جامعة يحي فارس المدية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

أحـــكـــام مـمـــارســة الـمـــوظـف العـــمـــومـي لـلـحـقـوق الـسـيـاسـيـة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة و مؤسسات

من إعداد الطالبتين:

بلـــعـربي مـــروة

بلـــعـربي ياسمين

تحت إشراف الدكتورة:

شـــريـــد وســـيـلـــة

لجنة المناقشة:

الإسم و اللقب	المؤسسة الأصلية	الدرجة العلمية	الصفة
بابا فاطمة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة المدية	رئيسا
شريد وسيلة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة المدية	مشرفا و مقررا
حنيش منى	أستاذ محاضر "ب"	جامعة المدية	مناقشا

السنة الجامعية 2025/2024

شـــكـــــر و تـــقـــــديـــر

أشكر الله العلي القدير الذي أنعم علي بنعمة العقل و الدين.

أتوجه بخالص الشكر و التقدير إلى جميع من ساهم في إنجاز هذه المذكرة، و أخص بالشكر الأستاذة " شريد وسيلة"، التي قبلت الاشراف على هذه الدراسة، و صاحبة الفضل الأكبر في توجيهي و دعمي خلال فترة إعداد المذكرة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة الموقرة، على تفضلهم قراءة هذا البحث و تصويبه حتى يكون في مستوى أكمل.

و أخيرا أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مد لي يد العون و المساعدة في اخراج هذه الدراسة في شكلها النهائي و أخص بالشكر الأستاذ " بلعربي بلقاسم".

الاهـــــداء

الحمد لله و الشكر له على فضله و توفيقه لي. (و آخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين).

لم تكن الرحلة قصيرة و لا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا و لا الطريق كان محفوفا بالتسهيلات لكني فعلتها.

أهدي ثمرة تخرجي إلى من أحمل اسمه بكل فخر، إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم، إلى " أبي الغالي ".

بعد فضل الله، ما أنا عليه الأن يعود إلى أبي، الرجل الذي لم ينل و لو جزءا بسيطا مما حصلنا عليه، و الرجل الذي سعى طوال حياته لكي نكون الأفضل.

إلى اليد الخفية التي أزالت عن طريقي الأشواك، و من تحملت كل لحظة ألم مررت بها، و ساندتني عند ضعفي، إلى " أمي الغالية ".

لأخي و أخواتي، الذين كانوا عونا و سندا لي في هذا الطريق..... أمينة، مريم و زكرياء.

إلى عمي الغالي، الذي لم يبخل علي بدعمه و مساندته، "عيسى".

إلى زميلتي و ابنة عمي التي تشاركنا مشوار هذا التعب، صاحبة الرحلة و النجاح، " ياسمين"

إلى صديقتي و سندي التي ضلت دعواتها تضم اسمي " منال بن سونة ".

و في الأخير أختتم تقديم هذا الاهداء إلى صاحبة الفضل العظيم، الاستاذة الفاضلة " شريد وسيلة".

الطالبة: بلعربي مروة

أهدي ثمرة تخرّجي هذا و سنوات من الجهد والصبر والسهر، لكل من كان لي عونًا في طريقي، ولكل من جعل هذا الحلم ممكنًا.

إلى أبي العزيز، كنتَ السند الذي ارتكزت عليه في دراستي، بدعمك صعدت درجات هذا المشوار بثبات وامتنان.

إلى أمي الغالية، دعاؤكِ كان نوري في كل عتمة، وحنانك قوتي حين ضعفت، فلكِ كل هذا النجاح.

إلى إخوتي الأحبّة، محمد فخري الدائم، بدرالدين طاقتي الهادئة، سلمى بهجتي الصغيرة التي كانت تسرّ قلبي في كل لحظة.

إلى جدي الغالي، دعواتك الصادقة كانت تسبقني في كل امتحان، فكنتَ سندي الخفي.

إلى عمي العزيز، كنتَ حاضرًا في تعبي، داعمًا بصمتك وحنانك، فلكَ في نجاحي نصيب كبير.

إلى ابنة عمي، صديقتي وأختي مروة، كُنتِ رفيقة الدرب، وكل لحظة مرّت كنتِ فيها النور والصبر والضحكة الصادقة.

إلى صديقتي الغالية منال، رفيقة الخطوات الثقيلة، من ساندتني بالكلمة والدعاء، فشكرًا لوجودك.

و أحب أن أختم هذا الاهداء إلى صاحبة الفضل الأستاذة " شريد وسيلة".

وإلى كل من قدّم لي دعمًا صادقًا دون أن يُعرّف عن نفسه، لأولئك الذين مرّوا في حياتي كنسمة خفيفة في وقت ضيق، وتركوا في قلبي أثرًا لا يُنسى... شكرًا لأنكم كنتم جزءًا من هذا الطريق، ولو من بعيد.

