

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية
الفرع: حقوق
التخصص: قانون اداري
رقم:

إعداد الطالب (ة): تماي صبري

يوم: تاريخ الإيداع

حدود ممارسة الموظف العام للحريات السياسية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذة مساعدة	بلجل عتيقة
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذة مساعدة	شراد صوفيا
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذة مساعدة	صولي ابتسام

السنة الجامعية : 2020 - 2021

شكرو عرفان

بعد بسم الله الرحمن الرحيم والحمد والشكر له سبحانه وتعالى على توفيقى لإنجاز هذا العمل، وأصلى وأسلم على رسول الله وأصحابه، ومن اهتدى بهداه.

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان للأستاذة المشرفة شراد صوفيا على ما قدمته لي من نصائح وتوجيهات قيمة لإثراء مذكرتي.

كما أخص بالشكر الوفير أساتذتي الأفاضل أعضاء اللجنة الذين أشرف بقبولهم مناقشة مذكرتي.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الذين تتلمذت على أيديهم في جميع مراحل التعليم.

وخالص شكري إلى أسرة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة بسكرة، أدامها الله منارة تنير الطريق لطالبي العلم.

وكل من مد لي يد العون وساعدني لإنجاز هذا العمل.

الطالب

إهداء

إلى أسمى من في الوجود، وأعلى من في الحياة إلى
الوالدين العزيزين - أمد الله في عمرهما، وأرضاهم عني -

إلى عائلتي الكريمة

إلى جميع أصدقائي

أهدي هذا العمل

مقدمة

تمهيد

إن موضوع الحريات العامة يعتبر من أكثر المواضيع أهمية في القانون، وقد برزت أهميته أكثر بتطور الحياة في مختلف المجالات، وعلى إثره نادت إعلانات دولية كثيرة و دساتير الدول بالحريات العامة، ودعت إلى كفالة حمايتها.

تعتبر الحرية من أسما القيم التي يتمتع بها الإنسان على الإطلاق، فهي أعز ما يملكه وقوام حياته ووجوده. وكلما كانت هذه الحرية مكفولة لها ضمانات وجودها وممارستها كلما ازدهر المجتمع وتقدم في مدارج الرقي.

إن كفالة الحريات هي أهم الغايات المستهدفة في القوانين الوطنية أو الدولية، حتى إنه ظهر فكر يدعو إلى كفالة حريات الأفراد في مواجهة الدولة باعتبارها صاحبة السلطة؛ حيث تسند للدولة المحافظة على تلك الحريات وحمايتها من استبداد السلطة الحاكمة.

إن نضال الشعوب ف مواجهة قهر السلطة عن حقوقهم وحررياتهم نقل الحرية من مجرد أفكار يدعو لها المفكرون ويطمح لها الشعب إلى حقوق وحرريات يحميها القانون، ولقد سعى القانون الدولي إلى الاعتراف بهذه الحقوق والحريات والإقرار بوجودها حتى يكون لها بعد عالمي لكن دون تنظيم؛ أي ضمانات تكفل التمتع بها، أو وضعها موضع التنفيذ؛ وهذا نظرا لقصور القانون الدولي في الجانب الإلزامي لقواعده، وعدم وجود سلطة عليا تعلق الدول يمكنها أن تفرض على من يتجاوز قواعد القانون الدولي جزاء، رغم وجودها الشكلي؛ إلا أن فعاليتها الواقعية منوطة بالمصالح .

وعلى خلاف ذلك فإن الدول اعترفت بهذه الحقوق والحريات، وتضمنت في اعترافها إقرارا بضمانات لهذه الحقوق والحريات العامة وتنظيم آليات تكفل إنفاذها.

إن أهم شيء يجب أن يتمتع به الإنسان في العصر الحديث هو تمتعه بحقوقه السياسية لما لها من أهمية في إشراكهم في تسيير شؤون البلاد و في صنع القرارات السياسية في الدولة، فهي تعطي أهمية للفرد من خلال إشراكه في تسيير نظام الحكم في البلاد من خلال اختيار

الحكام و من ينوب عنهم ، و أصبحت الحريات السياسية في عصرنا الحالي من أكثر المصطلحات تداولاً في المجتمعات السياسية ، ذلك لأنها جوهر الديمقراطية ، إلا أن الإجماع في العصر الحديث يتفق على أنها النموذج الأمثل للديمقراطية إذا طبقت بشكل جيد و دقيق يسمح لشعب بحكم نفسه ، و باختيار الحاكم بكل شفافية و حرية.

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 لانعكاس ذلك ليس فقط على الحياة الوظيفية للموظفين العموميين وإنما أيضاً على الحياة السياسية للمجتمع كله. مما يتطلب التوفيق بين ضرورة تمتعهم بممارسة الحرية السياسية التي كفلها الدستور لسائر المواطنين.

وحقيقة قد تطور وضع الموظف العام بشأن ممارسة الحقوق والحريات السياسية، فقد تم الاعتراف له بإبداء الرأي في المسائل العامة، وكذلك المشاركة في الانتخابات سواء باعتباره ناخباً أو منتخبا، وكذلك تكوين النقابات الوظيفية والانضمام إلى الأحزاب السياسية بعد أن كان محروماً من ذلك، ولكن ممارسة لهذه الحقوق لها إطار وضوابط يجب أن تمارس من خلالها للتمتع بالحقوق والحريات السياسية للموظف.

أسباب اختيار الموضوع:

أما عن أسباب اختيار 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 باعتباره مواطناً، وبين ممارسة مهام منصبه باعتباره موظفاً، حتى لا تطغى هذه على ذلك أو العكس، ومن أسباب اختيار الموضوع حيث أن النظام الوظيفي يختار أفضل العناصر البشرية لتولي الوظيفة العامة، فيلاحظ أن هؤلاء الموظفين الذين تم اختيارهم 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.

أهمية الدراسة:

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 احتكاكه 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 اختيار من يمثل الشعب و ينوب عنه من خلال مشاركته في التصويت في الانتخابات وإبداء رأيه في الاستفتاءات، وكذلك يمثل الموظف العمومي الجزائري قطاعا عريضا في المجتمع مما يجعل من مشاركته في الحياة السياسية إثراء الممارسة الديمقراطية التي تتسع قاعدتها بعدد المشاركين فيها.

إشكالية الدراسة:

و في إطار ما سبق يمكن صياغة إشكالية هذه الدراسة كما يلي : مدى كفاية الضمانات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الحقوق و الحريات السياسية التي يتمتع بها الموظف العام ؟

أهداف الدراسة:

وتأتي هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المتمثلة في بيان ماهية الموظف العام والحقوق السياسية بالنسبة للموظف العام المتعلقة بالانتخاب والترشح والأحزاب السياسية، وكذلك تحليل النصوص القانونية التي تنظم حق الانتخاب والترشح 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.

الدراسات السابقة:

أما الدراسات السابقة فنلاحظ شذرات بين هنا و هناك تعد على الأصابع فنجد في المشرق مذكرة ماجستير تحت عنوان "الانتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف العام"، حيث تناول فيها مفهوم الحقوق السياسية و مفهوم الموظف العام ثم تناول الأساس القانوني لحق الترشح و الانتخاب بالنسبة للموظف. كما نجد مذكرة ماجستير الموسومة بعنوان "حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري"، حيث تناول الباحث فيها جملة من الحقوق للموظف العمومي عامة و من بينها الحقوق السياسية خاصة. كما نجد أبحاث أخرى على شكل مقالات نذكر منها " حق الموظف العام في الترشح" و كذلك نجد " ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق و الحريات السياسية في التشريع الجزائري".

صعوبات الدراسة:

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

منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية ومختلف التساؤلات تم اعتماد على المنهج الوصفي الذي يتم بالحقائق العلمية ويصفها كما هي، ثم يمتد إلى تفسيرها والذي يقود بدوره على المنهج التحليلي الذي يركز على عرض المشكلة و رد الفكرة لعناصرها الأولية البسيطة ، وقد تم الالتزام 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.

خطة الدراسة:

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

الفصل الأول يتناول الإطار المفاهيمي للحقوق السياسية و الموظف العام في مبحثين، المبحث الأول مفهوم الحقوق و الحريات السياسية، والمبحث الثاني مفهوم الموظف العام، أما الفصل الثاني يتمحور حول ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق السياسية في مبحثين، يستهل مبحثه الأول في الأساس القانوني على تمتع الموظف العمومي بالحقوق السياسية ، أما المبحث الثاني تناول الضمانات الرقابية لحماية تمتع الموظف العمومي بالحقوق السياسية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للحقوق والحريات السياسية والموظف العام

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للحقوق و الحريات السياسية و الموظف العام

تمثل الحقوق السياسية معيار قياس ديمقراطية الدول لذا حرصت هذه الأخيرة على تضمين دساتيرها جملة من الحقوق السياسية نخص بالذكر المشرع الجزائري الذي أضفى حماية دستورية لهذا النوع من الحقوق باعتباره أساس ممارسة باقي الحقوق، وتقوم الحقوق السياسية على حرية الرأي والنقد وحرية الاجتماع لكفالة المشاركة في الحياة السياسية، ويتأتى هذا عن طريق إنشاء الأحزاب والمشاركة في الانتخابات إذا فهي تتعلق بمباشرة السلطة في المجتمع، وعلى اعتبار أن الموظف يجمع بين صفتين لا تحجب إحداها الأخرى، وهما صفته كمواطن وصفته كموظف، فهو كمواطن له ما لغيره من المواطنين من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات لذلك سارت معظم الدول منذ مدة طويلة على إعطاء الموظف هذا الحق على أساس أنه لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة.

نتناول في هذا الفصل مفهوم كل من الحقوق و الحريات السياسية و الموظف العام و ذلك كمدخل لدراسة موضوع الموظف العام و ممارسة الحرية السياسية لأهمية ذلك في موضوع البحث حتى نستطيع الوقوف على مدلول كل منهما و ذلك في مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: مفهوم الحقوق السياسية.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام.

المبحث الأول : مفهوم الحقوق و الحريات السياسية

ليس من المبالغة القول بأن الحقوق السياسية هي أم الحقوق ، التي ينعم بها الإنسان ، كونها تعكس النظام السياسي لأي مجتمع من المجتمعات ، و بدون ممارسة المواطنين لحقوقهم السياسية، تصبح كغيرها من الحقوق و الحريات منحة من الحاكم يستردها متى شاء، و لذلك سعت الأمم إلى تكريسها في دساتيرها.

ولقد كان ظهور أفكار حقوق الإنسان، وبلورتها في ميثاق عالمية وإقليمية، مبعثا للمؤسس الدستوري لكي يختار منها ما هو أساسي و لازم، ولاشك أن هذا الاختيار ناتج عن القيم والتوجهات الإيديولوجية التي يعتقها النظام السياسي، والتي تعبر عنها الإرادة السياسية في الوثيقة الدستورية.

وعليه فإن الأفراد يتمتعون بالحقوق السياسية بناء على رغبة المشرع الدستوري، الذي أحال للمشرع العادي أمر تنظيم ممارسة هذه الحقوق، وفقا لضوابط تمنعه من مصادرتها أو الانتقاص منها.

و تأسيسا على ما سبق رأينا أن نقسم المبحث الأول إلى مطلبين :

المطلب الأول في تعريف الحقوق و الحريات السياسية، ثم يليه المطلب الثاني و الذي يتناول أنواع الحقوق و الحريات السياسية.

المطلب الأول : تعريف الحقوق و الحريات السياسية

جاءت عدة تعاريف و مفاهيم في موضوع الحقوق و الحريات السياسية، و سوف يتم تناول تعريف الحقوق السياسية في (الفرع الأول)، ثم تعريف الحريات السياسية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تعريف الحقوق السياسية

قبل الحديث عن تعريف الحقوق السياسية كان لزاما علينا أولا تعريف الحق و بيان معناه اللغوي و الاصطلاحي ثم نأتي بعد ذلك في تعريف الحقوق السياسية.

أولاً: الحق لغة : يطلق الحق لغة على الملك و المال و الأمر الموجود و الثابت، أو الثبوت و الوجوب، من حق الشيء إذا ثبت و وجب، و منه قوله تعالى : " لقد حق القول على أكثرهم فهم لا يؤمنون ". الآية 7 سورة يس .

و كل ما ورد من الاستعمالات اللغوية لكلمة الحق يدور حول معنى الثبوت و الوجوب.

ثانياً: الحق اصطلاحاً : هو ثبوت قيمة معينة لشخص بمقتضى القانون، فيكون لهذا الشخص أن يمارس سلطات معينة يكفلها له القانون، بغية تحقيق مصلحة جديرة بالرعاية¹.

كما عرفه البعض بأنه " الصلة التي تربط بين طرفين و تقوم على مصلحة مشروعة " .

و في تعريف آخر له هو " الرابطة القانونية التي بمقتضاها يخول القانون شخصا من الأشخاص _ على سبيل الانفراد و الاستثناء _ التسلط على شيء أو اقتضاء أداء معين من شخص آخر".

و مجمل القول في تعريف الحق هو ما انتهى إليه علي سيد حسن بقوله " الحق هو استثناء بقيمة معينة، مادية أو أدبية كانت، يقره القانون و يشملته بحمايته "².

و هناك من ذهب في تعريف الحق إلى إسناده إلى عدة نظريات و في هذا الشأن ظهرت ثلاثة

¹ - ديدان مولود، مقرر وحدتي المدخل للعلوم القانونية و نظرية الحق، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2005، ص 51.

² - علي سيد حسن، المدخل إلى علم القانون (الكتاب الثاني نظرية الحق)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1989، ص ص

نظريات، فالنظرية الشخصية تنظر إلى الحق على أنه قدرة إرادية يخولها القانون لشخص معين في نطاق محدد .

وهذه النظرية تعرف الحق باسمته الجوهرية، و ذلك أن الحق في جوهره عبارة عن رابطة بين شخص و شيء أو بين شخص و شخص، تمنح صاحبها سلطة استثنائية.

أما النظرية الموضوعية، تعرف الحق بالمصلحة، فالحق عندهم مصلحة ثابتة للفرد و المجتمع أو لهما معا، أو هو مصلحة مستحقة شرعا، أو اختصاص بمصلحة و منفعة يحميها القانون، و النظرية المختلطة، يعرف أنصارها الحق بأنه إدارة و مصلحة على خلاف بينهم في الترويج لعنصري الإدارة و المصلحة، فمنهم من قدم عنصر الإدارة و منهم من رجح عنصر المصلحة.¹

أما الحقوق السياسية فهي تسمى بالحقوق الدستورية أيضا لأنها تنقرر للفرد بفروع القانون العام، و خاصة القانون الدستوري و القانون الإداري بصفته عضوا رسميا في الجماعة السياسية للدولة بغية تمكينه من الإسهام في الحياة السياسية للجماعة و الاشتراك في حكم و إدارة البلاد و تتطلب فيمن يتمتع بها صفة المواطنة،² فالحقوق السياسية هي تلك التي تمنح للفرد باعتباره عضوا في جماعة سياسية معينة، بقصد إشراكه في إدارة دفة الحكم في هذه الجماعة .³ أو " هي الحقوق التي يكتسبها الشخص باعتباره عضو في هيئة سياسية"، كما يمكن تعريف الحقوق السياسية بأنها " الحقوق التي تسمح للمواطنين بالمشاركة في ممارسة السلطة في الدولة".

و بذلك فهي تلك الحقوق التي تهدف إلى إشراك الفرد في حكم بلاده، بإعطائه الحق في تكوين الأحزاب السياسية أو الدخول في عضويتها و الحق في الترشح و الانتخاب و إبداء الرأي في الاستفتاء و الحق في تولي الوظائف العامة في البلاد.⁴

¹ - سيف جاسم محمد مصلح، الانتخاب و الترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط حزيران، عمان، الأردن، 2017، ص ص 14-15.

² - غالب علي الداودي، المدخل إلى علم القانون، ط7، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، الأردن، 2004، ص 232.

³ - علي سيد حسن، المرجع السابق، ص 42.

⁴ - لوافي السعيد، الحماية الدستورية للحقوق السياسية في الجزائر، شهادة الماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010، ص 7.

و نجد أن إرادة الشعب هي أساس السلطة الحكومية و يتم التعبير عنها بالانتخابات، و بالتالي فان لكل مواطن الحق دون تمييز في أن يشارك في سير الحياة العامة عن طريق ممثلين مختارين بحرية و أن ينتخب أو ينتخب في انتخابات دورية عامة و على أساس المساواة.¹

فبدون الحقوق السياسية تصبح بقية الحقوق الأخرى مجرد منحة يمكن للسلطة أن تستردها إن أرادت، ما يجعل النظام الديمقراطي مصدر لضمان الحقوق السياسية، إضافة أن الحقوق السياسية مرتبطة ببعضها البعض فالحق في الانتخاب يستوجب قيام حق التعبير عن الرأي و الصحافة و الاجتماع و غيرها، هذا ما عبر عنه الدكتور مصطفى كامل بقوله: "تتجه الحريات كي تجتمع حول البرلمان، فيجب تحقيق حرية الفكر و التعبير لأنها أساس حق الانتخاب أو الحرية الانتخابية، و هذه الأخيرة هي أساس حرية البرلمان و حرية البرلمان هي الضمان للحريات الأخرى".²

كما جاء في تعريف آخر أن الحقوق السياسية هي: "الحقوق التي تكون قاصرة على المواطنين فقط دون الأجانب، و الجنسية هي معيار التمييز بين من تثبت لهم الحقوق السياسية و من لا تثبت لهم تلك الحقوق و هي تشمل حق الانتخاب و الترشح، و حق تولي الوظائف العامة، و حق الحماية في الخارج".

ننتهي من خلال التعاريف المتقاربة في تحديد تعريف الحقوق السياسية إلى أن الحقوق السياسية هي الاختصاص الذي يخوله المشرع للفرد - ذكر كان أم أنثى - في مشاركته في صنع القرارات المتعلقة بإدارة شؤون البلاد، و هذا ما يحدد لنا أن الحق السياسي له ثلاث عناصر تتمثل في حق الترشح أو التعيين في الوظيفة السياسية، الحق في الانتخاب، و الحق في مراقبة القرارات السياسية بعد صدورها ممن له الحق في إصدارها.³

¹ - سيف جاسم محمد مصلح، المرجع السابق، ص 14.

² - بوعبد الله وردة، حدود ممارسة الحقوق السياسية "بين الحماية و التجريم"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 11، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة، 2017، ص 165.

³ - غانم لحسن، الحماية الدستورية للحقوق السياسية للمرأة في الجزائر في الجزائر، شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013، ص 10.

الفرع الثاني: تعريف الحريات السياسية

حاول بعض الفقهاء الفصل بين كلمة الحق و كلمة الحرية و عدم الدمج بينهما، إلا أن جمهور الفقهاء يرى أن كلمة الحق و كلمة الحرية أصبحتا تعبيرين متلازمين في الوقت الحاضر.

و بمطالعة آراء الفقه في مضمون الحرية السياسية نجد أن هناك تقاربا كبيرا في هذا الاتجاه على اختلاف بسيط بينهما في ذلك. فيعرفها جانب من الفقه بأنها تلك التي تهدف إلى اشتراك الفرد في حكم بلاده بإعطائه الحق مثلا في أن يكون ناخبا أو نائبا. أو هي الطريقة إلى المساهمة في السلطة العامة و حكم الدولة. في حين يرى مونتسكيو " إن الحرية السياسية هي شعور المواطن بالطمأنينة و الأمن في المجتمع السياسي الذي يستظل بظله، و هذا الشعور إنما يعني انعدام كل تحكم أو تعسف أو استبداد.¹ في حين يعرفها بعض من الفقه بأنها حق الفرد في أن يكون له دورا إيجابيا في الممارسة السياسية من خلال الاستعمال الإداري لحق التصويت أو الترشيح للهيئات المنتخبة أو مناقشة القضايا السياسية مع الآخرين أو الانضمام إلى المنظمات السياسية كالأحزاب و الجمعيات.²

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 ناخبا أو نائبا، وحرية في الانضمام إلى الأحزاب السياسية القائمة وتناول القضايا العامة في بلاده بالنقد وابداء الرأي بشأنها في جو ديمقراطي تسيطر عليه الإرادة الشعبية وسيادة القانون.

