

# الحقوق والحريات السياسية للموظف العمومي

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق  
تخصص: قانون الوظيفة العامة

إعداد الطالبة: مزيان فاطيمة الزهراء، نسرين  
تحت إشراف الأستاذ: د/ فليح كمال محمد عبد السعيد

## لجنة المناقشة

الدكتور بواوي مصطفى / جامعة سعيدة / رئيسا  
الدكتور فليح كمال / جامعة سعيدة / مشرفا ومقررا  
الدكتور عشاني عبد الرحمان / جامعة سعيدة / عضوا مناقشا  
الدكتور حامي ميلود / جامعة سعيدة / عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2017 / 2018

# مأثرة شكر

أأقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المحترم والقدير " فليح كمال "

الذي كان نعم المؤطر والذي أشرف على هذا العمل المتواضع

والذي لولاه لما تم هذا العمل،

من خلال النصائح والتوجيهات التي كانت دعما وسندا لي بإنجاز هذا العمل

ولا يسعني أيضا أن أتوجه بشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة اللذين ساهموا في تدريسنا وتعليمينا

وكذا إلى كافة الأصدقاء والأحبة كما أقدم بالشكر الجزيل إلى كافة طلبة الحقوق وخاصة طلبة

تخصص قانون وظيفة عامة.

الطالبة:

مزيان فاطيمة الزهراء نسرين

## الثناء

تم بعون الله وتوفيقه هذا العمل المتواضع، ولولا هدي الله لنا  
ما كنا لنهتدي وما كنا لتتم هذا العمل لولا فضله عز وجل  
كما أهدي هذا العمل المتواضع

إلى كل من كان سببا في وجودي، إلى من يرجع له الفضل الأول والأخير في نباهي ووصولي إلى هذه  
الدرجة، إلى الشفيعين اللذين أمبهما والداي العزيزين وإلى عائلة مزيان، وكذا إلى اخوات وأصدقاء كلية

المقوق دفعة 2018/2017

كما أهديه إلى الأستاذ القدير "فليح كمال"

وإلى جميع أساتذة المقوق وإلى كافة الأصدقاء الأوفياء

وإلى كل من جمعتني بهم الأقدار في مشواري الدراسي وأصبوا اليوم ذكرى

إلى من تركوا أسمى الذكريات في قلبي

وإلى كل طلبة سنة ثانية ماستر مقوق تفحص قانون وظيفة عامة ...

مزيان فاطيمة الزمراء نسري



المقدمة

إن المشاركة في الحياة السياسية تعتبر معيارا حقيقيا لقياس مدى ديمقراطية نظام الحكم، وتعتبر عن المواجهة الحقيقية لذلك النظام، ومدى توافقه أو تنافره مع المثل العليا للديمقراطية المتمثلة في الحرية والمساواة والمشاركة، لأنه لا حرية دون مساواة ولا مساواة دون مشاركة، ولا مشاركة دون حرية. حيث أن الإستبداد السياسي هو السبب الرئيسي في إنقاص أو إنعدام الحقوق والحريات الأساسية للأفراد<sup>1</sup>، وهذا ما جسده المادة 31 من الدستور الجزائري لسنة 1996<sup>2</sup> حيث تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات وإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان. لذلك يلاحظ أن المواثيق الدولية تؤكد على حق كل فرد في المشاركة في إدارة الشؤون العامة في بلاده، إما مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون إختيارا حرا، كما أكد الدستور الجزائري لسنة 2016 على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، و لا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي حسب المادة 32 من دستور 2016 ، وكما بين المشرع الجزائري في مادته 34 من الدستور نفسه على " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

والموظف العام شأنه في ذلك شأن أي مواطن يستطيع ممارسة الحقوق والحريات السياسية التي كفلتها له الدساتير والقوانين السارية في هذا الشأن، مما جعل من دراسة موضوع ممارسة الموظف العام للحريات السياسية أهمية بالغة وشائكة في نفس الوقت لإنعكاس ذلك ليس فقط على الحياة الوظيفية 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 الإقرار له بإبداء الرأي في المسائل العامة، وكذلك المشاركة في الانتخابات سواء بإعتباره ناخبا أو منتخبا، وكذلك

<sup>1</sup> علي عبد الفتاح محمد خليل، حرية الممارسة السياسية للموظف العام (فيود وضمانات)، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية مصر، 2007، ص.01

<sup>2</sup> القانون العضوي رقم 10/16، المؤرخ في 22 ذي القعدة 1437 الموافق 25 غشت 2016، المتضمن التعديل الدستوري المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 50، الصادر في غشت 2016.

تكوين النقابات الوظيفية والإندضمام 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.

تتمثل أهمية دراسة موضوع الحقوق والحريات السياسية للموظف العام حيث إذا كان من حق المواطن ممارسة الحريات التي تخولها له الدستور وقوانين البلاد، فمن الطبيعي القول كذلك بأن من حق الموظف العام بصفته مواطنا ممارسة هذه الحريات، ذلك أن الموظفين العموميين هم الذين يتولون إدارة المرافق العامة للدولة، ويتم عن طريقهم تنفيذ السياسة العامة للحكومة وترجمتها إلى واقع ملموس بحياة المواطنين، كما أن أتاح الدستور الجزائري للمواطن قدرا كبيرا من الحريات السياسية، إذ نص القانون الدستوري الجزائري لسنة 2016 في مادته 52 على: " حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف".

وبما أن الموظف هو بطبيعته مواطن فهو يتمتع بهذا الحق، وتتمثل أهمية الموظف العمومي وبحكم إحتكاكه المباشر مع المواطنين يعتبر أكثر الأفراد إدراكا لمشاكلهم وتطلعاتهم، بحيث إذ ما شارك في الحياة السياسية يزيد من خبرته و وعيه السياسي، كما يعتبر الموظف أكثر قدرة على إختيار من يمثل الشعب وينوب عنه من خلال مشاركته في التصويت في الانتخابات وإبداء رأيه في الإستفتاءات، 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.

أما عن أسباب إختيار الموضوع حيث تكمن الغاية في دراسة موضوع الحقوق السياسية للموظف العمومي وتتمثل في إقامة نوع من التوازن بين ممارسة الموظف العام للحقوق و الحريات السياسية بإعتباره مواطنا، وبين ممارسة مهام منصبه بإعتباره موظفا، حتى لا تطغى هذه على ذلك أو العكس، ومن أسباب إختيار الموضوع حيث أن النظام الوظيفي يختار أفضل العناصر البشرية لتولي الوظيفة العامة، فيلاحظ أن هؤلاء الموظفين الذين تم إختيارهم على هذا الأساس هم من أفضل من يحق لهم ممارسة الحقوق والحريات السياسية، وكذلك غياب النصوص التشريعية الخاصة المنظمة لممارسة الموظف العام لهذه الحقوق، وكذلك الإحاطة على مدى قدرة الموظف العمومي في لعب دور أساسي و هام في الحياة السياسية في البلاد.

وتأتي هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المتمثلة في بيان ماهية الموظف العام والحقوق السياسية بالنسبة للموظف العام المتعلقة بالإنتخاب والترشح والنقابة والأحزاب السياسية، وكذلك تحليل النصوص

القانونية التي تنظم حق الانتخاب والترشح والحق النقابي والانتماء إلى الأحزاب السياسية في القوانين الجزائرية، وكذلك الدور البارز الذي لعبه الموظف العمومي في تسييره للمرافق العامة ومساهمته في الحياة السياسية والاجتماعية داخل منظومة جزائرية.

يتناول البحث فكرة الحقوق و الحريات السياسية للموظف العمومي، وتتمحور إشكالية حول مسألة رئيسية تتمثل بيان الحقوق السياسية للموظف العمومي، فهذه الدراسة في مجملها تحاول الإجابة على سؤال مؤداه، إلى أي مدى يمكن أن يتمتع الموظف العام بالحقوق والحريات السياسية دون قيود؟ ومن هذه الإشكالية تتفرع عدة تساؤلات فرعية وهي:

فهل يمكن إعتبار الموظف العام مواطنا خاصا في ممارسته للحقوق والحريات السياسية؟

وهل يمكن القول بأن القانون الأساسي للوظيفة العامة والقوانين المنظمة للعملية الانتخابية بأنها كفلت له هاته الحقوق؟

وما مدى تأثير هذه الحقوق على مساره المهني والوظيفي؟

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

كما تتمثل صعوبات الدراسة في نقص المراجع الخاصة بالموضوع، وعدم وجود مراجع متخصصة في الحقوق السياسية للموظف العمومي، بالإضافة إلى عدم تحين المراجع المعتمدة.

وبهدف الإلمام بعناصر الموضوع، فقد قسم البحث على النحو التالي:

الفصل الأول يتناول الإطار المفاهيمي للموظف العمومي والحقوق السياسية في مبحثين، المبحث الأول مفهوم الموظف العمومي، والمبحث الثاني مفهوم لحقوق والحريات السياسية، أما الفصل الثاني يتمحور حول الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي في مبحثين، يستهل مبحثه الأول

في حق الموظف بالترشح والانتخاب، أما المبحث الثاني تناول حق الموظف العمومي في ممارسته الحق النقابي والانتماء إلى الأحزاب السياسية.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف العام

والحقوق السياسية

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

---

من حق المواطن ممارسة الحريات التي يخولها له الدستور وقوانين البلاد فمن الطبيعي القول كذلك أن من حق الموظف العام بصفته مواطناً ممارسة هذه الحريات، فالموظف العام إبتداءً هو مواطن له ما لغيره مثل سائر المواطنين بالدولة من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات وإلتزامات.

وتكمن دراسة هذا الفصل في الإحاطة بمفهوم كل من الموظف العمومي والحقوق والحريات السياسية، وعليه من خلال هذه دراسة سيتم التطرق إلى مفهوم الموظف العمومي في (المبحث الأول)، ومن ثم يتم معالجة مفهوم الحقوق والحريات السياسية في (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، ويتحدد دور الموظف العام دورا ضيقا واتساعا حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فإن الموظف العمومي هو واجهة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت الدولة ولقد تزايد عدد الموظفين بالقدر الذي يكون كافيا لتلبية مختلف الحاجات العامة بالفاعلية المطلوبة، فالموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول، فمن خلال هذا المبحث سيتم تبيان تعريف الموظف العمومي في المطلب الأول، ليتم بعدها التطرق إلى حقوق وواجبات الموظف العمومي في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: تعريف الموظف العام

يختلف مفهوم الموظف العمومي من دولة الى أخرى، وذلك راجع الى تغيير وإختلاف النظام السياسي للدولة، ومما نلاحظه ان المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للموظف العمومي لان وضع تعريف محدد هي مهمة الفقه وليس مهمة التشريع.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي والقضائي للموظف العمومي

من خلال هذا الفرع سوف يتم تبيان التعريف الفقهي للموظف العمومي (أولا)، و بعد ذلك التعريف القضائي للموظف (ثانيا).

### أولا: التعريف الفقهي للموظف العمومي

في فرنسا: لم تعطي التشريعات الفرنسية تعريفا محدد للموظف العام، إنما إكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات، فقد نصت الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946، " يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة و يشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية"، وقد نص نظام الموظفين الصادر بالأمر 59-224 في 04 فبراير 1959 الذي حل عمل قانون 19 أكتوبر 1946 والقانون الخاص بحقوق والتزامات الموظفين رقم

634 الصادر في 13 يوليو 1938، على نفس المفهوم،<sup>1</sup> ويتبين من ذلك أن المشرع الفرنسي يطبق أحكامه على من تتوافر فيهم الشروط الآتية:

1. الوظيفة الدائمة.

2. خدمة المرفق الإداري العام.

وبذلك فهو يخرج عن نطاق الخضوع لأحكام الوظيفة العامة، وموظفوا البرلمان، ورجال القضاء ورجال الجيش والعاملون في مرافق ومنشآت عامة ذات طابع صناعي أو تجاري، عرفه الأستاذ هوريبو الموظفين العاملين: "بأنهم كل اللذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين أو مستخدمي أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى".<sup>2</sup>

وعرفه دويز: "بأنه كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يتميز بالاستقلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخلية في نطاق كادر إداري منظم.

وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف هو: "كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملك وتكون في خدمة مرفق عام، وإشترط مجلس الدولة أن يكون المرفق العام إداريا وتابع للنظام العام".<sup>3</sup>

أما تعريف دوجي: "الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة المرفق العام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها".

تعريف بارتلي، حيث عرف الموظفين العموميين على أنهم: "هم أشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة، ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع ما".

تعريف رونالد: "يقول هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يشغلون في وظائف الكادرات الدائمة المنشأة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة".

<sup>1</sup> محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1991، ص 22.

<sup>2</sup> مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 68.

<sup>3</sup> محمد حامد الجمال، الموظف العام فقها وقضاء، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1969، ص 49.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

تعريف الأستاذ أندري دي لوبادير: "الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة التي تديرها الهيئات العامة والذين يشغلون وظائف دائمة داخلية في كادرات هذه المرافق".<sup>1</sup>

تعريف الاستاذ فالين: الموظف العام هو "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام ويعين في وظيفة دائمة ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة".<sup>2</sup>

ما يلاحظ بأن التعاريف السابقة في تحديد مفهوم الموظف العام، سواء في ألفاظها وفي المصطلحات التي إستعملها هؤلاء الفقهاء، وكذا في مواصفات الموظف العمومي التي وردت في كل تعريف، إلا أنه رغم هذه الاختلافات، فإن الفقهاء قد ذكروا في مفهومهم الموظف العام العناصر الأساسية له وهي:

✓ **العنصر الأول:** التعيين في وظيفة دائمة.

✓ **العنصر الثاني:** أن تكون الوظيفة داخلية في إحدى كادرات الوظيفة العامة.

✓ **العنصر الثالث:** أن تكون في خدمة مرفق عام.

✓ **العنصر الرابع:** الإدارة المباشرة لمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.

✓ **العنصر الخامس:** أن تصدر أداة قانونية للتعيين.

✓ **العنصر السادس:** أن ترضى الموظف للوظيفة.

في مصر: إكتفى المشرع المصري شأنه شأن الفرنسي بتحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين واللوائح الصادرة في شأن الموظفين العموميين، فقد نصت المادة الأولى من قانون رقم 210 سنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة بأنه: "تسري أحكام هذا البيان على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء كانوا متبئين أو غير متبئين"، ويعتبر موظفا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلية في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو من أية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا، أما في ظل قانون رقم 46 سنة 1964 فقد ورد في المادة الثانية منه "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار

<sup>1</sup> محمد حامد الجمال، المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 47.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

من السلطة المختصة"، وفي هذا القانون أزال المشرع التفرقة بين الوظائف الدائمة والمؤقتة، بينما ورد في نظام العاملين المدنيين بالدول، الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1971، ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة للمتمتعين بالجنسية الأجنبية وفقا للقواعد التي تضمنتها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب، أما القانون رقم 47 سنة 1978 فقد جاء أكثر ايجازا ولم يتطرق للوظائف الدائمة والمؤقتة ولا إلى تعيين الأجانب، إذ نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى منه على أنه: "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة"، وفي مكان آخر في المادة نفسها نصت على سريان هذا القانون على العاملين بوزارات الحكومة و مصالحها و الأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الحكم المحلي، والعاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بها.

كما ذهب غالبية الفقهاء المصريين إلى تعريف الموظف العام بأنه "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها الدولة أو إحدى أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتولي منصب دائم يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق"<sup>1</sup>، ويبدو من ذلك، أن الفقه والقضاء المصري يشترط توافر عنصرين في المرفق العام هما:

✓ العمل في خدمة مرفق عام أو إحدى أشخاص القانون العام.

✓ أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.

ولقد تعرض **عبد الرزاق السنهوري** عند شرحه للقانون المدني المصري الى تعريف الموظف العام حيث قال: "الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره"، ويبقى الموظف رسميا حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى، كمصلحة السكك الحديدية والتلفزيون والبريد وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة وموظفيها في وزارة الأوقاف والمجالس البلدية القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون"<sup>2</sup>.

1 محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام وأصول القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1984-1985، ص309-310.

2 عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، 'مصدر الالتزام'، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1946، ص657.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

إن التعريف الذي أورده الفقيه السنهوري أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف، حيث شمل تعريفه حتى المنتخبين في المجالس البلدية والقروية، ويلاحظ بأن المشرع المصري إستعمل مصطلح المستخدم بصورة أعم من لفظ الموظف العام.

أما تعريف الفقيه الجزائري ميسوم صبيح عرفه على أنه "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، لا يخضع منها القانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص اللذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً"<sup>1</sup>، حيث أن المشرع الجزائري، لم يعطي تعريفا دقيقا للموظف العمومي، بل إكتفى فقط بتحديد الأشخاص اللذين يطبق عليهم القانون.

### ثانيا/ التعريف القضائي للموظف العام

لقد لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا هاما في تطوير قواعد القانون الإداري، وكان له الفضل في تحديد مفهوم الموظف العمومي، لكونه حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"، كما أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع الشيء الذي يجعل من الصعب الفصل بينهما، إلا أن الإجتهاادات القضائية تحاول دوما تطوير المفاهيم والعناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي، لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع، كما أن التعريف الذي إستقر عليه القضاء، فقد جاء معظمهم بتعريف متشابه و ليس هناك اختلافات جوهرية فيما بين هذه التعاريف.<sup>2</sup>

وطبقا لهذا التعريف، فإنه يعتبر موظفا عاما إذا قام بعمل دائم أو يشغل وظيفة دائمة، بالأشخاص العاملين بصفة عارضة أو مؤقتة، كما يعتبر موظفا عاما الشخص الذي هو في خدمة مرفق عام.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص199.

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984، ص12.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

وهذا التعريف هو نفس التعريف الذي ظهر في قانون الوظيفة العمومي الفرنسي، سواء الصادر سنة 1945 أو ذلك الصادر سنة 1959، وركز مجلس الدولة<sup>1</sup> في تعريفه على عنصرين حتى يمكن بإعتبار الشخص موظفا عموميا:

- استمرارية الوظيفة ودوامها.
  - الإندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو إحدى المرافق العامة الإدارية.
- أما في القضاء المصري فقد وضعت المحكمة العليا الإدارية تعريفا للموظف العام بالقول: " هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"، وإشترطت المحكمة لإعتبار الشخص موظف عاما توفر ثلاثة شروط وهي:

1. المساهمة بالعمل بمرفق عام تديره سلطة إدارية مركزية أو محلية أو مرفقية.

2. أن تكون المساهمة بصفة دائمة أي أن تكون الوظيفة دائمة.

3. أن يكون شغل الوظيفة قد تم عن طريق التعيين.

أما على مستوى القضاء الجزائري، لم يهتم كثيرا بوضع التعاريف للموظف العام، وإعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين، على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعموميين، وعلى العموم فإن القضاء الإداري الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة أي الإدارة المركزية أو الهيئات المحلية المتمثلة في البلديات والولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري، موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني<sup>2</sup>.

ويلاحظ أن تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري، لا يمكنه الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي المشار إليه سابقا، والتي حددت ثلاثة أركان للموظف: ديمومة الوظيفة، تصنيف الوظيفة، مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عمومي.

<sup>1</sup> فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري والمقارن، الجزء الأول، دار الشباب الجامعة، مصر، 1995، ص 153.

<sup>2</sup> عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979، ص 90.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

إن هذه الأركان الواردة في حكم مجلس الدولة الفرنسي، هي نفس الأركان المنصوص عليها في المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 ومتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر.

أما التعريف الراجح فقها وقضاء<sup>1</sup>، فهو يعرف الموظف العام على أنه "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسييره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق".

### الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري

سيتم التطرق إلى مدلول الموظف العمومي في النظامين اللذين تبنتهما الجزائر في كل من الميثاق الوطني والدستور (قوانين أساسية).

المشروع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا في تعريف الموظف العام، وذلك أن المشروع الجزائري لم يتعرض صراحة إلى مثل هذا التعريف سواء في دستور 1963، ولا في الدساتير اللاحقة بإستثناء ما ورد من إشارات تتعلق بحقوقه وواجباته، وقد جاء في المادة 54 من دستور 1963 "أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية"، وقد حاول ميثاق الجزائر الصادر في سنة 1964 إعطاء مدلول للموظف العام يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة آنذاك، حيث جاء في صفحة 117: "أن الموظف أداة الدولة ويجب أن يصير خادما للجماهير الكادحة وإصلاح النصوص، يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسة تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة تفوقها"<sup>2</sup>.

وقد إكتفى دستور 1976، والميثاق الوطني الصادر في نفس السنة بالإشارة العابرة للموظفين بالقول "يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القانون، وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الإحترام الصارم لحقوق المواطنين والمصالح الدولية لها"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> توفيق شحاتة، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار النشر الجامعة المصرية، 1954، ص 136.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ميثاق الجزائر، أبريل 1964، ص 117.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الوطني، عام 1976، ص 79.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

وبهذا فإن هذا الكلام الوارد في الميثاق الوطني هو كلام عام وشامل لا يتعلق بالموظف العام، وإنما بكل العاملين في الدولة.

وجاء في المادة 37 من دستور 1976 ما يلي: "وعلى أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة"، ولم يظهر إهتمام المشرع الدستوري بهذا الموضوع،<sup>1</sup> في دستور 1989 الأصلي أو المعدل سنة 1995.

أما دستور 1989 فإنه استعمل إصطلاح الوظائف وهذا ما تبناه في دستور 1996.

سيتم التطرق إلى المفهوم الواسع للموظف العمومي من خلال القوانين العادية، حيث تبنت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العمومي، إذ ورد في كل من قانون العقوبات والقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية وهذا ما سيتم عرضه بالتفصيل:

فالمشرع المدني رغم أنه بعيد نسبيا عن الموضوع، فقد جاءت في مادته 129 " لا يكون الموظفون والعمال العموميون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا لها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".

ومن الواضح أن هذه المادة لا تعطي تعريفا محددًا للموظف العام، بل تناول الموظفين والأعوان بصفة عامة، وكما أن المشرع الجنائي تناول موضوع الموظف العام وإقترب كثيرا من تحديد مدلول عون الدولة، حيث جاء في المادة 22 الفقرة 3 من الأمر 47/75 الصادر في 17/06/1975 المعدل لقانون العقوبات: "يعتبر شبيها بالموظف في نظر قانون العقوبات كل شخص تحت عنوان تسميته، وفي نطاق أي إجراء ما يتولى، ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويسهم هذه الصفة في خدمة الدولة أو الإدارات أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية أو الإشتراكية أو المؤسسات ذات الإقتصاد المختلط أو الهيئات المصرفية أو الوحدات المسيرة للإنتاج الصناعي أو الفلاحي أو في هيئة القانون الخاص تتعهد بإدارة مرفق عام"، ويتحلى من هذا التعريف أنه كان صالح لعون الدولة بصفة عامة، وليس للموظف عام، رغم أن هذه المادة كانت تعديلا للمادة 149 من نفس القانون و هو ما يعني تبني المشرع الجنائي لمفهوم واسع جدا لعون الدولة، وإعتبر المشرع الجزائري الصفة الوظيفية ظرفا مشددا،

<sup>1</sup> الدستور الجزائري، الصادر بالأمر 76/97، مؤرخ في 22/11/1976، المواد 111، 59، 37.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

أما المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري "يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية وبأي وضع وظيفة أو مهمة و لو مؤقتة ذات أجر أو لغير أجر و يؤدي لها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية".<sup>1</sup>

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون الى فكرة الموظف العمومي حيث نصت على ما يلي: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس سنوات الى عشر سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي أو مس للحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر"<sup>2</sup>، من خلال هذه المادة يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة، موظفون عموميين وهذا بخلاف القانون الإداري.

أما مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري على الرغم من أن الجزائر أصدرت أربعة قوانين خاصة بالوظيفة العامة، إلا أنه سيتم التطرق الى أول القوانين صدورا، وهو الأمر 66/133 والأمر 03/06 مغفلا بذلك القانون العام للعامل 78/12 وقانون الوظيفة العامة 85/59 وبهذا أخذ المشرع الجزائري لنفس الرؤية.

عرفت المادة الأولى من الأمر 66/133 مؤرخ في 1966/06/02 "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كيفية تحدد المرسوم"، ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، أفراد الجيش الوطني الشعبي،<sup>3</sup> حسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة للموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي:

(صدور أداة قانونية للتعين، أن تكون الوظيفة دائمة، أن تكون الوظيفة مصنفة، أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام).

وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري، هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 59/224 على عدم

<sup>1</sup> الأمر 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل المتم.

<sup>2</sup> الأمر 156/66 للمواد 107، 135، 136، 137.

<sup>3</sup> الأمر 133/66، المؤرخ في 1966/06/02، المادة الأولى.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

سريان أحكامه على عمال المرافق العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 إشتراط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك.<sup>1</sup>

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق الى رجال الدين ولم يذكر ذلك، أما الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة الصادر في 2006/07/15 فقد نصت المادة الرابعة منه على ما يلي: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"، يقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته، يستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام هي:

- صدور أداة قانونية وهي التعيين.
  - ديمومة الوظيفة وإستمراريتها.
  - الترسيم وهو التثبيت في رتبة مقررة في السلم الإداري.
  - أن تكون الوظيفة في مرفق عام.
- كما حصر المشرع في المادة الثانية منه من مجال تطبيقه وعلى ذلك مجموعة من الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية، كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي:<sup>2</sup>
- المؤسسات والإدارات المركزية العمومية.
  - المؤسسات والإدارات العمومية المركزية التابعة للدولة.
  - المصالح الغير الممركزة التابعة لها أي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل (مديرية التربية والصحة والسكان والأشغال العمومية، مديرية الطاقة والمناجم)، وهي عبارة عن مصالح خارجية للوزارات باعتبارها لا تملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي، وإنما هي تؤهل بموجب تفويضات من الوزارة الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي عليها فيما يتعلق بالقضايا التي تنشرها أو تنشر ضدها.

<sup>1</sup> مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981، ص 29.

<sup>2</sup> ذمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الأفق العربية، القاهرة، مصر، 2014، ص 06.

● الجماعات الإقليمية.

● المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

المؤسسات التي يمكن أن تطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت نشأتها،<sup>1</sup> وفي الفقرة الثانية منه استثنى هذا القانون الفئات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفضل خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل: القضاة والعسكريين ومستخدمي البرلمان، غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على أنه ثمة فئات أخرى حددها حصرا في خمسة عشر سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق و الواجبات، غير أنه لا يمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي

إن العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة العمومية هي علاقة تضامنية، وبالتالي فالموظف العمومي يتمتع بحقوق وواجبات، باعتباره ممثلا للدولة وقائما على تحقيق المصلحة العامة ومسؤولا عن حسن سير المرافق العمومية.

### الفرع الأول: حقوق الموظف العام

تأميننا لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الإطمئنان للموظف العام، فقد حدد المشرع جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف، منها ما هو ذي طبيعة مالية ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية، وتعتبر الحقوق مجموعة من المكتسبات التي لا يمكن التنازل عنها، فقد حرص القانون على أن توفيرها وإرسائها لكي يطمئن الموظف على حاضره وإستقراره في وظيفة بعيدا عن تعسف الإدارة، ولكن قبل التطرق لحقوق الموظف العمومي لابد الإشارة الى ضمانات وحقوق الموظف بصفة عامة حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06 المؤرخ في 12 جويلية 2006 هناك عدة مواد تطرقت الى ضمانات وحقوق الموظف المتمثلة فيما يلي:

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1980، ص 260.

<sup>2</sup> دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 07.

- ✓ حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه.
- ✓ عدم التفرقة أو التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو أصلهم.
- ✓ الحق في الإنتماء الى تنظيم نقابي أو جمعية أو حزب سياسي.
- ✓ لا يمكن أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة إنتخابية وسياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.
- ✓ الحق في الحماية من أي تهديد أو إهانة أو شتم أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها.
- ✓ إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة يجب على المؤمن أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن يحميه من العقوبات المدنية التي قد تسلط عليه ما لم ينسب لهذا الموظف خطأ شخصي.