الطالبة: بلعربي ياسمين

مـــــقـــــدمـــــة

تعتبر الحقوق السياسية جزء أساسي من حقوق الإنسان، و لها دور حيوي في تحقيق الديمقراطية و المشاركة السياسية و المساءلة و التنمية المستدامة و الاستقرار السياسي. هذه الحقوق هي سلطات تقررها الدولة للشخص المواطن لا للأجنبي باعتباره شخصا منتميا إلى وطن معين، حيث يستطيع بواسطة هذه الحقوق مباشرة أعمال معينة يشترك بها في إدارة شؤون المجتمع كحق الانتخاب، حق الترشح و حق تولي الوظائف العامة... و هاته الحقوق تقابلها واجبات كحق الدولة على المواطن من خدمة وطنية و من دفاع و حماية.

اعترفت مختلف مواثيق حقوق الإنسان للفرد بمجموعة من الحقوق السياسية على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام 1966، و يتمتع الموظف باعتباره مواطنا بالحقوق السياسية المخولة لأي مواطن آخر و في مقدمتها الحق في الترشح و الحق في الانتخاب و كذا الحق في تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها، إلا أن ممارسة هذه الحقوق مقيدة ببعض الضوابط القانونية المرتبطة بالوظيفة العمومية.

ففي ظل العلاقة بين الدولة و الموظف هناك منافع متبادلة بين الطرفين، فالموظف يستفيد من الوظيفة التي توفرها له الدولة مقابل الالتزامات التي يفرضها عليه نظام الوظيفة العمومية، إذ لا يملك أحد إجبار المواطن على الانضمام لسلك الخدمة العمومية، ومجرد قبوله وانضمامه إلى الجهاز الوظيفي يفرض عليه بعض الالتزامات التي تفوق التزامات المواطن، و بالتالي فإن ممارسة الموظف لتلك الحقوق هو تعزيز لمبدأ الديمقراطية و سيادة القانون دون الإخلال بمتطلبات حياد الإدارة عند ممارسة الموظفين لمجموعة الحقوق السياسية المنصوص عليها دستوريا.

تكمن أهمية موضوع الحقوق السياسية للموظف في كون هذه الحقوق اداة لضمان مشاركة الموظف الفعالة في الحياة السياسية و المدنية للمجتمع على حد سواء ،حيث تسمح له بالتعبير عن آرائه السياسية و المشاركة في الانتخابات و الترشح للمناصب العامة و الانتماء للأحزاب السياسية ، مما يعزز دوره في بناء مجتمعه و تمكنه من محاسبة الادارة و مراقبتها بشكل يساهم في مكافحة الفساد و تحسين أداء المرفق العام.

كما تساهم المشاركة السياسية للموظف في بناء مجتمع ديموقراطي يشارك فيه الجميع في صنع القرار، كما تمكن الموظف من المشاركة في صياغة السياسات العامة التي تؤثر على حياته و حياة المجتمع و تحقق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك فإن هذه المشاركة توفر حماية للموظف من تعسف الادارة مما يعزز استقراره الوظيفي و يشجعه على أداء عمله بكفاءة، و تضمن له المساواة في المعاملة و تكافؤ الفرص و ذلك من شأنه ان يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية.

على هذا الأساس، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الحقوق السياسية التي يتمتع بها الموظف و توضيح ضمانات ممارسة هذه الحقوق، و كذا الإحاطة بالضوابط المقيدة لهذه الممارسة، و إبراز مدى تحقيقها للتوازن بين ممارسة الموظف للحقوق السياسية و حسن سير المرفق العام.

إن اختيار هذا الموضوع كان مبنيا على أسباب ذاتية و أخرى موضوعية ، فأما عن الأسباب الذاتية فتتلخص في ميولنا الشخصي للمواضيع التي لها علاقة وطيدة بالوظيفة العمومية، كما له صلة وطيدة

بتخصصنا في الماستر، اضافة الى ارتباط ممارسة هذه الحقوق بحساسية معينة، أما عن الأسباب الموضوعية فتنبع من أهمية دور الموظف في المجتمع و الحاجة إلى حماية حقوقه السياسية و بالتالي فإن هذه الدراسة من شأنها ان تساهم في إثراء المكتبة القانونية بمرجع علمي حول حقوق الموظف السياسية.

انطلاقا مما سبق تتمحور إشكالية الدراسة على **ما مدى امكانية ممارسة الموظف لحقوقه السياسية بشكل يضمن تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف و مقتضيات الوظيفة.**

وتتفرع هذه الاشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية أهمها:

- ماهي الحقوق السياسية المكفولة دستوريا للموظف في الجزائر؟

- ماهي ضمانات ممارسة هذه الحقوق؟

- ماهي قيود ممارسة هذه الحقوق؟

للإجابة عن إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهجين الوصفي و التحليلي حيث يقتضي فهم الحقوق السياسية و ضماناتها و كذا ضوابطها الاعتماد على المنهج الوصفي، بينما يقتضي تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع الاعتماد على المنهج التحليلي.