المطلب الثاني: أنواع الحقوق و الحريات السياسية

لا يمكن حصر الحقوق السياسية لأنها ميدان واسع، و قد تتفاوت نظرة الدول في النظر إليها تبعا لنظام الحكم السائد إلا أنه مع بداية القرن العشرين أخذت الدول تميل إلى إقرار هذه الحقوق و الحريات.

¹ - علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام-قيود و ضمانات-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2007، ص 58.

² - المنوفي كمال، الثقافة السياسية المتغيرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهرة، مصر، 1979، ص

إلا أن هذه الحقوق غالبا ما تنقسم إلى ثلاثة أنواع و هي الحق في الانتخاب (الفرع الأول)

الحق في الترشح (الفرع الثاني)، و الحق في تكوين الأحزاب السياسية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الحق في الانتخاب

يعد الانتخاب دعامة أساسية لنظم الحكم الديمقراطي باعتباره وسيلة للمشاركة في تكوين سلطة الحكم أو حكومة نيابية تستمد وجودها في السلطة و استمراريتها من استنادها على الإرادة الشعبية، و من هنا يظهر الانتخاب كوسيلة للاتصال بين الحكام و المحكومين، بين مصدرى القرارات السياسية، و المنفذين لها. و يعني حق الانتخاب إعطاء الفرد كعضو في الدولة الحق في اختيار ممثليه السياسيين.

كما يقصد بالانتخاب أنه الطريقة التي بموجبها يعطي الناخب للمنتخب وكالة ليتكلم و يتصرف باسمه، أو قيام المواطنين (الناخبين) باختيار البعض منهم شريطة أن يكونوا ذوي كفاءة كافية لتسيير أجهزة سياسية و إدارية، و ذلك من خلال القيام بعملية التصويت.

و ورد في القاموس السياسي تعريف الانتخاب على النحو التالي: "الانتخاب هو اختيار شخص بين عدد من المرشحين ليكون نائبا يمثل الجماعة التي ينتمي إليها."

و يعرف الفقيه « فيليب برو » الانتخاب على أنه الكيفية التي تهدف إلى إضفاء الطابع الشرعي على السلطات الحكومية، أما « جاك لارغو » عرف الانتخاب تعبير المواطنين عن آرائهم و اختياراتهم السياسية ، و هو مصدر لشرعية السلطة. أما « جون بول جاي » عرف الانتخاب بأنه الطريقة الديمقراطية لتعيين الحكام.

و مهما تعددت التعريفات حول موضوع الانتخاب نجد تركيز الدراسات القانونية في تعريفها أهم من غيرها، و على سبيل المثال ذهب «مارسال بريلوت» إلى اعتبار الانتخاب تسابق في الإيرادات المؤهلة قانونيا من أجل القيام بعملية تعيين الحكام. أما «اندرية هوريو» عرف الانتخاب أنه يتمثل بصفة عامة في الكيفية التي يختار بها المواطنون الأفراد الذين يمثلونهم و الذين يستطيعون بالطبع ممارسة الحكم بتطبيق السياسة المفضلة لدى ناخبهم.

بينما يتجه جانب من الفقه الفرنسي إلى اعتبار الانتخاب على أنه حق الاختيار على نحو تتسابق فيه الإيرادات المؤهلة لتلك الممارسة.¹

¹ - بن علي زهيرة، دور النظام الانتخابي في إصلاح النظم السياسية-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015، صص 24-25.

و يتضح من ذلك أن الانتخاب عمل جماعي و مشروط و يخول من يستوفي شروطه الحق في الاختيار، و يضيف الفقه الدستوري إلى الانتخاب وصف سياسي الذي يعبر فيه الناخبون عن السيادة الوطنية و يشمل الانتخاب السياسي و انتخاب رئيس الدولة، و الانتخابات التشريعية، و الاستفتاءات، فيقوم هذا الانتخاب على أساس قومية الدولة و الديمقراطية.¹

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أنه من الصعب الوصول إلى تعريف واحد للعملية الانتخابية، لأن كل هذه التعريفات تأثرت بالتجارب السياسية و القانونية و التاريخية و حتى الثقافية و الاجتماعية، لمختلف الدول، و لكن بلغة بسيطة يمكننا أن نبين بأن الانتخابات هي عملية يقوم من خلالها مجموعة من الأشخاص يمثلون الهيئة الناخبة باختيار مجموعة من الأشخاص أقل عددا من بين مرشحين متعددين، للتفرغ جزئيا أو كليا لخدمة المصالح العامة للمجتمع، هذه المصالح قد تكون حاجيات يومية تكون رعايتها و السهر على تلبيتها من بين المهام الموكلة للمنتخبين المحليين في المجالس البلدية و الولائية، و قد تكون حاجيات ذات طبيعة تشريعية، توكل بها أغلبية الناخبين عدد محدود من الأشخاص للقيام بعملية التشريع الضرورية لتنظيم المجتمع، و قد تتمثل في تفويض جزء من السيادة لشخص واحد من أجل رعاية المصالح العليا للدولة، الاقتصادية و السياسية و الأمنية، كما هو الحال في الانتخابات الرئاسية.²

و تتم العملية الانتخابية بموجب نصوص قانونية تسمى قانون الانتخابات، و هنا ينبغي علينا تقديم تعريف لذلك القانون بأنه مجموعة القواعد القانونية المبينة لصفة المواطن (الناخب و المرشح)، بالمفهوم السياسي، و المميّزة لمختلف النماذج الانتخابية داخل الدولة، و تنظيم سير العملية الانتخابية، و هذه القواعد تختلف من حيث المكان و الزمان، لأنها مرآة للطبيعة العميقة للنظام السياسي السائد، الذي بدوره ليس ثابت على حال واحدة بل يتغير مع الوقت بتغير مراكز اتخاذ القرار فيه، و كذلك بتبدل و تغير الظروف الخارجية المؤثرة فيه و المتأثرة به.

¹ - سيف جاسم محمد مصلح، المرجع السابق، ص16.

² - الدراجي جواد، دور الهيئات القضائية و الإدارية و السياسية في العملية الانتخابية في الجزائر، شهادة ماجستير، قسم

الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2015، ص5.

و في هذا الصدد ينبغي أن نشير إلى أن للعملية الانتخابية عدة أنظمة مختلفة و هي :

1- الانتخاب المباشر و الانتخاب غير المباشر:

يراد بالانتخاب المباشر الانتخاب الذي يختار فيه الناخبون ممثليهم بغير واسطة. أما الانتخاب غير المباشر هو الانتخاب الذي يختار فيه الناس أشخاصا يمثلونهم ليكون بيدهم اختيار من يرونه مناسباً .

فالانتخاب المباشر يكون على درجة واحدة يختار الناس فيه مباشرة من يتولى أمورهم، و أما الانتخاب غير المباشر فيكون على درجتين أو أكثر، فيختار الناس في الدرجة الأولى من يختار لهم الحاكم أو النواب و يكون اختيارهم هو الدرجة الثانية للانتخاب و قد يكون بعد هذا الانتخاب انتخاب آخر ليكون درجة ثالثة و هكذا.¹

2- الانتخاب الفردي و الانتخاب بالقائمة :

الانتخاب الفردي أو على الاسم الواحد يكون حيث تقسم الدولة إلى دوائر انتخابية صغيرة تمثل بنائب واحد، فيكون على الناخبين التصويت على شخص واحد لا غير . و يمتاز ببساطته حيث تسهل مهمة الناخب في اختيار الشخص الذي يراه أهلاً لتمثيله و هذا بفضل التقسيم الصغير للدائرة الذي يسمح للناخب معرفة المرشحين معرفة جيدة. أما عيوبه فتتمثل في احتمال تفضيل المصالح الشخصية على المصالح الوطنية من جانب الناخب و كذلك سهولة ارتشائه، فضلاً عن احتمال تدخل الإدارة بما لها من سلطة الضغط على نتيجة صغر الدائرة.

أما الانتخاب بالقائمة فيكون حيث تقسم الدولة إلى دوائر انتخابية كبيرة يمثلها عدد من النواب يقوم المنتخبون باختيارهم من بين الأسماء المدرجين ضمن القائمة أو القوائم الانتخابية التي تختلف باختلاف الأنظمة.²

¹ - فهد بن صالح بن عبد العزيز العجلان، الانتخابات و أحكامها في الفقه الإسلامي، ط1، دار كنوز اشبيلية، السعودية، 2009، ص31.

² - بوشعير سعيد، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، صص 108-

و يمتاز هذا الأسلوب بعدم معرفة الناخبين للنواب مما يحقق استقلاليتهم و عدم الضغط عليهم و اعتبارهم يمثلون الأمة و هو ما يتطابق و النظام النيابي، و بالمقابل يقلل من ضغط المرشحين و الإدارة على هيئة الناخبين مما يحقق استقلاليتها و حريتها، كما يمتاز بكونه يجعل من الانتخاب منافسة من أجل تطبيق برامج و تحقيق أهداف بدلا من المنافسة بين الأفراد في الانتخاب، الفردي، فضلا عن تمكين الناخبين من حرية الاختيار في الانتخاب بالقائمة عكس الحال في الانتخاب الفردي.¹

الفرع الثاني: الحق في الترشح

اتفق الفقه على اعتبار الترشح من الأعمال التحضيرية للعملية الانتخابية التي تسبق الاقتراع مباشرة و بزمان قريب جدا يحدد غالبا بموجب القوانين المنظمة للانتخابات، و عرف الترشح بوصفه عملية تجسيد الرغبة في المشاركة في الحياة السياسية، من خلال إعلان الأفراد الذي تتوفر فيهم الشروط العضوية، عن رغبتهم في تولي منصب من مناصب الدولة، أو وظيفة من وظائفها العامة أو يقوم غيره بترشيحه لهذا الغرض، و يعرف أيضا من خلال هذا التوجه على أنه إبداء الناخب لرغبته الصريحة في المشاركة السياسية لغرض تولي مناصب محلية أو وطنية نيابية أو رئاسية، بمعنى الإفصاح عن الإرادة للمساهمة في الحياة السياسية، و بصفة عامة الترشح ما هو إلا عمل قانوني يعرب به الشخص صراحة و بصفة رسمية أمام الجهة المختصة عن إرادته في التقدم إلى اقتراع ما، و أن المرشح هو الشخص الذي يقوم بهذا العمل القانوني ليخوض المنافسة الانتخابية مع بقية المرشحين للفوز بتمثيل الشعب.²

أما سياسيا، فيعرف بأنه صورة من صور المشاركة السياسية للمواطنين في تسيير أمور الدولة على مستوى السلطات العامة سواء التنفيذية في الأنظمة الجمهورية بالنسبة لانتخاب رئيس الجمهورية، أو البرلمانية أين يتم تعيين رئيس الحكومة من القائمة التي لها أغلبية برلمانية،

¹ - بوشعير سعيد، المرجع السابق، ص 110.

² - أيت شعلال نبيل، ضمان حق الترشح "دراسة مقارنة"، مجلة الأبحاث القانونية و السياسية، العدد 2، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة سطيف، 2020، ص 292.

أو على مستوى السلطة التشريعية المخولة دستوريا بسن القوانين، أو على مستوى المجالس المحلية المنتخبة، و بهذا يكون لهذه الحرية تأثير ايجابي في مساهمة المواطنين في صنع القرارات السياسية العامة للدولة، وفقا للضوابط و الشروط المتعلقة بالترشح و المحددة من طرف المشرع.¹ (1)

و عليه فالترشح يعتبر من أهم مقومات المشاركة السياسية في أي نظام ديمقراطي، و تقتضي ممارسة هذا الحق توافر جملة من الشروط تتكفل بتجسيدها النصوص القانونية، و تختلف هذه الشروط من تشريع لآخر بحسب طبيعة المنصب السياسي محل الترشح، و تتوافق التشريعات في أحكام عامة للترشح تتمثل في السن و الجنسية و حسن السيرة و السلوك.

فحق الترشح يكفل تولي أحد المناصب السياسية القائمة على الانتخاب، فيكون المرشح عقب توليه المنصب السياسي حلقة وصل بين الحاكم و المحكوم، فتصل من خلاله آراء الشعب إلى السلطة الحاكمة. و من هنا تظهر أهمية المؤسسات السياسية فهي تجسد آراء الشعوب.²

الفرع الثالث: الحق في تكوين الأحزاب السياسية

يعتبر الحق في تكوين السياسية و الجمعيات ذات الطابع السياسي من أهم الحقوق السياسية، لأن الأحزاب من أهم أدوات الصراع السياسي و إحدى أهم المنظمات التي تتكون من خلالها الإرادة الشعبية، و الأحزاب هي الأدوات الضرورية لتتوير الرأي العام و إعداد الناخبين و النواب بل أنها أدوات تكوين الرأي العام، لأن من أهدافها جمع المواطنين الذين يؤيدون نفس الأفكار و يتابعون نفس الأهداف السياسية، كما أنها تعمل على تنقيف الناخبين من خلال التوفيق بين الآراء المختلفة و صهرها في رأي واحد، كما تعتبر الأحزاب من أهم الأدوات التي

¹ - فراحي عشور، الضوابط الدستورية لحرية الترشح "دراسة مقارنة"، مجلة القانون و العلوم السياسية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2020، ص 65.

² - عمير سعاد، المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر حق الترشح - المعوقات و ضمانات التفعيل -، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021، ص 324.

تمكن المواطنين من المشاركة و الإسهام في الحياة السياسية.¹

و عليه يمكن تعريف الأحزاب السياسية بأنها "تجمع منظم بقصد المساهمة في تسيير المؤسسات و الوصول إلى السلطة السياسية العليا في الدولة لتطبيق برنامجه و تحقيق مصالح أعضائه".

و الملاحظ على هذا التعريف قد تضمن التركيز على أكثر من معيار إلا أنه قصر مهمة الحزب على ترجيح أفكار و مصالح أعضائه و ليس المصلحة العامة، و هذه المهمة تضطلع بها جماعات أخرى غير سياسية كما هو الحال بالنسبة لجماعات الضغط التي تعمل على تحقيق مصالح أعضائها من خلال ممارستها للضغوط على سلطة الحكم لتبني أهدافها الخاصة، بينما تهدف الأحزاب السياسية من حيث الأصل - و كما تعلن ذلك - إلى تحقيق المصلحة العامة.

و عرف البعض الآخر الحزب السياسي من الجانب الغائي بأنه عبارة عن "مجموعة من الناس اتحدت لتحقيق مصلحة الوطن عن طريق الجهود المشتركة، على أساس المبادئ الخاصة التي اتفقوا عليها".²

كما عرف الفقيه جوجيل الأحزاب السياسية على أنها تجمع منظم للمساهمة في الحياة السياسية بهدف الاستيلاء كلياً أو جزئياً، و التعبير عن أفكار التجمع و تحقيق مصالح أعضاء الحزب.

و عرف كذلك الدكتور محمد عبد العال السناري الأحزاب السياسية بأنه مجموعة من الأفراد تعمل بمختلف الوسائل الديمقراطية للفوز بالحكم أو المشاركة فيه بقصد تنظيم برامج محددة تتعلق بالشؤون السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للدولة.³

¹ - لوافي السعيد، المرجع السابق، ص 9.

² - حسن عبد الرزاق، التنظيم القانوني للأحزاب السياسية و دورها في التجربة الديمقراطية، شهادة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 33.

³ - حلبي بلخير، الحريات السياسية دراسة تأصيلية نظرية، مجلة دفاتر السياسة و القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018، ص ص 434 - 435.

و بعد أن عرضنا وجهات النظر في تعريف الأحزاب السياسية، نستطيع اقتراح تعريف يحتوي على العناصر الأساسية للحزب السياسي مع مراعاة ما يجب أن يتصف به التعريف من دقة و إيجاز و إفادة. و عليه فالحزب السياسي عبارة عن: "مجموعة من المواطنين يتمتعون بقدر من التنظيم، و يؤمنون بمبادئ و أهداف محددة في ظل نظام ديمقراطي حر، و يسعون للوصول إلى السلطة أو المشاركة فيها عن طريق وسائل سلمية مشروعة تحقيقاً للمصلحة العامة".¹ و استناداً إلى ما سبق يمكننا أن نجمل وظائف الأحزاب السياسية في النقاط التالية:

وظيفة المشاركة السياسية: تعتبر الأحزاب من أهم الأدوات التي تمكن المواطنين من المشاركة السياسية، فهي التي تقدم للناخبين المرشحين لتولي المناصب النيابية و الإدارية البرامج السياسية و الطرق السلمية لتنفيذها، كما تدهم بالوسائل الفعالة لنقد أعمال الحكومة.

الوظيفة التنموية: تتمثل تلك الوظيفة في قيام الأحزاب السياسية بإنعاش الحياة السياسية في المجتمع، الأمر الذي يدعم العملية الديمقراطية، و الاتجاه نحو الإصلاح السياسي و التحول الديمقراطي في النظم السياسية المقيدة.

وظيفة الاندماج القومي: تنطوي هذه الوظيفة على أهمية خاصة في البلدان النامية، حيث تبرز المشكلات القومية و العرقية و الدينية و النوعية و غيرها في تلك البلدان، في ظل ميراث قوى من انتهاكات حقوق الإنسان.

وظيفة التعبئة: تعني التعبئة حشد الدعم و التأييد لسياسات النظام السياسي، من قبل المواطنين و تعتبر بطبيعتها، وظيفة أحادية الاتجاه، بمعنى أنها تتم من قبل النظام السياسي للمواطنين و ليس وظيفة التعبئة العكس. و تلعب الأحزاب دور الوسيط.

بالإضافة إلى وظائف أخرى تتمثل في تنظيم المعارضة و التجنيد السياسي.²

¹ - حسن عبد الرزاق، المرجع السابق، ص37.

² - حلبي بلخير، المرجع السابق، ص436.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

يعتبر موضوع الموظف العام من أهم الموضوعات في الحديث، لأن وجود الموظفين العموميين ضرورة حتمية في حياة كل الدول، بالرغم من تباين الاتجاهات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية بين الدول، إذ ليس من المتصور وجود دولة بدون الموظفين العموميين، ذلك أن الدولة ما هي إلا تنظيم يباشر نشاطه عن طريق أجهزته المختلفة، وهذه الأجهزة يتم إدارتها و الإشراف عليها بمعرفة الموظفين العموميين.

و الموظف العام هو رأس الدولة المفكر، و ساعدها الأيمن و العامل المنفذ الذي يحمل لواء النشاط العام فيها، حتى لقد قيل بحق أن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام.

و نتعرض في هذا المبحث لتعريف الموظف العام في (المطلب الأول)، ثم يليه واجبات و حقوق الموظف العام في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

يعتبر كل من الفقه و القضاء المرجعين الأساسيين، في تحديد مفهوم الموظف العام حيث اكتفت غالبية التشريعات الوطنية ببيان طوائف الموظفين الذين يسري عليهم أحكامها، دون التعرض لوضع تعريف واضح و محدد للموظف العام و مثل ذلك لا يمثل في الغالب - تعريفا للموظف العام، بقدر ما يمثل تحديدا لصفته عند تطبيق أحكام قانون معين.

و نتناول في هذا المطلب التعريف التشريعي للموظف العام في (الفرع الأول)، ثم يليه التعريف الفقهي للموظف العام في (الفرع الثاني)، ثم التعريف القضائي للموظف العام في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

أولا: في التشريع الفرنسي:

لكل دولة ظروف و أنظمة خاصة بها سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية تؤثر مباشرة على قوانينها و تشريعاتها المختلفة و التي تجعل من تعريف الموظف العام يتناسب مع النظام القانوني لكل دولة.

ففي فرنسا قد أشارت العديد من الدراسات أن لمصطلح الموظف العام أصل لاتيني يعود لكلمة *functio* التي تعني المهمة.¹

و كان أول تشريع يتناول تعريف الموظف العام في فرنسا، تشريع 19 أكتوبر 1946 الخاص بالوظيفة العامة، حيث نصت المادة الأولى على أن "...يطبق هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة، و يكونون مثبتين في درجة في الحكومة، في إحدى كوادرات الإدارة المركزية للدولة أو المرافق الخارجية التابعة لها أو المؤسسات العامة للدولة".²

¹ - خلدون عيشة، الموظف العام و طبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، المجلد 10، عدد 1، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017، ص 220.

² - علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام - قيود و ضمانات -، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2007، ص 15.

و قد اكتفى النص السابق بذكر بعض الفئات الذي تسري عليهم أحكامه و أخرج من نطاق تطبيقه بعض الفئات مثل العمال المؤقتين و العمال المساعدين و العمال الذين يستدعون لانجاز خدمات عسكرية. كما استبعد من نطاق تطبيقه الأشخاص غير المثبتين في درجات في كوادر الدولة مثل العمال تحت التمرين، و عمال الإدارة الذين يعينون بعقود خاضعة للقانون الخاص.¹

و لم يختلف الوضع كثيرا بعد صدور الأمر 4 فيفري 1959 بشأن النظام العام للموظفين، حيث ورد في مادته الأولى مضمون النص السابق إلا أنه أورد في مادته الثانية الأشخاص الذين لهذا النظام و هم قضاة القضاء العادي، و العسكريون و الأفراد العاملون في المرافق و المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي أو التجاري الخاصة بالدولة.²

ثم عرفت الوظيفة العامة إصلاحا هيكليا تمثل في صدور القانون 84-16 المؤرخ في 11 جانفي 1984 المتضمن الأحكام القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة للدولة المعدل و المتمم. و بينت المادة الثانية منه مجال تطبيق قانون الوظيفة العامة مستعرضا في ذات الوقت تعريف الموظف العام و التي جاء فيها :

Article 2

Le présent titre s'applique aux personnes qui, régies par les dispositions du titre 1^{er} du statut général, ont été nommées dans un emploi permanent a temps complet et titularisées dans un garde de la hiérarchie des administrations centrales de l'Etat, des des services déconcentré en dépendant ou des établissements publics de l'état.³

¹ - علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 15.

² - أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، ممارسة الموظف العام للحريات في النظم الوضعية "دراسة مقارنة"، ط1، مركز الدراسات العربية، مصر، 2017، ص 148.

³ - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 17.

من هذه المادة نستنتج أن مفهوم الموظف العام لدى الدولة ينصرف للأشخاص المعيّنين في وظيفة دائمة بتوقيت كامل و مرسومين في رتبة ضمن التسلسل الإداري للإدارات المركزية للدولة و المصالح غير الممركزة للدولة. و هذه الشروط طبقها مجلس الدولة الفرنسي من مدة طويلة و دأب عليها لإقرار اختصاصه بالفصل في منازعات الأعوان العموميين.¹

ثانيا: في التشريع الجزائري

المشروع الجزائري من خلال تشريعاته المتتالية لم يعطينا تعريفا واضحا و محددًا للموظف العام. و إنما أشار إلى تحديد الخاضعين لأحكام قانون الوظيفة العامة. و نظرا لتغير الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و حتى القانونية أدى ذلك إلى تغيير مفهوم الموظف العمومي في هذا البلد.

ففي ميثاق الجزائر الصادر في ابريل 1964، أشار إلى الموظف و أعطى له مدلولًا يغلب عليه الطابع الإيديولوجي (الاشتراكي) للدولة. حيث نص في أحد فقراته على "...إن الموظف أداة للدولة، يجب أن يصير خادم الجماهير الكادحة. و إصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسة تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير و ليس سلطة فوقها".

و في ميثاق الوطني الصادر سنة 1976، أشار الميثاق و هو يتحدث عن الدولة و المواطن بأن "...تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين و تنفيذه... و من يتحتم على أعوان الدولة و خاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين... و أن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين و مصالح الدولة".

و واضح بأن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء منهم الموظفين الدائمين، أو الأعوان المتعاقدين أو الأعوان المؤقتين. سواء ينتمون إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو السلطة القضائية.²

¹ - بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 17.

² - صالح عبد الناصر، الموظف العمومي و علاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 3، المركز الجامعي،

تندوف، 2015، ص 121.

أما تعريف الموظف في القانون الإداري، فقد عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة: "يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، و الجماعات المحلية، و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفايات تحدد بمرسوم.

لا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة و القائمين بشعائر الدين و أفراد الجيش الوطني".¹

و من خلال المادة المذكورة أعلاه، ينبغي أنه لاكتساب صفة الموظف العام، لا بد من توافر العناصر التالية:

- دائمية الوظيفة.

- العمل في إحدى مصالح الدولة.

- صدور قرار التعيين.

- ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي.

و على هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.²

و يتبين من هذا الأمر أن المشرع الجزائري كان متأثرا بالنموذج الفرنسي للوظيفة العمومية، بحيث تبنى نفس المبادئ التي كانت تحكم قانون الوظيفة العمومية الفرنسية.³

¹ - المادة 1 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 46، سنة 1966.

² - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، شهادة دكتورا، قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 19.

³ - صالح عبد الناصر، المرجع السابق، ص 122.

بقيت أحكام الأمر رقم 133/66 سارية المفعول إلى غاية صدور القانون رقم 12/78 القانون الأساسي العام للعامل. و أهم ما يميز هذا القانون هو تأثيره و تشبعه بأفكار و مبادئ الميثاق الوطني الصادر في سنة 1976، الذي كان يغلب عليه الطابع الاشتراكي. فقد جاء ليفرض نفسه كإطار قانوني موحد يطبق على جميع العمال مهما كانت طبيعة قطاع نشاطهم، سواء أكان اقتصاديا أو إداريا. و لقد أكد المشرع على ذلك في المادة الأولى منه و التي نصت على: " أن هذا القانون يحدد حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه".

و تطبيقا لأحكام المادة 02 من القانون رقم 12/78، صدر المرسوم رقم 59/85 القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية، بحيث حاول المشرع من خلال هذا القانون توحيد عالم الشغل، سواء الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا أو نشاطا ادريا. و نظامهم القانوني و ذلك من حيث الحقوق و الواجبات دون تمييز بينهم. و العمل على إعادة تنظيم نظامهم القانوني و تطويره بغية الاستجابة لمتطلبات المجتمع و مقتضيات التنمية، التي تتطلب حركة مرونة أكثر في مجال التسيير و الإدارة.¹

و عليه فقد جاء تعريف الموظف من خلال المرسوم 59/85 و في مادته الخامسة إذ نصت على " تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية الموظف.

و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة".²

و عليه لا يمكن تسمية الشخص بالموظف العام إلا بعد إجراء الفترة التجريبية و يثبت في منصبه.

¹ - صالح عبد الناصر، المرجع السابق، ص122.

² - المادة 5 من المرسوم رقم 59/85 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر 1958.

أما الأمر المعتمد حاليا في الجزائر رقم 03/06، كان كغيره من النصوص القانونية السابقة بمعنى أنه لم يقدم تعريفا جامعاً و شاملاً للموظف العمومي و قد جاء تعريفه في المادة 4 منه التي نصت على: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."¹

و أشار المشرع قبل ذلك في المادة 2 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي. فنصت المادة المذكورة أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات و الإدارات العمومية. ثم أوردت المادة ذاتها المقصودة بالإدارات العمومية أنها المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.²

و الملاحظ أيضا على المشرع الجزائري و انطلاقا من مضمون المادتين السالفتي الذكر رقم 02 و رقم 04 أكد أنه لا يمكن القول بأننا أمام موظف عام إلا بعد توافر الشروط التالية :

1/ التعيين: بصور قرار إداري بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية.

2/ الخدمة في مرفق عام: يشغل وظيفة عامة في إحدى المؤسسات و الإدارات العمومية السارية عليها أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة و المحددة حصرا بنص المادة الثانية.³

3/ ديمومة الوظيفة: مبدأ يضمن به الاستقرار الوظيفي لمن عين في المرفق العام، أي أنه يشغل أحد المناصب الثابتة و الدائمة، لأنه بالمقابل لا يعتبر الأعوان المؤقتين أو المتعاقدين

¹ - المادة 4 من الأمر رقم 03/06 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة 2006.

² - بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 19.

³ - خلدون عيشة، ص ص 221-222.

من قبل الموظفين العموميين لأن استعانة المرفق العام بهم عملية مؤقتة و ليست دائمة. و بالتالي فهم لا يتمتعون بالاستقرار الوظيفي أو المهني.

4/ الترسيم: إجراء يتم من خلاله تثبيت العون المتريص في رتبته ، و الذي تناولته المادة 83 من الأمر رقم 06/03 و التي جاء فيها " يعين كل مرشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متريص".

أي أن العون المتريص لا يكتسب صفة و تسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تريص مجد مدته سنة، ما عدا بعض الرتب التي يرسم شاغلها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تريص نظرا لمؤهلاتهم العالية المطلوبة للالتحاق بهذه الرتب شريطة أن تنص أحكامها القوانين الأساسية الخاصة.¹

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام

تأثر القضاء الإداري الفرنسي عند تعريفه للموظف العام بالفكرة السائدة التي كانت تقوم عليها الوظيفة العامة، و هي أن الوظيفة رسالة و خدمة يرتبط بها و يخص لها الموظف كل نشاطه، لما يتميز به عن سائر الأنشطة الأخرى باعتبار أن الوظيفة لها نظام خاص و مستقل عن باقي الأنشطة الخاضعة للقانون.

و قد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية في كادر مرفق عام".

و المقصود بالكادر هو مجموعة الوظائف التي تتناسب في ترتيبها مع تسلسل الدرجات التي يتقلدها الموظف طبقا لقواعد الترقية المقررة، أي التدرج الوظيفي الذي يلحق به الموظف و يسلكه طوال حياته الوظيفية.²

¹ - خلدون عيشة، المرجع السابق، ص222.

² - محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص ص 23-24.

و طبقا للتعريف السابق فانه يشترط لاكتساب الشخص صفة الموظف العام توافر ثلاثة عناصر أهمها دائمية الوظيفة، و الاندماج في السلم الإداري، و الاشتراك في إدارة مرفق عام.

أما في القضاء المصري، و بالرجوع إلى أحكام المحكمة الإدارية العليا في هذا الخصوص يتضح لنا أنها استقرت في معظمها على أنه لكي يكون الشخص موظف عاما يخضع لأحكام الوظيفة العامة، ضرورة أن " يعين بصفة مستمرة و غير عارضة للإسهام بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر".

كما عرفت الموظف العام في حكم آخر بأنه " من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق".¹ و اشترطت المحكمة لاعتبار الشخص موظف عاما شروطا ثلاثة:

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

ب- أن تكون المساهمة بصفة دائمة أي أن تكون الوظيفة دائمة.

ج- أن يكون شغل الوظيفة قد تم عن طريق التعيين.

أما في القضاء الأردني، فقد استقر في تعريف الموظف العام بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد الأشخاص الإقليمية أو المؤسسات العامة".

و نستخلص من هذا التعريف توافر شرطين لاكتساب صفة الموظف العام، و هما كآلتى:

أ- دائمية الوظيفة.

ب- الخدمة في مرفق عام تديره الدولة ذاتها و بشكل مباشر.²

¹ - علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص ص 29-30.

² - سيف جاسم محمد مصلح، المرجع السابق، ص 29.

و على مستوى القضاء الجزائري لم يهتم كثيرا بوضع تعاريف الموظف العام و اعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم و العون المتقاعد و على العموم فإن القضاء الإداري الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية بلديات و ولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري موظفين عموميين و يقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني.¹

الفرع الثالث : التعريف الفقهي للموظف العام

تصدى العديد من الفقهاء لتعريف الموظف العام، و مع ذلك تدور التعريفات الفقهية جميعها حول العناصر أو الشروط الأساسية اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، و في ذلك كان للفقهاء الفرنسي اتجاهين الأول تقليدي و الآخر حديث.

فالاتجاه التقليدي هو الذي يميل إلى توسيع مدلول الموظف العام بحيث يشترط المساهمة فقط في خدمة مرفق عام بشكل دائم دون اشتراطات أخرى.² و عليه نستعرض أهم تعريفات أصحاب هذا الاتجاه و ذلك على النحو التالي:

عرف Hauriou الموظف العام بأنه " كل شخص يشغل وظيفة دائمة داخل مرفق عام تديره الإدارات العامة و أن يتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة " .

أما الفقيه Rolland فقد عرف الموظف العام بأنه " الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف الدائمة للمنشأة لضمان سير المرافق العامة بطريقة منظمة."³

¹ - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 21.

² - صقر عيد فارس، حرية الآراء المهنية الفردية للموظف العام -دراسة مقارنة- ، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43 ملحق 2، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة البحرين، 2016، ص 860.

³ - محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص ص 29-30.

و أخيرا يعرفه Duguit " بأنه كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام، أيا كانت الأعمال التي يقوم بها ".¹

أما الاتجاه الحديث هو الذي يميل إلى وضع تعريف ضيق للموظف العام، و إن اختلفت التعبيرات التي استخدمها الفقهاء، إلا أن جميعا يركزون على الجانب الشكلي في التعريف و هو انتماء الموظف إلى تدرج إداري يجعله في درجة وظيفية في هذا التدرج.

و من هذه التعريفات يقول Duez et Debeyre أن الموظف هو "الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر وفقا لتولية صحيحة تتجسد في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة، تولية يقبلها صاحب الشأن و يوضع بمقتضاها في وظيفة دائمة يتضمنها كادر إداري منظم".

و الحقيقة أيا كان الخلاف بين الفقهاء الفرنسيين في تعريف الموظف العام، فإنهم يجمعون على العناصر المتطلبة لتوافر صفة الموظف العام، و هذه العناصر هي :¹ تولية العامل وظيفية دائمة يشغلها بصفة دائمة² الدخول في تدرج إداري بواسطة التثبيت الذي يؤدي إلى جعله حائزا لدرجة³ المساهمة في مرفق عام من نوع معين.¹

أما من الفقه المصري فقد عرفه بعضهم بأنه " الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى".

كما يتبين من التعريف السابق، و لدى البحث في تعريفات الفقهاء في مصر، نجد فريقا منهم اشترط توافر عنصرين في الموظف العام هما:

1- العمل في خدمة مرفق عام أو أحد أشخاص القانون العام.

2- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.²

¹ - صقر عيد فارس ، المرجع السابق،ص860.

² - أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام و الموظف الدولي، ط1، دار الرابحة للنشر و التوزيع، الاردن، 2015، ص

و لكن أغلب الفقهاء يشترط ضرورة إضافة عنصر ثالث هو صدور أداة قانونية للتعيين في الوظيفة.

أما الفقه السوري فانه يعرف الموظف العام بأنه " هو الذي يسعى لأداء خدمة عامة دائمة في ملاك من ملاكات الإدارة العامة للدولة أو الأجهزة التابعة لها أو في المؤسسات العامة بعد أن يكون قد ثبت فيها".¹

أما في الفقه الجزائري تعد الدراسات المتعلقة بالوظيفة على عداد الأصابع ذلك أنه لا يمكن العثور بيسر على تعريف فقهي للموظف العام باستثناء بعض الدراسات القليلة للأساتذة نذكر منها:

يعرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف العام بالقول: "يضمن سير الإدارة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى أولئك الذين لهم صفة الموظف". و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائياً.

تعريف أ. رميلي حيث يرى الأستاذ بأن الأعوان العموميين " هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و واجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة و لا بصفتهم الشخصية في إعداده".

يعريف أ. جورج فلاكوس الموظفين العموميين بالقول " أعوان الإدارة ليسوا جميعاً موظفين و لا يتمتع بصفة الموظفين العموميين منهم سوى الذين عينوا و ثبتوا في مناصب دائمة".²

¹ - أحمد نجم الدين أحمد، المرجع السابق، ص 19.

² - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 20.

المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف العام

سنبحث في هذا المطلب حقوق و واجبات الموظف العام من خلال تقسيم المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول حقوق الموظف العام، و في الفرع الثاني واجبات الموظف العام.

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

أن موضوع الحقوق و الامتيازات أصبح من الموضوعات الملازمة لدراسة أي جانب من الجوانب الوظيفية العامة، و هو ركن من أركان النظام القانوني لهذه الوظيفة كما أنه ملازم للعمل الوظيفي و مواكب للظروف الاقتصادية و التطورات الاجتماعية و وثيق الصلة بالحاجات الإنسانية في المجتمع الذي يؤدي الموظف عمله فيه.... و من هنا فاننا سنحاول أن نأتي على هذه الحقوق في نظرة متجانسة لنظهر فيها تكامل بعضها للبعض الآخر، و دون الضرورة لحصرها ضمن مجموعات ذات ارتباط بالعمل ذاته أو ذات علاقة بالمسلك الوظيفي أو حقوق مستمدة من المهنة ذاتها.¹

و لكن قبل التطرق لحقوق الموظف العمومي لابد الإشارة إلى ضمانات و حقوق الموظف بصفة عامة حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 03/06 المؤرخ في 12 جويلية 2006 و المتمثلة فيما يلي :

* حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

* عدم التفرقة أو التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو أصلهم.

* الحق في الانتماء لتنظيم نقابي أو جمعية أو حزب سياسي.²

¹ - أحمد نجم الدين أحمد، المرجع السابق، ص 37.

² - انظر المواد 26-27-28 من الأمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 4.

* لا يمكن أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المرشح إلى عهدة انتخابية و سياسية 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.¹

و من أبرز الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام نجد:

أولاً: حقوق الموظف ذات الأثر المالي

إن الموظف أثناء الخدمة يلتزم بواجبات عدة، و لهذا كان من الطبيعي أن تتقرر له بعض الحقوق التي تعينه على القيام بتلك الواجبات فتكون كمقابل يغيره على الدخول في الوظيفة.

و أول حق يتقرر للموظف هو الحق في المرتب، يكبر بما يضاف إليه من علاوات و مكافآت و إلى جانب المرتب و العلاوات هناك الترقيات، ثم ما يناله الموظف من وقت لآخر من تكوين.²

أ/ **الحق في الراتب:** استعمل الفقه في فترة من مراحل التطور تعبير الأجرة للدلالة على الأجراء الذين يعملون بالمياومة أو اليومية، و لقد استعمل اصطلاح الراتب للدلالة على العاملين بالشهرية، و قد هجر الفقه هذه التفرقة لما تثيره من ضغائن و أحقاد بين فئات العاملين في الدولة و أصبح الراتب و الأجر تعبيران يطلقان للدلالة على مسمى واحد هو مقابل العمل.³

¹ - انظر المواد 30-31 من الأمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص5.

² - أبو زيد مصطفى، وسيط القانون الإداري، دار الهدى للمطبوعات، القاهرة، مصر، ص 658.

³ - أحمد نجم الدين أحمد، المرجع السابق، ص37.

و يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظير القيام بمهام وظيفته، و يحض و يدخل ضمن معنى المرتب كافة المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب الإضافي و بدل السفر و الإقامة و علاوة السكن و العلاوات الأخرى.¹

و عرف البعض المرتب بأنه هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما، يتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.²

فالمرتب أو الأجر إذن هو المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة. و من ثم يحرم الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون مبرر من راتبه مدة غيابه، لأن الأصل أن الأجر هو مقابل العمل، فلا يستحق المرتب اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل.³

كما أن التشريع الجزائري نص عليها صراحة في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006، حيث جاءت المادة 32 منه " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب."⁴ و يكون الراتب للموظف وفق ما جاء في أحكام المادة 119 من القانون الأساسي العام على العناصر المتمثلة في الراتب و العلاوات و التعويضات.

ب/ الحق في الترقية: إن الترقية حق من حقوق الموظف بصفة خاصة، و حق من حقوق الإنسان بصفة عامة، حيث نص عليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و هذا ما نصت عليه المادة السابعة من هذا العهد.⁵

¹ - مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008، ص 119.

² - محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 61.

³ - أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري-الوظيفة العامة-، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1996، ص 192.

