الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

تخصص: قانون اداري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

ضمانات ممارسة الحقوق السياسية للموظف العام في الجزائر

من إعداد الطالبين :

- معبد حسام
- شارف حازم

تحت اشراف :

- أ. كيران لمياء

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
بريك عبد الرحمان	أستاذ محاضر – أ –	رئيسا	جامعة العربي التبسي
كيران لمياء	أستاذ مساعد – أ –	مشرفا	جامعة العربي التبسي
كنازة محمد	أستاذ تعليم عالي	مناقشا	جامعة العربي التبسي

السنة الجامعية 2023/ 2024



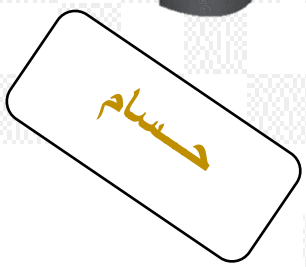
بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

وَٱلضُّحَىٰ ﴿١﴾ وَٱلَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ ﴿٢﴾ مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ ﴿٣﴾
وَلَلْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ ٱلْأُولَىٰ ﴿٤﴾ وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ
فَتَرْضَىٰٓ ﴿٥﴾ أَلَمْ يَجِدْكَ يَتِيمًا فَـَٔاوَىٰ ﴿٦﴾ وَوَجَدَكَ ضَآلًّا
فَهَدَىٰ ﴿٧﴾ وَوَجَدَكَ عَآئِلًا فَأَغْنَىٰ ﴿٨﴾ فَأَمَّا ٱلْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ ﴿٩﴾
وَأَمَّا ٱلسَّآئِلَ فَلَا تَنْهَرْ ﴿١٠﴾ وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ ﴿١١﴾

شكر وعرفان

الحمد لله الذي انشا وبرى وخلق الماء والثرى وابدع كل شيء و ذرى، الرحمان على العرش استوى، و الصلاة و السلام على من بكى على امته المبعوث في ام القرى صلى الله و سلم على الحبيب المصطفى، اما بعد فقد طلبنا العلم لوجه الله تعالى و لم نرد بذلك إلا وجهه، وذلك فظل الله يؤتيه من يشاء، و قد قال تعالى{ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ } – ...، وقد رفعنا الله بذلك و نسأله ان يرفع قيمتنا ومقامنا في الآخرة كما رفعه في الدنيا، إنما طلبنا العلم لوجه الله ثم لنفرح والدينا و اساتذتنا و جميع الاطقم المشرفة علينا، فنتقدم بجزيل الشكر و ارقى عبارات التقدير إلى استاذتنا المشرفة كيران لمياء التي لم تكمل معنا فترة إنجاز المذكرة إثر إصابتها بوعكة صحية نسأل الله ان يرزقها شفاء لا يغادره سقما، كما نشكر مشرفتنا التي اكملت معنا استاذتنا سما علي عواطف، و الشكر موصول الى السادة اعضاء لجنة المناقشة على ما سيبدونه من ملاحظات وتوجيهات لإثراء هذا البحث، كما نشكر كل قريب و بعيد ساعدنا ولو بكلمة طيبة او بدعاء في ظهر الغيب طيلة سنوات دراستنا، سبحانك اللهم وبحمدك أشهد أن لا إله إلا أنت أستغفرك واتوب اليك.





إهداء

إلى من أُفضِّلها على نفسي، ولِمَ لا؛ فلقد ضحَّت من أجلي

ولم تدَّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدَّوام

(أُمِّي الغالية).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة، فلم يبخل عليَّ طيلة حياته

(أبي الغالي).

وأولى الناس بالشُّكر هو الله ثم الأبوان؛ لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء؛

فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدينا والآخرة.

إلى رفيقة الكفاح في مسيرة الحياة وتوأم روحي ونجمة سمائي المتلألئة ومن ساندت

خطاي المتعثرة

إلى أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرُّفقاء في جميع الأمور.

ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي المُبجَّلين ممن كان لهم الدور الأكبر في مُساندتي ومدِّي

بالمعلومات القيِّمة

فلقد كان الجميع بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقَّة..

وها أنا ذا أختم بحث تخرُّجي بكل همَّة ونشاط،

وأمتنُّ لكل من كان له فضل في مسيرتي،

وساعدني ولو باليسير.







حـــازم

إهداء

اهدي ثمرة هذا المجهود الى من توفيقي مربوط بالله اولا ثم بها، ملاك الدنيا التي تحملت ظروف الحياة، وسهرت الليالي من أجل تكويني، التي علمتني الصبر والمثابرة وانارت دربي للوصول، التي انا وحيدها امي الغالية حفظها الله لي وادامها تاج على رأسي.

الى روح من حملني وانا في أسبوع من عمري وقال فيا انني سأصل الى أرقي المراتب بإذن الله ابي رحمه الله وجمعنا في جنة الفردوس .

الى جميع افراد اسرتي جدي وجدتي رحمها الله أخوالي خالاتي والتابعين لهم...

الى اخوتي من الدنيا اصدقائي الاعزاء ادامهم الله وأصلح دائما ذات بيننا ويسرنا إلى ما يحبه ويرضاه.

الى كل عزيز على قلبي وكل عزيز يعلم نفسه ببوحي له.

الى من يحبني ويكن لي ذرة مودة، والى كل من علمني حرفا وكل من ساعدني طيلة حياتي ولو بدعاء على ظهر الغيب .

وشكرا





مقدمة

يعد الموظف العمومي ركيزة أساسية يقوم عليها اداء الوظيفي للدولة، فهو الممثل الحقيقي لها والمعبر القانوني عن ارادتها ولا يكون ذلك إلا من خلال دوره الفعال الذي يلعبه في الحياة السياسية والعملية للمجتمع ويكون لديه الفرصة للمشاركة في وضع وصياغة الأهداف من خلال اختيار حكامه وصياغة السياسة العامة سواء بشكل مباشر او غير مباشر بإشراكه في مختلف مستويات النظام السياسي للدولة، ولكن بالنظر الى المجال السياسي لا سيما في ظل تبني الجزائر واقرارها بالتعددية السياسية عند مطلع التسعينات تميزت بالتنافس والاختلاف في وجهات النظر حتى بين انصار الحزب الواحد فان الفكرة للصراع جد واردة.

وهو ما قد يشكل للموظف في العمومي في الجزائر مصدر تهديد لا سيما من طرف رؤساءه الذين بكيفية او بأخرى قد يؤثرون مهنيا عليهم بسبب مواقفها السياسية.

لقد أكد الدستور الجزائري لسنة 2016 على ان كل المواطنين سواسية امامها القانون، ولا يمكن ان يتدرع باي تمييز يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الراي او اي نشاط او ظرف اخر شخصي او اجتماعي حسب المادة 32 من دستور 2016، وكما بين المشرع الجزائري في مادته 34 من الدستور نفسه على تستهدفه هو المؤسسات ضمان مساواه كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات وازالة العقبات التي تعوق تنفتح شخصيه الانسان وتحول دون مشاركه الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وحقيقة قد تطور وضع الموظف العام بشأن ممارسة الحقوق السياسية فقد تم الاعتراف به بأداء الراي في المسائل العامة، وكذلك المشاركة في الانتخابات سواء باعتباره ناخبا او منتخبا وكذلك تكوين النقابات الوظيفية والانضمام الى الاحزاب السياسية بعد ان كان محروما من ذلك، فوضع لممارسة هذه الحقوق إطار لحماية الموظف عند ممارستها وضوابط يجب ان تمارس من خلالها.

أهمية الدراسة :

لهذا الموضوع اهمية كبيره لعدة اسباب تتعلق بتحسين الاداء الاداري وتعزيز الكفاءة في القطاع الحكومي وتحقيق العدالة في بيئة العمل، يمكن تلخيص اهميه الدراسة هذا الموضوع في تحسين الاداء والكفاءة.

كما ان ومن خلال دراستنا موضوع الحقوق السياسية للموظف العام تطوير سياسيات اجراءات تهدف الى تحسين الاداء والكفاءة في القطاع الحكومي، وهذا يشمل فهم أفضل لاحتياجات الوظيفية وتحديد الطرق المثلى لتحفيزهم وزيادة انتاجهم كما، ان من اهميه دراستنا لهذا الموضوع هو فهم دور الموظف العام والضغوط التي يواجهها من جهة اخرى.

ان مسالة حقوق الموظف العام وحريه. وحريته السياسية لها وحريته السياسية لها اهميه بالغه إذا اصبحت تؤثر مباشره على حياتنا اليومية كموظفين او مواطنين على حد سواء في علاقتنا بالسلطة السياسية خلال ممارستنا لهذا النوع من الحقوق والحريات بعدما كان موضوعا مشاركه السياسية ومن خلاله موضوع الحقوق والحريات السياسية للموظفة العام شان المحليين او خاصا في مجمله حيث تناول بعض المفكرين والفلاسفة في مختلف المراحل التاريخية فقد أصبح اليوم شان عالميا يتم بموجبه قياس مدى ديمقراطية الحياة السياسية في اي دولة.

اكدت العديد من البحوث والدراسات على ان الضمان الحقوق والحريات المختلفة للأفراد العاملين وحماية ممارستها وفق شروط محدده يمكننا من تحقيق الحياة الإدارية في تقديم الخدمة العمومية.

أسباب اختيار الموضوع :

تعود اسباب اختيارنا لهذا الموضوع لأن الغاية قد تكمل في اقامه نوع من التوازن يبني ممارسه الموظف العام لحقوقه السياسية باعتباره مواطنا، وبين ممارسة مهام منصبه باعتباره موظفا حتى لا تطغى على ذلك او العكس.

من ومن اسباب اختيار الموضوع حيث ان النظام الوظيفي يختار أفضل العناصر البشرية لتولي الوظائف العامة، فنلاحظ ان هؤلاء الموظفين الذين تم اختيارهم على هذا الاساس هم من أفضل من يحق لهم ممارسه الحقوق السياسية، وكذلك الإحاطة على مدى قدرة الموظفين العموميين في لعب دور اساسي في الحياة السياسية للبلاد، وابراز النصوص القانونية التي تحمي الموظف العام اثناء ممارسته للحقوق السياسية من الدستور 2020 والقوانين العضوية والتنظيمية التي حددت للموظف العام ضمانات ممارسة هده الحقوق.

صعوبات البحث:

لا شك انه وفي سبيل انجاز اي عمل قد يتعرض الباحث لصعوبات، نحصر منها

- الصعوبة في الحصول على المراجع المتخصصة.
- قلة المراجع ذات الصلة في مكتبه كليتنا التي تتكلم على الحقوق السياسية للموظف.
- نقص المقالات والدراسات التي تستمد الحقوق السياسية من مواد التعديل الدستوري الاخير لسنة 2020.
- نقص المراجع التي تتكلم عن الموظف العام في الجزائر.

الدراسات السابقة :

على الباحث في اي مجال ان يحاول تحقيق الاطلاع على كل ما يخص الموضوع من رسائل ومذكرات ومقالات ذات الصلة بالموضوع للبحث على وبناء على ذلك تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة منها :

-أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، عمر بورنان

– أطروحة مقدمه لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص التنظيم السياسية الاداري.

– مجله القانون الدستوري والمؤسسة السياسية، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري،عادل ذوادي.

– مذكره لنيل شهادة الماجيستير الحقوق السياسية للمرأة في التشريعات الاسلامي والتشريعات العربية، الهام حاج محمد.

إشكالية الدراسة:

ومن خلال ما سبق لنا نطرح الاشكاليات الأتية محل موضوع الدراسة:

- **ما المقصود بالحقوق السياسية الموظف العام في التشريع الجزائري والفقه؟**
- **والى اي مدى قد وقفت قوانين المشرع الجزائري في ارساء الحقوق السياسية للموظف العام وحمايتها له وفقا للأمر 03/06 والتعديل الدستوري لسنه 2020؟.**

المنهج المتبع:

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا المنهج الوصفي باداه التحليلية من خلال الوقوف على مجموعه من القوانين ذات الصلة بالموضوع في الجزائر.

عرض خطة الدراسة:

من اجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا الدراسة الى فصلين:

- **الفصل الأول:** الإطار المفاهيمي للحقوق السياسية للموظف العام.
- **الفصل الثاني:** الاسس القانونية لممارسة الحقوق السياسية من طرف الموظف العام.

الفصل الأول

للمواطن الحق في ممارسه الحقوق السياسية التي يخولها له الدستور والقوانين العضوية والتنظيمية في دولة القانون، ومن الطبيعي القول ان الموظف العام بصفته مواطنا بان يتسن له ممارسه هذه الحقوق، فالموظف العام هو مواطن له ما لغيره سائر المواطنين من حقوق سياسية.

وللإحاطة بمختلف الجوانب الفقهية والنظرية وتحديد المصطلحات التي تساهم في الفهم الدقيق للحقوق السياسية المكتسبة من طرف الموظف العام، نقوم بتحديد مفهوم الموظف العام وتعريفه، من ثم تمييزه عن باقي مستخدمي الدولة (المبحث الاول)، ومعالجه الحقوق السياسية التي يتمت بها الموظف بتعريف الحقوق السياسية وذكر خصائصها وتناول اهم الحقوق السياسية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

للفهم الدقيق للموظف العام ، والاحاطة بكل تعريفاته وتحديد مرتبته في السلم الاداري، قمنا بتحديد تعريف الموظف العام في (المطلب الاول)، وتمييزه عن باقي مستخدمي الدولة في (المطلب الثاني) :

المطلب الأول: تعريف الموظف العام:

حتى يتم إعطاء مدلول للموظف العام، لا بد من الإحاطة بمختلف التعاريف، ويقتضي منا هذا تبيان التعريف الفقهي والقضائي والتشريعي، وهذا ما سوف يتم التعرض اليه كالاتي:

اولا: التعريف الفقهي:

ظهرت تيارات فقهية عديدة تصدت لوضع مفهوم للموظف العام منها:

- الشخص الذي يعهد اليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام.
- اما من الناحية الإدارية فيعرف بانه :"الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمة في ذلك العمل عن طريق اسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الدارة وقبول هذا التعيين من صاحب الشأن".[1]
- ويعرف أيضا بانه شخص يعهد اليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام.[2]
- عرفه الفقيه الأوروبي (**روجيه جوجوار**) :" يعتبر موظفا عاما كل شخص يتقاضى مرتبا من ميزانية الدولة، كما يرى ان عامة الناس يخلطون بين الموظفين العاملين وموظفي صناديق الضمان الاجتماعي وشركات الكهرباء والغاز ".[3]

---

[1] حنان اوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، الفا للوثائق، الطبعة الأولى، عمان الأردن 2022، ص24.

[2] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015ص22.

[3] حنان اوشن، المرجع السابق، ص24.

- وفي الجزائر فان الوضع يختلف فالفقهاء في هذا المجال لم يقوموا بوضع تعريف محدد وحقيقي للموظف العام، باستثناء بعض التعليقات والشروح.[1]
- فالأستاذ ميسومسبيح وضع شروط التعيين والترسيم والدائمة كأساس لاعتبار صفة الموظف العام.
- حيث يقول في هذا الشأن:" يشرف على ضمان سير المرافق العامة الذين لهم صفة الموظف، وهم الذين رسموا بعد ان تم تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا"[2]
- كما عرفه الفقيه الفرنسي (WALINE.M) بانه كل شخص يعمل خدمة سلطة وطنية ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري.
- كما عرفه الأستاذPLANTEGA بانه ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة تنفيذ نشاط مرفق عام اداري.
- اما في مصر فيرى الفقيه سليمان الطماوي بأن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يقوم بصفو قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد الأشخاص المعنوية عن طريق الاستغلال المباشر.[3]
- كما ذهب الباحثون في علم الإدارة للقول ان الأداء الوظيفي يعتمد على الانسان، فمهما توافرت الإمكانيات والوسائل بين يدي الإدارة، تضل حاجتها ماسة لخدمات وتدخل الموظف العام.

---

[1] نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد15 ، العدد01، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر2022، ص984.

[2] عمر بورنان ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر 1962-2014، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص التنظيم السياسي والإداري كلية الحقوق السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03 (2014-2015) ص20.

[3] عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد العاشر. العدد الأول سنة 2017، ص222.

- فالموظف العام هو أحد العوامل والوسائل الرئيسة لنجاح النشاط الحكومي ورفع أدائه في كل الدول، وهو أيضا يمثل من ناحية سلبية أحد العوامل الرئيسية لفشل الخطط التنموية وضعف أداء القطاع العان واخفاقه وتدهوره.[1]

ويعرف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظفون بأنهم: " هم عمال المرافق العامة، كما يعرفها الاستاذ مصطفى الشريف بانه: كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه اليه مباشرة الخزينة العامة، ويعرفه أيضا الأستاذ محمد رفعة عبد الوهاب بانه:" كل من يعهد اليه بعمل دائم تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة"

وتجدر الإشارة الى ان هناك من الفقه من يقف قصر اصطلاح الموظف على اولئك الذين يعينون بموجب مرسوم او قرار او تعبير مستخدم على من عداهم، كما هناك من التشريعات من لا يميز بين اصلاح موظف و"مستخدم" كالمشرع المصري[2].

كما عرفه المعنى الضيق للموظف العمومي بانه كل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة تابعة لمؤسسة او إدارة عمومية تسري عليها احكام قانون الوظيفة العمومية، ورسم في رتبة السلم الإداري، وفي ذلك يقول الفقيه هوريو "HAURIOU" بان الموظف العام هو "كل شخص يشتغل وظيفة داخلية في الكادرات الدائمة لمرفق عام. يدار بمعرفة الدولة او الإدارات العامة التابعة"، ويتم تعيينه بمعرفة السلطات العامة.[3]

واجتهد الفقهاء وهذا ما جعلهم يتصدون لتعريفه بانه: كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام.

كما عرف بانه كل شخص يوكل اليه عمل دائم في خدمة المرافق العامة تتولى الدولة ادارتها او أحد اشخاص القانون العام الإقليمية او المرفقية، وذلك بتوليه منصبا دائما يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق[4].

---

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق ص30.

[2] عبد الناصر صالحي، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات الوظيفة العامة، المركز الجامعي تندوف، العدد الثالث، جوان 2015، ص119.

[3] منير بوراس، صفة الموظف العمومية في جريمة الرشوة، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، المجلد13، العدد02، سنة2020 ص78.