في إطار إعداد هذه الدراسة، استوقفتنا مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بهذا الموضوع، و التي انصبت في جلها على اعتبار الحق النقابي ضمن الحقوق السياسية، و هو الأمر الذي جعلنا نعالجه من وجهة نظرنا باعتباره يندرج ضمن طائفة الحقوق الإقتصادية.

تم تقسيم خطة البحث إلى فصلين اثنين، حيث خصص الفصل الأول إلى الحقوق السياسية للموظف و ضمانات ممارستها، بحيث تناول المبحث الأول الحقوق السياسية للموظف، في حين تطرق المبحث الثاني إلى ضمانات ممارسة الموظف للحقوق السياسية، اما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه لقيود ممارسة الموظف للحقوق السياسية و قد تم معالجته من خلال مبحثين اثنين، تناول المبحث الأول الالتزام بالطاعة الرئاسية والالتزام بواجب التحفظ، بينما تناول المبحث الثاني الالتزام بالسر المهني وواجب الحياد.

الفصل الأول: الحقوق السياسية للموظف و ضمانات ممارستها

تعتبر الحقوق السياسية من الأسس الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات الديمقراطية، حيث تساهم في تحقيق المشاركة الفعالة للمواطنين في صياغة السياسات العامة واتخاذ القرارات، و هذه الحقوق تتيح له المشاركة في الحياة السياسية مثل الحق في الانتخاب، والترشح، حق الانتماء للأحزاب السياسية، وغيرها من الحقوق التي تعتبر ضمانا لاستمرارية الديمقراطية و الحفاظ على التوازن بين السلطات.

يمكن للموظف أن يمارس هذه الحقوق بحرية و فعالية و تنميتها في ظل وجود الضمانات القانونية الملائمة مما يسهم في بناء مجتمع أكثر تماسكا و تفاعلا، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية تناول الحقوق السياسية للموظف الذي يشكل جزءا أساسيا من التركيبة الاجتماعية و الاقتصادية للدولة. و سيتم من خلال هذا الفصل تحديد الحقوق السياسية للموظف في مبحث أول، وفي مبحث ثان سيتم التطرق إلى ضمانات ممارسة الموظف للحقوق السياسية.

المبحث الأول: الحقوق السياسية للموظف

إذا كان من حق المواطن ممارسة الحقوق التي يخولها له الدستور و قوانين البلاد، فمن الطبيعي القول كذلك أن من حق الموظف بصفته مواطنا ممارسة هذه الحقوق، و باعتبار هذا الأخير مواطن له ما لغيره مثل سائر المواطنين بالدولة من حقوق و عليه ما عليهم من واجبات و التزامات، إلا أنه يمارس هذه الحقوق و يؤدي تلك الواجبات مقيدا بمراعاة مقتضيات المركز الوظيفي الذي أسند اليه.

يتمتع بالتالي الموظف بوصفه فردا في المجتمع بعدد من الحقوق السياسية التي تعكس مكانته و دوره في النظام السياسي للبلد الذي يعيش فيه، وسيتم من خلال هذا المبحث تحديد الحقوق المتعلقة بالممارسة السياسية في مطلب أول، و في مطلب ثان سيتم تناول حق تكوين الأحزاب السياسية.

المطلب الأول: حق المشاركة السياسية

أكدت الدساتير و القوانين المنظمة للحقوق على المساواة بين المواطنين فيما يتعلق بالممارسة السياسية، و الموظف قبل أن يكون أحد أفراد الجهاز الاداري في الدولة، فهو مواطن له سائر الحقوق و عليه كل الواجبات. و من أهم الحقوق نجد الحقوق السياسية التي يتمتع بها الموظف كالترشح، الانتخاب، طالما توفرت فيه الشروط اللازمة و المعترف بها.

سيتناول هذا المطلب الذي تم تقسيمه إلى فرعين، حق الترشح في فرع أول، و في فرع ثان حق الانتخاب.

الفرع الأول: مضمون حق الترشح

يعتبر الترشح وسيلة هامة للمشاركة في الحياة السياسية، وقد ورد تكريسه في العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية بموجب المادة 25 منه و التي تضمنت النص على أن حق الترشح يعد من الحقوق السياسية في قانون حقوق الإنسان وهو من الحقوق الدستورية و القانونية للدول التي تأخذ بنظام الانتخابات كوسيلة لتولي المناصب و الوظائف الحكومية.[1]

كما أكدت مختلف الدساتير و القوانين الداخلية على مبدأ المساواة بين الموظفين في الترشح للمجالس البرلمانية و الولائية، البلدية طالما توفرت في الشخص المترشح الشروط التي نص عليها القانون و الموظف قبل أن يكون أحد أفراد الجهاز الإداري فهو مواطن له سائر الحقوق و عليه واجبات، و بالتالي يستطيع المساهمة في الحياة السياسية لبلاده عن طريق ترشيح نفسه و ممارسة هذا الحق متى توافرت فيه الشروط اللازمة لذلك.