⁴ - المادة 32 من الأمر 03/06 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة، المرجع السابق، ص 6.

⁵ - سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري -دراسة مقارنة-، شهادة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة الجزائر، 2005، ص 73.

فالترقية هي منح من يستوفي الشروط من الموظفين الدرجة الأعلى من درجة مباشرة بقرار من السلطة المختصة استنادا إلى الأقدمية أو الاختيار أو الاختبار.

و تؤدي الترقية إلى تحسين مركز الموظف من الناحية الأدبية و المالية.¹

أما من الناحية القانونية القانونية فيقصد بالترقية على أنها انتقال الموظف العام من فئة إلى فئة وظيفية أعلى منها أو انتقاله من درجة إلى درجة اعلي داخل الفئة الوظيفية، فحسب المرسوم 59/85 في المادة 54 منه فان الترقية تعني " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي و تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك.²

أما الأمر 03/06 جاء تعريف الترقية في المادة 106 كما يلي: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من الدرجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".³

أما حسب المادة 107 فتمثل الترقية في الراتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.⁴ إذن من خلال المادتين نجد أن المشرع عرف الترقية بأنها عملية انتقال سواء في كان ذلك في الدرجة أو في الرتبة.

ج/ الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد: الحماية الاجتماعية مكرسة في المادة 33 من الأمر 03/06. و محكومة بتشريع خاص تفصيلي هو القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل و المتمم. و قد ورد ذكره ضمن مقتضيات الأمر 03/06 بما يؤكد العلاقة

¹ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص320.

² - المادة 54 من المرسوم 59/85، المصدر السابق.

³ - المادة 106 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 10.

⁴ - انظر المادة 107 من الأمر 03/06.

بينهما. كما أنها محكمة بالقانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل و المتمم و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية. و بالقانون 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم. و هي جميعا واردة ضمن مقتضيات الأمر 03/06.

و بناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فان الموظف متى كان عرضة لمرض أثناء مساره الوظيفي ، استفاد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المعنية و الخاصة بالتأمينات الاجتماعية. و الموظفة إذا استفادت من عطلة الأمومة و انقطعت عن العمل لمدة استفادت هي الأخرى من التغطية الاجتماعية. و ذات الأمر ينطبق في حال تعرض الموظف لحادث عمل.

و إذا بلغ الموظف سن التقاعد و استوفى شروطه استفاد من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة هي الصندوق الوطني للتقاعد.¹ و قد تم الاعتراف بهذا الحق في التقاعد بموجب المادة 33 من الأمر 03/06 بقولها " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به".² و يحكمها تشريع خاص هو القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم.

ثانيا: الحقوق الغير مالية

إلى جانب الحقوق المشار إليها أعلاه، يتمتع الموظفون بحقوق يمكن أن يطلق عليها حقوق غير مالية، لأنها تتضمن بالأساس تقدمهم الوظيفي و الصعود الهرمي إلى الأعلى، و هي حقوق ذات طابع معنوي بالرغم من احتوائها على حوافز مالية لا يمكن تجاهلها .

¹ - بوضياف عمار ،المرجع السابق،ص123.

² - المادة 33 من الأمر 03/06،المرجع السابق.

أ/ الحق في الاستقالة: الاستقالة هي إبداء الرغبة من طرف الموظف كتابة و بشكل صريح في إنهاء العلاقة الوظيفية، فهي بهذا الوصف عملية إجرائية تتجسد في تصرف منفرد لكن لا تتحقق به فك الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه.

حيث تعرضت نصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية لنظام الاستقالة في 4 مواد و هي 217، 218، 219 و 220، و بالرغم من أن الاستقالة تعتبر حقا لكن المشرع لم يصنفها ضمن الباب الثاني الذي حوى الضمانات و حقوق الموظف و واجباته، بل نظم أحكامها باعتبارها حالة من حالات إنهاء الخدمة، حيث تنص المادة 217 من الامر 03/06 على اعتبار الاستقالة حقا يجب أن تخضع ممارسته لضوابط تشريعية مراعاة لمصلحة الإدارة أيضا إذ جاء فيها " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".¹

ب/ الحق في التكوين: يعد التكوين أحد العمليات الأساسية لتنمية و تثمين الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية، لما له من أهمية في الرفع من كفاءة الموظفين و مهارتهم و تحسين مستواهم العلمي و المهني. و هو ما كان محل تبني المشرع في الجزائر منذ الاستقلال إلى اليوم، لما له من أثر على تطور الإدارة العامة و الارتقاء بها لخدمة الصالح العام.

حيث أكدت معظم تشريعات الوظيفة العمومية على هذا الحق للموظف سواء الأمر 133/66، أو المرسوم 59/85، أو الأمر 03/06 الذي نص على هذا الحق في المادة 38 من القانون الأساسي العام حق معترف به للموظف خلال مساره المهني، على غرار أيضا تحسين المستوى و تجديد المعلومات، بهدف تكييف الموارد البشرية مع تطور مهام الإدارة إذ يعتبر التكوين الأداة المفضلة لتحسين فعالية عمل الإدارة في إطار الحكم الرشيد.²

¹ - بخدة مهدي، النظام القانوني للاستقالة - دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري-، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2019، ص 45.

² - كسال عبد الوهاب، تحسين الخدمة العمومية بين حسن اختيار الموظف العام و ضرورة تكوينه، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 10، العدد 1، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2019، ص 63-64.

ج/ الحق في الاضراب: هو ذلك الانقطاع الجماعي و الفعلي عن العمل، و هذا من أجل الضغط على صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة للوصول إلى تلبية مطالب مهنية. فهو يعني إذا التوقف المتعمد عن العمل، من القيام بنشاطهم المعتاد، كل هذا من أجل الضغط على الإدارة المستخدمة لإجبارها على اتخاذ موقف ايجابي تجاه المطالب التي يضعها هؤلاء الموظفين. و يعتبر الإضراب كوسيلة من وسائل الضغط التي تستند إليها الحركة النقابية.¹

فقد كفل الدستور الجزائري هذا الحق، و تم تنظيمه بموجب قانون رقم 02/90 المعدل و المتمم المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

كما نصت المادة 36 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به".²

د/ ممارسة الموظف العمومي لبعض الحقوق السياسية

تم تناول هذه الحقوق السياسية و التعريف بها و ذكر أنواعها في المبحث الأول الموسوم تحت عنوان ماهية الحقوق السياسية. و هي الحق في الانتخاب و الترشح و الحق في الانتماء إلى الأحزاب السياسية.

¹ - شامي يسين،النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري،مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، العدد5،المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي،تيسمسيلت،الجزائر،2018،ص 204.

² - المادة 36 من الأمر 03/06،المرجع السابق،ص 36.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

القاعدة العمالية هي أن كل حق يقابله واجب، و بدونه لا يمكن أن يكون. و العلاقة هنا طردية متلازمة. فإذا كان الموظف حقوق كرسها الأمر 03/06، فثمة واجبات يتعين على الموظف الاضطلاع بها و قد حصرها الأمر في المواد من المادة 40 إلى غاية المادة 55 إي 15 مادة. نركز فيها على الجوانب التالية:¹

أ/ طاعة الرؤساء: من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العام،الالتزام بالطاعة اتجاه رؤسائه إذ لولا واجب الطاعة في تنفيذ الأوامر الإدارية،لاختل سير المرفق العام، و لما نجحت الدولة في تنفيذ سياستها و برامجها التنموية.

إن موضوع الطاعة للرؤساء اعتمد على الأسس العامة التي تتمثل في الأساس القانوني الذي يعد من ألق الواجبات الوظيفية النابعة من طبيعة الوظيفة العامة التي تفرض على الموظفين العموميين الخضوع و الامتثال لأحكام القوانين و التشريعات و احترامهم لأوامر رؤسائهم، و هذا الاحترام ينبع أساسا من علاقة التدرج الهرمي الذي يربط بين الموظفين العموميين داخل كل منظمة إدارية،بحيث يتطلب من الموظف الأدنى درجة الخضوع للموظف الأعلى درجة في السلم الإداري.²

ب/ أداء العمل الوظيفي: من واجبات الموظف العام هو أن يؤدي أعمال وظيفته بدقة و أمانة. و عليه أن يقوم بها بنفسه و لا يفوض غيره فيها إلا إذا جاز له القانون ذلك. و تحديد أعمال كل وظيفة أو بيان اختصاصاتها قد يرد في الدستور، أو في قانون أو لائحة، أو في أوامر و تعليمات إدارية.³

¹ - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ط10، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص19.

² - بلعراي عبد الكريم و نعيمة توفيق، الأمر الرئاسي غير المشروع و أثره على المسؤولية الجزائرية للموظف، مجلة الحقيقة العدد39، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، 2017، ص 120.

³ - ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 330.

ج/ واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مريح: عدم سوا غية ممارسة نشاط مريح للموظف مهما كان نوعه حفاظا على مكانته، و سمعته ليخصص كامل جهده لمهامه. إلا أنه رخص بعض النشاطات ذات الصبغة العلمية كالتكوين و التعليم، و البحث كمنشآت ثانوية. و هذه لابد أن تتم وفقا لأطر قانونية تخضع لإجراءات تنظيمية. كما شجع هذا الأمر إنتاج الأعمال الفنية و الأدبية و العلمية، و هذا جانب من التشجيع للموظف على إبراز قدرته، و توسيعها، و تعميمها في نطاق منظم. على أن لا يوظف مكانته المهنية فيها حينما يقوم بنشرها. أي عدم ذكر صفته أو رتبته إلا بعد موافقة وصايتها على ذلك. و نص المادة 43 بفقراتها الثلاث هو ما كان معمول به في ظل القانون القديم و تقريبا جاءت بنفس الصيغة.¹

د/ الامتناع عن إفشاء السر المهني: يطلع الموظف أثناء أداء عمله على مجموعة معلومات تخص الجمهور. فموظف إدارة الحفظ العقاري يملك معلومات عن ملكيات عقارية. فلا يحق له إذاعة المعلومة و نشرها أو نقلها للغير. فالموظف مطالب بعدم الكشف عن محتوى أية وثيقة بحوزته أو إي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة عمل إداري. و لا يعفى من المسؤولية إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة السلمية. و هذا ما أكدته المادة 48 من الأمر 03/06 بقولها: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".²

إن الوظائف كالمجالس أمانات. و الأمانات و يجب حفظها و مراعاتها. و لا ينبغي أن تصرف الهمة على أمر يتعلق بشروط التوظيف و حسن السيرة و السلوك، فلا يصح لم حسن سلوكه و التحق بالوظيفة أن ينافي ذلك بعدم كتمان السر المهني. و يترتب على مخالفة هذا الواجب المسؤولية التأديبية.³

¹ - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص19.

² - المادة 48 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص6.

³ - بوضياف عمار، المرجع السابق، ص136.

الفصل الثاني

ضمانات تمتع الموظف العام بالحقوق والحريات

السياسية

الفصل الثاني : ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق السياسية

أدى بروز الدولة الدستورية، إلى فتح مجال الممارسات السياسية الديمقراطية أمام المواطنين، خاصة ما تعلق بالحقوق و الحريات السياسية، تحقيقا للعدالة، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا بقيام المشرع بوضع قيود و ضوابط لتنظيم هذه الحقوق و الحريات، و بذلك تصبح نابعة من طبيعة النظام السياسي على اختلافه بين الدول، اذ تتبع الضمانات الدستورية من طبيعة النظام السياسي.

و هذه الضمانات، منها السياسية التي تمثل الأسس التي يقوم عليها، و منها القانونية و المتعلقة بالقواعد القانونية التي تضبط السلطة و تحدد لها غايتها. إلا أن ممارسة هذه الحقوق و الحريات تتأثر بالنظام العام داخل الدولة، و قد تتأثر بالنظام العام الدولي "الخارجي"، لذا فان المشرع الدستوري وضع قيودا على ممارسة تلك الحقوق حفاظا على استمراريته، تكريسا للديمقراطية و تطبيقا للقانون . و على ذلك سوف نتناول هذه الضمانات في مبحثين:

المبحث الأول: الأساس القانوني على تمتع الموظف العمومي بالحقوق السياسية

المبحث الثاني: الضمانات الرقابية لحماية تمتع الموظف العمومي بالحقوق السياسية.

المبحث الأول: الأساس القانوني على تمتع الموظف بالحقوق السياسية

ما يميز الدولة الحديثة هو أنها دولة تركز الحقوق و الحريات و تشجع على ممارستها في إطار قانوني منظم يضمن عدم المساس، و لكنه في ذات الوقت يحرص (أي هذا الإطار القانوني) على درء أي استغلال غير مشروع لهذه الحقوق و الحريات، لا سيما في المجال السياسي، للضرب باستقرار البلاد و النظام العام فيها. فالحفاظ على أمن الدولة و سلامة المجتمع، في أي بلد، مقدم على التمسك بممارسة الحقوق و الحريات السياسية في حال كان هناك تعارض بينهما السبب فيه أن التمسك بالتمتع بهذه الحقوق و الحريات يكون ذريعة لتحقيق أغراض غير مشروعة.

و لذا فليس غريبا بأن نجد و أن بعض النصوص التي جاءت في الأصل لتؤسس للحقوق و الحريات السياسية هي نفسها أول من تضع ضوابط و قيود على ممارستها، و ذلك بهدف منع إساءة استعمالها بطريقة يصبح التمتع بتلك الحقوق و الحريات مصدر تهديد للدولة و لأفرادها على السواء. و منه سنتناول الموظف العمومي و ممارسة حق الانتخاب في المطلب الأول، ثم حق الموظف في الترشح ، ثم يليه في المطلب الثالث حق الموظف في الانتماء إلى الأحزاب السياسية.

المطلب الأول: الموظف العام و ممارسة حق الانتخاب

يجمع الموظف العام بين صفتين، الأول باعتباره فردا من أفراد المجتمع، و الثانية الصفة الوظيفية، و بالتالي فان الصفة الوظيفية لا يمكن أن تلغي صفته كمواطن و تهدر حقه في الانتخاب كغيره من الأفراد. و الموظفون يشكلون قطاعا عريضا في المجتمع فيتمنى جميع المرشحين استمالتهم و كسب ودهم.¹ و سوف نتناول في هذا الوضع الأساس الدستوري و التشريعي لحق الانتخاب في الفرع الأول، ثم تكريس حق الانتخاب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأساس الدستوري و التشريعي لحق الانتخاب

أولا: الأساس الدستوري: لقد أقرت الدساتير الجزائرية منذ 1963 هذا المبدأ، فجعلته مبدأ دستوريا، قائما على أساس المساواة بين المواطنين في التمتع بهذا الحق، و إن حق الانتخاب أو الطابع العام للانتخاب في النظام السياسي الجزائري لم يعرف تطورا أو تحورا نتيجة لصراعات سياسية و إيديولوجية، فقد أشار الدستور الجزائري المؤرخ في 1963/09/08 في المادة 13 منه إلى حق الانتخاب، حيث نصت هذه المادة: "لكل مواطن استكمل 19 عاما من عمره حق التصويت".²

أما دستور 1976/11/22 فانه تطرق إلى حق الانتخاب، حيث جاءت في المادة 58 منه: "يعد كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية، ناخبا و قابلا للانتخاب عليه".³ و عليه فالنظام الانتخابي في دستوري 1963 و 1976 أداة للإبقاء على نظام الحزب الواحد (حزب جبهة التحرير الوطني)، و عملية الانتخاب تعتبر عملية شكلية لا تعبر عن الإرادة الحقيقية للناخبين، فتفقد عنصر التنافس بين الاتجاهات السياسية المختلفة في الأفكار و البرامج، و بعد التحول في النظام السياسي الجزائري و فتح المجال للتعددية الحزبية في 23 فيفري 1989 كان من

¹ - أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص 417.

² - المادة 13 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 8 سبتمبر، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، ص 890.

³ - المادة 58 من الأمر 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976، سنة 1796.

الضروري إحداث تحول للنظام الانتخابي هو أيضا حتى يتمشى مع النظام الجديد،¹ حيث نصت المادة 47 منه: " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب و ينتخب".

أما دستور 1996/11/28 فإنه انتهج نفس مسلك دستور 1989/02/23 في تكريسه لحق الانتخاب بقوله في المادة 50 " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب و ينتخب".

إن الدستور الجزائري الصادر سنة 1996 و تعديلاته إلى غاية سنة 2020 قد ضمن الحق في الانتخاب على نحو مقبول مما يجعل الحق في الانتخاب مكفولا دستوريا لكل مواطن جزائري.²

ثانيا: الأساس التشريعي: يعد القانون العضوي كمصدر ثاني للنظام الانتخابي في الجزائر بعد الدستور، و كانت غاية المشرع في إسناد نظام الانتخابات إلى القانون العضوي هو تجنيبه التعديلات المتكررة و بالتالي تحقيق الاستقرار القانوني لأكبر مدة زمنية ممكنة،³ هذا و تجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 80-08 يعد أول قانون انتخابي جزائري و الذي صدر في ظل دستور 1976، و في ضوء النهج الاشتراكي و الأحادية الحزبية، ثم قانون 89-13 المتضمن قانون الانتخابات، و الذي صدر في ظل دستور 1989، و في ظل التعددية الحزبية و الانقسام السياسي، ثم جاء الأمر رقم 97-07 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، المعدل و المتمم بموجب القانون 04-01، ثم القانون العضوي رقم 12-01، الذي حمل في طياته و لأول مرة فكرة الإشراف القضائي على الانتخابات، و تزامن ظهوره مع صدور قانون توسيع حظوظ المرأة و تواجدها في المجالس المنتخبة. و رغم حداثة القانون الانتخابي، تم التخلي عنه و إلغاؤه و تعويضه بقانون انتخابات جديد 16-10 ثم تلاه قانون آخر 01/21.

¹ - أفوجيل نبيلة، حبة عفاف، القانون الانتخابي بين القوة و الضعف، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 368.

² - بومعزة فاطمة، حق الانتخاب في الجزائر بين الحماية القانونية و مظاهر الممارسة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 02، العدد 02، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017، ص 79.

³ - علي محمد، النظام الانتخابي و دوره في تفعيل مهام المجالس المنتخبة في الجزائر، شهادة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 3.

كما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة طبقاً للأمر رقم 03/06 كرس هذا الحق للموظفين العموميين في المادة 26 منه على " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".¹ و هذه الحرية جاءت ملازمة في تقديرنا لحرية العمل النقابي و تعدده و كذا الحرية و التعددية السياسية في الجزائر، بمعنى أن هذه المادة نشأت لتمنح فضاء جديداً للموظف لا يمكن محاسبته على انتماءاته السياسية أو الحزبية و كذا انتمائه النقابي، مع عدم جواز التفرقة بين الموظفين لأسباب تتعلق بالرأي أو الجنس أو الأصل أو تحت طائلة أي ظرف من الظروف سواء كان ذلك شخصياً أو اجتماعياً.²

الفرع الثاني: تنظيم حق الانتخاب

لا يكفي أن يقر الدستور بمبدأ حق الانتخاب ولا القوانين التي تنظمه مهما كانت طبيعتها قوانين عادية أو عضوية لكي يكون مكرساً بصورة فعلية، و لا يمكن القول بذلك إلا بعد فحص الشروط و القيود التي حددها المشرع للتمتع بهذا الحق بصورة حقيقية، فلا يكون الانتخاب عاماً إلا إذا كانت شروط ممارسته مرنة و معقولة.

أولاً: شروط الانتخاب

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

- أ/ **السن القانوني:** حتى يكون المواطن على قدر من النضج، و المسؤولية التي تمكنه من المشاركة في الشؤون العامة، و هذا حتى يستطيع المواطن من أن يتمتع بحقوقه السياسية، و هذا قد حدد المشرع الجزائري سن الانتخاب ببلوغ الشخص 18 سنة كاملة يوم الاقتراع.³
- ب/ **التمتع بالحقوق المدنية و السياسية:** اشترط المشرع الجزائري أن يتمتع الناخب بحقوقه

¹ - المادة 26 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

² - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 16.

