

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



حرية الرأي للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون اداري

إشراف الأستاذ

إعداد الطالب :

خنان أنور

- بارود أنس

لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب وإسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	د . عمر نسيل
مشرفا مقرررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	د . خنان أنور
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	د . لشقر مبروك

نوقشت بتاريخ .../.../20...م

السنة الجامعية :

1443-1444 هـ / 2023-2024 م

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



حرية الرأي للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون اداري

إشراف الأستاذ

خنان أنور

إعداد الطالب :

- بارود أنس

لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب وإسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	د . عمر نسيل
مشرفا مقرررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	د . خنان أنور
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	د . لشقر مبروك

نوقشت بتاريخ .../.../20...م

السنة الجامعية :

1443-1444 هـ / 2023-2024 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۗ بِإِذْنِكَ

أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ "

الآية 32 من سورة البقرة

شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وقبل كل شيء على تمام هذا العمل المتواضع اللهم لك الحمد والشكر ملئ السموات والأرض وما بينهما ، اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه ، كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ، اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى .

الحمد لله وفقني لانجاز هذا العمل المتواضع وما توفيقى الا بالله عليه توكلت وعليه فليتوكل المتوكلون

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة و أعننا ووقفنا على انجاز هذا العمل ، ويسر لنا درب التوفيق .

أتقدم بالشكر الى الأستاذ المشرف " الدكتور **خنان أنور** " له كل الوفاء والتقدير أستاذي صاحب التمييز والأفكار المنيرة أزكى التحيات و أجملها و أطيبها ، وكل ما تحمل قلوبنا من تقدير واحترام ، كما أتوجه بخالص الشكر الى كل الاساتذة الذين تعلمنا منهم ونهلنا من علومهم في جامعة غرداية

كما أتقدم بالشكر الى كل من لهم الفضل بإرشادي الى طريق العلم و المعرفة ، الى كل من مد لي يد العون وساعدني من قريب او من بعيد في انجاز هذه المذكرة .

وفي الاخير لا يسعني إلا أن أحمد الله عز وجل مرة أخرى على التوفيق

" نسأل الله أن يعلمنا بما علمنا و أن ينفعنا بما علمنا "

إهداء

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح و المثابرة ... والدي العزيز

إلى نبع الحنان الذي لا ينضب ... أمي الغالية

إلى من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي وشبابي ... إخوتي و أخواتي

إلى من ضاقت السطور في ذكرهم فوسعهم قلبي ... أصدقائي

إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل .

إلى كل من علمني ، وأخذ بيدي ، وأنار لي طريق العلم والمعرفة .

إلى كل من شجعني في رحلتي الى التميز والنجاح .

إلى كل من كان النجاح طريقه ، والتفوق هدفه و التميز سبيله

إليكم جميعا الشكر والتقدير .

مقدمة

تعتبر الحرية حقا طبيعيا لشخصية الإنسان بل هي أقدس حقوقه و أغلاها ، يحرص عليها كحرصه على الحياة ويزود عنها بكل ما يملك من قوة لأنها قوام حياته و أساس وجوده وتسمح له باتخاذ موقف معين شخصي أو موضوعي اتجاه أمر ما من الامور لذلك أصبح لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير ، ويشمل هذا الحق حريته في اعتناق الآراء دون مضايقة ، والتماس الانباء و الأفكار وتلقيها ونقلها الى الآخرين بأية وسيلة .

لذلك فان الموظف العام يتمتع أساسا بالحریات العامة ، و المكفولة له دستوريا وقانونيا ، كغيره من المواطنين وذلك في كل المجالات وبما فيها المجال السياسي على رأسها الحق في الإنتخاب والترشح ومن جهة أخرى فانه ملزم بالتحفظ وواجب الحياد ، بالنظر إلى المكانة التي يحتلها المرفق العام في المجتمع ، فالموظف يعتبر هو الاساس الذي يقوم عليه الاداء الوظيفي للدولة فهو يمثلها و المعبر القانوني عن إرادتها ، ولا يكون ذلك إلا من خلال الدور الذي يلعبه في الحياة السياسية للأفراد .

إن الحريات العامة بشكل عام ، و من بينها حرية الرأي لا تواجه مشكلة في إقرارها ، فقد أقرتها نصوص قانونية دولية و محلية ورسمت حدودها ، كذلك بالنسبة لحرية الرأي لدى الموظف العام لا يكفي النص عليها في صورة نصوص قانونية دون ضمان ممارسة هذه الحرية بشكل فعلي ، فإذا كان من المهم ادراج نصوص لحرية الرأي لدى الموظف العام ، فمن الأهم ضمان تلك الحرية بشكل بحلول دون إنتقاصها أو مصادرتها .

لذلك فان هذه الضمانات بشكل عام تكون قانونية أو مستمدة من القواعد العامة ، ويستفيد الموظف العام من هذه الضمانات بشكل عام لأن هذه الضمانات ترمي لحماية العلاقة الوظيفية ولعل اخطر ما يهدد الحرية بشكل عام هو فرض قيود على ممارستها ، غير أنه إذا كنا نؤكد على صيانة هذه الحريات من أي عبث أو تدخل يعطل من إستعمالها ، إلا أننا يجب أن لا نغفل في المقابل صيانة المجتمع و المحافظة على نظامه العام حتى تتحقق المصلحة العامة باعتبار أن ذلك يمثل أهم ضمانة للحرية .

لذلك فان قواعد النظام العام ترتبط بالمصالح العليا للمجتمع ، وهي بالتأكيد تسمو على مصالح الأفراد ، فلا يجوز لهؤلاء الافراد العمل على مخالفتها بأي اتفاق بينهم ، حتى لو كان هذا الإتفاق يحقق مصلحة خاصة ، فلا يمكن التمسك بحرية الرأي للمساس بالدولة ومقوماتها من جهة ، وحقوق الاخرين من جهة أخرى ، وفي المقابل لا يحق للأنظمة السياسية أن تبالع في وضع قيود على الحرية ، فالدولة هي صمام الامان للحقوق والحريات لاسيما حرية الرأي والتعبير .

وعليه تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على أداء الموظف العام من خلال كسبه لحقوق وحريات تساعده على أداء مهامه بشكل ايجابي ، بحيث أن هذه الحريات والحقوق قد تحقق الرضا الوظيفي الذي يعتبر محرك أساسي لدافعية الأداء الوظيفي ولما ينتج عنه من تحقيق إستقرار وظيفي .

إن دراسة هذا الموضوع لها دوافع ذاتية و أخرى موضوعية ، فمن أهم الاسباب و الدوافع الذاتية لاختيارنا هذا الموضوع هو رغبتنا بالتطلع للجوانب التي أتى بها قانون الوظيفة العامة

الأمر 06-03 بوجه عام إضافة إلى التعرف ما على الموظف من حريات يتمتع بها و حدود هذه الحريات ، أما الدوافع الموضوعية فهي تتركز أساسا على مدى قدرة الموظف العام في لعب دوره الأساسي في الحياة السياسية في البلاد ، إضافة الى إقامة نوع من التوازن بين ممارسة الموظف للحقوق السياسة باعتباره مواطنا وبين ممارسة مهام منصبه باعتباره موظفا .

ومن الأهداف التي ترمي اليها هذه الدراسة الكشف عن مدى تنظيم المشرع الجزائري لحرية الرأي لدى الموظف العام و الإحاطة بالقيود والضمانات الواردة في النظام ، إضافة إلى التعرف على الدور البارز الذي يلعبه الموظف العام في تسييره للمرافق ومساهمته في الحياة السياسية والإجتماعية .

أما الدراسات السابقة ، فشكلت موضوعا لبعض الدراسات التي تناولتها بالتفصيل خاصة أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير إلى جانب مجموعة معتبرة من الدراسات تعرضت لحرية الرأي للموظف العمومي كجزئية ضمن دراستها ، فمن الدراسات السابقة وجدنا دراسة بعنوان " ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، الباحث " بورنان عمر " ، أطرحة لنيل درجة الدكتوراه ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 03 ، الجزائر ،السنة الجامعية 2014-2015 .

من أوجه الاختلاف بينها وبين هذه الدراسة ، أن الدراسة السابقة خصصت عن ممارسة الموظف العام للحقوق و الحريات السياسية ، وهذه الدراسة تخص حرية الرأي بالنسبة لفئة الموظفين بصفة عامة .

والدراسة السابقة تناولت عن حرية الرأي للموظف في سنة 2015 ، و هذه الدراسة في سنة 2023 ، ومن بين الفترتين طرأت كثير من التعديلات التي خصت الضمانات المتاحة لهذا الحق وعلى رأسها التعديل الدستوري لسنة 2020 .

إن من الصعوبات التي واجهتنا ، قلة المراجع المتخصصة في مجال الوظيفة العامة ، مما دفعنا بالإعتماد بشكل أكبر على المصادر الرسمية ، وهي المتعلقة بالدساتير ومختلف النصوص القانونية .

وفقا لكل ما سبق جاءت إشكالية البحث على النحو التالي :

إلى أي مدى يمكن القول أن للموظف العام حرية رأي ؟

لقد إعتدنا في دراستنا لهذا الموضوع المنهج الوصفي الذي نستعين في تحديد النصوص القانونية ووصف الضمانات لممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي ، بالإضافة لما تخلل دراستنا عن المنهج التاريخي عند سرد معطيات تاريخية .

وللإجابة على إشكالية بحثنا ارتأينا لتقسيم خطة الدراسة إلى فصلين ، الفصل الأول جاء بعنوان الإطار المفاهيمي لحرية الرأي للموظف وصور حرية الرأي وضمانتها له ، حيث تم التطرق فيه إلى إطار المفاهيمي لحرية الرأي من تعاريف ومفاهيم (المبحث الاول) وصور حرية الرأي وضماناتها في (المبحث الثاني) .

أما الفصل الثاني ف جاء بعنوان قيود حرية الرأي للموظف و التطبيقات النظرية والواقعية
لممارسة الموظف لحقوق والحريات السياسية في الجزائر ، (المبحث الاول) قيود حرية الرأي
للموظف و (المبحث الثاني) تطبيقات النظرية و الواقعية لممارسة الموظف لحقوق و الحريات
السياسية في الجزائر .

الفصل

الأول

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحرية الرأي للموظف وصور حرية الرأي وضماناتها

شهدت الجزائر مراحل عديدة في تطور الوظيفة العمومية فكان لزاما عليها أن تسد الفراغ الناجم عن رحيل المستعمر الفرنسي , والعمل على إستقرار سير المرافق العامة وعدم توقفا من العمل وهذا لمواجهة وتلبية حاجات ومتطلبات الجماهير من خدمات وذلك بعد ترك موظفو وعمال المستعمر هذه المرافق فصدر أول قانون جزائري للوظيفة العامة وذلك في 02 جوان 1996 والذي كان يهدف الى دائمية واستقرار العلاقة القائمة بين الموظف و الإدارة التي يحكمها القانون العام للتوظيف العمومي .

ولهذا خصصنا في هذا الفصل الإطار المفاهيمي للموظف العام , وتطرقنا له بشيء من التفصيل أكثر في (المبحث الأول) بالإضافة إلى صور وضمانات حرية الرأي للموظف العمومي في (المبحث الثاني)

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لحرية الرأي للموظف العام وصور حرية الرأي

وضماناتها

يتمتع الموظف العام أساسا بالحريات العامة والمكفولة دستوريا كغيره من المواطنين , لهذا سنتطرق في البداية إلى مفهوم حرية الرأي للموظف العام (المطلب الأول) إضافة إلى حرية الرأي للموظف في التشريع الجزائري والمواثيق الدولية في (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : مفهوم حرية الرأي للموظف العام

الفرع الأول : تعريف الحرية

أولا : لغة

" قال ابن منظور في لسان العرب على أن الحرية تأتي بمعنى " حرر " والتي تضع عدة

معاني:

الحر نقيض العبد والجمع أحرار وجر الواو الحرة نقيض الأمة والجمع حرائر وتحرير الرقبة

عتقها وحرره أعتقه , وفي الحديث فعل كذا فله عدل محرر وتحرير الولد أن يفرد له الله عز وجل أيام معتق المحرر الذي جعل من العبد فأعتق" ¹ , قال الله تعالى: ((وَقُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ ۗ فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ ۗ إِنَّا أَعْتَدْنَا لِلظَّالِمِينَ نَارًا أَحَاطَ بِهِمْ سُرَادِقُهَا ۗ وَإِنْ يَسْتَعِينُوا يُعَاثُوا بِمَاءٍ كَالْمُهْلِ يَشْوِي الْوُجُوهَ ۗ بِئْسَ الشَّرَابُ وَسَاءَتْ مُرْتَقَقًا)) ²

¹ أمل حديدي ، حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي ، مذكرة ماستر ، شريعة وقانون ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، السنة الجامعية 2020/2019 ، ص 81 .
² سورة الكهف ، الآية 35 .

الحرية في المفهوم اللغوي : "التخلص من الرق والعبودية " ¹

ثانيا : اصطلاحا

مفهوم الحرية في الإسلام يقوم على إطلاق الحرية للفرد في كل شيء مالم تتعارض مع ضوابط محددة ، فإذا تعددت تلك الحدود تتحول الى اعتداء يجب وقفه وتقييده ، والحرية في المجتمع الإسلامي مكفول للجميع ، وفي خطاب عمر بن الخطاب لابن عمرو بن العاص "متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا ، ما يؤكد أن هذا الحق للجميع فلا فرق في ذلك بين الراعي والرعية ولكن في حدود المصلحة العامة ²

وبالتالي فالحرية تقتضي عدم التفرقة بين الناس مهما كانت صفتهم وذلك كله من أجل المصلحة العامة

وعليه نجد ذكر مصطلح الحرية في المادة ³36 من دستور 1996⁴ و المادة ⁵51 من تعديل 2020⁶

¹ البهنساوي سالم ، حرية الرأي (الواقع والضوابط) ، الطبعة الأولى ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، 2003، ص 9 .

² إسماعيل شراحي ، حماية ممارسة حرية التعبير بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي الجزائر ، قسم الشريعة والقانون ، السنة الجامعية 2020-2021 ، ص 4.

³ المادة 36 (لا مساس بحرمة حرية المعتقد و حرمة حرية الرأي).