1- انظر المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 الف (د- 21) المؤرخ في 1966/12/16، تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976

أولا : تعريف حق الترشح

من أجل ضبط تعريف حق الترشح، فإنه ينبغي في هذا السياق التطرق إلى التعريف اللغوي و التعريف الاصطلاحي لهذا المصطلح على النحو التالي:

أ/لغة

الترشح مشتق من فعل ترشح، بمعنى تأهل و تهيأ للانتخابات، أي قدم نفسه للانتخاب ليختاره الناخبون ممثلا لهم، و المترشح هو من يرشح نفسه للانتخابات أو منصب من المناصب[1].

ب/اصطلاحا

اتفق الفقه على اعتبار الترشح من الأعمال التحضيرية للعملية الانتخابية التي تسبق الاقتراع مباشرة، و بزمن قريب جدا يحدد غالبا بموجب القوانين المنظمة للانتخابات.[2]

و يعتبر الترشح عملا قانونيا يعبّر فيه الفرد صراحة و بصفة رسمية و أمام الجهات المختصة عن إرادته في التقدم لشغل المنصب المطلوب شغله بالانتخاب، باعتباره إجراء من إجراءات العملية الانتخابية الذي يتم بمقتضاه اكتساب المواطن صفة المترشح و الصلاحية المؤهلين لدخول المنافسة الانتخابية و السعي للحصول على أصوات الناخبين من أجل الفوز بالمنصب الانتخابي.[3]

ثانيا : الأساس القانوني لحق الترشح

بالرجوع الى الدساتير التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال و الانتقال الذي صاحبها من الأحادية الحزبية إلى التعددية الحزبية، يمكن التفريق بين مرحلتين:

أ- مرحلة الأحادية الحزبية:

تبدأ هذه المرحلة من استقلال الجزائر إلى غاية سنة 1989 حيث صدر أول دستور 1963[4]، ثم صدر دستور 1976[5].

- مرحلة دستور 1963: يقضي أول دستور للجمهورية الجزائرية المستقلة الصادر في سبتمبر 1963 بأن السيادة الوطنية للشعب الذي يمارسها بواسطة ممثليه في المجلس الوطني الذي ينتخب لمدة 5 سنوات بالاقتراع العام المباشر السري[6]، على أن يوكل أمر اقتراح المترشحين إلى حزب جبهة التحرير الوطني، فقد نص نفس الدستور في المادة 39 منه على أن يكون اقتراح المرشح للرئاسة من قبل حزب جبهة التحرير الوطني.

1- معجم اللغة العربية، معجم الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، ص 346.

2- دندن جمال الدين، أليات و وسائل ضمان العملية الانتخابية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون العضوي رقم 01/12 المتعلق بنظام الانتخابات، بدون طبعة، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 60

3- إبراهيم الوردي، النظم القانونية للجرائم الالكترونية " دراسة مقارنة "، بدون طبعة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 85 /86.

4- دستور الجزائر لسنة 1963، " المؤرخ في 1963/09/10، في ج ر. ج .ج العدد رقم 64 لسنة 1963،

5- دستور الجزائر لسنة 1976، المؤرخ في 1976/11/22، في ج.ر.ج.ج، العدد رقم 94 لسنة 1976

6- تنص المادة 27 من دستور الجزائر لسنة 1963 على " السيادة الوطنية للشعب يمارسها بواسطة ممثلين له في مجلس وطني، ترشحهم جبهة التحرير الوطني، و ينتخبون باقتراع عام مباشر و سري لمدة خمسة سنين".

- مرحلة دستور 1976: عرف هذا الدستور تكريس الحقوق و الحريات السياسية للمواطن عندما قضى بحق كل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية في أن يكون ناخبا أو منتخبا[1]، ورغم هاته الضمانات الدستورية إلا أن المشرع قرر إسناد الوظائف العليا في الدولة لأعضاء من قيادة الحزب.

يتضح من خلال ما ذكر سابقا أن حق الترشح خلال هذه المرحلة كانت امتيازا يحتكره الحزب الحاكم، فلا يسمح بتعدد الترشيحات، ما يعني أن حق الترشح كان حقا مقيدا.