³ - بوكبة خالد، موس نورة، المنازعات المرتبطة بالقائمة الانتخابية للانتخابات المحلية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 4، العدد 2، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020، ص 854.

المدنية و السياسية لممارسة حق الانتخاب و ذلك بموجب المادة 50 من القانون العضوي 01-21 أي بمعنى أن يكون الشخص المتقدم لقيده اسم له لأول مرة أو الذي سبق تسجيله متمتعاً بالأهلية الأدبية و العملية السياسية. و تشترط القوانين الانتخابية عدم صدور أحكام قضائية ضد الناخب في جرائم تمس الشرف و الاعتبار و يترتب على صدور أحكام الإدانة بشأن هذه الجرائم حرمان المحكوم عليهم من ممارسة الحقوق السياسية بصفة تامة. و لقد نصت المادة 52 من القانون العضوي المتعلق بالانتخابات 01-21 على الأشخاص الذين لا يحق لهم التسجيل في القائمة الانتخابية.¹

الشخص الذي سلك أثناء الثورة التحريرية سلوكاً مضاداً لصالح الوطن الجزائري خشية قيام أصحاب هذا السلوك أثناء الثورة التحريرية بما يعيق الحياة السياسية و السلم و الأمن الداخليين. و كذلك الأشخاص المحكوم عليهم بعقوبة جنائية، و لم يرد اعتبارهم، و كذا الأشخاص المحكوم عليهم من أجل جنحة بعقوبة الحبس من ممارسة حق الانتخاب و الترشح تطبيقاً للمادتين 09 مكرر 01 و 14 من قانون العقوبات، و في جميع الأحوال يمنع من التسجيل أو يشطب كل شخص تثبت إدانته بإحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون الانتخابات أو قانون العقوبات، كذلك الشخص الذي أشهر إفلاسه و لم يرد اعتباره، و تستمر هذه المحظورات و سقوط الحق قائمة، حتى رد الاعتبار، ما لم توجد أحكام قانونية تخالف ذلك، كذلك الشخص المحجور أو المحجوز عليه، و ذلك نظراً لفقدان الأهلية العقلية و التي تنص جميع القوانين الانتخابية أن يكون الناخب متمتعاً بها حتى يمكنه ممارسة حقه الانتخابي. و يجب أن يكون هذا الحرمان بحكم قضائي سابق حتى لا تستبد الإدارة و تلجأ إلى إقصاء بعض المواطنين لأسباب سياسية بحجة فقدان الأهلية.²

ج/الجنسية: الأصل العام في العصر الحاضر أن يقتصر حق الانتخاب، و سائر الحقوق السياسية على المواطنين دون الأجانب، بل إن بعض الدول تفرق بين الوطني ميلاداً، و

1- انظر المادة 50 من الأمر رقم 01-21 المؤرخ في رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة في مارس سنة 2021، ص 13.

2- بوكبة خالد، موسى نورة، المرجع السابق، ص 855.

الوطني تجنسا، فلا يتمتع هذا الأخير بالحقوق السياسية و حق الانتخاب، و حق النيابة عن الأمة، إلا بعد مضي فترة من الزمن تكون فترة اختبار لوطنيته يثبت ولاءه و تعلقه بوطنه الجديد.¹ و بالنسبة لشرط الجنسية بالنسبة للتشريعات الجزائرية، فقد جعل المشرع الجزائري حق التصويت على المواطنين الجزائريين المتمتعين بالجنسية الجزائرية، إذ تنص المادة 50 من قانون الانتخابات و التي تعتبر " يعد ناخبا كل جزائري و جزائرية بلغ من العمر (18) سنة كاملة يوم الاقتراع و كان متمتعا بحقوقه المدنية و السياسية ..."² و الظاهر من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يميز بين الجزائري الأصل و الجزائري بالتجنس عند ممارسة حق الانتخاب، و تم التأكيد على هذه المسألة بموجب المادة 15 من قانون الجنسية، و التي تنص على أن المتجنس بالجنسية الجزائرية يتمتع بحقوقه السياسية ابتداء من تاريخ اكتسابه لها، ولا شك أن الحق الانتخابي يندرج ضمن هذه الحقوق.

د/ التسجيل بالقوائم الانتخابية: يعتبر التسجيل في اللوائح الانتخابية حجر الزاوية لضمان انتخابات فاعلة و فعالة في هذه اللوائح يترجم حجم المشاركة السياسية الانتخابية، مثلما يخول للمواطن الحق في الانتخابات، إذ بدون هذه العملية لا يحق للمواطن المشاركة في كافة الاستحقاقات.³

ثانيا: التحكم في القوائم الانتخابية: تعد مراقبة العملية الانتخابية أحد البنود الضرورية لضمان انتخابات حرة و نزيهة، و هذا وفقا لأحكام القانون و الإجراءات التي تحكم تنظيم العملية الانتخابية، و من الضمانات الهامة للعملية الانتخابية هي عملية إعداد جداول الناخبين و كيفية القيد فيها، و الرقابة المفروضة على هذه العملية، حيث تعد من الأعمال التحضيرية للعملية الانتخابية، و يعتبر التحضير لها من أهم ضمانات نزاهة و شفافية الانتخاب، مانعا بذلك الغش و التزوير و التلاعب فيها.⁴

¹ - شبري عزيزة، دور الإدارة و القضاء خلال مرحلة القيد في القوائم الانتخابية في التشريع الجزائري "دراسة مقارنة"، مجلة الحقوق و الحريات، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص ص 8-9.

² - المادة 50 من الأمر 01/21، المرجع السابق.

³ - زهيرة بن علي، المرجع السابق، ص 44.

⁴ - بوكبة خالد، موسى نورة، المرجع السابق، 419.

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

فالموظف العمومي من خلال هذه الضمانة لا يخشى أن يمارس حقه في الانتخاب بكل حرية نظرا لأنه لا يمكن للغير الاطلاع على صوته، و ذلك لكونه يحدد موقفه في مخدع سري، ثم يدلي بصوته في ظرف مغلق يضعه في صندوق الاقتراع ليختلط مع بقية الأطراف، و التي يمنع الاطلاع عليها إلا بعد انتهاء آجال الانتخاب و الانطلاق في عملية فرز الأصوات. و عليه فمن الناحية القانونية لا يمكن لأحد أن يعرف ما صوت به الموظف العمومي، إلا إذا أخبر هو بذلك، مما يحميه من أي آثار كان ليتعرض لها لو أن المشرع جعل الاقتراع علنيا.¹

المطلب الثاني: ممارسة الموظف العمومي لحق الترشح

أكدت الدساتير و القوانين المنظمة للحقوق، على المساواة بين المواطنين في الترشيح للمجالس النيابية بدرجاتها المختلفة، البرلمانية منها و المحلية طالما توافرت في شخص المرشح الشروط التي نص عليها القانون في هذا الصدد.

و الموظف العمومي، قبل أن يكون أحد أفراد الجهاز الإداري في الدولة فهو موطن، له سائر الحقوق و عليه كل الالتزامات. و على ذلك فإذا كان الموطن الذي لا يتمتع بصفة الموظف العام يستطيع أن يساهم في الحياة السياسية لبلاده عن طريق ترشيح نفسه للمشاركة في الحياة النيابية، فإن الموظف العام من باب أولى له هذا الحق.²

و نتناول في هذا المطلب ضمانات حق الموظف العمومي في الترشح (الفرع الأول)، ثم ضوابط حق الموظف العمومي في الترشح (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ضمانات حق الموظف العمومي في الترشح

¹ - نوادي عادل، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق و الحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد الثاني، العدد 4، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ص 36.

² - علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 63.

لا خلاف في أن ضمان الحرية الانتخابية بشقيها (التصويت و الترشح) يعد من أبرز الشروط التي يجب توافرها و التي تصبو إلى تحقيق الديمقراطية في المجتمعات المعاصرة. على هذا الأساس كان من الطبيعي أن يتم الاعتراف بالحرية الانتخابية بوصفها من الحريات السياسية للإنسان، و التي يجري تضمينها في النصوص الدستورية و وثائق حقوق الإنسان، و الأصل العام هو أن الدساتير حينما تنظم هذه الحرية، فإنها تحدد الأطر و المبادئ العامة لها تاركة تفاصيل تلك الأطر و المبادئ إلى السلطة التشريعية التي تتولى تنظيمها عن طريق القوانين العادية و العضوية.

أولاً: شروط حق الموظف العام في الترشح: حرص المؤسس الدستوري الجزائري على تبني مبدأ الترشح العام حيث نصت المادة 10 من دستور سنة 1996 على أن الشعب حر في اختيار ممثليه، لا حدود لتمثيل الشعب إلا ما نص عليه الدستور و قانون الانتخابات. كما يشير الدستور في المادة 50 إلى إطلاق الحق في الترشح لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية على أن يتولى القانون بيان هذه الشروط.¹ كما يمكن استخلاص صفة العمومية في الترشح من خلال نص المادة 37 من دستور 2020 التي جاء بها: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، و لهم الحق في حماية متساوية. و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي." و كذا نص المادة 35 التي نصت على أن: "... تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات... و تحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية...".² غير أن هذا الأمر لا يعني أن حق الترشح يخلو من أية شروط قانونية تنظمه، بل أن مهمة النائب المرشح و حجم مسؤوليته توجب أن يشترط فيه ما لا يشترط في الناخب.

فضلا على أن مبدأ حرية الترشح يصطدم مع مبدأ التفرغ الذي يحكم الوظيفة العامة و الذي

¹ - صديقي نبيلة، حق الموظف العام في الترشح، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، العدد 3، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2016، ص ص 224، 225.

² - المادة 37-35 من المرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر سنة 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 54 الصادرة في سبتمبر 2020. ص 12.

يتنافى مع جمع الموظف بين منصبه و بين منصب آخر بطريق الانتخاب. و هنا نجد أن التطور يختلف من نظام لآخر وفقا للمذاهب الاجتماعية و السياسية التي تعنتقها الدول، و تبعا للمنصب المراد شغله بطريق الترشح.

لعل أهم ما يمكن ملاحظته في هذا الإطار أن الدستور الجزائري، كغيره من الدساتير اتبع نهجا يفضي إلى إقرار حق الموظف في الترشح للانتخابات مع إحالة موضوع تنظيم الشروط التفصيلية للترشيح إلى القانون العادي. و لما كانت العضوية للمجالس النيابية تستلزم توافر مواصفات خاصة، حتى يكون الناخب مؤهلا للقيام بالأعمال التي يقتضيها التمثيل في البرلمان و التي لا يمك أدائها من قبل المواطنين كافة، درجت القوانين الانتخابية على تحديد و بيان عدد من الشروط العامة، التي يتعين توافرها في كل من يرشح نفسه لتمثيل الشعب في الانتخابات لاختيار أعضاء المجالس النيابية فضلا عن تبنيها شروطا خاصة يقتصر سريانها على بعض فئات الموظفين في الدولة الذين يمارسون وظائف خاصة.

و بالرجوع إلى القانون العضوي رقم 21-01 المتضمن نظام الانتخابات يتضح أن المشرع الجزائري فرض بعض الشروط في الراغبين في الترشح و وضع قيودا مانعة لهذا الحق على النحو الذي لا يتنافى و لا ينقص من جوهر الحق. ننوه أن هذه الشروط تختلف بحسب المنصب المراد الترشح إليه إلا انه يمكننا إجمالها فيما يلي:¹

- **أن يكون ناخبا:** من البدهة أنه يجب على من يريد الترشح للانتخابات أن يكون ناخبا أولا، لأنه من غير المعقول أن يتقدم الموطن لترشيح نفسه في الوقت الذي لا يمكنه أن يقوم بممارسة حق الانتخاب و هذا الشرط ينطبق على جميع الاستحقاقات الانتخابية سواء كانت محلية، تشريعية و حتى رئاسية.²
- **السن:** تتفق قوانين الانتخابات في مختلف الدول على تحديد سن معين يتم السماح لمن بلغه بالترشح، غير أنها لم تجعله موحدا بالنسبة لجميع الاستحقاقات الانتخابية في

¹ - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 226.

² - أيت شعلال نبيل، المرجع السابق، ص 297.

الدولة الواحدة. فبالنسبة للانتخابات النيابية يلاحظ أن موقف القوانين الانتخابية من شرط السن قد تتراوح بين سن الواحد و عشرين و الثلاثين. أما عن موقف المشرع الجزائري فقد حدد سن الترشح لعضوية المجالس النيابية بخمسة و عشرين (25) سنة للترشح لانتخاب أعضاء المجلس الشعبي الوطني و (23) سنة للانتخابات المحلية، في حين حدد سن الترشح للانتخابات الرئاسية بأربعين (40) سنة. فعلى الرغم من أن السن الواجب توفره في الناخب هو (18) سنة، إلا أن المشرع الجزائري وجد ضرورة رفع السن القانوني للترشح مقارنة بالسن المطلوب في الناخب، و مرد ذلك قد يكون اختلاف المهام الملقاة على عاتق كل منهما و ارتباط سن (23) و (25) سنة بالتحصيل العلمي للمرشح.¹

➤ **المؤهل العلمي:** لقد حرصت الكثير من التشريعات المقارنة على تقييد ممارسة الحق في الترشح بضرورة أن يكون المرشح على درجة معينة من التعليم، و بالرغم من أهمية هذا الشرط إلا أن المشرع الجزائري لم يتطرق في الأمر 07/79 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالانتخابات لهذا الشرط.² و بالعودة إلى القانون العضوي رقم 01/21 نجده ينص على أن يتضمن التصريح بالترشح بالنسبة للانتخابات المحلية (البلدية أو الولائية) المستوى التعليمي لكل مرشح سواء كان أصلي أو مستخلف، حيث يجب أن يكون المرشح حائز على مستوى جامعي على الأقل.³

➤ **مبدأ التفريغ:** على غرار الشروط السالفة، يضيف المشرع الجزائري جملة من الأحكام التي يقتصر أثرها على فئات الموظفين الذين يزاولون وظائف معينة، حيث لا يجوز لهم الجمع بين منصبهم و بين منصب آخر بطرق الانتخاب و ذلك تبعا للمنصب الذي يراد شغله بطريق الترشح و ذلك على النحو التالي:

أ - **بالنسبة لمقاعد البرلمان:** يتبنيه لمبدأ الفصل بين السلطات ابتداء سنة 1989، يكون المؤسس الدستوري الجزائري قد أقام إحدى الدعائم الأساسية للديمقراطية و التي تستهدف الحد

¹ - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 228.

² - انظر المادة 177 من الأمر 01/21، المرجع السابق، ص 26.

³ - بنيبي أحمد، الإشراف القضائي على الانتخابات النيابية في ظل الإصلاحات السياسية في الجزائر، مجلة دفاتر السياسة و

القانون، العدد 8 جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013، ص ص 181-182.

من السلطة، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال فصل وظيفي و عضوي بين السلطات هذا الأخير لا يتحقق إلا بعدم الجمع بين الوظائف، خاصة على مستوى السلطة التنفيذية و التشريعية.¹ فالبرجوع إلى المادة 125 من تعديل الدستور 2020 نجدها تنص على أن: "عهدة النائب و عضو مجلس الأمة وطنية، و لا يمكن الجمع بينها و بين عهدات أو وظائف أخرى".² من خلال هذا النص يبدو جليا أن المؤسس الدستوري أخذ صراحة بمبدأ التفريغ، بحيث لا يجوز للموظف المرشح أن يجمع بين وظيفته أيا كانت و بين عضويته للمجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة لمخالفة هذا الجمع للقواعد التي تحكم النظام البرلماني و رقابة البرلمان للحكومة.³ إضافة إلى سعي المشرع الدستوري تجنيب عضو البرلمان الجمع بين وضعين قانونيين قد يلحق ضررا بمهمته البرلمانية و ينشئ تعارضا بين مهمته و مصالحه، كما كان قصده من وراء ذلك تمكين عضو البرلمان من التفريغ كليا لمهمته البرلمانية، حتى يبقى وفيًا لثقة الشعب و يظل متحسسا لتطلعاته.⁴

بل أكثر من ذلك جعل المشرع ترك شاغل بعض الوظائف لمنصبه يعتبر شرطًا لقبول الترشح و بالتالي القابلية للانتخاب بغض النظر عن نتيجة الاقتراع بحيث تنص المادة 188 من القانون العضوي رقم 01/21 المتضمن نظام الانتخابات على ما يلي: "يعتبر غير قابلين للانتخاب، خلال ممارسة وظائفهم و لمدة سنة بعد التوقف عن العمل في دائرة الاختصاص أين يمارسون أو سبق لهم أن مارسوا فيها وظائفهم: أعضاء السلطة المستقلة و أعضاء امتداداتها، الوالي، الأمين العام للولاية، الوالي المنتدب، رئيس الدائرة، المفتش العام للولاية، عضو مجلس الولاية، المدير المنتدب بالمقاطعة الإدارية، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، أمين خزينة البلدية، المراقب المالي للبلدية، الأمين العام للبلدية".⁵

¹ - عمار عباس، توسيع حالات التنافي مع العهدة البرلمانية محاولة لتحقيق الفصل العضوي بين السلطات، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، العدد 2، جامعة معسكر، ص ص 170-171.

² - المادة 125 من مرسوم رئاسي رقم 20-251، المرجع السابق، ص

³ - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 229.

⁴ - عمار عباس، المرجع السابق، ص 177.

⁵ - المادة 188 من الأمر رقم 01/21، المرجع السابق، ص 28.

أما المادة 3 من القانون العضوي رقم 02/12 المحددة لحالات التنافي مع العهدة البرلمانية فتتص على: "تتنافى العهدة البرلمانية مع: وظيفة عضو في الحكومة، العضوية في المجلس الدستوري، عهدة انتخابية أخرى في مجلس شعبي منتخب، وظيفة أو منصب في الهيئات و الإدارات العمومية، و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية أو العضوية في أجهزتها و هيكلها الاجتماعية، وظيفة أو منصب في مؤسسة أو شركة أو تجمع تجاري أو مالي أو صناعي أو حرفي أو فلاح، ممارسة نشاط تجاري، مهنة حرة شخصية أو باسمه، مهنة القضاء، وظيفة أو منصب لدى دولة أجنبية أو منظمة دولية حكومية أو غير حكومية، رئاسة الأندية الرياضية الاحترافية و الاتحادات المهنية."¹

يهدف المشرع الجزائري من وراء هذه الإجراءات و الأحكام إلى ضمان حياد نواب الشعب و استقلالهم في مواجهة السلطات العامة، و ذلك بضمان عدم استغلال الموظفين من هذه الفئات لنفوذهم في التأثير على حرية الناخبين.

ب/ بالنسبة إلى مقاعد المجالس المحلية: لم تمنع النصوص القانونية الجمع بين عضوية المجالس المحلية و بين الوظيفة كأصل عام بل وضعت بعض المبادئ كما فرضت بعض القيود بالنسبة لبعض الوظائف العامة التي تحيط بها اعتبارات خاصة.

فباستقراء المادتين 133 و 134 من قانون الوظيفة العامة التي تنص على أنه: "يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة... عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية...". و بهذا الشكل يجوز للموظفين العاملين الترشح لعضوية المجالس المحلية على أن يعتبروا معارين للمجلس الشعبي الولائي أو المجلس الشعبي البلدي في حالة نجاحهم و مع الاحتفاظ لهم بمزايا الوظيفة و بحق العودة إليها في حالة فقد عضوية المجلس.²

و اذا كان المشرع قد سمح لشاغلي بعض الوظائف العامة بالترشح لعضوية المجالس المحلية فانه فرض بعض القيود بالنسبة لفئات معينة من الموظفين ضمانا لاستقلاليتهم ورد النص

¹ - المادة 3 من القانون العضوي رقم 02/12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، الجريدة الرسمية، العدد الأول، الصادرة في جانفي 2012، ص 41.

² - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 230.