⁴ دستور 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996م ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

⁵ المادة 51 (... حرية ممارسة العبادات مضمونة وتتمارس في إطار القانون)

⁶ التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الجريدة الرسمية رقم 82 الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

الفرع الثاني : تعريف الرأي

أولاً : لغة

الرأي في اللغة ، الاعتقاد والنظر والتأمل والعقل والتدبير ورجل ذو رأي ، أي بصيرة وحذف بالأمور ، ورأى في الأمر رأياً والذي أراه بالبناء للمفعول بمعنى الذي أظن ، وبالبناء للفاعل بمعنى الذي أذهب إليه.¹

ويقال العقل والتدبير ، ورجل ذو رأي ، أي بصيرة وحذف بالأمور ، جمعه آراء ، قال ابن القيم الجوزية : (الرأي) : مصدر فعل "رأى" ، ثم غلب استعماله في المرئي من باب استعمال المصدر بمعنى اسم المفعول .²

و قد أشار القران الى الرأي بمعنى الرؤية في قوله تعالى ((وَلَقَدْ صَدَقَكُمُ اللَّهُ وَعْدَهُ إِذْ تَحُسُّونَهُمْ بِإِذْنِهِ حَتَّى إِذَا فَشِلْتُمْ وَتَنَزَّعْتُمْ فِي الْأَمْرِ وَعَصَيْتُمْ مِمَّن بَعْدَ مَا آرَأَكُمْ مَا تُحِبُّونَ مِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الدُّنْيَا وَمِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الْآخِرَةَ ثُمَّ صَرَفَكُمْ عَنْهُمْ لِيَبْتَلِيَكُمْ وَلَقَدْ عَفَا عَنْكُمْ وَاللَّهُ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ))³

¹ بن عمار إيمان ، حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ، مذكرة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، السنة الجامعية 2018 -2019 ، ص 7 .

² بدوي محمد إبراهيم ، حرية الرأي في الإسلام ، الطبعة الأولى ، دار المحجة البيضاء للطباعة والنشر والتوزيع ، 2011 ، ص 73 .

³ سورة آل عمران ، الآية 152 .

ثانيا : اصطلاحا

الرأي هو النظر بالقلب ويطلق على الاعتقاد ، قال الراغب " والرأي اعتقاد النفس أحد النقيضين عن غلبة الظن " .

وقال ابن القيم " وحقيقة مايراه القلب بعد فكر وتأمل وطلب لمعرفة وجه الصواب مما تعارض فيه الأمارات ، فلا يقال في الأمر الذي لا تختلف فيه العقول ولا تتعارض فيه الأمارات انه رأي " .¹

والرأي من قولك أرى كذا ، وكلمة أرى في حد ذاتها تعبير عن أمر قابل للشك ، وعلى هذا فالرأي معناه عدم الجزم أو القطع بصحة أمر معين²

وهكذا أخذ الاسلام بنظام الشورى³ ، بحيث أشار اليها القرآن في قوله تعالى ((وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ))⁴

¹ الحقييل محمد بن إبراهيم ، حرية الرأي .. رأي آخر ، قضايا معاصرة ، 2019، ص 2.

² محي الدين عبد الحلیم ، الرأي العام مفهومه و أنواعه ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 2020 ، ص 15 .

³ يوسف مصطفى كافي ، الرأي العام ونظريات الاتصال ، الطبعة الأولى ، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2015، ص 15 .

⁴ سورة الشورى ، الآية 35 .

المطلب الثاني : حرية الرأي والتعبير للموظف العام

إذا كان من حق المواطن ممارسة حرياته التي اعترف بها وخولها الدستور له والقوانين فمن المرجح القول أن للموظف العمومي بصفته مواطنا ممارسة هذه الحريات ، فالموظف العام أولا وأخيرا هو مواطن ، ومن هذه الحريات نذكر منها حرية التعبير و الرأي لدى الموظف العام.

الفرع الأول : حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية و التشريع الجزائري

أولا : في المواثيق الدولية

إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 جاء بنتائج و آثار الوثيقة الرجعية لباقي المواثيق الأخرى ، وذلك بعد بروزه عقب تيارات مناصرة للحريات وحقوق الإنسان وقد تبين ذلك في المادة 19 منه : حق كل شخص في التمتع بحرية الرأي والتعبير . إضافة إلى ما جاء في المادة 17 من اتفاقية الحقوق المدنية والسياسية التي أشارت على حق الإنسان في اعتناق الأفكار دون مضايقة إضافة إلى بيان حرية التعبير في فقرتها الثانية وكحرية الإنسان في التماس مختلف ضروب المعلومات والأفكار¹

أما الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في مادتها 4 نرى أن الحق في حرية الرأي والتعبير يجوز إخضاعه لما يتضمنه من واجبات وتبعات لبعض الإجراءات الشكلية أو شروط أو قيود أو إجراءات يقرها القانون، وتكون مما يعتبر في المجتمع الديمقراطي ضرورية لسلامة الدولة وأراضيها أو سمعة حقوق الآخرين²

¹ بن سادات أحمد أمين ، حرية الموظف في الرأي والتعبير وفق قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، جامعة ابن خلدون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تيارت ، السنة الجامعية 2021-2022، ص 14 .

² براهمي سهام ، واقع حرية الرأي والتعبير في التشريعات الوطنية والدولية ، مجلة القانون والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر 01، الجزائر، العدد02، جوان 2015، ص 16 .

ثانيا : في التشريع الجزائري

إن حرية الرأي والتعبير في التشريع الجزائري تتجسد من خلال النصوص التي نصها المؤسس الدستوري من خلال المادة 41¹ من دستور 1996² ، و من تعديل الدستوري 2020³ وذلك بضمان حرية التعبير في بعدما نصت المادة 52 على ما يلي : " حرية التعبير مضمونة .

حرية الاجتماع وحرية التظاهر السلمي مضمونتان ، وتمارسان بمجرد التصريح بهما " .

حيث تعتبر حرية التعبير والرأي ركيزة أساسية لممارسة جميع الحريات العامة الأخرى سواء كانت في إطار حزبي أو إعلامي أو جمعي ، وهي تتضمن إمكانية كل فرد في التعبير عن آرائه وأفكاره ومعتقداته وبكافة الوسائل المشروعة ومن خلال هذه المنابر ، فإنشاء الجمعيات والاجتماعات العمومية في الواقع تمثل منابر للممارسة حرية التعبير .⁴

إن محاولة التوفيق بين حرية الرأي والتعبير من جهة وحق الجماعة من جهة أخرى في أن لا يتعرضوا للأذى بسبب تمتع الفرد بذلك الحق أمر صعب واجهه المشرع والتشريع ، وهذا حال التشريع الجزائري ، الذي حاول حماية الغير عند ممارسة أي فرد لحقه في الرأي والتعبير فجرم القذف والسب الموجه للأفراد ، حماية لحقوقهم وحرياته⁵

¹ المادة 41 من دستور 1996 : (حريات التعبير ، وإنشاء الجمعيات ، والاجتماع ، مضمونة للمواطن) .

² دستور 1996. المرجع السابق .

³ التعديل الدستوري لسنة 2020 ، مرجع سابق .

⁴ العمراني محمد أمين ، اثر التعديل الدستوري بموجب القانون رقم 01/16 على الحقوق والحريات العامة ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، جامعة الجزائر ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2018 ، ص 89 .

⁵ طالة لامية ، ضوابط حرية الرأي والتعبير في التشريع الجزائري دراسة مقارنة للمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ، مجلة الرستمية ، جامعة الجزائر 03 ، المجلد 02 ، العدد 02 ، 2021 ، ص 12 .

الفرع الثاني : حرية الرأي في الشريعة وفي قانون الوظيفة العامة

أولاً : حرية الرأي في الشريعة

إن حرية التعبير عن الرأي غاية نبيلة وهذه الغاية هي تحقيق المصلحة العامة ، فينبغي للفرد مهما كانت مرتبة موقعه داخل المجتمع أو في المحيط الذي يقطن فيه أن يفرض رأيه بحجة أنه حر في التعبير عن رأيه مادام قصده هو مصلحة المجتمع ، ولممارسة تلك الحرية قد تنتج نتائج آثار مضرّة داخل المجتمع ، والرأي المعبر عنه يجب أن يكون مستندا إلى مصادر موثوقة مما يعني ذلك على المسلم أن يتجنب وأن يبتعد على ترويج الإشاعات ، قال الله تعالى ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ)) .

وإذا كان الإسلام قد أطلق حرية التفكير ، من البداهة أن يتبعها بحرية التعبير عن هذا الفكر

بشتى أنواع التعبير ، سواء كان التعبير باللسان أو بالقلم ، وهذا ما يسمى بحرية الرأي ¹.

كما قال الأستاذ عبد القادر عودة : أبحاث الشريعة حرية القول وجعلتها حقا لكل إنسان ، بل

جعلت القول واجبا على الإنسان في كل ما يمس الأخلاق والمصالح العامة والنظام العام ...

وفي كل ما تعتبره الشريعة منكرا ².

¹ رحمانى إبراهيم ، ضوابط حرية الشريعة التعبير في الشريعة الإسلامية ، مجلة الدراسات الفقهية والقضائية ، العدد 04 ، 2017 ، ص 23.

² عجيل جاسم النمشي ، حرية الرأي والتعبير في الشريعة الإسلامية التأصيل والضوابط ، المجتمع الفقهي الإسلامي رابطة العالم الإسلامي ، الطبعة الأولى ، 2021 ، ص 43 .

ومن هنا يتبين كيف يعلي الإسلام من شأن الإنسان ، حين كفل له حرية التفكير ، ومن ثم حرية التعبير ، إلا أن هذه الحرية منضبطة بضوابط الشرع .¹

ثانيا : حرية الرأي في مجال الوظيفة العمومية

نص المشرع في الباب الثاني من الضمانات وحقوق الموظف وواجباته على حرية الرأي والتعبير ، والتي تبدأ من المادة 26 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري من خلال نص المادة 26² من الأمر 03-06³ .

أعطى المشرع الجزائري للموظف ضمانات عديدة قصد أداء وظيفته بانتظام وإضطراد وعلى أحسن وأكمل وجه ومن هذه الضمانات الحرية بعيدا عن أي ضغط أو تهديد أو إعتداء مهما كانت طبيعته فحرية الرأي مضمونة وذلك من خلال الأمر 03-06 ، إضافة إلى أن الموظف العمومي كامل الحرية في الإنتماء إلى أي تنظيم نقابي أو أية جمعية أو إلى حزب سياسي دون أن يؤثر عليه ذلك ، زيادة على ذلك أن للموظف العام كامل الحرية في التعبير عن آرائه أثناء ترشحه إلى عهدة انتخابية سياسية كانت أم نقابية⁴ .

¹ بن سعود البشر محمد ، حرية الرأي في الإسلام والنظم الحديثة دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 102 .

² المادة 26 (حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه)

³ الأمر رقم 03-06 ، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

⁴ بلورنة أحسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيقي ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2019 ، ص 106 .

المبحث الثاني : صور حرية الرأي للموظف وضماناتها

إن ممارسة الموظف للحريات والحقوق السياسية التي تقررها الدساتير والقوانين هي على درجة كبيرة من الأهمية ، كون أن أثره لا يقتصر على الحياة الوظيفية فحسب ، بل يمتد الى الحياة السياسية للمجتمع برمتها .

وجاء في الأمر 103-06¹ النص صراحة على ضمان تمتع الموظفين لبعض الصور من حرية الرأي والتعبير ، الضمانات الوظيفية له ، لهذا سنتناول صور حرية الرأي للموظف في (المطلب الاول) ، وكذا الضمانات الوظيفية والسياسية للموظف العمومي في (المطلب الثاني)

المطلب الاول : حرية الآراء المهنية

إن ممارسة المواطن للحريات والحقوق التي خولها له دستور الجمهورية وكذا القوانين المنظمة لتلك الحريات ، فمن الطبيعي أن من حق الموظف العمومي ممارسة هذه الحقوق والحريات التي تعتبر أكثر حساسية في مجال الحريات العامة للموظف ، وعلى سبيل المثال ، حق الموظف في الترشح والانضمام لنقابات والأحزاب السياسية .

الفرع الأول : أنواع حرية الآراء المهنية

أولا : حرية الآراء المهنية الفردية

يقصد بحرية الآراء المهنية الفردية أن للموظف العمومي الحق في ابداء الأفكار والآراء والمواضيع التي تتعلق بوظيفة في حدود القانون وبالتالي يكون الموظف غير مقيد بالوسيلة المتبعة في ذلك سواء كانت كتابية أو شفوية ، أو أي وسيلة كان يبدي فيها الموظف رأيه سواء إتصل رأيه أو تعبيره بشكل مباشر أو غير مباشر .

¹ الامر 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

فوجب على الموظف أن يكون رأيه سليماً من الناحية القانونية أي أن يكون في إطار قانون ولا يشوبه تدليس أو غش وما إلى ذلك من الطرق الغير الشرعية ، ذلك أن الرأي الذي يبديه الموظف لا يكون غرضه مصلحة شخصية ، إضافة أن هذا الرأي لا يخالف النظام العام و الآداب وما إلى ذلك من الحدود القانونية التي تقتضيها طبيعة الوظيفة العامة .

وينعكس هذا التواصل في العلاقة التي تربط الموظف العام والوظيفة في ان واحد فبذلك يتحقق الاستقرار الوظيفي بالنسبة للموظف والوظيفة التي يشغلها وكذا تعزيز الانتاجية و كفاءتها ، وتطوير المهارات و تنمية القدرات الشخصية للموظف ، فبذلك يشعر الموظف العام بالأمان الوظيفي ومدى علمه بأن رأيه مؤثر ومحل تقدير ومجدي¹

وقد برزت الجمعية التأسيسية اعلانها للوثيقة الرسمية للحقوق الانسان والمواطن عام 1789 انبثقت عنها بعض التي تنبع من العقل والضمير و تأخذ قوتها من طبيعة الاشياء و الانسان وهو ما نصت عليه المادة الحادية عشر منه " ان حرية تبادل الافكار والمعلومات و الاراء هي من أئمن حقوق الانسان ولكل شخص الحق في أن يتحدث وأن ينشر آراء بحرية ولكنه سيكون مسؤولاً عما يصدر عنه طبقاً للقانون " .

ولعل أن واضعي هذه الوثيقة أعلنوا على هذه الحقوق الطبيعية لان تجاهلها ونسيانها في الماضي قد جر المواطن مساوئ كثيرة فدعت الضرورة الى اعلان هذه الحقوق حتى تبثى ماثلة أمام السلطات الحاكمة في المستقبل .²

¹ عيد قارس صقر ، حرية الآراء المهنية والفردية للموظف العام ، دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد 43 ، 2016 ، ص ص 7 . 8 .