ب- مرحلة التعددية الحزبية

بما أن الجزائر عرفت موجة من الاضطرابات الداخلية من جهة، و شهدت مطالبات واسعة من قبل المجتمع المدني و السياسيين بضرورة اصلاح النظام السياسي و فتح المجال أمام تعدد الآراء و الأحزاب، كان لابد من مراجعة دستور 1976 الذي أصبح لا يتماشى مع الواقع الدولي المستجد، وعليه صدر دستور 1989[2] الذي يتيح تأسيس الأحزاب السياسية، وقد مهد ذلك لظهور عدد كبير من الأحزاب السياسية، كما عكس نية الجزائر في الانفتاح على مختلف الأصعدة و مسايرة التطورات. و هذا ما ترجمته المادة 9 من دستور 1989 "الشعب حر في اختيار ممثليه، و أنه لا حدود لتمثيل الشعب إلا ما نص عليه الدستور و قانون الانتخاب ".

كما أقرت نصوص دستورية أخرى حق المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون و الزام مؤسسات الدولة بضمان هذه المساواة التي تساهم في مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية، و الاجتماعية و الثقافية [3]، و من ذلك حق المساواة في تولي الوظائف العامة، و حق كل مواطن في الانتخاب و الترشح إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها في القانون وغيرها من الحقوق ...

بموجب قانون الانتخابات رقم 13/89[4] الصادر في 1989/08/07 أجريت أول انتخابات تعددية محلية بتاريخ 1990/06/12 ومع مرور الوقت بدأت فكرة التعددية السياسية فجاء دستور 1996[5] الذي تضمن النص على حق الترشح، و ضرورة وجود انتخابات تعددية. حيث أكدت المادة 50 منه على حق كل مواطن تتوافر فيه الشروط أن ينتخب ويترشح، وفي إطار هذا الدستور صدر الأمر رقم 07/97 المؤرخ في 1997/03/06 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات المعدل و المتمم[6]، ثم القانون العضوي

1- تنص المادة 58 من دستور الجزائر لسنة 1976على "يعد ناخبا كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية، ناخبا و قابلا للانتخاب عليه".

2- دستور 1989، الصادر عن المرسوم رقم 89/06، المؤرخ في 1989/04/25، ج.ر.ج.ج العدد رقم 17، سنة 1989.

3- بوشعير سعيد، النظام السياسي الجزائري، الطبعة الثالثة، الجزائر، دار الهدى للنشر، 1993، ص 197.

4- قانون رقم 13/89، المؤرخ في 1989/08/07، في ج.ر.ج.ج رقم 32 يتعلق بنظام الانتخابات، المعدل و المتمم بالأمر رقم 95-21 المؤرخ في 19 يوليو 1995، في ج.ر.ج.ج رقم 39

5- دستور 1996، المؤرخ في 1996/12/08، في ج.ر.ج.ج رقم 76، سنة 1996.

6- الأمر رقم 07/97، المؤرخ في 1997/03/06، في ج.ر.ج.ج رقم 12، المتضمن احكام تطبيق القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات.

رقم 01/12 المؤرخ في 2012/01/12 المتعلق بنظام الانتخابات.[1] ثم القانون العضوي 10/16 المؤرخ في 25 غشت 2016 المعدل و المتمم بالقانون رقم 01/21 المؤرخ في 19 مارس 2021 المتعلق بالانتخابات.

ثالثا: شروط ممارسة الموظف لحق الترشح

أوجب المشرع الجزائري ضرورة توفر شروط في كل من يرغب في الترشح للانتخابات مهما كانت طبيعتها قصد تنظيم حق الترشح، فوضع مجموعة من الشروط العامة التي تنطبق على الموظف كغيره من المواطنين. و أخرى خاصة بفئة الموظفين.

أ- الشروط العامة لحق الترشح

تتمثل الشروط العامة الواجب توافرها في الشخص سواء كان مواطنا عاديا أو موظفا في:

- أن يكون ناخبا، لأنه من غير المعقول أن يتقدم الموظف لترشيح نفسه في الوقت الذي لا يمكنه أن يقوم بممارسة حق الانتخاب.

- شرط الجنسية، و يعتبر من بين أهم الشروط التي ينبغي أن تتوافر في كل مواطن أو موظف يرغب في تولي الوظيفة التمثيلية داخل المجالس المحلية أو المجلس الشعبي الوطني، وكذا مجلس الأمة[2]، و لقد سمح المشرع الجزائري للمواطنين ذوي الجنسية الجزائرية الأصلية، و كذلك المتجنسين بالجنسية الجزائرية في بعض الاستشارات الانتخابية بالترشح لعضوية المجالس المحلية، بل قد ذهب في بعض الاستشارات إلى اشتراط الجنسية الأصلية بالنسبة لزوجة المترشح لرئاسة الجمهورية. كما أكد على ضرورة تمتع المترشح لرئاسة الجمهورية بالجنسية الجزائرية الأصلية فقط، مع إثبات الجنسية الجزائرية الأصلية للأب و الأم[3].