عليها في المادتين 188 و 190 من قانون الانتخابات حيث نصت المادة 188 على أنه: "يعتبر غير قابلين للانتخاب، خلال ممارسة وظائفهم و لمدة سنة بعد التوقف عن العمل في دائرة الاختصاص أين يمارسون أو سبق لهم أن مارسوا فيها وظائفهم: أعضاء السلطة المستقلة و أعضاء امتداداتها، الوالي، الأمين العام للولاية، الوالي المنتدب، رئيس الدائرة، المفتش العام للولاية، عضو مجلس الولاية، المدير المنتدب بالمقاطعة الإدارية، القضاة، أفراد الجيش الوطني الشعبي، موظفو أسلاك الأمن، أمين خزينة البلدية، المراقب المالي للبلدية، الأمين العام للبلدية".¹

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

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

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

¹ - المادة 188 من الأمر 01/21، المرجع السابق، ص 28.

² - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 231.

³ - نوادي عادل، المرجع السابق، ص 38.

عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

ثانياً: إجراءات الترشح: تبدأ عملية الترشح بسحب استمارة التصريح بالترشح من مصالح الولاية أو الممثلات الدبلوماسية أو القنصلية لمرشحي الجالية الجزائرية بالخارج على أن سحب هذه الاستمارة يكون متوقفاً على تقديم ممثل المعتزمين الترشح المخول قانوناً برسالة يعلن فيها عن نية تكوين قائمة المرشحين. مع إلزامية التصديق على الرسالة إذا كانت القائمة حرة و إلزامية وضع الختم الحزب عليها إذا كانت تحت غطاء حزب سياسي.¹

يصحب التصريح بالترشح بملف خاص بكل مرشح أساسي أو مستخلف مذكور في القائمة، يتكون جملة من الوثائق التي تثبت توفر الشروط الموضوعية للترشح، فضلاً عن محضر اعتماد التوقيعات بالنسبة للقوائم الحرة، و وثيقة التزكية بالنسبة للقوائم الحزبية، و كذا البرنامج الانتخابي.²

يودع التصريح بالترشح لدى المندوبية الولائية للسلطة المستقلة مقابل وصل إيداع يسلم للمصرح، و تتولى هذه الجهة النظر في مطالب الترشح خلال فترة زمنية محددة تحددها القوانين الانتخابية وذلك من خلال تثبيتها من استيفاء المرشح للشروط المطلوبة وللبت في صحة الترشيحات، ويجب على هذه الجهة عملاً بقانون الانتخابات تعليل قراراتها الراضية لقبول الترشيحات وإعلام المعنيين بذلك حتى يتسنى لهم الطعن في الآجال القانونية في هذه القرارات.

الفرع الثاني: ضوابط حق الموظف العمومي في الترشح

يعتبر الحق في الترشح لعضوية المجالس النيابية العامة والمحلية من أهم الحقوق السياسية، حيث يتم من خلاله إفرار ممثلي الشعب في المجالس النيابية، ولضمان وصول الكوادر الناجحة و المؤثرة و الفعالة إلى عضوية هذه المجالس للقيام بتمثيل أبناء دوائهم خير تمثيل، كان لزاماً على المشرع أن يضع الضوابط التي تكفل ممارسة هذا الحق، وذلك عن طريق تقرير الحماية اللازمة سواء في المرحلة الأولى للترشيح أو خلال مرحلة الدعاية الانتخابية.

¹ - العميسي أحمد صالح أحمد، النظام القانوني للمشاركة السياسية من خلال الانتخابات العامة "دراسة مقارنة"، شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص 192.

² - محروق أحمد، الإشراف القضائي على الانتخابات النيابية في الجزائر، شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 106.

وعلى اعتبار أن المشرع الجزائري لم يخص الموظف العام المرشح بضوابط خاصة تكفل ممارسته لهذا الحق فإنه لا بد من الرجوع إلى الأحكام العامة المعمول بها في هذا المجال.

أولاً: ضوابط حق الترشح خلال مرحلة الترشيح: إن حرية الترشح للانتخابات، ليست حقا مطلقا، بل هي مقيدة بشروط حددتها التشريعات المنظمة للانتخابات بمختلف أنماطها، سواء الرئاسية في الأنظمة الجمهورية، أو البرلمانية، أو المحلية، و وفقا لأساليب الضبط الإداري التي تضعه السلطة التشريعية، و التي تتدخل بها هيئات الضبط الإداري لتنظيمها و ضبطها، و كل أسلوب آخر تتخذه هذه الهيئات غير الأساليب المنصوص عليها في التشريع يجعله غير مشروع، و يعرض القرارات الإدارية المتخذة على ضوءه عرضة للإلغاء من طرف القضاء الإداري من جهة أخرى.¹

نشير في هذا السياق أن المشرع وهو بصدد تنظيم شروط الترشح، وتأكيدا لضمان مبدأ المساواة بين المرشحين، قرر حظر الترشيح في أكثر من دائرة انتخابية، أي عدم جواز الترشيح المتعدد. ويعني تعدد الترشيح أن يرشح الشخص نفسه في أكثر من دائرة انتخابية واحدة في الانتخابات الواحدة، كما يشترط ألا تتضمن قائمة ترشح واحدة أكثر من مرشحين ينتميان إلى أسرة واحدة سواء كانت القرابة بينهم بالنسب أو بالمصاهرة، وذلك حتى الدرجة الثانية تحت طائلة العقوبات.²

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

وحرصا من المشرع الجزائري في التصدي بجدية للحد من الترشيح المتعدد قرر إلى جانب الحظر معاقبة كل مرشح مخالف لأحكام القانون بالحبس من (3) أشهر إلى (3) سنوات و بغرامة من 2000 دج إلى 20000 دج.³

¹ - فراحي عاشور، المرجع السابق، ص 66.

² - صديقي نبيلة، المرجع السابق، ص 233.

³ - انظر المادة 181 من الأمر رقم 01/21، المرجع السابق، ص 26.

ثانيا: ضوابط ممارسة حق الترشح خلال مرحلة الدعاية الانتخابية:

تحكم الحملة الانتخابية مجموعة من الضوابط التي أقرها المشرع الانتخابي، و التي يهدف من خلالها سير العملية الانتخابية بكل شفافية و نزاهة، أين يتعين على المرشحين الالتزام بما أقره لهم التشريع في هذا الصدد سواء من خلال التقيد بالمدة القانونية الممنوحة لهم لعرض برامجهم الانتخابية، أو من خلال الوسائل المكفولة لهم في هذا الإطار كالالتزام بالأماكن المخصصة لهم لعرض إعلاناتهم الانتخابية، أين عمد المشرع إلى العمل على تمكين جميع المرشحين دون استثناء و على قدر من المساواة في الاستفادة من هذه الحقوق المقررة.

أ/ ضوابط الرقابة على الإطار الزمني: تكون الحملة الانتخابية مفتوحة قبل خمسة و عشرين يوما من تاريخ الاقتراع و تنتهي قبل 3 أيام من تاريخ الاقتراع باستثناء الحالة المنصوص عليها في المادة 103 فقرة 3 من الدستور، و التي تقضي وجوبا بالقيام بكل العمليات الانتخابية من جديد في حالة وفاة أحد المرشحين للدور الثاني أو تعرضه لمانع شرعي بعد إعلان المجلس الدستوري لذلك أين تمديد آجال تنظيم الانتخابات لمدة أقصاها ستين يوما.¹

فترك فترة الحملة مفتوحة أو لمدة طويلة يخل بمبدأ المساواة بين المرشحين و الأحزاب، نظرا لما تتطلبه الحملة الانتخابية من إمكانيات مالية كبيرة، يختلف المرشحون في القدرة على تحمل أعبائها، لاختلاف ثقلهم المالي، كما يهدف تحديد فترة الحملة الانتخابية بمدة قصيرة إلى التحكم في حجم النفقات المتعلقة بها، و التي تتحمل الدولة عبئها، و على ذلك فانه لا يمكن أي حزب أو مرشح أن يقوم بأي نشاط مرتبط بالحملة الانتخابية قبل بداية مدتها و لا بعدها.²

ب/ضوابط الرقابة على الإطار المكاني: يعتبر تحديد أماكن إجراء الحملة الانتخابية من أهم الموضوعات التي أولاها التشريع الانتخابي عناية خاصة، ذلك أن مبدأ المساواة بين المرشحين في الحملة الانتخابية، يقتضي أن تخصص الإدارة الانتخابية مساحات متساوية لكل المرشحين لإشهار ترشيحاتهم و التعريف ببرامجهم و أنفسهم لجمهور الناخبين، كما يتطلب مبدأ حياد

¹ - يعيش تمام شوقي، صافي حمزة، ضوابط الرقابة على الحملة الانتخابية في الأنظمة المغربية "دراسة مقارنة"، المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 12، عدد 3، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص 200.

² - قنينة سالم، انسيغة فيصل، ضوابط الحملة الانتخابية في التشريع الجزائري "دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة الاجتهاد

القضائي، المجلد 13، العدد 1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص 946.

و شفافية عمل الإدارة الانتخابية و أجهزة السلطة التنفيذية، أن تخصص لكل الأحزاب و المرشحين أماكن للالتقاء بأنصارهم و مؤيديهم، لشرح برامجهم و إيصال أفكارهم، و قد عالج التشريع الانتخابي الجزائري مسألة تحديد أماكن الإشهار و الاجتماعات الانتخابية من خلال قانون الانتخابات نفسه، محيلاً كليات تطبيق على التنظيم تارة، و على قانون الاجتماعات و المظاهرات العمومية تارة أخرى.¹

المطلب الثالث: حق الموظف العمومي في الانتماء إلى الأحزاب السياسية

تعد الأحزاب السياسية أحد المظاهر الرئيسية للحريات السياسية، وذلك لأن الأحزاب السياسية تقوم بدور رئيسي في توجيه الشعوب لاختيار 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 الشؤون 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.² 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، و عليه سيتم معالجة شروط وطرق الانتماء إلى الأحزاب السياسية في الفرع الأول، ثم مدى حق الموظف العمومي في الانتماء إلى الأحزاب السياسية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: شروط وطرق الانتماء إلى الأحزاب السياسية

لقد خصص المشرع الجزائري الباب الثاني المتعلق بشروط و كليات تأسيس حزب سياسي لتحديد الشروط الواجب توافرها لتكوين حزب سياسي، واضعاً جملة من القيود القانونية على حرية إنشاء الأحزاب و التي لا يفترض أن تكون خاضعة لأي التزام مسبق كما هو متعارف عليه في الديمقراطيات الغربية السبابة إلى التعددية الحزبية.³

¹ - قنينة سالم، انسيغة فيصل، المرجع السابق، ص 947.

² - الطماوي سليمان، النظم السياسية و القانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988، ص 258.

³ - معيزة إيمان، الحماية القانونية لحرية تأسيس الأحزاب السياسية في ظل القانون العضوي 12-04، شهادة ماجستير في

الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2015، ص 61.

أولاً: الشروط العامة: و هي تلك الشروط التي لا تتناقض مع طبيعة الحزب و لا تخرج عن أهدافه الأساسية و التي أجمعت معظم قوانين العالم الديمقراطي على اعتمادها، لما في ذلك من حماية للدولة من جهة، و للديمقراطية كنظام يضبط المنافسة السلمية بين مختلف الأحزاب من جهة أخرى. و يتعلق الأمر بالنقاط التالية:

- ✓ نبذ العنف و الإكراه كوسيلة للتعبير أو العمل السياسي أو الوصول إلى السلطة و البقاء فيها، و إقامة تنظيم عسكري أو شبه عسكري.
- ✓ احترام الحريات الفردية و الجماعية و احترام حقوق الإنسان، قيم التسامح، و حقوق السياسية للمرأة.
- ✓ الحفاظ على أمن التراب الوطني و سلامته و استقلال البلاد.
- ✓ احترام الطابع الديمقراطي و الجمهوري للدولة.
- ✓ تبني التعددية السياسية.
- ✓ احترام التداول على السلطة عن طريق الاختيار الحر للشعب الجزائري.
- ✓ تدعيم و حماية الازدهار الاجتماعي و الثقافي للأمة في إطار القيم الوطنية و المكونات الأساسية للهوية الوطنية.

لقد تم النص على هذه الشروط في المواد 8، 9، 45، 46، 48، من القانون العضوي 04/12¹.

ثانياً: الشروط الخاصة: حدد المشرع في القانون العضوي رقم 04/12 الشروط الواجب توافرها في من يرغب في تأسيس حزب سياسي وفي من يرغب الانخراط فيه، حيث ورد النص على هذه الشروط في المواد 5، 10، 17، و هي شروط يتعين توافرها في العضو المؤسس و إلا رفض طلب التأسيس، و تتمثل هذه الشروط في ما يلي:²

- يمنع تأسيس حزب سياسي أو المشاركة في تأسيسه أو في هيئاته المسيرة على كل شخص مسؤول عن استغلال الدين الذي أفضى إلى المأساة الوطنية،

¹ - معيزة إيمان، المرجع السابق، ص ص 61-62.

² - انظر المادة 5 من قانون عضوي رقم 04/12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادرة في 2012، ص 10.

- كما يمنع من هذا الحق كل من شارك في أعمال إرهابية ويرفض الاعتراف بمسؤوليته في المشاركة في تصور وانتهاج وتنفيذ سياسة تدعو إلى العنف والتخريب ضد الأمة ومؤسسات الدولة.

هذا، ويجب أن تتوفر في الأعضاء المؤسسين للحزب سياسي الشروط الآتية:

- أن يكون العضو المؤسس من جنسية جزائرية، والملاحظ هنا أن المشرع لم يميز بين الجزائري الأصل وبين من اكتسب الجنسية ولم يشترط مرور مدة زمنية يستطيع بعدها المجنس أن يكون عضوا مؤسسا في أحد الأحزاب السياسية.

- أن يكون العضو المؤسس قد أكمل (25) عاما من عمره؛ نعتقد أن بلوغ العضو المؤسس لهذا السن يمكنه من إدراك ما يترتب على تأسيس الحزب السياسي من مسؤولية تجاه الوطن، ويوفر للعضو المؤسس أيضا قدرا من النضج والوعي الفكري في تقدير الأمور على الوجه الصحيح، خصوصا ما يتعلق بأهداف الحزب وبرنامجه ووسائل ممارسته لنشاطه.

- أن يتمتع العضو المؤسس بكامل حقوقه المدنية والسياسية، وألا يكون قد حكم عليه بعقوبة سالبة للحرية بسبب جنائية أو جنحة ولم يرد إليه اعتباره.

إن هذا الشرط منطقي جدا ومقبول والهدف منه واضح، ذلك أن الأحزاب السياسية تمثل الرأي العام وتعبّر عنه ولا يصح أن يكون في قياداتها من لهم سوابق قضائية، فمن الممكن أن يصل مثل هؤلاء الأشخاص إلى سدة الحكم لذلك اشترط المشرع التحري عن ماضي مؤسسي الأحزاب واستثنى من هذا الشرط من رد إليه اعتباره.

- أن لا يكون قد سلك سلوكا معاديا لمبادئ ثورة أول نوفمبر 1954 و مثلها بالنسبة للأشخاص المولودين قبل شهر يوليو 1942.¹

ثالثا: إجراءات تأسيس الأحزاب السياسية

بالرجوع إلى القانون العضوي رقم 04/12 نجد أن اعتماد الحزب السياسي في الجزائر يتطلب

¹ - حسن عبد الرزاق، التنظيم القانوني للأحزاب السياسية و دورها في التجربة الديمقراطية، شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية

الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 103 و ما يليها.

البدء بمرحلة التصريح التأسيسي، مروراً بمرحلة عقد المؤتمر التأسيسي، وأخيراً مرحلة الاعتماد.

1/ مرحلة التصريح التأسيسي: تبدأ هذه المرحلة بإيداع ملف التصريح التأسيسي من قبل الأعضاء المؤسسين و تنتهي إما بقبوله أو برفضه أو الامتناع عن الرد عنه من قبل الجهة المختصة بدراسته.

2/ مرحلة عقد المؤتمر التأسيسي: نصت المواد 24، 25 و 26 من القانون العضوي رقم 04/12 على الشروط المتعلقة بعقد المؤتمر التأسيسي للحزب، منها ما يتعلق بأجل انعقاد المؤتمر، و منها ما يتعلق بشروط انعقاده.¹

3/ طلب الاعتماد: بعد أن ينعقد المؤتمر التأسيسي للحزب صحيحاً بالشروط المنصوص عليها قانوناً و بمضي الآجال المحددة قانوناً التي تليه، يفرض المشرع الجزائري على المؤسسين إيداع طلب ثاني و تتمثل في طلب الاعتماد من هؤلاء الأعضاء و ذلك وفقاً لآجال معينة و شروط محددة.²

الفرع الثاني: مدى حق الموظف العمومي في الانتماء إلى الأحزاب السياسية

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي اعتمد إطاراً مرجعياً يستند على المبادئ المكرسة في الدستور و المتمثلة أساساً في دولة القانون، التعددية الديمقراطية، الفصل بين السلطات، حياد الإدارة، المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية و كذا الحريات الفردية و الجماعية للمواطنين. هذه الأهداف و الغايات من شأنها أن تجعل من طائفة الموظفين العموميين يستفيدون من الضمانات و الحقوق المستمدة من الأحكام الدستورية لاسيما ضمانات حرية الممارسة السياسية و عدم التمييز بسبب الآراء السياسية المعبر عنها و التي تستمد بدورها مشروعيتها من مبادئ التنظيم الديمقراطي الذي انتهجته البلاد.³

¹ - حسن عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 107-112.

² - معيزة إيمان، المرجع السابق، ص 99.

³ - سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011، ص 103.

و عليه فالأصل في كل موظف عمومي أنه يتمتع بكامل الحرية في الانضمام إلى الحزب الذي يريد، بل وله في ذات الوقت مطلق الحرية في أن لا ينخرط في أي حزب إذا كان يرى ذلك؛

بحيث لا يجبر من أية جهة كانت على الانضمام أو عدم الانضمام إلى حزب معين، وهذا تحت طائلة التأثير على حياته المهنية. وبذلك جاء النص في الفقرة الثانية من المادة 28 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية".¹

غير أنه و بغية حماية حرية الموظف العام و ضمان عدم انحيازه من جهة و ضمان تحقيق حياد الإدارة و استقلاليتها من جهة أخرى. فان المشرع الجزائري و بالمقابل لذلك نص على حالات المنع التي لا يمكن خلالها ممارسة الحياة السياسية لبعض الطوائف الموظفين و كذا بعض النشاطات و الحالات. بحيث يمكن رد حالات المنع المنصوص عليها قانونا إلى نوعين من حالات المنع هي:

أولاً: حالات المنع التي تطال فئة معينة من الموظفين و تتجسد في منع بعض أسلاك الموظفين بحكم طبيعة المهام التي يمارسونها و الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية التي يقدمونها للمجتمع من حق الممارسة السياسية و الانتماء إلى أي حزب سياسي.

ثانياً: حالات المنع التي تطال بعض النشاطات و بحكم طبيعتها فإنها لا تتلاءم مع ممارسة وظيفة عمومية هذه الحالات أو النشاطات التي تجعل الموظف في وضعية لا تسمح له القيام بواجباته القانونية بكل استقلالية و تتمثل هذه الحالات أساساً في :

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

¹ - نوادي عادل، المرجع السابق، ص 40.

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

2- تولي رئاسة حزب سياسي، فالموظف لا يمكنه ممارسة مهمة الموظف العمومي و توليه في نفس الوقت رئاسة حزب سياسي و ما تتطوي عليه هذه الرئاسة من التفرغ التام و الكامل

للممارسة السياسية و ما قد ينجر عنها كذلك من عدم الحياد و الاستقلالية. و بالتالي فإنه لا يمكن للموظف تولي رئاسة أي حزب سياسي و حالة المنع هنا نهائية و لا يمكن تجسيدها بأي شكل من الأشكال، فالمشرع الجزائري و انطلاقا من مبدأ استقلالية الإدارة و حيادها لم يدرج ضمن نصوص أحكامه أي وضعية قانونية يحتفظ من خلالها الموظف بمرتبه يمكن أن يوضع فيها لممارسة عهدة سياسية لاسيما عند توليه رئاسة حزب سياسي و ذلك على العكس من ممارسة عهدة انتخابية التي يمكن ممارستها بواسطة وضعية الانتداب. غير أنه لم يمنع المشرع الموظف الذي يرغب في ممارسة مهام عضو مسير في حزب سياسي من الاستفادة و بقوة القانون من الوضع في الإحالة على الاستدياع هذه الوضعية التي ينجر عنها توقيف الراتب و كذا الحق في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد.

