، حيث يسمح للموظف الفرنسي الانضمام إلى الأحزاب السياسية المشروعة، وهي الأحزاب التي تدين بالولاء للأمة وللنظام الديمقراطي وتأسيسا على ذلك، لا يجوز في فرنسا - فصل الموظف من الوظيفة العامة أو رفض التحاقه بما مجرد اشتراكه في حزب معين، وقد قام مجلس الدولة الفرنسي بإلغاء قرار الحكومة الخاص باستبعاد بعض المرشحين لمسابقة مدرسة الإدارة الوطنية بسبب مساهمتهم في الحزب الشيوعي الفرنسي،

¹ سليمان الطماوي، نشاط الإدارة، المرجع السابق، ص 319 .

وتعاطفهم مع برامج الحزب، مقررًا أن الإدارة لا تستطيع استبعاد أحد المرشحين بسبب آرائه السياسية فقط، وإلا عد ذلك مخالفة لمبدأ المساواة بين سائر الفرنسيين في تولي الوظائف العامة .

- ولما كانت القاعدة العامة هي حرية الممارسة السياسية والانضمام إلى الأحزاب السياسية، إلا أنه هناك بعض طوائف الموظفين حظرت عليهم النصوص ذلك ، مثل رجال القضاء، حيث حظر عليهم المرسوم الصادر في 22 ديسمبر 1958 الخاص بالقضاة، كل تعبير ذي صفة سياسية يكون من شأنه التعارض مع التحفظ عليهم لطبيعة وظائفهم جاء النص كالتالي :

La liberte d'opinion est garantie aux fonctionnaires aucune))
distinction ne peutetre faite entre les fonctionnaires on raison de leur
opinions politique syndicale philosophique au religieuse de leur sexe
((au de leure appartenance ethinque .

وجدير بالذكر، أنه قد حظر المرسوم الصادر في 30 يوليو 1963 على إعطاء مجلس الدولة الفرنسي نفس الحظر الوارد على رجال القضاء كما استثني الحظر السابق في المواد (6 إلى 14) من القانون رقم (172/72) الصادر في 13 يوليو 1972 في شأن نظام العسكريين، حيث نصت المادة السابقة منه على أن: ((للعسكريين الحق في التعبير عن الآراء والمعتقدات الفلسفية أو العقائدية أو السياسية بحرية، ولكنهم لا يستطيعون التعبير عنها إلا خارج المرفق ومع التحفظ المفروض عليهم)).

كذلك، تم ذلك الحظر بالنسبة لرجال البوليس الوطني، حيث نص المرسوم الصادر في 18 مارس 1986 على هذا الحظر، والذي تلخص إلى أنه: إذا كان الموظف العام في فرنسا يتمتع بحرية الانضمام إلى أي حزب سياسي قائم، وأنه غير ملزم باعتناق مذهب سياسي

معين، أو مذهب الحكومة القائمة، إلا أنه ملزم بالطاعة تجاه الوطن والتي تتمثل في احترام القانون وروحه وعدم تعارض تصرفاته مع الضمير الوطني.

في هذا الإطار، لا يمكننا تجاهل الدور الهام لمجلس الدولة الفرنسي في الحفاظ على تقاليد الإدارة الفرنسية وأوضاعها القانونية، ووصفه من الأحكام والقواعد القانونية التي حمت الإدارة الفرنسية من الانحراف السياسي، وحفظت للجهاز الإداري حياده الوظيفي، وقد انعكس ذلك على النظام الوظيفي في فرنسا، باستثناء كبار الموظفين الذين يتعاونون بصورة مباشرة مع السلطة السياسية، فهؤلاء يمكن للإدارة أن تحل غيرهم من تشاء في أي وقت.

لذلك، جرى قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أنه يجب على الموظف العام أن يلتزم دائما حدود الاعتدال في ممارسته للنشاط السياسي أو عند مشاركته في المعارك الانتخابية لصالح الحزب الذي ينتمي إليه، وألا يتضمن مسلكه تجريحا للحكومة القائمة، وإلا تعرض للعقاب التأديبي".¹

أما في بريطانيا، فيفرض النظام الانكليزي على الموظف العام بعض القيود عند ممارسة نشاطه السياسي، إذ تجعل من مشاركة الموظف العام في الحياة السياسية مشاركة شكلية غير فاعلة، بسبب منعه من المشاركة في اللجان الانتخابية أو مساندة المرشحين بالقول أو الفعل، حتى لا يتأثر مركز الموظف العام بالاعتبارات السياسية.