² فخري سعيد هند ، اعلان حقوق الانسان والمواطن عام 1789 م بين النظرية والتطبيق ، مجلة الافاق والابحاث السياسية والقانونية ، جامعة موصل ، المجلد 03 ، 2020 ، ص ص 8 . 9 .

ثانيا : حرية الاراء المهنية الجماعية

تعد الحرية النقابية للموظف العام وسيلة مشروعة قانونا وفعالة بحيث أن لها غاية وهدف قانوني محدد والذي يتمثل في التعبير عن مصالح الافراد الوظيفية أو المهنية والدفاع عنها في مواجهة سلطات الدولة ، حيث يكون للنقابات تأثير على الدولة حال الدخول في حوار ومفاوضات أكثر من تلك التي تجريها الدولة مع اجاد الناس للتعبير عن المصالح الخاصة¹ وتم الإقرار لأول مرة في تاريخ الجزائر المستقلة حق تأسيس منظمات نقابية لأرباب العمل وكذلك منح للنقابات العمالية مفاوض آخر غير الدولة ، فبدأ بعد مزدوج اذن لإنشاء قانون العمل وذلك قصد تطوير قواعد المصادر المهنية المتفاوض عليها من قبل الشركاء الإجتماعيين بصفة مباشرة ، وكذلك نتاج تشريعي اجباري مستمد من قبل نشاط المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل².

وعليه يمكننا القول أن المنظمة النقابية هي تجمع لمجموعة من الاشخاص يمارسون نفس المهنة أو مهن مشابهة أو مهن مرتبطة ومشاركة في إنتاج واحد لهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الجماعية والفردية لأعضائها ، وبذلك كرس المؤسس الدستوري على الحرية الجماعية التي تعرف بالحق النقابي من خلال تعديل الدستوري 2020³ في المادة 69 : " الحق النقابي مضمون ، ويمارس بكل حرية في اطار القانون " .

¹ صقر عيد فارس ، مرجع سابق ، ص 8.

² فاضل خديجة ، اتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل ، حوليات جامعة الجزائر 1 ، جامعة بن يوسف بن خدة .

الجزائر ، المجلد 35، ديسمبر 2021 ، ص 24 .

³ التعديل الدستوري لسنة 2020 ، مرجع سابق .

إضافة الى القانون رقم 90-14¹ المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم .

مما تقدم نلاحظ أن حرية الآراء الجماعية تتم في إطار الجماعة منظمة على عكس حرية الآراء المهنية الفردية التي تعبر عن وجهه نظر فردية شخصية للموظف العام في اطار الوظيفة العامة ، كذلك لا تعتبر حرية الآراء الجماعية جزءا من الوجبات الوظيفية الطبيعية للموظف العام وهي بخلاف حرية الآراء المهنية الفردية التي تعتبر جزءا أساسيا من الوجبات الوظيفية للموظف العام ولم تحظ حرية الآراء المهنية الفردية باهتمام دولي وداخلي على غرار حرية الآراء المهنية الجماعية .²

الفرع الثاني : حرية الآراء السياسية للموظف العام

تعتبر الآراء السياسية للموظف العام من أهم المواضيع في مجال الحريات العامة وفي مجال الوظيفة العامة باعتبار أن للموظف العمومي له بعض الحريات التي يتمتع بها خاصة في الآراء السياسية شأنه شأن أي مواطن يتأثر بها

أولا : مضمون حريات الآراء السياسية

يقول منتسكيو : "إن الحرية السياسية هي شعور المواطن بالطمأنينة و الأمن في المجتمع السياسي يستظل هذا الشعور ، انما يعني انعدام كل تحكّم أو تعسف أو استبداد " .
اضافة الى ما تؤكدّه موسوعة علم السياسة في تعريفها للحرية السياسية بالقول : " يستخدم مفهوم الحرية كمرادف لمفهوم الديمقراطية أو نظام الحكم الشعبي أو الجماهيري " .

¹ القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 و المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي والمعدل والمتمم لموجب القانون رقم 22-06 المؤرخ في 25 أبريل 2022 ، ج ر عدد 30 ، المؤرخة في 27 ابريل 2022 .

² صقر عيد فارس ، مرجع سابق ، ص 8

يفهم من هذا التعريف أن الحرية الشخصية والسياسية لا يمكن فصلهما عن البعض كل يكمل الآخر. ولا يمكننا الحديث عن الحرية السياسية في ظل غياب الحرية الشخصية¹.

والحرية السياسية تعني أن الفرد له الحق في اختيار السلطة التي تحكمه واختيار الفرد للسلطة التي تحكمه يجعل هذه السلطة الحاكمة خاضعة للفرد بشكل ما فلا تتجاوز ولا تتدخل في حريته الشخصية ، و اذ تعدت هذه السلطة الحاكمة على القرار وحرياته فله الحق في تغييرها واختيار غيرها².

إن الحرية السياسية تتمثل في مساهمة الأفراد في بناء الحكم والإدارة وتحقيق العدالة الاجتماعية فمساهماتهم في الحكم تتمثل في حق التصويت والترشيح ، ومساهماتهم في الإدارة تتمثل في تولي الوظائف العامة³.

فالحريات السياسية كمصطلح في الجزائر هو حق المواطن في المشاركة في الحياة السياسية ترشيحا وانتخابا والاشتراك في ادارة شؤون المجتمع والرقابة عليها³.

¹ بورنان عمر ، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، السنة الجامعية 2014-2015 ، ص 38 .

² الحوامده علي حمد الله ، الحرية السياسية في الفكر السياسي الاسلامي والفكر الليبرالي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، السنة الجامعية 2015-2016 ، ص 47 . 48 .

³ فكرة سعيد ، ازمة الحريات السياسية في العالم العربي ، مجلة الاحياء ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر ، العدد 10 ، 2006 ، ص 7 .

ثانيا : تأثير حرية الاراء السياسية للموظف

لقد حظيت حرية الرأي السياسي للموظف العام اهتمام كبيرا خاصة من قبل المجلس الدولة الفرنسي وكذا المحكمة العليا الامريكية .

فمجلس الدولة الفرنسي ناقش مسألة عدم تأثير حرية الرأي السياسي على حقوق ومزيا الموظف العام وذلك في عدة أحكام ، وسنعرض من أهمها :

قضية حكم السيد Teissier - الصادر في 13 مارس 1953 ، من خلال تعرض مجلس الدولة الفرنسي لحرية الرأي السياسي للموظف العام وتأثيره على الحقوق الوظيفية رغم أن المجلس ذهب الى حكم من أحكام السابقة وهي عدم جواز فصل الموظفين لاعتبارات سياسية ، لكن الوزير استخدم سلطته في قرار فصل السيد Teissier ، واعتبر مجلس الدولة هذا القرار هو قرار تأديبي باعتباره كان مسببا ، وهو أن هذا الفصل كان بسبب اخلال السيد Teissier بواجب التحفظ المفروض عليه ، وليس بسبب تأديبي واضح ، كون أن السيد Teissier شاغلا لإحدى الوظائف العليا المؤثرة .

أما المحكمة العليا الأمريكية في قضية Rankin سنة 1987 التي قضت فيها المحكمة الى بفصل الموظف عن عمله الحكومي وكل ذلك سبب فصله هو رأيه في محاولة اغتيال الرئيس (ريجان) بأنه يتمنى أن ينجحوا في اغتيال الرئيس ، وبهذا ينتهك حقه في التعبير والرأي في مسائل ذات الشأن العام¹

¹ صقر عيد فارس ، حرية الرأي لدى الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 83 .

المطلب الثاني : الضمانات الوظيفية والسياسية لحرية الرأي لدى الموظف العام

إن الحريات العامة عموماً لا تواجه مشكلة في إقرارها خاصة حرية الرأي ، فقد كرستها وأقرتها نصوص قانونية دولية ومحلية ، ولكن تكمن المشكلة في توفير الضمانات اللازمة لهذه الحريات دون إنتهاكها أو إنكارها ، فوجب أن تحاط هذه الحريات العامة بسياج من الضمانات القانونية والسياسية ، فالموظف العمومي يستفيد من هذه الضمانات بشكل عام شأنه شأن أي مواطن يتمتع بهذه الضمانات ، لكن الموظف يختص بضمانات أخرى تتعلق بوظيفته ومن بينها المساواة أمام تولي الوظائف العامة باعتبارها ركيزة أساسية في الحياة الوظيفية للموظف إضافة إلى ضمانات أخرى وهي التعيين .¹

الفرع الأول : المساواة الوظيفية

إن مبدأ المساواة في التوظيف من أبرز منجزات العصر الحديث ، إذ يعتبر من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها ، وأهم المجالات في موضوع الحقوق والحريات العامة ، الذي يمثل ركيزة من ركائز الأنظمة الديمقراطية الحديثة بحيث تمكن الافراد من خلاله المشاركة في تسيير الشؤون العامة في البلاد وذلك من خلال تحقيق المساواة الفعلية بينهم .²

أولاً : المساواة أمام تولي الوظائف العامة

تقوم فكرة المساواة حسب ما يصورها المذهب الفرد على أساس أن الافراد متساوون منذ ميلادهم في التمتع بالحقوق والالتزامات بالواجبات ، وفي ذلك ينص اعلان حقوق الانسان الصادر 1879 في مادته الاولى : " يولد الافراد ويعيشون أحراراً متساويين أمام القانون ولا يقوم التفاوت

¹ صقر عيد فارس ، مرجع سابق ، ص 168

² بوزاهر سلسبيل ، مبدأ المساواة في تقليد الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة بسكرة ، السنة الراسية 2019-2020 ، ص 11

الى على أساس المصلحة العامة¹ . ولقد برز أيضا مصطلح المساواة في الدستور الفرنسي في المادة 01² .

مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية هو إقرار لجميع المواطنين بحق الالتحاق بشغل مهنة أو تقلد وظيفة عامة في الإدارة العمومية ، فتطبيق مبدأ المساواة يساعد على طمأنة الباحث على وظيفة ما ، وبالرجوع إلى الدستور نجد ذكر مبدأ المساواة للجميع أما القانون ومنع التمييز بينهم لأي سبب كان يعود ذلك الى المولود أو الجنس أو الرأي أو اي ظرف اخر شخصي أو اجتماعي .³

وتعني المساواة في تولي الوظائف العامة أن يتساوى جميع الافراد في توليهم للوظيفة من خلال معاملتهم من حيث اشتراط المؤهلات والشروط المتعلقة بكل وظيفة ومن حيث منح القانون والمزايا و فرص الإلتزامات الوظيفية ، لذا فإن المساواة يتطلب امتناع الإدارة عن اصدار تعليمات و أوامر تتعارض مع مبدأ المساواة كأن تمنع أحد الافراد من تولي الوظائف العامة .⁴ و لا يعني مبدأ المساواة أن أي مواطن يستطيع في أي لحظة شغل المنصب أو الوظيفة التي يرغب فيها ، بل يعني وضع حد لمختلف أشكال التمييز بين المواطنين ، واستنادا لعوامل جغرافية أو دينية أو مالية أو تتعلق بجنس المرشح وغيرها من عوامل التمييز .⁵

¹ العلي حسن عبد الحكيم ، الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الاسلام ، دار الفكر العربي ، 2015، ص 43.

² La constitution Francaise de 1958 .

⁴ محمد يحيوي نبيل ، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية ، مجلة الرسالة للدراسات والحوث الانسانية ، جامعة يوسف بن خدة الجزائر 01، المجلد 07، العدد 02 ، ص 2 .

⁴ عمر خضر يونس سعد ، الحق في تقلد الوظائف العامة كوسيلة للمشاركة السياسية ، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد 06 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 6 .

⁵ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الاولى ، جسور للنشر والتوزيع المحمدية ، الجزائر، 2015، ص 69 .

ومنه تقتضي المساواة في مجال الوظيفة الامة بالالتزام بالمساواة بين كافة المواطنين في شغل الوظائف وبذلك لا تكون مبنية على أساس التمييز بين الجنس أو اللون أو العقيدة .¹

ثانيا : الاساس القانوني لمبدأ المساواة امام تولي الوظائف العامة

ان المساواة في تولي الوظائف العامة تم الاقرار عنه في عدة مصادر الاعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 في المادة 21 : "كل مواطن له حق الدخول على قدم المساواة في الوظائف العامة لبلده " .

والمادة 23 من الاعلان ذاته ، ومن المصادر الاخرى أيضا العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 فنصت المادة 07 منه : " تقرر الدول الاطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص : قرص متساوية لكل فرد بالنسبة للترقية في عمله الى أعلى مستوى دون الخضوع لاعتبارات الكفاءة وبالمقابل في الاعلان الامم المتحدة للقضاء على أشكال التمييز العنصري وهو ما اشارت اليه في المادة 06 على أنه لا يقبل أي تمييز بسبب العرق أو الدين ... في تمتع أي شخص بالحقوق السياسية وحقوق المواطنة في بلده ... ولكل شخص حق تولي الوظائف العامة في بلده على قدم المساواة .²

¹ أزرقان وليد ، مبدأ المساواة كألية لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة العامة ، مجلة الاجتهاد القضائي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، المجلد 12 ، العدد 02 ، 2020 ، ص 3 .

² . محمد يحاوي نبيل ، مرجع سابق ، ص 21 .

وقد تبنت الجزائر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في جل الدساتير التي شهدتها ، ومن ذلك دستور 1996¹ في المادة 51 : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون . "

إضافة الى المادة 63² من تعديل دستور 2016³ ، أما في التعديل الدستوري لسنة 2020 نجده أنه نص بصورة عامة في الالتحاق بالوظائف العامة فنصت المادة 67 ، على استثناء " تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين " .⁴

بالرجوع إلى التشريعات الوظيفية نجدها أيضا استمدت مبدأ المساواة بداية من الأمر

133-66⁵ الذي أقر أن الدخول للوظيفة العامة يحكمه مبدأ المساواة ، اي بدون تمييز في تولي الوظيفة العامة فقد نصت المادة 05 أنه : " ليس هناك أي تمييز بين جنسين في تطبيق هذا القانون مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الوجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الاساسية الخاصة " .

اضافة ما أشار اليه الامر 03-06⁶ : " يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " .

ثالثا : نتائج مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

¹ . دستور 1996 ، مرجع سابق .

² المادة 63 من تعديل 2016 : (يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ...) .

³ التعديل الدستوري 2016 ، مرجع سابق .

⁴ محمد يحيوي نبيل ، مرجع سابق ، ص 6 .

⁵ الامر رقم 133-66 ، المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يتضمن القانون الاساسي الاعم للوظيفة العامة ، الصادر في الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، المؤرخ في 7 يونيو 1966 .