[4] بشاير غنام الديكان، الرقابة على تقارير كفاية أداء الموظف العام، دراسة مقارنة (الكويت ومصر) كلية الحقوق، مجلة روح القوانين، العدد التسعون، سنة2020.

ثانيا: التعريف القضائي:

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بدور هام في تحديد تعريف الموظف العام، لكونه حرص على إيجاد المعيار للتمييز بين الموظف العام وغيره والعاملين في القطاعات المختلفة للدولة حيث عرفت في عدة مناسبات بانه: " الشخص الذي تحاط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرفق العام " وهو التعريف الذي تبناه قانون الوظيفة الفرنسي سواءا الصادر سنة 1945 و1959، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يتمكن اعتبار الشخص موظفا عاما:

- استمرارية الوظيفة ودوامها.
- الاندماج في التسلسل الهرمي لأحدى هيئات الإدارة او أحد المرافق العامة الادارية.[1]

وعرفته المحكمة الإدارية العليا في مصر الموظف العام على انه: وهو الذي يعهد اليه بعمل دائم فقي خدمة مرفق عام تديره الدولة، او أحد اشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا في التنظيم الإداري لذلك المرفق.

وطبقا لهذا التعريف فانه يعتبر الشخص موظفا عاما، إذا قام بعمل دائم، أي ان يشغل وظيفة دائمة، وبذلك يستثنى الأشخاص الذين يعملون مع الإدارة بصفة عارضة أي مؤقتة[2].

ومن خلال تعريف مجلس الدولة الفرنسي يتضح لنا ان هناك شرطين اساسين لاكتساب صفة الموظف العام هما:

- وجوب ان تكون الوظيفة دائمة.
- ان تكون الوظيفة تابعة لمرفق عام او أحد اشخاص القانون العام.
- ولقد اخذت الجزائر استقلالها بهذه الشروط في تحديد صفة الموظف العام كما سنرى لاحقا، واخذت الجزائر بعد استقلالها بهذه الشروط في تحديد صفة الموظف العام كما سنرى لاحقا، واخذت به كذلك العديد من الدول مثل مصر التي عرفت محكمتها العليا في أحد قراراتها

[1] نور الدين سوداني، المرجع السابق ص984 و985.

[2] محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة المركز الجامعي البيض– العدد الأول– ديسمبر 2013، ص87.

الموظف العام بكونه. " لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام الوظيفة العامة يجب ان يعني بصفة في خدمة مرفق عام تديره الدولة"[1]

- وقام القضاء الإداري المصري بتقديم بعض المعايير للتمييز بين مجال قانون الوظيفة العامة ومجال قانون العمل. فأعطته المحكمة الإدارية العليا ثلاث شروط لاعتبار الشخص موظفا بحكمها الذي قضت فيه بانه:" ... وعنى عن البيان ان ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا عاما... فان صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه احكام الوظيفة العامة الا إذا كان معينا في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او السلطات الإدارية بطريقة مباشرة..."[2]

ونستنزف من هذا الحكم مضمون ان القضاء يبنى هو الاخر على نفس الشروط التي اعتمدها الفقه حيث وضح نقطة هامة مفادها ان صفة الموظف العام لا تلحق بالشخص الذي يشغل الوظيفة الا إذا توافرت العناصر الأخرى المكملة له كان يشغل وظيفة وان يصدر بحقه قرار التعيين وان تكون هذه الوظيفة في الوزارات او أحد مصالحها او الأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.[3]

وعلى العموم فان القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الدولة المركزية) او الهيئات المحلية (بلديات او ولايات او هيئات عمومية ذات طابع اداري) موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني، حيث جاء في قرار للغرفة الإدارية للمحكمة العليا بتاريخ 16 اكتوبر 1995 في الملف رقم 122458:" علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة" وهذا ما أعده مجلس الدولة عن القرار 7843 الصادر في 15 أفريل 2003 في قضية السيد (خ،ب،ع) ضد والي ولاية معسكر" المتعاقد مع الإدارة لا يخضع في علاقته مع الإدارة للمرسوم 59/85".[4]

كما تم التركيز على ثلاث عناصر لاعتبار الشخص موظفا عاما.

---

[1] عمر بورنان، المرجع السابق، ص22.

[2] عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد العاشر، العدد الأول سنة 2017، ص223.

[3] صبرينةالعيفاوي، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحي احمد النعامة–الجزائر–المجلد الرابع العدد 02 الرقم التسلسلي 02 جوان2018، ص241.

[4] نوردين سوداني، المرجع السابق 985.

أ. المساهمة بالعمل في المرفق العام تديره سلطة إدارية مركزية او معالجة او مرفقية.

ب. ان تكون المساهمة بصفة دائمة أي ان تكون الوظيفة دائمة.

ج. ان يكون شغل الوظيفة قد تم عن طريق التعيين.[1]

ثالثا: التعريف التشريعي: عرف المشرع الموظف العام على النحو التالي :

تعريف الموظف العام في الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: تم تعريف الموظف العام في المادة الأولى من هذا الامر التي نصت عليه: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد المرسوم".[2]

تعريف الموظف العام في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل: نلاحظ في هذا القانون عدم استعماله لمصطلح الموظفين وقام بتعويضه بمصطلح العمال، حيث نصت المادة الأولى على: "يهدف هذا القانون الى تحديد القانون الأساسي العام للعامل ووفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي او الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال اثناء ممارسة نشاطه المهني[3]."

فالملاحظ من هذا النص انه أطلق مصطلح العامل على كل مستخدم للدولة مهما كان قطاع الشغل الذي يمارس فيه نشاطه، وبذلك فانه قد قضى على كل تفرقة بين المستخدمين، وقضى على المفهوم الخاص للموظفين – أي المفهوم الضيق–الذي كرسه الامر 66-133 [4]

---

[1] الطاهر عبدو على، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة في الجزائر، محلية اليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي المقاوم الشيخ امودينمخطار ايليزي (الجزائر) المجلد 07 العدد 01، سنة 2022، ص586، 587.

[2] الامر 66-133 المؤرخ في 2جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8جوان 1966.

3 القانون رقم 78- 12المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

4 نور الدين سوداني، المرجع السابق ص988.

تعريف الموظف العام في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

جاء في نص المادة 5 من هذا المرسوم تعريف الموظف حيث ادلى مضمونها بما يلي: يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية "الموظف".

ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة او الإدارة."[1]

وابرز ما جاء فيه هو محاولة وضع تصنيف موحد يسري على اغلب القطاعات كسابقة غير انه وبعد صدور هذا المرسوم ظلة المؤسسات الاقتصادية تعيش وضعا متميزا خاصة في مجال الأجور وذلك بسبب خضوع علاقة العمل في هذا القطاع الى الاتفاقيات الجماعية للعمل ولم يستطع القانون الأساسي النموذجي بدوره القضاء على ظاهرة الازدواجية في عالم الشغل حيث ظل التباين واضح بين القطاعين، من خلال ما سبق يمكن القول ان المشروع الجزائري حاول اخضاع القطاع والقطاع الخاص الى نظام قانوني موحد لكنه فشل في ذلك من الناحية العلمية حيث بين اختلاف القطاعين ، وأخيرا صدر القانون الأساسي للوظيفة العامة سنة 2006 وهو القانون المعمول به الى غاية اليوم.[2]

التعريف الوارد في الامر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العامة المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 2006:

عرف الامر 06-03 الموظف العام في المادة 04 منه بانه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

وجاء في نص المادة 02 من نفس القانون انه " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات الإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات طابع علمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن ان يخضع مستخدمها

[1] المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

[2] صبرينة العيفاوي، المرجع السابق ص239.

لأحكام هذا القانون الأساسي، "لا يخضع لأحكام هذا الامر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان".[1]

والملاحظة ان المشروع الجزائري انه انطلاقا من مضمون المادتين السالفتي الذكر رقم 02 ورقم 04 أكد انه لا يمكن القول باننا امام موظف عام الا بعد توفر المعايير او الشروط التالية:

1) **التعيين:** بصدور قرار اداري انفرادي بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية.

2) **الخدمة في المرفق العام:** يشغل وظيفة عامة في احدى المؤسسات والإدارات العمومية السارية عليها احكام القانون الأساسي العام للوظيفة والمحدد حصرا بنص المادة الثانية السالفة الذكر.

3) **ديمومة الوظيفة:** مبدا يضمن به الاستقرار الوظيفي لمن عين في المرفق العام، اي انه يشغل أحد المناصب الثابتة والدائمة، لأنه بالمقابل لا يمكن اعتبار الاعوان المؤقتين او المتعاقدين من الموظفين لان استعانة المرفق العام بهم عملية مؤقتة وليست دائمة، وبالتالي لا يتمتعون بالاستقرار الوظيفي او المهني.

4) **الترسيم:** اجراء يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته كما نصت المادة 836 من الامر 03/06 والتي جاء فيها يعين بانه:" يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيف العمومي بصفة متربص"[2]

وقد يصدر قرار التعيين وقرار الترسيم عن الإدارة المحلية ممثلة في الولاية والبلدية لان هذه الإدارات تضم عدد كبير من الموظفين العموميين، كما قد يصدر القرار عن المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، ومثال عن ذلك المدرسة الوطنية للإدارة،

او يصدر عن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني كالجامعة او المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي[3].

[1] الامر 6-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جوان 2006.

[2] عيشة خلدون، المرجع السابق، ص221، 222.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق ص21.

انطلاقا من التعاريف سابقة الذكر نستنتج انه لا نكون امام موظف عام الا بعد توافد جملة من الشروط المتمثلة في التعيين في الوظيفة من السلطة العامة، وان تكون الوظيفة دائمة، وتكون الوظيفة في مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام، ويتم ترسيمه في احدى رتب السلم الاداري.

المطلب الثاني: تمييز الموظف العام وباقي مستخدمي الدولة

ان تنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية عوامل أدت الى تباين لإخضاع العاملين، وان كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي خضوعها للحد الأقصى من مقتضياتها، الا انها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة، اذ يوجد بجانب الموظفين فئات متعددة من المستخدمين يخضع بعضها للقانون العام والاختصاص القضاء الإداري، بينما يطبق على البعض الاخر القانون الخاص ويختص القضاء العادي بالفصل في منازعتها.[1]

وعليه سنتطرق في هذا المطلب الى التمييز بين فئة الموظفين العموميين وباقي مستخدمي الدولة فيما يلي :

اولا: التمييز بين الموظف العام والعون المتعاقد:

عقد التوظيف هو اتفاق بين الإدارة وأحد الافراد يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت اشرافها امر وظيفة عامة معينة يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها وتتمتع بموجبه بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص، لتتمكن عن طريقها من الاضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة تحقيقا للصالح العام [2]

ولقد أشار المشرع الجزائري في المادة 19 من الأمر 06-03 على: "تخضع المناصب التي تتضمن نشاط الحفظ، او الصيانة، او الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية الى نظام التعاقد حيث تحدد ...مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم".[3] وبالرجوع الى نص المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 فان:" تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ او الصيانة او الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص في المادة 19 من الأمر 06-03 على: " تخضع مناصب التي تتضمن نشاط الحفظ، او الصيانة، او الخدمات، في

[1] نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص.991

[2] محمد بوجانة،المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية (صنف ج) جامعة يحيى فارس (الجزائر)، المجلد 08، العدد 02، ص560.

[3] الامز 06_03 المرجع السابق.

المؤسسات والإدارات العمومية الى نظام التعاقد حيث تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم".[1]

وبالرجوع الى نص المادة 8 من المرسوم الرئاسي 07-308 فان:" تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ او الصيانة، او الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص في المادة 19 (أعلاه) والمذكور أعلاه بعقد محدد او غير محدد المدة، لا يجوز ان يتعدى العقد المحدد سنة واحدة ويمكن لن يحدد مرة واحدة..."[2]

حيث نصت المادة 22 من الامر 03/06 على انه يوظف الاعوان المذكورين في المواد من 19 الى 21 أعلاه حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة او غير محددة المدة، بالتوقيت العامل او بالتوقيت الجزائري، ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف او الحق في الادماج في رتب الوظيفة العمومية."[3]

نفى المشرع الجزائري صفة الموظف عن المتعاقدين ويوجد نوعين من المتعاقدين:

- متعاقدون مع الإدارة شاغلوا لوظائف مؤقتة ويشبهون وضعية عمال القطاع الخاص.
- متعاقدون مع الإدارة شاغلوا لوظائف دائمة، أعوان عموميون لتوفر العنصر العضوي او المادي في عقدهم، وشاغلون لمنصب دائم، لكنهم ليسوا موظفين عموميين لترقية عقودهم[4].

من خلال تعريف الموظف العام والعون المتعاقد يمكن استخلاص الفروق الاتية ; الموظف العام يلتحق بالوظيفة بأداة قانونية هي التعيين الصحيح الصادر في السلطة المختصة قانونا اما العون المتعاقد فيتم توظيفهم وتسيير مساره المهني في إطار تنظيمي تعاقدي، بعد اجتياز فترة التربص يرسم الموظف العام في الوظيفة التي عين فيها، فيصبح شغله لها يتسم بالدوام والاستمرار، بينما يخضع

[1] الامر 6-3 المرجع السابق.

[2] مرسوم رئاسي رقم 07-308 ، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة برواتب والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليه الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد61 ، الصادرة 30سبتمبر2007.

[3] الامر 03.06، المرجع السابق.

[4] جميلة قدودو، نطاق التزام العون المتعاقد بالسر المهني في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، المجلد06، العدد03 سنة2012، ص237.

العون المتعاقد بعد فترة الاختبار الى إجراءات التثبيت في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الإدارة العمومية.[1]

في ضوء هذه الاعتبارات، يبقى التوظيف الأساسي الملازم لنظام المهنة هو الأصل او القاعدة العامة في مجال الدخول الى الوظيفة العمومية في الجزائر، في حين لا يحتل التوظيف التعاقدي المستوحى من نظام منصب الشغل système d'emploi سوى مكانة استثنائية او ثانوية داخل فضاء الوظيفة العمومية.[2]

ثانيا: التمييز بين الموظف العام والعون المتربص:

لم يعرف المشرع في الامر 06-03 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية التربص، رغم تخصيصه بفصل كامل، فهو الفصل الثاني من الباب الرابع، وهو أمر طبيعي لأنه يخرج من مهام المشرع صياغة التعاريف لما يضعه من مفاهيم، بل هو امر منوط بالفقه والقضاء، حيث عرفه كمال حشيش على انه اختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين، تعتبر فترة التربص اذن فترة تجريبية او اختبار عملي هدفه الكشف عن الصلاحية العملية للعون للنهوض بأعباء وظيفته.[3]

حيث انه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري، فالموظف العام هو الشخص الذي يتم تعيينه وترسيمه في وظيفة عمومية دائمة بموجب قرار صحيح في إدارة او مؤسسة عمومية، أي ان الموظف هو كل متربص اجتاز فترة التربص بنجاح دون اغفال ان القاعدة الزامية فترة التربص استثناء، اذ ان المعينين في بعض الرتب المنتمية لبعض اسلاك الوظيفة العمومية يكتسبون صفة الموظف بمجرد تعيينهم مثل أساتذة التعليم العالي.[4]

وهذا ما أكدته المادة 04 الفقرة الثانية من الامر 03/06، ويعتبر العون المتربص بعد نهاية تربصه الاجراء الغالب في الواقع العملي، وهو يتقدر إذا ما كشف التربص الذي اجتازه العون المعين

---

[1] نور الدين سوداني، المرجع السابق ص991-992.

2 بشير الشريف شمس الدين، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية انقلاب على نظام المهنة ام إجابة براغماتية للمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة محمد دباغيني سطيف2. المجلد07، العدد 02، سنة 2023 ،ص2052.

[3] بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر، المجلد 04 العدد 04، ديسمبر2019، ص241.

[4] امال شافعي، نورة دوسي، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة القانون، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01 سنة2021، ص84.

عن صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المسندة اليه ويترجم قانونا عن طريق اصدار قرار او مقرر الترسيم من الجهة الإدارية صاحبة التعيين، ويسري هذا القرار من تاريخ انتهاء فترة التربص، وتزول صفة المتربص بعد صدور قرار او مقرر الترسيم حيث ينتقل الى مركز قانوني محض وهو مركز الموظف.[1]

وبالتالي يمكن التمييز بين الموظف العام والعون المتربص من خلال:

1: شغل الموظف العام للوظيفة العمومية دائم ما لم يوجد سبب من أسباب انهائه، عكس العون المتربص، فشغله لها مؤقت ومعلق على نتيجة التربص إيجابيا أصبح شغله لها دائما، اما إذا كان سلبيا فيمكن لإدارة اما تمديد فترة التربص، او التسريح العون المتربص دون اشعار مسبق او تعويض.

2: العون المتربص لا يتمتع بصفة الموظف لأنه غير مرسم، والترسيم يعتبر شرط أساسي لاكتساب صفة الموظف.

3: إذا كان العون عين في وظيفة عمومية دائمة، الا انه لم يتم بعد تثبيته في الترسيم في الترسيم وهذا هو الفرق الأساسي بينه وبين الموظف العام الذي يجمع بين التعيين والترسيم.[2]

4: يعتبر المتربص عون عمومي يشغل وظيفة دائمة، غير انه لتوقف ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري على اجتياز فترة التربص بنجاح تنتهي فيه صفة الموظف العمومي طيلة هذه الفترة.[3]

ولم يتضمن المرسوم التنفيذي 17-322 نص قانوني يمنع المتربص من الانخراط النقابي او الانتماء الحزبي، وانهما حقوق وحريات مكرسة في الدستور بنصه المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2016 ، والمادة 87 من الامن 06-03 تنص على ان المتربص يتمتع بنفس حقوق الموظف.[4]

---

1 فايزة جبروني، نجاة بوساحة، أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخظر بالوادي، المجلد 07، العدد02 جوان 2021، ص101.

[2] نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص992-993.

3 سيد علي فاضل، المركز القانوني للمتربص في الوصيفة العامة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 08، العدد 1، جوان 2023، ص352.

[4]دليلة قماش، ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر1 المجلد 12،العدد01، ص780.