اشترط المشرع الجزائري طبقا للفقرة الثالثة من نص المادة 184 من الأمر 21-01 السالف الذكر في المترشح إلى المجلس الشعبي البلدي أو الولائي أن يكون ذا جنسية جزائرية، و بالتالي فإن المشرع هنا سمح للمواطنين سواء الأصليين و كذا المتجنسين بالجنسية الجزائرية بالترشح، كما نصت عليه المادة 200 من نفس الأمر على أن يكون للمترشح لانتخاب المجلس الشعبي الوطني جنسية جزائرية.

- شرط السن، حيث تتفق معظم القوانين الخاصة بالانتخابات في مختلف الدول على سن معين للسماح بالترشح، فبالنسبة لانتخابات المجالس النيابية في الجزائر فإن المشرع قد حدده بخمسة و عشرين (25) سنة، و بثلاثة و عشرين (23) سنة للترشح للانتخابات المحلية[4]، في حين حدد سن الترشح للانتخابات الرئاسية بأربعين (40) سنة.

1- القانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 2012/01/12، في ج.ر.ج.ج رقم 01، المتعلق بنظام الانتخابات.

2- تنص المادة 184 من الأمر 01/21 المؤرخ في 2021/03/10، في ج.ر.ج.ج، العدد رقم 16 لسنة 2021، المتعلق بمراقبة دستورية الأمر المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات،" يشترط في المترشح للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي ... أن يكون ذا جنسية جزائرية" .

3- انظرالفقرة الاولى من المادة 87 من التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20 /442، المؤرخ في 30 / 2020/12 ، ج.ر.ج.ج العدد 82 لسنة 2020.

4- تنص المادة 184 من الامر01/21 ، المرجع السابق، " يشترط في المترشح للمجلس الشعبي البلدي او الولائي ... ان يكون بالغا ثلاثا وعشرين سنة على الاقل، يوم الاقتراع"

- التمتع بالحقوق السياسية و المدنية، من شروط تمتع الموظف بصفة الناخب هو تمتعه بحقوقه السياسية و المدنية ، لذلك نجد ان قانون الانتخابات يمنع غير المتمتع بحقوقه من حق الترشح كالمحجوز عليه، الجنون، أو السفه و العته أو مرتكب الجرائم الماسة بالشرف أو الاعتبار. فأمثال هؤلاء لا يمكن لهم تمثيل الأمة.

- أداء الخدمة الوطنية.

- إجادة القراءة و الكتابة، رغم أهمية هذا الشرط نجد أن المشرع الجزائري لم ينص عليه صراحة، فهو إن لم يكن ضروري للناخب فهو مهم بالنسبة للمترشح، لذا من الأفضل أن يكون المترشحون يملكون شهادات علمية عليا حتى يكونوا على قدر المسؤولية الملقاة على عاتقهم، لأن مسؤولية المترشح ليست سهلة و خاصة فيما يتعلق بالمرشحين للعضويات المهمة في الدولة كرئاسة الجمهورية أو شغل منصب عضو نائب في البرلمان فلا يمكن تصور أنه من لا يجيد القراءة و الكتابة أن بإمكانه تسيير مهامه بسهولة.

إضافة لهذه الشروط العامة الواجب توفرها في كل مواطن أضاف المشرع الجزائري شروط خاصة بالترشح لمنصب رئاسة الجمهورية، و بالتالي لابد من توافرها في المترشح سواء كان مواطن أو موظف، و المتمثلة في[1] :

- يجب على المترشح لرئاسة الجمهورية أن لا يكون قد تجنس بجنسية أجنبية، و أن يدين بالإسلام.
- أن يثبت إقامة دائمة بالجزائر دون سواها لمدة (10) عشر سنوات على الأقل قبل إيداع الترشح.
- أن يثبت مشاركته في ثورة أول نوفمبر 1954 إذا كان مولودا قبل يوليو 1949.
- أن يثبت عدم تورط أبويه في أعمال ضد ثورة أول نوفمبر 1954 إذا كان مولودا بعد يوليو 1942.
- أن يقدم التصريح العلني بممتلكاته العقارية و المنقولة داخل الوطن و خارجه.

ب – الشروط الخاصة بترشح الموظف

بالإضافة إلى الشروط العامة التي سبق ذكرها فإن المشرع الجزائري قد أضاف جملة من الأحكام المتعلقة بفئة الموظفين، إذ لا يجوز لهم الجمع بين منصبهم، و منصب آخر، و هذا ما يعرف بحالات التنافي، وهنا ينبغي الإشارة إلى أن الأمر يختلف بالنسبة لحالة التنافي المتعلقة بالترشح للبرلمان عما إذا كان الأمر يرتبط بالترشح للمجالس المحلية و هو ما سنوضحه في هذا السياق:

1- بالنسبة لمقاعد البرلمان: تأكيدا على مبدأ الفصل بين السلطات و الذي يتحقق من خلال فصل وظيفي و عضوي بين السلطات، و عدم الجمع بين الوظائف خاصة على مستوى السلطتين التنفيذية و التشريعية[2].