⁶ الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

ان مختلف التشريعات حرصت كل الحرص على ضرورة امتناع الادارة على بعض التصرفات الادارية والسلوك الاداري الذي يتعارض مع مبدأ المساواة ، حتى تمكن الاغلبية من الالتحاق بالوظيفة وطبعا بمؤهلات والكفاءات دون سواها امتثالا للشروط التي حددها القانون ، وقد ترتب على هذا الامتثال لمجموعة من النتائج التي نذكرها على سبيل الحصر

- التوظيف دون تمييز لسبب سياسي :

يقصد بالتمييز على أساس سبب سياسي هو عدم التمييز أثناء عملية التوظيف بين المترشحين للوظيفة ، يكون سبب هذا التمييز معتقدات وأراء سياسية أو الانتماء الحزبي أو نقابي ، فلكل مواطن حرية الفكر ما لم يشكل خطرا على الدولة ، وبالتالي اتفقت جل التشريعات على عدم التمييز بين المترشحين و المتقدمين للوظيفة العامة بالنظر الى آرائهم السياسية و انتمائهم الحزبي¹

- التوظيف دون تمييز لسبب ديني :

لقد سبق الإشارة الى أن الدستور نص على مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة بين جميع المواطنين ، اضافة الى التشريعات الوظيفية ، كما أشار الامر 06-03 الى أنه : لايجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية ، ولا شك أن المعتقد الديني يعد ظرفا شخصيا ، اجتماعيا ، وبناء عليه فلا يجوز حجز الوظائف معينة لمعتنقي ديانة معينة²

- التوظيف دون تمييز لسبب الجنس :

- يمثل الجنس موطن خلاف سواء في الفقه أو القضاء لاعتبارات أهمها :

¹ زرواق مجد ، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، السنة الجامعية 2016 - 2017 ، ص ص 13 . 14 .

² زكري عمار ، ضمان حياد الادارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، بسكرة ، السنة الجامعية 2013 - 2014 ، ص 46 .

- اقتصار الوظائف العامة على الذكور دون الإناث ، استنادا الى مرجعية دينية ، أو اجتماعية أو فكرية ، وكنتيجة لهذا التمييز حرصت الجماعة الدولية على تبني العديد من الاتفاقيات التي تحرم مثل هذه المفاضلة على اساس الجنس ، لذلك أعطى مبدأ المساواة بين الجنسين نفس درجة الاهتمام التي نالها مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة عالميا ووطنيا .¹

ان مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية هو : كل المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق و الوجبات من غير تمييز يتعلق بالجنس أو العرق أو الاصل أو العقيدة أو الدين أو الرأي أو اي سبب آخر باستثناء بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي تحكمها أنظمة قانونية خاصة يصعب على المرأة بحكم طبيعتها القيام بها أو بعبارة أخرى : مساواة النساء بالرجال في تولي الوظائف العامة من غير تمييز قائم على أحكام مسبقة الا ما تعلق منها بطبيعة وظيفية .²

الفرع الثاني : ضمانات التعيين في الوظيفة العامة

تعد عملية اختيار الموظف وسيلة قانونية ، وأداة فعالة لإجراء مختلف التعيينات في الوظائف العمومية ، وشغلها في دولة ما ، حيث يتم الالتحاق بالوظائف العامة عن طريق قرار التعيين الذي يكون صادر بإرادة منفردة من سلطة مختصة ، ولهذه الاخيرة الحق في اعادة تنظيم العلاقة التنظيمية التي تحكم الموظف بالإدارة ولمواجهة مختلف التطورات وتحقيق الصالح العام.³

¹ زرواق محمد ، مرجع سابق ، ص ص 14 . 15 .

² بودريالة امجد ، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية ، حوليات جامعة الجزائر ، جامعة لونيبي البلدية ، العدد 03 ، 2021 ، ص ص 29 . 30 .

³ أجبلي حادة ، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، قانون العام الداخلي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، الجزائر ، السنة الجامعية 2015-2016 ، ص 32

وقرار التعيين يعتبر ضمانا للموظف العام في اطار الوظيفة العامة و ما تتطلبه المصلحة العامة ، وللتفصيل أكثر قمنا بتقسيم هذا الفرع (أولا) في التعرف على مقصود ضمانة التعيين ، و (ثانيا) الطبيعة القانونية لقرار التعيين .

اولا : تعريف التعيين

بالرجوع الى أحكام الامر 03-06 والنصوص المتعلقة بالتوظيف لوحظ غياب تعريف مصطلح التعيين للموظفين اما في الفقه هناك العديد من المحاولات لتعريف التعيين .

فقد عرف السعيد الطيب التعيين أنه : "هو القرار الذي بموجبه يمنح للموظف رتبته " .

وعرف عبد العزيز السيد الجوهري التعيين أنه : " انعقاد الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة و اعتبار المترشح موظفا بعد صدور قرار تعيينه " .

أما السيد سعيد مقدم عرف التعيين أنه : " ذلك الاجراء الاساسي الذي يضيف طابع الاستقرار والاستمرار و الديمومة على المنصب الاداري كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء الى الوظيفة العمومية ، واكتساب صفة الموظف ، كما أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بستمارية المرفق العام ¹ .

ان معنى التعيين لا يقتصر على بدء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة ، و انما يقصد به تقلد الوظيفة العامة سواء كان ذلك افتتاحا لرابطة جديدة بين الموظف والدولة أم كان اعادة لها بالنسبة لمن انقطعت خدمته ، فالتعيين في الوظيفة العامة هو الاجراء الذي تتخذه الادارة بقصد اسناد وظيفة ما للموظف .

1 بوظبة مراد ، مرجع سابق ، ص ص 279 . 280 .

فلا يكتسب المترشح لإشغال الوظيفة العامة صفة الموظف ، إلا بعد صدور قرار اداري بتعيينه من السلطة المختصة قانونا بالتعيين .¹

كما يقصد ترك الحرية المطلقة للإدارة أن تختار من تشاء دون قيد ، ومع التطور في هذا الاسلوب أصبح اختيار من بين من تتوفر فيهم الشروط التي تحددها القوانين واللوائح ولكن دون أن تكون ملزمة في هذا الصدد بإتباع أساليب وإجراءات خاصة .²

وهو ما نصت عليه المادة 09 من الامر 06-03³ : " كل تعيين في الوظيفة العمومية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية يجب أن يؤدي الى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية " .

ثانيا : الطبيعة القانونية لقرار التعيين

بعد قيام الإدارة باختيار المترشح لتولي منصب معين في الوظيفة العمومية ، تقوم الجهة المختصة بإصدار قرار التعيين بموجبه يلحق الشخص لمنصبه وتتشأ رابطة قانونية بين الموظف والإدارة .

وقد أثارَت الطبيعة القانونية لقرار التعيين خلافا حول جوهر وطبيعة هذا القرار ، فقد انقسم الفقه والقضاء الفرنسي الى اتجاهين ، فالاتجاه الاول يرى أن قرار التعيين من الناحية الموضوعية هو عمل شرطي أي متى توفرت فيه الشروط الوظيفة العمومية في شخص معين فان قرار التعيين يحدث مركز قانوني للشخص المعني .

¹ عبد الامير مهدي الهام ، الرقابة القضائية على قرار اعادة التعيين في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة بابل ، المجلد 27 ، العدد 01 ، 2020 ، ص 3 .

² علاونة فادي ، الاسس الخاصة لتولي الموظف العام مهام الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة الاستقلال ، فلسطين ، المجلد 13 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 9 .

³ الامر 06 - 03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

ومن الناحية الشكلية فإن قرار التعيين تصدره الإدارة بالإرادة المنفردة ، ولا يكون للموظف أي دخل في ذلك ، أما الإتجاه الثاني فيرى أصحابه أن قرار التعيين قرار اداري محض ، صادر عن ادارة عامة و مختصة¹

التعيين هو اجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار و الاستمرار على المنصب الاداري ، كعناصر ضرورية لإثبات الإلتواء للوظيفة العمومية و إكتساب الصفة ، كما أنها مرتبطة إرتباطا وثيقا بمبدأ الاستمرارية ، حيث يركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية للإتحاق المترشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين أساسا بموجب قرار اداري مستوفي الشروط القانونية .²

فالتعيين كما هو واضح اذن أول شرط لإكتساب صفة الموظف طبقا لقانون الوظيفة العمومية ، وهو اجراء يتخذ بموجب قرار اداري ، يتم بمقتضاه التحاق شخص معين بالوظيفة العمومية وبالتالي تتعقد رابطة قانونية بينه وبين الإدارة المستخدمة .

إذن فقرار التعيين هو قرار اداري صادر من سلطة مختصة يلحق شخص معين بذاته بمركز قانوني عام ، فقرار التعيين عمل شرطي ذاتي أو فردي ، ودليل ذلك أن قرار التعيين يلحق المترشح بمركز قانوني عام .³

¹ أجبلي حادة ، مرجع سابق ، ص ص 34 . 35 .

² تماريط خطيب ، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، السنة الدراسة 2020 - 2021 ، ص 47 .

³ بوطبة مراد ، الطبيعة القانونية لقرار التعيين المرشح الناجح لتولي وظيفة عمومية ، مرجع سابق ، ص 4 .

ثالثا : شروط التعيين

يعتبر التعيين في الوظائف العنة الخطوة الاولى التي يبدأ بها الموظف حياته الوظيفية ، وتمر عملية التعيين بمراحل متوالية يلزم تتبع أحكامها وإجرائتها المختلفة ولذلك يولي المشرع الاداري الأحكام الخاصة بتعيين الموظفين أهمية خاصة ، فيحدد الشروط العامة الواجب توافرها فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العامة ، حيث تتعدد النظم القانونية المعاصرة في الشروط التي يتطلبها الدخول في الوظيفة العامة ، ويعود ذلك الى النظام القانوني المعمول به في الدولة .¹

فوضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط العامة التي يجب توافرها فيمن يرغب بتولي الوظائف العامة في الدولة ففي هذا المجال نجد الامر 06-03 ينص 75 منه على أن تتوفر في الشخص شرط الجنسية الجزائرية ، والتمتع بالحقوق الوطنية ، الى جانب شرط السن واللياقة البدنية والذهنية .²

أ - الجنسية :

الجنسية رابطة سياسية وقانونية تعني انتساب الفرد الى دولة معينة يدين لها بالولاء ويخضع لقوانينها مقابل التمتع بحمايتها ، وعلى هذا المنوال سار المشرع الجزائري واشترط في المادة 75 من الامر 06-03 في من يتولى الوظيفة العمومية أن يكون جزائري الجنسية

ب- التمتع بالحقوق المدنية :

ينتج عن هذا الشرط أن كل من عوقب بحرمانه من حقوقه المدنية ، لا يصلح للالتحاق بالوظيفة العمومية .³

¹ عمر البرش أنس ، التعيين في الوظيفة العامة والرقابة القضائية عليها ، مذكرة ماجستير ، كلية الادارة والتمويل ، جامعة الاقصى ، غزة ، 2020 ، ص 31 .

² أجبلي حادة ، مرجع سابق ، ص 50 .

³ بلورنة أحسن ، مرجع سابق ، ص 76 .

ج - خلو صحيفة السوابق القضائية من ملاحظات تنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها:

اتفق المشرع الجزائري على عدم جواز التعيين من سبق عليه الحكم بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .¹

د - أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية :

هذا الشرط يطبق على الذكور دون الإناث وهو غير دستوري على اعتبار أن الموظفين سواسية في الحقوق و الوجبات وهذا الشرط أدخلت عليه عدة تعديلات أعفى بموجبه من أداء الخدمة الوطنية أبناء الشهداء ، المعطوبين ، بعض الحالات الصحية .²

ح - شرط السن :

اشترط المشرع الجزائري سن الالتحاق بالوظيفة العمومية ، وذلك في المادة 78 من الامر

03-06³ حيث نص : " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة " .

² طرشي أحمد ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الاسلامي والقانون الجزائري ، مذكرة ماجستير في العلوم الاسلامية ،كلية العلوم الاسلامية ، جامعة الجزائر 01 ، السنة الجامعية 2017 -2016 ، ص 100 .

² بلورنة احسن ، مرجع سابق ، ص ص 77 . 78 .

³ الامر 06 -03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

هـ - اللياقة البدنية و الذهنية :

يشترط في المرشح للوظيفة العامة أن يكون سليما من أي عاهة جسدية أو عقلية ، حتى يتمكن من القيام بكافة مهامه وواجباته المهنية ، لهذا نص المشرع الجزائري على هذا الشرط في نص المادة 25 ف 3 ، ولكي يثبت المترشح لياقته البدنية من أجل التعيين في الوظيفة العامة ، يجب أن يقدم للإدارة شهادة طبية صادرة من طبيب أخصائي يثبت خلوه من أي مرض وشهادة صدرية أيضا .¹

و - شرط المؤهل :

مما لا شك فيه أن وظائف الدولة كثيرة ومتنوعة ، وقطاعات النشاط كثيرة ومتعددة ، وما لا يصلح من مؤهل في وظيفة ، قد لا يصلح في وظيفة أخرى ، لذا من الافضل و الأنسب ترك مسألة تحديد المؤهل لنصوص الخاصة ، بالعودة الى مرسوم تنفيذي 08 - 302 المشار اليه نجد قد حدد شرط المؤهل في المادة 08 .²

أما بالنسبة للوظائف العليا فان المعيار الوحيد للتعين فيها هو أن يكون الموظف ذا كفاءة مهنية عالية ، فهذه الشروط تسري على كل من تتوفر فيه و بدون تمييز بسبب الجنس أو اللون أو العرق أو العقيدة وذلك استنادا الى مبدأ المساواة في الوظيفة العامة .³

¹ أجبلي حادة ، مرجع سابق ، ص ص 57 . 58 .

² عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 100 .

³ طرشي أحمد ، مرجع سابق ، ص ص 93 . 94 .

خلاصة الفصل الأول

من خلال الفصل الأول تناولنا كل ما يتعلق بالإطار المفاهيمي لحرية الرأي للموظف العام وكذا صور حرية الرأي وضماناتها وخلصنا الى أن معظم التشريعات الدولية والعربية ولاسيما التشريع الوظيفي في الجزائر والمتمثل في القانون الاساسي للوظيفة العامة في الجزائر تعترف بحرية الرأي للموظف العمومي مجسدة في ذلك في العديد من الصور كحرية الاراء المهنية الجماعية والفردية وكذا حرية الاراء السياسية وما الى ذلك من الصور .