ثالثا: التمييز بين الموظف العام والعامل العمومي:

العامل العمومي او ما يسمى بالعامل الاجير، حيث جاء في نص المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل العمال الاجراء بأنهم:" يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص اخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص، يدعى المستخدم"[1]

اهم ما أبرز هذا النص هو تبعية العامل للمستخدم في تنفيذ علاقة العمل، وهو اهم عنصر في علاقة العمل الذي يحول المستخدم حق التوجيه والتنظيم والتأديب خلال سريان العلاقة الاجرية، إضافة الى عنصري العمل المدفوع، وقد يطلق على العامل الفاظ عديدة منها: الاجير، الشغيل، المستخدم بفتح الدال(...)، حيث يشترط في علاقة العمل الاجرية الشروط التالية:

- ان يلتزم العامل بأداء العمل التزاما شخصيا.
- ان يكون العمل الذي يقدمه العامل مأجورا.
- ان يكون العمل المؤدى تبعيا حسب نص المادة 3 من القانون 11/90.[2]

فما يمكن استخلاصه من خلال هذا التعريف ان العامل الاجير يعرف بعناصر ثلاث هي:

- المجهود.
- المرتب.
- التبعية.[3]

وبناء على تعريف كل من الموظف العام والعامل العمومي يكمن الفرق بينهما فيما يلي:

---

[1] القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 الصادر بتاريخ 25 افريل1990.

[2] كمال بن سالم، نوعية العلاقات العملية في ضل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مجلة، العدد 4 ، جوان 2017، ص303.

[3] سفيان شبة، مشاركة العامل الاجير في الشركات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان. سنة 2007-2009 ، ص22.

يلتحق الموظف العام بالوظيفة بموجب قرار بموجب قرار اداري صحيح صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، اما العامل العمومي فيلتحق بمنصب عمله بموجب عقد محدد المدة او غير محدد المدة.

الوظيفة التي يعين فيها الموظف العام تتسم بالدوام بينما تعيين العامل يرتبط بالعقد

مجال توظيف الموظف العام هو قطاع الوظيفي العمومي أي المؤسسات الإدارية المنصوص عليها في المادة 2 من الامر 06-03 بينما توظيف العامل العمومي يكون في قطاع المؤسسات العمومية الاقتصادية.[1]

رابعا: التمييز بين الموظف العام والموظف الفعلي:

الموظف الفعلي هو كل شخص يشغل وظيفة بطريقة غير صحيحة ويمارس اختصاصها ويزاول اعمالها سواء كان البطلان يعود لتولي الوظيفة او انتهاء أثرها، ولم يعرفه الشرع الجزائري نظرية الموظف الفعلي، ولكن أشار اليها في حالة واحدة نص عليها في المادة 280-1 من الامر 67-24 المؤرخ في 18-01-1967 المعدل والمتمم المتضمن قانون البلدية، والذي تم الغاءه بموجب القانون 90-08 المتعلق بالبلدية والتي نصت على "كل شخص غير القابض البلدي يتدخل دون اذن قانوني في إدارة نقود البلدية يعتبر بهذه الإدارة محاسبا".[2]

حيث ان الإدارة قد تواجه في بعض الأوقات ظروفا استثنائية تجبرها على اتخاذ بعض الإجراءات التي تعد غير مشروعة في الظروف العادية حماية للنظام العام وحسن سير المرفق العام فتضفي إجراءاتها تلك صفة المشروعية الاستثنائية، ولعل أبرز الإجراءات التي تتخذها جهة الإدارة هي الاخذ والاعتراف بالموظف الفعلي بهدف حماية النظام العام وحسن سير المرفق العام.[3]

مما نستنتجه من هذه التعريفات، ان نظرية الموظف الفعلي ما هي الا استثناء من الأصل العام، والاصل في الموظف العام ان يكون توليه للوظيفة العامة وفقا للإجراءات قانونية صحيحة، وبهذا فان الشخص الذي يتولى مهام احدى الوظائف العامة رغم عدم قيام الجهات المختصة بتوليه الوظيفة، او

[1] نور الدين سوداني المرجع السابق، ص993.

[2] حميد زقاوي، الركن المفترض في جرائم الفساد، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية الشلف، الجزائر العدد 03، جوان 2017، ص165.

3 حسام الدين محمد مرسي مرعي، الموظف الفعلي والموظف الظاهر فقها وقضاء، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، كليات الخليج للعلوم الإدارية والقانونية ص14.

انها قامت فعلا بتوليه لأحدى الوظائف ولكن ليس وفق الإجراءات القانونية الصحيحة اعتبر موظفا فعليا[1].

مثال عن ذلك الشخص الذي صدر قرار غير سليم بتعيينه او لم يصدر قرار بتعيينه مثل رئيس احدى الكليات الذي تم تعيينه بالانتخاب ثم تبين بعد ذلك ان الانتخاب غير سليم، او الموظف الذي يصل الى سن التقاعد ومع ذلك يستمر في ممارسة الوظيفة[2].

وبالتالي يمكننا التمييز بين الموظف الفعلي والموظف العام لعدم توافر الشروط التي يتسم بها الموظف العام والمتمثلة في:

- لم يتعين تعيينه من قبل السلطة المختصة، حيث يتولى مهام الوظيفة العمومية بمبادرة شخصية منه في الظروف الاستثنائية او كان تعيينه معيبا في الظروف العادية، كان يصدر قرار من غير صاحب الاختصاص.
- عدم ديمومة الوظيفة العمومية التي يشغلها، فهو يتخلى عنها اما باكتشاف عدم شرعية او بزوال الظروف الاستثنائية التي قضت تدخله.
- وعليه يمكن القول ان مصلح الموظف الفعلي الذي درج الفقه والقضاء على استعماله يعتبر غير سليم بمفهوم الامر 06-03 لاستخدامه لفظ الوظف، ولا يتمتع بهذه الصفة الا من توفرت في الشروط والمعايير التي اتفق عليها القانون والقضاء.[3]

المبحث الثاني: الحقوق السياسية التي يتمتع بها الموظف

خول المشرع للموظف العام العديد من الحقوق السياسية ، تمكنه من المشاركة السياسية وابداء رايه في دولته ، حيث اننا سنتطرق في المطلب الأول من دراستنا لهدا المبحث الى تعريف الحقوق السياسية وخصائصها في (المطلب الاول)، وتحديد اهم انواع الحقوق السياسية التي يتمتع بها الموظف في(المطلب الثاني) :

[1] عبد الله منصور الشاني، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضء، مجلة القانون والشرعية، كلية القانون بالزاوية، جامعة الزاوية، العدد08، ص91.

[2] صبرينةالعيفاوي، المرجع السابق، ص247.

[3] نور الدين سوداني، المرجع السابق ص994

المطلب الأول: تعريف الحقوق السياسية وخصائصها

سنتطرق في دراسة هذا المطلب الى اتجاهين، اولا تعريف الحقوق السياسية ، وثانيا خصائص الحقوق السياسية :

اولا: تعريف الحقوق السياسية:

باعتبار الحقوق السياسية لفظ مكون من كلمتين: الحقوق والسياسة فيلزم الوقوف على حقيقة كل كلمة فنعرف الحق ثم نعرف السياسة ثم نعطي تعريف مجمل للحقوق السياسية:

1- الحق:

تعريف الحق لغة:

الحق هو مفرد حقوق، لغة مصدر الحق الشيء يحق، إذا وجب، ومنه حق الله الامر حقا أثبته واجبه، ومن ذلك قوله تعالى: " ولكن حقت كلمة العذاب على الكافرين"[1] اي وجبت ،

وقوله تعالى " قَالَ ٱلَّذِينَ حَقَّ عَلَيۡهِمُ ٱلۡقَوۡلُ رَبَّنَا هَٰٓؤُلَآءِ ٱلَّذِينَ أَغۡوَيۡنَآ أَغۡوَيۡنَٰهُمۡ كَمَا غَوَيۡنَآۖ تَبَرَّأۡنَآ إِلَيۡكَۖ مَا كَانُوٓاْ إِيَّانَا يَعۡبُدُونَ"[2]، وهو من أسماء الله الحسنى وصفاته، والقران ويطلق على ما هو نقيض الباطل، وأحد الحقوق، والحقيقة ضد المجاز، وما يحق عليك ان تحميه.[3]

كما يطلق على الثبات والوجوب، لقوله تعالى" ولا تلبسوا الحق بالباطل وتكتموا الحق وأنتم تعلمون"[4]

تعريف الحق اصطلاحا:

الحق اصطلاحا هو اختصاص يقرر به مصلحة مستحقة شرعا، كما يعتبر سلطة او قدرة يمنحها القانون لشخص من الأشخاص تحقيقا لمصلحة مشروعة يعترف له بها ويحميها[5].

---

[1] سورة الزمر، الاية71.

[2] سورة القصص، الآية63.

[3] الهام حاج محمد، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، كلية الحقوق، جامعة سعد دحلب، البليدة سنة 2011-2012 ص15.

[4] سورة البقرة، الآية 42.

[5] نسيمة مغرابي، الحقوق السياسية للمرأة في دول المغرب العربي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، سنة 2018-2019 ، ص21.

وعرفته الموسوعة السياسية بكونه: " اصطلاح قانوني يعني السلطة او القدرة التي يقررها القانون لشخص ويكون له بمقتضاه ميزة القيام بعمل معين، واهم ما يميز الحقوق انها القدرة على عمل شيء والحماية القانونية التي تكفل احترام وحماية هذه القدرة في مواجهة الغير، فكل حق يقابله واجب يفرضه القانون على كل الأشخاص والحقوق على أنواع سياسية، وخاصة، ومالية..."[1]

اما الشيخ علي الخفيف من مصر (1891-1978) يقول ان الحق هو عبارة عن مصلحة مستحقة شرعا لصاحبه وهو يختص بها كما تتحقق له بهذه المصلحة فائدة مالية او أدبية ولا يمكن ان ينتج عنها ضرر، كما يعتبر كل من القانون والحق مصطلحين متلازمين مرتبين متلازمين ومرطبتين، فالقانون هو من ينشئ الحق ويقرره ويبني حدوده ويحميه بالأدوات اللازمة وبالتالي فهما وجهان لعملة واحدة، ومن هذا المنطق يتم في ان واحد استعمال كلمة " Droit" للتعبير عن قانون والحق معا في اللغة الفرنسية، اما فقهاء القانون قد اختلفوا في تعريف الحق، كل حسب المدرسة الفقهية التي ينتمي اليها، حيث تجد ان النظريات التقليدية قد انقسمت الى اتجاهات عديدة وعلى راسها تعريف الحق على أساس الإرادة والثانية على أساس المصلحة والثالثة على أساس المزاوجة بين المصلحة والإرادة[2].

2: السياسة:

تعريف السياسة لغة:

وردت كلمة السياسة في قواميس اللغة تحت مادة "**سوس**"، فجاء تعريفها في لسان العرب على انها القيام على الشيء بما يصلحه، والسياسة فعل السائس، يقال هو يسوس الدواب إذا قام عليها ورادها، والوالي يسوس رعيته، اذ ولى الحكم فيها وقام فيها بالأمر والنهي والتصرف في شؤنها بما يصلحها، اما في قاموس الصحاح فجاء تعريفها على انها سياسة الرعية، وسوس الرجال أمور الناس، على ما لم يتم فعله، إذا ملك امرهم ويروي امرهم الحطيئة:

لقد سوست امر بنيك حتى تركتهم ادق من الطحين

[1] عبد الوهاب العلياني، الموسوعة السياسية، الجزء السادس، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1994 ، ص553.

[2] عمر بورنان، المرجع السابق ص27.

والسياسة هي كلمة عربة صحيحة، بدليل ورودها في حديث النبي صلى الله عليه وسلم حيث قال: "ان بني إسرائيل كانت تسوسهم انبيائهم" وهو حديث صحيح رواه البخاري في صحيحه في باب أحاديث الأنبياء، ورواه كذلك الامام مسلم في كتاب الامارة".[1]

وقال الفراء: سوست خطا وفلان مجرب قد ساس وسيس عليه أي امر وامر عليه، والسياسة هي القيام على الشيء بما يصلحه والسياسة هي القيام على الشيء بما يصلحه والسياسة فعل السائس، وجاء في موسوعة المفاهيم الإسلامية "سست الرعية سياسة، أمرتها ونهيتها[2].

وساس يساس سوسا بوزن قول اذ وقع فيه السوس، وكذا أساس الطعام وسوس تسويسا.

والسوس الرياسة يقال ساسوهم سوسا وادار اسوه قيل سوسوه واساسوه وساس الامر سياسة قام به ورجل ساس من قوم ساسه، وسوسه القوم جعلوه يسوسهم ويقال سوس فلان امر بني فلان أي كلف سياستهم.[3]

تعريف السياسة اصطلاحا:

لم يعرف فقهاء القانون السياسةبمدلولها، حيث ان للسياسة تعريفات كثيرة فهي:" طريقة يمكن من خلالها بعض الافراد والجماعات السيطرة على الوضع أكثر من الاخرين وبهذا المفهوم فالسياسة هي فن لإدارة المجتمعات الإنسانية، اما عند المسلمين فقد عرفها نجيم الحنفي: " السياسة هي فعل شيء من الحاكم لمصلحة يراها ولم يرد بذلك الفعل دليل جزئي." وهذا التعريف تنصرف الى السياسة الشرعية، وهي السياسة "الخاصة" التي توافق الشرع.[4]

كما عرف بعض فقهاء السياسة بما يقصرها على الشرعي منه الزجر والردع للدفاع ضد الجريمة والمنكر فيها لا نص فيه، ومن هذه التعريفات ما له **ابن العابدين** عن **الحموي** في تعريفه لها قال: "السياسة شرط مغلظ، وقد أورد ابن العابدين تعريفا لها لبعض الفقهاء يقصر معناها على التغليظ في

---

[1] عماد دمان ذييح، حماية الحقوق السياسية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، سنة2015 ،2016 ص10.

[2] محمد دهكو قويدر، حق غير المسلمين في المعارضة السياسية في الدولة الإسلامية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجيستير في العلوم الإسلامية، تخصص عقائد وادیان. كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر-1- بن يوسف بن خدة سنة 2015-2016، ص70-71.

[3] إسماعيل صامع البدري، مجلة المحقق العلى للعلوم القانونية والسياسية، العدد02، السنة 08 ، سنة 2016، ص168.

[4] امينة طواولة ، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 01، العدد02 ، ص36.

العقوبة "،وفقا لهذا عرفها بعضهم بانها تغليض جناية لها حكم شرعي حسما لمادة الفساد، وقوله: لها حكم شرعي معناه انها داخلة تحد قواعد الشرع وان لم ينص عليها بخصوصها، فان مدار الشريعة بعد الايمان على حسم مواد الفساد لبقاء العالم"[1]

و يرى **مالك بن نبي** : بأن تعريف السياسة هو: " عمل تقوم به الدولة ، منظم ومحدد بميثاق وطني وقايته من اعمال التخريب"، ينطوي على ثلاث نقاط أساسية تتمثل في ان يكون للدولة ما تعمله، أي الدولة ان تجعل عملها في ميثاق وطني او دستور، وان تجد طريقة لوقاية الدستور من اعمال التخريب.[2]

كما نقل **الدكتور خضر** عن الموسوعة السياسية ان السياسة هي علم الحكومة وفن علاقات الحكم، وتطلق على مجموعة الشؤون التي تهم الدولة او الطريقة التي يسلكها الحكام"، وقال احمد وفيق عن السياسة انها "علم حكم الأمم"، اما عند جميل صليب فهي" تنظيم أمور الدولة وتدبير شؤونها".[3]

3- الحقوق السياسية :

الحقوق السياسية هي تلك التي تتناول العلاقة بين الحاكم والمحكوم، وحق الرعية في حكم نفسها بنفسها، وهي تشتمل على عدد من المبادئ والقواعد التي نادت بها الأديان السماوية والمذاهب الوضعية، وبذلك فالحقوق السياسية هي تلك التي تهدف الى اشراك الفرد في حكم بلاده رجاء إعطائه الحق في تكوين الأحزاب والجمعيات السياسية او الدخول في عضويتها، والحق في الترشيح لرئاسة الدولة او لأن يكون نائبا في المجالس المحلية، والحق في الانتخاب وايداء الرأي في الاستفتاء، والحق في تولي المناصب العامة في الدولية ويشترط لمباشرة هذه الحقوق شروط معينة كالجنس والسن والأهلية، والجنسية.[4]

كما عرفه الأستاذ **سالم البهنساوي** بقوله:" الحق السياسي يمكن تعريفه بانه: حق المواطن في ان يشترك في إدارة شؤون الدولة، ويكون ذلك بطريقة مباشرة كما هو الحال بالنسبة لمنصب رئيس الدولة

---

[1] الهام حاج محمد،المرجع السابق،25.

[2]نعيمة بغداد باي، مفهوم السياسة والاخلاقيات عند المفكر مالك بن نبي مجلة الحضارة الإسلامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2 محمد بن احمد، العدد29، جوان2016، ص719.

[3] محمد دهكوقوير، المرجع السابق، ص719.

[4] حسن قمر، الحماية الجنائية للحقوق السياسية(دراسة مقارنة) بين التشريعين الفرنسي والمصري، دار الكتب الفنونية مصر، المجلة الكبرى، دون طبعة،ص3.

ومنصب الوزير، وقد يكون بطريق غير مباشر، أي يشترك المواطن في إدارة شؤون البلد عن طريق ممثلين عنه هم أعضاء المجالس المختلفة، كمجلس الامة، والمجلس البلدي، وسائر المجالس المحلية، فالحق السياسي بالمفهوم العام هو الانتخاب والترشيح، وحق تولي الوظائف العامة"[1]

ويعرفها **البدراوي** بانها: "تلك الحقوق التي تثبت للشخص بصفته عضوا في جماعة سياسية، بقصد المشاركة في حكم هذه الجماعة".

وجاء تعريف **إسحاق إبراهيم منصور** للحقوق السياسية بانها: " المساهمة في الحياة السياسية للدولة، أي الاشتراك في إدارة دفعة الحكم في المجتمع الذي ينتمي اليه الانسان سياسيا".