إلا أن من حق الموظف البريطاني الانضمام الى الأحزاب السياسية بشرط عدم القيام بدور قيادي أو فقال في النشاط السياسي للحزب، لما لها من تأثير سلبي على مباشرة التزاماته الوظيفية، ومن ثم انخفاض مستوى الإنتاج الوظيفي بالنسبة للمستفيدين من المرافق العامة، ولهذا السبب، تعد مشاركة الموظف السياسية غير ذات جدوى لعدم فاعليتها.²

¹ صبري جليبي أحمد عبد العال، ضوابط ممارسة الموظف للحقوق والحريات السياسية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010 ص 399.

² حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص 288.

الخاتمة

الخاتمة

يولي المشرع الجزائري أهمية كبيرة للموظف العمومي كأداة فعالة في تسيير الإدارة العامة، ويكتسب الموظف حقوقاً أثناء أداء واجباته وحتى بعد العلاقة الوظيفية، فإنه يستمر في التمتع بالحقوق في القانون.

فعلى الموظف أن يعرف ما له من حقوق تضمن لو العيش الكريم و الاستقرار الدائم، لتمكين المرفق العام من أداء الخدمة التي أنشئ من أجلها.

ويتمتع الموظف العام بحقوق أصلية يكتسبها بمجرد تعاقدته مع الإدارة، ويظلون تابعين حتى بعد إنهاء العقد، تتماشى الزيادة والتنوع في الحقوق الممنوحة للموظفين مع التطور الكبير والتنوع في نشاط الإدارة العامة.

وفي ختام موضوعنا توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وتتمثل أهمها فيما يلي:

1. إن الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لموظف العام غير كافية وتحتاج إلى إعادة النظر

2. بالشكل الذي يضمن هذه الحقوق ويجعل الموظف العام يؤدي وظيفته على أكمل وجه

3. بما يعكس إيجاب سير المرافق العامة.

4. إن الحماية القانونية لحقوق الموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات

الوظيفة العامة بما يعمق الحماية القانونية للموظف ويكشف ويطور النصوص التشريعية لحمايته.

5. تحتل الحقوق السياسية أهمية بالغة إذ تعد الأساس الذي تقوم عليه الدولة الديمقراطية ، وهي بهذا الاعتبار تمثل الضمانة المثلى لتمتع الأفراد بحقوقهم الأخرى .

6. إن الموظف العام كقاعدة عامة يتمتع بحق انتخاب ممثليه في المجالس البرلمانية والمحلية .

7. إن الموظف العام يتمتع بحق الترشيح للمجالس النيابية باستثناء بعض الفئات التي لا يجوز لها الترشيح إلا بعد تقديم استقالاتهم في التشريع الجزائري.

8. إن واجب الحياد الوظيفي يفرض على الموظف العام عند ممارسة حقوقه السياسية أن يكون ملزم بالحيادية مع المتعاملين مع المرفق العام دون تمييز بينهم بأي داعي. ومن خلال النتائج نقترح بعض التوصيات:

1. يجب على المشرع أفراد قانون خاص ينظم الممارسة النقابية للموظف العام، نظراً لتمييز هذه الفئة عن فئة العمال ولتجنب رحلة البحث بين القوانين، وفرز الأحكام الخاصة بالعامل، عن الأحكام الخاصة بالموظف عن الأحكام المشتركة بينهما، وهذه العملية ليست من السهولة بمكان.

2. وجب على المشرع الجزائري النص على أحكام قانونية خاصة تكفل الحماية الضرورية لممثلي الموظفين المنتخبين، لأن الأحكام الحالية تخص ممثلي الموظفين المعيّنين (المندوبين النقابيين) فقط بالحماية مع أنهم يقومون بنفس الأدوار والمهام.

3. إن واجب الحياد يفرض على موظفي الدولة كافة استناداً إلى المبادئ العامة في الامتناع عن كل ما من شأنه الإخلال بواجبات الوظيفة .