ومن أبرز الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام نجد:

### أولاً: حقوق الموظف ذات الأثر المالي

تعد هذه الحقوق من أهم ما يحصل عليه الموظف، وتبدو أهميتها إلى درجة أن الفقه أطلق عليها الضمانات المادية للموظف أو المزايا المادية للوظيفة العمومية، حيث سوف يتم تناول الحق في الراتب، والترقية والحق في العطل والغيابات والحق في الحماية والخدمات الاجتماعية والحق في معاش التقاعد وتتمثل هذه الحقوق المالية في:

#### أ/ الحق في الراتب

ذهب البعض الى تعريف الراتب بأنه، "هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الادارة"<sup>1</sup>، وذهب البعض الى تعريف الراتب أو الأجر في مجال الوظيفة العامة على أنه "هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزانة العامة بصفة منتظمة كل فترة محددة يقدر عادة بالشهر، مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية، أما بالمفهوم العلمي الواسع، يشمل الراتب على كافة التقديرات والمنافع ذات الطابع المادي، من أجر نقدي و أجر عيني وتعويضات ومخصصات وبدلات... إلخ، حيث

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001-2002، ص 445.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

تقرر للموظف العامل لديه، وتطرح المادة 20 من الباب الأول من النظام العام الحالي لموظفي الدولة في فرنسا مفهوم الراتب و مبدأه العبارات التالية: "للموظفين بعد القيام بالخدمة الفعلية، الحق بأجر يشمل الراتب و تعويض الإقامة والعلاوة العائلية على الراتب، وكذلك التعويضات التي يقرها نص تشريعي أو تنظيمي، يضاف إليها التقديرات العائلية الإلزامية، يتحدد مقدار الراتب بالاستناد إلى رتبة العامل و الدرجة التي وصل إليها، أو الوظيفة التي عين فيها.<sup>1</sup>

إذن المرتب هو المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف شهريا مقابل أدائه لخدمة الإدارة، ومن ثم يحرم الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون مبرر من راتبه مدة غيابه، لأن الأصل أن الأجر هو مقابل الخدمة، وهو وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية مقابل وظيفته، ولذلك فإن الهدف الأول من منح المرتبات للموظفين العمومي، هو أن تضمن لهم الدولة مركزا محترما لائقا يتيح لهم العيش بقدر الإمكان في مأمن لتلبية احتياجاتهم العامة، وذلك لكي يستطيعون أن يكرسوا جهدهم كلية لخدمتها.<sup>2</sup>

كما أن التشريع الجزائري نص عليها صراحة في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006 حيث جاءت المادة 32 منه "على أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"<sup>3</sup>، ويكون الراتب للموظف وفق ما جاء في أحكام المادة 119 من القانون الأساسي العام على العناصر المتمثلة في الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات.

ويفهم من المادتين السابقتين أن المرتب هو أول حق مقرر للموظف مقابل أدائه الخدمة، وهو يتقاضاه شهريا وبصفة دورية، وبالإضافة إلى ذلك له الحق في التمتع بالضمان الاجتماعي، حيث أن المرتب لا يستحق إلا بعد أداء الخدمة، ويختلف الطابع الذي يتمتع به المرتب باختلاف الطابع الوظيفي.

وقد خصصت المادة 124 من هذا القانون الموظف بحقه في التعويضات المختلفة المرتبطة بممارسة الموظف لبعض النشاطات التابعة لوظيفته ونص المادة كما يلي: "تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها والظروف الخاصة للعمل". أيضا المادة

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 315.

<sup>2</sup> سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 2004، ص 126.

<sup>3</sup> راجع المادة 32 و 119 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

125 من هذا القانون نصت على ما يلي: يمكن للموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه<sup>1</sup>

### ب/ الحق في الترقية

الترقية هي منح من يستوفي الشروط من الموظفين الدرجة الأعلى من درجته مباشرة، بقرار من السلطة المختصة إستنادا إلى الأقدمية أو الإختيار أو الإختبار.<sup>2</sup>

ومن الناحية المالية تؤدي الترقية إلى زيادة في راتب الموظف، فيستحق بداية مربوط الدرجة المرقي إليها أو علاوة من علاواتها الدورية، أيهما أكبر بالنسبة له، حسب المبلغ الذي وصل إليه مرتبه قبل الترقية.<sup>3</sup>

أما من الناحية القانونية فيقصد بالترقية على أنها إنتقال الموظف العام من فئة إلى فئة وظيفية أعلى منها أو إنتقاله من درجة إلى درجة أعلى داخل الفئة الوظيفية، فحسب المرسوم 59/85 في المادة 54 منه فإن الترقية تعني "تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك".<sup>4</sup>

أما الأمر 03/06 جاء تعريف الترقية في المادة 106 كما يلي: " تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من الدرجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات التي تحدد عن الطريق التنظيمي".<sup>5</sup>

أما حسب المادة 107 فتتمثل الترقية في الراتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> المواد 119، 124 و125 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 322.

<sup>3</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 324.

<sup>4</sup> المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985، ص 340.

<sup>5</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46،

الصادر في 16 سبتمبر 2006، ص 10.

<sup>6</sup> راجع المادة 107 من الأمر 03/06.

إذن من خلال المادتين نجد أن المشرع عرف الترقية بأنها عملية إنتقال سواء كان ذلك في الدرجة أو في الرتبة.

### ج/ الحق في العطل والغيابات:

وهي من الحقوق التي تقرها الدولة لموظفيها الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة في القوانين و الأنظمة النافذة، ومن المتفق عليه علما واجتهادا، أن هذه الإجازات ليست من قبيل المنحة من الإدارة لموظفيها، وإن كانت هذه الأخيرة تتمتع بسلطة تقديرية في منحها أو عدم منحها وتوقيت منحها، أحيانا وفي حالات معينة، وإنما هي حقا مهم تقتضيه مصلحة الخدمة الوظيفية وحسن إنتظام المرفق العام وسير العمل فيه،<sup>1</sup> حيث يستفيد الموظف من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها (30) ثلاثين يوما للسنة الواحدة<sup>2</sup>، على أساس يومين و نصف يوم في الشهر الواحد، كما يستفيد موظفي المؤسسات التربوية من عطل بينية، والمتمثلة في عطلة الربيع والشتاء، وفقا لبرنامج العطل المدرسية، غير أنهم ملزمون أثناء العطل المدرسية بالمشاركة في الإمتحانات والمسابقات والدورات التكوينية بصفتهم مؤطرين أو مستفيدين، كما هو الحال لأسلاك الموظفين بضمان المداومة على أساس التناوب خلال هذه العطل، فكل تنازل من الموظف عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر، كما يستفيد أيضا من حقه في يوم كامل للراحة ولا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية.

كما يستفيد الموظف من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية:

- متابعة الدراسات المرتبطة بنشاطاته في حدود أربعة ساعات في الأسبوع.
- المشاركة في التظاهرات الوطنية والدولية.
- القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها.
- المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية.
- المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

<sup>1</sup> أحمد سليم سعيغان، المرجع السابق، ص 279

<sup>2</sup> راجع المادة 197 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

- يستفيد الموظف من عطلة مدتها 30 يوم لأداء مناسك الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.
- كما أن للموظف الحق في غياب خاص مدته ثلاثة أيام<sup>1</sup> في الحالات التالية:
  - زواج الموظف.
  - إزدياد طفل للموظف.
  - ختان ابن الموظف.
  - زواج أحد فروع الموظف.
  - وفاة أحد فروع الموظف.
  - وفاة أحد فروع أو أصول أو حواشي المباشرة للموظف أو الزوجة.

كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة لمدة أربعة عشر أسبوعا (14) حسب التشريع، وللموظفة الحق في التغيب ساعتان للرضاعة خلال ستة أشهر الأولى من انقضاء عطلة الأمومة وساعة واحدة خلال الأشهر الستة الموالية<sup>2</sup>.

### د/ الحق في الحماية الاجتماعية:

لقد ورد النص على أساس المخاطر التي تشملها التغطية في مجال التأمينات الاجتماعية في المادة الثانية من قانون 11/83<sup>3</sup> وهي واردة على سبيل الحصر لا المثال، وتشمل كل من المرض والولادة والعجز والوفاة، حيث من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، ولذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة للموظف، من خلال منحه إجازة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب.

<sup>1</sup> أنظر إلى المادة 212 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

<sup>2</sup> راجع المادة 214 من الأمر 03/06 من الأمر السالف الذكر.

<sup>3</sup> القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم و المؤرخ في 02-07-1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 28، الصادرة سنة 1983.

### هـ/ الحق في الخدمات الاجتماعية:

تعتبر الخدمات الاجتماعية في جميع الأعمال أو الإنجازات التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين والعمال ماديا ومعنويا، عن طريق تكملة أجر العمل تقدم في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظف أو العامل أو أسرته لتمكينه من تحسين إنتاجه أو مردوده الوظيفي.

### و/ الحق في معاش التقاعد

بإنتهاء الخدمة لأحد الأسباب التي حددها القانون، يستحق الموظف معاشا أو مكافأة تصرف له أو لمستحقيه من ذويه الذين حددهم القانون، إذن معاش التقاعد هو عبارة عن مبلغ يصرف للموظف عند إنتهاء خدمته بصورة نظامية،<sup>1</sup> أو بسبب إصابته بعجز، يؤول إلى ذوي الحقوق بعد وفاته،<sup>2</sup> كما هو مبين وبأكثر التفاصيل في الفصل المتعلق بحالات إنهاء الخدمة، حيث أن أساس حق الموظف في معاش التقاعد مع كونه امتدادا نظاميا للحقوق التي كان يستمدها الموظف من القوانين و الأنظمة السارية، ليتم إحالته على التقاعد، باعتباره المورد الوحيد الذي يؤمن له و لعائلته "كرامة العيش" بعد تركه الوظيفة، إذ يجب أن يعطي الموظف الذي ترك الخدمة الوسائل المادية التي تؤهله للعيش وفق المرتبة التي بلغها قبل مغادرته الوظيفة، والطبيعة القانونية لمعاش التقاعد هو الراتب في ذاته، كما أن المتقاعد كالموظف هو في وضع نظامي يمكن تعديله لأن المعاش هو إمتداد للراتب ونظام التقاعد هو عنصر أساسي في نظام الموظفين.<sup>3</sup>

وقد حدد القانون رقم 12/83<sup>4</sup> الخاص بتقاعد الموظفين شرطين أساسيين:

<sup>1</sup> نعيم عطية، إنتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية، السنة العاشر، العدد الأول، أبريل 1968، ص 109.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 340.

<sup>3</sup> أحمد سليم سعيقان، قانون الوظيفة العامة 'دراسة مقارنة'، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2017، ص 259.

<sup>4</sup> القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم المؤرخ في: 02-07-1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42 (1996).

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

**1/ شرط السن:** تتوقف إستفادة العامل من معاش التقاعد بالنسبة للرجل ببلوغ سن (60) ستين سنة وللنساء (55) خمسة وخمسين سنة إلى أن تستفيد العاملات التي ربين ولدا أو عدة أولاد طيلة (9) تسعة سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود (3) ثلاثة سنوات.

**2/ شرط مدة العمل:** هو قضاء فترة (15) خمسة عشر سنة خدمة فعلية شرط أن يكون لقد سند كافة الإشتراكات المترتبة عليه وأن تكون إدارته قد ساهمت في تمويل الصندوق الذي ينتمي إليه وعليه لا يمكن الإحالة إلى التقاعد إلا إذا توفر شرطين السن والخدمة معا حسب المادة 06 المعدل والمتمم بنص المادة 03 من الأمر 18/96<sup>1</sup>

### ثانيا: الحقوق الغير المالية

إلى جانب الحقوق المالية المشار إليها أعلاه، يتمتع الموظفون بحقوق يمكن أن يطلق عليها حقوق غير مالية، لأنها تتضمن بالأساس تقدمهم الوظيفي والصعود الهرمي إلى الأعلى، وهي حقوق ذات طابع معنوي بالرغم من إحتوائها على حوافز مالية لا يمكن تجاهلها وسوف يتم التطرق خلال هذه الدراسة إلى الحق في التكوين وكذلك الحق النقابي، والحق في الإضراب، وممارسة الموظف العمومي لبعض الحقوق السياسية وتتمثل في:

### أ/ الحق في الإستقالة:

الإستقالة هي عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه، وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم إستقالته يفصح عن إرادته في ترك خدمة قبل سن التقاعد،<sup>2</sup> والإستقالة حق لكل موظف وسبب من أسباب إنهاء علاقة الوظيفية بصفة دائمة.

<sup>1</sup> المادة 06 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بنص المادة 03 من الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06/07/1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد42، (1996).

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الجزائر، 1989، ص 98.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

فقد نص عليها الأمر 03/06 في نص المادة 216 بأنه ينتج عن الإستقالة فقدان صفة الموظف، بقولها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : (فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الإستقالة المقبولة بصفة قانونية).

وقد إعترف هذا القانون بحق الموظف في الإستقالة وذلك حسب ما نصت عليه المادة 217 بقولها: "الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي."

وحسب المادة 218 لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي وذلك بقولها: " لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، وتنص المادة 219 بقولها: " يرسل الموظف طلب إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه آراء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

إن قبول الإستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"، كما ذكرت المادة 220 من هذا الأمر أن الإستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين وذلك بقولها: " لا ترتب الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران إبتداء من تاريخ إيداع الطلب."

ويمكن للإدارة أن تؤجل الموافقة على الإستقالة و ذلك حسب نص الفقرة الثانية من المادة 220 بقولها: "... يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إنقطاع الأجل الأول، و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبإنقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية."<sup>1</sup>

### ب/ الحق في التكوين

إن عملية التكوين أصبحت عملية ضرورية لعصرنة الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى رفع مستوى الموظفين، ففي هذا الإطار يندرج المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد المعلومات، كما تم الإشارة إلى عملية التكوين في الأمر رقم

<sup>1</sup> المواد 216 إلى 220 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إن هذا المرسوم السالف الذكر يحدد ثلاثة مواضيع أساسية، فإن المادة 38 منه قد ذكرت بقولها: " للموظف الحق في التكوين"، أما المادة 104 فقد نصت على أنه " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك عن طريق التنظيم"، فعملية التكوين هي عبارة عن وسيلة علمية تهدف إلى رفع كفاءة الأفراد من خلال صقل قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكهم وإتجاهاتهم، من أجل القيام بدور محدد أو تولي منصب معين في الإدارة التي يعملون بها، وهذه العملية تمكن من زيادة مستوى الأداء، سواء بالنسبة للفرد أو للإدارة التي ينتمي إليها، و ينقسم التكوين إلى ثلاثة أنواع (التكوين المتخصص، تحسين المستوى وتجديد المعلومات)، ويجب قبل إجراء عملية التكوين، ينبغي على الإدارة إعداد والمصادقة على مخطط التكوين السنوي أو متعدد السنوات، حيث يحدد هذا المخطط عدد المناصب المطلوبة، وعدد الموظفين أو الأعوان العموميين المعنيين ومناصب التأهيل المهني، ومؤسسات التكوين،<sup>1</sup> حيث عند إنهاء عملية التكوين يستفيد المترشح من أحد الإمتيازات التالية:

شهادة تسلم له نظير التكوين، ترقية في السلك أو الرتبة، التسجيل بصفة تفصيلية في قائمة التأهيل، تخفيض الأقدمية للترقية، ممكن الإستفادة من الترقية بالتأهيل المهني أو منح درجة إضافية.

المهم كل هذه العملية، أن الموظف محور العملية، يجب عليه الإستفادة منها من أجل تطوير معارفه وتحسين مستواه ورفع درجة التأهيل عن الإدارة.

### ج/ الحق في التمثيل النقابي:

هي تنظيم إختياري دائم للعمال، يهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم، والقانون الجزائري سمح للعمال الأجراء بتأسيس منظمات نقابية تبرزه المادة 03 من القانون رقم 90/14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، والتي تنص على ما يلي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض

<sup>1</sup> علي غربي، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر والطباعة والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 112.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

منظمات نقابية أو ينخرطوا إنخرطوا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة، شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

يعتبر تقرير الحق النقابي للموظفين العموميين أحد الضمانات الأساسية لحماية الموظفين من تعسف الإدارة، ذلك أن النقابة بإعتبارها تنظيما جماعيا تملك صفة تمثيل الموظفين والدفاع عن مصالحهم ورعايتها، وذلك خلافا لما لو ترك الجهود الفردية،<sup>1</sup> وقد أخذت أغلب التشريعات في الدول بمبدأ الحرية النقابية، والجزائر أحد هذه الدول، حيث كرسته في أحكام المادة 56 ضمن الفصل الرابع من دستور 1996، المعنون بالحقوق و الحريات، التي جاء فيها الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، كما نصت عليه المادة 35 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه: "يمارس الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به."<sup>2</sup>

### د/ الحق في الإضراب:

هو ذلك الموقف الذي يتخذه العمال بغية التوقف الجماعي عن العمل لمدة محدودة بهدف الضغط على الهيئة المستخدمة لتلبية المطالب المطروحة من طرف المضربين، ويمكن تعريفه على أنه هو عمل يمارس بصورة جماعية وليس بصورة فردية، وهو وسيلة إكراه أو ضغط يمارس بواسطة أحد الطرفين على الطرف الآخر لإجباره على تعديل شروط وأحكام العقد.<sup>3</sup>

وقد عرفه الدكتور **فؤاد مهنا** على أنه: " هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم."<sup>4</sup>

فقد كفل الدستور الجزائري هذا الحق، وتم تنظيمه بموجب القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة الحق النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997، ص 22.

<sup>2</sup> راجع المادة 35 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

<sup>3</sup> محمد فتحي حسانين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، الطبعة الثانية، مطبعة الأهرام، مصر، 1997، ص 407.

<sup>4</sup> محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري والمرافق العامة، دار المعارف، مصر، 1981، ص 152.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

والجزائر لم تعترف بهذا الحق صراحة لصالح عمال القطاع الاقتصادي والموظفين إلا في دستور 1989 ودستور 1996، حيث نصت المادة 57 من دستور 1996 المعدل والمتمم على أن " الحق في الإضراب معترف به، وبممارسة في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع خدمات الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

كما نصت المادة 36 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه "يمارس الموظف في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".<sup>1</sup>

### هـ/ ممارسة الموظف العمومي لبعض الحقوق السياسية:

تعرف الحقوق السياسية بأنها سلطات تقررها فروع القانون العام لشخص بإعتباره منتمي إلى وطن معين، والتي يستطيع مباشرة أعمال معينة يشترك بها في إدارة شؤون المجتمع، وهذه الحقوق عديدة ومتنوعة، سيتم التعرض فيها إلى حق الانتخاب وحق الترشح وحق الإنتماء للأحزاب السياسية:

#### 1/ حق الموظف العام في الترشح:

لقد أكدت مختلف الدساتير والقوانين على مبدأ المساواة بين الموظفين في الترشح للمجالس البرلمانية والولائية والبلدية، طالما توافرت في الشخص المترشح الشروط التي نص عليها القانون، والموظف العام قبل أحد أفراد الجهاز الإداري فهو مواطن له سائر الحقوق وعليه واجبات، وعلى ذلك فإن كان المواطن الذي يتمتع بصفة الموظف يستطيع المساهمة في الحياة السياسية للبلاد عن طريق الترشح لنفسه، وطالما أنه في الحياة السياسية، فإن الموظف العام من باب أولى له ممارسة هذا الحق متى توافرت فيه الشروط العامة والخاصة.

<sup>1</sup> راجع المادة 36 و37 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

### 2/ حق الموظف العام في الإنتخاب:

يقصد بالإنتخاب هو عملية إختيار من قبل المواطنين الذين تتوفر فيهم شروط الإنتخاب بصورة مباشرة أو بصورة غير مباشرة، فإذا قام الناخبون بإنتخاب نوابهم دون وسيط يكون مباشرا، وفي هذه الحالة تجري العملية على درجة واحدة أو مرحلة واحدة.<sup>1</sup>

إذن الإنتخاب هو عمل جماعي ويخول من يستوفي شروطه الحق في الإختيار، ويضيف الفقه الدستوري إلى الإنتخاب، وصف سياسي الذي يعبر فيه الناخبون عن السيادة الوطنية، ويشمل الإنتخاب السياسي، إنتخاب رئيس الدولة، والإنتخابات التشريعية، والإستفتاءات، فيقوم هذا الإنتخاب على أسس قومية للدولة والديموقراطية، والموظف العام له الحق في ممارسة الانتخاب، وهذا ما ورد في الأمر 03/06 في المادتين 26 و 29 منه.

### 3/ حق الموظف الإنتماء للأحزاب السياسية:

يعد أحد المظاهر الرئيسية للحريات الأساسية، كونها تقوم بدور رئيسي في إختيار الشعوب الممثلين وحرية تكوين الأحزاب السياسية، كمبدأ دستوري يستهدف تدعيم الديمقراطية لجعل النظام السياسي الجزائري يقوم على مبدأ ديموقراطي، حيث سعت إلى تبني تكريس الحق في تأسيس الأحزاب السياسية والإنتماء إليها هو ما كرسه قانون الأحزاب 04/12<sup>2</sup> المنظم لنشاط الحزبي في الجزائر.

أما المادة 03 من القانون العضوي رقم 04/12 عرفه على أنه: " بتجميع المواطنين يتقاسمون نفس الأفكار ويحققون لغرض وضع مشروع سياسي مشترك حيز التنفيذ للوصول إلى وسائل ديموقراطية وملحة إلى ممارسة السلطات والمسؤوليات في قيادة الشؤون العامة."

<sup>1</sup> فهمي عمر حلمي، الإنتخاب وأثره في الحياة السياسية والحزبية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1991، ص 21.

<sup>2</sup> القانون العضوي 04/12 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة

بتاريخ 12 يناير 2012، العدد 02 سنة 2012.

### الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي

للوظيفة العامة حقوق وواجبات، فكما أن الموظف يسعى لإستيفاء حقوقه الوظيفية، فإنه يجب عليه بالمقابل أداء أعماله وواجباته الوظيفية بالصورة المطلوبة، وتنقسم واجبات الموظف إلى واجبات إيجابية وواجبات سلبية، فالأولى يقصد بها إلتزام الموظف بالقيام بمجموعة من الإلتزامات التي تدخل في خدمة المواطن والمصلحة العامة، أما الثانية فيقصد بها إلتزام الموظف من تجنبه إرتكاب بعض الأفعال.

#### أولاً: واجبات الموظف الإيجابية

##### أ/ طاعة الرؤساء:

من المسلم به أن السلطة الرئاسية تتضمن حق الرئيس في توجيه مرؤوسيه، وإصدار التعليمات والأوامر والنواهي إليهم بصدد الأعمال الإدارية المتنوعة الداخلة في إختصاصاته، وأن على المرؤوسين أن يطيعوا هذه الأوامر وينفذوا هذه التعليمات، كقاعدة عامة.<sup>1</sup>

حيث يمكن تعريفه من أنه: هو كل موظف يتحمل مسؤولية المهام الموكلة إليه، ويقع عليه الامتثال لتعليمات رئيسه التسلسلي، وإطاعة هذا الرئيس هو واجب يفرض نفسه على كل عامل عمومي، وهو واجب يشكل أساس كل نظام إداري، وذلك أن عدم التقيد به ينعكس سلبا على سير المرفق العام الوظيفي.<sup>2</sup>

ويشترط في إمتثال المرؤوس لأوامر رئيسه أن تكون هذه الأوامر جائزة من الوجهة القانونية وممكنة التنفيذ من الوجهة العملية، وداخلة في إختصاص كل من الرئيس و المرؤوس معا، ولكي يكون الرئيس مختصا بإصدار الأوامر ينبغي أن يكون قد عهد إليه هذه السلطة من الجهة المختصة على نحو سليم و ذلك عن طريق القوانين و المراسيم التنظيمية، وهذا الإختصاص قد يتحدد بنطاق مكاني معين وبموضوعات محددة لا يمكن له أن يتجاوزها، أما الموظف العمومي المرؤوس فلن يكون ملزما بتنفيذ أوامر رئيسه ينبغي أن يكون موضوع الأمر داخلا في إختصاص المرؤوس، كما يشترط كذلك توافر التبعية

<sup>1</sup> حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2015، ص 327.

<sup>2</sup> أحمد سليم سعيان، المرجع السابق، ص 327.

المرفقية بالإضافة الوظيفية، بمعنى أن الأوامر و التعليمات التي يختص بإصدارها الرئيس ينبغي أن تخص نشاط المرفق بطريق مباشر أو غير مباشر.<sup>1</sup>

### ب/ أداء الوظيفة بصفة شخصية وبدقة وأمانة:

بالنظر إلى مختلف المسؤوليات الإدارية والجنائية والمدنية التي يتحملها الموظف العمومي شخصيا، فإنه من الازم عليه أن يقوم بأعماله بنفسه، ولا ينوب عنه موظفاً آخر، إلا وفق القوانين و الأعراف السارية (تفويض في السلطة أو في الإمضاء، تكليف بمهمة...)<sup>2</sup>، ومن ذلك يقع على الموظف أن يقوم بمهامه شخصيا، و ليس بإمكانه أن يفوض شخصا آخر غيره للقيام بالأعمال المناطة به، إلا إذا سمح القانون صراحة بذلك، وفي مفاده إزام الموظف بأن يقوم بأعماله الوظيفية شخصيا، وتكريس كامل وقته المهني للنشاط العام،<sup>3</sup> أما إذا أصاب الموظف مانع حال دون قيامه بعمله فلا يحل غيره محله في ممارسة إختصاصاته، إلا من خوله المشرع صراحة حق الحلول، وينبغي عليه تأدية عمله بدقة وأمانة وإخلاص دون إهمال أو تقصير أو تماطل، وأن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات الازمة لتأمين سير العمل في المرفق العام.<sup>4</sup>

والحكمة من تقرير هذا الواجب، هي أن الأعمال في وحدات الجهاز الإداري لأي سبب من الأسباب يؤدي إلى إضطراب الأعمال كلها، كما نجد بعض الأعمال الإدارية لا يختص بها موظف واحد، وإنما هي من إختصاص مجموعة من الموظفين مختلفي التخصصات والدرجات الإدارية، وذلك تبعا لما يتطلبه إنجاز تلك الأعمال، فتعاون الموظفين فيما بينهم بنوع من التآخي مسألة ضرورية ومؤكدة لضمان حسن سير العمل.

<sup>1</sup> شريف يوسف خاطر، المرجع السابق، ص 107.

<sup>2</sup> محمد علي الخلاية، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015، ص 109.

<sup>3</sup> - أحمد سليم سعيغان، المرجع السابق، ص 327.

<sup>4</sup> - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 270.

### ج/ الإلتحاق بمقر العمل وممارسته بصفة مستمرة:

ضمانا لإستمرارية المرفق العمومي وأداء خدماته للمواطنين بكيفية عادية، ينبغي على الموظف إحترام أيام أوقات العمل الرسمية، وأن يعمل بصفة متواصلة دون تغيب أو تأخير، لأن كثرة الغيابات أو التأخرات أو الخروج قبل الوقت، يعتبر خطأ إداريا يمكن أن يعرض صاحبه لعقوبات تأديبية صارمة.<sup>1</sup>

كما على الموظف التقيد بساعات الدوام الرسمي، يمكن أن يكلف بالعمل أكثر من الساعات المقررة وفي أيام العطل والأعياد الرسمية، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، لأن المبدأ السائد هو إعلاء الصالح العام على المصالح الذاتية ضمانا لإستمرارية الخدمة العمومية في المرافق العامة، ويتضمن هذا الواجب أيضا عدم قيام أو إمتناع الموظف عن ممارسة نشاطا موازيا لنشاطه العمومي،<sup>2</sup> غير أن المشرع أدرج بعض الإستثناءات لمبدأ تخصيص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، وذلك حين سمح لبعض الفئات منهم ممارسة بعض النشاطات الثانوية التي تدخل ضمن دائرة إختصاصهم، وفق عدد من الكميات والشروط التنظيمية، ويتعلق الأمر بأداء خدمات ذات طابع علمي لإنتاج الأعمال العلمية الأدبية و الفنية، وكذا ممارسة نشاط خاص مربح بالنسبة لأسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، بالإضافة إلى أسلاك الممارسين الطبيين المختصين.