اما **نيل إبراهيم** سعد فقد عرفها بقوله:" هي تلك الحقوق التي تثبت للشخص باعتبار ارتباطه بدولة معينة ...المواطنة، وغرضه الأساسي تمكينه من المشاركة في إدارة وتوجيه الشؤون السياسية والإدارية للدولة".[2]

فالحقوق السياسية تثبت للفرد باعتباره منتسبا للدولة، وتهدف الى تمكينه من المشاركة في الشؤون السياسية لهذه الدولة، فدون الحقوق السياسية تصبح بقية الحقوق الأخرى مجرد منحه يمكن للسلطة ان تستردها إذا ارادت، ويجعل النظام الديموقراطي مصدر للضمان الحقوق السياسية، فممارسة الحقوق السياسية يقتضي تحقق الحريات العامة وإذا سلمنا بضرورة قيام نظام ديموقراطي تكون فيه سيادة الشعب وان هذا يتطلب احقية هذا الشعب في ممارسة السيادة، فالديموقراطية لا تعرف بوسيلة لتحقيق سيادة الشعب سوى ان يكون المواطن سيد نفسه او لا.[3]

ثانيا: خصائص الحقوق السياسية.

تتميز الحقوق السياسية بمجموعة من الخصائص تجعلها تختلف عن غيرها من الحقوق ومن أهم تلك الخصائص ما يلي:

1-الحقوق السياسية تثبت للمواطنين دون الأجانب الذين لا يحملون جنسية الدولة، وهي بذلك تختلف عن غيرها من الحقوق، اذ ان تلك الأخيرة تثبت للجميع، مواطنين واجاني رجال ونساء، بدون قيد او

[1] مجيد محمود أبو حجير، المرأة والحقوق السياسية في الإسلام، شركة الرياض للنشر والتوزيع، بدون طبعة، ص24

[2] عماد دمان ذبيح، المرجع السابق ص16.

[3] وردة بن بوعبد الله، حدود ممارسة الحقوق السياسية (بين الحماية والتجريم) مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، العدد 11، جوان 2017، ص3.

شرط، بينما الحقوق السياسية تتعلق أساسا بإدارة شؤون الدولة فكان لزاما ان يقتصر الحق في ممارستها على المواطنين فقط وحجبا عن الأجانب.[1]

2–الحقوق السياسية تثبت لكلا الجنسين (ذكر وانثى) لقد نادت كل القوانين والاعلانات الدولية بضرورة تفعيل مبدأ المساواة بين الجنسين وخاصة في مجال التمتع بالحقوق والحريات الأساسية، كما نصت المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان على هذا المبدأ او جعلته مصدر لكل القواعد القانونية، واكدته المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وعلى هذا الأساس سارت القوانين الداخلية ومنها دستور الجزائر الحالي الذي كرس مبدا التساوي في الحقوق بين كل المواطنين دون أي تعيين مهما كان شكله.[2]

3–الحقوق السياسية حق غير مالي اهم ما يميز الحقوق السياسية عن الحقوق المدنية كونها انها حقوق غير مالية أي انها لا تقوم بمال، ولا يمكن للشخص ان يتصرف فيها اما بالبيع او الشراء او الكراء، او الهبة، او شكل من اشكال التصرف المالي، فهي حقوق لصيقة بالشخص تعبر عن ارادته المعنوية في تسيير شؤون الدولة.

4–الحقوق السياسية حق وواجب في نفس الوقت فالحق السياسي هو حق مشروع ولكن يقابله في نفس الوقت واجبات، وجب على المواطن القيام بها اتجاه دولته حتى يكون هناك نوع من التوازن بين الحقوق والواجبات، ومن أهمها ان يقوم بتسجيل نفسه في القوائم الانتخابية حتى يكون له صوت يستطيع ان يشارك به لتسيير شؤون البلاد.[3]

5–وجوب الاهلية القانونية لممارسة الحقوق السياسية حيث انها لا تثبت لجميع المواطنين بل لا بد من توافر شروط قانونية محددة للتمتع بها وممارستها فلا يمارسها من المواطنين الا من تتوفر فيه شروط معينة حددها القانون منها الاهلية.[4]

---

[1] جهاد مغاوري شحاتة، الحرمان من الحقوق السياسية بين الواقع والمأمول، دراسة مقارنة، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدنمور، دون مجلد، دون عدد، ص851.

[2] عماد دبان ذبيح، حماية الحقوق السياسية في التشريع الجزائري والفقه الإسلامي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة01–ص26.

[3] عماد دمان ذبيح، المرجع السابق، ص28–29.

[4] جهاد مغاوري شحاتة، المرجع السابق، ص252.

المطلب الثاني: اهم أنواع الحقوق السياسية

يتمتع الموظف العام بالعديد من الحقوق السياسية كرسها المشرع، اهمها الحق في الانتخاب والترشح وتولي الوظائف العامة، وحق تكوبن الأحزاب السياسية والانضمام اليها وحق الممارسة النقابية وحق الاظراب، حيث تطرقنا في دراستنا المتواضعة لهذا المطلب الى تقسيم الحقوق السياسية الى ما يلي :

أولا :الحقوق المرتبطة بالانتخابات

1-حق الانتخاب:

ارتبط الانتخاب باعتباره حق دستوري، بشرط المواطنة وهو يعتبر من اهم الحقوق السياسية التي يمارسها المواطن عامة والموظف العام خاصة، وهو حق شخص كرسه المشرع بغرض خدمة الصالح العام من خلال ضمان تحقيق اجر نسبة تمثيلية في الهيئات المنتخبة، ومن تكريس مبدا المشاركة السياسية، وفي هذا الشأن يقول الدكتور **خضر خضر**:(تنبع أهمية العملية الانتخابية في كونها تعكس حركة المجتمع على الصعيد السياسي، مثلما تسمح للمواطن بتأكيد وجوده القانوني والاجتماعي من خلال حقه في الترشح والتصويت، وهذان الامران هما المعيار الأساسي لقياس درجة الحقوق السياسية والمدنية التي يتمتع بها المواطن ويتمكن من ممارستها)[1]

وهنا من الفقه من ركز على جانب الاختيار فب العملية الانتخابية فجاء تعريفه لحق الانتخاب على انه (اختيار الناخبين لشخص او أكثر من عدد المترشحين لتمثيلهم في حكم البلاد).[2]

ولكن المتفق عليه بين غالبية فقهاء القانون الدستوري ان الانتخاب هو أفضل وسيلة ديموقراطية بإسناد السلطة بوسيلة ديموقراطية بإسناد السلطة باعتباره (أسلوب للمشاركة السياسية لمواطنين عن طريق اسناد السلطة بوسيلة ديموقراطية الى الهيئات الحاكمة كرئاسة الدولة، أعضاء المجالس النيابية، أعضاء المجالس المحلية، وفيه يعبر الشعب عن ارادته ويمارس حقوقه السياسية وذلك في إطار عملية انتخابية يحدد إجراءاتها وضماناتها المشرع)[3]

---

[1]عمر بورنان، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص التنظيم السياسي والإداري لسنة 2014-2015، ص38.

[2]عماد دمان ذبيح، حماية الحقوق السياسية في التشريع الجزائري والفقه الإسلامي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص: شريعة وقانون سنة2016/2015ص171.

[3]عماد دمان ذبيح، المرجع السابق، ص171.

ويرى اتجاه من الفقه المصري ان الانتخاب حق سياسي، ويرى الدكتور صلاح الدين فوزي:(ان الانتخاب حق سياسي، ويرى الدكتور صلاح الدين فوزي يعد حقا عاما ذا طبيعة سياسية)، ويتفق هذا المبدأ مع الشعب القائل بان الانتخاب هو حق ولكن يتفرق عنه في ان هذا الحق ليس شخصيا وانما هو حق من الحقوق التي تتصل بالقانون العام أي بعبارة أخرى ان الانتخاب حق سياسي وليس حقا ذاتيا او طبيعيا فهو حق سياسي يستمده الانسان من الدساتير والقوانين القائمة،[1]

ومن استقر راي الفقه على ان الانتخاب ما هو الا حق ولكن حق سياسيا وليس شخصيا بمعنى انه يتصل بالقانون العام المطبق على الجميع وبنفس الكيفية بغرض خدمة الصالح العام، حيث يقوم المواطن بأداء هذا الحق دون اية ضغوطات قد تفرض عليه وهو يخضع لشرط المواطنة التي تعتبر الجنسية اهم ركائزها.[2]

2-حق الترشح وتولي الوظائف العامة:

لا تقتصر المشاركة السياسية على اختيار الممثلين في الهيئات التمثيلية فقط للتعبير عن الإرادة العامة للبلاد وتمثيل افراد الشعب، والذي لا يأتي الا بممارسة حق الترشح، فقد اتفق الفقهاء على ان الترشح من الاعمال التحضيرية للعملية الانتخابية التي تسبق الاقتراع مباشرة وبزمن قريب جدا يحدد غالبا بموجب القوانين المنظمة للانتخابات، وعرف بانه ابداء عن الرغبة في تولي منصب من مناصب الدولة او وظيفة من وظائفها العامة، بتولي مناصب محلية او وطنية نيابية او رئاسية.[3]

حيث يعتمد تولي الوظائف العامة من أبرز الحقوق السياسية، وتكريسها للمبدأ الديموقراطي في تسيير الشأن العام بعوض ضمان المشاركة في اتخاذ القرار السياسي، وهذا ما كلفته الشريعة الدولية لحقوق الانسان ومختلف الدساتير في الدول ولو كان ذلك ما كلفته الشريعة الدولية لحقوق الانسان ومختلف الدساتير في الدول ولو كان ذلك بنسبة متفاوتة حسب ظروف كل دولة ونظامها السياسي المتبع.[4]

---

[1] عز الدين قاسمي، الضمانات القانونية لحماية الحق في الانتخاب في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير في الحقوق ، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، سنة2014-2015 ، ص19.

[2] عمربورنان، المرجع السابق، ص40 .

[3] نبيل ايت شعلال، ضمان حق الترشح(دراسة مقارنة)، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سطيف2 العدد2 مارس2020 ، ص291 -292.

[4] عمربورنان المرجع السابق.

كما جاء في المادة21 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان(لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، اما مباشرة واما بواسطة ممثلين يختارون في حرية، لكل شخص، بالتساوي مع الاخرين، حق تعدد الوظائف العامة في بلده...) ،

وجاء في المادة25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على انه (يكون لكل مواطن دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة 2، الحقوق التالية التي يجب ان تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة: ان يشارك في إدارة الشؤون العامة، اما مباشرة واما بواسطة ممثلين يختارون في حرية، ان ينتخب وينتخب، في انتخابات نزيهة تجرد بالاقتراع العام وعلى المساواة بين الناخبين، ان تتاح له على قدم المساواة عموما مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده)[1].

حيث نجد ان حق الموظف العام في الترشح يعد من اهم وسائل تحقيق المشارقة السياسية وذلك من خلال تمكين كل شخص من ممارسة حقه في اتخاذ القرار من جهة، وتحمل نصيبه من المساواة من جهة أخرى، فالحق في الترشح من خلال تعبيره عن السيادة الشعبية من جهة، وارتباطه بمبدأ المساواة من جهة أخرى والذي تم تكريسه دستوريا لا يمكن ان يكون مجسما بصفة فعلية الا ان توافرت عدة شروط من شانها ان تضمن تمثيل الكفاءات الحقيقية لشعوبها سواء في المجالس البرلمانية او الشعبية، غير ان التنظيم القانوني لهذه الشروط يجب ان لا ينتقص من حق الموظف في الترشح الذي كلفته النصوص الدستورية.[2]

3-حق تكوين الأحزاب السياسية والانضمام اليها:

يعد حق تأسيس حزب سياسي من اهم الحقوق السياسية للمواطن عامة والموظف العمومي خاصة، تكرست المواثيق الدولية، والدساتير الحديثة، على اعتبار انه يعد ضرورة سياسية واجتماعية لبناء النظم الدستورية والسياسية الحديثة، من خلال ما يستطيع تقديمه من ايجابيات للديموقراطية وللتعبير السلمي عن الإرادة الشعبية بعيدا عن العنف والفوضى

حيث يهدف هذا الحق الى خلق المشاركة الفعالة في الحياة السياسية وشؤون الحكم، وذلك انطلاقا من دور الأحزاب والجمعيات السياسية في تكوين الثقافة السياسية لدى افراد المجتمع، تمكنهم هذه المشاركة في الحياة العامة والمساهمة في تكوين مؤسسات الدولة ورقابتها في ممارستها لأنشطتها المختلفة، ولا يخفى أهمية دور الأحزاب السياسية في تكوين الراي العام وتوجيهه حيث تعتبر الأحزاب

[1] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 المادة 25.
[2] نبيلة صديقي، حق الموظف العام في الترشح، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ثليجيبالغواط، العدد 03، جانفي2016 ، ص237.

السياسية همزة وصل بين الحكام والمحكومين ويتاح لأعضائها مناقشة المسائل العامة مع نواب الحزب في المجالس النيابية.[1]

فقد عرف هارولد **لاسويلH.LASWEL** الحزب السياسي على انه تنظيم يقدم مرشحين باسمه في الانتخابات، وقريبا من هذا التعريف يرى **شلنجرSHALANGER** والذي يحدد مفهوم الحزب في مظهر واحد من مظاهر هو هدف الوصول للسلطة ويعتبره تنظيما يسعى للوصول الى السلطة في الأنظمة الديموقراطية.[2]

وبالنضر الى أهمية ما قد تحققه عملية تكوين الأحزاب السياسية الانضمام اليها على مستوى ترقية الحقوق والحريات السياسية التي يمارسها المواطن عامة والموظف خاصة،

فإنها تحقق ما يلي:

-اعداد القادة السياسيين وتقديم الأشخاص المرشحين لمختلف الانتخابات مما يساهم في الكشف عن القدرات والكفاءات البشرية.

-إثارة المسائل الهامة للمجتمع وتنوير الراي العام بشأنها ومن ثم دمج الجماهير في العملية السياسية.

-اذكاء الروح الوطنية وتبني هموم المواطنين بما يضمن تنسيه المجتمع نحو الأفضل، وتقوية وحدته.

ومن هنا تظهر الأهمية البالغة للموظف العام عند انضمامه لحزب سياسي معين في اثراء أفكاره السياسية، وتطويرها وفق أيديولوجية الحزب وتنظيمه.[3]

ثانيا: الحقوق المرتبطة بالعمل النقابي:

1-الحق في ممارسة العمل النقابي:

الحق النقابي مصلحة ذات قيمة معنوية بمنحها القانون لفئة من المجتمع تتمثل غالبا في العمال والموظفين او حتى أصحاب العمل، يتم من خلالها امتلاك صلاحية التمثيل للدفاع عن مصالحهم في مواجهة الإدارة المستخدمة او صاحب العمل في إطارما يسمح به القانون وينشا هذا الحق في شكل

[1] جهاد مغاوري شحاتة، المرجع السابق، ص855.

[2] نور الدين حروش، الأحزاب السياسية وعملية البناء الديموقراطي، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3-أدوات دون عدد، سنة 2013، ص15.

[3] عمر بورنان ، المرجع السابق،ص41.

قواعد قانونية استنادا الى مبدا الحرية النقابية، وتنتج التعددية النقابية كشكل من اشكال التمتع بالحرية النقابية في إطار ممارسة الحق النقابي والحقوق المرتبطة به.[1]

كما يعد الحق النقابي هو الحق الذي أعاد التوازن القائم بين المستخدم والموظفين والذي سمح لهم بالمطالبة بحقوقهم ليس المادية فقط كرفع الأجور وانما الى المطالب الاجتماعية تضمن له العيش الكريم في المجتمع كضرورة والحماية من اخطار العمل والامراض المهنية ولذلك ضرورة حمايته عند عدم القدرة عن العمل في حالة المرض والعجز ويقصد بالحق النقابي في مفهومه الجماعي انشاء او تكوين منظمات للعمال للدفاع عن مصالحهم والمطالبة بحقوقهم اما في مفهومه الفردي فهو حرية كل موظف في الانضمام الى اية تنظيم نقابي.[2]

ومن المعلوم ان حرية العمل النقابي قد لا تعتبر عند بعض الدارسين من الحقوق والحريات السياسية اللذان أصبحا وجهين لعملة واحدة، حيث ان بعض النقابات تمارس نشاطاتها الاجتماعية في الدفاع عن حقوق العمال والموظفين، الا انها تسعى كذلك بطريقة غير رسمية، كجماعة ضغط الى تحقيق اهداف سياسية خاصة بها او خاصة بأحزاب سياسية معينة من خلال محاولة التأثير على القرارات الاقتصادية والسياسية للحكومة مثلما هو الحال بشأن الخوصصة والتأسيسات او توصية حق من الحقوق السياسية.[3]

وهذا الحق يعتبر وسيلة في يد الموظفين من خلال الانخراط في التنظيمات النقابية الفاعلة في الميدان من اجل الدفاع عن حقوقه وتوفير الضمانات اللازمة للموظفين كما انه أيضا وسيلة لحمايتهم من التعسف الإداري وخلال تمكينهم من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية وشؤونهم الوظيفية.[4]

[1] إسماعيل ذباح، اليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه-الطور الثالث –ل.م.د، تخصص قانون عام، ص21-22.

[2] امال بطاهر، الحماية الجزائرية لحرية ممارسة الحق النقابي، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 6، العدد 3، ص197.

[3] عمر بورنان، المراجع السابق، ص43.

[4] عبد القادر ضياف، الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، 2022، ص558.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم دراسته في هذا الفصل يمكننا القول ان الموظف العام يتمتع بحقوق سياسية يضمنها له القانون، وجاء هذا جراء السعي من قبل الدول الحديثة من اجل رفع المدى الديمقراطي للنظام السياسي السائد في الدولة .

حيث بدأت الدراسة بتناول الإطار الفكري والنظري لاهم المصطلحات التي تمكننا من فهم ما ترمي له الدراسة قمنا بتناول مدلول الموظف العام، حيث ان الفقهاء اجتمعوا على انه الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم ويرسم برتبه على سلم الاداري، كما اختلفت التسمية من قبل المشرع الجزائري في قوانين الوظيفة العمومية حيث تناول فيها العديد من الاسماء منها العامل والموظف، وبطبيعة الحال يوجد العديد من مستخدمي الدولة بين موظفين فعليين واعوان متربصين ومتعاقدين وعمال عموميين لا يتعمدون بنفس الحقوق التي يتمتع الموظف العام.