ووفرت في ذلك العديد من الضمانات العديدة من الضمانات لحماية هذا الحق المكفول في دساتيرها ألا وهو حرية الرأي للموظف العام ، كضمانة المساواة أمام تولي الوظائف العامة وضمانة التعيين الى غير ذلك من الضمانات .

الفصل

الثاني

الفصل الثاني : التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق والحريات الاساسية في الجزائر

انطلاقا ممن سبق ذكره في الفصل الاول من تأصيل النظري لحرية الرأي والتعبير للموظف العام ، وما جاء به المؤسس الدستوري والتشريعات الوظيفية لتوضيح وتجلي حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي من خلال الامر 06-03 ، اضافة الى الضمانات الاساسية والوظيفية لحرية الرأي لدى الموظف العام .

اتضح لنا أن مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة هي الضمانة الاساسية والمهمة تجعل الموظف العام يبدي آرائه بكل حرية وهو ما كرسته التشريعات الوظيفية الا اننا نجد بعض القيود الواردة من خلال حرية ابداء رأي الموظف العمومي و التي يمكن أن تكون حائلا في العلاقة بين الموظف العام والوظيفة العمومية

فبذلك تغدو الوظيفة العامة قيда على حرية المواطن باعتباره (موظفا) يتقلد هذه الوظيفة بانتهاك حقه الدستوري في ممارسة حريته في التعبير عن رأيه ، فما هي التطبيقات التي على الموظف أن يطبقها في ظل وجود هذه القيود للتعبير عن آرائه وهو ما سنحاول الاجابة عليه في هذا الفصل ، من خلال التطرق الى حرية الرأي للموظف في

(المبحث الاول) و التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق و الحريات
الاساسية في الجزائر (المبحث الثاني) .

المبحث الأول : قيود حرية الرأي للموظف العام

باعتبار أن الموظف العام يمارس حرياته العامة المكفولة دستوريا شأنه شأن أي شخص الا أن هذا الاخير قد يختلف في الصفة ، فالموظف العام ينتمي الى الدولة (المرفق العام) فهي بذلك قد تفرض على الموظف العام قيود تقتضيها المصلحة العامة المتمثلة في حسن سير المرفق العام أو الادارة لأداء الموظف مهامه على أكمل وجه ، وهو ما سنفصله في هذا المبحث .

المطلب الاول : واجب التحفظ والواجبات المتصلة به

يعد واجب التحفظ أحد الواجبات السلبية للموظف العام ، حيث يفترض امتناع الموظف الموظف العام عن كل ما من شأنه أن يسيء الى الوظيفة العامة وهو من أكثر الواجبات الوظيفية صعوبة من ناحية تحديد عناصره القانونية فيخضع تقديره غالبا الى الجهة الادارية التي تحدد متى يعد تصرف الموظف خرقا لواجب التحفظ ومتى لا يعد كذلك وهو من الواجبات التي صنعها القضاء الاداري بحرفية عالية والذي مازال يلعب دورا بارزا في رسم حدود هذا الواجب¹

اضافة الى بعض الواجبات الاخرى التي لها صلة بالموظف العام في اطار الوظيفة العمومية والتي تعتبر كقيد بالنسبة للموظف ومنها واجب الطاعة الرئاسية وواجب الحفاظ على السر المهني ، والتي سنتناولها في هذا المطلب مضمون واجب التحفظ والواجبات المتصلة به في (الفرع الاول) ومن تم التنقل الى واجب الطاعة الرئاسية في (الفرع الثاني) .

¹ صقر عيد فارس فالح ، حرية الرأي لدى الموظف العام ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية ، السنة الجامعية 2015 ، ص 248 .

الفرع الاول : مضمون واجب التحفظ

الموظف كمواطن له ما لغيره من المواطنين من حقوق وعليه ما عليه من واجبات فله حق التصويت والترشح لعضوية المجالس النيابية وله حق الانضمام الى الاحزاب ، ممارسة وكتابة ولكن على الموظف ، وهو يمارس هذه الحقوق أن يلتزم بواجب التحفظ أي يتجنب في سلوكه العام أو في التعبير عن آرائه السياسية ، التجاوز عن ما يأتلف شرف الوظيفة وكرمتها ، ومن ثم فانه لا يحق له في الصدد النقد أن يكشف المعلومات التي تصل اليه بحكم عمله .¹

لذلك عرف بعض الفقه واجب التحفظ : " بأن الموظف العام يجب ألا يدلي برأي فيه تجرح أو تشهير أو تمرد يمون فيه مساسا بالمرفق الذي يعمل فيه أو السلطات العامة في الدولة أو رؤسائه ، او يكشف عما عساه أن يكون تحت يده من أسرار .

وعرفه الفقيه الفرنسي أندريه دي لوبادير بأنه : " امتناع الموظف أثناء العمل أو بعده عن التعبير عن آرائه بشكل غير لائق لا يتناسب مع الوظيفة الادارية .²

ولقد حددت مختلف القوانين الوظيفية العمومية مضمون واجب التحفظ ، فلقد جاء مثلا في المادة 20 من الامر رقم 133/66 : ((يجب على الموظف أن يحارم سلطة الدولة و أن يعمل على احترامها فهو ملزم بالتحفظ ولاسيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل ، ولو خارجا عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به))³.

¹ بوبعاية مريم ، واجبات الموظف العمومي وجزاءات الاخلال بها ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف -المسيلة ، كلية

الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم القانونية و الادارية ، السنة الجامعية 2021-2022 ، ص 17

² صقر عيد فارس فالح، حرية الرأي لدى الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 249 .

³ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 405 . 406 .

اضافة الى ما أقر به القانون الاساسي للوظيفة العممة من خلال الامر 06-03¹ في الماد 42 انه : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة .
كما يجب عليه أن يتسم في كل الاحوال بسلوك لائق ومحترم " .

أولا : أهمية واجب التحفظ

تكمن أهمية واجب التحفظ أولا في حماية المصلحة العامة وثانيا في مساواة المواطنين في الاستفادة من خدمات الادارة بحيث أقر المشرع الالتزام بواجب التحفظ في العديد من التشريعات التي شهدتها الدولة ، اضافة الى تكريس ضمان حرية التعبير و الرأي التي رأيناها سابقا ، فيمكن القول أن حرية الرأي التي أقرها المشرع في الدستور وكذا واجب التحفظ قد يحقق التوازن بين تبعية كل موظف للسلطة السياسية من جهة وضرورة ممارسة حريات الاساسية من جهة ثانية .

فإذا كان واجب التحفظ يهدف الى تقييد الموظف في تعبيره المباشر والغير المباشر داخل الادارة وخارجها عن ارائه خاصة السياسية منها ، فان ذلك سيؤدي به الى الالتزام بمقتضيات عمله اضافة الى الابعاء المنصبة على عاتقه دون نشر أفكاره السياسية ، هذا من جانب ، ومن جانب آخر فباحترام مبدأ المساواة يتأكد مبدأ حياد الادارة .²

¹ الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العممة ، مرجع سابق .

² بن تركي جموعي ، الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2013 - 2014 ، ص 91 .

ثانيا : خصائص واجب التحفظ

يتسم واجب التحفظ بأنه واجب عام ، ويتسم كذلك أنه واجب مستمر ، كما انه واجب متفاوت الدرجات ، وعلى هذا سنتناول هذه الخصائص على النحو التالي :

أ - واجب التحفظ واجب عام :

يتميز واجب التحفظ بعموميته فهو ينطبق على جميع الموظفين بدون استثناء كما يشمل جميع وسائل التعبير التي يستعملونها فالموظف العمومي يخضع لواجب التحفظ مهما كانت وضعيته القانونية في نظام العمومية سواء كان نظام تعاقدى أو كان وضعيه نظامية

وبالتالي فإذا كان الموظف يستعمل جميع الوسائل المتاحة للتعبير عن آرائه بكل حرية شريطة أن يلتزم بالاستقامة في السلوك والاعتدال في القول والفعل ، اذن فواجب التحفظ يمتاز بالعمومية وهو واجب عام يطبق على جميع المواطنين¹

ب- التحفظ واجب مستمر :

تظهر استمرارية هذا الواجب من خلال الالتزام به من قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية و حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية ، فالالتزام بالتحفظ قبل الالتحاق بالوظيفة العامة فكرة نابعة من كون أن الادارة لها دور في تقدير صلاحية الاشخاص الذين يلتحقون بها وذلك من خلال وضع الشروط اللازم توافرها فيمن يشغلون الوظائف العامة ، ومن ثم لها الحق في ابعاد بعض المترشحين من رأت سلوكهم يتنافى مع مصلحة الاداة .²

¹ سعدي نجيب ، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة ، مجلة تطوير ، المجلد 09 ، العدد 01 ، 2022 ، ص 09 .

² بن تركي جموعي ، مرجع سابق ، ص 92 .

ج- واجب التحفظ واجب متفاوت الدرجات :

واجب التحفظ هو التزام سلبي ، مؤداه امتناع الموظف العام عن التعبير عن آرائه بطريقة تتناقض مع وظيفة ، ويتمثل ذلك بصورة جلية في حالة ممارسة الموظف الموظف لحرية التعبير عن آرائه السياسية ، وبصفة خاصة عندما يعتنق مذهباً سياسياً مخالفاً للحكومة أو السلطة التنفيذية التي هو تابعاً لها ، فعليه احترام المرفق الذي يعمل به أو السلطات العامة في الدولة وكل ذلك يهدف الى محاولة منع تسير الوظيفة العامة وضمان حياد الموظف .¹

الفرع الثاني : الطاعة الرئاسية

تقتضي قواعد التنظيم الاداري أن يكون الهيكل الاداري لكل وحدة ادارية في صورة تدرج هرمي وأن يكون تنظيم الموظفين العموميين في السلم الاداري يخضع فيه المرؤوس للرئيس ، ويجب على المرؤوس فيه طاعة الرئيس

وواجب الطاعة يعتبر أساساً هاماً من اسس الخضوع للسلطة الرئاسية ووفقاً لهذا الواجب يتعين على المرؤوس أن ينفذ كل ما يصدره اليه رئيسه من أوامر وتوجيهات خاصة بالعمل .²

فاحترام سلطة الدولة يكون باحترام من يمثلها من الرؤساء الاداريين ، وكل من يتولى المسؤولية فيها ، فقد جاء في المادة 40 من الامر 03-06 ((يجب على الموظف في اطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة ، وفرض احترامها وفقاً للقوانين و التنظيمات المعمول بها)) .³

¹ سعدي نجيب ، مرجع سابق ، ص 09 .

² لجلط فواز ، واجب طاعة الرئيس وأثره على المسؤولية الجنائية للموظف ، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة الجلفة ، المجلد 09 ، العدد 02 ، 2016 م ، ص 2 .

³ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 387 .

أولاً : محتوى واجب الطاعة

طاعة الرؤساء واجب يرتب على الموظفين التزامين هما :

أ - الامتثال للأوامر الرئاسية :

الطاعة أمر مفروض تميله طبيعة الوظيفة العامة ، الا أن هذه الطاعة يجب ان تكون مقصورة على ما يتعلق بالعمل ولا تمتد الى خارجه ، فيجب ان يكون الامر صادر للموظف عن رؤسائه المباشرين في نفس الوزراء او المصلحة او الادارة ، ولا بد من الاشارة الى ان تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة اليه من رؤسائه ، لا يعني بأي حال القضاء على شخصية الموظف أو سلبه أرائه ، فالموظف يستطيع مناقشة رئيسه فيما يراه يخدم المرفق ويحقق ادائه ومهامه .¹

ب - الاخلاص في الأداء :

يقتضي الاخلاص في الاداء أن يلتزم الموظف بأداء الاوامر الرئاسية بكل أمانة وتقاني و اتقان وبدون تحيز ، وقد نصت المادة 25 من الدستور 2016 ، على واجب الموظف بعدم التحيز ، ويعتبر من قبيل الاخلاص في أداء ، القيام بتنفيذ الاوامر على وجه السرعة ، اذا كانت طبيعتها أو هدفها يقتضي ذلك كالقوانين التي تربط النظام الاقتصادي ، كما أن الاخلاص يقتضي التجرد من الاهواء والمصالح الشخصية² ، وهو مانصت عليه المادة 41 من الامر 03-06³ : " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز " .

¹ خطاب عبد النور ، مسؤولية الموظف العام عن تنفيذ الاوامر الرئاسية ، مجلة ضياء للدراسات القانونية ، المجلد 01 ، العدد 01 ، 2019 ، ص 10 .

² روباش سليمة ، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2017 - 2018 ، ص 11 .

³ الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق

ثانيا : أشخاص مبدأ واجب الطاعة

الرابطة الرئاسية التي يقوم عليها واجب الطاعة تعتمد على شخصين الرئيس و المرؤوس ، فمن هو الرئيس ومن المرؤوس ؟

يعرف الرئيس بأنه الشخص الذي يقوم بانجاز الاعمال بواسطة الاخرين فكل من يمارس نشاطا اداريا يتعلق بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة فهو رئيس اداري . كما يعرفه البعض الاخر بأنه كل شخص يشرف اداريا على مجموعة من الافراد في مجال الوظيفة العامة لتحقيق هدف معين .¹

من خلال هذا التعريف نجد ان الرئيس في الوظيفة العامة هو اصلا موظف عام غير أنه تقع تحت سلطته مجموعة من الموظفين أو الافراد وكلهم يعملون لتحقيق هدف معين من طرف الدولة تحققه عن طرق الوظيفة العامة ، كما يتحمل الرئيس الاداري مسؤولية سير المرفق العام وذلك من خلال التوجيهات التي يوجهها للموظفين الملزمون بتباع هذه التوجيهات .²

أما المرؤوس بحسب النصوص التشريعية والبحث في أحكام القضاء لانجد تعريف للمرؤوس ، ولكن الناظر في أحكام القضاء يلمح بأنها تستخدم كلمة " الموظف " للدلالة على وصف المرؤوس ، كما عرفه الدكتور عاصم أحمد عجيلة : " هو كل موظف عام يخضع اداريا وفنيا لسلطة رئاسية عليا

وعليه يبدو أن هذا التعريف حدد مفهوم المرؤوس في الوظيفة العامة³

¹ صقر عيد فارس قالح ، حرية الراي لدى الموظف ، مرجع سابق ، ص 285 .

² سعدي نجيب ، مرجع سابق ، ص 4

³ درويش عبد القادر ، واجب الطاعة في الوظيفة العمومية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، السنة الجامعية 2007 - 2008 ، ص ص 28 . 29 .

وبالرجوع الى الامر 06-03¹ نجد أنه أشار للموظف في المادة 4 منه : " يعتبر موظف كل
عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري .

المطلب الثاني : الحفاظ على السر المهني

ان التزام الموظف بكتمان الاسرار المهنية يعد مقياسا لمدى تعلق الموظف بالإدارة التي ينتمي
اليها و اخلاصه لها وهو بعبارة اخرى مقياسا لمدى ولاء الموظف للدولة ومؤسساتها العامة ، لذا
فان واجب كتمان الاسرار المهنية يعد واحد من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف
لحماية المصالح العامة وعدم المساس بها بأي شكل من الاشكال والذي يجب تحديده ، ومعرفة
حدوده من طرف الموظف حتى لا يقع في المحذور²

الفرع الاول : الاسرار المهنية

يعرف السر المهني بأنه : عبارة عن كل واقعة أو معلومة أو أمر يعلم به الشخص سواء أفض
اليه به او عمله نتيجة تجربة أو ملاحظة او سماع أو رؤية بمناسبة ممارسة مهنته أو بسببها ،
وكان لصاحب السر أو الغير من الوسط المهني مصلحة مشروعة في كتمانها ويترتب على
افشائه أو افشاء به ضرر لصاحبه³

¹ الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق

² جبيري محمد ، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مجلة البحوث والدراسات القانونية
والسياسية ، جامعة البليدة -2 ، العدد 10 ، 2017 ، ص 02 .

³ مهديد هجيرة ، التزام المحامي بكتمان السر المهني في التشريع الجزائري ، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني ، جامعة
مولود معمري ، الجزائر ، المجلد 11 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 4 .

الفصل الثاني التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق والحريات الاساسية في الجزائر

من خلال ما تقدم يمكن أن نعرف الاسرار المهنية بأنها المعلومات التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته وتلزمه القوانين بعدم افشائها لما بترتبته ذلك لإفشاء من ضرر يطل المصلحة العامة و يتعرض الموظف على اثره للمسألة القانونية .¹

أولا : اساس واجب الحفاظ على السر المهني

لقد ألزم المشرع الجزائري الموظف العمومي بالمحافظة على السر المهني وهذا بحكم الوظيفة التي يمارسها ، والتي مكنته من الاطلاع على الكثير من الاسرار والمعلومات .

فلقد أكد المشرع الجزائري على واجب الحفاظ على السر المهني في المادتين 48 و 49 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة فعلى سبيل المثال نص في المادة 48 أنه : " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكتشف محتوى أي وثيقة بحوزته او أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه اما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة " .²

كما ألزم المشرع بكتمان الاسرار المهنية حتى على الاعوان المتعاقدين مع الادارة العمومية وهذا ما جاءت به المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 في فقرتها 7 (عدم افشاء أي حدث علمو به او أي وثيقة أو معلومة بحوزتها او يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم او يمكننا من الاطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة).³

¹ بكري لينة . حق ابداء الرأي للموظف الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف -المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة اجامعي 2021 -2022، ص 46 .

² لعلي توفيق ، افشاء الموظف العمومي للسر المهني في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2020-2021 ، ص ص 5 . 6 .

³ جبيري محمد ، مرجع سابق ، ص ص 5 . 6 .

ثانيا : أثر الحفاظ على السر المهني

يظهر أثر الالتزام الموظف المحافظة على الاسرار المهنية التي يطلع عليها في ممارسة حقوقه السياسية بصورة التزامه بعد افشاء هذه الاسرار للتدليل على موقف سياسي معين ، أو كمناصرة حزب سياسي أو الاشاعة موضوع محدد مستخدما في ذلك المعلومات التي وصلت من خلال الوظيفة .

لهذا فانه من غير المسموح للموظف العام بأي حال من الاحوال أن يستغل المعلومات السرية التي يطلع عليها بحكم وظيفته لتحقيق أغراض سياسية سواء تم هذا بالتشهير بالحكومة أم بتأكيد بأحد افراد المتعاملين مع الادارة .¹

فلقد نصت المادة 49 من الامر 03-06² أنه : " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الادارية وعلى أمنها .

يمنع كل اخفاء أو تحويل أو اتلاف الملفات أو المستندات او الوثائق الادارية ويتعرض مرتكبها الى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية " .

فواجب الالتزام بالمحافظة على الممتلكات ووثائق الادارة هو : قيام الموظف بكل فعل قد يحافظ على ممتلكات ووثائق الادارة وحمايتها ، والامتناع عن كل فعل قد يضر بها أو يعرضها للخطر ، وذلك حتى تستخدم في الاغراض المخصصة لها بمقتضى القوانين والتنظيمات بما يحقق المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام .³

¹ بكري لينة ، مرجع سابق ، ص 48 .

² الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

³ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 425 .

الفصل الثاني التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق والحريات الاساسية في الجزائر

وعليه ، فالموظف العمومي ملزم بالمحافظة على الممتلكات و أموال المرفق العام الذي يعمل به ، والتي تكون تحت يده ، وأن يكون حريصا على عدم ضياع أو اتلاف الاموال التي يحوزها المرفق العام ، سواء كانت امولا او وسائل او عقارات او وسائل وعتاد عمل أو وثائق وغيرها... وأن لا يستعملها لحسابه الخاص او الاهمال في المحافظة عليها وتعريفها للضرر بسوء استخدامه لها .¹

الفرع الثاني : الاستقالة

تعتبر الاستقالة قيدا من قيود حرية الرأي للموظف العام بخصوص القيود المتصلة بسير المرفق العام

عادة لا تضع تشريعات الخدمة المدنية تعريفا للاستقالة ، وترك الامر للفقهاء ليتولى هذه المهمة وعلى ذلك اصبح العديد من التعريفات التي تدور في فلك واحد فلا اختلاف يذكر في شأن تعريفات الفقهاء للاستقالة ، ومن بين هذه التعريفات : أنها تعبير الموظف العام عن ارادته غير المشروطة صراحة أو ضمنا والموافق عليها من قبل الجهة المختصة بالتعيين .²

هناك نوعين من الاستقالة : الاستقالة الصريحة ، والاستقالة الحكيمة

أولا : الاستقالة الصريحة

قد تناولت مختلف التشريعات بما في ذلك المشرع الجزائري أحكام الاستقالة الصريحة بالتنظيم في الفصل المخصص لإنهاء الخدمة وطبقا للتشريع الفرنسي فان الاستقالة الصريحة هي فقط

¹ بلورنة أحسن ، مرجع سابق ، ص 141 .

² صقر عيد فارس فالح ، حرية الرأي لدة الموظف العام ، مرجع سابق . ص 312

الفصل الثاني التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق والحريات الاساسية في الجزائر

المعترف بها حيث يشترط وفقا للتشريع الفرنسي أن تقدم الاستقالة في شكل طلب مكتوب من صاحب الشأن يعلن فيه رغبته الصريحة في ترك العمل بصفة نهائية¹

وقد أشارت المادة 218 من الامر 03-06² التي نصت : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن ارادته الصحيحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

وهذا الطلب يجب أن يكون صادرا عن ارادة صحيحة لا يشوبها عيب من عيوب الرضا لأن طلب الاستقالة يمثل ركن السبب في القرار الاداري الصادر بقبولها ويفسده ما يفسده الرضا من عيوب ومنها الاكراه ان توفرت عناصره .³

وعليه يتم الحكم بوجود الارادة الصريحة من خلال الطلب المكتوب الذي يتقدم به الموظف الى السلطة المختصة وهي تملك صلاحية التعيين

فيفهم منه أن يتعين على الموظف حينها أن يوفر شرط الكتابة فقط دون أي شكلية أخرى بحيث لا يكون الطلب شفهي ولا يمكن أن يقبل تعبير الموظف عن رغبته في الاستقالة بكل ما يدل على الزمن ، بل الطلب المكتوب الصادر من الموظف والموقع عليه بنفسه هو وحده الكفيل بإعلان الرغبة الصريحة في ترك المنصب .⁴

¹ موصدق علي ، الاستقالة في الوظيفة العامة ، مذكرة ماجيستر ، العلوم القانونية الادارية ، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس ، السنة الجامعية 2017-2018 ، ص 32 .

² الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة . مرجع سابق

³ صقر عيد فارس فالح ، حرية الرأي لدى الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 314 .

⁴ بخدة مهدي ، النظام الفنونى للاستقالة ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، المركز الجامعي غليزان ، الجزائر ، المجلد 11 ، العدد 02 ، 2019 ، ص 6 .

ثانيا : الاستقالة الحكيمة

يمكن القول بأن الإستقالة الحكيمة هي الحالة الواقعية الناتجة عن الانقطاع الموظف عن الوظيفة بصورة غير قانونية والتي تكييف قانونيا على أنها رغبة واقعية بإنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي ، فالإستقالة الحكيمة تكون بعمل واقعي يشمل الانقطاع أو التعذيب .¹ وتقوم الاستقالة الضمنية أو الحكيمة في حالة انقطاع الموظف عن العمل دون اذن أو عذر مقبول لمدة قانونية محددة ومن تتغيب الموظف عن العمل فيمكن للجهة الادارية أن تعتبره مستقيلا .

وبالرجوع الى قانون الاساسي للوظيفة العامة فنجد أنه لم يأخذ بالاستقالة الحكيمة ، فعتبر ان انقطاع الموظف عن العمل لمدة معينة دون اذن أو عذر بمثابة اهمال المنصب .² وقد أشارت المادة 184 من الامر 03-06³ أنه : " اذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على أقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار " .

المبحث الثاني : المنطلقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف العام للحقوق والحريات

¹ صقر عيد فارس فالح ، حرية الرأي لدى الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 315 .

² موصدق علي ، مرجع سابق ، ص 34 .

³ الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

للتعرف على الجانب النظري والعلمي والتطبيقي لممارسة الموظف العام لحرياته وجب الوقوف على أهم نتائج العالمية الناجحة والسياسة كالحق في الانتخاب والحق في الترشح ، حق انشاء الاحزاب السياسية و الانضمام اليها ، وحرية الموظف في الممارسة النقابية .

المطلب الأول : حريات وحقوق الموظف العام السياسية بين النظرية والتطبيق

إن التوجه السياسي للجزائر خلال حقبة زمنية التي شهدتها ، فكانت كيفية وطريقة ممارسة الموظف العام لهذه الحقوق والحريات السياسية صورة معبرة عن طبيعة الحقب التي عرفتھا البلاد بعد استقلال سواء تعلق الامر بحقي الانتخاب والترشح وكذلك تأسيس الأحزاب السياسية والنقابات وحرية الانضمام اليها ، فكيف كانت تتم ممارسة الموظف العام لهذه الحقوق والحريات السياسية .¹

الفرع الأول : حق الانتخاب

ان دستور الجزائري الصادر 1996 ، وتعديلاته الى غاية سنة 2016 قد ضمن الحق في الانتخاب على نحو مقبول مما يجعل الحق في الانتخاب مكفولا دستوريا لكل مواطن جزائري وفي تفصيل ذلك بدأ في ديباجته بالتأكيد على حماية مبدأ حرية اختيار الشعب ، وقد نص الدستور ضمن الفصل الرابع من الباب الاول المخصص للحقوق والحريات على تمتع كل مواطن بالحق في الانتخاب إذا توفرت فيه الشروط التي يتطلبها²

¹ بورنان عمر ، مرجع سابق ، ص 179 .

² بومعزة فاطمة ، حق الانتخاب في الجزائر ما بين الحماية القانونية ومظاهر الممارسة ، مجلة النديراس للدراسات القانونية ، جامعة قسنطينة 1، المجلد 02 ، العدد 02 ، 2017 ، ص 2 .

وباعتبار الموظف العام كغيره من المواطنين في شروط اكتساب صفة الناخب فانه يمارس هذا الحق السياسي بكل حرية وفق ما تقتضيه الدساتير والقوانين الوطنية متى توفرت فيه الشروط القانونية ، الام اتعلق أحيانا بالطريقة التي يمارس بها هذا الحق ، وذلك في اطار سير المرفق العام ، لذلك فان المشرع قد أجاز للعمال و للموظفين الموجودين استثنائيا في عملهم يوم الاقتراع بحكم نظام المداومة ، او يكون خارج ولاية اقامتهم ، أجاز لهم الانتخاب عن طريق الوكالة .¹

الفرع الثاني : حق الترشح

تعرف حرية الترشح بأنها صورة من صور المشاركة السياسية للمواطنين في تسيير الامور الدولة على مستوى السلطات العامة سواء التنفيذية في الانظمة الجمهورية بالنسبة لانتخاب رئيس الجمهورية ، أو البرلمانية أين يتم تعيين رئيس الحكومة من القائمة التي لها أغلبية برلمانية أو على مستوى المجالس المحلية المنتخبة .²

أولا : شروط الشكلية للترشح

- عدم الترشح في قائمة واحدة لأكثر من مترشحين ينتميان الى اسرة واحدة بالقرابة أو بالمصاهرة.

- الامتناع عن الترشح في أكثر من قائمة واحدة عبر التراب الوطني

- تدعيم شعبي بالنسبة لقوائم المستقلين أو القوائم الحرة

¹ بورنان عمر ، مرجع سابق ، ص 181 .

² عشور فراحي ، الضوابط الدستورية لحرية الترشح ، مجلة القانون والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان ، مجلة القانون والعلوم الساسية ، المجلد 06 ، العدد 2020 ، ص 3 .

ومن تم فقد أكد القانون رقم 89-13 المؤرخ في 07 أوت 1989 ، كذلك قانوني الانتخابات على إمكانية ترشيح كل مواطن تحت مظلة حزب سياسي .¹

ثانيا : الشروط الموضوعية للترشح

حددت القوانين الانتخابية المتعلقة بالتشريع الجزائري شرط السن إلا أنه قد اختلف مع هذا السن من انتخاب الى آخر ، فقد حدد لانتخاب المجالس سنا معيننا وسن الترشيح الى منصب رئاسة الجمهورية من نص الى آخر

حدد القانون سن الترشح كالأتي :

أن يبلغ من العمر (23) سنة على الاقل يوم الانتخاب ، أما بالنسبة لانتخاب أعضاء المجالس الشعبية البلدية والولائية .أما بالنسبة لانتخاب أعضاء المجلس الشعبي أن يبلغ من العمر 25 سنة على الأقل ، أما بالنسبة للترشح لمجلس الامة فقد حدد سن الترشح ب 35 سنة أما بالنسبة للترشح لمنصب رئيس الجمهورية فيجب ان يكون يبلغ من العمر 40 سنة ، أما بالنسبة للترشح لمنصب في الوظيفة العمومية قد حدد سن الترشح 18 سنة كاملة .²

اضافة الى بعض الشروط الاخرى تتمثل في :

التمتع بالحقوق المدنية والسياسية ، عدم الوجود في احدى حالات فقدان الاهلية ، شرط الإقامة وضرورة أن يكون المترشح ناخبا أي مسجل في احدى القوائم الانتخابية ، مع إثبات أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها .³

¹ بورنان عمر ، مرجع سابق ، ص 190

² بن التركي جموعي ، مرجع سابق ، ص ص 30 . 31 .