و مهما يكن الأمر فإنه يمنع على الموظف العام أن يستغل وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تسيء بمصلحة أو سمعة المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. و يتعين عليه بذلك أن يحترم سرية المعلومات و الوثائق التي يحصل أو يطلع عليها بمناسبة مزاوله لمهامه المهنية و ذلك حتى بعد الانتهاء من مهامه ما لم ينص القانون أو السلطة السلمية على خلاف ذلك. و عليه فإنه لا يجوز للموظف أن يعيق السياسات أو يؤثر بسبب انتمائه السياسي أو توجهاته الإيديولوجية على القرارات و الأنشطة التي تعدها و تتخذها و تطبقها الإدارة.¹

¹ - سواكر عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 105.

المبحث الثاني: الضمانات الرقابية لحماية تمتع الموظف العمومي بالحقوق و الحريات السياسية

على الرغم من أن التنصيص الدستوري والقانوني على الحقوق والحريات بصفة عامة، وعلى الحقوق والحريات السياسية بصفة خاصة يعتبر أمرا مهما لتكريس التمتع بها، سواء من قبل الموظفين العموميين أو غيرهم، إلا أن التحدي الأكبر هو كيفية ضمان احترام هذه الحقوق والحريات على أرض الواقع من طرف السلطات التي تتولى عمليات تنظيمها قصد ضبطها بشكل يسمح بممارستها بشكل مشروع، وهذا أيا كان هذا طبيعة التنظيم (الضبط) تشريعي أو إداري. والضمان الذي أثبت جدوى وفعالية في التطبيق هو إقرار آليات رقابية تسمح لذوي الشأن تفعيلها أمام الجهات المختصة لحماية ما يتمتعون به من حقوق وحريات. ومن بين تلك الآليات الرقابية التي يمكن للموظف العمومي أن يعتمد عليها في التشريع الجزائري لحماية ما يتمتع به من حقوق وحريات سياسية ضد الاعتداءات والانتهاكات التي قد تطالها، نجد هناك (أولا) آلية الدفع بعدم الدستورية التي تم استحداثها مؤخرا بموجب دستور 2016، و التي بإمكان الموظفين العموميين في الجزائر توظيفها لحماية حقوقهم وحرياتهم السياسية و غيرها ضد الانتهاكات التشريعية التي قد تطالها، كما ونجد (ثانيا) آلية الدعوى الإدارية التي يمكن رفعها أمام جهات القضاء الإداري للطعن في مشروعية أعمال الإدارة العمومية التي يرى الموظف العمومي بأنها تشكل اعتداء على حقوقه وحرياته السياسية.¹

المطلب الأول: آلية الدفع بعدم الدستورية

باعتبار الدستور يشكل أسمى قانون في الدولة والذي يضمن حقوق وحريات الأفراد جعل من المؤسس الدستوري يعمد إلى إدخال تعديلات دستورية جوهرية في التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث تم توسيع دائرة الإخطار في المجلس الدستوري لصالح جهات سياسية أخرى كما تم السماح للأقلية البرلمانية المعارضة بالولوج إلى المجلس الدستوري، ومن أهم المستجدات التي تضمنها دستور 2016، إضافة إلى التعديل الدستوري 2020 و الذي أقر في المادة

¹ - نوادي عادل، المرجع السابق، ص ص 40-41.

190 منه، هذه الآلية القانونية الجديدة التي تخول لكل طرف في النزاع شخصا طبيعيا كان أو معنويا، حق الاعتراض أمام جهة قضائية على دستورية الحكم التشريعي الأمر الذي يوجب تحديد تعريف آلية الدفع بعدم دستورية القوانين في (الفرع الأول)، ثم إظهار شروط الطعن بعدم الدستورية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف آلية الدفع بعدم الدستورية القوانين

نظرا لحدثة هذا الإجراء دستوريا لم نجد له تعريفا في الفقه الجزائري، بل عرفه المجلس الدستوري الفرنسي بأنه: (حق يخول كل طرف في رفع دعوى أمام المحكمة المدنية أو الإدارية أو الجنائية بأن يطلب - إذا أراد - مطابقة القانون الذي سيطبق عليه في الدعوى للدستور بواسطة مذكرة مستقلة ، طالما أن القاضي لا يمكنه أن يثير تلقائيا هذا الدفع).¹

فالدفع بعدم الدستورية حق ممنوح لكل متقاض عندما يدعي في المحاكمة أمام جهة قضائية أن النص التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور . يسمح للمتقاضي بالمنازعة في دستورية حكم تشريعي أثناء النظر في قضيته أمام جهة قضائية إذا ما رأى أن هذا الحكم يمس بالحريات والحقوق المضمونة دستوريا ويشكل هذا الدفع الوسيلة التي تسمح للقضاء وفقا لإجراءات خاصة من إخطار المجلس الدستوري حول مدى مطابقة حكم تشريعي للدستور .

إن هذا النوع من الرقابة الدستورية تمكن كل متقاض إثارة هذا الدفع أمام الجهات القضائية العادية والإدارية وحتى على مستوى الاستئناف أو النقض، غير أنه لا يمكن للقاضي إثارة هذا الدفع من تلقاء نفسه وفي حالة إثارته أمام قاضي التحقيق، تتولى غرفة الاتهام النظر فيه.² وعليه فإذا كان المتقاضي بإمكانه الطعن في دستورية قانون ما، أمام القضاء العادي أو الإداري بمناسبة عرض نزاع عليه عن طريق الدفع فإن ذلك لا يعني بأن القضاء قد أسند إليه

¹ - حميدانو خديجة، بن محمد محمد، الدفع بعدم الدستورية في ظل التعديل الدستوري الجديد سنة 2016، دفاتر السياسة و القانون، العدد 18، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018، ص 332.

² - كمون حسين، لوني نصيرة، الدفع بعدم الدستورية في ضوء تعديل الدستوري لسنة 2016 بين الفعالية و المحدودية، مجلة المستقبل للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 3، العدد 2، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي، أفلو، الجزائر، 2019، ص 6-7.

الدستور مبدأ النظر في دستورية القانون المذكور، فالقاضي في هذا الإطار تنحصر وظيفته في إحالة الأمر على المحكمة العليا أو مجلس الدولة لإحالتها على المجلس الدستوري، ويوقف النظر في الدعوى إلى حين البت في الدفع المثار، من طرف هذا الأخير وإصداره لقراره بشأن القانون المطعون في دستوريته عن طريق الدفع، وبذلك فأمر مطابقة القانون للدستور يبقى من اختصاص المجلس الدستوري فهي تقوم بدراسة مدى جدية الدفع المقدم وتحويله إلى المجلس الدستوري وانتظار صدور القرار عن المجلس الدستوري المتضمن البت في دستورية النص أو من عدمها.¹

الفرع الثاني: شروط الطعن بعدم الدستورية

نصت المادة 02 من القانون العضوي رقم 18 - 16، أن يثار الدفع بعدم الدستورية من قبل أحد أطراف الدعوى الذي يدعي أن الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع، ينتهك الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور.

إن المشرع الجزائري جعل تفعيل حق الدفع مقترنا بالدفاع عن مصلحة ذاتية للمتقاضين رغم كونه ينتج عن اعتماد دعوى عينية يتوخى فيها تحصيل مصلحة عامة مؤداها مخاصمة نص تشريعي مخالف للدستور، حيث لا وجود للدفع بعدم الدستورية بمعزل عن الدعوى القضائية المرتبطة بالدفاع عن حقوق المتقاضين. ومنه فإن الأطراف التي يسعها استعمال هذا الحق هم الأشخاص المرتبطة بمسار النزاع أو الخصومة، مهما كان مركزهم وسواء كانوا من المواطنين أو رعية أجنبية. كما يمكن أن يكون شخصية طبيعية أو معنوية.²

أولاً: شروط تتعلق بإجراء الدفع من الناحية الشكلية

يمكننا استظهار جملة من الشروط المرتبطة بشكل الدفع و كيفية تقديمه، وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

1/ وجوب تقديم الدفع بعريضة منفصلة ومكتوبة ومسببة: لا يجوز الاكتفاء بإثارة الدفع في مرافعة شفوية وإنما يجب تدعيم ذلك بمذكرة مكتوبة، كما يجب أن يكون الطعن المقدم إلى الجهة القضائية منفصلاً عن إجراءات الدعوى الأخرى للسماح للقاضي بالنظر فيه مستقلاً

¹ - كمون حسين، لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 8.

² - باهي هشام، ماحي وسيلة، ضوابط الدفع بعدم دستورية القوانين أمام القضاء وفقاً لأحكام القانون العضوي 18 - 16، المجلد 7، العدد 2، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2020، ص 224.

ومباشرة دون تأخير معلنا أولويته عن بقية الدعوى، وهو ما أكدته المادة 06 من القانون العضوي 16-18، أن يقدم الدفع بعدم الدستورية تحت طائلة عدم القبول بمذكرة مكتوبة ومنفصلة، ويجب أن تتضمن هذه العريضة وسائل نقاش مختلفة تنصب على الدستورية فقط ولا تتعدى إلى النظر في الدعوى الرئيسية، وهذا حتى تتمكن المحكمة من بناء قناعتها حول جدية النزاع في عدم دستورية حكم تشريعي يراد تطبيقه على النزاع الرئيسي.

كما يجب أن يكون الدفع مسببا ومفصلا ذا تعليل دقيق، بحيث يبين مواطن عدم الدستورية في الحكم التشريعي المراد تطبيقه على النزاع الرئيسي، و لا يكن واسعا مبهما.

12/ تقديم الدفع في جميع مراحل الدعوى وأمام مختلف درجات المحاكم: هذا الشرط أكدت عليه المادة 02 من القانون العضوي 18 - 16 ، حيث يمكن إثارة الدفع أمام الجهات القضائية العادية وحتى الإدارية سواء أمام المحكمة الابتدائية أو المحكمة الإدارية، أو أثناء الاستئناف أو الطعن بالنقض للمرة الأولى. غير أن المشرع الجزائري وضع استثناء فيما يخص محكمة الجنايات الابتدائية، حيث لا يمكن أن يثار الدفع بعدم الدستورية أمامها إلا في حالة التحقيق الجزائي، وتنتظر فيه غرفة الاتهام، أو عند استئناف حكم صادر عنها بموجب مذكرة مكتوبة مرفقة بتصريح الاستئناف.¹

ثانيا: معايير فحص الدفع من الناحية الموضوعية

إلى جانب الشروط المتعلقة بالقالب الشكلي للدفع بعدم الدستورية، وضع المشرع الجزائري ضوابط موضوعية تتعلق بموضوع الدفع والقانون المطعون في دستوريته نجلها فيما يلي:

11/ أن يكون القانون المطعون فيه منتهكا للحقوق والحريات التي يكفلها الدستور: إنه رغم المكانة التي أصبحت تحتلها الحقوق والحريات في دساتير معظم الدول باعتبارها قوانين أساسية تسمو على القوانين الداخلية، فإنه لا بد من آلية لحمايتها من مختلف أشكال الانتهاكات والتجاوزات التي قد تصدر من النصوص التشريعية الأدنى درجة، فلا يكفي إدراج الحقوق والحريات العامة للأفراد في الدستور من أجل حمايتها بل يجب تعيين تنظيم جزائي لكل من يسعى إلى انتهاكها والتعدي عليها.²

ولا يوجد أفضل من الأفراد لحماية حقوقهم المكفولة دستوريا ، فعندما يدعي أحد الخصوم أن

¹ - باهي هشام، ماحي وسيلة، المرجع السابق، ص ص 225-226.

² - كمون حسين، لوني نصيرة، المرجع السابق، ص ص 8-9.

القانون المراد تطبيقه عليه يمس وينتهك الحقوق و الحريات التي يكفلها الدستور فإن الجهة القضائية المعنية بالفصل في النص المطعون فيه تحيله إلى المحكمة العليا أو مجلس الدولة حسب الحالة.

ومن المؤكد أن الفرد المتقاضي لن يتقاعس من استعمال حقه في الإخطار دفاعا عن حقوقه ضد انحرافات المشرع على خلاف السلطات السياسية للدولة المخولة لها هذا الحق، والتي يخضع ممارستها لاعتبارات سياسية.

2/ ضرورة أن يقدم الدفع أثناء النظر في قضية معروضة أمام إحدى الجهات القضائية:

بمعنى أن يثار الدفع الفرعي في نزاع قضائي أمام إحدى الجهات القضائية ولا يختلف الأمر إذا كان المدعي أو المدعى عليه شخصا من الأشخاص الطبيعية أو من الأشخاص المعنوية، وذلك بشرط أن يكون أمام الجهات القضائية كانت عادية أو إدارية . هذا الشرط يجعل من المنازعة الدستورية حقيقية، لأنها مرتبطة بنزاع حقيقي معروض أمام المحاكم القضائية على اختلاف درجاتها، مستبعدا بذلك محكمة التنازع والمحكمة العليا للتحكيم، وأيضا استبعاد إثارة هذا الدفع أمام محكمة الجنايات الابتدائية ، غير أنه سمح به في القضايا الجنائية أمام قاضي التحقيق وفي مراحل الاستئناف والطعن بالنقض.

3/ أن يتسم الوجه المثار للدفع بعدم الدستورية بالجدية: تقوم الجهات القضائية المعنية بالتحقق من جدية الطعن وأن يكون متعلقا بإحدى الحريات العامة وحقوق الإنسان، كما يشترط لقبول الدفع بعدم الدستورية أن يتوافر للمدعي فيها مصلحة قانونية وشخصية مباشرة والتي تعني بإيجاز شديد أن تكون قد أصابه ضرر فعلي من جراء تطبيق النص التشريعي غير الدستوري. فإذا تبين للجهة القضائية صدق الطعن فإنها في هذه الحالة تقوم بإحالة النص القانوني إلى المجلس الدستوري في مدى دستوريته، أما إذا ثبت عدم جدية الطعن فلا تحيل النص القانوني إلى المجلس الدستوري و يكون قرارها في هذه الحالة نهائي غير قابل لأي طعن.¹

المطلب الثاني: آلية الدعوى الإدارية

لطالما أكد المؤسس الدستوري الجزائري على أن القضاء هو من يضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم وحرياتهم الأساسية، وبأنه في متناول الجميع، أي بمن فيهم الموظفين

¹ - كمون حسين، لوني نصيرة، المرجع السابق، ص ص 10-11.
- 64 -

العموميين. وتظهر مدى أهمية هذه الحماية القضائية أكثر في مواجهة الإدارة العمومية التي تتمتع في سبيل تمكّنها من أداء مهامها بما يعرف بامتيازات السلطة العامة، أي هي في علاقتها مع المتعاملين معها لا تكون في مركز متساو معهم، بل يمكنها أن تؤثر في مراكزهم القانونية، لاسيما من خلال ما تتمتع به من سلطة في إصدار القرارات التي تملك تنفيذها بشكل مباشر وجبري.

ولأجل تكريس هذه الحماية القضائية للحقوق والحريات التي يتمتع بها الموظفون العموميون وغيرهم ضد القرارات الإدارية غير المشروعة أو التي تتضمن تعسفا في حقهم، فإن المؤسس الدستوري المادة 161 التي جاء فيها بأنه: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"¹ و عليه سيتم التعرض إلى تعريف الدعوى الإدارية في (الفرع الأول)، ثم نرجع إلى أنواع الدعوى الإدارية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الدعوى الإدارية

لم يضع المشرع تعريفا للدعوى الإدارية مما دفع القضاء والفقهاء إلى تعريفها فوضعوا لها عدة تعريفات نذكر منها :

الدعوى الإدارية هي " الوسيلة أو المكنة التي يخولها القانون للشخص في اللجوء إلى القضاء الإداري للمطالبة بحقوق مستها تصرفات و أعمال الإدارة و أضرت بها."²
و تعرف أيضا: " الدعوى الإدارية هي التي يكون احد أطرافها جهة إدارية متمتعة بامتيازات السلطة العامة، وذات هيمنة على الطرف الآخر سواء كان فردا ام شخصا من أشخاص القانون الخاص " .

و كذلك هي : " الدعوى الإدارية هي حق الشخص الطبيعي أو المعنوي و وسيلته النظامية في اللجوء إلى القضاء الإداري في منازعة تكون الإدارة طرفا فيها، للمطالبة بحق أو حمايته في نطاق إجراءات نظامية خاصة."³

¹ - نوادي عادل، المرجع السابق، ص ص 44-45.

² - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2009، ص 128.

³ - عبد النبي مصطفى، إجراءات رفع الدعوى الإدارية" العادية و الاستعجالية"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 7، العدد

¹، جامعة غرداية، الجزائر، ص ص 126-127.

الفرع الثاني: أنواع الدعوى الإدارية

كما هو معلوم، فإن الدعوى الإدارية تنقسم إلى صنفين، هما دعاوى قضاء المشروعية، ودعاوى قضاء الحقوق.

أولاً: دعاوى قضاء المشروعية: يقصد بدعاوى المشروعية تلك المجموعة من الدعاوى القضائية الموضوعية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام جهات القضاء الإداري المختصة، وتؤسس وتقام هذه الدعاوى على أساس مراكز قانونية عامة، وتستهدف، بالإضافة إلى حماية المصلحة الخاصة لرافعيها، تحقيق المصلحة العامة بواسطة حماية مشروعية الأعمال الإدارية، والنظام القانوني في الدولة؛ فدعاوى قضاء المشروعية تستهدف حماية مفهوم دولة القانون ومبدأ المشروعية في الدولة.

ثانياً: دعاوى قضاء الحقوق: هي مجموع دعاوى القضاء الكامل التي ترفع من ذوي الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة على أسس وأسانيد قانونية ذاتية وشخصية، للمطالبة بالاعتراف بوجود حق مكتسب في مواجهة السلطات الإدارية، أو للمطالبة بالحماية القضائية لحقوق مكتسبة عن طريق الحكم بتعويض الأضرار التي أصابها جراء عمل قامت به الإدارة.

وإذا كانت حماية الحقوق والحريات عن طريق دعاوى قضاء المشروعية تتم أساساً بموجب دعوى الإلغاء، وهذا بوضع القاضي الإداري حداً لآثار القرارات الإدارية التي يتبين له بأنها مخالفة لمبدأ المشروعية الذي كان يفترض فيها أن تحترمه وتصدر طبقاً له، فإن دعاوى قضاء الحقوق تساهم في حماية ما يتمتع به الموظفون العموميون وغيرهم من حقوق وحريات عن طريق أساساً دعوى التعويض، التي من خلالها يتدخل القضاء الإداري لإلزام الإدارة بجبر الأضرار التي تتسبب فيها بأعمالها لأصحاب تلك الحقوق والحريات.¹

وبهذا الصدد لابد من الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أعطى للفرد ضمانات أخرى مهمة وفعالة في يد القاضي الإداري الاستعجالي كرسها في المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 09/08، حيث خول له إمكانية إصدار أوامر بغرض وقف تنفيذ القرارات الإدارية

¹ - نوادي عادل، المرجع السابق، ص ص 45-46.

إذا كان هناك اعتداء على الحريات الأساسية¹. و لمنع إلحاق الضرر بهذه الحقوق والحريات في أقصر مدة ممكنة، فإن المشرع الجزائري قد أوجب في هذه الحالة على قاضي الاستعجال الإداري بأن يفصل في دعوى وقف تنفيذ القرار الإداري في أجل ثمان و أربعين (48) ساعة من تاريخ تسجيل الطلب.²

الفرع الثالث: شروط رفع الدعوى الإدارية الاستعجالية

يمكن حصر الشروط الواجب توافرها لانعقاد الاختصاص للقاضي الاستعجالي في مجال حماية الحريات الأساسية، وهي كما يلي:

أولاً: حالة الاستعجال:

و نكون بصدد الاستعجال، عندما يكون من طبيعة سلوك الإدارة أن يخلق وضعية ضارة أو خطيرة يصعب تداركها أو إصلاحها في المستقبل، وهكذا يجب أن تبقى حالة الاستعجال قائمة حتى الفصل في الدعوى. أما إذا قامت ثم انقضت أثناء السير في الدعوى، فليس من حق القاضي الاستعجالي التدخل من أجل حماية الحريات.