### د/ واجب الإمتناع عن ممارسة نشاط مربح:

وهذا ما تناولته نص المادة 43 في الشطر الثاني من الفقرة الأولى، بل أبعد من ذلك أنه ألزم الموظف بتقديم تصريح للإدارة المستخدمة في حالة إذا كان زوجته تمارس نشاطا خاصا مربحا، وهذا تجسيدا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في أحكام المادة 21 منه، والتي أكدت على أنه لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدر للثراء أو وسيلة لخدمة المصلحة الخاصة، ذلك لضمان نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة المرافق العمومية، كما أن المشرع إعتبر الجمع بين الوظيفة والنشاط المربح خطأ مهنيا جسيما، وصنفه من الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة.

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 20-21.

<sup>2</sup> رشيد جباري، دليل الموظف والوظيفة العامة، المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر والإشهار، الجزائر، 2012، ص 104.

### ه/ واجب المحافظة على كرامة ونزاهة الوظيفة:

يتوجب على الموظف المحافظة على كرامة الوظيفة، وذلك بالابتعاد عن كل ما يمس الموظف والوظيفة أثناء الدوام، لذلك على الموظف الإلتزام بحسن السلوك والأخلاق وعدم الظهور بأي مظهر يسيئ الوظيفة العامة،<sup>1</sup> بإعتباره يمثل الشخص المعنوي العام، فلا يجوز له أن يأتي بعمل أو فعل منافي للآداب العامة والأخلاق العامة، ويتجنب التواجد في الأماكن المشبوهة، مما يعتبر خروجاً عن السلوك القويم لكرامة الوظيفة كشرب الخمر والسكر البين في الطريق العام.<sup>2</sup>

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر، بأن الموظف قد يسأل عما يصدره منه خارج نطاق عمله، بوصفه فرداً من الناس لأنه مطالباً بالحرص على إعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها، حتى ولو كان بعيداً عن نطاق أعمالها، ولا يجوز أن يصدر منه ما يعتبر مناقضاً للثقة الواجبة فيه والإحترام المطلوب به، لتمكين سلطة الإدارة من بعث هبتها في النفوس، هذا ما نصت عليه أحكام المادة 42 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

### ثانياً: واجبات الموظف السلبية

فإلى جانب الواجبات الإيجابية والتي بمقتضاها تفرض على الموظف القيام بها، توجد واجبات سلبية التي تتجلى في تجنب الموظف القيام بأفعال وأعمال معينة، وهي كثيرة ومتنوعة من أبرزها:

#### أ/ الإمتناع عن إفشاء السر المهني:

يقصد بالسر المهني عدم إفصاح الموظف وعدم إدلائه بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته وعدم إفشاء الأمور التي يتطلع عليها بحكم وظيفته، إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب التعليمات، ويظل هذا الإلتزام قائماً ولو بعد ترك الوظيفة أو العمل الموكول إليه، حيث يعني هذا الواجب عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم عمله إذا كانت سرية بطبيعتها، كالأمر المتصلة بحياة الناس الخاصة أو بالنص على إعتبارها، كذلك بأية أداة قانونية، ويظل الإلتزام بعدم إفشاء أسرار العمل الوظيفي قائماً على عاتق الموظف العام حتى بعد ترك الخدمة، ولا يجوز للموظف فضلاً عن

<sup>1</sup> - خالد خليل الطاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1998، ص 240.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 30-31.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

ذلك أن ينشر أي تصريح عن أعمال وظيفته بغير إذن، أو أن يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية المتصلة بوظيفته،<sup>1</sup> ومخالفة هذا الخطر يعرض الموظف إلى المسائلة التأديبية في حالة إلحاق الضرر بالإدارة، غير أن واجب عدم إفشاء السر المهني، يجب الأخذ به على إطلاقه أو بمفهومه العام، لكونه يجعل من الإدارة عالماً مغلقاً على نفسه محتفظاً بأسراره، وهنا يتناقض مبدأ تقريب الإدارة من المواطنين الذي يقضي بفتح أبواب الإدارة في وجه الجميع بأن تعمل على خدمتهم بالمعنى الواسع للخدمة تيسيراً للبحث العلمي والمعرفة، وأن تضع رهن الباحثين الجامعيين المعلومات العلمية والوثائق اللازمة لمن ينكبون على دراسة المشاكل التي تثيرها الإدارة.

ولذلك فإن عدم إفشاء السر المهني يجب أن يقتصر على الأمور التي تمشي النظام العام، والتي ينبغي بيانها من طرف الجهات الإدارية، وذلك لأجل تشجيع البحث العلمي ومعالجة المشاكل التي تتخبط فيها الإدارة، وذلك بالإعتماد على دراسات وآراء الباحثين المختصين.

### ب/ واجب احترام سلطة الدولة:

يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة، وأن يعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ ولاسيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل ولو خارج عن خدمته يكون منافياً لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به حسب المادة 40 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

### ج/ واجب الحياد:

حيث نصت عليه المادة 41 من الأمر 03/06 السالف الذكر بقولها " يجب على الموظف أن يمارس كل مهامه بكل أمانة و بدون تحيز"، والهدف من هذا الإلتزام هو فرض حدود على حرية الرأي السياسي والديني للموظفين، قصد ضمان حياد الإدارة لأن عدم التحيز يتمثل في النزاهة وحياد الموظف، وهذا الأخير ما هو إلا تكريسا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في دستور 1996 المعدل و المتمم " عدم تحيز الإدارة"، بتضمنه القانون بالإضافة على أنه يحظر على الموظف العبث أو إلحاق الضرر بأموال الدولة أو المواد والأجهزة التي بحوزته، كما يحصر عليه إستغلال نفوذ الوظيفة لتحقيق أهداف أو

<sup>1</sup> حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 340.

<sup>2</sup> راجع المادة 40 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

مصالح خاصة، فكل موظف مخالف للواجبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة تقع عليه مسؤولية تأديبية.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: مفهوم الحقوق والحريات السياسية

الحقوق والحريات السياسية هي تلك الحقوق التي تسمح للأفراد بالمشاركة في الحياة السياسية وفي التعبير عن السيادة الشعبية وممارستها، حيث نصت الدساتير على حماية الحقوق السياسية للمواطنين من المساس بها، ونظمت أحكام ممارسة هذه الحقوق التشريعات العامة، وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء على الحقوق والحريات السياسية للموظف العمومي، ولمعالجة الموضوع، كان لابد من دراسة مفهوم الحقوق والحريات السياسية في المطلب الأول وأنواع وخصائص الحقوق السياسية في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: تعريف الحقوق والحريات السياسية

جاءت عدة تعاريف ومفاهيم في موضوع الحقوق والحريات السياسية وسوف يتم تناول تعريف الحقوق السياسية في (الفرع الأول)، وتعريف الحريات السياسية في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف الحقوق السياسية

تعرضت فكرة الحق لكثير من المناقشات الفلسفية، وظهرت في نشأتها العديد من النظريات التي حاولت تصوير هذه الفكرة، وفي هذا الشأن ظهرت ثلاث نظريات<sup>2</sup>

فالنظرية الشخصية تنظر إلى الحق على أنه فترة إرادية ويجوّلها القانون لشخص معين في نطاق محدد، وهذه النظرية تعرف الحق بسمته، وذلك أن الحق في جوهره عبارة عن رابطة بين شخص وشيء أو بين شخص وشخص، تمنح صاحبها السلطة الاستثنائية.

أما النظرية الموضوعية تعرف الحق بالمصلحة، فالحق عندهم مصلحة ثابتة للفرد والمجتمع لهما معاً، أو هو مصلحة مستحقة شرعاً، أو إختصاص بمصلحة ومنفعة يحميها القانون، وأما النظرية المختلطة يعرف

<sup>1</sup> راجع المادة 41 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

<sup>2</sup> سيف جاسم محمد مصلح، الإنتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط حزيران، عمان، الأردن، 2017، ص 12-13.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

أنصارها الحق بأنه إدارة مصلحة على خلاف بينهم في الترويج لعنصري الإدارة والمصلحة فمنهم من قدم عنصر الإدارة ومنهم من رجح عنصر المصلحة.

أما المشاركة السياسية فقد تباينت التعريفات بحسب الزاوية التي يركز من خلالها على الاهتمام بصورة أو أخرى من صور المشاركة، إذا كان علماء الاجتماع والسياسة قد شغلوا بالهم في وضع تعريف المشاركة السياسية، فإن تعريفاتهم جاءت عديدة، فبالرغم من أن مفهوم المشاركة كان موضوعا للجدل و الحوار الذي يعكس إتجاهات متباينة، حيث تعرف المشاركة السياسية بأنها: "حرص الفرد على أن يكون له دور إيجابي في الحياة السياسية من خلال المزاولة الإرادية لحق التصويت أو الترشح للهيئات المنتخبة أو مناقشة القضايا السياسية مع الآخرين أو الإنضمام للمنظمات"، ويرى البعض من أن المشاركة السياسية تعني: "الأنشطة الإدارية التي يشارك بمقتضاها أفراد المجتمع في إختيار الحكم، وفي صياغة السياسة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر".<sup>1</sup>

ويعرفها بعض القوانين بأنها: تلك الحقوق التي تثبت للفرد بإعتباره مواطنا في دولة معينة، وتخوله المساهمة في حكم الدولة، كحق الترشح للمجالس النيابية وحق التصويت في الانتخابات العامة، وقيل أن الحقوق السياسية هي: تلك التي يقرها القانون لشخص، ليشترك في النظام السياسي للجماعة.

ويعرفها **البدراوي** بقوله "هي تلك الحقوق التي تثبت للشخص بصفته عضوا في جماعة سياسية بقصد المشاركة في حكم هذه الجماعة"،<sup>2</sup> ويعرف البعض أن الحقوق السياسية أنها تلك الحقوق التي تثبت للفرد بإعتباره مواطنا في دولة معينة، تخول له المساهمة في حكم الدولة كحق الترشح وحق التصويت في الانتخابات العامة، ومن ذلك يمكن القول من ان الحقوق السياسية بصورة عامة "هي سلطات تقررها فروع القانون العام لشخص بإعتباره منتمي إلى وطن معين، والتي يستطيع بواسطتها أن يباشر أعمالا معينة يشترك بها في إدارة شؤون المجتمع، مثل حق الانتخاب وحق الترشح وحق تولي الوظائف العامة، ويقابل هذه الحقوق واجبات وهي حق الدولة على المواطن كالخدمة الوطنية والدفاع والحماية والهدف من الحقوق السياسية هو حماية المصلحة السياسية الدولية.

<sup>1</sup> سيف جاسم محمد مصلح، الانتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف، المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> عبد المنعم البدرابي، المدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق، دار الكتاب العربي، القاهرة، مصر، 1959، ص 424.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

كما هناك جانب من الفقه عرف الحق السياسي من أنه حد منطقي مكون من كلمتين الحق والسياسة، وللوقوف على حقيقة هذا الحق هناك ثلاثة تعريفات:

**التعريف الأول:** يرى أن الحق السياسي هو: "الحق الذي يكتسبه الفرد بإعتباره عضو في هيئة سياسية أي في دولة، كحق تولي الوظائف العامة، حق الإنتخاب وحق الترشيح".<sup>1</sup>

**التعريف الثاني:** يرى أنه: "هو الذي يكفل للمواطن الإشتراك عن طريقته في حكومة الدولة".<sup>2</sup>

**التعريف الثالث:** يرى أن: "الحق الذي يكتسبه الفرد بإعتباره منتسبا إلى دولة معينة، أي يحمل جنسيتها ويعتبر من مواطنيها، وبواسطة هذه الحقوق يساهم في إدارة شؤون هذه الدولة وحكمها"<sup>3</sup>، وفي معنى هذا التعريف ما ذكره البعض من أن الحق السياسي هو "حق المواطن في أن يشترك في إدارة شؤون الدولة، وقد يكون بطريق مباشر أو غير مباشر، أي يشترك المواطن في إدارة شؤون البلد عن طريق ممثلين عنه هم أعضاء المجالس المختلفة، كمجلس الأمة، والمجلس البلدي، وسائر المجالس المحلية، فالحق السياسي بالمفهوم العام هو الإنتخاب، والترشيح وحق تولي الوظائف العامة".<sup>4</sup>

وهذه التعريفات تدور حول معنى واحد، وهو إختصاص الفرد بالمشاركة في إدارة شؤون الدولة، والفارق بينهما هو التفصيل في بعض والاقتصار في البعض الآخر.

وبناء عليه يمكن أن ننهي إلى تعريف الحق السياسي بأنه "الإختصاص الذي خوله الشرع للفرد ذكرا كان أو أنثى في المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بإدارة شؤون الأمة"، وهذا التعريف يحدد العناصر اللازمة للحق السياسي، ذلك أن صنع القرار المتعلق بإدارة شؤون الأمة يلزم له من يصدره، فالفرد يشارك بذاته في إختيار هذا الشخص، ويمكن تعدد الوسائل التي يتحقق بها هذا الإختيار، أو يقوم هو بترشيح نفسه أو قبول التعيين في الوظيفة المخولة بصنع القرار،<sup>5</sup> مع هذا كله فله الحق في الرقابة على

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، أصول القانون، المرجع السابق، ص 268.

<sup>2</sup> أحمد سويلم العمرين، أصول النظم السياسية المقارنة، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1976، ص 20.

<sup>3</sup> عبد الكريم زيدان، المفصل في أحكام المرأة، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1993، ص 299.

<sup>4</sup> سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، الطبعة الثانية، دار القلم، الكويت، ص 133.

<sup>5</sup> إبراهيم درويش، النظام السياسي، دراسة فلسفية تحليلية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1969 ص 50 وما بعدها.

هذا القرار الذي يهمل الأمة، إذ لم يكن هو المصدر له في الحدود التي تسمح بها دلالة النصوص بجزئياتها أو كلياتها.

وبهذا فعناصر الحق السياسي وفق هذا التعريف تتمثل في:

✓ الحق في الترشيح أو التعيين في الوظيفة السياسة والتي تخوله إصدار القرارات.

✓ الحق في إنتخاب من يتولى هذا المنصب.

✓ الحق في تولي الوظائف العامة.

### الفرع الثاني: تعريف الحريات السياسية

تحتل كلمة الحرية مكانة هامة في صلب الدساتير، وقد صدرت من أجلها إعلانات الحقوق، وأصبح لفظ الحرية هو الأساس والجوهر لكل تشريع أو تنظيم، أيا كانت متطلباته وكيفما كانت أهدافه سواء على الصعيد العام أو على الصعيد الخاص.<sup>1</sup>

ويختلف مفهوم الحرية باختلاف الزمان والمكان، وهذا يعني أنه ليس هناك مفهوم مطلق، حيث لا يوجد على صعيد دراسات النظرية والاجتماعية أعقد ولا أدق من مشكلة تعريف الحرية، بل أنه لم يكون ثمة مجاوزة إذا قيل بأن الحرية تعد أعجب قضية شغلت الإنسانية منذ بداية الوجود وحتى اليوم،<sup>2</sup> فكثيرا ما إستخدمت هذه الكلمة كوسيلة أو شعار لأهواء الحكام والراغبين في الوصول إلى السلطة، حتى قيل عنها أنها إحدى الكلمات الرديئة التي تملك قيمة أكثر من معناها وتطلب أكثر مما تجيب.

ومنذ قيام حضارة الإغريق في مدتهم الزاهرة يبرز المفهوم السياسي للحرية وتجسد في صورة المشاركة في الحكم، إلا أن هذه المشاركة لم تأخذ الصورة المعهودة في الوقت الراهن، إذ أن كلمة الإنسان الحر كانت تطلق وقت إذن، وكانت تحمل مدلولاً واضحاً ومحدداً، وهو الفرد الذي يتمتع بصفة المواطن،

<sup>1</sup> سعاد الشرقاوي، الحريات العامة وانعكاساتها على التنظيم القانوني، المرجع السابق، ص 22.

<sup>2</sup> عبد الحميد متولي، الحريات العامة، نظريات في تطورها وضمائنها ومستقبلها، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1975، ص 162.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

تلك الصفة التي كانت تفرض له مركزا إجتماعيا وسياسيا يجعل من حقه المشاركة في إدارة الشؤون المدنية، في حين كان يجرم العبد الذي كان لا يتمتع بصفة المواطنة من هذه المشاركة.<sup>1</sup>

أصبحت المشاركة السياسية للمواطنين في بلادهم هي القاسم المشترك بين جميع الدول الديمقراطية وإن اختلفت طرق وأشكال هذه المشاركة،<sup>2</sup> لأن الحياة الديمقراطية السليمة تركز على إشتراك المواطنين في تحمل مستويات التفكير والعمل من أجل مجتمعهم.

إذن فإن الحرية السياسية يعرفها جانب من الفقه بأنها " تلك التي تهدف إلى إشتراك الفرد في حكم بلاده بإعطائه الحق مثلا في أن يكون ناخبا أو نائبا،<sup>3</sup> ووصفها البعض من أن الحرية السياسية هي "مساهمة المواطن بالشؤون العامة في تولية الحكام و مراقبة أعمالهم و في تولية الحكم و الوظائف العامة، و تأسيس الجمعيات و الأحزاب"، وقد نص على هذا المعنى في شرعية حقوق الإنسان العالمية المادة 21 منه على: "لكل فرد الحق في الإشتراك في إدارة الشؤون العامة لبلاده، إما مباشرة أو إما بواسطة ممثلين يختارون إختيارا حرا، ولكل شخص الحق في تقلد الوظائف العامة للبلاد".

كما يعرفها البعض الآخر بأنها تلك الحرية التي تحول الفرد في أن يشترك في إدارة شؤون الحكم، سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، وتشمل ذلك على حق الإلتخاب والتصويت في الإستفتاءات والترشيح لعضوية المجالس النيابية بمختلف مستوياتها، في حين يرى **مونتسكيو** " أن الحرية السياسية هي شعور المواطن بالطمأنينة والأمن في المجتمع السياسي الذي سيظل بظله، وهذا الشعور إنما يعني إنعدام كل تحكّم أو تعسف أو استبداد"، في حين يعرفها بعض من الفقه بأنها حق الفرد في أن يكون له دورا إيجابيا في الممارسة السياسية من خلال الإستعمال الإداري لحق التصويت أو الترشيح للهيئات المنتخبة أو مناقشة القضايا السياسية مع الآخرين أو الإنضمام إلى المنظمات السياسية كالأحزاب و الجمعيات.<sup>4</sup> كما عرفها الدكتور ( مصطفى أبو زيد فهمي) بأنها مساهمة الفرد في السلطة السياسية كضمانة يمكن

<sup>1</sup> عبد الحميد متولي، المرجع السابق، ص 173.

<sup>2</sup> صلاح الدين فوزي، الأنظمة السياسية وتطبيقاتها المعاصرة، دار النهضة العربية، مصر، 1985، ص 270.

<sup>3</sup> ثروت البدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، مصر، 1992، ص 105.

<sup>4</sup> كمال المنوفي، الثقافة السياسية المتغيرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، القاهرة، مصر، 1979، ص 78.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

أن تتحقق بها الحرية مما يجعل الأفراد في مأمن من الإستبداد السياسي، فيتمتع بحق الترشح و حق الانتخاب و حق تولي الوظائف العامة<sup>1</sup>.

ويذهب بارتليمي " بأن الشعب يتمتع بجرية سياسية إذا كان هذا الشعب يحكم نفسه بنفسه فيختار بنفسه حكامه." و يقول موريس هوريو: بأن " المواطنون يتمتعون بجرية سياسية إذا كانوا يساهمون بشكل مباشر في مهمة الحكم و بصفة خاصة في عمل القوانين"، و على ذلك فالحرية السياسية هي حق المواطن في المساهمة في شؤون الدولة<sup>2</sup>.

ومن خلال العرض السابق لآراء الفقه حول مفهوم الحرية السياسية يمكن القول أنها تلك الحرية التي تهدف إلى إشراك الفرد في حكم بلاده بمنحه الحق في أن يكون ناخباً أو نائباً، وحرية في الإنضمام إلى الأحزاب السياسية القائمة وتناول القضايا العامة في بلاده بالنقد وإبداء الرأي بشأنها في جو ديمقراطي تسيطر عليه الإرادة الشعبية وسيادة القانون.

### المطلب الثاني: أنواع وخصائص الحقوق السياسية

الحقوق السياسية تثبت للفرد بإعتباره مواطناً في مجتمع سياسي معين تخول له المساهمة في حكم هذه الدولة وهي قاصرة على المواطنين دون الأجانب، ومن خلال ذلك سيتم دراسة أنواع وخصائص الحقوق السياسية من خلال الفرعين التاليين:

#### الفرع الأول: أنواع الحقوق السياسية

الحقوق السياسية تثبت للفرد بإعتباره مواطناً في مجتمع سياسي معين تخول له المساهمة في حكم هذه الدولة وهي قاصرة على المواطنين دون الأجانب، والجنسية هي معيار تبوئ هذا النوع من الحقوق بإعتبار أن الجنسية رابطة سياسية تربط الفرد بدولة معينة، وتميزه عن غيره من مواطني الدول المختلفة وهذه الحقوق تتمثل في:

<sup>1</sup> مصطفى أبو زيد فهمي، مبادئ الأنظمة السياسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 294-295.

<sup>2</sup> محسن العبودي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2004، ص 385.

### أ/ حق الانتخاب:

وهو أن يكون المواطن في سن معين أن يدلي بصوته في إختيار أحد المترشحين، ويكون لرأيه الفردي أثره في إختيار من يتولى السلطة العامة بالنيابة عن أفراد المجتمع السياسي الذي يعيش فيه.

### ب/ حق الترشح:

هو أن يكون للمواطن الحق أن يرشح نفسه ليتولى سلطة عامة في الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته إنتماء سياسيا، وذلك يكون دائما متوافقا على توافر شروط معينة يحددها القانون.

### ج/ حق تولي الوظائف العامة:

هو أن يكون للمواطن متى استوفى الشروط التي تحددها قوانين الدولة، أن يتولى أية وظيفة عامة في مرافق الدولة، سواء كان ذلك التعيين يتم عن طريق المسابقة أو عن طريق الإختبار.

### د/ حق الحماية في الخارج:

هذا يعني أن كل دولة تحمي الحقوق الإنسانية لكل إنسان يعيش على ترابها، سواء كان مواطنا أو أجنبيا وذلك في داخل حدودها وإقليمها، وتلتزم الدولة أيضا بحماية مواطنيها حتى لو كانوا خارج إقليمها، فيمكن لكل مواطن أن يلجأ إلى سفارة دولته أو قنصليتها في دولة أجنبية طالبا الحماية أو المعاونة في حالة تعرضه لخطر، وهذا الحق لا يشارك المواطن في أي إنسان من جنسية أخرى.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: خصائص الحقوق السياسية

إن الحقوق السياسية تمنح إعتبارا إلى الحالة السياسية، ومن أبرز خصائص الحقوق السياسية ما يلي:

- لا تثبت لكل الأشخاص، بل فقط تثبت لمن يتمتع بجنسية الدولة كقاعدة عامة، ويستثنى الشخص الذي يسلب من حقوقه السياسية بناء على حكم قضائي.
- هذه الحقوق السياسية الهدف منها هو حماية المصالح السياسية للدولة لذلك لا يعترف بها للأجانب.

<sup>1</sup> إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، الطبعة السابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 283.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية

---

- ليس لهذه الحقوق طابع مالي، ولا ترد عليها معاملة مالية.
- الحقوق السياسية لا يجوز التنازل عنها.
- وعند قراءتنا للميثاق العربي لحقوق الإنسان وجدنا أن الحقوق السياسية قد تم التطرق إليها في مجموعة من المواد 24-28-29-32 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

## الفصل الثاني

الطبيعة القانونية للحقوق السياسية

الخاصة بالموظف العمومي

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

---

إذا كان من حق المواطن ممارسة الحقوق والحريات التي يخولها له دستور وقوانين البلاد، فمن الطبيعي القول كذلك أن من حق الموظف العام بصفته مواطناً ممارسة هذه الحريات، ولكن هذا المواطن له صفة أخرى في كونه موظفاً عاماً، فالموظف العام هو مواطن له ما لغيره مثل سائر المواطنين بالدولة من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات وإلتزامات، إذن فممارسة الموظف تلك الحريات هو تعزيز للمبدأ الديمقراطي وسيادة القانون، وسوف نتناول في هذا الفصل مدى الموظف لممارسته لحق الإنتخاب والترشح في المبحث الأول، وممارسة الموظف للحق النقابي والإنتماء للأحزاب السياسية في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: حق الموظف في الإنتخاب والترشح

يعتبر الإنتخاب والترشح من أهم الحقوق السياسية التي تنص عليها الدساتير والتشريعات في العديد من الدول، وهي حقوق مصونة للمواطنين بغض النظر إلى مركزهم المالي والوظيفي، وبما أن الموظف العام الذي يمارس وظيفته بموجب القانون هو من مواطني الدولة، لذلك يكون مشمولاً بحكما بهذه الحقوق السياسية إضافة لحقوقه الوظيفية، فسوف نتناول حق الموظف العمومي في الإنتخاب في المطلب الأول، وحق الموظف العمومي في الترشح في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: مفهوم حق الإنتخاب

يعد هذا حق دعامة أساسية للديموقراطية، كما يعد وسيلة الوحيدة لممارستها، بل إن درجة الديمقراطية تقاس في الدول ما ينظر إليه بحق الإنتخابي، والمشرع الجزائري إعتبر الإنتخاب وسيلة التي يقوم فيها حكم الشعب وكرسها في ديباجة الدساتير، والموظف العام في ممارسته لهذا الحق ينطبق عليه الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> في المادتين 26 و 29 منه، ومنه سيتم تعريف حق الانتخاب في الفرع الأول، وذكر الأساس الدستوري والتشريعي في الفرع الثاني، ثم تكريس حق الإنتخاب في الفرع الثالث.

#### الفرع الأول: تعريف حق الإنتخاب

لم يعرف المشرع الدستوري الجزائري الإنتخاب، ولم تعرفه أيضا القوانين العضوية المتعاقبة للإنتخابات، لكنه رسم الإطار السياسي للممارسة الديمقراطية للإنتخاب في دستور 1989 المعدل سنة 1996 في المادة 50 بقوله: " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب و ينتخب"، فهو يمنح الشعب حق السيادة في الإنتخاب، وحقه في مباشرة الوظائف الأساسية للدولة، و بذلك لأن الإنتخاب السياسي يقوم على فكريتي السيادة والديموقراطية، فالسيادة تكون للشعب وحده أما الديمقراطية فهي ملازمة لحق الإنتخاب وهو تابع لها، وهذا ما ذكره المشرع الجزائري بالقول: "الشعب مصدر كل سلطة

<sup>1</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 سبتمبر 2006.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

والسيادة الوطنية ملك للشعب وحده، والشعب حر في إختيار ممثليه ولا حدود لتمثيل الشعب إلا ما نص عليه الدستور وقانون الانتخابات.<sup>1</sup>

مما سبق يستخلص إلى أن معنى الإلتخاب لغة يتفق مع معناه في الفقه السياسي، ومع ما نص عليه المشرع الجزائري بشأن الإلتخاب في الدستور وهو الإختيار، إلا أن القانون الجزائري يقيد حق الإختيار فيمن توافرت فيه الشروط القانونية والدستورية.