وفي هذا الشأن فإن المادة 125 من التعديل الدستوري لسنة 2020 قد نصت على أنه لا يجوز لموظف مرشح أن يجمع بين وظيفته - أيا كانت - و بين عضويته للمجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة، بحيث يمثل

1- انظر المادة 87 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

2- عمار عباس، توسيع حالات التنافي مع العهدة البرلمانية في ظل الاصلاحات السياسية في الجزائر، المجلة الجزائرية للقانون المقارن ، العدد 02، جامعة معسكر،ص170-171

النائب في المجلس الشعبي الوطني و عضو مجلس الأمة الشعب بأكمله [1]ليس فقط دائرته الانتخابية و لا يجوز له أن يجمع بين عهدته البرلمانية و أي وظيفة أو منصب آخر، حتى يضمن التفرغ الكامل لمهامه النيابية و تجنب تضارب المصالح، و هذ ما أكدته المادة 03 من القانون العضوي رقم 02/12 المحدد لحالات التنافي مع العهدة البرلمانية[2].

2- بالنسبة لمقاعد المجالس المحلية فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على الجمع بين عضوية هذه المجالس، وبين الوظيفة بنص صريح، بل وضع بعض المبادئ حيث تضمنت المادتين 133 و 134 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النص على وضع الموظف المنتدب خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من كامل الحقوق الممنوحة في هذا السلك لتمكينه من ممارسة عهدة انتخابية دائمة.

إضافة إلى نص المادة 188 من قانون الانتخابات التي نصت على انه لا يمكن انتخاب موظف خلال ممارسة وظيفته، كما أقرت المادة 29 من الأمر 03/06 السالف الذكر و التي أقرت الحماية القانونية لحق الموظف في الترشح[3].

اشترط قانون الانتخابات على فئات معينة بمن فيهم الموظفون حتى يمارسوا حقهم في الترشح، تقديم استقالتهم من وظائفهم لضمان النزاهة[4]، وهذا ما نصت عليه المادتين 81 و91 من القانون العضوي 10/16 المتعلق بالانتخابات[5] .

الفرع الثاني: مضمون حق الانتخاب

يعد الانتخاب الأداة الوحيدة للشرعية الديمقراطية، إذ يقوم المواطن باختيار من يباشرون مظاهر السيادة نيابة عنهم و لمدة محددة، إلا أن الأخذ بأسلوب الانتخاب لا يعد معيارا كافيا لوصف نظام سياسي بأنه ديمقراطي، وإنما يجب أن تتوافر شروط جوهرية أخرى ترافق العملية الانتخابية لعل أهمها أن يكون الاقتراع سريا و مباشرا و عاما لضمان انتخابات نزيهة.

أولا: تعريف حق الانتخاب

من أجل ضبط تعريف حق الانتخاب، فإنه ينبغي في هذا السياق التطرق إلى التعريف اللغوي و التعريف الاصطلاحي لهذا المصطلح على النحو التالي:

1- تنص المادة 125 من المرسوم الرئاسي رقم 251/20، المؤرخ في 2020/09/15، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج.ر.ج.ج العدد رقم 54، سنة 2020 " عهدة النائب و عضو مجلس الامة وطنية، و لا يمكن الجمع بينهما و بين عهدات أو وظائف اخرى" .

2- انظر المادة 03 من القانون العضوي رقم 02/12، المرجع السابق، المؤرخ في 12 يناير 2012 المحدد لحالات التنافي مع العهدة البرلمانية، في ج.ر.ج.ج رقم 01 سنة 2012

3- تنص المادة 29 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/06/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في ج ر ج ج العدد رقم 46 سنة 2006" لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تثار الحياة المهنية للموظف المرشح لعهدة انتخابية سياسية بالآراء التي يعبر عنها قبل و أثناء العهدة".

4- انظر القانون 10/16، المؤرخ في 25 اغسطس 2016، في ج.ر.ج.ج رقم 50، سنة 2016 المتعلق بنظام بالانتخابات

5- انظر المادتين 81 و91 من القانون العضوي 10/16 المتعلق بالانتخابات ، مرجع سابق.

أ/ لغة

يعرف الانتخاب لغة بأنه مشتق من الفعل انتخب، انتخابا، وانتخب الشيء أي اختاره، و انتخبه أي اختاره ممثلا عنه[1].

ب/اصطلاحا

لم يرد تعريف الانتخاب في التشريع الجزائري، لذا سيتم التطرق لبعض تعريفات فقهاء القانون، فقد عرفه الأستاذ سعد مظلوم العبدلي بأنه "الوسيلة الأساسية لإسناد و تداول السلطة في الديمقراطي النيابية بقيام الناخبين بممارسة حقهم في اختيار من يمثلهم في المؤسسات الحاكمة للدولة"[2].