وبالتركيز على حقوقه السياسية واعطاء المدلول الفكري والنظري للحقوق السياسية وخصائصها بين لنا انها الحقوق التي تثبت للشخص انتسابه للدولة من خلال مشاركته في شؤونها السياسية باعتباره مواطنا تابعا لها، ولا يوجد اي تمييز جنسي للممارسة الحقوق السياسية، فهده الحقوق تثبت للذكر والانثى، كما تنوعت الحقوق السياسية المكفولة للموظف العام فمنها من ارتبطت بالانتخابات ومنها من ارتبطت بالعمل النقابي قمنا بذكر اهمها على سبيل الحصر، وبينا لنا انها مكفوله دستوريا ونظمت عن طريق قوانين عضوية واخرى تنظيميه وهذا ما سوف نتناوله في الفصل القادم..

الفصل الثاني

الموظف 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 السياسية أهمية بالغة وشائكة في نفس الوقت لانعكاس ذلك ليس فقط على الحياة الوظيفة للموظفين العموميين وإنما أيضا على الحياة السياسية للمجتمع كله. مما يتطلب التوفيق بين ضرورة تمتعهم بممارسة الحرية السياسية التي كفلها الدستور لسائر المواطنين .وحقيقة قد تطور وضع الموظف العام بشأن ممارسة الحقوق والحريات السياسية، فقد تم الاعتراف له بإبداء الرأي في المسائل العامة، وكذلك المشاركة في الانتخابات سواء باعتباره ناخبا أو منتخبا، وكذلك تكوين النقابات الوظيفية والانضمام إلى الأحزاب السياسية بعد أن كان محروما من ذلك، ولكن ممارسة لهذه الحقوق لها إطار وضوابط يجب أن تمارس من خلالها للتمتع بالحقوق والحريات السياسية للموظف.

وبذلك تصبح نابعة من طبيعة النظام السياسي على اختلافه بين الدول، اذ تنبع الضمانات الدستورية من طبيعة النظام السياسي .وهذه الضمانات، منها السياسية التي تمثل الأسس التي يقوم عليها، ومنها القانونية والمتعلقة بالقواعد القانونية التي تضبط السلطة وتحدد لها غايتها. إلا أن ممارسة هذه الحقوق والحريات تتأثر بالنظام العام داخل الدولة، وقد تتأثر بالنظام العام الدولي "الخارجي"، لذا فان المشرع الدستوري وضع قيودا على ممارسة تلك الحقوق حفاظا على استمراريتها، تكريسا للديمقراطية وتطبيقا للقانون . وعلى ذلك سوف نتناول هذه الضمانات في مبحثين :

- المبحث الأول: الضمانات الواردة في الدستور (تعديل 2020).
- المبحث الثاني: الضمانات الواردة في النصوص التشريعية .

❖ المبحث الأول: الضمانات الواردة في الدستور تعديل 2020

شهدت الجزائر تطورات مهمة في إطار تعزيز الديمقراطية وحقوق الإنسان من خلال التعديلات الدستورية المتعاقبة. يُعَد تعديل الدستور الجزائري لعام 2020 خطوة بارزة في هذا الاتجاه، حيث يهدف إلى تعزيز الشفافية، النزاهة، والمشاركة السياسية لجميع المواطنين بما في ذلك الموظفين العامين. يشمل هذا التعديل مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى حماية حقوق الموظف العام في ممارسة حقوقه السياسية دون المساس بمبادئ الحيادية والنزاهة التي يجب أن يتمتع بها في أداء واجباته الوظيفية.

❖ المطلب الأول: في إطار الدستور (تعديل 2020)

يتفرع القانون (المشرع) في الدولة حسب قوته المصدرة إلى ثلاث أنواع القانون الأساسي وهو الدستور والقانون العادي الذي يصدر عن السلطة التشريعية لتنظيم الحقوق والواجبات، والقانون الفرعي الذي يصدر في شكل لوائح ومراسيم وقرارت عن مختلف عناصر السلطة التنفيذية كي يتسنى لها تطبيق القانون العادي على أرض الممارسة[1] ويمكن في هذا الصدد أن نتطرق إلى مضمون حماية الحقوق السياسية للموظف في الدستور الجزائري وفق تعديل 2020:

أولا حق الانتخاب في ظل دستور 2020:

أقر المشرع الجزائري حق الانتخاب في المادة 56 من دستور 2020 حيث جاء في نص المادة ما يلي " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية الحق في أن ينتخب وأن ينتخب" [2]وباعتبار الموظف العام مواطنا له كغيره من المواطنين حقوق فيجب أن تتوفر فيه الشروط القانونية التالية لتفادي الحرمان المرتبط بالشخصية القانونية حتى يتسنى له ممارسة حق الانتخاب.

1- الأهلية القانونية المرتبطة بالحالة السياسية: شرط الجنسية من الشروط الأساسية للتمييز بين المواطن والأجنبي فلا يعقل المساواة بينهم في اكتساب وممارسة الحقوق السياسية ، لذلك نجد معظم الدول تميز بين حاملي الجنسية الأصلية والمتجنسين، وذلك باشتراط مدة معينة من الزمن لممارسة حق الانتخاب.

---

1 – فاطمة بومغزة، حق الانتخاب في الجزائر ما بين الحماية القانونية ومظاهر الممارسة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، المجلد 02، العدد 02 ، سبتمبر 2017، ص 79.

2 – التعديل الدستوري لسنة 2020 الجريدة الرسمية،العدد82،الصادر بتاريخ 30ديسمبر 2020.

بعد اعتبار الجنسية، يهدف هذا التحفظ إلى التأكد من الإخلاص الوطني بالتجنس لوطنه الجديد او تجنب مخاطر الحق فور اكتساب الجنسية، حيث أقرت كل الدساتير الجمهورية الجزائرية ضمن الفصل المخصص للحقوق والحريات، الحق في الانتخاب إلى كل مواطن شريطة استيفاءه شرط الجنسية طبقا لأحكام المادة 58 من دستور 1956. والمادة 13 من دستور 1963، والمادة 47 من دستور 1989، والمادة 62 من التعديل الدستوري 2016 وأخيرا المادة 56 من التعديل الدستوري 2020، علما أن المواطنة هنا تشمل الوطنيين بالميلاد أو المتجنسين وهو ما أكده المشرع ضمن المادة 50 من القانون العضوي للانتخابات حيث اعتبرها شرطا أساسيا للتمتع بحق الانتخاب. [1]

2- الأهلية القانونية المرتبطة بسن الرشد:

تتجه الدساتير المحافظة غالبا إلى رفع سن التصويت ، وفي هذا السياق فقد حدد التشريع الجزائري هذا السن ببلوغ 18 سنة كاملة يوم الاقتراع، رغبة من المشرع في اشراك فئة الشباب في عملية التغيير السياسي والاجتماعي للبلاد.[2]

فسن الرشد من جملة الأسباب التي لها دور في تمييز مرحلة عن أخرى منها : النمو العقلي والقدرات الذاتية والفروق الفردية [3] حيث يعد من المنطقي عدم منح التصويت للأطفال الصغار لعدم نضجهم السياسي وقلة خبرتهم في الحياة، لذا يتدخل المشرع من خلال الدساتير والقوانين الانتخابية في كل الدول ويحدد سنا معينة للتمتع بحق الانتخاب، في حين ان المشرع الجزائري كما سبقنا الذكر انه قد حدد السن التي يؤهل الفرد لممارسة حقه في التصويت 18 سنة كاملة يوم الاقتراع طبقا لأحكام المادة 50 من القانون العضوي للانتخابات باستثناء دستور سنة 1963 في مادته 13 الذي حدد بـ 19 سنة، اكتفت الدساتير اللاحقة بترك تنظيم سن الانتخاب ضمن القوانين الانتخابية ،والتي حددته جميعها بـ 18 سنة كاملة يوم الاقتراع.

حيث يعد من المنطقي عدم منح التصويت للأطفال الصغار لعدم نضجهم السياسي وقلة خبرتهم في الحياة لذا يتدخل المشرع من خلال الدساتير والقوانين الانتخابية في كل الدول ويحدد سنا معينة للتمتع بحق الانتخاب ، في حين اخر ان المشرع الجزائري كما سبقنا الذكر انه قد حدد السن التي تؤهل

---

1 – سليم طواهرية، عباس شافع، فقدان الأهلية الانتخابية في التشريعين الجزائري والفرنسي ، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الحقوق ،جامعة باتنة 1، المجلد 5 ، العدد 4، سنة 2021 ص 346.

2 – هشام بن ورزق، قصور الإطار القانوني البلدي بالجزائر عن إيجاد منتخب تمثيلي وكفء، مجلة الحقوق العلوم السياسية ، دون مجلد، العدد 5، جانفي 2016، ص 160.

3 – وهيبة بوطيش، الأهلية القانونية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة أمحمد بوقرة ،بومرداس، الجزائر، المجلد 14، العدد 03 ،سنة 2022، ص 153.

الفرد لممارسة حقه في التصويت بـ 18 سنة كاملة يوم الاقتراع طبقا لأحكام المادة 50 من القانون العضوي للانتخابات ، علما انه باستثناء دستور 1963 في مادته 13 الذي حدد سن الانتخاب 19 سنة، اكتفت الدساتير اللاحقة بترك تنظيم سن الانتخاب ضمن القوانين الانتخابية التي حددته جميعا بـ 18 سنة كاملة يوم الاقتراع .[1]

حق الترشح في ظل دستور 2020

تستمد الدولة مشروعيتها وسبب وجودها من إرادة الشعب ولهذا فالأنظمة الديمقراطية تؤمن بأن السلطة والسيادة للشعب وعليه هذه السيادة تأتي عن طريق سلطة تشريعية منتخبة وانطلاقا من هذا المنظور فان ممارسة حق الترشح رهينته التقلد بما نص عليه الدستور[2] وعليها سنقوم بدراسة ضمانات حق الترشح للموظف من دستور 2020.

باعتبار حرية او حق الترشح من الحريات الأساسية فقد نصت المادة في المطة من الباب الأول على ما يلي : " حماية الحريات الأساسية "[3] وجاء في نص المادة 34 من الباب الثاني من الفصل الأول على انه تلزم الاحكام الدستورية ذات صلة بالحقوق الأساسية والحريات العامة والضمانات الا بموجب قانون، كذلك كرس المؤسس الدستور الحريات العامة في نص المادة 35 من التعديل الدستوري 2020، وذلك بإزالة العقبات التي تخول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية.

حيث جاء في المادة 164 انه يحمي القضاء المجتمع وحريات الموطنين طبقا للدستور، واما في الباب الرابع وتحديدا في المادة 184 فتنص على انه تكلف المؤسسات الدستورية وأجهزة الرقابة بالتحقيق في مطابقة العمل التشريعي والتنظيمي للدستور.[4]

---

[1] – سليم طواهرية ، المرجع السابق.

2 – عمر رعاش، نبيلة بن عائشة، حرية الترشح بين لتكريس الدستوري ومقتضيات النص التشريعي، انتخابات اعضاء المجلس الشعبي الوطني 12 جوان 2021 نموذجا، مجلة الدراسات القانونية ،صنف ج ،، جامعة يحي فارس، المدية ، الجزائر، مجلد 8 ، العدد 01 ،ص 540.

3 – التعديل الدستوري لسنة 2020 الجريدة الرسمية،العدد82،الصادر بتاريخ 30ديسمبر2020.

4 – عمر رعاش ، نبيلة عائشة، المرجع السابق، ص541.

حيث جاء هذا بموجب القرار 16/ ق، م، د /21، المتعلق بمراقبة دستورية الامر المتضمن القانون العضوي المتعلق بمراقبة دستورية الامر، الامر المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات.[1]

كما اعد في المادة 56 من التعديل الدستوري انه بتوافر الشروط القانونية يحق له ان ينتخب، حيث يكفل للمواطنين عامة والموظف العام خاصة الحق في ان ينتخب، وان كانت حرية الترشح لتولي الوظائف الانتخابية مكفولة دستوريا للمواطنين، الا ان قوانين الانتخابات المنظمة والضابطة لها تضع شروط تختلف بحسب نوعية الانتخابات وتمنع الترشح مع تولي وظائف سامية او مناصب نوعية في الوقت نفسه لاسيما في نفس الدائرة الانتخابية.[2]

حق تكوين حزب سياسي والانضمام اليه في ظل دستور 2020.

يعد حق تأسيس حزب سياسي من اهم الحقوق السياسية للإنسان تكرسه المواثيق الدولية ،والدساتير الحديثة على اعتبار انه يعد ضرورة سياسية واجتماعية لبناء النظم الدستورية الحديثة ولأهميته كرسه المؤسس الدستوري الجزائري في معظم دساتير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ابتداء من دستور 1989 الذي اعلن ميلاد التعددية الحزبية ومرور بدستور 1996 المعدل والمتمم بأخر دستور تعديل 2020[3] الذي جاء من خلال المادة 57 من ان " حق انشاء الأحزاب السياسية معترف بها ومضمون، لا يجوز تأسيس الأحزاب السياسية على أساس ديني او لغوي او عرقي او جنسي او مهني او جهوي ،لا يمكن التذرع بهذا الحق لضرب الحريات الأساسية والقيم والمكونات الأساسية للهوية الوطنية ،وأن التراب الوطني وسلامته واستقلال البلاد وسيادة الشعب وكذا الطابع الديمقراطي والجمهوري للدولة لا يجوز لأحزاب السياسية اللجوء الى الدعاية "[4]

نجد ان المؤسس الدستوري الجزائري بعد ان كرس حق المواطنين، من بينهم الموظفين العموميين في تكوين الأحزاب السياسية ،فانه عاد ووضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها ان

---

1 – أنظر القرار رقم القرار 16/ ق، م، د /21 يتعلق بمراقبة دستورية الأمر المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة في 10 مارس 2021.

2 – عسور فراحي، الضوابط الدستورية لحرية الترشح، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان، مجلد 06، العدد 01، سنة 2020، ص 65.

3 – نورالدين بن دحو، حق تأسيس حزب سياسي في الجزائر ، دراسة على ضوء تعديل الدستوري لسنة 2020 والقانون العضوي رقم 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية ، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة ، مجلد 06 ، العدد 03 ،سنة 2021، ص 03.

4 – التعديل الدستوري لسنة 2020 الجريدة الرسمية،العدد82،الصادر بتاريخ 30ديسمبر 2020.

تحافظ على مشروعية الممارية الحزبية فبسبب المؤسس الدستوري لا يمكن لأي مواطن (موظف) التذرع بالحق في انشاء حزب سياسي لضرب الحريات السياسية والقيم المكونات الأساسية للهوية الوطنية ،والوحدة الوطنية ،وامن التراب الوطني وسلامته واستقلال البلاد وسيادة الشعب وكذا الطابع الديمقراطي والجمهوري على أساس ديني او لغوي او عرقي او جنسي او مهني او جهوي [1]

وقد تنظيم الأحزاب السياسية في الجزائر لأول وهلة بموجب القانون رقم 11/89 المتضمن بالجمعيات ذات الطابع السياسي ،ثم الغي هذا القانون بأمر 09/97، المتضمن القانون العضوي للأحزاب السياسية ،ثم قمت الجزائر بتطهير ذاتي أدى الى إصلاحات سياسية مهمة صدر على أثرها قانون الأحزاب السياسية الحالي الا وهو القانون العضوي 04/12 القانون العضوي لتنظيم الأحزاب السياسية بشكل عام وحق تأسيسها بشكل خاص نظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها حق التأسيس.[2]

الحق في ممارسة العمل النقابي في ظل دستور 2020.

اعترفت الجزائر بحق ممارسة العمل النقابي للموظف حيث جاء في نص المادة 69 من دستور 2020 في الفصل الأول من الباب الثاني المتعلق بالحقوق والحريات ان: *الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون.[3]

باعتباره حقا من حقوق الانسان فهو يرتبط بمجموعة من الحقوق الأخرى التي تضمن ممارسته بنوع من الحرية والاستقلالية وتتمثل هذه الحقوق والمبادئ الأساسية والتي تعرف بالحقوق المدنية والسياسية وكذلك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي :

- الحق في تأسيس الجمعيات المادة 53 من دستور 2020.
- حرية التعبير والاجتماع المادة 52 من دستور 2020.
- الحق في الاضراب المادة 70 من دستور 2020.
- عدم تحيز الإدارة المادة 26 من دستور 2020.

1 – عادل الذوادي، ضمانات تمتع الموظف العمومي للحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ، المجلد 02 ، العدد 04، ص 39.

2 – نور الدين بن دحو، المرجع السابق ، ص 4–5.

3 – التعديل الدستوري لسنة 2020 الجريدة الرسمية،العدد82،الصادر بتاريخ 30ديسمبر2020.

وغيرها من المبادئ الأساسية التي تضمن ممارسة هذ الحق في مختلف صوره.[1]

حيث ان الناظم الدستوري تدارك امر اسقاط فئة المستخدمين او ارباب العمل من ممارسة الحق النقابي في التعديلات السابقة من خلال اضافته لفقرة ثانية عند صياغته لنص المادة 69 من تعديل سنة 2020 التي تعترف صراحة بهذا الحق في ممارسة الحق النقابي بكل حرية في إطار القانون الى ضمان ممارسته بكل حرية في إطار نفس القانون، وفي ذات السياق تؤكد النصوص القانونية الوطنية المختلفة تبنيها للمبدأ العام الذي تضمنه التشريع الدولي ومن النقاط الأساسية التي يستهدفها هذا القانون لضمان استفتاء المبدأ العام نصه على:

- حق العمال وارباب العمل في تكوين منظماتهم النقابية والانضمام اليها، حق العمال في اعداد القانون الأساسي والأنظمة الداخلية وانتخاب ممثليهم بكل حرية وتنظيم إدارة التنظيم النقابي دون أي تدخل خرجي ،حماية الحق التنظيمي.[2]

وتكريسا لهذا الحق وممارسته أقر المشرع الجزائري إمكانية استفادة المندوبين النقابيين من غياب مرخص لتمكنهم من ممارسة مهامهم النقابية والمشاركة في الندوات ومؤتمرات النقابية وملتقيات التكوين النقابي ،كما يمكنهم حتى ان يستفيدوا من وضعية الانتداب لممارسة هذا النشاط المرتبط بعهدتهم النقابية الدائمة .[3]

❖ المطلب الثاني: في إطار قانون الانتخابات 01/21

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 مباشرا 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 الأظرف، والتي يمنع الاطلاع عليها إلا بعد انتهاء آجال الانتخاب والانطلاق في عملية فرز

1 – نعيم بومقورة، الحماية القانونية لممارسة لحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 08 ، العدد 03 ، ديسمبر 2023، ص 206.