وطالما أن المشرع الجزائري لم يعرف الإلتخاب، فلا بأس من ذكر بعض تعريفاته عند فقهاء القانون، فقد عرفه الدكتور رشاد الرصاص بأنه: "إختيار شخص أو أكثر من بين عدد من المرشحين لتمثيلهم في حكم البلاد".<sup>2</sup>

وعرفه الدكتور محمد فرغلي بأنه: "أسلوب المشاركة السياسية للمواطنين عن طريق إسناد السلطة بوسيلة ديمقراطية إلى الهيئات الحاكمة (رئيس الدولة، أعضاء البرلمان، أعضاء المجالس المحلية)، وفيه يعبر الشعب عن إرادته ويمارس حقوقه السياسية في إطار عملية الإلتخاب فحيث يحدد القانون إجراءاتها وضمائمها".<sup>3</sup>

وقد عرف الدكتور عفيفي كامل الإلتخاب بأنه: "الإجراء الذي بمقتضاه يقوم أفراد الشعب الذين تتوفر فيهم الشروط الدستورية والقانونية في كل دولة تبعا لظروفها الخاصة والإتجاهات الدستورية والسياسية السائدة فيها بإختيار ممثلين عنهم ممن تكون أعمالهم وتصرفاتهم وأهدافهم متوافقة مع رغبات الشعب حيث يباشر هؤلاء السلطة العامة نيابة عنهم".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> راجع المادتين 6 و 10 من دستور 1989 المعدل سنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 43/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996م، ص 8-9.

<sup>2</sup> رشاد أحمد الرصاص، النظام الإلتخابي في الجمهورية اليمنية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، تخصص، جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1995، ص 36.

<sup>3</sup> محمد فرغلي محمد علي، نظم وإجراءات إلتخاب أعضاء المجالس المحلية في ضوء القضاء والفقه، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 128.

<sup>4</sup> عفيفي كامل عفيفي، الانتخابات النيابية وضمائنها الدستورية والقانونية، بدون طبعة، دار الجامعيين، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 448.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

والملاحظ على هذا التعريف أنه عرف الانتخاب بالإجراء، والإجراء لفظ عام ينصرف إلى الإجراءات كافة وما أكثرها، وهذا التعريف يخالف قواعد المنطق التي توجب في التعريف أن يكون بالفاظ واضحة المعاني غير مبهمّة أو غامضة، ووفقا لهذه القواعد فلا يجوز أن يكون التعريف بما هو أعم من الشيء المعروف.

أما الدكتور **داود الباز** فذكر تعريفاً للانتخاب لدى شرح القانون الفرنسي وتحديدًا لدى الدكتور **شارني** الذي عرف الانتخاب بأنه: " ممارسة حق الإختيار على نحو سابق فيه الإيرادات المؤهلة لتلك الممارسة"<sup>1</sup>، ويرى الدكتور **صلاح الدين فوزي** "أن الانتخاب يعد حقا عاما ذا طبيعة سياسية"<sup>2</sup>.

وهناك من عرفه على أنه "هو سلطة قانونية تعطى للناخبين لتحقيق المصلحة العامة"<sup>3</sup>، ويتضح من هذا التعريف أن الانتخاب عمل جماعي يخول من تتوفر فيه شروط الحق في الإختيار، ويضيف الفقه الدستوري إلى الانتخاب وصف سياسي لتمييزه عن الانتخابات المهنية كإنتخابات النقابات والإتحادات والأحزاب ومنظمات المجتمع المدني الأخرى.

### الفرع الثاني: الأساس الدستوري والتشريعي لحق الانتخاب والأخذ به في النظم الجزائرية

#### أولاً: الأساس الدستوري

لقد أقرت الدساتير الجزائرية منذ سنة 1963 هذا المبدأ، فجعلته مبدأً دستوريا قائما على أساس المساواة بين جميع المواطنين، في التمتع بهذا الحق بصفة عامة ومجردة دون الإشارة إلى أي شرط آخر، ماعدا شرط المواطنة، فعلى خلاف دساتير 1976، 1989، 1996 التي أقرت هذا الحق لكل جزائري تتوفر فيه المواطنة.<sup>4</sup> نرى أن دستور 1963 في مادته 13 يضيف إلى شرط المواطنة شرط السن،

<sup>1</sup> داود الباز، حق المشاركة في الحياة السياسية، دون طبعة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 42.

<sup>2</sup> صلاح الدين فوزي، النظم والإجراءات الانتخابية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1985، ص 20.

<sup>3</sup> صالح حسين علي عبد الله، الحق في الانتخاب (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 23.

<sup>4</sup> نص على ذلك دستور 1976 في المادة 38 كما يلي: "كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية ناخبا وقابلا للانتخاب"، أما دستور 1989 وكذا تعديل 1996 فقد نص على ذلك في المادة 50 كالتالي: "لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب ومنتخب".

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

التي لم تتطرق إليها الدساتير الأخرى، وتركت القوانين العادية بالنسبة لدستور 1976 و1989 والقانون العضوي بالنسبة لدستور 1996 أمر تنظيمها.

إن حق الانتخاب أو الطابع العام للاقتراع في النظام السياسي الجزائري لم يعرف تطورا نتيجة الصراعات السياسية أو الإيديولوجية، حيث يمكن القول من أن الدساتير الجزائرية في هذا المضمار بدأت من حيث إنتهت الدساتير العالمية الأخرى، فإن المشرع الدستوري الجزائري تأثر بالدساتير الفرنسية من حيث صياغتها، على إعتبار أن القانون الفرنسي من المصادر التاريخية للقانون الجزائري، حيث نصت الدساتير الفرنسية على حق الانتخاب في كل من دستور 1948 ودستور 1958<sup>1</sup> في مادته الثالثة هذا من جهة، وجهة أخرى يمكن إرجاع ذلك إلى التوجه السياسي والاجتماعي الذي انتهجته الجزائر منذ الإستقلال والذي كان نھجا إشتراكيا، يجعل من الانتخاب وسيلة للتعبئة و الدمج الاجتماعي، فكان من الضروري كسر كل أنواع القيود على هذا الحق، أما تحت ظل دستور 1989 فإن النتيجة واحدة أما الدواعي فمختلفة لأن الانتخاب أصبح من مميزات النظم الآخذة بالدستورالية الليبرالية أو بما يعرف بدولة القانون، وعليه كان من الضروري أيضا توسيع حق الانتخاب.

### ثانيا: الأساس التشريعي لحق الانتخاب:

أحالت الدساتير الجزائرية المختلفة على القوانين العادية فيما يخص الشروط القانونية الواجب توافرها في الفرد، بعد أن تتوفر فيه المواطنة لكي يمارس حق الانتخاب كما هي عليه الممارسة العالمية في هذا الشأن، وكان أول قانون نظم الانتخابات في الجزائر المستقلة هو القانون 63-305<sup>2</sup> الصادر بتاريخ 20 أوت 1963، ثم صدر القانون 80-08<sup>3</sup> المؤرخ في 28 أكتوبر 1980، ليليه القانون 89-

<sup>1</sup> الدستور الفرنسي الصادر في 04 أكتوبر 1958.

<sup>2</sup> جاء هذا القانون الصادر في 20 أوت 1963، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58 الصادر في 20 أوت 1963، المحدد لسن الانتخابات، وينظم الإستشارات الانتخابية القادمة، أما قانون الانتخابات بالمعنى الشكلي له ف جاء في شكل مرسوم رقم 63-306 المؤرخ في 20 أوت 1963، والذي أحال عليه القانون السابق الذكر في المادة الثالثة منه.

<sup>3</sup> القانون 80-08 الصادر في 28 أكتوبر 1980، المتضمن قانون للانتخابات، الجريدة الرسمية، العدد 44 الصادر في 28 أكتوبر 1980.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

13 المؤرخ في 07 أوت 1989،<sup>1</sup> وأخيرا القانون العضوي الذي صدر بموجب الأمر 97-07<sup>2</sup> المؤرخ في 06 مارس 1997 المعدل و المتمم بموجب القانون 04-01 الصادر في 07 فيفري 2004، و بعد ذلك جاء القانون العضوي 12-01 المؤرخ في 12 يناير 2012، و بعد ذلك القانون العضوي رقم 10/16<sup>3</sup> المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت سنة 2016 المتعلق بنظام الانتخابات.

كما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة طبقا للأمر 03/06 كرس هذا الحق للموظفين العموميين في المادة 26 منه على "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه"، وكذا المادة 29 منه على: "لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة إنتخابية سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة".<sup>4</sup>

يسجل هذا تطورا إيجابيا في مسألة الإنتخاب، بحيث إنتقل تنظيم شروط ممارسة حق الإنتخاب من مجرد مرسوم 1963، إلى قانون عضوي سنة 1997 مرورا بالقوانين العادية. يكمن الطابع الإيجابي هنا في إنتقال تنظيم حق الإنتخاب من مجال التنظيم في ظل دستور 1963 إلى مجال القانون في ظل دستوري 1976 و 1989<sup>5</sup> مكسبة إياه حصانة أكثر ضد ما يمكن أن يتعرض إليه من تعديلات في مختلف جوانبه من طرف السلطة التنفيذية، غير أن هذا لا يكسبه قدرا كافيا من الحصانة لما نعرفه عن طبيعة النظام السياسي الجزائري و هيمنة السلطة التنفيذية عليه، خاصة في ظل الأحادية الحزبية وحتى في ظل التعددية السياسية بعد صدور دستور 1989، غير أن ما يجب تسجيله هو التحول النوعي الذي جاء به تعديل الدستور في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، بخلقه نوعا جديدا من القوانين في هرم

<sup>1</sup> القانون 89-13 الصادر في 07 أوت 1989 المتضمن نظام الانتخابات، ج، ر، ج، العدد 32 الصادر في 07 أوت 1989.

<sup>2</sup> الأمر 97-07 الصادر في 06 مارس 1997 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بالنظام الإنتخابي، الجريدة الرسمية، العدد 12 الصادر في 06 مارس 1997.

<sup>3</sup> القانون العضوي 10/16 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت 2016، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 28 غشت 2016، العدد 50 سنة 2016.

<sup>4</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 15 يوليو 2006، العدد 46 سنة 2006.

<sup>5</sup> نص على ذلك دستور 1976 في مادته 151 فقرة 10 وكذلك دستور 1989 في نفس المادة.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

القيم القانونية الجزائرية، ألا وهي القوانين العضوية،<sup>1</sup> وإدراج نظام الانتخابات من ضمن المواد التي يشرع فيها البرلمان بقوانين عضوية.

يعتبر هذا تطورا نوعيا نظرا للمكانة التي تحتلها القوانين العضوية في تدرج القواعد القانونية، فهي تأتي حسب الفقه الدستوري في المكانة الثانية وراء القوانين ذات الطابع الدستوري فتكون لها علوية على القانون العادي، كما تتميز فيما يتعلق بإجراءات إعدادها، وكذلك ضرورة خضوعها لرقابة المجلس الدستوري حسب المادة 123 الفقرة 03 من الدستور، قصد التحقق من مطابقتها له فلجوء المشرع الدستوري إلى هذا الأسلوب يمكن أن يفسر على أنه تقليد للمشرع الدستوري الفرنسي الذي لجأ إلى هذا الأسلوب من دستور 1948 في مادته 115 التي أحال فيها على قوانين عضوية أغلبها ذات طابع إنتخابي، كما يمكن تفسير ذلك على أنه تدعيم لهذه السلطة أي الإنتخاب، وجعله في مركز أكثر حماية عن إعتداءات السلطة التنفيذية على المبادئ الدستورية، فلا يمكن للقانون العضوي المتعلق بالإنتخابات أن يرسى قواعد منافية لما أقره الدستور فيما يخص الإنتخاب، بل يهتم فقط بتنظيم الهيئة الناخبة من حيث الشروط الواجب توافرها في الناخب بما لا يتنافى والدستور وإلا أصبح غير دستوري.<sup>2</sup>

### ثالثا: الأخذ بالنظم الانتخابية في القانون الجزائري

لمعرفة أنواع النظم الانتخابية التي أخذ أو لم يأخذ بها المشرع الجزائري يتعين علينا الرجوع إلى الدساتير التي صدرت منذ الإستقلال، وكذا القوانين الانتخابية الصادرة تطبيقا لها، وبيان ذلك على الوجه الآتي:

<sup>1</sup> أنظر المادة 123 من دستور 28 نوفمبر 1996.

<sup>2</sup> أبدى المجلس الدستوري رأيه بخصوص مطابقة هذا القانون العضوي للدستور من خلال رأيه رقم 02، القانون العضوي المؤرخ في 06 مارس 1997، وأبدى تحفظات حول أحكام المادة 157 في بندها 14 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 12 الصادر في 06 مارس 1997.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

أ/ الإنتخاب العلني والإنتخاب السري: كرس المشرع الجزائري مبدأ سرية الانتخابات في جميع الدساتير،<sup>1</sup> وفي القوانين الانتخابية الصادرة طبقاً لها،<sup>2</sup> ولم يأخذ بالإنتخاب العلني مطلقاً.

ب/ الإنتخاب الإجباري والإنتخاب الاختياري: إعتبر النظام الدستوري الجزائري الإنتخاب حقاً كمبدأ عام وثابت، وبلور الإطار السياسي لممارسة الإنتخاب ديمقراطياً في دستور 1989 م المعدل سنة 1996 في المادة 50 بالقول: "لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب وينتخب". ويترتب عن ذلك إعتبار الإنتخاب إختيارياً، لأن حق السيادة في الإنتخاب هي الشعب، غير أن دستور سنة 1976 إعتبر الإنتخاب وظيفة حيث نص في المادة الخامسة (5) منه على أن: "السيادة الوطنية ملك للشعب يمارسها عن طريق الاستفتاء أو بواسطة ممثليه المنتخبين"، فكان الإنتخاب أنداك وظيفة وليس حقاً وأن النائب يمثل الأمة ولا يمثل الدائرة، ويترتب عن ذلك إجبارية الإنتخاب.

ج/ الإنتخاب المباشر والإنتخاب الغير المباشر: نص المشرع الجزائري على الطريقة المباشرة في عملية الإنتخاب في جميع الدساتير،<sup>3</sup> و في القوانين الانتخابية الصادرة تطبيقاً لها،<sup>4</sup> وأضاف التنصيص على

<sup>1</sup> أنظر المواد 27 و 39 من دستور 63، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، والمواد 105 و 128 من دستور 76، الصادر بالأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 94، الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976م، والمواد 68 (فقرة 1)، و 95 من دستور 89، الصادر بمرسوم رئاسي رقم 13/89، المؤرخ في 28 فيفري 1989م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989م، وكذلك المواد 71 و 101 (فقرة 1 و 2) من التعديل الدستوري لسنة 96، الصادر بمرسوم رئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996م، الجريدة الرسمية، عدد 76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996م.

<sup>2</sup> أنظر المادة 30 من القانون 08/80 المؤرخ في 25 أكتوبر 1980م المتضمن قانون الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة بتاريخ 28 أكتوبر 1980، ص 1598، المعدل والمتمم بالقانون 20/84 المؤرخ في 09 نوفمبر 1984م، الجريدة الرسمية عدد 56، بتاريخ 11 نوفمبر 1984، وأنظر المادة 02 من القانون رقم 13/89 المؤرخ في 07 أوت 1989، المتضمن قانون الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 32 بتاريخ 07 أوت 1989، ص 848، المعدل والمتمم بالقانونين رقم 06/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، ورقم 06/91 المؤرخ في 02 أبريل 1991.

<sup>3</sup> أنظر المواد 27 و 39 من دستور 63، مصدر سابق، ص 891-892، والمواد 105 و 128 من دستور 76، مصدر سابق، ص 1311 و 1316، والمواد 68 (فقرة 01) و 95 من دستور 89، مصدر سابق، ص 242 و 247، وكذا المواد 71 و 101 (الفقرة 01) من التعديل الدستوري لسنة 96، مصدر سابق، ص 15 و 21.

<sup>4</sup> أنظر المادة 30 من القانون 08/80 المتضمن قانون الانتخابات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 20/84، مصدر سابق، ص 1598، وأنظر المادة 02 من القانون رقم 13/89 المتضمن قانون الانتخابات، المعدل والمتمم بالقانونين رقم 06/90 ورقم 06/91، مصدر سابق، ص 848.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

الطريقة غير مباشرة في التعديل الدستوري لسنة 1996 وذلك بموجب إستحداث مجلس الأمة، للدلالة على كيفية إختيار أعضائه المنتخبين، حيث جاء في المادة 101 فقرة (02) منه: " ينتخب ثلثا أعضاء مجلس الأمة عن طريق الإقتراع الغير المباشر و السري .."، وتبعاً لذلك صدر الأمر 07/97 المتضمن القانون العضوي للإنتخابات، المعدل و المتمم بالقانون العضوي المتعلق بنظام الإنتخابات رقم 01/04، حيث نصت المادة الثانية منه على أن: "الإقتراع عام مباشر وسري غير أن الإقتراع يكون غير مباشر في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 101 من الدستور و وفق الشروط المنصوص عليها في القانون،<sup>1</sup> وهي المادة نفسها من القانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 12 جانفي 2012 المتعلق بنظام الإنتخابات.<sup>2</sup>

**د/ الإنتخاب المقيد والإنتخاب العام:** لم يقيد المشرع الجزائري حق الإنتخاب بالكفاءة أو الجنس أو النصاب المالي، بل كرس مبدأ عمومية الإنتخابات في جميع الدساتير،<sup>3</sup> وفي القوانين الانتخابية الصادرة طبقاً لها.<sup>4</sup>

**هـ/ الإنتخاب الفردي والإنتخاب بالقائمة والإنتخاب بالأغلبية والإنتخاب النسبي:** أخذ المشرع الجزائري في عهد الحزب الواحد بنظام الإنتخاب الفردي و بالأغلبية المطلقة في كل من دستور 1963

<sup>1</sup> الأمر 07/97 المؤرخ في 06 مارس 1997، المتضمن القانون العضوي للإنتخابات، الجريدة الرسمية، عدد 12، بتاريخ 06 مارس 1997، ص 03، المعدل و المتمم بالقانون العضوي المتعلق بنظام الإنتخابات رقم 01/04 المؤرخ في 07 فيفري 2004، جريدة الرسمية، عدد 09، بتاريخ 11 فيفري 2004 م.

<sup>2</sup> المادة 02 من القانون العضوي رقم 02/12 المؤرخ في 12 جانفي 2012، المتعلق بنظام الإنتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 01، بتاريخ 14 جانفي 2012، ص 09.

<sup>3</sup> أنظر المواد 27 و 39 من دستور 63، مصدر السابق، و المواد 05 و 105 و 128 من دستور 76، مصدر سابق، و المواد 6 و 10 و 68 (فقرة 01) و المادة 95 من دستور 89، مصدر سابق، وكذا المواد 10 و 71 و 101 (فقرة 01) من التعديل الدستوري لسنة 1996 م، مصدر سابق.

<sup>4</sup> أنظر المادة 30 من القانون 08/80، المتضمن قانون الإنتخابات، المعدل و المتمم، مصدر سابق، ص 1598، و المادة 02 من الأمر 07/97، المتضمن قانون العضوي للإنتخابات، المعدل و المتمم، مصدر سابق، ص 848، و المادة 02 من الأمر 07/97، المتضمن القانون العضوي للإنتخابات، المعدل و المتمم، مصدر سابق، ص 3، وكذا المادة 02 من القانون العضوي 01/12، المتعلق بنظام الإنتخابات، مصدر سابق، ص 09.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

ودستور 1976، واعتمد قانون الإنتخاب لعام 1980 هذا النظام لسهولته وبساطته،<sup>1</sup> ويعد تبني التعددية السياسية بناء على دستور 1989، وبغية تمثيل كل التيارات السياسية في المجتمع، أخذ المشرع الجزائري بنظام المختلط يجمع بين نظام الأغلبية وبين نظام التمثيل النسبي، وذلك بناء على قانون الانتخابات رقم 06/90 الذي عدل القانون رقم 13/89.<sup>2</sup> إعتد المشرع الجزائري على نظام التمثيل النسبي على القائمة،<sup>3</sup> بموجب الأمر رقم 07/97 المتضمن القانون العضوي للإنتخابات.

ونظام التمثيل النسبي على القائمة هو ما إستقر عليه المشرع الجزائري في إنتخاب أعضاء المجلس الشعبي الوطني وكذا المجالس المحلية، وأبقى على نظام الأغلبية بصورتيه مطبقا في الانتخابات الرئاسية وتلثي أعضاء مجلس الأمة، بدليل نص المادة 66 الفقرة الأولى من القانون العضوي 01/12 المتعلق بنظام الانتخابات الصادر تطبيقا للتعديل الدستوري سنة 2008 على: توزع المقاعد المطلوب شغلها بين القوائم بالتناسب حسب عدد الأصوات التي تحصلت عليها كل قائمة، هذا بالنسبة للإنتخابات المحلية البلدية والولائية.

### الفرع الثالث: تكريس حق الإنتخاب

لا يكفي أن يقر الدستور بمبدأ حق الإنتخاب ولا القوانين التي تنظمه مهما كانت طبيعتها قوانين عادية أو عضوية لكي يكون مكرسا بصورة فعلية، ولا يمكن القول بذلك إلا بعد فحص الشروط والقيود التي حددها المشرع للتمتع بهذا الحق بصورة حقيقية، فلا يكون الإنتخاب عاما إلا إذا كانت شروط ممارسته مرنة ومعقولة وذلك بالتطرق إلى شروط الإنتخاب في القانون الجزائري، أولا والتحكم في القوائم الانتخابية ثانيا.

<sup>1</sup> أنظر المواد 27 و29 و39 من دستور 63، والمواد 105 و128 من دستور 76، وأنظر المواد 66 و111 من القانون 08/80، المتضمن قانون الانتخابات، المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 1602، و1606.

<sup>2</sup> أنظر المادة 61 من القانون 13/89 المتضمن قانون الانتخابات، المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 853.

<sup>3</sup> أنظر المادتين 75 و101 من الأمر 07/97، المتضمن القانون العضوي للإنتخابات، المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص 11 و15.

### أولاً: شروط الإنتخاب

نصت مختلف القوانين الجزائرية المتعلقة بتنظيم الانتخابات على شروط معينة تستوجب في الناخب لأداء الحق الإنتخابي يمكن إجمالها فيما يلي:

#### أ/ التمتع بالجنسية الجزائرية:

يقتصر التسجيل بالقوائم الانتخابية على مواطني الدولة الذين يربطهم بأرضها رباط سياسي قانوني يسمى الجنسية،<sup>1</sup> التي تعتبر رابطة إنتماء والولاء بين الفرد ودولته،<sup>2</sup> وبالنسبة لشرط الجنسية في التشريعات الجزائرية، فقد جعل المشرع الجزائري حق التصويت على المواطنين الجزائريين المتمتعين بالجنسية الجزائرية، إذ تنص المادة الثالثة من قانون الانتخابات الجزائري، على أنه يعد ناخباً كل جزائري وجزائري بلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة كاملة يوم الإقتراع وكان متمتعاً بحقوقه المدنية و السياسية،<sup>3</sup> ومن ثم فإن حق التسجيل بالقوائم الانتخابية وحق التصويت في الانتخابات العامة ينحصر في المواطنين الجزائريين فقط، وبذلك فإن المشرع الجزائري قرر المساواة بين المواطنين الجزائريين في هذا الحق سواء كانوا حاملين للجنسية الأصلية أو المكتسبة، وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة المنصوص عليها دستورياً، مع إستبعاد الأجانب المقيمين بالجزائر من التمتع بهذا الحق.

#### ب/ بلوغ السن الثمانية عشر (18) سنة:

تقضي قوانين غالبية الدول بتحديد سنا معينة في الفرد حتى يتمكن من المشاركة في الحياة السياسية، وهي السن التي يمكن أن يرجح معها وصول الفرد إلى قدر من رجاحة العقل والنضج الذي يؤهله لتحليل الأمور ذات الصلة بالشؤون العامة وبالصالح العام تحليلاً موضوعياً،<sup>4</sup> وبالرغم من أن سن الأهلية

<sup>1</sup> تعرف الجنسية بأنها رابطة قانونية وسياسية ينتمي الفرد بمقتضاها إلى دولة معينة، يتم بموجبها التوزيع القانوني للأفراد في المجتمع الدولي والذي يحدد نصيب كل دولة من الأفراد الذين يكونون ركن الشعب فيها.

<sup>2</sup> صولة ناصر، حق الإنتخاب في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص154.

<sup>3</sup> أنظر القانون العضوي رقم 16-10، المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437، الموافق ل 25 غشت سنة 2016، المتعلق بنظام الانتخابات، ص 10.

<sup>4</sup> صولة ناصر، المرجع السابق، ص 155.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

المدنية في الجزائر محدد ب 19 سنة،<sup>1</sup> إلا أن المشرع الجزائري حدد سن الرشد السياسي ب 18 سنة،<sup>2</sup> حيث جعله أدنى من سن الرشد المدني، وذلك حسب رأبي بهدف توسيع دائرة الشعب السياسي ومسايرة للدول الديمقراطية في منحهاها.

### ج/ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية:

تشرط مختلف القوانين الانتخابية للتسجيل في القوائم الانتخابية، أن يكون المتقدم لذلك متمتعاً بجميع حقوقه المدنية والسياسة، وألا يقوم به أي مانع من موانع التسجيل، وبيان ذلك على النحو الآتي:

#### 1/ إنعدام السلوك المضاد لمصالح الوطن أثناء الثورة التحريرية:

يهدف المشرع الجزائري من إقرار هذا الشرط ضمن قانون الانتخابات<sup>3</sup> إلى العزل السياسي لأصحاب هذا السلوك أثناء الثورة، قصد حماية المصالح الوطنية، خوفاً من قيام هؤلاء بإعاقة الحياة السياسية بشكل أو بآخر، إلا أن هذا الشرط حسب رأبي يتنافى مع مبدأ عمومية الإقتراع، فضلاً عن معارضته للمادة 29 من الدستور القاضية بسواسية المواطنين أمام القانون، وأنه لا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي، لذا رأى أنه من الضروري حذف هذا الشرط سداً للذرائع، حتى لا يستخدم في الإقصاء من الحقوق السياسية لإعتبارات شخصية بحثة.<sup>4</sup>

#### 2/ ألا يكون محكوماً عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الإعتبار:

إن حق الإلتخاب شرف يستدعي أن يتحلى صاحبه بقدر من الأمانة و الإخلاص و الشرف ليكون جديراً بشرف التصويت، و عليه يمنع الأشخاص الذين يتبث من خلال سلوكهم و تصرفاتهم عدم إحترام القوانين من التسجيل في القوائم الانتخابية أو شطبهم منها و بالتالي حرمانهم من هذا الحق، و بناء على ذلك تقضي المادة الخامسة (05) من قانون الانتخابات الجزائري،<sup>5</sup> بجرمان الأشخاص المحكوم

<sup>1</sup> حيث تقضي المادة 40 من القانون المدني الجزائري بأن سن الرشد المدني هو بلوغ الشخص 19 سنة كاملة، أنظر الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975م، المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية، عدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975م، ص 992، المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005م، الجريدة الرسمية، عدد 44، الصادرة بتاريخ 26 يونيو 2005م.

<sup>2</sup> المادة 03 من القانون العضوي 10/16، المتعلق بنظام الانتخابات، مصدر سابق، ص 10.

<sup>3</sup> أنظر المادة 05 فقرة (01) من القانون العضوي 10/16، المتعلق بالانتخابات، مصدر سابق، ص 10.

<sup>4</sup> صولة ناصر، المرجع السابق، ص 156.

<sup>5</sup> أنظر المادة 05 فقرة (02) من القانون العضوي 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر سابق، ص 10.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

عليهم بجنابة من حق التسجيل بالقوائم الانتخابية، وكذلك الأشخاص الذين صدرت بحقهم عقوبة جنحة بتطبيق المواد 9 و 9 مكرر 1 والمادة 14 من قانون العقوبات<sup>1</sup>، التي تخول الصلاحية للقاضي بجرمان الشخص من حق الإنتخاب و الترشح، أي الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية والسياسية، في جرائم الماسة بأمن الدولة أو السرقة أو المضاربة غير المشروعة أو إخفاء الأشياء المسروقة أو خيانة الأمانة، أو النصب أو الغش أو إصدار شيك بدون رصيد، أو التزوير أو إستعمال المزور أو شهادة الزور أو ترك الأسرة، أو تحريض القصر على الفسق والدعارة أو إستعمال السلطة ضد الشيء العمومي أو التعدي على الموظفين و مؤسسات الدولة،<sup>2</sup> ونظرا لتعلق الجرائم بمائل الشرف والأمانة قرر المشرع الجزائي حرمان أو شطب المعاقبين بها من التسجيل بالقوائم الانتخابية ومنعهم من التصويت. كما منع المشرع الجزائي الأشخاص المتورطين في جرائم إنتخابية من ممارسة حق التصويت، كجرائم التصويت أو محاولة تسجيل أو شطب إسم شخص من قائمة إنتخابية دون حق، وبإستعمال تصريحات وشهادات مزورة،<sup>3</sup> وذلك قصد حماية المشاركة السياسية من أي تلاعب.