4. على المشرع في مجال الوظيفة العامة وفي الترشيح للمجالس النيابية أن يستثني النظام الداخلي لمجلس النواب أساتذة الجامعات من الاستقالة ويكتفي بشأنهم بالتفرغ الجزئي، إذ إن ارتباطهم بمجتمعهم ينبغي أن يكون وثيقاً ومستمراً فهم عقل الأمة وضميرها الواعي.

5. على المشرع الجزائري أن يوسع نطاق الحظر في مجال الترشيح للمجالس النيابية و البرلمان المقررة في الدستور، ليشمل الموظفين كالوزراء والمحافظين ونوابهم والقضاة لأن تأثير هذه الفئات في إرادة الناخبين لا يقل شأناً عن تأثير أفراد القوات المسلحة .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

01-المراسيم والقوانين والأوامر

01- دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.

02- الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج. ر العدد 64 لسنة 1963.

03- القانون المدني الجزائري.

04- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10/12/1948 .

05- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966 .

06- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بتاريخ 04/10/1950 لروما والمتضمنة الحقوق المدنية والسياسية لتلحقها بوثيقة أخرى تمثلت في " الميثاق الاجتماعي الأوروبي " بتاريخ 18/10/1961 المتضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، وقد تضمنت هذه الاتفاقية 69 مادة بالإضافة إلى عدد من البروتوكولات ، البروتوكول 02، 03 المؤرخ في 06/05/1963.

07- إعلان القاهرة عن حقوق الإنسان في الإسلام الذي أقره المؤتمر الإسلامي التاسع عشر لوزارة الخارجية المنعقد بالقاهرة لجمهورية مصر العربية في 31 جويلية ، 04 أوت 1990.

08- الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ر العدد 46 ، 2006.

09- المرسوم الرئاسي 20-251 المؤرخ في: 15/09/2020 المتضمن إستدعاء الهيئة الانتخابية لإستفتاء لمشروع تعديل الدستور، ج 54، الصادر بتاريخ، 16/09/2020 .

10- الأمر 66-156، مؤرخ في 8 يونيو 1966 الذي تضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم .

قائمة المصادر والمراجع

- 11- القانون العضوي رقم 16-10 المؤرخ في 25 غشت 2016 والمتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية، عدد 50، المؤرخة في 28 غشت 2016.
- 12- المرسوم الرئاسي رقم 07. 308 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لكفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة الرواتبهم المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر. رقم 61 المؤرخة في 30/09/2007.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 90/226 المؤرخ في 25/07/1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج. ر. رقم 31 المؤرخة في 28/07/1990 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94/04 المؤرخ في 02/01/1994، ج.ر. رقم 01 المؤرخة في 02/01/1994 .
- 14- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23 الصادر في 06/06/1990 ، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30 المؤرخ في: 21/12/1991 ، ج ر العدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبموجب الأمر رقم: 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 ، ج ر العدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.
- 15- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص جر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975 الملغي بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل .
- 16- الأمر رقم 82-05 المؤرخ في 13 افريل 1982 المتعلق بانتفاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، جر عدد 7 المؤرخة في 16 فيفري 1982، الملغي بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العسل و ممارسة حق الإضراب.

ثانيا : المراجع

01-الكتب :

- 17- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دون رقم طبعة، المكتبة الجديدة للنشر، 2005.

قائمة المصادر والمراجع

- 18- أحمد بوضياف، جريمة تأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1986 .
- 19- أحمد رشاد طاحون، حرية العقيدة في الشريعة الإسلامية، إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، 1998.
- 20- أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزء الأول ، ترجمة علي مقلد، الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 1974.
- 21- أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1973.
- 22- الباز داوود، حق المشاركة في الحياة السياسية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2006.
- 23- بسيوني، عبد الغني، نظرية الدولة في الإسلام، الدار الجامعية، بيروت، 1986.
- 24- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.
- 25- جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، ط 7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992.
- 26- جمعة، سعيد ابراهيم، الشباب والمشاركة السياسية، دار الثقافة للنشر، القاهرة ، 1984.
- 27- حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999.
- 28- حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2015 .
- 29- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، ط2، دار الكتاب للنجاح، الجزائر 2012.
- 30- سعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة، 1990.