2 – محمد حداد ، عبد الله قادية، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة وهران 02، جامعة معسكر، مجلد 07 ، العدد 1 ، جانفي 2023، ص 42–43.

3 –عبد القادر ضياف ،الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري ، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة باجي مختار ،عنابة ، المجلد 6، العدد 1، السنة 2022 ، ص 3 .

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 جعل الاقتراع علنى.

ممارسة الموظف العمومي لحق الترشح:

أكدت الدساتير والقوانين المنظمة للحقوق، على المساواة بين الموطنين في الترشح للمجالس النيابية بدرجاتها المختلفة، البرلمانية منها والمحلية طالما توافرت في شخص المرشح الشروط التي نص عليها القانون في هذا الصدد .والموظف العمومي، قبل أن يكون أحد أفراد الجهاز الإداري في الدولة فهو موطن، له سائر الحقوق وعليه كل الالتزامات. وعلى ذلك فإذا كان الموطن الذي لا يتمتع بصفة الموظف العام يستطيع أن يساهم في الحياة السياسية لبلاده عن طريق ترشيح نفسه للمشاركة في الحياة النيابية، فان الموظف العام من باب أولى له هذا الحق.

أن ضمان الحرية الانتخابية بشقيها(التصويت والترشح) يعد من أبرز الشروط التي يجب توافرها والتي تصبو إلى تحقيق الديمقراطية في المجتمعات المعاصرة. على هذا الأساس كان من الطبيعي أن يتم الاعتراف بالحرية الانتخابية بوصفها من الحريات السياسية للإنسان، والتي يجري تضمينها في النصوص الدستورية ووثائق حقوق الإنسان، والأصل العام هو أن الدساتير حينما تنظم هذه الحرية، فإنها تحدد الأطر والمبادئ العامة لها تاركة تفاصيل تلك الأطر والمبادئ إلى السلطة التشريعية التي تتولي تنظيمها عن طريق القوانين العادية والعضوية.

اشترط المشرع الجزائري أن يتمتع الناخب بحقوقه المدنية والسياسية لممارسة حق الانتخاب وذلك بموجب المادة 50 من القانون العضوي 21-01[1] أي بمعنى أن يكون الشخص المتقدم لقيد اسمه لأول مرة أو الذي سبق تسجيله متمتعا بالأهلية الأدبية والعملية السياسية. وتشترط القوانين الانتخابية عدم صدور أحكام قضائية ضد الناخب في جرائم تمس الشرف والاعتبار ويترتب على صدور أحكام الإدانة بشأن هذه الجرائم حرمان المحكوم عليهم من ممارسة الحقوق السياسية بصفة تامة .ولقد نصت المادة 52 من القانون العضوي المتعلق بالانتخابات 21-01 على الأشخاص الذين لا يحق لهم التسجيل في القائمة الانتخابية .

جعل المشرع ترك شاغل بعض الوظائف لمنصبه يعتبر شرطا لقبول الترشح و بالتالي القابلية للانتخاب بغض النظر عن نتيجة الاقتراع بحيث تنص المادة 188 من القانون العضوي رقم 01/21 المتضمن نظام الانتخابات على ما يلي:" يعتبر غير قابلين للانتخاب، خلال ممارسة وظائفهم و لمدة سنة بعد التوقف عن العمل في دائرة الاختصاص أين يمارسون أو سبق لهم أن مارسوا فيها وظائفهم:

[1] – المادة 50 من الأمر 01/21 ،المرجع السابق.

أعضاء السلطة المستقلة و أعضاء امتداداتها، الوالي، الأمين العام للولاية، الوالي المنتدب، رئيس الدائرة، المفتش العام للولاية، عضو مجلس الولاية، المدير المنتدب بالمقاطعة الإدارية، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، أمين خزينة البلدية، المراقب المالي للبلدية، الأمين العام للبلدية[1]".

أما المادة 3 من القانون العضوي رقم 02/12 المحددة لحالات التنافي مع العهدة البرلمانية فتنص على :"تتنافى العهدة البرلمانية مع: وظيفة عضو في الحكومة، العضوية في المجلس الدستوري، عهدة انتخابية أخرى في مجلس شعبي منتخب، وظيفة أو منصب في الهيئات و الإدارات العمومية، والجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية أو العضوية في أجهزتها وهياكلها الاجتماعية، وظيفة أو منصب في مؤسسة أو شركة أو تجمع تجاري أو مالي أو صناعي أو حرفي أو فلاحي، ممارسة نشاط تجاري، مهنة حرة شخصية أو باسمه، مهنة القضاء، وظيفة أو منصب لدى دولة أجنبية أو منظمة دولية حكومية أو غير حكومية، رئاسة الأندية الرياضية الاحترافية و الاتحادات المهنية".[2]

لقد هدف المشرع الجزائري من وراء هذه الإجراءات والأحكام إلى ضمان حياد نواب الشعب واستقلالهم في مواجهة السلطات العامة، وذلك بضمان عدم استغلال الموظفين من هذه الفئات لنفوذهم في التأثير على حرية الناخبين.

فباستقراء المادتين 133 و134 من قانون الوظيفة العامة التي تنص على أنه:" يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة....عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية....." . وبهذا الشكل يجوز للموظفين العامين الترشح لعضوية المجالس المحلية على أن يعتبروا معارين للمجلس الشعبي الولائي أو المجلس الشعبي البلدي في حالة نجاحهم ومع الاحتفاظ لهم بمزايا الوظيفة وبحق العودة إليها في حالة فقد عضوية المجلس.[3]

وإذا كان المشرع قد سمح لشاغلي بعض الوظائف العامة بالترشح لعضوية المجالس المحلية فانه فرض بعض القيود بالنسبة لفئات معينة من الموظفين ضمانا لاستقلاليتهم ورد النص عليها في المادتين 188 و190 من قانون الانتخابات حيث نصت المادة 188 على أنه ":يعتبر غير قابلين للانتخاب، خلال ممارسة وظائفهم و لمدة سنة بعد التوقف عن العمل في دائرة الاختصاص أين يمارسون

[1] – المادة 188 من الأمر رقم ،01/21، المرجع السابق.

[2] – –المادة 3 من القانون العضوي رقم 02/12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 ، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، الجريدة الرسمية، العدد الأول، الصادرة في جانفي 2012، ص 41.

[3] –صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 230.

أو سبق لهم أن مارسوا فيها وظائفهم: أعضاء السلطة المستقلة و أعضاء امتداداتها، الوالي، الأمين العام للولاية، الوالي المنتدب، رئيس الدائرة، المفتش العام للولاية، عضو مجلس الولاية، المدير المنتدب بالمقاطعة الإدارية، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، أمين خزينة البلدية، المراقب المالي للبلدية، الأمين العام للبلدية.[1]"

وبعد عرض مختلف الفئات التي تعتبر غير قابلة للترشح يلاحظ أن عدم قابلية تلك الفئات ليست مطلقة وإنما هي محددة بالزمان والمكان. فمن حيث الزمان تعتبر عدم القابلية للترشح حالة مؤقتة إذ تنحصر بوقت ممارسة الفئات المذكورة أعلاه لوظائفهم إلى غاية مرور سنة كاملة بعد انتهاء مهامهم في دائرة الاختصاص التي يمارسون أو سبق لهم أن مارسوا مهامهم في إطار حدودها. أما من حيث المكان فلا تمتد حالة عدم القابلية للترشح خارج دائرة الاختصاص التي يمارسون مهامهم فيها.[2]

ولتعزيز حق الموظف العمومي في الترشح لمختلف العهدات السياسية، فقد كان لزاما توفير حماية قانونية تتيح له بأن يُقدم على المنافسة الانتخابية بكل حرية؛ فلا يخاف أثناء الحملة الانتخابية من أن يبدي مواقف وآراء يمكن أن تؤثر على مسيرته المهنية في حال أخفق في الفوز بالانتخابات التي يشارك فيها كمترشح، بل وحتى أثناء فوزه ومباشرته العهدة التي ترشح لأجلها، وذلك لأنه كما معلوم فإن دورية الانتخابات قد فرضت بأن تكون العهدات السياسية على اختلافها مؤقتة.[3]

ولإقرار المشرع الجزائري لهذه الحماية القانونية لحق الموظف العمومي في الترشح، فقد جاء النص في المادة 29 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المرشح لعهدة انتخابية سياسية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

وبالرجوع إلى القانون العضوي رقم 21-01 المتضمن النظام المتعلق بالانتخابات فانه يحق لكل مواطن جزائري توافرت فيه الشروط أن يترشح في أي دائرة من الدوائر المحددة بنص القانون ، بيد أنه لا يجوز له الترشيح سوى في دائرة انتخابية واحدة فحسب، بحيث إذا ما رشح نفسه في أكثر من دائرة انتخابية واحدة اعتبرها المشرع الجزائري جريمة معاقبا عليها قانونا .

[1] – المادة 188 من الأمر ،01/21، المرجع السابق.

[2] – صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 231.

[3] – ذوادي عادل، المرجع السابق، ص 38.

وحرصا من المشرع الجزائري في التصدي بجدية للحد من الترشيح المتعدد قرّر إلى جانب الحظر معاقبة كل مرشح مخالف لأحكام القانون بالحبس من (3) أشهر إلى (3) سنوات وبغرامة من 2000 دج إلى 20000 دج[1].

كما كرست المادة 184 من الأمر رقم 21-01 السالف الذكر شروطا أخرى تمثلت في بلوغ المترشح سن 23 سنة على الأقل يوم الاقتراع، وأن يكون ذا جنسية جزائرية[2].

❖ المبحث الثاني: الضمانات الواردة في النصوص التشريعية

تُعتبر الحقوق السياسية للمواطنين من الركائز الأساسية التي تدعم النظام الديمقراطي. تشمل هذه الحقوق الترشح للانتخابات. وللموظفين العامين، الذين يشكلون العمود الفقري لإدارة الدولة، حق ممارسة هذه الحقوق السياسية، إلا أن ممارستهم لها تتطلب توازنًا دقيقًا بين الالتزامات المهنية والحقوق الشخصية.

الضمانات التشريعية التي تكفل للموظف العام ممارسة حقوقه السياسية تأتي لضمان عدم التداخل بين دوره كموظف يمثل السلطة العامة وحقوقه كفرد مستقل. تتنوع هذه الضمانات بين نصوص دستورية وقوانين تنظيمية تهدف إلى حماية حقوق الموظف السياسي، مع الحفاظ على نزاهة وحياد الوظيفة العامة.

❖ المطلب الأول: في إطار قانون الوظيفة العمومية 03/06

- **الحق في الانتخاب والترشح :**

يتمتع الموظف العام بصفتين، الأول باعتباره فردا من أفراد المجتمع، والثانية الصفة الوظيفية، وبالتالي فان الصفة الوظيفية لا يمكن أن تلغي صفته كمواطن وتهدر حقه في الانتخاب كغيره من الأفراد. والموظفون يشكلون قطاعا عريضا في المجتمع فيتمنى جميع المرشحين استمالتهم وكسب ودهم ،إن الدستور الجزائري الصادر سنة 1996 وتعديلاته إلى غاية سنة 2020 قد ضمن الحق في الانتخاب على نحو مقبول مما يجعل الحق في الانتخاب مكفولا دستوريا لكل مواطن جزائري[3]

---

[1] – المادة 181 من الأمر 01/21.

[2] – المادة 183 من الأمر 01/21.

[3] – ومعزة فاطمة، حق الانتخاب في الجزائر بين الحماية القانونية ومظاهر الممارسة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 02، العدد 02، جامعة قسنطينة، الجزائر ،2017 ،ص 97.

ويقصد بالترشح هو احقية الفرد في طلب عضوية المجالس النيابية وذلك بتقديم طلب العضوية للجهات المختصة وعرض برنامجه الذي يطلب الموافقة على المواطنين.

اما تقلد الوظائف العامة هو احقيته في ان العمل في مؤسسات الدولة بمختلف انواعها، كرئاسة الجمهورية، الوزارة ،المناصب الادارية العسكرية... يحق لكل موظف تتوفر فيه الشروط الشكلية والموضوعية المنصوص عليها في النصوص القانونية والتشريعية.[1]

يعد القانون رقم 80-08 أول قانون انتخابي جزائري و الذي صدر في ظل دستور 1976 ،و في ضوء النهج الاشتراكي و الأحادية الحزبية، ثم قانون 89-13 المتضمن قانون الانتخابات ، و الذي صدر في ظل دستور 1989 ،و في ظل التعددية الحزبية والانقسام السياسي، ثم جاء الأمر رقم 97-07 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات المعدل و المتمم بموجب القانون 04 -01 ثم القانون العضوي رقم 12-01 ،الذي حمل في طياته ولأول مرة فكرة الإشراف القضائي على الانتخابات تزامن ظهوره مع صدور قانون توسيع حظوظ المرأة و تواجدها في المجالس المنتخبة. ورغم حداثة القانون الانتخابي، تم التخلي عنه وإلغاؤه وتعويضه بقانون انتخابات جديد 16-10 ثم تلاه قانون آخر 01/21[2]، كما لا ننسى ذكر القانون الأساسي العام للوظيفة العامة طبقا للأمر رقم 03/06 الذي كرس هذا الحق للموظفين العموميين في المادة 26 منه على " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه[3] ."وهذه الحرية جاءت ملازمة في تقديرنا لحرية العمل النقابي وتعدده وكذا الحرية والتعددية السياسية في الجزائر، بمعنى أن هذه المادة نشأت لتمنح فضاء جديدا للموظف لا يمكن محاسبته على انتماءاته السياسية أو الحزبية وكذا انتمائه النقابي، مع عدم جوازية التفرقة بين الموظفين لأسباب تتعلق بالرأي أو الجنس أو الأصل أو تحت طائلة أي ظرف من الظروف سواء كان ذلك شخصيا أو اجتماعيا.

كما يمكن استخلاص صفة العمومية في الترشح من خلال نص المادة 37 من دستور 2020 التي جاء بها:" كل الموطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي

[1] – أيت شعلال نبيل ، ضمان حق الترشح (دراسة مقارنة) ، مجلة الابحاث القانونية والسياسية ،الجزائر ، العدد 02 ،مارس 2020، ص 309.

[2] – الأمر رقم 21-01 المؤرخ في رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة في مارس سنة 2021.

[3] – الأمر رقم 03/06 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 ،الصادرة 2006 .

أو اجتماعي." وكذا نص المادة 35 التي نصت على أن: "... تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات...وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية . "..[1]..غير أن هذا الأمر لا يعني أن حق الترشح يخلو من أية شروط قانونية تنظمه، بل أن مهمة النائب المرشح وحجم مسؤوليته توجب أن يشترط فيه مالا يشترط في الناخب.

أن مبدأ حرية الترشح يصطدم مع مبدأ التفرغ الذي يحكم الوظيفة العامة والذي يتنافى مع جمع الموظف بين منصبه وبين منصب أخر بطريق الانتخاب. وهنا نجد أن التطور يختلف من نظام لآخر وفقا للمذاهب الاجتماعية والسياسية التي تعتنقها الدول، وتبعا للمنصب المراد شغله بطريق الترشح، وما يمكن ملاحظته في هذا الإطار أن الدستور الجزائري، كغيره من الدساتير اتبع نهجا يفضي إلى إقرار حق الموظف في الترشح للانتخابات مع إحالة موضوع تنظيم الشروط التفصيلية للترشيح إلى القانون العادي.

- **الحق في الانتماء إلى الأحزاب السياسية**

سعى المشرع الجزائري إلى تبني تكريس الحق في تأسيس الأحزاب السياسية والانتماء إليها، من خلال قانون الأحزاب 04/12 المنظم للنشاط الحزبي[2] في الجزائر.

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي اعتمد إطارا مرجعيا يستند على المبادئ المكرسة في الدستور والمتمثلة أساسا في دولة القانون، التعددية الديمقراطية، الفصل بين السلطات، حياد الإدارة، المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية وكذا الحريات الفردية والجماعية للمواطنين. هذه الأهداف والغايات من شأنها أن تجعل من طائفة الموظفين العموميين يستفيدون من الضمانات والحقوق المستمدة من الأحكام الدستورية لاسيما ضمانة حرية الممارسة السياسية وعدم التمييز بسبب الآراء السياسية المعبر عنها والتي تستمد بدورها مشروعتها من مبادئ التنظيم الديمقراطي الذي انتهجته البلاد[3].

---

[1] – المادة 37 –35 من المرسوم رئاسي رقم 20–251 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر سنة 2020،يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمة، العدد 54 الصادرة في سبتمبر 2020.ص 12.

[2] – –قانون عضوي رقم 04/12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية، العدد 2 ،الصادرة في 2012.

[3] – سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر "دراسة تحليله على ضوء أراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011، ص 103.

فالأصل في كل موظف عمومي أنه بتمتع 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]

وبغية حماية حرية الموظف العام وضمان عدم انحيازه من جهة وضمان تحقيق حياد الإدارة واستقلاليتها من جهة أخرى. فان المشرع الجزائري وبالمقابل لذلك نص على حالات المنع التي لا يمكن خلالها ممارسة الحياة السياسية لبعض طوائف الموظفين وكذا بعض النشاطات والحالات. بحيث يمكن رد حالات المنع المنصوص عليها قانونا إلى نوعين من حالات المنع هي:

أولا: حالات المنع التي تطال فئة معينة من الموظفين وتتجسد في منع بعض أسلاك الموظفين بحكم طبيعة المهام التي يمارسونها والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية التي يقدمونها للمجتمع من حق الممارسة السياسية والانتماء إلى أي حزب سياسي.

ثانيا: حالات المنع التي تطال بعض النشاطات وبحكم طبيعتها فإنها لا تتلاءم مع ممارسة وظيفة عمومية هذه الحالات أو النشاطات التي تجعل الموظف في وضعية لا تسمح له القيام بواجباته القانونية بكل استقلالية وتتمثل هذه الحالات أساسا في :

1- تولي عهدة انتخابية أو سياسية، بحيث أنه لا تتلاءم صفة الموظف مع ممارسة عهدة انتخابية على المستوى الوطني أو المحلي بصفة دائمة وبكامل الوقت وهو الأمر الذي جسده القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال الانتداب وبقوة القانون لكل موظف مستدعي لتولي عهدة انتخابية لدى جماعة إقليمية. هذا الإجراء الذي من شانه ضمان حياد الموظف عند أدائه لمهامه[2].