### 3/ ألا يكون مفلسا:

الإفلاس هي عبارة عن حالة المدين التاجر المتوقف عن دفع ديونه التجارية في مواعيدها بغض النظر عن ظروفه المالية موسرا أو معسرا، قليل الأموال أو كثيرها، فيلجأ هو أو أحد دائنيه إلى القضاء طالبا شهر إفلاسه من أجل بيع أمواله و توزيع الثمن بين دائنيه توزيعا عادلا،<sup>4</sup> ومنع قانون الانتخابات الجزائري الأشخاص الذين أشهر إفلاسهم و لم يرد لهم إعتبارهم،<sup>5</sup> من حق التسجيل بالقوائم الانتخابية

<sup>1</sup> الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 سنة 1966.

<sup>2</sup> أنظر المواد 9، 139، 148، 174، 194، 209، 210، 219، 222، 241، 264، 332، 349، 359، 363، 364، 372، 381، 387، 412، من قانون العقوبات الجزائري، الصادر بالأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966م، الجريدة الرسمية، عدد 49، الصادر بتاريخ 11 يونيو 1966م، المعدل والمتمم بالقوانين رقم 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، عدد 84، بتاريخ 24 ديسمبر 2006م، وبالقانون رقم 01/09 المؤرخ في 25 فيفري 2009م، الجريدة الرسمية، عدد 15، بتاريخ 08 مارس 2009م.

<sup>3</sup> أنظر المواد 209، 213، 211، 219، من القانون العضوي رقم 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات، مصدر نفسه، ص 36-37.

<sup>4</sup> نادية فضيل، الأعمال التجارية التاجر- المحل التجاري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 53.

<sup>5</sup> المادة 05 فقرة (04) من القانون 10/16، المتعلق بالانتخابات، المصدر السابق، ص 10.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

وشطب أسمائهم إذا سبق لهم التسجيل، وقد ميز قانون العقوبات الجزائري بين المفلس عن عدم إهمال وتقصير منه والمفلس بالتدليس، وحرّم هذا الأخير بموجب المادة 383 فقرة (03) من حق أو أكثر من الحقوق المدنية والسياسية من سنة إلى خمس سنوات على الأكثر،<sup>1</sup> فحرمان المفلس بالتدليس من حق المشاركة السياسية يعود إلى إعتبرات الثقة والأمانة، ومن باب أولى عدم منحه الثقة فيما يتعلق بالصالح العام.

### 4/ ألا يكون محجوزا أو محجورا عليه:

قد نص عليه المشرع الجزائري في قانون الانتخابات،<sup>2</sup> فميز بين المحجوز عليه والمحجور عليه، فالمحجوز عليه هو الشخص المصاب بإحدى الأمراض العقلية التي تمنعه من التمييز والإدراك والموجود بالصحة العقلية المختصة قصد العلاج،<sup>3</sup> وقد جعل المشرع الجزائري قرار حجز المصابين بالأمراض العقلية في المستشفيات بحكم قضائي ورفع بنفس الإجراء.<sup>4</sup>

أما المحجور عليه هو الشخص الفاقد للأهلية والتمييز، بحيث لا تسمح حالته بالقدرة على إدارة شؤونه الخاصة، وقيد القانون المدني الجزائري هذه الفئة في كل شخص بلغ سن الرشد وكان سفيها أو معتوها يكون ناقص الأهلية، وحكم بضرورة خضوع ناقصوا الأهلية وفاقدها لأحكام الولاية أو الوصاية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> الأمر رقم 156/66، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص 742.

<sup>2</sup> المادة 05 فقرة (05) من القانون العضوي 10/16، المتعلق بالانتخابات، مصدر نفسه، ص 10.

<sup>3</sup> نعمان أحمد الخطيب، الوسيط في النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة السابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 298.

<sup>4</sup> المادة 21 من قانون العقوبات المعدلة والمتممة بالمادة 13 من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006م، المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، عدد 84، بتاريخ 24 ديسمبر 2006م، ص 15-16.

<sup>5</sup> أنظر المواد 42 و43 و44 من القانون المدني الجزائري، الصادر بالأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية، عدد 78، بتاريخ 30 سبتمبر 1975م، ص 992، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/05، المؤرخ في 20 يونيو 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 44، بتاريخ 26 يونيو 2005م.

### د/ التسجيل بالقوائم الانتخابية:

لا يستطيع أي مواطن ولو كان مستوفيا الشروط المطلوبة لحق الانتخاب المذكورة سابقا، أن يصوت ما لم يكن اسمه مدرجا بالقائمة الانتخابية،<sup>1</sup> وهي وثيقة تحصي الناخبين وترتب فيها أسماءهم ترتيبا هجائيا، و تحتوي على البيانات المتعلقة بالإسم الشخصي والعائلي وتاريخ الميلاد ومكانه، ومحل الإقامة بالدائرة الانتخابية، وتكمن أهمية التسجيل بالقائمة الانتخابية في إثبات أن الشخص المدلى بصوته مستوفى لجميع الشروط المطلوبة قانونا لممارسة حق التصويت، وقد قيد المشرع الجزائري حق التسجيل بالقوائم الانتخابية بالمواطن الانتخابي،<sup>2</sup> أي التسجيل بالبلدية التي يقيم بها الناخب بمفهوم المادة 36 من القانون المدني، أي المحل الذي يوجد فيه سكن الشخص الرئيسي.

### ثانيا: التحكم في القوائم الانتخابية

إن إعلام المواطنين بعملية مراجعة القوائم الانتخابية، سواء كانت المراجعة سنوية أو عادية أم إستثنائية، وتمكينهم من الإطلاع على كل الوثائق المتعلقة بالقائمة، هما وسيلتان لضبط القائمة الانتخابية.

### أ/ إعلام المواطنين:

نص المشرع الجزائري على ضرورة إعلام الهيئة الناخبة عن طريق الإشعار بفتح فترة المراجعة، سواء كانت مراجعة عادية أو مراجعة إستثنائية، الشيء الذي يمكن المواطنين من طلب إجراء كل التعديلات اللازمة للقائمة الانتخابية، إلى درجة إمكانية طلب شطب شخص مسجل بغير حق أو لفت إنتباه الإدارة إلى إغفال تسجيل شخص آخر.

### ب/ الإطلاع على القائمة:

نص القانون العضوي رقم 01/12<sup>3</sup> والقانون العضوي 10/16<sup>4</sup> على إمكانية إطلاع الناخبين والممثلين المعتمدين من كل الأحزاب السياسية والمرشحين الأحرار، على القوائم الانتخابية حتى الحصول

<sup>1</sup> المادة 04 من القانون العضوي 10/16، المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق، ص 10.

<sup>2</sup> هناك إستثناءات فيما يتعلق بالمواطن الانتخابي بالنسبة للجزائريين المقيمين بالخارج وكذا أعضاء الجيش والأمن والحماية المدنية والجمارك ومصالح السجون والحرس البلدي، أنظر المادتين 09 و10 من القانون 10/16، المتعلق بالانتخابات، مصدر نفسه، ص 10.

<sup>3</sup> القانون العضوي رقم 01/12، المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 01، بتاريخ 14 جانفي 2012.

<sup>4</sup> القانون العضوي رقم 10/16، المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

على نسخة من القوائم لفحص مدى صحتها تفاديا للفوضى، بل والطعن في صحتها أمام اللجنة الإدارية والقضاء، هذه الإمكانية التي يتبعها القانون تعد بمثابة الرقابة على أعمال اللجنة الإدارية المكلفة بتعداد وضبط القوائم التي تلعب دورا كبيرا في نجاعة العملية الانتخابية وذلك بالحكم بالهيئة الناخبة من حيث تشكيلها بهدف سد الطريق أمام السلطة التنفيذية لإستعمال القائمة الانتخابية كوسيلة للتلاعب بالانتخاب وتزوير نتائجها بل حتى رسم في صورة مسبقة على تشكيل المجالس المراد إنتخابها التي يلعب فيها الناخب الدور الأساسي.

### المطلب الثاني: مفهوم حق الترشح

لقد أكدت مختلف الدساتير والقوانين على مبدأ المساواة بين الموظفين في الترشح للمجالس البرلمانية، الولائية، البلدية طالما توافرت في الشخص المترشح الشروط التي نص عليها القانون، والموظف العام قبل أحد أفراد الجهاز الإداري فهو مواطن له سائر الحقوق وعليه واجبات وعلى ذلك فإن كان المواطن الذي يتمتع بصفة الموظف يستطيع المساهمة في الحياة السياسية لبلاده عن طريق الترشيح لنفسه وطالما أنه في الحياة السياسية فإن الموظف العام من باب أولى له ممارسة هذا الحق متى توافرت فيه الشروط العامة والخاصة.

### الفرع الأول: تعريف حق الترشح

نظرا إلى أن النظم الديمقراطية الحديثة تأخذ بالانتخابات كوسيلة للإختيار فإنها بدورها تقرر الحق في الترشح والذي يعتبر أحد جوانب الحقوق السياسية التي يتمتع بها الفرد إذا ما توافرت فيه الشروط القانونية المطلوبة، سواء كان الترشح لمنصب رئيس الدولة أو المجالس الشعبية الولائية أو البلدية أو الوطنية، وعملية الترشح من أهم العمليات التي تصاحب عملية الانتخابات، وهي مرحلة تحضيرية للعملية الانتخابية.

إن الترشيح لغة من فعل ترشيح، بمعنى تأهيل وتهيأ الانتخابات، أي قدم نفسه لها ليختاره الناخبون ممثلا لهم،<sup>1</sup> والمترشح هو من يرشح نفسه للانتخابات أو لمنصب من المناصب، أما من الناحية الإصطلاحية فلم تعطي معظم الدساتير والقوانين تعريف للترشيح، وإكتفت بالنص على إجراءات

<sup>1</sup> عباسي سهام، ضمانات وآليات حماية حق الترشح، دار الجامعة الجديدة للنشر، باتنة، الجزائر، 2016، ص 17.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

ممارسة حق الترشيح و الشروط الواجب توافرها في من يمارسها،<sup>1</sup> ولقد ذهب بعض الفقهاء للقول أن الانتخابات وظيفة، وقال فريق آخر أن حق الترشيح والانتخاب حق شخصي، في حين فريق ثالث يقول سلطة قانونية أو حق عام،<sup>2</sup> وعلى ذلك يقتضي من تعريف الترشح العودة إلى ما جاء به الفقه الذي إتفق على إعتبار الترشح من الأعمال التحضيرية لعملية الانتخابية التي تسبق التصويت وبزمن قصير جدا يحدد غالبا بموجب القوانين المنظمة للانتخاب،<sup>3</sup> لكنه إختلف حول تحديد المقصود بالترشيح.

وعلى العموم يمكن القول، أن التعاريف التي أعطيت للترشيح تنقسم إلى مجموعتين، تنظر الأولى للترشح على أنه عملية تجسيد الرغبة في المشاركة في الحياة السياسية، وتعتبر الثانية حق من الحقوق السياسية، وإن وجهة النظر هذه ناتجة عن الأخذ بمبادئ سيادة الشعب وما يترتب عليها من نتائج، بإعتبارها أن مضمون سيادة الشعب يقوم على أساس، أن كل فرد يملك جزء من السيادة.<sup>4</sup> فالحق في الترشح هو عمل قانوني يعبر فيه الفرد طرحه و بصفة عامة رسمية أمام الجهات المختصة عن إرادته في التقدم لتقلد المنصب المطلوب شغله بالانتخاب، وهناك من يعرفه بأنه ذلك الإجراء من الإجراءات العملية الانتخابية الذي يتم بمقتضاه إكتساب المواطن المرشح والصلاحيات المؤهلين لدخول منافسة إنتخابية والسعي للحصول على أصوات الناخبين من أجل الفوز بالمنصب المطلوب شغله،<sup>5</sup> ويمكن القول أيضا أن الترشح يفي حق كل شخص تتوافر فيه الشروط التي تطلبها القانون في أن يعلن عن رغبته الصريحة للمشاركة في الانتخابات لغرض تولي مناصب محلية أو وطنية أو رئاسية، والترشح كذلك يحمل معنى الإفصاح عن الإرادة السياسية لمساهمة في الحياة السياسية.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> عباسي سهام، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> ثامر كامل محمود الخرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة دراسة معاصرة في إستراتيجية إدارة السلطة، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 233.

<sup>3</sup> أحمد بنيني، الإجراءات المعتمدة للعملية الانتخابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2005-2006، ص 160.

<sup>4</sup> نعمان أحمد الخطيب، الوجيز في النظم السياسية، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الجزائر، 2011، ص 277.

<sup>5</sup> عبد الله شحاته الشقاني، مبدأ الإشراف القضائي على الإقتراع العام (الانتخابات الرئاسية والشرعية المحلية) دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 424.

<sup>6</sup> حسني قمر، الحماية الجنائية للحقوق السياسية، (دراسة مقارنة)، دار الكتاب القانونية، مصر، 2006، ص 124.

الفرع الثاني: الأساس الدستوري لحق الترشح

سيتم تبيان أولا حق الترشح في دستوري 1963م و1976م، ثم حق الترشح في دستور 1989م و1996م ثانيا.

أولا: حق الترشح في دستوري 1963م و1976م

تقضي المادة 27 من أول دستور للجزائر، وافق عليه الشعب في إستفتاء 08 سبتمبر 1963م، بأن السيادة الوطنية للشعب يمارسها بواسطة ممثلين له في مجلس وطني، ترشحهم جبهة التحرير الوطني ينتخبون لمدة خمسة أعوام بإقتراع عام مباشر وسري،<sup>1</sup> ويقضي هذا الدستور بأن جبهة التحرير الوطني هي الحزب الطلائعي الواحد في البلاد، يحدد سياسة الأمة ويوجه عمل الدولة، ويراقب عمل المجلس الوطني و الحكومة، إذ كان هو صانع الدولة، والمراقب والمشرف،<sup>2</sup> وفي السياق نفسه جاءت مواد دستور 1976م بالرغم من نص المادة 58 منه القاضية بأنه: "يعد كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية، ناخبا قابلا للإنتخاب عليه"،<sup>3</sup> حيث تضمنت المادة 102 منه: "بأن الوظائف الحاسمة في الدولة تسند إلى أعضاء من قيادة الحزب"،<sup>4</sup> كما قضت المادة 105 من الدستور ذاته في فقرتها الثالثة: بأن يتم إقتراح المرشح للرئاسة من قبل مؤتمر حزب جبهة التحرير الوطني، وهذا ما يؤكد سيطرة الحزب الحاكم على الوظائف العليا في الدولة.

ففي ظل هذه المرحلة والتي سبقتها بقي حق الترشح مجرد شعار نظري، حيث كان هذا الحق محصورا أو مقيدا بالحزب الذي له القول الفصل في ترشيح من يشاء وإقصاء من يشاء دون حسيب ولا رقيب، فجبهة التحرير منذ ولادتها عبرت عن صورة دولة بوضع قواعد سياسية وإدارية لمشروع دولة قبل مجيء الإستقلال، وبقيت على نفس النهج بعده إذ أصبح الحزب هو السلطة ومن يعارضها يعارض الحزب.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> دستور الجزائر لسنة 1963، الجريدة الرسمية، عدد 64، صادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963م، ص 891.

<sup>2</sup> أنظر في ذلك: المواد 23، 24، 26 من دستور 1963، مصدر نفسه، ص 890.

<sup>3</sup> دستور الجزائر لسنة 1976، الصادر بالأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976م، ص 1303.

<sup>4</sup> دستور الجزائر لسنة 1976، المصدر نفسه، ص 1310.

<sup>5</sup> محمد العربي ولد خليفة، التنمية الديمقراطية في الجزائر والمنطقة العربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991م، ص

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

ثانيا: حق الترشح في الدستور الجزائري لسنة 1989 و1996 بعد ولادة الديمقراطية في الجزائر بصدور دستور 1989،<sup>1</sup> وبناء على نص المادة 10 منه القاضية بأن الشعب حر في إختيار ممثليه، وأنه لا حدود لتمثيل الشعب إلا ما نص عليه الدستور وقانون الإلتخاب، جاءت نصوص دستورية أخرى تقر بحق المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون، وإلزام مؤسسات الدولة بضمان هذه المساواة وإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتساهم في مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية،<sup>2</sup> وهو ما أكدت عليه المادة 47 بنصها على حق كل مواطن في الإلتخاب والترشح متى توافرت فيه الشروط القانونية، وكذا المادة 48 التي تقضي بحق كل مواطن بتولي الوظائف العامة في الدولة دون شروط إلا تلك المنصوص عليها قانونا، مع غياب النصوص التي كانت تقيد حق الترشح بموافقة حزب جبهة التحرير الوطني، حيث كانت الإلتخابات تفتقد إلى عنصر التنافس بين البرامج و الأفكار، وحتى تتجسد المشاركة السياسية نص دستور 89 في المادة 40 منه على حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي، بما يسمح لكل مواطن متى توفرت فيه الشروط القانونية أن يرشح نفسه للإلتخابات تنافسية، وأما دستور 1996 صادق الشعب الجزائري على هذا الدستور في إستفتاء 1996/11/28، ونص صراحة وبكل وضوح على مبدأ التعددية الحزبية، وعلى مبدأ الفصل بين السلطات، وثنائية السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية، والواقع أن هذا الدستور قد إحتفظ بالنصوص المتعلقة بحق الترشح والتي كان يتضمنها دستور 1989 ولم يعدل أي شيء فيها سوى ترتيب بعض منها، فجاءت نصوص المواد 28-30-47 من دستور 1989 مرتبة في دستور 1996 ضمن المواد 29-31-50.

فقد نصت المادة 29 على مبدأ المساواة بين جميع المواطنين وعدم جواز التمييز بينهم على أي أساس يرجع إلى المولد أو العرق أو الجنس...، وألزمت المادة 31 المؤسسات بضمان تحقيق المساواة بين جميع المواطنين والمواطنات بإزالة العقبات التي تحول دون المشاركة الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل مواطن، ونصت المادة 50 على حق كل مواطن تتوفر فيه الشروط أن ينتخب ويترشح.

<sup>1</sup> صدر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989م، الجريدة الرسمية، عدد 09، بتاريخ 01 مارس 1989م.

<sup>2</sup> سعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003م، ص 87-88.

ونلمس حق الترشح بأكثر عمق من خلال التعديل الدستوري لسنة 2008 حيث ينص في المادة 50 منه: " لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية أن ينتخب وينتخب"<sup>1</sup>، إذن نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد منح حق الترشح لكافة المواطنين دون تمييز، غير أنه حددها بشروط وإجراءات تتم وفقها حتى لا يتم خرقها.

### الفرع الثالث: شروط الترشح

سنتطرق فيما يلي إلى مختلف الشروط الموضوعية والشكلية التي أقرها المشرع والتي تجعل من الشخص الذي تتوفر فيه القدرة والكفاءة على التنافس في خوض الانتخابات.

#### أولاً: الشروط الموضوعية

يعتبر حق الترشح من الحقوق المهمة التي كفلها الدستور ونص عليها وعلى أهميته في خوض الانتخابات، فهذا الحق قد تكرر في أغلب الدساتير بصفة عامة دون تفصيل، حيث يتم النص على إجراءاتها وكل تفاصيلها من خلال القوانين الانتخابية، التي تضع الشروط التي يمارس على أساسها الترشح في إطار احترام المبادئ العامة التي أقرها الدستور وقيمه.

#### أ/ الشروط العامة:

وهي تعني طائفة الشروط التي إستلزم المشرع أن تتوفر في الشخص ليتمكن من ممارسة حق الترشح، ويمكن أن تكون هذه الشروط بحالة المرشح المدنية، كما أنها يمكن أن تتعلق بالوضعية القانونية الواجب توافرها فيه وتتضمن ما يلي:

**1/ التمتع بالحقوق المدنية و السياسية:** كمبدأ عام، فإن المواطن لا يتمتع بحقه في أن يكون مرشحا (منتخبا) إلا إذا كان له الحق في أن يكون ناخبا، و من بين شروط تمتع المواطن بصفة الناخب، كما سبق هو تمتعه بالحقوق المدنية والسياسية، لذلك نجد أن قانون الانتخابات يمنع غير المتمتع بحقوقه المدنية (كالمحجور عليه لجنون أو سفه أو عته) من حق الترشح، وكذا غير المتمتع بحقوقه السياسية (مرتكب الجرائم الماسة بالشرف أو الإعتبار أو الكرامة الأدبية)، وأمثال هؤلاء لا يمكن له تمثيل الأمة، لذلك نجد أن المشرع الجزائري قضى بمنع حق الترشح للإنتخابات على الأشخاص المحرومين من

<sup>1</sup> مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (حسب آخر تعديل له)، دار بلقيس، الجزائر، 2008، ص 19.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

التصويت لفقدان الأهلية المدنية المنصوص عليها في المواد 42 و 43 و 44 من قانون المدني الجزائري، وكذا الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أو جنحة و لم يرد إعتبارهم، والمحكوم عليهم بحكم نهائي بسبب تهديد النظام العام و الإخلال به، والمحرومين من حقهم في التصويت (التسجيل على القوائم الانتخابية) والمحرومين من الترشح لإرتكابهم جرائم إنتخابية تتمثل في: تسجيل أو محاولة تسجيل أو شطب إسم شخص من القائمة الانتخابية دون حق وبإستعمال تصريحات أو شهادات مزورة<sup>1</sup>، وعدم إعداد المترشح للإنتخاب رئيس الجمهورية أو الإنتخابات التشريعية حساب حملته الانتخابية، يتضمن مجموع الإيرادات المتحصل عليها ونفقات الحقيقية حسب مصدرها وطبيعتها<sup>2</sup> وكذا الإمتناع عن تسليم قائمة الانتخابية أو محضر فرز الأصوات أو محضر الإحصاء البلدي أو الولائي للأصوات إلى الممثل القانوني لكل مترشح<sup>3</sup>.

**2/ السن:** حدد المشرع الجزائري السن المقرر للترشح للمجلس الشعبي الوطني ب 25 سنة، كما حدد سن الترشح للعضو بمجلس الأمة ب 35 سنة<sup>4</sup>، وإرتقى بالسن المقرر للترشح لرئاسة الجمهورية إلى 40 سنة طبقا للفقرة (03) من المادة 73 من الدستور، ونزل بالسن الخاصة بالترشح لعضو المجالس المحلية إلى 23 سنة<sup>5</sup>، بهدف إشترك الشباب في هذه المجالس لإكتساب الخبرة والكفاءة لممارسة النيابة الوطنية مستقبلا.

**3/ الجنسية:** يعتبر شرط الجنسية من الشروط الضرورية للترشح للإنتخابات بإعتبارها رابطة إنتماء و ولاء بين الفرد و دولته، و قد ميز المشرع الجزائري بين المرشح لرئاسة الجمهورية، و المرشح للمجالس النيابية، حيث حصر حق الترشح لرئاسة الجمهورية في حامل الجنسية الجزائرية الأصلية فقط، مع إستبعاد المتجنس من الترشح لهذا المنصب<sup>6</sup>، أما بالنسبة للمرشح للمجالس النيابية الوطنية والمحلية فقد ذهب المشرع الجزائري إلى إلغاء النص القاضي بضرورة توفر الجنسية الجزائرية الأصلية في المترشح للمجلس الشعبي الوطني بإعتبار أنه يتناقض مع نص المادة 28 من دستور 1989م، و من ثم النص في القوانين

<sup>1</sup> المادة 198 من القانون العضوي رقم 10/16، المتعلق بنظام الإنتخابات، المصدر السابق، ص 35.

<sup>2</sup> المادتان 196 و 219 من القانون العضوي 10/16، مصدر نفسه، ص 35-37.

<sup>3</sup> المادة 207 من القانون العضوي رقم 10/16، مصدر نفسه، ص 36.

<sup>4</sup> أنظر المادتين 92 و 111 من القانون العضوي رقم 10/16، مصدر نفسه، ص 22-24.

<sup>5</sup> المادة 79 من القانون العضوي رقم 10/16، مصدر نفسه، ص 19.

<sup>6</sup> المادة 73 من التعديل الدستوري لسنة 1996م، الصادر بالمرسوم الرئاسي 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996م،

الجريدة الرسمية، عدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ص 16.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

الانتخابية الصادرة بعد هذا التاريخ على حق حامل الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أم مكتسبة في الترشح للمجالس النيابية الوطنية و المحلية<sup>1</sup>، مع إسقاط شرط فترة الرتبة المؤقتة بخمس سنوات بعد إكتساب الجنسية بالنسبة للمترشح للانتخابات المجلس الشعبي الوطني التي كان يشترطها الأمر 07/97<sup>2</sup> المتضمن القانون العضوي المتعلق بالانتخابات الملغى بقانون الانتخابات رقم 10/16. مما سبق يتبين أن المشرع الجزائري قد تساهل في شرط الجنسية بالنسبة للمترشح للمجالس النيابية، كما لم يتطرق إلى قضية مزدوجي الجنسية.

**4/ أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها:** وهذا شرط جديد جاء به القانون العضوي للانتخابات 07/97 و بقي ضمن القانون 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات في المادة 79 فقرة (04) بالنسبة لمرشح المجالس المحلية، وفي المادة 92 فقرة (04) بالنسبة لمرشح المجلس الشعبي الوطني، وفي المادة 139 فقرة (03) بالنسبة لمرشح رئاسة الجمهورية، حيث لم ينص عليه في القانون 06/91 المعدل والمتمم للقانون 13/89 المنظم للانتخابات، ولعل السبب في عدم وضع هذا الشرط ضمن نصوص القوانين الانتخابية السابقة لسنة 1989، يعود لسيطرة حزب جبهة التحرير الوطني في إختيار المرشحين لجميع الانتخابات.

**5/ شرط إجادة القراءة والكتابة:** رغم أهمية هذا الشرط نجد أن المشرع الجزائري لم ينص عليه، فهو إن لم يكن ضروري للناخب فهو مهم جدا بالنسبة للمترشح و لازم ككل من يريد شغل عضوية في أي مجلس، إذ يمكن القول أنه من الأفضل أن يكون المترشحين يملكون شهادات علمية عليا حتى يكونوا على قدر المسؤولية الملقاة على عاتقهم، لأن مسؤولية المرشح ليست سهلة وخاصة فيما يتعلق بالمرشحين للعضويات المهمة في الدولة كرئاسة الجمهورية أو شغل عضو نائب في البرلمان أو لا يتصور أنه من لا يجيد القراءة والكتابة أن بإمكانه تسيير مهامه بسهولة.<sup>3</sup>

### ب/ الشروط الخاصة:

لقد نص المشرع الجزائري في القانون الخاص بالانتخابات على مجموعة من الفئات التي حرّمها من حق الترشح في أي انتخابات تحت طائلة عدم القابلية للترشح، في حين أنه نص على أنه توجد حالات

<sup>1</sup> المادتان 79 و 92 الفقرة (03)، القانون العضوي 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات، مصدر سابق، ص 19 - 22.

<sup>2</sup> المادة 107 فقرة (04)، من الأمر رقم 07/97 المؤرخ في 06 مارس 1997م، المتضمن القانون العضوي للانتخابات، الجريدة الرسمية، عدد 12، بتاريخ 06 مارس 1997م، ص 16.