- 31- سعيد صبحى عبده، الإسلام وحقوق الإنسان، دار النهضة العربية القاهرة، 1994 .
- 32- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل بحقوق والالتزامات المهنية، النظام التأديبي للموظف، طبعة 1، الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر، 1997.
- 33- سليمان الطماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دون دار نشر، القاهرة، 1989.
- 34- صبري جليبي أحمد عبد العال، ضوابط ممارسة الموظف للحقوق والحريات السياسية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010 .
- 35- عبد الرحمن حمدي، فكرة الحق، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة، 1979.
- 36- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني مصادر الالتزام الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي ، لبنان، طبعة 1964.
- 37- عبد الغني البسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2003.
- 38- عبد المؤمن عبد الوهاب، النظام الانتخابي في الجزائر، دار الألمعية، قسنطينة، 2011.
- 39- العدوي، جلال وابو السعود، رمضان، المراكز القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988.
- 40- عصفور محمد، الحرية في الفكرين الديمقراطي والاشتراكي ، ط. 1. القاهرة، 1961.
- 41- علل الفاسي، مقاصد الشريعة الإسلامية ومكارمها، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، 2013 .
- 42- على غربي، تنمية الموارد البشرية، ط3، شركة دار الهدى، للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2004.
- 43- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، طبعة معدلة ومنقحة وفقا للأحداث التشريعات والقرارات القضائية ، هومة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2007.

- 44- عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1979.
- 45- فهمي مصطفى أبو زيد، النظرية العامة للدولة في الديمقراطية الغربية، والديمقراطية الماركسية، والإسلام، منشأة المعارف - الإسكندرية 1985م.
- 46- كميل حبيب وجان بوليس، اخلاقيات الأعمال الادارية، والاجتماعية، في عالم صغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2010.
- 47- لحسن بن الشيخ أن منويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء 02، دار هومه، الجزائر، 2004.
- 48- متولي عبد الحميد، أزمة الأنظمة الديمقراطية، منشأة المعارف. الإسكندرية، 1974.
- 49- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999.
- 50- محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر ، سنة 1969 م.
- 51- محمد عاطف البناء، مبادئ القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- 52- محمد عبد الفتاح ياغي، أخلاقيات للادارة، وائل للنشر والتوزيع الأردن 2011، لبنان.
- 53- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الاولى، دار الامة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011..
- 54- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2003 .
- 55- هناء عبيد، أزمة التحول الديمقراطي في الجزائر، التحول الديمقراطي في دول المغرب العربي، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، مصر، 2004.
- 56- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر.

02-المذكرات والرسائل الجامعية :

- 57- بن يحي بشير، حرية تكوين الأحزاب السياسية في النظام الدستوري الجزائري ودورها في التجربة الديمقراطية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2015.
- 58- محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014/2015.
- 59- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010-2011.
- 60- قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1998 .
- 61- عبد العزيز سعد مانع العنزي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، قسم القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012.
- 62- بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013.
- 03-المجلات والملتقيات :
- 63- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مجلة العلوم الاداري، العدد الأول ، 1960.
- 64- ثوابتي إيمان ريما سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد02 ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، الجزائر، 2018 .
- 65- جمال الدين سامي، دور القضاء في تكوين مجلس الشعب والرقابة على صحة عضويته، مجلة الحقوق، عدد3، 1990.

قائمة المصادر والمراجع

66- حسن ملحم، محاضرات في نظرية الحريات العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.

67- عبد الفتاح ماضي، "متى تكون الانتخابات ديمقراطية"، المجلة العربية للعلوم السياسية، الجمعية العربية للعلوم السياسية بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 16، 2007.

68- ثوابتي إيمان ريمه سرور ومرزوقي وسيلة، مقال بعنوان: حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، صادر في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد 01، 2012.

04-المواقع الإلكترونية :

69- الموقع الرسمي للجنة الانتخابات المصرية، زيارة للموقع، 20/08/2020.