³ بورنان عمر ، المرجع نفسه .

المطلب الثاني : انشاء الاحزاب السياسية والممارسة النقابية

تعد الأحزاب السياسية والممارسة النقابية أحد المظاهر الرئيسية للحريات السياسية لذلك سنتناول هذه المظاهر في الفرع الاول (الأحزاب السياسية) ثم (حرية الموظف العام في ممارسة النقابية) .

الفرع الأول : مفهوم الاحزاب السياسية

عرف الفقيه أندريه هوريو الذي عرف الحزب بأنه تنظيم دائم يتحرك على مستوى وطني ومحلي من أجل الحصول على الدعم الشعبي بهدف الوصول الى ممارسة السلطة بغية تحقيق سياسية معينة .

ويعرف الفقيه جورج بيردو الحزب السياسي بأنه كل تجمع بين الأشخاص يؤمنون ببعض الأفكار السياسية ويعملون على انتصارها وتحقيقها ، وذلك بجمع أكبر عدد يمكن من المواطنين حولها والسعي للوصول الى السلطة .¹

و الأحزاب السياسية هو حق دستوري معترف به وذلك من خلال دستور 1996² ، وعلى ضوء تعديل دستوري لسنة 2020³ كرس ذلك أيضا وذلك من خلال المادة 52 في الفقرة الأولى : " حق انشاء الاحزاب السياسية معترف به مضمون " .

¹ فاضلي سيد علي ، الاحزاب السياسية وضمانتها القانونية في النظام السياسي الجزائري ، مجلة الناقد للدراسات السياسية ، جامعة بوضياف المسيلة ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2023 ، ص 3 .

² دستور 1996 ، مرجع سابق .

³ تعديل الدستوري لسنة 2020 ، مرجع سابق .

أولا : كيفية انشاء أحزاب سياسية

تتمركز عملية التكوين السياسي على زرع القيم والتقاليد و الاتجاهات الاجتماعية السائدة ذات الدلالات وكذلك المشاعر والمواقف اتجاه النظام السياسي ، فالأحزاب السياسية تتولى مهمة تثقيف المواطنين لضمان نخبة واعية تحسن الإختيار وأفراد مهنيين للدخول في العمل الحزبي والسياسي .¹

إن الأصل في كل موظف أن يتمتع بكامل الحرية في الانضمام إلى الحزب الذي يريده ، بل وله في ذات الوقت مطلق الحرية في أن لا ينخرط في أي حزب اذا كان يرى ذلك ، بحيث لا يجبر من أية جهة كانت على الانضمام أو عدم الانضمام الى حزب معين .²

وقد جاء في نص المادة 28 من الفقرة الثانية من الامر 03-06³ : " مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به ، لا يمكن بأي حال أن يؤثر إنتماء أو عدم إنتماء الموظف إلى حزب ساسي على حياته المهنية " .

والموظف باعتباره مواطنا يتمتع بهذه الحريات كباقي المواطنين حيث يمكنه المساهمة في إنشاء جمعية أو حزب سياسي او الانتماء اليهما ، إلا أن التزامه بخدمة الدولة وفق ما تفرضه المصلحة العامة يضع قيودا اضافية على ممارسة هذه الحريات .⁴

¹ بن التركي جموعي ، مرجع سابق ، ص 61 .

² عبد الغاني عليان ، مرجع سابق ، ص 59 .

³ الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق

⁴ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 331 .

ثانيا : شروط انشاء أحزاب سياسية

يمكن استخلاص الشروط المتعلقة بتشكيل حزب سياسي وفق القانون الحالي للأحزاب السياسية والمطبقة على جميع بما فيه الموظفون العموميون وهي كالآتي :

-يمنع تأسيس أي حزب سياسي أو المشاركة في تأسيسه على كل شخص مسؤول عن استغلال الدين الذي افضى الى المأساة الوطنية

- يمنع تأسيس أي حزب سياسي كذلك على كل من شارك في عمل ارهابي أو شارك في تنفيذ سياسة تدعو للعنف والتخريب ضد الامة .

- الوحدة والسيادة الوطنية و استقلال البلاد والطابع الديمقراطي والجمهوري للدولة - الحريات السياسية .

- قيم أول نوفمبر 1954 والخلق الاسلامي .¹

وعليه فان المشرع الجزائري وبالرجوع الى أحكام المادة 75 من تعديل الدستوري لسنة 2020 سنجد أن المؤسس الدستوري الجزائري بعد أن كرس حق المواطنين ومن بينهم الموظفين العموميين في تكوين الاحزاب السياسية فانه قد وضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها أن تحافظ على مشروعية الممارسة الحزبية فانه لا يمكن لأي موظف التدرع بالحق في انشاء حزب سياسي لضرب الحريات الاساسية .

¹ بورنان عمر ، مرجع سابق ، ص 203 .

الفرع الثاني : حرية الموظف العام في الممارسة النقابية

تعد الممارسة النقابية احدى أهم مظاهر حرية الرأي و التعبير ضمن اطار الوظيفة العمومية ، حيث يشكل الحق النقابي نموذجا عمليا لممارسة الحريات للموظف العام من خلال القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل والمتمم ، جاء بعدة ضمانات وحماية للمنظمة النقابية والممثلين .

بحيث تعتبر الممارسة النقابية عن أهم سمات الدولة الديمقراطية والتعبير عن الحقوق العمالية الأساسية .¹

فاعترفت أغلب التشريعات بما في ذلك التشريع الجزائري بمبدأ الحرية النقابية والسماح للموظفين بإنشاء نقابات تدافع عن مصالحهم وهو مبدأ الذي جاء النص عليه صراحة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 ، تحديدا في مادته الثالثة والعشرين : " لكل شخص الحق في أن ينشئ وأن ينظم الى نقابات حماية لمصلحته " .²

أولا : اجراءات تأسيس نقابة

يتصل بإجراء تأسيس النقابة اجراء يسبق اعلانها و اشهارها والمتمثل في تحرير قانونها الاساسي أو ما يعرف بالنظام الأساسي للنقابة يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها و أجهزتها

¹ بن سادات أحمد أمين ، مرجع سابق ، ص 36 .

² دحدوح محمد ، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة ، المجلة الجزائرية للأمن الانساني ، جامعة أم البواقي ، العدد 04 ، 2017 ، ص 2 .

القيادية ونضمها المالية وقواعد ادارتها وإجراءات مراقبتها ، بالإضافة الى اجراءات حلها اداريا
وفق ما ينص عليه القانون .¹

تتمثل في عقد جمعية عامة تأسيسية تضم الاعضاء المؤسسين للمنظمة وتصريح بتأسيسها و
ابداعه لدى السلطات المعنية ، مرفقا بعد استقاء شكليات التسجيل والإشهار بقائمة تحمل أسماء
وتوقيع المؤسسين وهيئات القيادة و الادارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين نسختين
مصادق عليهما طبق الاصل من قانون الاساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية ومن
خلال هذه الاجراءات تكتسب المنظمة الشخصية المعنوية و الاهلية المدنية .²

ثانيا : الممارسة النقابية للموظف العام

يستمد الحرية النقابية للموظف العام العمومي من مصدرها القانوني في التشريع الجزائري من
القانون رقم 90 - 14 و الامر 06-03 ، فقد حول المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة
03 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، لكل من العمال الأجراء
من جهة ، والمستخدمين من جهة أخرى فيها : يحق للعمال الأجراء من جهة ، و المستخدمين
من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية موجودة .³

¹ حداد محمد ، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة وهران 2 ،
المجلد 07 ، العدد 01 ، 2022 ، ص 8 .

² بن التركي جموعي ، مرجع سابق ، ص 72 .

³ عبد الغاني عليان ، مرجع سابق ، ص 51 .

الفصل الثاني التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق والحريات الاساسية في الجزائر

وعليه فان الحق النقابي مكفول ومقرر بالنسبة للعمال بما فيهم عمال التوظيف العمومي ، وهو ما أشارت اليه المادة 35 من الامر 06-03¹ حيث نصت على أن : " يمارس الموظف الحق النقابي في اطار التشريع المعمول به " .

وعليه فقد كرس المؤسس الدستوري الجزائري وبعض القوانين والتنظيمات بما فيها الامر

03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة بالحق النقابي وطرق ممارسة .

¹ الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية . مرجع سابق .

خلاصة الفصل الثاني

إن ما تم استخلاصه في هذا الفصل أن الموظف العمومي يلتزم في ممارسة لبعض الحريات التي بذاتها تتعرض لبعض القيود التي تقتضيها طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، كالتنصوص التي جاء بها المشرع كالالتزام الموظف بطاعة الاوامر الرئاسية المشروعة ، عدم ادلاء الموظف العمومي برأي فيه تجريح أو تشهير أو تمرد يكون فيه مساسا بالمرفق الذي يعمل به أو السلطات العامة في الدولة اضافة الى المحافظة على الاسرار الوظيفية لتوفير الثقة بين المواطنين و الادارة

أما ممارسة الموظف العمومي للحريات والحقوق السياسية (حق الترشح و الانتخاب ، حق إنشاء الاحزاب السياسية ، حق الممارسة النقابية والانضمام اليها) فإنها تأتي متعلقة بالمصلحة العامة التي تهتم المواطنين جميعا . ومع تسليمنا للأهمية الكبيرة للممارسة النقابية للموظف العام ذلك أنها من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف داخل المحيط الوظيفي ، وكيف لا ، فقد كرسها وأشار اليها المؤسس الدستوري بجلة من القوانين والتنظيمات .

وأخيرا فان المشرع الجزائري اعتبر أن ممارسة الحقوق والحريات السياسية هي حق دستوري لكل مواطن بما فيهم الموظف العمومي .

الخاتمة

الختاتمة

بعد دراستنا لموضوع حرية الرأي للموظف العمومي في التشريع الجزائري والإحاطة بمجموعة من الجوانب التي نص عليها المشرع لإبداء الموظف رأيه في ممارسته لأداء الوظيفة وسيما ما تعلق الامر بالمرافق العامة و الادارات ، واعتماده على بعض الحريات السياسية من بين عدة حريات وكل هذا لإبداء الموظف رأيه وحرية تعبيره .

كما أن المشرع الجزائري أعطى لحرية الرأي مكانة وذو مركز قوي جعل تلك الحريات مضمونة فالنسبة للموظف العام فقد أعطى له المشرع الحق في ابداء رأيه بكل حرية وشفافية ، وخصص لهذا الحق جملة من نصوص قانونية تضمن ممارسة هذا الحق و إستمراريته وذلك من خلال نصوص قانون الوظيفة العامة المتمثل في الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة الذي أكد و أقر على حرية الرأي والتعبير للموظف .

ومن النصوص أخرى فقد أبانت المواثيق الدولية على أهمية حرية الرأي وذلك انطلاقا من الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948 .

إن أهم الحريات والحقوق التي يمارسها الموظف العمومي هي الحقوق والحريات السياسية خاصة اثناء أداء مهامه الوظيفية ، فالموظف العام باعتباره منتمي لموطن معين ، فهو يستطيع بواسطة هذه الحقوق السياسية أن يباشر أعمالا معينة ، يشترك بها في ادارة شؤون بلاده .

كما تبين أن الموظف العمومي يتمتع بمجموعة من الصور لإبداء رأيه منها الاراء المهنية الفردية والجماعية ، ومن الضمانات ايضا رأينا المساواة اما تولي الوظائف العامة التي تعتبر ركيزة أساسية وهامة لإطلاق عنان الموظف للتعبير عن آرائه .

و بناء على هذا توصلنا الى العديد من النتائج والتي يمكن حصرها في النقاط التالية :

أهمية ممارسة الموظف للحقوق السياسية والتمتع بها خاصة الحرية في الترشح و الانتخاب ،
وبدء الموظف بإنشاء حزب سياسي الذي يعتبر أهم المظاهر الرئيسية للحقوق والحرريات
السياسية .

اقرار المشرع الجزائري على مبدأ التحفظ فعلى الموظف عدم ادلاء أي رأي فيه تجريح وتشهير
وتمرد فيه مساس بالمرفق العام .

من واجبات الموظف المفروضة على الموظف مثال ذلك

واجب الطاعة الرئاسية المتمثلة في طاعة المرؤوس لرئيسه الاداري من أجل سير المرفق العام
بانتظام .

الحفاظ على السر المهني ، فالموظف ملزم بذلك وهو واجب مفروض على كل الموظفين .

وعليه نقترح تحديد وتوضيح دقيق للنصوص القانونية التي من خلالها يباشر الموظف العمومي

حقوقه السياسية ، وتكييف دور الموظف العمومي مع الدور الجديد للدولة باعتباره ممثل

للدولة فهو المدبر والمنفذ في ان واحد ، وجعل قطاع الوظيفة العمومية ككتلة واحدة في مواجهة

من يريد الاستاثار بالسلطة اضافة الى تشجيع الموظفين لدخول معتزك الحياة السياسية للبلاد

و كذا ايجاد قانون واضح وصريح للتمثيل النقابي في الجزائر داخل الادارات والمؤسسات

العمومية لان الحرية النقابية تعتبر أهم حق يتمتع به الموظف العام والتي منها تنطلق باقي

الحرريات الاخرى التي أجازها المشرع الجزائري للموظف العام .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1 - الدستور

- دستور 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996

الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 .

- التعديل الدستوري لسنة 2016 ، الصادر بموجب القانون 10/16 المؤرخ في 06 مارس

2016 ، الجريدة الرسمية رقم 14 الصادرة في 07 مارس 2016 .

- التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20 - 442 المؤرخ في

30 ديسمبر 2020 ، الجريدة الرسمية رقم 82 الصادر في 30 ديسمبر 2020 .

2 - القوانين

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 و المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق

النقابي والمعدل والمتمم لموجب رقم 22-06 المؤرخ في 25 أبريل 2022 ، ج ، عدد 30 ،

المؤرخة في 27 ابريل 2022 .

3- الاوامر

أمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة

الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 542 ، المؤرخ في 08 جوان 1996.

- أمر رقم 06-03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة

العمومية الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ثانيا : المراجع

1 الكتب المتخصصة

- بلورنة أحسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيقي ، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2019 .

- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الاولى ، جسور للنشر والتوزيع المحمدية ، الجزائر ، 2015 .

- بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018 .

2- الكتب العامة

- البهنساوي سالم ، حرية الرأي (الواقع والضوابط) ، الطبعة الاولى ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، 2003

- بدوي محمد ابراهيم ، حرية الراي في الاسلام ، الطبعة الاولى ، دار المحجة البيضاء للبااعة والنشر والتوزيع ، 2011 .

- الحقييل محمد بن ابراهيم ، حرية الرأي ... رأي اخر ، قضايا معاصرة ، 2019 .

- محي الدين عبد الحلیم ، الرأي العام مفهومه و أنواعه ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2020.

يوسف مصطفى كافي ، الرأي العام ونظريات الاتصال ، الطبعة الاولى ، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2015 .

- عجیل جاسم النمشی ، حرية الرأي والتعبير في الشريعة الاسلامية ، التأصيل والضوابط ، المجتمع الفقهي الاسلامي في رابطة العالم الاسلامي ، الطبعة الاولى ، 2021 .

- بن سعود البشر محمد ، حرية الرأي في السلام والنظم الحديثة دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة ، الطبعة الاولى ، 2009 .

- العبلي حسن عبد الحكيم ، الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الاسلام ، دار الفكر العربي، 2015 .

3 - البحوث الجامعية

1 - اطروحة دكتوراه

- بورنان عمر ، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، السنة الجامعية 2014-2015 .

- الحوامدة علي حمد الله ، الحرية السياسية في الفكر السياسي الاسلامي والفكر الليبرالي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، السنة الجامعية 2015-2016 .

- صقر عيد فارس فالح، حرية الرأي لدى الموظف العام ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، 2015 .

2 - رسائل الماجستير

- بن عمار ايمان ، حرية الرأي والتعبير في الشريعة الاسلامية والقانون العضوي ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، السنة الجامعية 2018-2019 .

- عمر البرش أنس ، التعيين في الوظيفة والرقابة القضائية عليها ، مذكرة ماجستير ، كلية الادارة والتمويل ، جامعة الاقصى ، غزة ، 2020.

- طرشي أحمد ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الاسلامي والقانون الجزائري ، مذكرة ماجيستر في العلوم الاسلامية ، كلية العلوم الاسلامية ، جامعة الجزائر 01 ، السنة الجامعية 2016-2017 .

- درويش عبد القادر ، واجب الطاعة في الوظيفة العامة العمومية ، رسالة ماجيستر ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، السنة الجامعية 2017-2018 .

3 - مذكرات ماستر

- أمل حديدي ، حرية الرأي والتعبير في الشريعة والقانون العضوي ، مذكرة ماستر ، شريعة وقانون ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، السنة الجامعية 2019-2020 .

- اسماعيل شراحي ، حماية ممارسة حرية التعبير بين الشريعة الاسلامية والقانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي ، الجزائر ، قسم الشريعة والقانون ، السنة الجامعية 2020-2021 .

- بن سادات محمد الامين ، حرية الموظف في الرأي والتعبير وفق القانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، جامعة بن خلدون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تيارت ، السنة الجامعية 2021-2022 .

- بوازهر سلسبيل ، مبدأ المساواة في تقليد الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، السنة الجامعية 2016-2017 .

- زكري عمار ، ضمان حياد الادارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، السنة الجامعية

- أجبلي حادة ، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العامة وفق للتشريع الجزائري ، مذكرة
 ماستر ، قانون العام الداخلي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الصديق بن يحي ،
 جيجل ، الجزائر ، السنة الجامعية 2015-2016 .
- تمرابط خطيب ، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم
 السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، السنة الجامعية 2020 - 2021 .
- بونعاية مريم ، واجبات الموظف العمومي وجزاءات الاخلال بها ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد
 بوضياف ، المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم القانونية والإدارية ، السنة
 الجامعية 2021 - 2022 .
- بن تركي جموعي ، الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر ، مذكرة ماستر ، جامعة
 محمد خيضر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2013-2014.
 روباش سليمة ، واجب الطاعة في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف ،
 المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2017 - 2018 .
- بكري لينة ، حق ابداء الرأي للموظف الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد بوضياف ،
 المسيلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2021 .

4 - المجالات

- برا هيمي سهام ، واقع حرية الرأي والتعبير في التشريعات الوطنية الدولية ، مجلة القانون
 والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر 01 ، الجزائر ، العدد 02 ، 2015 .
- العمراني محمد لمين ، اثر التعديل الدستوري لموجب القانون 16 / 01 على الحقوق والحريات
 العامة ، مجلة الاجتهاد للدارسات القانونية والاقتصادية ، جامعة الجزائر ، المجلد 07 ، العدد
 01 ، 2018 .

- رحمانى ابراهيم ، ضوابط حرية الشريعة التعبير فى الشريعة ن مجلة للدراسات الفقهية و القضائية ، العدد 04 ، 2017 .
- صقر عيد فارس ، حرية الاراء المهنية والفردية للموظف العام ، دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد 43 ، 2016 .
- فخري سعيد هند ، اعلان حقوق الانسان و المواطن عام 1789م بين النظرية والتطبيق ، مجلة الافاق والأبحاث السياسية والقانونية ، جامعة موصل ، المجلد 03 ، 2020 .
- فاضل خديجة ، اتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل ، حوليات جامعة الجزائر الجزائر 01 ، جامعة بن يوسف بن خذة الجزائر ، المجلد 35 ، 2021 .
- فكرة سعيد ، أزمة الحريات السياسية فى العالم العربي ، مجلة الاحياء ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر ، العدد 10 ، 2006 .
- بن حفاف اسماعيل ، الحريات السياسية فى التشريعين الجزائري والاسلامي ، مجلة 10 ، العدد 01 ، 2020 .
- عمر خضر يونس سعد ، الحق فى تقلد الوظائف العامة كوسيلة للمشاركة السياسية ، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد 06 ، العدد 02 ، 2022 .
- أزرقان وليد ، مبدأ المساواة كألية لحماية حقوق المرأة فى مجال الوظيفة العامة ، مجلة الاجتهاد القضائي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، المجلد 12 ، العدد 02 ، 2020 .
- لودريالة محمد ، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين فى نطاق الوظيفة العامة ، حوليات جامعة لونسي ، البليدة ، العدد 03 ، 2021 .
- عبد القادر مهدي الهام ، الرقابة القضائية على قرار اعادة التعيين فى الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة بابل ، المجلد 27 ، العدد 01 ، 2020 .

- علاونة فادي ، الاسس الخاصة لتولي الموظف العام مهام الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة الاستقلال ، فلسطين ، المجلد 13 ، العدد 02 ، 2022 .
- سعدي نجيب ، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة ، مجلة تطوير ، المجلد 13 ، العدد 01 ، 2022 .
- لجلط فواز ، واجب طاعة الرئيس و أثره على مسؤولية الجنائية للموظف ، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية ، جامعة الجلفة ، المجلد 09 ، العدد 02 ، 2016 .
- خطاب عبد النور ، مسؤولية الموظف العام عن تنفيذ الاوامر الرئاسية ، مجلة ضياء للدراسات القانونية ، المجلد 01 ، العدد 01 ، 2019 .
- مهديد هجيرة ، الزام المحامي بكتمان السر المهني في التشريع الجزائري ، مجلة الاكاديمية للبحث القانوني ، جامعة مولود معمري ، الجزائر ، المجلد 11 ، العدد 02 ، 2022 .
- بومعزة فاطمة ، حق الانتخاب في الجزائر مابين الحماية القانونية ومظاهر الممارسة ، مجلة النبراس للدراسات القانونية ، جامعة قسنطينة 1 ، المجلد 02 ، العدد 02 ، 2017 .
- عشور فراحي ، الضوابط الدستورية لحرية الترشح ، مجلة القانون والعلوم السياسية ، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان ، مجلة القانون والعلوم السياسية ، المجلد 06 ، 2020 .
- فاضلي سيد علي ، الاحزاب وضمانتها القانونية في النظام السياسي الجزائري ، مجلة الناقد للدراسات السياسية ، جامعة بوضياف ، المسيلة . المجلد 07 ، العدد 01 ، 2023 .
- دحدوح محمد ، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة ، المجلة الجزائرية للأمن الانساني ، جامعة أم البواقي ، العدد 04 ، 2017 .
- حداد محمد ، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص و التطبيق ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، جامعة وهران 2 ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2022 .

La constitution Francaise de 1958 .

الفهرس

الفهرس

شكر وعران

اهداء

مقدمة

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لحرية الرأي للموظف وصور حرية الرأي وضمانتها.....8

المبحث الأول الاطار المفاهيمي لحرية الرأي للموظف وصور حرية الرأي وضمانتها.....9

المطلب الأول : مفهوم حرية الرأي للموظف العام9

الفرع الأول تعريف الحرية9

أولاً: لغة9

ثانياً : اصطلاحاً10

الفرع الثاني : تعريف الرأي11

أولاً: لغة11

ثانياً: اصطلاحاً12

المطلب الثاني : حرية الرأي والتعبير للموظف العام13

الفرع الاول : حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري13

أولاً : في المواثيق الدولية13

ثانياً : في التشريع الجزائري14

الفرع الثاني : حرية الرأي في الشريعة وفي قانون الوظيفة العامة15

- 15.....أولا : حرية الرأي في الشريعة
- 16.....ثانيا : حرية الرأي في مجال الوظيفة العامة
- 17.....المبحث الثاني : صور حرية الرأي للموظف و ضماناتها
- 17.....المطلب الأول : حرية الآراء المهنية
- 17.....الفرع الأول : أنواع حرية الآراء المهنية
- 17.....أولا : حرية الآراء المهنية الفردية
- 19.....ثانيا : حرية الآراء المهنية الجماعية
- 20.....الفرع الثاني : حرية الآراء المهنية السياسية للموظف العام
- 20.....أولا: مضمون حريات الآراء السياسية
- 22.....ثانيا : تأثير حرية الآراء السياسية للموظف
- 22.....المطلب الثاني : الضمانات الوظيفية والسياسية لحرية الرأي لدى الموظف العام
- 23.....الفرع الاول : المساواة الوظيفية
- 23.....أولا : المساواة أمام تولي الوظائف العامة
- 25.....ثانيا : الاساس القانوني لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة
- 26.....ثالثا : نتائج مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة
- 28.....الفرع الثاني : ضمانة التعيين في الوظيفة العامة
- 29.....أولا : تعريف التعيين
- 30.....ثانيا : الطبيعة القانونية لقرار التعيين
- 32.....ثالثا : شروط التعيين

- 35..... خلاصة الفصل الأول
- 37 الفصل الثاني : التطبيقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف للحقوق والحريات الاساسية... 37
- 38..... المبحث الأول : قيود حرية الرأي للموظف العام 38
- 38..... المطلب الأول : واجب النحفظ والواجبات المتصلة به 38
- 39..... الفرع الأول : مضمون واجب التحفظ 39
- 40..... أولاً : أهمية واجب التحفظ 40
- 41..... ثانيا : خصائص واجب التحفظ 41
- 42..... الفرع الثاني : الطاعة الرئاسية 42
- 43..... أولاً : محتوى واجب الطاعة 43
- 44..... ثانيا : أشخاص مبدأ واجب الطاعة 44
- 45..... المطلب الثاني : الحفاظ على السر المهني 45
- 45..... الفرع الاول : الاسرار المهنية 45
- 46..... أولاً :أساس واجب الحفاظ على السر المهني 46
- 47..... ثانيا : اثر الحفاظ على السر المهني 47
- 48..... الفرع الثاني : الاستقالة 48
- 48..... أولاً : الاستقالة الصريحة 48
- 50..... ثانيا الاستقالة الحكمية 50
- 51.. المبحث الثاني : المنطلقات النظرية والواقعية لممارسة الموظف العام للحقوق والحريات 51..
- 51..... المطلب الاول : حريات وحقوق الموظف العام السياسية بين النظرية والتطبيق 51.....

51.....	الفرع الاول : حق الانتخاب
52.....	الفرع الثاني : حق الترشح
52.....	أولاً: الشروط الشكلية للترشح
53.....	ثانياً : الشروط الموضوعية للترشح
54.....	المطلب الثاني : انشاء الاحزاب السياسية والممارسة النقابية
54.....	الفرع الاول : مفهوم الاحزاب السياسية
55.....	أولاً : كيفية انشاء احزاب سياسية
56.....	ثانياً : شروط انشاء أحزاب سياسية
57.....	الفرع الثاني : حرية الموظف العام في الممارسة النقابية
57.....	أولاً : اجراء تأسيس نقابة
58.....	ثانياً : الممارسة النقابية للموظف العام
60.....	خلاصة الفصل الثاني
62.....	خاتمة
65.....	قائمة المصادر والمراجع
74.....	الفهرس
79.....	الملخص

ملخص

ملخص :

ينصب موضوع هذه الدراسة حول حرية الرأي للموظف العام في التشريع الجزائري ، وذلك لموازنة هذه الحرية بين ممارستها و بين القيود المفروضة عليها ، ومدى مواءمة التشريع الجزائري مع المواثيق الدولية التي لها علاقة بحرية الموظف العام في التعبير عن رأيه ، وذلك من خلال بيان مفهوم حرية الموظف العام في التعبير عن رأيه ، وبيان صور وضمانات هذه الحرية من جهة و بيان القيود المفروضة على التي تنصب على عاتق الموظف العمومي فتكون تلك القيود متعلقة بالموظفين وحدهم كواجب الطاعة الرئاسية وواجب التحفظ الذي يشمل الولاء بكافة صوره ، الامر الذي استدعى وجود ضمانات دستورية ووظيفية تكفل ممارسة الموظف العام لهذه الحرية .

الكلمات المفتاحية : الموظف العام ، ضمانات ، قيود ، الوظيفة العامة .

Summary:

The subject of this study is about the freedom of opinion of the public employee in the Algerian legislation, in order to find the perfect balance of freedom practice and the restrictions imposed on it, and to what extent the Algerian legislation is compatible with international covenants that have a relationship with the freedom of the public employee to express his opinion, and that is through explaining the concept of freedom of the general employee in expressing his opinion, and to clarify the forms and guarantees of this freedom on one hand, and to clarify the restrictions imposed on the public employee, so that these restrictions are related to employees alone, such as the duty of presidential obedience and the duty of job secret safe keeping including loyalty in all its forms, which necessitated the existence of constitutional and functional guarantees to ensure the public employee's exercise of this freedom.

Keywords: Public employee, guarantees, restrictions, public office.