<sup>3</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الدستوري، المبادئ الدستورية العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1993، ص 362.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

أخرى لا يمكن لها أن تجمع بين حق الترشح وبين ممارسة مهنة أخرى وهؤلاء ما يعرفون بحالات التنافس مع الترشح.

**1/ حالات عدم القابلية للترشح:** إشرط قانون الانتخابات على فئات معينة من المواطنين حتى يمارسوا حقهم في الترشح، تقديم إستقلالهم من وظائفهم درءاً للشبهات المؤدية للتشكيك في نزاهة الإقتراع، بتزوير نتائجه من خلال الضغط على الناخبين، كما حدد القانون ذاته الأشخاص الذين يمارسون وظائف تجعل الناخبين يخضعون لأصحابها في الدوائر التي يمارسون فيها ووظائفهم منذ فترة تقل عن سنة، وتختلف هذه الفئات باختلاف الإلتخاب المراد الترشح له، وبيان ذلك على النحو الآتي:

### ✓ الأشخاص غير القابلين للإنتخابات البلدية:

تم تحديدهم بموجب المادة 81 من القانون العضوي 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات وهم: (الولاية، رؤساء الدوائر، الكتاب العامون للولايات، أعضاء المجالس التنفيذية للولايات، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، محاسبو أموال البلدية، الأمناء العامون للبلديات).

### ✓ الأشخاص الغير قابلين للإنتخابات الولاية:

وهم: (الولاية، رؤساء الدوائر، الكتاب العامون للولايات، أعضاء المجالس التنفيذية للولايات، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، محاسبو أموال الولايات، الأمناء العامون للولايات).<sup>1</sup>

**✓ الأشخاص الغير قابلين للإنتخابات الوطنية:** حددوا بمقتضى المادة 91 من قانون الانتخابات 10/16 وهم: (الولاية، الأمناء العامون للولايات، أعضاء المجالس التنفيذية للولايات، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، محاسبو أموال الولاية)، والملاحظ هو عدم إدراج الوزراء ضمن الفئات السابقة بالرغم ما لسلطاتهم من تأثير على الناخبين، لذلك أرى بضرورة إدراجهم ضمن الفئات السابقة وإشترط نفس المدة وهي مرور سنة من تاريخ خروجهم من الوزارات حتى يتسنى لهم بعدها الترشح.

### 2/ حالات التنافس مع الترشح:

ويقصد بهم الأشخاص الذين لا يمكنهم أن يمارسوا مهامهم الأصلية في حالة ما إذا تم فوزهم في الانتخابات، أي أنه لا يمكن لهم الجمع بين الوظائف، أي أنه لا يمكن لشخص أن يكون في عضوية إنتخابية داخل المجلس الشعبي الوطني أن يمارس وظائف وأعمال في الإدارة و الهيئات العمومية

<sup>1</sup> المادة 83 من القانون العضوي 10/16، المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر سابق، ص 20.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تعيق بحكم بالممارسة العادية للنيابة التشريعية، كما تتنافى مهمة النيابة كذلك مع أعمال و وظائف الأمرين بالصرف، ومسؤولي التسيير والمحاسبين والقضاة والأفراد العسكريين والشبهيين بهم وأساتذة التعليم الأساسي والثانوي و التقني أو المهني، وأعوان الأمن، هذا و قد قرر المشرع إستثناء على التنافي، ويتعلق الأمر بممارسة وظائف أساتذة الجامعات، وأطباء القطاع العام، وكذلك لا ينطبق التنافي على النواب الذين يقومون بأعمال شخصية غير مؤجرة لغرض علمي أو ثقافي أو إنساني أو شرقي، وفي كل الأحوال يتعين على النائب الذي قبل العضوية في المجلس الشعبي الوطني أن يتخلى خلال الشهر الموالي للإنتخابات التشريعية على النشاط أو الوظيفة، أو العمل الذي كان يشغله قبل هذه الانتخابات،<sup>1</sup> حسب ما تنص عليه المادة 14 من القانون الأساسي للنائب رقم 14/89 المؤرخ في 08 أوت 1989.

### ثانيا: الشروط الشكلية

وهي مجموعة من الشروط الموضوعية تشترطها التشريعات الانتخابية في المترشح، حيث في النظام الجزائري يقوم بهذا الدور كل من الإدارة بالنسبة للإنتخابات المحلية والتشريعية، والمجلس الدستوري بالنسبة للإنتخابات الرئاسية.

### أ/ إجراءات الترشح للإنتخابات التشريعية والمحلية:

وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

**1/ الإعلان عن الترشح:** تبدأ عملية الترشح بسحب إستمارة التصريح بالترشيح من مصالح الولاية أو من الممثلات الدبلوماسية أو القنصليات بالنسبة لمرشحي الجالية الجزائرية بالخارج للمجلس الشعبي الوطني، وتسحب هذه الإستمارات من قبل ممثل مترشحين بغية تكوين قائمة ترشيح،<sup>2</sup> وتتضمن إستمارة الترشح معلومات خاصة بأسماء وألقاب المترشحين وترتيبهم وتاريخ ميلادهم، تسمية القائمة، الدائرة الانتخابية... إلخ.

وبالنسبة للقوائم الأحرار فإنها ترفق مع إكتتاب التوقيعات الشخصية للمترشحين على إستمارة محددة، ويجب أن يكون عدد إستمارات التوقيعات مساويا على الأقل لنسبة 5% من ناخبي الدائرة الانتخابية المعنية بشرط ألا يقل هذا العدد عن 150 ناخبا، ولا يزيد عن 1000 ناخب بالنسبة لمرشحي المجالس

<sup>1</sup> شوقي يعيش تمام، آليات الرقابة الانتخابية في الجزائر، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، جامعة محمد خيضر بسكرة، (2008,2009)، ص 43.

<sup>2</sup> أنظر المواد 72 و 73 و 93 من القانون العضوي 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات، مصدر سابق، ص 17 و 18 و 21.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

المحلية، أما بالنسبة للمجلس الشعبي الوطني فعدد التوقيعات المطلوبة 200 توقيع من ناخبي الدائرة الانتخابية المعنية لكل مقعد مطلوب شغله،<sup>1</sup> وبعد المصادقة على التوقيعات المجمععة لدى ضابط عمومي ترفع هذه الإستمارات إلى رئيس اللجنة الإدارية الانتخابية في الدائرة الانتخابية من أجل إعتمادها.

**2/ الآجال القانونية لإيداع الترشيح:** حدد قانون الانتخابات المدة القانونية لإيداع قوائم الترشيح ب 60 يوما كاملة قبل تاريخ الإقتراع بالنسبة للإنتخابات المحلية،<sup>2</sup> وأيضا في هذه الحالة لا يمكن تعديل أي قائمة إلا في حالات الوفاة،<sup>3</sup> وفي حالة حصول تغيير بسبب الوفاة، فهنا يقدم الترشيح الجديد في أجل 40 يوما السابقة لتاريخ الإقتراع، وينتهي آجال إيداع قوائم المترشحين ب 60 يوما كاملة قبل تاريخ الإقتراع بالنسبة للإنتخابات التشريعية لدى الولاية،<sup>4</sup> و هنا تصبح القوائم نهائية و غير قابلة للتعديل أو السحب إلا في حالة وفاة أحد الأعضاء<sup>5</sup> مع إرفاق الملف المتضمن قائمة المترشحين بكل الوثائق المطلوبة الخاصة بكل مترشح.

**3/ الجهة المختصة بدراسة ملفات الترشيح:** أسند قانون الانتخابات مهمة دراسة ملفات الترشيح للإنتخابات التشريعية والمحلية إلى الوالي، وذلك بتنصيب خلايا لهذا الغرض، وأي قرار يتخذ بشأن ملفات الترشيح يكون من طرف الوالي شخصيا، وبالنسبة لمترشيحي الجالية للإنتخابات التشريعية فإن دراسة الترشيحات تتم على مستوى الممثلة الدبلوماسية أو القنصلية بدراسة ملفاتهم الخاصة بالترشيح، وفي حالة رفض الترشيح يجب أن يبلغ القرار المرفوض إلى المعنيين في أجل 10 أيام تسري آجالها من بداية إيداع الملف على أن يكون هذا القرار الخاص بالرفض معللا.<sup>6</sup>

**ب/ إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الأمة:**

بموجب المادة 110 من القانون العضوي 10/16 يمكن لكل عضو في مجلس شعبي بلدي أو ولائي تتوفر فيه الشروط القانونية أن يترشح لعضوية مجلس الأمة و ذلك بإيداع المترشح لنسختين من إستمارة التصريح بالترشيح على مستوى الولاية تسلمها له الإدارة، بعد ملئها و التوقيع عليها من طرف المترشح،

<sup>1</sup> المادتان 73 فقرة (02) و 94 فقرة (02) من القانون العضوي 10/16 المتعلق بنظام الانتخابات، مصدر سابق، ص 18 و 21.

<sup>2</sup> المادة 74 من القانون العضوي 10/16، مصدر نفسه، ص 19.

<sup>3</sup> المادة 75 من القانون العضوي 10/16، مصدر نفسه، ص 19.

<sup>4</sup> المادة 95 من القانون العضوي 10/16، مصدر نفسه، ص 23.

<sup>5</sup> المادة 86 من القانون العضوي 10/16، مصدر نفسه، ص 21.

<sup>6</sup> المادة 98 من القانون العضوي رقم 10/16، المتعلق بنظام الانتخابات، مصدرك سابق، ص 23.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

و يودع التصريح بالترشح في أجل أقصاه عشرون (20) يوما قبل تاريخ الإقتراع،<sup>1</sup> والجهة المختصة بمراقبة مدى توافر الشروط القانونية للمترشح هي اللجنة الانتخابية الولائية،<sup>2</sup> التي لها صلاحية رفض أي ترشح بقرار معلل مع تبليغه للمعني في مهلة يومية ابتداءً من تاريخ إيداع التصريح بالترشح، مع قابلية القرار للطعن.

### ج/ إجراءات الترشح لرئاسة الجمهورية:

وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

**1/ الإعلان عن الترشح:** يتم الإعلان عن الرغبة في الترشح بتقديم رسالة إلى الإدارة المركزية بوزارة الداخلية للحصول على الوثائق المكونة لملف الترشح، ومنها المطبوعات الفردية لإكتتاب التوقيعات،<sup>3</sup> حيث يطلب من المترشح إما تقديم قائمة بتوقيعات 600 عضو منتخب في المجالس البلدية أو الولائية أو البرلمان، ويشترط في إكتتاب التوقيعات من الناخبين أو المنتخبين أن تكون موزعة عبر 25 ولاية على الأقل، على أن يقل العدد الأدنى من التوقيعات المطلوبة من الناخبين في كل ولاية من الولايات عن 1500 توقيع، وتدون التوقيعات في مطبوع فردي مصادق عليه من قبل ضابط عمومي،<sup>4</sup> على أن يبين في المطبوع كل المعلومات الضرورية.

**2/ الجهة المختصة باستقبال ودراسة ملفات الترشح:** تودع طلبات الترشح للانتخابات الرئاسية لدى المجلس الدستوري من قبل المترشح أو ممثله القانوني في ظرف 45 يوما من تاريخ نشر مرسوم دعوة الهيئة الناخبة بالجريدة الرسمية،<sup>5</sup> مع إمكانية تخفيض هذا الأجل إلى 08 أيام في حال تطبيق أحكام المادة 88 من الدستور القاضية بحالات إثبات شغور منصب رئيس الجمهورية، ويوقف إيداع طلب الترشح بإيداع ملف مقابل وصل،<sup>6</sup> وبعد التحقق من قائمة الوثائق المكونة لملف الترشح المقدم، و التأكد من أن كل المترشحين قد استوفوا الشروط التي يقتضيها الدستور وقانون الانتخابات، بضبط المجلس الدستوري قائمة المترشحين للانتخاب رئيس الجمهورية بموجب قرار و يبلغ به المعنيين، ولا يعتد

<sup>1</sup> المادة 114 من القانون العضوي 10/16، المصدر السابق، ص 25.

<sup>2</sup> المادة 116 من القانون العضوي 10/16، المصدر نفسه، ص 25.

<sup>3</sup> القرار الوزاري المؤرخ في 05 يناير 2009م، الذي يحدد تاريخ ومكان سحب المطبوعات الفردية لإكتتاب التوقيعات الشخصية في صالح المترشحين للانتخاب لرئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية، عدد 01، الصادرة بتاريخ 06 يناير 2009، ص 32.

<sup>4</sup> المادة 142 من القانون العضوي 10/16، المصدر السابق، ص 28.

<sup>5</sup> المادة 140 من القانون العضوي 10/16، المصدر نفسه ص 28.

<sup>6</sup> المادة 139 من القانون العضوي 10/16، المصدر نفسه، ص 27.

بانسحاب المترشح بعد إيداع الترشيحات إلا في حالة وفاة أو حدوث مانع قانوني،<sup>1</sup> ولم يبين المشرع الجزائري المقصود بالمانع القانوني.

### المبحث الثاني: الموظف العمومي وممارسة الحق النقابي وحقه في الإنتماء للأحزاب السياسية

إذ كان من حق المواطن ممارسة الحريات التي يخولها له الدستور وقوانين البلاد فمن الطبيعي القول كذلك أن من حق الموظف العام بصفته مواطناً ممارسة هذه الحريات، فالموظف العام ابتداءً هو مواطن له ما لغيره مثل سائر المواطنين بالدولة من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات والتزامات، وسوف يتم تناول في هذا المبحث الموظف العمومي وممارسته الحق النقابي في (المطلب الأول)، وحق الموظف العمومي في الإنتماء للأحزاب السياسية في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي

يعتبر تقرير الحق النقابي للموظفين العموميين أحد الضمانات الأساسية لحماية الموظفين من تعسف الإدارة، ذلك أن النقابة باعتبارها تنظيمًا جماعيًا تملك تمثيل الموظفين والدفاع عن مصالحهم ورعايتهم، ويعد وجود النقابات من الحقوق الهامة للموظف العام في القطاع العام و خاصة في ظل وجود مصالح متعارضة في هذا المجال من حيث مصالح الإدارة المستخدمة بصفقتها صاحبة العمل من ناحية و مصالح الموظفين من ناحية أخرى و الضرورة تقتضي أن يتمكن هؤلاء من الدفاع عن مصالحهم، وقد عرف المجتمع بما يسمى بالحرية النقابية، حيث تتمتع بإستقلال مالي تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى إنتهاء عضوية الموظفين بها أو حلها ومن تم فدراسة هذه الحرية تقتضي معالجة تعريف الحق النقابي في الفرع الأول، وبعدها تكريس الدستوري والتشريعي في الفرع الثاني، ثم مضمون الحق النقابي في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

وجدت النقابات العمالية تلبية لحاجات العمال، وذلك لرفع الظلم الواقع عليهم من أرباب العمال، وكان لهذه النقابات أثرها الواضح في تواجد صفوف العمال والقيام برعايتهم إجتماعياً، والمساهمة في رفع أجور العمال وتنظيم الإضرابات للمطالبة بتحسين ظروف العمل وأحوال العمال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 144 من القانون العضوي 10/16، المصدر السابق، ص 28.

<sup>2</sup> محمد أحمد شحاته، حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسبوط، سنة 2000-2001، ص 224.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

يمكن تعريف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.<sup>1</sup>

كما يمكن تعريفها على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنيتهم، وعلى وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنيتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.<sup>2</sup> وعلى ذلك تعرف من أنها الحق الممنوح لكل فرد في أي مهنة في النظام إلى هذه النقابة، وفي الانسحاب منها متى شاء أو عدم الإنضمام إليها بالمرّة، وأن يختار في المرة الأولى النقابة التي يختار الإنضمام إليها في حالة تحقق هذه الخيارات يتحقق مبدأ حرية النقابة نظريًا وعلميًا، وتجدر الإشارة إلى أن النقابة تتمتع بالشخصية الاعتبارية التي ينتج عنها:

**1/ تمتعها بالإسم:** فمن حق أي نقابة أن تحمل إسم يختاره أعضائها المؤسسون لها وقت تكوينها ويتضمن عادة مهنة الأعضاء، كما يجوز تغييره من جهة عمومية وهو ذاته ما نصت عليه المادة 21 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

**2/ الموطن:** يعد بمثابة المقر الدائم التي تمارس فيه الأنشطة ويتحدد موطن النقابة في النظام الأساسي وفيه يتم إنعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العامة أطلق عليها المشرع الجزائري إسم "مقر تنظيم النقابة".

**3/ الأهلية:** متى تم الإعتراف بالشخصية القانونية للنقابة، يترتب عنها أهليتها الوجوبية، أي صلاحيتها لكسب الحقوق وتحمل الإلتزامات، غير أنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص كون أن الحقوق المتمتعة بها تقتصر على قدر لازم لتحقيق الغرض الذي أنشأت من أجله، وفي سبيل ذلك فهي تتمتع بأهلية التعاقد، التملك، التقاضي، وحسب المادة 16 من القانون رقم 14/90 فإن المنظمة النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها.

ولذلك أخذت أغلب التشريعات الحديثة في الدول المختلفة بمبدأ الإعتراف بالحرية النقابية في مجال الوظيفة العامة، وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948 على هذا الحق في المادة 23 فقرة الرابعة التي قررت أن لكل شخص الحق في إنشاء

<sup>1</sup> محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 08.

<sup>2</sup> محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص 26.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحهم، وكذا نصت الإتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في السادس عشر من ديسمبر عام 1966 على هذا الحق في المادة الثامنة منه.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي

تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بأحكام الدستور والنصوص القانونية الوطنية المنظمة لممارسة الحق النقابي.

#### أولاً: التكريس الدستوري

لقد أنشأت تشريعات العمل المعتمدة في سنة 1990 وما بعدها واقعا قانونيا حديث يشكل الأسس والتوجيهات التي تضمنتها التشريعات التي سبقت دستور 23 فبراير 1989، وهي الأسس التي تبنت من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والأمر رقم 74/71 الصادر في 16-11-1971، متعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات كمرحلة ثابتة، والقانون رقم 12/78 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل كمرحلة ثالثة.

أما المرحلة الرابعة فقد شرع فيها بعد المصادقة على دستور 1989، الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع الاقتصادي وتقوم على الإستقلالية ومبدأ المتاجرة،<sup>2</sup> ألغت أحكام هذا الدستور فكرة تسييس القوانين، وأن ما يميز قوانين والمبادئ التي تقوم عليها، هو أنها إعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى.<sup>3</sup>

كما أن أحكام الدستور قد ألغت الطابع الإيديولوجي في تشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة، وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة

<sup>1</sup> حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام النقابي والوضعي الإسلامي، الطبعة الأولى، الناشر مكتبة الوفاء القانونية، 2015، الإسكندرية، مصر، ص 263.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، 1988، ص 05.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص 06.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

بالنظم الخاصة بتشريع العمل، فقد نص الدستور في فصله الأول في المادة الثامنة على ما يلي: يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها ما يلي:

- المحافظة على الإستقلال الوطني وحمانيته.
  - حماية الحريات الأساسية للمواطن والإزدهار الاجتماعي والثقافي للأمة.
  - القضاء على إستغلال الإنسان للإنسان.
  - حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب والإختلاس.
- كما أن أحكام الدستور ذات الإرتباط الوثيق بتشريع العمل في الجزائر نص عليها بشكل خاص في المواد التالية:

المادة 29 التي تنص على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي".  
والمادة 31 تضمنت ما يلي: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية".

أما المادة 32 نصت على: " أن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، وعدم إنتهاك حرمة".

في حين المادة 33 التي تؤكد بأن: " الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمونة".

أما المادة 35 التي تنص على: "مبدأ معاقبة كل من يمس بالحقوق والحريات على أن يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل من يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية".

بينما المادة 56: التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تكرس ممارسة الحق النقابي في الجزائر<sup>1</sup> وذلك بنصها على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

<sup>1</sup> المادة 01 من الإتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفوضة الجماعية لعام 1949 التي جاءت فيها ما يلي:

1/ يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال إستخدامي بسبب إنتمائهم النقابي.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

والمادة 57 التي تقر بإعتراف المشرع ولأول مرة بالحق في الإضراب للعمال والمواطنين، ولكنه يشير وبكل وضوح إلى إمكانية منع ممارسته هذا الحق، أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن الوطني أو الشرطة، أو في جميع المصالح الخاصة أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية.<sup>1</sup>

أقرت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 إصطلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد العمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الإتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.<sup>2</sup>

وقد بين المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القانون 02/90 و 03/90 و 04/90 الصادرة في 06 فبراير 1990، وهي على التوالي، القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وكذا صدور بعض القوانين المعدلة و المتممة لها والمراسيم التنظيمية، وهي القوانين التي أصبحت تنظر إلى أطراف العلاقة نظرة موحدة لا تفضل طرفا على آخر، خلافا لما جرى عليه العمل في القوانين القديمة التي كانت تنظر إلى العامل على أنه الطرف الضعيف الذي ينبغي محاباته.<sup>3</sup>

2/ تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها: جعل إستخدام عامل مشروطا بعدم إنضمامه إلى نقابة أو تحليه عن عضوية نقابة، تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب إنضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أيضا لمشاركته فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

<sup>1</sup> بالرغم من الإستثناءات التي وصفها المشرع الجزائري فيما يخص حق ممارسته الحق في الإضراب، فإنه لم يحجز التنظيم النقابي ولم يعاقب عليه على مستوى القطاعات كالشرطة والقضاة ومختلف المصالح التابعة للوزارة الداخلية والجماعات المحلية كالجمارك، والحماية المدنية.

<sup>2</sup> جاء في تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة (81) لمؤتمر العمل الدولي، المنعقدة سنة 1994 ما يلي: كشف مؤسسو منظمة العمل الدولية عن جرأة وإحساس بالحدائة، لم تشهد له مثلا حتى أيامنا هذه حيث قرروا جعل المنظمة ثلاثية. فقد كانوا يؤمنون بأن تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل لا يمكن أن تكلفه سوى مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة، كما كانوا يؤمنون بأن الحوار أو المفاوضة هما أفضل مفتاح للوصول إلى ذلك.

<sup>3</sup> عمارة نعورة، محاضرة حول علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، ألقيت في الدورة الوطنية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها وزارة العدل، يومي 28 و 29 أبريل 1993 بزرلدة ولاية تيبازة، الجزائر.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

يعكس إهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي وتكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية المرتبطة بحقوق وواجبات المواطنة ضمن الدستور، رغبة في تامين المسألة النقابية، وبمعطياتها الواقعية والتاريخية والاجتماعية والسياسية، وأنه لا يجوز التنكر لتضحياتها لصالح الوطن. فالحركة العمالية متأصلة الجذور، وقد ساهمت منذ نشوؤها وإلى يومنا هذا في تعميق الممارسة الديمقراطية، والمشاركة في بناء مجتمع التقدم والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص. كما جاء في ميثاق الجزائر ما يلي: "إن الديمقراطية الاشتراكية الضرورية يجب أن تبرز وتتجسد من خلال وجود هيئات ديمقراطية حقيقية على مستوى القاعدة لتسيير الاقتصاد، وهيئات شعبية حقيقية للإدارة الديمقراطية للأحواز، ونقابات ديمقراطية حقيقية وإدارة فعالة تراقبها الجماهير..."

### ثانيا: التكريس التشريعي للحق النقابي

يشكل القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1990، المعدل والمتمم ترجمة لما جاء في المادة 56 من الدستور، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي.
- تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والإتفاقيات الجماعية.
- يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة.

حيث تناول الباب الأول: الهدف و الأحكام العامة (من المادة 01 إلى المادة 05) في حين تناول الباب الثاني، تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها (من المادة 06 إلى المادة 33)، كما تناول الباب الثالث، المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39)، وبدوره إستعرض الباب الرابع، أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء ( من المادة 40 إلى المادة 57)، يتضمن الباب الخامس أحكام جزائية (من المادة 58 إلى المادة 61) وقد أختتم المشرع القانون بسنه، في الباب السادس لأحكام ختامية (من المادة 62 إلى المادة 65).

كما نص على الحق النقابي في القانون الأساسي للوظيفة العامة في الأمر 03/06 حيث نص في الفصل الأول منه في الباب الثاني على ضمانات وحقوق الموظف العام حيث نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على إنتماء إلى التنظيم النقابي أو جمعية لأي تأثير على الحياة المهنية للموظف المترشح على عهدة إنتخابية سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة".

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 26 من ذات القانون الذي نص على أنه: " لا يمكن لأي حال أن تؤثر الحياة المهنية للموظف المترشح على عهدة إنتخابية سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة"، إضافة إلى ذلك فقد جاءت المادة 35 من القانون المذكور على أن: "الموظف يمارس الحق النقابي في إطار التشريع المعمول بهما"، وتنص المادة 21 من الأمر 133/66 على ما يلي: " يمارسون الموظفون الحق النقابي ضمن شروط النصوص سارية المفعول"،<sup>1</sup> كما نصت المادة 18 من المرسوم 59/85 على ما يلي: " يمارس العمال الحق النقابي ضمن الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"،<sup>2</sup> حيث يعتبر المهتمون بالقوانين الاجتماعية وعلاقات العمل الفردية والجماعية القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 199، والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، أهم قانون يقر ويكرس ممارسة الحق النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان "فيلادلفيا" وما ورد في الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.<sup>3</sup>

تؤكد المادة 02 من القانون رقم 14/90 المعدل والمتمم<sup>4</sup> على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

يعكس مضمون هذه المادة إلترام المشرع الجزائري بما نصت عليه المادة الثانية (02) من الإتفاقية رقم (87)، فهو لم يفرض الأحادية النقابية، بل جاءت صيغة المادة متضمنة لحرية تأسيس منظمة نقابية أو عدة منظمات نقابية.

<sup>1</sup> الأمر 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 02 يونيو 1966، العدد 46، سنة 1966، ص 459.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 23 مارس 1985، العدد 13، سنة 1985، ص 335.

<sup>3</sup> يوسف إلباس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد رقم 65، القاهرة، مصر، مارس 1996.

<sup>4</sup> راجع القانون رقم 14/90، المؤرخ في 02 يونيو 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

وتعكس المادة الثالثة من القانون رقم 14/90 ما جاء في المادة (08) من الإتفاقية الدولية رقم (87)، وهي المادة التي تلزم منظمات العمال وأصحاب العمل أن يحترموا قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الإتفاقية.

ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون رقم 14/90 لم تمنع أو تعرقل تكوين المنظمات النقابية، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق، وهذا السبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلائم وما نصت عليه الإتفاقيات الدولية لا سيما الإتفاقيتين رقم (87) و(97).<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: مضمون الحق النقابي

من منطوق أن الحق النقابي هو جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضا بجزئية إدارة المنظمات النقابية كونها إختيارية، وبهذا هناك شروط وإجراءات و ضمانات لممارسة الحق النقابي في الجزائر وهي:

#### أولاً: شروط تأسيس النقابة

تعطي الإتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة النقابية، ولكن تحرص على ألا تقيده منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بجزئية، ومن خلال الآتي بيانه سنجد أن مشرعنا قد تأرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط، حيث تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية وذلك كما يلي:

#### أ- الشروط العضوية:

حددت المادة 06 من القانون 14/90، الأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية والواضح أن هذه المادة ضيققت هذا الحق إلا على العمال والمستخدمين مخالفة بذلك أحكام المادة 56 من دستور 96 الذي يخول هذا الحق لكل المواطنين دون إستثناء، كما إستلزمت أيضا شروطا أخرى تتمثل فيما يلي للأعضاء المؤسسين:

<sup>1</sup> مهدت القوانين التالية للإصلاحات التشريعية التي نفذت في سنة 1990، القانون رقم 01/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

قانون رقم 04/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المعدل والمتمم للأمر 59/75 المتضمن القانون التجاري، المحدد للقواعد الخاصة المطبقة على مؤسسات العمومية الاقتصادية.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية او المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، وهذا الشرط يعد مجحفا في حق العمال الأجانب والعمال المتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثا والمقيمين بصفة شرعية حسب رأي لجنة الحريات النقابية خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما<sup>1</sup>.
  - أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
  - أن يكونوا راشدين، وهذا شرط طبيعي لحصر تأسيس المنظمة على الراشدين دون القصر.
  - ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وهذا الشرط لا معنى له إذ يخص جيل توفي أو أحيل على التقاعد.
  - أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة، وهذا هو الشرط المهم الذي تتميز من خلاله المنظمة النقابية عن باقي الجمعيات.
  - وللأسف هذه المادة لا تأتي بأي جزاء مدني (بطلان) في حالة إنتقاء شرط من هذه الشروط، فكان من اللازم إعتبار النقابة باطلة بقوة القانون إذا ما إنتقى أحد هذه الشروط<sup>2</sup>.
- ب/ الشروط الشكلية:

**1/ التصريح بالتأسيس:** بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها، يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة 08 من قانون 14/90)، ويوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما فيما يخص المنظمة النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن، فإن التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل (المادة 10 من قانون 14/90).