70- مجمع الفقه الإسلامي الدولي، موقع الفقه الإسلامي:

<http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=5812>

الفهرس

أ	مقدمة.....
4	الفصل الأول: الحقوق والحريات السياسية للموظف العام.....
6	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام.....
6	المطلب الأول: تعريف الموظف العام وشروط إكتسابه لهذه الصفة.....
6	الفرع الأول: تعريف الموظف العام.....
10	الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام في التشريع الجزائري.....
12	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.....
12	الفرع الأول: حقوق الموظف العام.....
19	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام.....
27	المبحث الثاني: تعريف الحقوق والحريات السياسية.....
27	المطلب الأول: الحقوق السياسية.....
29	الفرع الأول: الحق في الانتخاب والترشح.....
32	الفرع الثاني: الترشح.....
34	المطلب الثاني: الحريات السياسية.....
34	الفرع الأول: الحرية السياسية في الفكر السياسي الليبرالي.....
35	الفرع الثاني: الحرية السياسية في الفكر الاشتراكي - الماركسي.....
37	الفصل الثاني: ممارسة الحقوق والحريات السياسية للموظف العام.....
39	المبحث الأول: حرية الرأي والتعبير للموظف العام.....
39	المطلب الأول: تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري.....
39	الفرع الأول: تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية.....
41	الفرع الثاني: حرية التعبير عن الرأي في التشريع الجزائري.....
	المطلب الثاني: تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية وفي قانون الوظيفة
43	العمومية الجزائري.....
44	الفرع الأول: تعريف حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية.....

الفرع الثاني: تعريف حرية الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.....	47
المبحث الثاني: حق الموظف العام في ممارسة الحق النقابي والانتماء إلى الأحزاب السياسية	
47.....	47
المطلب الأول : الحرية النقابية.....	47
الفرع الأول: الحرية النقابية.....	47
الفرع الثاني: حق الإضراب في التشريع الجزائري.....	52
المطلب الثاني: حق الموظف في الانتماء إلى الأحزاب السياسية.....	57
الفرع الأول: الحق في تكوين الأحزاب السياسية والانتماء إليها.....	58
الفرع الثاني: الاستثناءات على حرية الموظف للانتماء للأحزاب السياسية.....	60
الخاتمة.....	63
قائمة المصادر والمراجع.....	66
الفهرس.....	74

ملخص

الموظف العام مثل أي مواطن يستطيع ممارسة الحقوق والحريات السياسية التي تكفلها له الدساتير والقوانين النافذة في هذا الشأن ، الأمر الذي جعل دراسة موضوع ممارسة الموظف العام للحريات السياسية في غاية الأهمية والشائكة في الدولة. في الوقت نفسه ، لأن هذا لا ينعكس فقط على الحياة المهنية للموظفين العموميين ، ولكن أيضاً على الحياة السياسية للمجتمع بأسره ، الأمر الذي يتطلب التوفيق بين ضرورة تمتعهم بممارسة الحرية السياسية التي يكفلها الدستور لجميع المواطنين.

والواقع أن وضع الموظف العام قد تطور فيما يتعلق بممارسة الحقوق والحريات السياسية. وقد اشتهر بإبداء رأيه في الأمور العامة، وكذلك مشاركته في الانتخابات سواء كناخب أو منتخب، وكذلك تكوين نقابات وظيفية والانضمام إلى الأحزاب السياسية بعد حرمانه من ذلك، ولكن ممارسة هذه الحقوق لها إطار وضوابط يجب ممارستها من أجل التمتع بالحقوق والحريات السياسية للموظف.

Summary:

The public servant is like any citizen who can exercise the rights and political freedoms guaranteed to him by the constitutions and laws in force in this regard, which made the study of the subject of the public servant's exercise of political freedoms extremely important and thorny at the same time, as this reflects not only on the career life of public officials, but also The political life of the whole society, which requires reconciliation between the necessity of their enjoyment of the exercise of political freedom guaranteed by the Constitution to all citizens.

In fact, the situation of the public servant has evolved regarding the exercise of political rights and freedoms. He has been recognized for expressing his opinion in public matters, as well as participating in elections, whether as an elector or elected, as well as forming functional unions and joining political parties after he was deprived of that, but the practice of these Rights have a framework and controls that must be exercised in order to enjoy the rights and political freedoms of the employee.