2- تولي رئاسة حزب سياسي، فالموظف لا يمكنه ممارسة مهمة الموظف العمومي وتوليه في نفس الوقت رئاسة حزب سياسي وما تنطوي عليه هذه الرئاسة من التفرغ التام والكامل

[1] – ذوادي عادل، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد الثاني، العدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف ،ص 40.

[2] – سواكر عبد الحكيم ، المرجع السابق، ص 104-105.

للممارسة السياسية وما قد ينجر عنها كذلك من عدم الحياد والاستقلالية. وبالتالي فانه لا يمكن للموظف تولي رئاسة أي حزب سياسي وحالة المنع هنا نهائية ولا يمكن تجسيدها بأي شكل من الأشكال، فالمشرع الجزائري وانطلاقا من مبدأ استقلالية الإدارة وحيادها لم يدرج ضمن نصوص أحكامه أي وضعية قانونية يحتفظ من خلالها الموظف بمرتبه يمكن أن يوضع فيها لممارسة عهدة سياسية لاسيما عند توليه رئاسة حزب سياسي وذلك على العكس من ممارسة عهدة انتخابية التي يمكن ممارستها بواسطة وضعية الانتداب. غير أنه لم يمنع المشرع الموظف الذي يرغب في ممارسة مهام عضو مسير في حزب سياسي من الاستفادة وبقوة القانون من الوضع في الإحالة على الاستيداع هذه الوضعية التي ينجر عنها توقيف الراتب وكذا الحق في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .

ومهما يكن الأمر فانه يمنع على الموظف العام أن يستغل وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تسيء بمصلحة أو سمعة المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. ويتعين عليه بذلك أن تحترم سرية المعلومات والوثائق التي يحصل أو يطلع عليها بمناسبة مزاولة لمهامه المهنية وذلك حتى بعد الانتهاء من مهامه ما لم ينص القانون أو السلطة السلمية على خلاف ذلك. وعليه فانه لا يجوز للموظف أن يعيق السياسات أو يؤثر بسب انتمائه السياسي أو توجهاته الإيديولوجية على القرارات والأنشطة التي تعدها وتتخذها وتطبقها الإدارة.

- **الحق في ممارسة العمل النقابي والجمعوي:**

وهو حق مكرس دستوريا بموجب المادة وهو حق جماعي والهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين ويدخل تحت هذا الحق مطالبة الموظفين بتحسن ظروف عملهم، او المطالبة بزيادة الرواتب، او المطالبة بتعويضات معينة فالموظف ضعيف بمفرده قوي بغيره ويستطيع تبليغ صوته للجهات المعنية.

وتعتبر ممارسة النشاط النقابي مظهر من مظاهر ممارسة الديمقراطية في مجال العمل والوظيفة العامة، كما يمثل صورة من صور التعبير عن الرأي بصورة جماعية، ويحظى الحق النقابي برعاية دولية واقليمية ووطنية نظرا لأهميته ،فالتنظيم النقابي قد يبلغ درجة من التفاوض مع اجهزة مركزية، وقد تستجيب لطلباته.[1]

[1] – عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة ،ص127–128 .

وتم تكريس الحق النقابي بموجب المادة 35 من الامر 03/06 وهو ايضا محكوم بتشريع خاص هو القانون 23-02 مؤرخ في 25 افريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ولقد اعترفت المادة 2 من هذا القانون للعمال حق انشاء منظمات نقابية وارست المادة 3 مبدأ حرية الانخراط في التنظيم النقابي، وبينت المادة 4 شروط تأسيس تنظيم نقابي ،وبهدف بعث قدر من الحرية النقابية في مجال الوظيفة العامة ألزم الامر 03/06 بموجب المادة 93 منه عدم تسجيل اي ملاحظة تخص الآراء النقابية في الملف الاداري للموظف.[1]

كما نصت المادة 54 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على: "حقّ إنشاء الجمعيّات مضمون.تشجّع الدّولة ازدهار الحركة الجمعوي.يحدّد القانون العضوي شروط وكيفيّات إنشاء الجمعيّات".وعليه يتضح لنا ان الدستور الجزائري كرس حق إنشاء الجمعيات طالما أنها تهدف الى إرساء البعد الوطني وتنظيم نشاطات فئات المجتمع المختلفة وفقا للكيفيات والشروط التي يحددها القانون، حيث أن الانخراط في الجمعيات ذات المنفعة العامة او المشاركة في هياكلها المسيرة لا ينجم عنها عدم تلائم مع ممارسة وظيفة عمومية.

فإن المشرع الجزائري ضمن من خلال المادة 28 عدم تأثر الحياة المهنية للموظف الذي ينتمي الى اي تنظيم جمعوي عام طالما لم يمس هذا الانتماء باستقلالية الموظف أثناء أدائه لمهامه الوظيفية وتفرغه التام الى أداء أعبائه الوظيفية . وبالتالي فإنه لا يمكن بأي حال من الاحوال ان تتأثر الحياة المهنية للموظف العام لمجرد انتمائه الى تنظيم جمعوي يمكن ان تشكل مشاركته فيها إضافة الى النشاط الجمعوي الذي يحقق اهداف وغايات نبيلة في المجتمع.[2]

❖ المطلب الثاني: في إطار قانون العمل النقابي 02/23

إن الحق النقابي من أهم الحقوق التي عرفت اهتماما على الصعيد الدولي والوطني من خلال معالجة الاتفاقيات الدولية لممارسة الحق النقابي وتكريس النصوص الداخلية له، مما جعله يحظى باهتمام المشرع منذ الاستقلال . محاولا تكريس مبدأ الحرية الفردية والجماعية وإقرار استقلالية المنظمات النقابية وحمايتها وأعضائها من كل أشكال التدخل، الضغط والتمييز وهذا من خلال التنظيم الأخير بموجب قانون 02/23.

[1] – عمار بوضياف ،المرجع السابق ،ص128.

[2] – عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق،ص9-10.

فصدر قانون 90/14 (قانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 ج ر العدد 23 المؤرخة في 1990/06/06)، ليحدد كيفية ممارسة الحق النقابي وتكوين الاتحاديات والكنفدراليات النقابية وتقرير حق الهيئات المستخدمة في ممارسة الحق النقابي طبقا لأحكام المادة 2 منه.

وبقي العمل بقانون 14/90 إلى غاية صدور قانون 02/23(قانون 02/23 المؤرخ في 2023/04/25) المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي جاء بهدف كفالة وممارسة الحق النقابي لكل من العمال والمستخدمين والدفاع عن مصالحهم بعيدا عن التأثيرات السياسية والحزبية، فضلا عن تكييف القانون مع مضمون الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر.

أولا: الضمانات القانونية للممارسة النقابية

باعتبار أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين طبقا للمادة 70 من التعديل الدستوري لعام 2020. فلا يجوز بالتالي لأحد أن بمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، ولقد أقر المشرع جملة من الضمانات التي تعزز احترام الحرية النقابية.

ومن أهم هذه الضمانات :

- **ضمانة حق تأسيس نقابة :**

جعل المشرع من تأسيس التنظيم النقابي إجراء حرا لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة العامة ولا إلى إجراءات سابقة مسايرا في ذلك التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية التي تضمن مبدأ الحرية الكاملة في تأسيس تنظيم نقابي لكل من العمال والهيئات المستخدمة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وإنما تتم عملية التأسيس (تنص المادة 19 من قانون 02/23) بكل حرية واختيار سواء تعلق الأمر بالعمال الإجراء أو بالمستخدمين.[1]

فاعترف به إلى كل من العمال والهيئات المستخدمة بغض النظر عن طبيعة القطاع وطبيعة العلاقة التي تربط بين العامل والمؤسسة ومهما كان قانونها الأساسي ليمتد حتى إلى الموظفين الدائمين والمتربصين والأعوان المتعاقدين والمؤسسات والإدارات العمومية طبقا لما نصت عليه المادة 02.[2]

[1] – بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي ،دامعة وهران 2 –محمد بن أحمد–الجزائر ، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 07/العدد02/ديسمبر 2023 ،ص6.

[2] – المادة 02 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 افريل 2023.

ولا يخضع التنظيم النقابي في عمله وإدارته إلا إلى القانون الأساسي والنظام الداخلي الذي يعده الأعضاء المؤسسين بكل حرية واستقلالية.

لكن في المقابل يمنع تأسيس أي تنظيم نقابي إذا كان من شأنه المساس بالوحدة الوطنية (المادة 2-5 من قانون 02/23) أو القيم والثوابت الوطنية والأحكام الواردة بالدستور.

فتتم عملية التأسيس (المادة 29 من قانون 02/23) عقب جمعية عامة بحضور الأعضاء المؤسسين (يجب أن تتوفر في الأعضاء الشروط المحددة بالمادة 28 والمتمثلة في بلوغ سن الرشد، التمتع بالحقوق المدنية ولوطنية وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية) تحت معاينة المحضر القضائي، مع احترام الحد الأدنى للأعضاء المحدد:[1]

- بثلاثين عضوا مؤسسا موزعين على 30 ولاية بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني على الأقل إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية القاعدية ذات الطابع الوطني.

أما إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي فيحدد الحد الأدنى على النحو الآتي:

- 10 أعضاء مؤسسين موزعين على 3 ولايات، إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات.
- 8 أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين على الأقل، إذا تعلق الأمر بالمنظمة النقابية ذات الطابع الولائي.
- 5 أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين على الأقل، إذا تعلق الأمر بالمنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو مشترك بين البلديات.

وبعد التأسيس يتم التصريح بتأسيسها عن طريق إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية والمتمثلة أساسا وبحسب المادة 31 في :[2]

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات والولاية.
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

[1] – بلقاضي نبيلة، المرجع السابق، ص 6 .

[2] المادة 32 من نفس القانون.

ويسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف وبعدها تستوفي المنظمة النقابية شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة التنظيم وفقا للمادة 34 ويكون تصريح التأسيس مرفقا بملف يشتمل على مجموعة من الوثائق اشترطتها المادة 32:

- ✓ القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة و/أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم، للنقابة.
- ✓ نسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.
- ✓ نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي.
- ✓ الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية.

ويجب أن تعتمد المنظمة النقابية قانونا أساسيا يذكر فيه الأحكام التالية:

- ✓ هدف المنظمة النقابية وتسميتها ومقرها.
- ✓ فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة الثانية من القانون.
- ✓ المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية.
- ✓ الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- ✓ حقوق وواجبات الأعضاء.
- ✓ قواعد الانخراط والانسحاب والاقصاء.
- ✓ القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة
- ✓ القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية
- ✓ قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة وتجديدها ومدة عضويتها
- ✓ القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و15 من هذا القانون.
- ✓ قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في الهيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.
- ✓ القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة.
- ✓ القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية.
- ✓ قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية.
- ✓ قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين

- ✓ كيفيات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادات و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.
- ✓ كيفيات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.
- ✓ كيفيات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية.
- ✓ القواعد العامة للممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.
- ✓ إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.
- ✓ القواعد المحددة لإجراءات الحل الإرادي للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.

فيجدر القول أولا ان إنشاء وتأسيس المنظمة النقابية لا يخضع لشرط الإذن المسبق في حين أنه يخضع للتسجيل لدى السلطات الإدارية المختصة التي تمكنه من إيداع ملف التأسيس وتسلم تصريح التأسيس. هذا التسجيل هو من أجل الإشهار لأنه من خلاله يكتسب التنظيم الشخصية المعنوية التي تكفل حقوقه وتحمله بالتزامات. وهو ما أخذ به كل من المشرع المصري والمشرع الفرنسي. أما ثانيا فتتعلق بأن أي مخالفة لنص المادة 38 [1] يجعل القانون التأسيسي باطلا وبالتالي بطلان وجود النقابة من أساسه إلى غاية اعتمادها على كل ما ذكر في نص تلك المادة. وفيما يتعلق بمسألة حرية تأسيس النقابات فإن القانون لم يستثني أي فئة من ممارسة هذا الحق إلا فئة واحدة نص عليها في المادة الثانية من نفس القانون(المادة 02 من القانون 02/23) وهي فئة العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين الذين يخضعون لأحكام خاصة.

- **ضمانة حل النقابات**

الحرية النقابية لا تتعلق فقط بكيفية إنشاء النقابات وتأسيسها وإنما يرتبط أيضا بمسألة حلها وإنهاء وجودها. وهذا لا يكون إلا بطريقين لا ثالث لهما وهما الحل الإرادي والحل القضائي (المواد 64 و65 من القانون/02) ونستبعد هنا الحل الإداري الذي يعد هنا مساسا بمبدأ الحرية النقابية. [2]

- **الحل الإداري:**

وهو ما جاء بنص المادة 64 التي أقرت الحل الإرادي من قبل أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم المعينون قانونا وذلك طبق للأحكام المنصوص عليها في قانونها الأساسي.

[1] – المادة 38 من القانون 02/23.

[2] – بومقورة نعيم ،الحماية القانونية لممارسة اللحق النقابي في التشريع الجزائري،جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية– الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد08، العدد 03، ديسمبر2023، ص8.

- **الحل القضائي:**

يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها بناء على طلب السلطة العمومية المعنية وفقا للحالات المنصوص عليها في المواد 65 و66 من القانون 02/23 . ويعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطات العمومية عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك المنصوص عليها في قوانينها الأساسية. ويسري هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي. وعليه فإنه يمكن المطالبة بحل المنظمة النقابية قضائيا في حالتين هما مخالفة القوانين المعمول بها أو غير المنصوص عليها في قوانينها الأساسية وتبقى هنا مسألة تحديد طبيعة النشاط ومدى توافقه والقانون هي المعيار المعتمد في الحل.

- **ضمانة التكتل النقابي**

يمكن للمنظمات النقابية أن تتكتل في شكل فدراليات أو كونفدراليات. كما لها الحق في الانضمام إلى المنظمات النقابية الدولية والجهوية . ولم يشترط القانون شروطا معينة لهذا التكتل بل اعتمد نفس النصوص الخاصة بالمنظمة النقابية وهذا ما جاءت به المواد 22 إلى 27 من القانون 02/23.[1]

ثانيا: الضمانات القانونية لممارسة الموظف الحق النقابي

- **حق الانضمام والانسحاب**

إن الحق النقابي من جانبه الفردي يفترض فيه أن يمارسه الموظف العام بكل حرية، دون أي ضغط أو توجيه، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا تماشيا مع المعايير الدولية ذات الصلة بالشأن النقابي [2].

ويعتبر حق الموظف في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر، القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويقوم هذا الحق أساسا في مواجهة المستخدم الذي قد يلجأ إلى الضغط على الموظف حتى لا ينضم إلى النقابة[3]

---

[1] – بومقورة نعيم ،المرجع السابق ،نفس الصفحة.

[2] – إلياس بكاكرة، الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية "الضمانات والقيود"، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر، 2019/2018 ،ص 44.

[3] – سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص508.

وقد نصت في نص المادة 20 " لكل عامل أجير وكل مستخدم الحق في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات."

وأيضا المادة 06 من القانون 02/23 على ذلك صراحة كالاتي: " يمكن كل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم. ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي."

ومن خلال المادة 06 نجد أن المشرع الجزائري قد وضح أنه إذا كان من حق الموظف العمومي الانضمام إلى النقابة التي يختارها بكل حرية أو عدم الانضمام إليها، فله الحق أيضا في الانسحاب منها متى شاء بإرادته الحرة كذلك.

- **حق عدم التمييز بسبب الانتماء النقابي :**

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للموظفين العموميين جميعا دون تفرقة أو تمييز من أي نوع، ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته.

يكرّس القانون الجديد 02/23 هذه الضمانة من خلال المادة 11 التي تحظر على أي مستخدم ممارسة ضغوطات أو تهديدات أو تمييز في مكان العمل بهدف عرقلة ممارسة الحق النقابي أو التحريض على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها وأنشطتها .وتنصّ نفس المادة على أهمية مراعاة الانخراط في منظمة نقابية أو عدمه، أو ممارسة نشاط نقابي عند اتخاذ قرارات تتعلق بالتوظيف والترقيات والتحويل والتكوين المهني والأجور والمزايا الاجتماعية وإجراءات التأديب في الهيئة المستخدمة.

كما نص المشرع الجزائري في المادتين 12و29 من القانون 03/06 المُتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العامة على عدم التمييز بين الموظفين بسبب نشاطهم النقابي حيث تنص المادة 29 منه على أن "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تؤثر الآراء التي يعبر عنها الموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية على حياته المهنية قبل أو أثناء تلك العهدة ".من خلال هاتين المادتين، يبدو أن المشرع قد حرص بشكل كبير على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العام الذي يمارس نشاطًا نقابيًا، سواء من ناحية وظيفيّة أو ماليّة، وحمايته من التمييز.[1]

[1] – المادة 28 من القانون 03/06 المُتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العامة نصت أيضا على " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو إلى جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف".

- **حق حماية العمال المنخرطين:**

أن المشرع الجزائري ميز بصريح العبارة بين النشاطات المهنية والنقابية حيث أكد المشرع على أن الحماية التي يتمتع بها العمال المنخرطين إلى المنظمة النقابية بحماية تكفلها النصوص القانونية سواء كانت المنظمة تمثيلية أم لا طبقا لأحكام المادة 125 من قانون 02/23 وتظهر هذه الحماية في:[1]

- يمنع اتخاذ كل قرار تسريح أو تسليط عقوبة تأديبية ضد أي عضو بالمنظمة النقابية بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي (ولا تعتبر طبقا لأحكام المادة 127 من النشاطات النقابية المحمية نداءات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض المهام التي ينتج عنها اختلال في النشاط العادي للهيئة المستخدمة دون مراعاة الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أو المطالب غير المشروعة، السب، الشتم ، التهديد وكل أعمال العنف التي من شأنها المساس بحرية العمل. وهذا تحت طائلة عقوبات تأديبية فضلا عن المتابعة الجزائية).
- القيام بأي إجراء المادة 126-2 من قانون (23/02 تحويل لمندوب نقابي إلى غير المكان الذي انتخب فيه أو تغيير منصبه إلا لضرورة المصلحة وهذا خلال فترة عهدته.
- احترام تدابير الحماية (المادة 131) من قانون 23/02) قبل اتخاذ قرار التسريح أو العزل التعسفي لارتكاب خطا جسيم اتجاه كل:
  - المندوبين النقابيين.
  - الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية
  - الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
  - الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية.
  - أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.