وتتمثل أهم الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس فيما يلي:

- قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم (المادة 09 فقرة الأولى من قانون 14/90).
- نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي (المادة 09 فقرة الثانية من قانون 14/90).

<sup>1</sup> مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 94.

<sup>2</sup> بوكلي حسن شكيب، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون إجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014، غير منشور.

• محضر الجمعية العامة التأسيسية (المادة 07 من قانون 14/90).

**2/ تسليم وصل تسجيل التصريح:** تعتبر النقابة قائمة عند إستلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيسي من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، بالإضافة إلى إستيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم، هذه الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسه.<sup>1</sup>

**ج/ الشروط الموضوعية:**

بالرجوع إلى المادة الثانية (02) من قانون 14/90 نجدتها تتكلم عن هذه المنظمة النقابية وإطارها، كما نصت المادة 21 على فحوى قانونها الأساسي وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:

**1/ الصفة المهنية للمنظمة النقابية:** يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتناديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة (02) الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة، وغير ديني أو ثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى والتي تتأسس لأي هدف حتى ولو كان بدون فائدة.

**2/ الإطار المهني للنقابة:** تجدد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة (02) يحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا منظمة نقابية.<sup>2</sup>

**3/ محتوى القانون الأساسي:** حسب المادة (21) من قانون 14/90 يجب أن يشمل تحت طائلة البطلان (وهذا تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام التالية: هدف التنظيم وتسميته ومقره، طريقة التنظيم و مجال إختصاصه الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه، حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والانسحاب والإقصاء، الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها، القواعد المتعلقة بإستدعاء الهيئات المداولة و

<sup>1</sup> أنظر المادة 08 من قانون 14/90 السالف ذكر.

<sup>2</sup> بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

تسييرها، قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا والقواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة.

أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إلى عقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة (21) من قانون 14/90، ولأن هذه المسألة لها أهمية خاصة، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الإلتزام بنص المادة (21) ففي مثل هذه الحالة يمكن تصور وضعين: رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس، المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية وبالتالي لا تكتسب الصفة القانونية،<sup>1</sup> وتجدر الإشارة أن المشرع أكد على منع إدخال على القانون الأساسي أي تغيير قد يمس بالحريات الأساسية للأعضاء.<sup>2</sup>

### ثانيا: إجراءات تأسيس النقابة

يتصل بإجراء تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة، حيث يوضح أهداف النقابة ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية ونظمها المالية، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة، تضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وتائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة.<sup>3</sup>

وتتفق معظم التشريعات على إستخدام طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة نقابية إلا أن إجراءات التسجيل تتفاوت حسب أهميتها، ولا بأس أن نذكر تقسيماتها وأياها أخذ به مشرعنا:

### أ/ التسجيل الإلزامي:

هناك بعض النظم القانونية مازالت تتبنى فكرة أن الإعتراف بالمنظمة النقابية إمتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن العدول عنها في أي وقت، ويصل الأمر في بعض النظم القانونية إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة.

وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، وهي طائفة ثالثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام والموافقة عليها.

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 58.

<sup>2</sup> أنظر المادة 22 من قانون 14/90، السالف الذكر.

<sup>3</sup> سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 21.

### ب/ التسجيل الاختياري المحض:

حيث يعتبر التسجيل عملية إختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي، وبذلك يكون للمنظمة النقابية مركزها القانوني سواء سجلت نفسها أو لم تسجل، وتتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه، وقد طبق هذا النظام كل من إسبانيا والبرتغال.

### ج/ التسجيل الإختياري المقترن بامتيازات:

هنا تكون المنظمات النقابية مخيرة بين التسجيل أو عدمه. غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، لذلك تفضل التسجيل لتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل.<sup>1</sup>

فإن المشرع الجزائري إعتبر هذا الإجراء الإداري إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية ولم تكن نيته في تقييد مبدأ الحرية النقابية أو إعتبره إذن مسبق لمزاولة نشاط نقابي، إلا أنه في بعض الأحيان يمكن لبعض المنظمات النقابات ممارسة نشاطها دون إنتظار تسريح بواسطة وصل الإيداع من طرف السلطات المعنية (الوالي أو وزير العمل) ففي هذه الحالة يكون اللجوء إلى القضاء صعبا لأن المنظمة ليس لها الشخصية المعنوية التي تسمح لها بكافة التصرفات القانونية وكذلك لا يمكن توقيع العقوبات الجزائية فهك<sup>8</sup>ي مقرر للمنظمات المنحلة ونحن هنا أمام نقابة غير موجودة قانونا.

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بالتأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين الحالتين، الأولى تسليم وصل الإيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية، أما الحالة الثانية وطبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري هو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في المادة 21 من قانون 14/90.

وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، و التي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 60 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف و بعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون بغض النظر عن إشعار هذه الجمعية، و إذا رأت السلطة المختصة أن تكوين الجمعية يخالف أحكام هذا القانون فيجب أن تخطر الغرفة الإدارية في المجلس القضائي المختص

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 59.

إقليميا خلال 08 أيام على الأكثر قبل إنقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة السابعة وعلى الغرفة الإدارية أن تفصل في ذلك خلال 30 يوما الموالية للإخطار وإذا لم تخطر الجهة القضائية المذكورة إعتبرت الجمعية مكونة قانونا بعد إنقضاء الأجل المقرر لتسليم وصل التسجيل حسب المواد من 02 إلى 50 من قانون 14/90، وعليه من خلال دراستنا لإجراءات التأسيس نرى أن المشرع الجزائري قام بترسيخ مبادئ الإتفاقيات والمواثيق الدولية التي نادى بالسهر على تطبيق مبدأ الحرية النقابية والتخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة.<sup>1</sup>

### ثالثا: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الجزائر

وفيه يتم تناول مظاهر هذه الممارسة من خلال حرية تأسيس النقابة وحرية إدارة النقابة وحرية الانضمام والانسحاب من النقابة.

#### أ/ حرية تأسيس النقابة دون تمييز:

يقصد بهذا المبدأ ضمان الحرية النقابية للموظفين دون تفرقة أو تمييز، ويعتبر هذا المبدأ من العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاتها، والمراد بهذه التفرقة أو التمييز على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو الرأي السياسي، ولا يعدوا أن يكون هذا الحكم إلا ترجيحا لمبدأ العام المقرر في كافة إعلانات لحقوق الإنسان، كإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهو ذاته المبدأ الذي كرسه كذلك القانون رقم 14/90 سالف الذكر في مادته الثانية الذي لم يفرق بين الأفراد في الانضمام إلى المنظمات النقابية كبنصها على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد المكون للمنظمات النقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية."<sup>2</sup>

كما يحق لهم من جهة أخرى لهذا الغرض أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية الموجودة، شريطة أن يمثلوا للتشجيع المعمول به والقوانين الأساسية وحتى القانون الأساسي للتوظيف العمومية في الأمر 03/06 نص في الفصل الأول منه من الباب الثاني على ضمانات وحقوق الموظف العام، حيث نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على إنتماء إلى التنظيم النقابي أو الجمعية

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، المرجع سابق، ص 72-77.

<sup>2</sup> ثابتي بوحانة، (محاضرات في مقياس حقوق و واجبات الموظف)، سنة أولى ماستر، تخصص قانون وظيفة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، بسعيدة، الجزائر، الموسم الجامعي 2017/1016.

أي تأثير على الحياة المهنية للموظف المترشح على عهدة إنتخابية سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة".

إضافة إلى ذلك فقد جاءت المادة 35 من القانون المذكور على أن الموظف يمارس الحق النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

### ب/ حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية والمالية:

فلا بد للنقابة تنظيم داخلي واضح وأجهزة قيادية تقودها نحو تحقيق أهدافها وذلك كما يلي:

**1/ الحرية النقابية في تسيير الشؤون الإدارية:** حيث نجد أن كل منظمة نقابية يتضمن نظامها الداخلي على أجهزة التسيير الإداري لها، فمثلا نجد أن المادة 27 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين نصت على أنه: "الفرع النقابي هو خلية القاعدية الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ويشكل حلقة وصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي ويتشكل من مجموعة من العمال المنخرطين". وقد نصت المادة 28 منه: "على الهيئات الأفقية والمتمثلة في اللجنة التنفيذية محلية، اللجنة التنفيذية الولائية، هيئات عمودية للمنظمة، تتمثل في مجلس النقابة، مجلس رقابة المؤسسة، مجلس نقابة الوطنية، اللجنة التنفيذية للاتحاد".<sup>1</sup>

**2/ الحرية النقابية في تسيير الشؤون المالية:** بمجرد أن للمنظمة النقابية شخصية اعتبارية ولها ذمة مالية مستقلة، كما يجب أن يكون لكل منظمة نقابية ميزانية، ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها ومبادئها الختامي والتصديق عليها، كما أن أحكام التشريعية الخاصة في تمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة السلطة التقديرية في عملية تمويل النقابات، ومن ذلك إلزام العمال بدفع إشتراكاتهم إلى هيئة العامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات ومثل هذه الطريقة تشكل بلا شك تهديد خطير على إستقلال النقابات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ثابيتي بوحانة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> ثابيتي بوحانة، المرجع نفسه.

### ج/ حرية الموظف العام للانضمام إلى النقابة:

متى توافرت في الموظف العام الشروط المنصوص عليها في المادة 06 من القانون 14/90 فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي موظف للانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات وتشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات، وثانيهما فردي يتمثل في حق الانضمام إليها وحق عدم الانضمام وحق الانسحاب منها. ما يلاحظ أن المشرع الجزائري ترك حقوق الأعضاء وواجباتهم أو الانسحاب أو الإقصاء طبقا للقانون 14/90 إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريسا لمبدأ الحرية النقابية.

ويعتبر حق الموظف العام في الانضمام إلى النقابة من عدمه إختيار له دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر كما يعد المساس بهذا الحق إعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهو الحق الذي يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى ضغط على العامل حتى لا ينظم إلى النقابة، ولذلك نص القانون رقم 14/90 على حماية كافة العمال والموظفين خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون، وهذه الحماية ترجمتها المادة 50 من القانون 14/90 التي نصت على عدم إمكانية ممارسة أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية أبان التوظيف والأداء، توزيع العمل، التدرج، الترقية من خلال الحياة المهنية عند تحديده للمرتب، في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية، ونصه في المادة 53 من نفس القانون على عدم تسليط أي مستخدم على أي مندوب نقابي بسبب نشاطه النقابي لعقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها كما تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات طابع نقابي محظ، وتجدر الإشارة إلى أن ما سبق ذكره لا يعني أن العامل النقابي لا يعاقب من طرف المستخدم، حيث نص المشرع الجزائري في المادة 54 منه على أنه: " إذا أخل المندوب النقابي لأحكام المادة 52 يمكن لمستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية".<sup>1</sup>

هذا الإخلال يتمثل عادة في مخالفة التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل كما ورد في المادة 52 ولتقرير حماية مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي، فقد إعتبر المشرع الجزائري أن كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون ويعد باطلا وعديم الأثر، وذلك طبقا لنص المادة 56 من القانون 14/90.

<sup>1</sup> راجع القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نفس المرجع السابق.

### د/ حرية الانسحاب من النقابة:

حرس المشرع الجزائري على تكريس مبدأ حرية النقابية من جانبها الفردي، حيث أعطت للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وتركها لذلك للقانون الأساسي، وتجدر الإشارة إلى أن حق الموظف العام في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر يعد القاعدة الأساسية للطبقة العاملة، ومن ثمة فإن كان للموظف العام الحق في الإنضمام إلى المنظمة النقابية أو عدم الإنضمام إليها فإن له أيضا حق الانسحاب من النقابة، وهو ما يعد الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية وهو تماما ما نصت عليه المادة 21 من قانون رقم 14/90 التي تضمنت إلزامية اجتماع النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الإنخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة، وبالتالي فيجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت، و يعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة، كون أن الانسحاب حق للعضو، وهو غير معلق على موافقة النقابة التي لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله هذه القاعدة، وإن لم ينص عليه قانون 14/90 صراحة، إلا أن المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي حددت ضرورة أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط أو الإقصاء، وترك بذلك مجال لكل منظمة نقابية في إتخاذ الإجراءات اللازمة، وبالنظر إلى أهمية الانسحاب بإعتباره مظهرا من مظاهر النشاط النقابي فقد أثارته المادة 52 من القانون 14/90 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي ضغوطات أو تهديدات ضد الموظفين العاملين تعارض نشاط المنظمات النقابية."

### المطلب الثاني: حق الموظف في الإنتماء للأحزاب السياسية

تعد الأحزاب السياسية أحد المظاهر الرئيسية للحريات السياسية، وذلك لأن الأحزاب السياسية تقوم بدور رئيسي في توجيه الشعوب لإختيار ممثليها، وحرية تكوين الأحزاب كمبدأ دستوري تستهدف تدعيم الديمقراطية بجعل النظام السياسي يقوم على تعدد الأحزاب، ولذلك أصبحت الأحزاب السياسية ضرورة ديمقراطية، لأن موافقة الشعب على الشئون والمشروعات العامة، لا يتحقق على أحسن وجه، إلا إذا وجدت جماعات منظمة تتولى توجيه الرأي العام وتوضح له مزايا المشروع المقترح، وهذه هي وظيفة الأحزاب السياسية، ومن هنا قيل أنه لا يمكن إلغاء الأحزاب السياسية دون القضاء على الديمقراطية، فلا وجود للديمقراطية بدون هذه الأحزاب.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سليمان الطماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988، ص 258.

حيث سعى المشرع الجزائري إلى تبني تكريس الحق في تأسيس الأحزاب السياسية والانتماء إليها، من خلال قانون الأحزاب 12/04 المنظم للنشاط الحزبي في الجزائر، وبالتالي سيتم تعريف الحزب السياسي في الفرع الأول، وكذلك شروط وطرق الانتماء إلى الأحزاب السياسية في الفرع الثاني، بالإضافة إلى مدى حق الموظف العام في الانتماء إلى الأحزاب السياسية في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: تعريف الحزب السياسي

تعددت الإتجاهات الفقهية في خصوصية تعريف الأحزاب السياسية، وذلك حسب الزاوية التي ينظر إليها إلى تعريف الحزب، فهناك من ينظر إلى الحزب بإعتباره تنظيماً أي جماعة منظمة، والبعض الآخر ينظر إلى الحزب بالنظر إلى وظائفه وبصفة خاصة وظيفة تولى الحكم.<sup>1</sup>

فقد عرفه العلامة الكبير سليمان الطماوي بأنه: "جماعة متحدة من الأفراد تعمل بمختلف الوسائل الديمقراطية للفوز بالحكم بقصد تنفيذ برنامج سياسي معين".<sup>2</sup>

كما يعرفه الأستاذ الدكتور محمد أنس جعفر بأنه: "اجتماع المواطنين في تنظيم معين بهدف الدفاع عن أفكاره وإقامة حوار مع الشعب ومشاركته في الحياة السياسية، بعرض البرامج الإصلاحية بقصد كسب المؤيدين بهدف الوصول إلى الحكم".<sup>3</sup>

وذهب جانب من الفقه في تعريفه بأنه جماعة من الناس لهم نظامهم الخاص، وأهدافهم ومبادئهم التي يلتفون حولها ويتمسكون بها، ويدافعون عنها، ويرمون إلى تحقيق مبادئهم وأهدافهم عن طريق الوصول إلى السلطة أو الإشتراك فيها.<sup>4</sup>

كما عرفها البعض الآخر: "الحزب السياسي هو جماعة منظمة من الأفراد التي تسعى إلى الوصول إلى الحكم بالطرق المشروعة لتحقيق أهدافها ومبادئها التي تأسست من أجلها".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام "قيود وضمانات"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2007، ص 160.

<sup>2</sup> سليمان الطماوي، السلطات الثلاث في الدساتير العربي المعاصرة وفي الفكر السياسي الإسلامي، (الكتاب الأول)، الطبعة الخامسة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1986، ص 694.

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم جعفر، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1999، ص 210.

<sup>4</sup> علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 161.

<sup>5</sup> بلال أمين زين الدين، النظم الانتخابية في مصر والدول الغربية، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2011، ص 348.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

وحاول البعض وضع تعريف شامل للحزب السياسي في محاولة لجمع الجوانب المختلفة التي تضمنتها التعريفات السابقة على النحو التالي: " الحزب السياسي عبارة عن تجمع منظم من المواطنين تأسس للدفاع عن آرائهم ومصالحهم وإعلانها، من أجل تنفيذ برنامج الإصلاح بالمشاركة في الحياة السياسية بواسطة الأنشطة المكتملة الآتية: مؤازرة الناخبين والمرشحين والمنتخبين، وإستخدام وسائل التكوين والتأثير على مجموع الشعب ونوابه، وإحتمال الوصول إلى السلطة جزئيا أو كليا".<sup>1</sup>

وذهب جانب من الفقه في تعريفه من أنه: "جماعة من الناس لهم نظامهم الخاص، وأهدافهم ومبادئهم التي يلتقون حولها ويتمسكون بها، ويدافعون عنها، ويرمون إلى تحقيق مبادئهم وأهدافهم عن طريق الوصول إلى السلطة أو الإشتراك فيها".<sup>2</sup>

وعرفه إسماعيل علي سعد على أنه: "إتفاق عدد من الأفراد على مجموعة مبادئ وأهداف لتحقيق صالح الحزب وأعضائه، أما موريس: "عرفه بأنه يجمع جماعات مشتركة عبر إقليم الدولة كالمندوبيات، وأقسام الحزب والتجمعات المحلية، كل هذه الجماعات يربط بينها الرابط التنظيمي الذي يقوم على أساس تدريجي هرمي".<sup>3</sup>

ومن التعريفات السابقة للحزب السياسي، نرى أنها تتضمن جميعا عناصر مشتركة، ومن خلالها يمكننا تعريف الحزب السياسي بأنه: "تنظيم يشمل مجموعة من الأفراد لها مبادئ وأفكار موحدة، تحمل على وضع في الأفكار والمبادئ في الواقع العملي، وذلك بضم أكبر عدد من المواطنين إلى صفوفهم بهدف الوصول إلى الحكم أو المشاركة فيه، والتأثير على السلطة الحاكمة".<sup>4</sup>

أما التعريف التشريعي: فالمرجع الجزائري لم يقدم تعريف قبل سنة 1989 هيمنة الحزب الواحد على الساحة السياسية، لتعرف المادة 03 من القانون العضوي رقم 12/04 على أنه: "تجميع المواطنين يتقاسمون نفس الأفكار ويحققون لغرض وضع مشروع سياسي مشترك حيز التنفيذ للوصول بوسائل ديمقراطية وملحة إلى ممارسة السلطات والمسؤوليات في قيادة الشؤون العامة".

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية، النظرية العامة للدولة والحكومات والحريات العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 299.

<sup>2</sup> أحمد سليم سعيان، قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2017، ص 228.

<sup>3</sup> إسماعيل علي سعد، المجتمع والسياسة، المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1998، ص 202.

<sup>4</sup> أحمد سليم سعيان، المرجع السابق، ص 228-229.

### الفرع الثاني: شروط وطرق إنتماء للأحزاب السياسية

القراءة المتأنيّة للقانون 12/04 فيما يتعلق بالشروط المفروض توفرها في مشروع حزب سياسي، تبرز نوعين من الشروط، أولها تحتلّ جلّ الباب الأول من القانون 12/04، متمركزة أساساً في المواد ابتداءً من المادة 05 الخامسة إلى غاية المادة التاسعة، حيث تشكل المادة السابعة القاعدة العامة لإنشاء الأحزاب السياسية وسيرها وعملها مخضعة إياها لأحكام كل من الدستور والقانون العضوي ساري المفعول.

#### أولاً: الشروط التي تخصّ الأعضاء المؤسسين

يشمل الملف الذي يخصّ الأعضاء المؤسسين على الوثائق الإدارية التالية:

- مستخرجات من عقود الميلاد.
- مستخرجة من صحيفة السوابق العدلية رقم 03.
- شهادات الجنسية الجزائرية.
- شهادة الإقامة.
- شهادة تثبت عدم تورط الأعضاء المؤسسين للحزب السياسي المولودين قبل يوليو 1942 في أعمال ضد الثورة التحريرية.

ويمكن دراسة وتوضيح هذه الوثائق إنطلاقاً من الإشكاليات التي تثيرها، والأهمية التي تكتسبها كل وثيقة دون الأخذ بعين الاعتبار الترتيب الذي وردت به في نص القانون،<sup>1</sup> وذلك على الشكل التالي:

**1/ عدم تورط العضو المؤسس المولود قبل يوليو 1942 في أعمال ضد الثورة:** الملاحظ أن إشتراط تضمين الملف على شهادة كشف عدم تورط المؤسسين المولودين قبل يوليو 1942 في أعمال ضد الثورة التحريرية، لم يكن مضمناً في مشروع الأمر المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية، وأن لجنة الشؤون القانونية والإدارية للمجلس الوطني هي التي أقرت إضافة هذه الوثيقة وذلك حسب رأيها تحقيقاً ل:

✓ الحفاظ على سمعة الأحزاب السياسية التي تعد الركيزة الأساسية في ترقية المجتمع وبناء الدولة.

<sup>1</sup> أنظر المادة 17 من القانون العضوي 04/12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1433 هـ الموافق 15 يناير 2012.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

- ✓ سد الثغرات في وجه كل من قام بأعمال ضد الثورة التحريرية.
- ✓ ضمان الإنسجام بين النصوص لاسيما قانون الانتخابات الذي يفرض هذا الشرط.
- ✓ ويستفاد من النص على هذه الوثيقة في ملف الأعضاء المؤسسين بأن الأشخاص الذين كانت لهم مواقف أو سلوكيات معادية للثورة التحريرية الكبرى والمولودين قبل يوليو 1942 لا يمكن أن يكونوا من مؤسسي أي حزب سياسي.

**2/ تمتع العضو المؤسس بالجنسية الجزائرية:** ألزم القانون المتعلق بالأحزاب السياسية أن يتمتع العضو المؤسس بالجنسية الجزائرية، وألا يكون حائزا على جنسية أخرى.

**3/ إقامة الأعضاء المؤسسين داخل الوطن:** يشترط القانون ضرورة أن يشتمل الملف المرفق بطلب التأسيس شهادات إقامة للأعضاء المؤسسون، حيث يجب أن يكون جميع الأعضاء المؤسسين يقيمون بصفة فعلية داخل البلاد، وهو ما يعني عدم إمكانية مشاركة حتى لا نقول إقصاء أو منع المواطنين الجزائريين المقيمين خارج التراب الوطني في تأسيس الأحزاب السياسية إذا كانت هذه الإقامة دائمة كما هو الحال بالنسبة إلى الجالية الجزائرية المستقرة في بعض البلدان الشقيقة والصديقة.

**4/ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية:** إشتراط المشرع إدراج صحيفة السوابق العدلية رقم 03 ضمن الوثائق المكونة للملف بغرض السماح للوزير المكلف بالداخلية التأكد من تمتع الأعضاء المؤسسين بجميع حقوقهم المدنية والسياسية وألا يكون قد حكم على أحدهم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف.<sup>1</sup>

**5/ شرط السن:** إن إشتراط القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية إدراج عقد الميلاد ضمن الملف، وهو التأكد من توفر شرط السن المحدد ب 25 سنة في الأعضاء المؤسسين، وهو ما يفهم منه بأن الأعضاء الذين يقل عمرهم من ذلك لا يحق لهم قانونا القيام بتأسيس حزب سياسي.

### ثانيا: الشروط المتعلقة بالحزب السياسي (ملف التصريح)

تضمنت المادة 19 من القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية الوثائق الواجب تقديمها والخاصة بالحزب السياسي وهي تشمل:

**1/ طلب تأسيس الحزب موقع من ثلاثة أعضاء مؤسسين:** ويتضمن طلب التأسيس تعبير هؤلاء عن رغبتهم في إنشاء، وتأسيس مشروع الحزب وفقا للشروط والإجراءات المحددة في القانون للمشاركة في الحياة السياسية للبلاد، ويجب أن يكون الطلب موقعا من طرف الأعضاء المؤسسين الثلاثة.

<sup>1</sup> أنظر إلى المادة 17 فقرة الثالثة، من القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية.

2/ تعهد بحره ويوقعه عضوا ن مؤسسان على الأقل يقيمون فعلا في ربع 1/4 عدد ولايات الوطن على الأقل ويتضمن ما يلي:

- إحترام احكام الدستور والقوانين المعمول بها.
- التعهد بعقد مؤتمر التأسيسي للحزب في أجل أقصاه سنة واحدة إبتداء من تاريخ نشر وصل التصريح بالجريدة الرسمية.

وعليه فإن إحترام الدستور والقوانين السارية لا يشكل أي عائق أو قيد على حرية إنشاء وتأسيس الأحزاب السياسية، بل بالعكس هو ضمانه لهذه الحرية، كما أن التعهد لا بد وأن يتضمن أيضا إلتزام الأعضاء المؤسسين بعقد المؤتمر التأسيسي لمشروع الحزب الذي هم بصدد تكوينه، بالشروط المحددة في القانون في الموعد المحدد له وهو سنة واحدة تسري إبتداء من تاريخ نشر وصل التصريح بالتأسيس في الجريدة الرسمية.

كما للوزير المكلف بالداخلية أجل أقصاه ستون (60) يوما للتأكد من مطابقة التصريح بتأسيس الحزب السياسي.<sup>1</sup>

3/ ثلاثة نسخ من مشروع القانون الأساسي للحزب: أما فيما يخص مشروع القانون الأساسي للحزب فإن وجوده يمثل فائدة لا تنكر، ولذلك فيجب أن يكون معدا منذ ميلاد مشروع الحزب بإعتباره هو الذي يحدد الإطار والهياكل المختلفة للحزب ويعين في تسيير شؤونه الداخلية على أساس محدد ومعروف مسبقا لجميع أعضائه، كما يمكن الوزارة المكلفة بالداخلية عند دراستها لطلب التصريح بالتأسيس التحقق مما إذا كانت المبادئ والقواعد التي يقوم عليها الحزب وتحكم تنظيمه وتسيير عمله تتطابق مع المبادئ الديمقراطية في كل الظروف وفي جميع الحالات طبقا لنص المادة 19 فقرة الثالثة (03) من القانون نفسه.

4/ إسم الحزب وعنوان مقره وكذا عناوين ممثلياته المحلية إن وجدت: يدخل إدراج المشرع الجزائري لإسم الحزب السياسي ضمن وثائق ملف طلب التصريح بالتأسيس في إطار تمكين الوزير المكلف بالداخلية من التأكد من أن الإسم الذي قام الأعضاء بإختياره للحزب، هو ليس إسمًا أو رمزا أو علامة أخرى مميزة يملكها حزب أو منظمة أخرى من قبله، وبذلك نستطيع القول بأنه مجرد وجود تماثل بين

<sup>1</sup> أنظر المادة 20 من القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

أحد هذه العناصر التي يحملها مشروع الحزب الذي هو في طور التأسيس مع تلك التي تبناها حزب سياسي آخر من قبله، يكون سببا كافيا لرفض التصريح بتأسيسه.