ثانياً: يجب أن تكون دعوى الإلغاء قد رفعت:

وهذا الشرط وضعته المادة 920 التي ورد فيها: "... يمكن للقاضي الاستعجالي عندما يفصل في الطلب المشار إليه في المادة 919..." والطلب المشار في المادة 919 هو طلب إلغاء القرار الإداري المطعون فيه بعدم المشروعية. وبهذا فليس للقاضي الاستعجالي حماية الحريات إلا إذا سبقها رفع دعوى الإلغاء ضد قرار إداري، لأنه إذا كان القرار الإداري في الأصل لا يزال قائماً ومنشئاً لآثاره، فلا معنى لوقف تنفيذه فالأصل هو مخاصمة القرار الصادر عن الإدارة. فلا نتصور مخاصمة استعجالية ما لم تكون مصحوبة بدعوى الإلغاء، فلا يعقل ترك الأصل هو القرار ونذهب إلى وقف مؤقت إلا طبعاً في استثناء الاستيلاء والغلق.³

¹ -زيد الخيل توفيق، علاوة حنان، سلطات القاضي الإداري الاستعجالي في توجيه أوامر للإدارة في ظل قانون 09/08 "إصلاحات قانونية جديدة بضمانات ضعيفة"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 12، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2018، ص 609.

² - نوادي عادل، المرجع السابق، ص 74.

³ - عزري الزين، محاضرات في مقياس مقياس إجراءات الدعوى الإدارية "دعوى وقف التنفيذ والقضاء الإداري الاستعجالي"، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020، ص 27.

ثالثا: وجود مساس حرية أساسية تم المساس بها:

لابد لانعقاد اختصاص القاضي الاستعجالي أن يتم المساس بحرية من الحريات الأساسية مثل حرية التنقل، حرية الرأي.....

رابعا: أن يكون ذلك المساس خطير و غير مشروع:

فليس كل اعتداء على الحريات حتى و إن كان غير مشروع يؤدي بالضرورة إلى اتخاذ تدابير من القاضي الإداري، بل يجب أن يكون ذلك المساس خطيرا بالدرجة التي تؤثر حقيقة على الحرية الأساسية. كما لا يكفي أن يكون انتهاك الأشخاص المعنوية للحريات الأساسية خطيرا، فقط بل يجب أن يكون غير مشروع كذلك.¹

¹ - عزري الزين، المرجع السابق، ص 28.

الخاتمة

الخاتمة:

بعد أن وصلنا إلى نهاية بحث موضوع حدود ممارسة الموظف العام للحقوق و الحريات السياسية و الذي جاء انطلاقا من أهمية الممارسة السياسية للموظف العام، تلك الممارسة التي تعترضها بعض الصعوبات نظرا للعلاقة بين الموظف العام و الجهة الإدارية، و الذي كثيرا ما تتسم بالتعسف و الاضطهاد من جانب الإدارة للموظف العام باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

ففي أحيان كثيرة يتعرض الموظف العام للضغط و سوء المعاملة بسبب ممارسة الحرية السياسية، و تبلغ هذه الوسائل التعسفية مداها عندما ينتمي الموظف العام إلى خط سياسي مخالف للحكومة القائمة.

و قد حاولنا في هذه الدراسة أن نوازن بين حق الموظف العام في ممارسة الحرية السياسية بصفته مواطنا له الحق في هذا، و بين التزامه بالولاء و الحياد اتجاه الدولة و المرفق الذي يعمل به.

و لا نريد لهذه الخاتمة أن تكون ملخصا لموضوع الدراسة، و لكننا نتعرض فيها لأهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة، ثم نحدد أهم التوصيات المقترحة في هذا الصدد على النحو التالي:

أولا: النتائج

تمثل الحقوق السياسية معيار قياس ديمقراطية الدول لذا حرصت هذه الأخيرة على تضمين دساتيرها جملة من الحقوق السياسية نخص بالذكر المشرع الجزائري الذي أضفى حماية دستورية لهذا النوع من الحقوق باعتباره أساس ممارسة باقي الحقوق، وتقوم الحقوق السياسية على حرية الرأي والنقد وحرية الاجتماع لكفالة المشاركة في الحياة السياسية، ويتأتى هذا عن طريق إنشاء الأحزاب والمشاركة في الانتخابات إذا فهي تتعلق بمباشرة السلطة في المجتمع.

إن التطور الذي عرفه مفهوم الموظف العام في التشريعات الجزائرية المختلفة، كان نتيجة الاختلاف الإيديولوجي والفلسفي الذي ميز كل مرحلة مرت بها البلاد. إضافة إلى تغيير موقفها من مسألة التدخل في إدارة الاقتصاد (النشاط الاقتصادي) أدى كل ذلك إلى حتمية إعادة النظر في مفهوم الموظف العمومي .

الموظف العمومي، كغيره من المواطنين، يتمتع مبدئياً بجميع الحقوق والحريات التي يقرها الدستور، وفي كل المجالات بما فيها المجال السياسي، أي التمتع بممارسة مختلف الحقوق والحريات السياسية وعلى رأسها الحق في الانتخاب والترشح و الانتماء إلى الأحزاب السياسية.... الخ.

غير أنه و بغية حماية حرية الموظف العام و ضمان عدم انحيازه من جهة و ضمان تحقيق حياد الإدارة و استقلاليتها من جهة أخرى. فان المشرع الجزائري و بالمقابل لذلك نص على حالات المنع التي لا يمكن خلالها ممارسة الحياة السياسية لبعض الطوائف الموظفين و كذا بعض النشاطات و الحالات.

كما أنه يمنع على الموظف العام أن يستغل وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن تسيء بمصلحة أو سمعة المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. و يتعين عليه بذلك أن يحترم سرية المعلومات و الوثائق التي يحصل أو يطلع عليها بمناسبة مزاوله لمهامه المهنية و ذلك حتى بعد الانتهاء من مهامه ما لم ينص القانون أو السلطة السلمية على خلاف ذلك. و عليه فانه لا يجوز للموظف أن يعيق السياسات أو يؤثر بسبب انتمائه السياسي أو توجهاته الإيديولوجية على القرارات و الأنشطة التي تعدها و تتخذها و تطبقها الإدارة.

أقر المشرع الجزائري جملة من الضمانات، و التي تعتبر إلى حد ما كافية لجعل كل موظف عمومي يقدم على ممارسة ما خول له من حقوق وحريات سياسية من دون أن يخشى على حياته المهنية أن تتأثر من وراء هذه الممارسة. وهي الحماية التي ما فتئ المؤسس الدستوري الجزائري يؤكد عليها، ويصر على المسؤولين في المؤسسات توخيها ومراعاتها لأجل ضمان المشاركة القوية للموظفين (والمواطنين ككل) في الحياة السياسية، وهو ما تبينه المادة 34 من دستور 1996 الساري النفاذ بنصها على أنه: "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".

ثانياً: التوصيات

- 1- التوضيح الدقيق للنصوص القانونية التي من خلالها يباشر الموظف العمومي حقوقه السياسية.
- 2- إعطاء أهمية قصوى لإطارات قطاع الوظيفة العمومية، لتقلد بعض المناصب السياسية والمشاركة في التسيير الفعلي للدولة.
- 3- تشجيع الموظفين على دخول معترك الحياة السياسية للبلاد.
- 4- إقامة توازن دقيق بين ضمان ممارسة الموظفين العموميين لحقهم في كفالة حريتهم السياسية وحق المواطن في ضمان استمرار سير المرافق العامة.
- 5- حماية حرية الموظف العمومي في اعتناق ما يشاء من آراء سياسية أو معتقدات دينية والتعبير عن هذه الآراء والمعتقدات دون أن يكون في ذلك أي أثر على أوضاعهم الوظيفية.

قائمة المصادر و المرجع

أولاً: النصوص القانونية و التنظيمية

أ/ الدساتير:

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 8 سبتمبر، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، ص890.
- 2- الأمر 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976، سنة1796.
- 3- المرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر سنة 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد54 الصادرة في سبتمبر 2020.

ب/ القوانين العضوية:

- 1- قانون عضوي رقم 04/12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادرة في 2012.
- 2- القانون العضوي رقم 02/12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، الجريدة الرسمية، العدد الأول، الصادرة في جانفي 2012.
- 3- الأمر رقم 21-01 المؤرخ في رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية، العدد17، الصادرة في مارس سنة 2021.

ج/ الأوامر:

- 1- الأمر رقم66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 46، سنة1966.

قائمة المصادر و المراجع

2- الأمر رقم 03/06 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة2006.

د/ المراسيم:

1- المرسوم رقم 59/85 الموافق 23 مارس سنة1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13 الصادرة 1958.

ثانيا: الكتب و المؤلفات

1- أبو زيد مصطفى، وسيط القانون الإداري، دار الهدى للمطبوعات، القاهرة، مصر، 1995.

2- أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، ممارسة الموظف العام للحريات في النظم الوضعية "دراسة مقارنة"، ط1، مركز الدراسات العربية، مصر، 2017.

3- أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري-الوظيفة العامة-، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 1996.

4- أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام و الموظف الدولي، ط1، دار الراية للنشر و التوزيع، الأردن، 2015.

5- الطماوي سليمان، النظم السياسية و القانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988.

6- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2009.

7- بوشعير سعيد، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2003.

8- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

- 9- ديدان مولود، مقرر وحدتي المدخل للعلوم القانونية و نظرية الحق، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2005.
- 10- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ط10، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- 11- سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر "دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011.
- 12- علي سيد حسن، المدخل إلى علم القانون "الكتاب الثاني نظرية الحق"، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1989.
- 13- علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام-قيود و ضمانات-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 14- غالب علي الداودي، المدخل إلى علم القانون، ط7، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004.
- 15- فهد بن صالح بن عبد العزيز العجلان، الانتخابات و أحكامها في الفقه الإسلامي، ط1، دار كنوز اشبيليا، السعودية، 2009.
- 16- مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008.
- 17- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 18- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2006.

ثالثا: الرسائل العلمية

- 1- بن علي زهيرة، دور النظام الانتخابي في إصلاح النظم السياسية-دراسة مقارنة-، شهادة دكتوراء، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

قائمة المصادر و المراجع

- 2- حسن عبد الرزاق، التنظيم القانوني للأحزاب السياسية و دورها في التجربة الديمقراطية شهادة دكتوراء، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.
- 3- علي محمد، النظام الانتخابي و دوره في تفعيل مهام المجالس المنتخبة في الجزائر، شهادة دكتوراء، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
- 4- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-شهادة دكتوراء، قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
- 5- الدراجي جواد، دور الهيئات القضائية و الإدارية و السياسية في العملية الانتخابية في الجزائر، شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2015.
- 6- سيف جاسم محمد مصلح، الانتخاب و الترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط حزيران، عمان، الأردن، 2017 .
- 7- سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري -دراسة مقارنة-، شهادة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2005 .
- 8- غانم لحسن، الحماية الدستورية للحقوق السياسية للمرأة في الجزائر في الجزائر، شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013.
- 9- لوافي السعيد، الحماية الدستورية للحقوق السياسية في الجزائر، شهادة الماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010.
- 10- محروق أحمد، الإشراف القضائي على الانتخابات النيابية في الجزائر، شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 11- معيزة إيمان، الحماية القانونية لحرية تأسيس الأحزاب السياسية في ظل القانون العضوي 12-04، شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2015.

رابعاً: المقالات و المجلات

- 1- أيت شعلال نبيل، ضمان حق الترشح "دراسة مقارنة"، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، العدد 2، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف، 2020.
- 2- أفوجل نبيلة، حبة عفاف، القانون الانتخابي بين القوة و الضعف، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 3- باهي هشام، ماحي وسيلة، ضوابط الدفع بعدم دستورية القوانين أمام القضاء وفقاً لأحكام القانون العضوي 18-16، المجلد 7، العدد 2، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2020.
- 4- بخدة مهدي، النظام القانوني للاستقالة- دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري-، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، المركز الجامعي، غليزان، الجزائر، 2019.
- 5- بلعربي عبد الكريم و نعيمة توفيق، الأمر الرئاسي غير المشروع و أثره على المسؤولية الجزائرية للموظف، مجلة الحقيقة العدد 39، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، 2017.
- 6- بومعزة فاطمة، حق الانتخاب في الجزائر بين الحماية القانونية و مظاهر الممارسة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 02، العدد 02، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017.
- 7- بوعبد الله وردة، حدود ممارسة الحقوق السياسية بين الحماية و التجريم"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 11، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة، 2017.
- 8- بوكبة خالد، موس نورة، المنازعات المرتبطة بالقائمة الانتخابية للانتخابات المحلية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 4، العدد 2، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020.
- 9- بنيبي أحمد، الإشراف القضائي على الانتخابات النيابية في ظل الإصلاحات السياسية في الجزائر، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد 8 جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013.
- 10- حلومي بلخير، الحريات السياسية دراسة تأصيلية نظرية، مجلة دفاتر السياسة و القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018.

قائمة المصادر و المراجع

- 11- حميداتو خديجة، بن محمد محمد، الدفع بعدم الدستورية في ظل التعديل الدستوري الجديد سنة 2016، دفاتر السياسة و القانون، العدد 18، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018.
- 12- خلدون عيشة، الموظف العام و طبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، المجلد 10، عدد 1، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017.
- 12- نوادي عادل، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق و الحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد الثاني، العدد 4، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.
- 13- شامي يسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، العدد 5، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر، 2018.
- 14- شبري عزيزة، دور الإدارة و القضاء خلال مرحلة القيد في القوائم الانتخابية في التشريع الجزائري "دراسة مقارنة"، مجلة الحقوق و الحريات ، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 15- صالحى عبد الناصر، الموظف العمومي و علاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة العدد 3، المركز الجامعي، تندوف، 2015.
- 16- صديقي نبيلة، حق الموظف العام في الترشح، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 3 كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2016.
- 17- صقر عيد فارس، حرية الآراء المهنية الفردية للموظف العام -دراسة مقارنة- ، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43 ملحق 2، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة البحرين 2016.
- 18- عمير سعاد، المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر حق الترشح-المعوقات و ضمانات التفعيل-، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021.

19- عمار عباس، توسيع حالات التتافي مع العهدة البرلمانية محاولة لتحقيق الفصل العضوي بين السلطات، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، العدد 2، جامعة معسكر.

20- عبد النبي مصطفى، إجراءات رفع الدعوى الإدارية العادية و الاستعجالية، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 1، جامعة غرداية، الجزائر.

2- عبد الوهاب كسال، تحسين الخدمة العمومية بين حسن اختيار الموظف العام و ضرورة تكوينه، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 10، العدد 1، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2019.

22- قنينة سالم، انسيغة فيصل، ضوابط الحملة الانتخابية في التشريع الجزائري "دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13، العدد 1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021.

23- فراحي عشور، الضوابط الدستورية لحرية الترشح "دراسة مقارنة"، مجلة القانون و العلوم السياسية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2020.

24- كمون حسين، لوني نصيرة، الدفع بعدم الدستورية في ضوء تعديل الدستوري لسنة 2016 بين الفعالية و المحدودية، مجلة المستقبل للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 3، العدد 2، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي، أفلو، الجزائر، 2019.

25- يعيش تمام شوقي، صافي حمزة، ضوابط الرقابة على الحملة الانتخابية في الأنظمة المغاربية "دراسة مقارنة"، المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 12، عدد 3، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.

خامسا: المحاضرات

1- عزري الزين، محاضرات في مقياس مقياس إجراءات الدعوى الإدارية "دعوى وقف التنفيذ والقضاء الإداري الاستعجالي"، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2020.

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
أ-ج	مقدمة
01	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق السياسية و الموظف العام
03	المبحث الأول: مفهوم الحقوق و الحريات السياسية
04	المطلب الأول: تعريف الحقوق و الحريات السياسية
04	الفرع الأول: تعريف الحقوق السياسية
07	الفرع الثاني: تعريف الحريات السياسية
07	المطلب الثاني: أنواع الحقوق و الحريات السياسية
08	الفرع الأول: الحق في الانتخاب
11	الفرع الثاني: الحق في الترشح
12	الفرع الثالث: الحق في الانتماء و تكوين الأحزاب السياسية
15	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام
16	المطلب الأول: تعريف الموظف العام
16	الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

22	الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام
24	الفرع الثالث: التعريف الفقهي للموظف العام
27	المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف العام
27	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
34	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام
36	الفصل الثاني: ضمانات تمتع الموظف العام بالحقوق و الحريات السياسية
38	المبحث الأول: الأساس القانوني على تمتع الموظف العام بالحقوق السياسية
39	المطلب الأول: الموظف العام و ممارسة حق الانتخاب
39	الفرع الأول: الأساس الدستوري و التشريعي لحق الانتخاب
41	الفرع الثاني: تنظيم حق الانتخاب
44	المطلب الثاني: الموظف العام و ممارسة حق الترشح
44	الفرع الأول: ضمانات حق الموظف العام في الترشح
51	الفرع الثاني: ضوابط حق الموظف العام في الترشح
54	المطلب الثالث: حق الموظف العام في الانتماء إلى الأحزاب السياسية
54	الفرع الأول: شروط و طرق الانتماء إلى الأحزاب السياسية

57	الفرع الثاني: مدى حق الموظف العام في الانتماء إلى الأحزاب السياسية
60	المبحث الثاني: الضمانات الرقابية لحماية تمتع الموظف العام بالحقوق السياسية
60	المطلب الأول: آلية الدفع بعدم الدستورية
61	الفرع الأول: تعريف آلية الدفع بعدم دستورية القوانين
62	الفرع الثاني: شروط الطعن بعدم دستورية القوانين
64	المطلب الثاني: آلية الدعوى الإدارية
65	الفرع الأول: تعريف الدعوى الإدارية
66	الفرع الثاني: أنواع الدعوى الإدارية
67	الفرع الثالث: شروط قبول الدعوى الإدارية الاستعجالية
69	الخاتمة
73	قائمة المصادر و المراجع
80	قائمة المحتويات

الملخص:

الموظف العمومي، كغيره من المواطنين، يتمتع مبدئياً بجميع الحقوق والحريات التي يقرها الدستور، وفي كل المجالات بما فيها المجال السياسي، أي التمتع بممارسة مختلف الحقوق والحريات السياسية وعلى رأسها الحق في الانتخاب والترشح... الخ.

لكن ونظراً لأن المجال السياسي، لا سيما في ظل تبني الجزائر وإقرارها بالتعددية السياسية عند مطلع التسعينات، يتميز بالتنافس والاختلاف في وجهات النظر حتى بين أنصار الحزب الواحد، فإن فكرة الصراع فيه جد واردة، وهو ما قد يشكل بالنسبة للموظف العمومي في الجزائر مصدر تهديد، لا سيما من طرف رؤسائه الذين بكيفية أو بأخرى قد يؤثرون مهنياً على مرؤوسيهـم بسبب مواقفهم السياسية، مما يطرح مسألة الضمانات التي من شأنها حماية الموظف العمومي في ممارسته للحقوق والحريات السياسية التي يتمتع بها.

Abstract:

Public employee, like other citizens, in principle, enjoy all the rights and freedoms recognized by the Constitution, and in all areas, including the political field, i.e. the enjoyment and exercise of the various political rights and freedoms, especially the right to vote and run for office... etc..

But because the political sphere, especially in the light of the Adoption and approval of political pluralism, Algeria at the beginning of the 1990s, the competition and the difference in views even among the supporters of one party, the idea of conflicts very contained, which may represent a public official in Algeria a threat, especially by his superiors, who how or another affect professional subordinates because of their political positions, which poses the question of safeguards to protect the public official in the exercise of political rights and freedoms enjoyed by.