تتمثل هذه الإجراءات المادة 132 من قانون 02/23 في:

- إعلام العامل المعني بالقرار عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.
- إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.
- إعلام مفتش العمل المختص إقليميا برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول.
- احترام مضمون الرسالة بأن تتضمن تفصيلا للوقائع وأسبابها وظروف ارتكابها.
- الوثائق الثابتة للوقائع.

[1] – أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، ط1،دار قانة للنشر والتجليد، باتنة، الجزائر، ،2014ص 86.

خلاصة الفصل:

من خلال هذه الضمانات، تسعى النصوص التشريعية إلى تحقيق التوازن بين حق الموظف العام في ممارسة حقوقه السياسية وضمان نزاهة وحيادية الوظيفة العامة. تلعب هذه الضمانات دورًا حيويًا في تعزيز الديمقراطية وحكم القانون، وتأكيد الثقة في المؤسسات العامة والنظام الانتخابي.

ان الموظف العام في التشريع الجزائري كونه يعتبر مواطنا عاديا كباقي المواطنين تمتع بممارسة بجميع الحقوق السياسية قد كفلها له القانون، حيث نظمها في شكل نصوص وقواعد قانونية متبوعة بمجموعة من الضمانات تمثلت في الحق في الانتخاب، الانضمام الى النقابات والجمعيات، والانتماء الى الأحزاب السياسية دون الخوف من أي إجراءات إدارية في حقه كموظف عمومي من طرف الإدارة.

تسعى النصوص التشريعية من خلال هذه الضمانات إلى توفير بيئة قانونية تضمن حق الموظف العام في ممارسة حقوقه السياسية بشكل يتماشى مع مبادئ النزاهة والحياد.

الخاتمة

في أحيان كثيرة يتعرض الموظف العام للضغط وسوء المعاملة بسبب ممارسة الحرية السياسية، وتبلغ هذه المسائل مداها عندما ينتمي الموظف العام إلى خط سياسي مخالف للحكومة القائمة. وقد حاولنا في هذه الدراسة أن نبين مدى ممارسة الموظف العام للحرية السياسية بصفته مواطنا له الحق في هذا، وهل هذا يحول بينه وبين التزامه بالولاء والحياد اتجاه الدولة والمرفق الذي يعمل به فالموظف هو بطبيعته مواطن فهو يتمتع بهذه الحقوق، وتتمثل أهمية الموظف العمومي وبحكم احتكاكه المباشر مع المواطنين يعتبر أكثر الأفراد إدراكا لمشاكلهم وتطلعاتهم، بحيث إذ ما شارك في الحياة السياسية يزيد من خبرته ووعيه السياسي، كما يعتبر الموظف أكثر قدرة على اختيار من يمثل الشعب وينوب عنه من خلال مشاركته في التصويت في الانتخابات وإبداء رأيه في الاستفتاءات، وكذلك يمثل الموظف العمومي الجزائري قطاعا عريضا في المجتمع مما يجعل من مشاركته في الحياة السياسية إثراء الممارسة الديمقراطية التي تتسع قاعدتها بعدد المشاركين فيها.

ولا نريد لهذه الخاتمة أن تكون ملخصا لموضوع الدراسة، بل إننا سوف نتعرض فيها لأهم النتائج التي توصلنا إليها ، ثم نحدد أهم التوصيات المقترحة في هذا الصدد على النحو التالي:

➢ النتائج:

- الحقوق السياسية تمثل معيار قياس ديمقراطية الدول لذا حرصت هذه الأخيرة على تضمين دساتيرها جملة من الحقوق السياسية نخص بالذكر المشرع الجزائري الذي أضفى حماية دستورية لهذا النوع من الحقوق باعتباره أساس ممارسة باقي الحقوق، وتقوم الحقوق السياسية على حرية الانتخاب والترشح والانضمام الى الأحزاب السياسية والجمعوية في الحياة السياسية، ويتأتى هذا عن طريق إنشاء الأحزاب والمشاركة في الانتخابات إذا فهي تتعلق بمباشرة السلطة في المجتمع.
- لقد عرف مفهوم الموظف العام تطور هاما في التشريعات الجزائرية المختلفة، كان نتيجة الاختلاف الإيديولوجي والفلسفي الذي ميز كل مرحلة مرت بها البلاد. إضافة إلى تغيير موقفها من مسألة التدخل في إدارة الاقتصاد (النشاط الاقتصادي) أدى كل ذلك إلى حتمية إعادة النظر في مفهوم الموظف العمومي.
- الموظف العمومي، كغيره من المواطنين، يتمتع مبدئيا بجميع الحقوق والحريات التي يقرها الدستور، وفي كل المجالات بما فيها المجال السياسي، أي التمتع بممارسة مختلف الحقوق والحريات السياسية وعلى رأسها الحق في الانتخاب والترشح والانتماء إلى الأحزاب السياسية.....الخ.

- بغية حماية حرية الموظف العام وضمان عدم انحيازه من جهة وضمان تحقيق حياد الإدارة واستقلاليتها من جهة أخرى. فان المشرع الجزائري وبالمقابل لذلك نص على حالات المنع التي لا يمكن خلالها ممارسة الحياة السياسية لبعض طوائف الموظفين وكذا بعض النشاطات والحالات.
- منع على الموظف العام أن يستغل وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تسيء بمصلحة أو سمعة المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. ويتعين عليه بذلك أن يحترم سرية المعلومات والوثائق التي يحصل أو يطلع عليها بمناسبة مزاولة لمهامه المهنية وذلك حتى بعد الانتهاء من مهامه ما لم ينص القانون أو السلطة السلمية على خلاف ذلك. وعليه فانه لا يجوز للموظف أن يعيق السياسات أو يؤثر بسب انتمائه السياسي أو توجهاته الإيديولوجية على القرارات والأنشطة التي تعدها وتتخذها وتطبقها الإدارة.
- أقر المشرع الجزائري جملة من الضمانات، والتي تعتبر إلى حد ما كافية لجعل كل موظف عمومي يقدم على ممارسة ما خول له من حقوق وحريات سياسية من دون أن يخشى على حياته المهنية أن تتأثر من وراء هذه الممارسة. وهي الحماية التي ما فتئ المؤسس الدستوري الجزائري يؤكد عليها، ويصر على المسؤولين في المؤسسات توخيها ومراعاتها لأجل ضمان المشاركة القوية للموظفين (والمواطنين ككل) في الحياة السياسية.

➢ **التوصيات:**

1- توضيح للنصوص القانونية توضيحا دقيقا التي من خلالها يباشر الموظف العمومي حقوقه السياسية.

2- تشجيع الموظفين على دخول معترك الحياة السياسية للبلاد.

3- إقامة توازن دقيق بين ضمان ممارسة الموظفين العموميين لحقهم في كفالة حريتهم السياسية وحق المواطن في ضمان استمرار سير المرافق العامة.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

- القرآن الكريم
- التعديل الدستوري لسنة 2020 الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- القانون العضوي رقم 02/12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 ، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، الجريدة الرسمية، العدد الأول، الصادرة في جانفي 2012.
- قانون عضوي رقم 04/12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية، العدد 2 ،الصادرة في 2012.
- القانون رقم 78- 12المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.
- القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 افريل 2023.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 الصادر بتاريخ 25 افريل1990.
- الأمر رقم 03/06 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 ،الصادرة 2006 .
- الامر 66-133 المؤرخ في 2جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8جوان 1966.
- الأمر رقم 01/21 المؤرخ في رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة في مارس سنة 2021.
- المرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر سنة 2020،يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمة، العدد 54 الصادرة في سبتمبر 2020.

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- مرسوم رئاسي رقم 07-308 ، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة برواتب والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليه الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61 ، الصادرة 30 سبتمبر 2007.
- القرار رقم القرار 16/ ق، م، د /21 يتعلق بمراقبة دستورية الأمر المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة في 10 مارس 2021.

المراجع :

الكتب :

- أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، ط1،دار قانة للنشر والتجليد، باتنة، الجزائر.
- عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة .
- حنان اوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، الفا للوثائق، الطبعة الأولى، عمان الأردن 2022.
- حسن قمر، الحماية الجنائية للحقوق السياسية(دراسة مقارنة) بين التشريعين الفرنسي والمصري، دار الكتب الفنونية مصر، المجلة الكبرى، دون طبعة.
- مجيد محمود أبو حجير، المرأة والحقوق السياسية في الإسلام، شركة الرياض للنشر والتوزيع، بدون طبعة، ص24.

الرسائل الجامعية:

- إسماعيل ذباح، اليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه-الطور الثالث -ل.م.د، تخصص قانون عام.

- سفيان شبة، مشاركة العامل الاجير في الشركات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان. سنة 2007-2009.
- عز الدين قاسمي، الضمانات القانونية لحماية الحق في الانتخاب في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير في الحقوق ، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، سنة2014-2015 .
- عماد دبان ذبيح، حماية الحقوق السياسية في التشريع الجزائري والفقه الإسلامي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة01.
- عمر بورنان ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر 1962-2014، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص التنظيم السياسي والإداري كلية الحقوق السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03 (2014-2015) .
- محمد دهكو قويدر، حق غير المسلمين في المعارضة السياسية في الدولة الإسلامية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجيستير في العلوم الإسلامية، تخصص عقائد واديان. كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر-1- بن يوسف بن خدة سنة 2015-2016.
- نسيمة مغرابي، الحقوق السياسية للمرأة في دول المغرب العربي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، سنة 2018-2019 .

المقالات والمجلات:

- إسماعيل صامع البدري، مجلة المحقق العلى للعلوم القانونية والسياسية، العدد02، السنة 08 ، سنة 2016.
- إلياس بكاكرة، الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية "الضمانات والقيود"، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر، 2019/2018 ،ص 44.
- امال بطاهر، الحماية الجزائرية لحرية ممارسة الحق النقابي، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 6، العدد 3، ص197.

- امال شافعي، نورة دوسي، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة القانون، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01 سنة2021.
- امينة طواولة ، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 01، العدد02 .
- أيت شعلال نبيل ، ضمان حق الترشح (دراسة مقارنة) ، مجلة الابحاث القانونية والسياسية ،الجزائر ، العدد 02 ،مارس 2020.
- بشاير غنام الديكان، الرقابة على تقارير كفاية أداء الموظف العام، دراسة مقارنة (الكويت ومصر) كلية الحقوق، مجلة روح القوانين، العدد التسعون، سنة2020.
- بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر، المجلد 04 العدد 04، ديسمبر 2019.
- بشير الشريف شمس الدين، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية انقلاب على نظام المهنة ام إجابة براغماتية للمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة محمد دباغيني سطيف2. المجلد07، العدد 02، سنة 2023.
- بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي ،دامعة وهران 2 –محمد بن أحمد–الجزائر ، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 07/العدد02/ديسمبر 2023 .
- بومقورة نعيم ،الحماية القانونية لممارسة اللحق النقابي في التشريع الجزائري،جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية–الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد08، العدد 03، ديسمبر 2023.
- جميلة قدودو، نطاق التزام العون المتعاقد بالسر المهني في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، المجلد06، العدد03 سنة2012.
- جهاد مغاوري شحاتة، الحرمان من الحقوق السياسية بين الواقع والمأمول، دراسة مقارنة، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدنمور، دون مجلد، دون عدد.

- حسام الدين محمد مرسي مرعي، الموظف الفعلي والموظف الظاهر فقها وقضاء، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، كليات الخليج للعلوم الإدارية والقانونية .
- حميد زقاوي، الركن المفترض في جرائم الفساد، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية الشلف، الجزائر العدد 03، جوان 2017.
- دليلة قماش، ضمانات ممارسة المتربص لحقوقه وفق قانون الوظيفة العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر1 المجلد 12،العدد01، ص780.
- ذوادي عادل، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد الثاني، العدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.
- سليم طواهرية، عباس شافع، فقدان الأهلية الانتخابية في التشريعين الجزائري والفرنسي ، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الحقوق ،جامعة باتنة 1، المجلد 5 ، العدد 4، سنة 2021.
- سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر "دراسة تحليله على ضوء أراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011.
- سيد علي فاضل، المركز القانوني للمتربص في الوصيفة العامة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 08، العدد 1، جوان 2023.
- صبرينة العيفاوي، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحي احمد النعامة–الجزائر–المجلد الرابع العدد 02 الرقم التسلسلي 02 جوان2018.
- الطاهر عبدو على، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة في الجزائر، محلية اليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي المقاوم الشيخ امودينمخطار ايليزي (الجزائر) المجلد 07 العدد 01، سنة 2022.
- عادل الذوادي، ضمانات تمتع الموظف العمومي للحقوق والحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ، المجلد 02 ، العدد 04.

- عبد القادر ضياف ،الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري ، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة باجي مختار ،عنابة ، المجلد 6، العدد 1، السنة 2022 ، ص 3 .
- عبد الله منصور الشاني، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضء، مجلة القانون والشرعية، كلية القانون بالزاوية، جامعة الزاوية.
- عبد الناصر صالحي، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات الوظيفة العامة، المركز الجامعي تندوف، العدد الثالث، جوان 2015.
- عبد الوهاب العلياني، الموسوعة السياسية، الجزء السادس، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1994.
- عسور فراحي، الضوابط الدستورية لحرية الترشح، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان، مجلد 06، العدد 01، سنة 2020.
- عمر رعاش، نبيلة بن عائشة، حرية الترشح بين لتكريس الدستوري ومقتضيات النص التشريعي، انتخابات اعضاء المجلس الشعبي الوطني 12 جوان 2021 نموذجا، مجلة الدراسات القانونية ،صنف ج ،، جامعة يحي فارس، المدية ، الجزائر، مجلد 8 ، العدد 01.
- عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد العاشر. العدد الأول سنة 2017.
- فاطمة بومغزة، حق الانتخاب في الجزائر ما بين الحماية القانونية ومظاهر الممارسة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، المجلد 02، العدد 02 ، سبتمبر 2017.
- فايزة جبروني، نجاة بوساحة، أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، المجلد 07، العدد02 جوان 2021.

- كمال بن سالم، نوعية العلاقات العملية في ضل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مجلة، العدد 4 ، جوان 2017.
- محمد بوجانة، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية (صنف ج) جامعة يحيى فارس (الجزائر)، المجلد 08، العدد 02.
- محمد حداد ، عبد الله قادية، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة وهران 02، جامعة معسكر، مجلد 07 ، العدد 1 ، جانفي 2023.
- محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة المركز الجامعي البيض– العدد الأول– ديسمبر 2013.
- منير بوراس، صفة الموظف العمومية في جريمة الرشوة، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، المجلد13، العدد02، سنة2020 .
- نبيل ايت شعلال، ضمان حق الترشح(دراسة مقارنة)، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سطيف2 العدد2 مارس2020 .
- نبيلة صديقي، حق الموظف العام في الترشح، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ثليجي بالغواط، العدد 03، جانفي2016 .
- نعيم بومقورة، الحماية القانونية لممارسة لحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 08 ، العدد 03 ، ديسمبر 2023.
- نعيمة بغداد باي، مفهوم السياسة والاخلاقيات عند المفكر مالك بن نبي مجلة الحضارة الإسلامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2 محمد بن احمد، العدد29، جوان2016، ص719.
- نور الدين حروش، الأحزاب السياسية وعملية البناء الديموقراطي، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر –3–أدوات دون عدد، سنة 2013.

- نور الدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد15 ، العدد01، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر2022.
- نورالدين بن دحو، حق تأسيس حزب سياسي في الجزائر ، دراسة على ضوء تعديل الدستوري لسنة 2020 والقانون العضوي رقم 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية ، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة ، مجلد 06 ، العدد 03 ،سنة 2021.
- الهام حاج محمد، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، كلية الحقوق، جامعة سعد دحلب، البليدة سنة 2011-2012.
- هشام بن ورزق، قصور الإطار القانوني البلدي بالجزائر عن إيجاد منتخب تمثيلي وكفء، مجلة الحقوق العلوم السياسية ، دون مجلد، العدد 5، جانفي 2016.
- وردة بن بوعبد الله، حدود ممارسة الحقوق السياسية (بين الحماية والتجريم) مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، العدد 11، جوان 2017.
- ومعزة فاطمة، حق الانتخاب في الجزائر بين الحماية القانونية ومظاهر الممارسة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 02، العدد 02، جامعة قسنطينة، الجزائر ،2017 .
- وهيبة بوطيش، الأهلية القانونية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة أمحمد بوقرة ،بومرداس، الجزائر، المجلد 14، العدد 03 ،سنة 2022.

الفهرس

الفهرس

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء حسام	
إهداء حازم	
مقدمة	أ - ت
الفصل الأول :الإطار المفاهيمي للحقوق السياسية للموظف العام	
المبحث الأول: مفهوم الموظف العام	5
المطلب الأول: تعريف الموظف العام:	6
المطلب الثاني: تمييز الموظف العام وباقي مستخدمي الدولة	14
المبحث الثاني: الحقوق السياسية التي يتمتع بها الموظف	20
المطلب الأول: تعريف الحقوق السياسية وخصائصها	20
المطلب الثاني: اهم أنواع الحقوق السياسية	27
الفصل الثاني: الأسس القانونية لممارسة الحقوق السياسية للموظف العام في الجزائر	
المبحث الأول: الضمانات الواردة في الدستور تعديل 2020	35
المطلب الأول: في إطار الدستور (تعديل 2020)	35
المطلب الثاني: في إطار قانون الانتخابات 01/21	40
المبحث الثاني: الضمانات الواردة في النصوص التشريعية	44
المطلب الأول: في إطار قانون الوظيفة العمومية 03/06	44
المطلب الثاني: في إطار قانون العمل النقابي 02/23	49
الخاتمة	59
قائمة المصادر والمراجع	69-62
الفهرس	