**5/ المشروع التمهيدي للبرنامج السياسي للحزب:** إن إدراج المشروع التمهيدي للبرنامج السياسي للحزب أيضا ضمن الوثائق في ملف طلب التصريح بالتأسيس ينطلق أو ينبع من كون هذا البرنامج هو الذي يوضح الإطار الفكري والإيديولوجي والسياسي، ويضع الأسس والمبادئ التي يقوم عليها الحزب ويرسم ويحدد الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وهو يسمح بذلك للوزارة المكلفة بالداخلية مراقبة مدى إحترام برنامج الحزب لمبادئ الدستور والقوانين سارية المفعول، ومضمون التعهد المحرر والموقع عليه من قبل الأعضاء المؤسسين، ولذلك فلا مأخذ على هذا الشرط، فالحزب السياسي إنما يعمل لخدمة الشعب لينال ثقته، ومن هنا يجب أن يكون كل شيء واضحا أمام الشعب حتى يمنح ثقته لهذا الحزب.<sup>1</sup>

### ثالثا: إجراءات التصريح بالتأسيس

يحدد القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية جملة من الإجراءات القانونية يتعين القيام بها عند تأسيس هذه الأحزاب السياسية.

### أ/ مرحلة تقديم طلب التصريح:

بالرغم من أن هذه المرحلة قد تظهر في البداية بسيطة و شكلية، إلا أنها من الناحية العملية تشكل مجالا واسعا لتدخل الإدارة الذي يشكل عائقا أمام المواطنين الذين يرغبون في ممارسة حقهم في تأسيس حزب سياسي، فهذه العملية تتطلب مجهودات تستلزم وجود فترة تحضيرية مسبقة يتجسد فيها مشروع الحزب السياسي المراد تأسيسه، خاصة وأن هذه الأعمال التحضيرية تستوجب القيام بسلسلة من الاتصالات وعقد عدد من الاجتماعات واللقاءات، كما أنها تتطلب إجراء انتخابات وتخصيص محلات ومقرا رسميا للحزب السياسي وأموال لتمويل جميع النشاطات الخاصة بهذه المرحلة.

فالإشكال إذا يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية لهذه الأعمال والنشاطات السابقة على تكوين الحزب السياسي، وكذا بضبط وتحديد مسؤوليات مؤسسي الحزب في هذه المرحلة قبل نشأته القانونية سواء فيما يتعلق بالحصول على ترخيص بعقد الجمعية العامة التأسيسية أولا، أو إعداد وإيداع ملف التصريح بالتأسيس لدي وزارة الداخلية.

<sup>1</sup> أنظر المادة 19 من القانون 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

1/ عقد الجمعية العامة التأسيسية: يتطلب ضبط وتحضير الملف المطلوب تقديمه إلى الوزارة المكلفة بالداخلية عند تأسيس الحزب، عقد عدة لقاءات وإجتماعات ومداولات بين الأعضاء المؤسسين، وإقامة ممثلات محلية وتنصيبها وجمع الأموال اللازمة للقيام بمختلف النشاطات، فطبقا لمقتضيات القانون رقم 28/89 المتعلق بالإجتماعات والمظاهرات العمومية،<sup>1</sup> ذلك أنه بالرجوع إلى أحكام هذا القانون وعلى وجه التحديد نص المادتين الرابعة والخامس منه نجدهما تؤكد على أنه:

يجب على كل اجتماع عمومي أن يسبقه تصريح يبين الهدف منه، ومكانه واليوم والساعة اللذين يعقد فيهما، ومدته وعدد الأشخاص المقرر حضورهم والهيئة المعنية به عند الإقتضاء.

وهذا التصريح يوقعه ثلاثة (03) أشخاص، موطنهم الولاية، ويتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية، وقد أوجب هذا القانون بأن يسلم طلب التصريح بالإجتماع إما إلى الولاية أو إلى المجلس الشعبي البلدي مقابل وصل تسلمه الهيئة المودع لديها طلب التصريح بالإجتماع للأشخاص المعنيين، يبين أسماء المنظمين وألقابهم وعناوينهم، وكذلك رقم بطاقة التعريف الوطنية، وتاريخ تسلم الوصل ومكانه من جهة والهدف من الاجتماع وعدد الأشخاص المنتظر حضورهم فيه، ومكانه وتاريخه والساعة التي يعقد فيها ومدته من جهة أخرى، ويجب أن يقدم هذا التصريح إلى الولاية أو البلدية قبل ثلاثة أيام كاملة على الأكثر من تاريخ الاجتماع.

كما أوجبت المادة الخامسة الفقرة الأخيرة من القانون نفسه على المنظمين الإستظهار بهذا الوصل عند كل طلب يصدر من السلطة، وذلك دون تحديد السلطة هل هي الجهة مصدرة التصريح أو جهة أخرى.

وزيادة على هذه القيود فقد مكن هذا القانون السلطات العمومية من إستعمال بعض الوسائل التي من شأنها أن تعرقل عقد هذه الجمعية العامة التأسيسية، وبالتالي عرقلة إعداد الوثائق المطلوب تقديمها إلى الوزارة المكلفة بالداخلية، إذ بإمكانها طبقا لنص وأحكام المادة السادسة (06) من نفس القانون أن تطلب من المنظمين خلال الأربعة و العشرين (24) ساعة من إيداع التصريح تغيير مكان الاجتماع دون تقديم أي مبرر لذلك، علما بأن هذا التغيير قد يطرح صعوبة حصول المؤسسين على مكان ملائم

<sup>1</sup> القانون رقم 28/89 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالإجتماعات والمظاهرات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 04، بتاريخ 24-01-1990، ص (163-165).

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

للإجتماع يتوفر على جملة من الشروط الصحية والأمنية المطلوبة، زيادة على أنه قد يكبدهم تحمل أعباء مالية إضافية.

وفي حالة عدم خضوع عقد الجمعية العامة التأسيسية إلى القانون المتعلق بالإجتماعات والمظاهرات العمومية،<sup>1</sup> فإنه يخشى أن يقع إتهام الأعضاء المؤسسين للحزب بتهمة تكوين جمعية غير مرخص بها، وهو ما يجعلنا نؤكد على حاجة هؤلاء المؤسسين إلى حماية قانونية في المرحلة التأسيسية، وخاصة أن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية قد رتب عقوبات جزائية قاسية تتمثل في عقوبة كل من يخالف أحكامه بتأسيسه أو إدارته أو تسييره حزبا سياسيا أيا كان شكله أو تسميته.<sup>2</sup>

**2/ إعداد وإيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى الوزارة الداخلية:** يتعين على الأعضاء المؤسسين للحزب السياسي، أن يودعوا لدى الوزير المكلف بالداخلية ملف التصريح بتأسيس الحزب السياسي، ويجب أن يشتمل الملف طبقا للقانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية على جملة من الوثائق التي تخص مؤسسي الحزب والوثائق التي تخص الحزب نفسه.<sup>3</sup>

### ب/ مرحلة الحصول على وصل التصريح بالتأسيس:

من المبادئ التي كرسها القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية، هو أنه على الوزارة المكلفة بالداخلية كهيئة مكلفة بتلقي طلب التصريح بالتأسيس تسليم الأعضاء المكلفين بإيداع الملف وصل يثبت تقديم الطلب فعلا وهذا ما سوف سيتم التطرق إليه.

كما يتضح من نص المادتين 18، 27 من القانون العضوي 04/12 أن الوزير ملزم بالتسليم الفوري للوصل عند تلقيه ملف إيداع التصريح التأسيسي، و ملف الاعتماد يمثل الوصل أي وثيقة إثبات مادي للإيداع، وتكمن أهميته في حساب الآجال القانونية المنصوص عليها في المادتين 23، 34 من القانون العضوي التي يبدأ سريانها إنطلاقا من يوم تسليمه المثبت عليه، ولا يرتب آثارا أخرى أو حقوقا للأعضاء المؤسسين.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة 81 من القانون العضوي 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية، المصدر السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 78 من القانون العضوي 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> راجع المواد 17-18-19 من القانون العضوي 04/12، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> لوراري رشيد، الإجراءات القانونية لإنشاء الأحزاب السياسية في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة

الجزائر، 2008/2007، ص 29.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

قيد المشرع سلطة الإدارة زمنيا بآجال قصيرة لإصدار قرارها، وحدد القانون العضوي 04/12 الآجال في ستين (60) يوما بالنسبة للترخيص بعقد المؤتمر التأسيسي (المادة 21)، رفض التصريح التأسيسي (المادة 22)، منح الاعتماد أو رفضه (المادة 29، 30)، وتكمن أهمية القيد الزمني في ضمان سرعة الإجراءات، واعتبار سكوت الإدارة بعد انقضائها قبولاً ضمناً، من جهة أخرى تعد مهلة ستين يوماً كافية بالنسبة للوزير لدراسة الملف والتحقق من إستيفاء الشروط القانونية اللازمة لتأسيس الحزب.

حسب نص المادة 23 يعد سكوت الإدارة بعد إنقضاء أجل الستين (60) يوماً على إيداع طلب، وملف التصريح التأسيسي بمثابة ترخيص ضمني للأعضاء المؤسسين من أجل التحضير لعقد المؤتمر التأسيسي خلال أجل سنة واحدة من تاريخ إشهار الترخيص بعقد المؤتمر في يومين إعلاميتين وطنيتين على الأقل (المادة 24 من القانون العضوي).

فطبقاً للمادة 34 من القانون العضوي للأحزاب السياسية يعتبر سكوت الإدارة بعد إنقضاء أجل الستين (60) يوماً على إيداع ملف طلب الإعتماد بمثابة إعتماد للحزب، يلزم الوزير المكلف بالداخلية بتبليغ قرار الإعتماد إلى الهيئة القيادية للحزب ونشره في الجريدة الرسمية، يتبين من النص أن الإدارة مقيدة بالأجل المذكور لإصدار قرار الرفض أو القبول الصريحين فقط للإعتماد، فإذا انقضى الأجل المذكور دون رد إعتبر سكوتها قبولاً ضمناً للإعتماد، ولا يمكنها الادعاء بالرفض الضمني أو أن تصدر رفضاً صريحاً، وإنما عليها تبليغ قرار الإعتماد ونشره في الجريدة الرسمية، وكأننا في هذه الحالة بصدد إعتماد صريح بقوة القانون تقرر خارج الآجال.

ولقد ألزم المشرع الجزائري الوزير المكلف بالداخلية على وجوب تعليل قراراته الراضية منح التراخيص للأعضاء المؤسسين (المواد 21 الفقرة 4، و22 الفقرة 01، و30 من القانون العضوي 04/12).

وكذلك الوزير ملزم بتبليغ قراراته للأعضاء المؤسسين في كل الحالات (المواد 21 الفقرة 01، والفقرة 04، و22 الفقرة 01، و31، و34 و64 الفقرة 02 من القانون العضوي 04/12)، تكمن أهمية التبليغ الإلزامي فيما يلي:

- إعلام الأعضاء المؤسسين بالقرار إذ لا يحتج به إلا من تاريخ تبليغه.
- يبدأ سريان الآجال القانونية المقررة للطعن القضائي في القرار ابتداءً من تاريخ التبليغ.

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي

وفي حالة عدم إكمال الملف قررت المادة 29 الفقرة الثانية (02) أنه يمكن الوزير خلال الأجل الممنوح له طلب إستكمال الوثائق الناقصة أو إستخلاف أي عضو في الهيئات القيادية لا يستوفي الشروط القانونية.

### الفرع الثالث: مدى حق الموظف العمومي في الإنتماء إلى الأحزاب السياسية

إن نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، تأثر بالنظام السياسي السائد، ولا يمكننا تحديد مدى حق إمكانية إنتماء الموظف العمومي إلى الأحزاب السياسية في الجزائر دون التعرض للوضع السياسي الذي كان سائدا في كل مرحلة نظرا للتأثير المتبادل بينهما.

يعد وجود الأحزاب السياسية ضرورة حتمية في أي نظام سياسي، بل أصبح وجودها اليوم الوجه الأبرز للديموقراطية، وقد سعت الجزائر كإحدى الديمقراطيات الصاعدة إلى تبني وتكريس الحق في تأسيس الأحزاب السياسية منذ إستقلالها، ففي النظام القانوني الجزائري ظهرت الأحزاب السياسية إلى الوجود في ظل دستور 1963، إلا أن هذا الأخير حصر العمل الحزبي تحت مظلة الحزب الواحد، نظرا للتوجيهات السياسية والإيديولوجية لتلك المرحلة، ومثله فعل دستور سنة 1973 في مادته رقم 94، أما بعد الإنفتاح السياسي الذي شهدته البلاد في أعقاب إقرار دستور 1989، ونظرا للمناخ التنافسي الذي كرسه، تم إصدار قانون الجمعيات ذات الطابع السياسي رقم 11/89 في 05 يوليو 1989، المتعلق بالجمعيات السياسية، ما يلاحظ أنه ورغم الحرية المفتوحة على حق تكوين الأحزاب السياسية إلا أن المشرع الجزائري لا زال يعتمد على مصطلح الجمعيات ذات الطابع السياسي، تلاه الأمر 09/97 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية تطبيقا لنص المادة 42 من دستور سنة 1996 التي كرس هذا الحق.

وبعد الحراك الذي شهدته أغلب الدول العربية، بادر النظام السياسي في الجزائر إلى القيام بحراك ذاتي أفضي إلى جملة تغييرات أطلق عليها الإصلاحات السياسية، فصدر على إثرها قانون الأحزاب السياسية الجديد رقم 04/12 في 12 يناير 2012، المنظم والهيكل للنشاط الحزبي في الجزائر، حيث هذا القانون جاء بعد 15 سنة عن آخر قانون نظم الأحزاب في الجزائر.



الخاتمة

يعد الموظف العام الأساس الذي يقوم عليه البناء الوظيفي في أي دولة، فهو المثل الحقيقي للإدارة، والمعبر القانوني عن إرادتها، لذلك قيل بأن قوة الدولة تقاس بمستوى موظفيها فكرا وسلوكا، فالموظف العمومي هو الشخص الذي يعين ويرسم بإحدى درجات السلم الإداري بالإدارة المركزية التابعة للدولة أو المصالح الخارجية التابعة لها والمؤسسات العمومية بشكل دائم ومستمر.

كما يعتبر تمتع الموظف بالحقوق السياسية معيار الأنظمة الديمقراطية ومن السمات البارزة لدولة القانون، إذ لا يكفي المصادقة على المعاهدات والاتفاقيات الدولية وتبني الإعلانات العالمية والإقليمية لضمان الحقوق السياسية، ولا يمكن تجسيد الحقوق السياسية وضمان الحريات العامة في ظل نظام ديكتاتوري.

في حين تعتبر الحريات والحقوق السياسية هي تلك الحقوق التي تسمح للأفراد بالمشاركة في الحياة السياسية، وفي التعبير عن السيادة الشعبية وممارستها، حيث تشمل حق الانتخاب بالإقتراع العام المباشر السري الذي يستبعد كل قيد متصل بالثروة أو العلم أو المركز الاجتماعي أو الجنس وذلك قصد إتساع دائرة الشعب السياسي، كما يشمل أيضا حق الموظف في الترشح، إذ يعد من أهم الوسائل لتحقيق المشاركة السياسية وهذا من خلال تمكين كل شخص من ممارسة حقه في إتخاذ القرار من جهة وتحمل نصيبه من المسؤولية من جهة أخرى، فتم تكريسه دستوريا حيث لا يمكن أن يكون مجسما بصفة فعلية إلا إذا توافرت فيه عدة شروط من شأنها أن تضمن تمثيل الكفاءات الحقيقية لشعوبهم سواء في المجالس البرلمانية أو الشعبية، غير أن التنظيم القانوني لهذه الشروط يجب أن لا ينتقص من حق الموظف في الترشح الذي كفلته النصوص الدستورية.

وتشمل أيضا حق الموظف العام في الإنتماء للأحزاب السياسية التي تعد من أهم المظاهر الرئيسية للحريات السياسية للموظف العمومي، لأن الأحزاب السياسية تقوم بدور رئيسي في توجيه الشعوب لإختيار ممثليها، وأيضا ليس للحزب وحده هو المجال للموظف العمومي لممارسة السياسة، فنجد التنظيم الثاني الموجود داخل المؤسسة التي يعمل فيها فرصة ثمينة للموظف العام على إدارة شؤون بلاده من منظوره النقابي، حيث يشارك الموظف النقابي في المفاوضات، بالإضافة إلى الإتفاقيات داخل المؤسسة،

وحل خلافات العمل، وكذا ممارسة حق الإضراب حيث أن هذه الممارسات اليومية تعطي للموظف قدرة وتجربة مستقبلية في تسيير شؤون بلاده السياسية.

ولقد تم من خلال هذا العرض المتواضع الكشف عن بعض المشاكل التي يثيرها موضوع البحث، حيث أنه، تعتبر القوانين الجزائرية الضامنة لممارسة الموظف العمومي لحقوقه السياسية غير دقيقة وغير كافية وعليه يقترح ما يلي،

- ✓ التوضيح الدقيق للنصوص القانونية التي من خلالها يباشر الموظف العمومي حقوقه السياسية.
  - ✓ إيجاد قانون صريح وواضح للتمثيل النقابي في الجزائر داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.
  - ✓ فتح المجال للمشاركة السياسية ويكون ذلك بضمان انتخابات شفافة ونزيهة.
  - ✓ إعادة النظر في مشروع القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات لسنة 2016.
  - ✓ تشجيع الموظفين على دخول معترك الحياة السياسية للبلاد.
  - ✓ إقامة توازن دقيق بين ضمان ممارسة الموظفين العموميين لحقوقهم في كفالة حريتهم السياسية وحق المواطن في ضمان استمرار سير المرافق العامة.
  - ✓ حماية حرية الموظف العمومي في إعتناق ما يشاء من آراء سياسية أو معتقدات دينية والتعبير عن هذه الآراء والمعتقدات دون أن يكون في ذلك أي أثر على أوضاعهم الوظيفية.
  - ✓ وضع قيود على الحقوق والحريات السياسية للموظف العمومي، لأن الوظيفة العامة هي أداة الدولة في مباشرة نشاطها وتقديم خدماتها إلى الجمهور، ومن ثم من حقها أن تضع الشروط والضوابط التي تراها مناسبة فيما يشغل هذه الوظيفة.
- إن هذه الإقتراحات الكثيرة كفيلا لضمان الحقوق السياسية للموظف لإقامة دولة القانون وحكم ديمقراطي الذي هو بحد ذاته حق من الحقوق السياسية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية و التنظيمية

أ/ الدساتير:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، سنة 1963.
2. قانون 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976 سنة 1976.
3. قانون رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، المتعلق بنشر نص التعديل الدستوري في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989 سنة 1989.
4. المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، العدد 76، سنة 1996.
5. قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادر في مارس سنة 2016.

ب/ القوانين العضوية:

1. القانون العضوي 04-01 المؤرخ في 07 فيفري 2004، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 11 فيفري 2004.
2. القانون العضوي 12/04 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 12 يناير 2012، العدد 02 سنة 2012.
3. القانون العضوي 12/01 المؤرخ في 12 جانفي 2012، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ 14 جانفي 2012.
4. القانون العضوي 16-10 المؤرخ في 25 أوت 2016، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 50، الصادرة بتاريخ 28 أوت 2016.

ج/ القوانين العادية:

1. القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم والمؤرخ في 02-07-1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 28، الصادرة سنة 1983.
2. القانون رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، بتاريخ 23 مارس 1985.
3. القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02-07-1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، المعدل والمتمم بقانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.
4. القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989، المتعلق بالإجتماعات والمظاهرات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 24 جانفي 1990.
5. رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

د/ الأوامر

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 02 يونيو 1966، العدد 46، سنة 1966.
2. الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، سنة 1966.
3. الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.
4. الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 15 يوليو 2006، العدد 46، سنة 2006.

ثانيا: الكتب والمؤلفات

1. إبراهيم درويش، النظام السياسي "دراسة فلسفية تحليلية"، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 1969.
2. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
3. أحمد سويلم العمرين، أصول النظم السياسية المقارنة، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1976.

4. أحمد سليم سعيقان، قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2017.
5. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
6. إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاته في القوانين الجزائرية، الطبعة السابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
7. إسماعيل علي سعد، المجتمع والسياسة، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1998.
8. بلال أمين زين الدين، النظم الانتخابية في مصر والدول الغربية، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2011.
9. داود الباز، حق المشاركة في الحياة السياسية، دون طبعة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2006.
10. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
11. حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2015.
12. حسني قمر، الحماية الجنائية للحقوق السياسية، (دراسة مقارنة)، دار الكتاب القانونية، مصر، 2006.
13. كمال المنوفي، الثقافة السياسية المتغيرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، القاهرة، مصر، 1979.
14. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998.
15. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
16. مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (حسب آخر تعديل له)، دار بلقيس، الجزائر، 2008.
17. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
18. محمد العربي ولد خليفة، التنمية الديمقراطية في الجزائر والمنطقة العربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

19. محمد الصغير بعلي، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقايبية، الجزائر، 1988.
20. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
21. محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام وأصول القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1985/1984.
22. محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسته الحق النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997.
23. محمد حامد الجمال، لموظف العام فقها وقضاء، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1969.
24. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة، التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
25. محمد علي الخلاية، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015.
26. محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري والمرافق العامة، دار المعارف، مصر، 1981.
27. محمد فتحي حسانين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، الطبعة الثانية، مطبعة الأهرام، مصر، 1997.
28. محمد فرغلي محمد علي، نظم وإجراءات إنتخاب أعضاء المجالس المحلية في ضوء القضاء والفقهاء، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998.
29. محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الدستوري، المبادئ الدستورية العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1993.
30. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983.
31. محسن العبودي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004.
32. مصطفى أبو زيد فهمي، مبادئ الأنظمة السياسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.
33. مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981.
34. نادية فضيل، الأعمال التجارية "التاجر، المحل التجاري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2001.

35. نعمان أحمد الخطيب، الوجيز في النظم السياسية، الطبعة الأولى، دار الثقافة، 2011.
36. نعمان أحمد الخطيب، الوسيط في النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة السابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
37. سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، الطبعة الثانية، دار القلم، الكويت.
38. سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 2004.
39. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001-2002.
40. سليمان محمد الطماوي، السلطات الثلاث في الدساتير العربي المعاصرة وفي الفكر السياسي الإسلامي، (الكتاب الأول)، الطبعة الخامسة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1986.
41. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري " قضاء التأديب"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1980.
42. سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
43. سعاد الشرفاوي، الحريات العامة وانعكاساتها على التنظيم القانوني، دار النهضة العربية، مصر، 1982.
44. سعيد بو الشعير، النظام السياسي الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003.
45. عباسي سهام، ضمانات وآليات حماية حق الترشح، دار الجامعة الجديدة للنشر، باتنة، الجزائر، 2016.
46. عبد الحميد متولي، الحريات العامة، نظريات في تطورها وضماناتها ومستقبلها، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1975.
47. عبد الكريم زيدان، المفصل في أحكام المرأة، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1993.
48. عبد الله شحاته الشقائي، مبدأ الإشراف القضائي على الإقتراع العام (الانتخابات الرئاسية والشريعة المحلية) دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2005.
49. عبد المنعم البدرأوي، المدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق، دار الكتاب العربي، القاهرة، مصر، 1959.
50. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني " مصدر الإلتزام"، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1946.
51. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2005.
52. علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام " قيود وضمانات"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2007.

53. علي غربي، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر والطباعة والتوزيع، عين ميله، الجزائر، 2002.
54. عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1979.
55. عفيفي كامل عفيفي، الانتخابات النيابية وضماناتها الدستورية والقانونية، دار الجامعيين الإسكندرية، مصر، 2002.
56. فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري والمرافق العامة، دار المعارف، مصر، 1981.
57. فهمي عمر حلمي، الإنتخاب وأثره في الحياة السياسية والحزبية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1991.
58. صالح حسين علي عبد الله، الحق في الإنتخاب (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2013.
59. صولة ناصر، حق الإنتخاب في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
60. صلاح الدين فوزي، الأنظمة السياسية وتطبيقاتها المعاصرة، دار النهضة العربية، مصر، 1985.
61. صلاح الدين فوزي، النظم والإجراءات الانتخابية "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1985.
62. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر والإشهار، الجزائر، 2012.
63. تامر كمال محمود الخزرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة دراسة معاصرة في إستراتيجية إدارة السلطة، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
64. توفيق شحاته، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار النشر الجامعية المصرية، 1954.
65. ثروت البدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، مصر، 1992.
66. خالد خليل الطاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1998.
67. ذمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الأفاق العربية، القاهرة، مصر، 2014.

ثالثا: الرسائل العلمية

1. أحمد بنيني، الإجراءات المعهدة للعملة الانتخابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2006/2005.
2. محمد أحمد شحاته، حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، سنة 2001/2000.
3. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، سنة 1991.
4. لوراري رشيد، الإجراءات القانونية لإنشاء الأحزاب السياسية في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008/2007.
5. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011.
6. سيف جاسم محمد مصلح، الانتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط حزيران، عمان، الأردن، 2017.
7. شوقي يعيش تمام، آليات الرقابة الانتخابية في الجزائر، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2009/2008.

رابعا: المقالات والمجلات

- يوسف إيلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد رقم 65، القاهرة، مارس 1996.
- نعيم عطية، إنتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية، العدد 10، بسكرة، أبريل سنة 2001.

خامسا: المحاضرات

- بوكلي حسن شكيب، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014، غير منشور.

- عمارة نعورة، (محاضرة حول علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها)، أقيمت في الدورة الوطنية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها وزارة العدل، يومي 28 و 29 أبريل 1993، بزرالدة ولاية تيبازة، الجزائر.
- ثابيتي بوحانة، (محاضرات في مقياس حقوق وواجبات الموظف)، سنة أولى ماستر، تخصص قانون وظيفة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الموسم الجامعي 2017/1016.

رقم الصفحة	المهرس
01	المقدمة
05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحقوق السياسية
07	المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي
07	المطلب الأول: تعريف الموظف العام
07	الفرع الأول: التعريف الفقهي والقضائي للموظف العمومي
13	الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري
17	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي
17	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
30	الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي
35	المبحث الثاني: مفهوم الحقوق والحريات السياسية
35	المطلب الأول: تعريف الحقوق والحريات السياسية
35	الفرع الأول: تعريف الحقوق السياسية
38	الفرع الثاني: تعريف الحريات السياسية
40	المطلب الثاني: أنواع وخصائص الحقوق السياسية

40	الفرع الأول: أنواع الحقوق السياسية
45	الفرع الثاني: خصائص الحقوق السياسية
43	الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق السياسية الخاصة بالموظف العمومي
45	المبحث الأول: حق الموظف في الإنتخاب والترشح
45	المطلب الأول: مفهوم حق الإنتخاب
45	الفرع الأول: تعريف حق الإنتخاب
47	الفرع الثاني: الأساس الدستوري والتشريعي لحق الإنتخاب والأخذ به في النظم الجزائرية
53	الفرع الثالث: تكريس حق الإنتخاب
59	المطلب الثاني: مفهوم حق الترشح
59	الفرع الأول: تعريف حق الترشح
61	الفرع الثاني: الأساس الدستوري لحق الترشح
63	الفرع الثالث: شروط الترشح
70	المبحث الثاني: الموظف العمومي وممارسة الحق النقابي وحقه في الإنتماء للأحزاب السياسية
70	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي
70	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

72	الفرع الثاني: التكريس الدستوري والتشريعي للحق النقابي
77	الفرع الثالث: مضمون الحق النقابي
85	المطلب الثاني: حق الموظف في الإنتماء للأحزاب السياسية
86	الفرع الأول: تعريف الحزب السياسي
88	الفرع الثاني: شروط وطرق الإنتماء للأحزاب السياسية
95	الفرع الثالث: مدى حق الموظف العمومي في الإنتماء للأحزاب السياسية
96	الخاتمة
100	قائمة المصادر والمراجع