عرفه الدكتور عفيفي كامل بأنه "الإجراء الذي بمقتضاه يقوم أفراد الشعب الذين تتوفر فيهم الشروط الدستورية و القانونية في كل دولة تبعا لظروفها الخاصة و الإتجاهات الدستورية و السياسية السائدة فيها، باختيار ممثلين عنهم ممن تكون أعمالهم و تصرفاتهم و أهدافهم متوافقة مع رغبات الشعب، حيث يباشر هؤلاء السلطة العامة نيابة عنهم "[3].

ثانيا :الأساس القانوني لحق الانتخاب

كرست الدساتير الجزائرية حق الانتخاب منذ دستور 1963، فجعلته مبدأ دستوريا قائما على أساس المساواة بين جميع المواطنين في التمتع بهذا الحق بصفة عامة و مجردة، حيث نص دستور 1963 في مادته 13 على شرط المواطنة وشرط السن، و صولا إلى آخر تعديل سنة 2020 في المادة 56 منه التي تنص على " لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية الحق في أن ينتخب و أن ينتخب ". و قد أحالت الدساتير الجزائرية المختلفة على القوانين العادية فيما يخص الشروط القانونية الواجب توافرها في الفرد بعد أن تتوفر فيه المواطنة لكي يمارس حق الانتخاب.

كان أول قانون نظم الانتخابات في الجزائر المستقلة هو القانون رقم: 305/63 [4]الصادر بتاريخ: 02 أوت 1963، ثم صدر القانون رقم: 08/80 [5]المؤرخ في: 1980/10/28، ليليه القانون رقم: 13/89[6] المؤرخ في 07 أوت 1989، وأخيرا القانون العضوي رقم: 07/97 [7]الذي صدر بموجب الأمر رقم: 07/97 المؤرخ في: 1997/03/06 المعدل و المتمم بموجب القانون 01/04 [8]الصادر بتاريخ 07 فيفري 2004. و بعد ذلك جاء القانون العضوي 01/12 المؤرخ في 12 يناير 2012، ثم القانون العضوي 10/16 المؤرخ في

1- الوردي براهيمي، النظام القانوني للجرائم الانتخابية - دراسة مقارنة -، بدون طبعة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2009، ص 17.
2- سعد مظلوم العبدلي، الانتخابات ضماناتها حريتها و نزاهتها، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار دجلة، عمان، الأردن، 2009، ص 28
3- عفيفي كامل، الانتخابات النيابية و ضماناتها الدستورية و القانونية، بدون طبعة، دار الجامعيين، الإسكندرية، مصر،2002، ص 448
4- القانون رقم: 305/63، المؤرخ في 1963/08/20، في ج.ر.ج.ج رقم 58، سنة 1963المتعلق بنظام الانتخابات.
5- القانون رقم: 08/80 المؤرخ في 1980/10/28، في ج.ر.ج.ج رقم 85، سنة 1980 المتعلق بالانتخابات.
6- القانون رقم: 13/89، المؤرخ في 07 أوت 1989، في ج.ر.ج.ج رقم 32، سنة 1989 المتعلق بنظام الانتخابات.
7- القانون العضوي رقم: 07/97، المرجع السابق.
8- القانون 01/04، المؤرخ في 07 فيفري 2004، في ج.ر.ج.ج رقم 09، المتعلق بنظام الانتخابات.

25 غشت 2016 المعدل و المتمم بالقانون رقم 01/21 المؤرخ في 19 مارس 2021 المتعلق بالانتخابات. و قد كرس هذا الحق للموظفين بموجب المادة 29 من الأمر 03/06 السالف الذكر حيث نصت صراحة على حماية الموظف أثناء ترشحه الى عهدة انتخابية و ضمان حقه في الترشح[1].

ثالثا: شروط ممارسة الموظف حق الانتخاب

تعتبر شروط الانتخاب ضرورية لضمان نزاهة العملية الانتخابية في الجزائر، حيث تحدد الأطر القانونية المنظمة للعملية وفقا للقانون العضوي رقم: 01/21 المؤرخ في 19 مارس 2021 المتعلق بالانتخابات[2]، فأوجب المشرع الجزائري ضرورة توفر شروط في كل من يرغب في الانتخاب قصد تنظيم هذا الحق، فوضع مجموعة من الشروط التي تتراوح بين العامة و أخرى خاصة بفئة الموظفين و المتمثلة في[3]:

أ – الشروط العامة لحق الانتخاب

تتمثل الشروط العامة الواجب توافرها في الشخص سواء كان مواطنا عاديا أو موظفا في:

- الجنسية الجزائرية: يقتصر التسجيل بالقوائم الانتخابية على مواطني الدولة الذين تربطهم بالدولة رباط سياسي قانوني يسمى الجنسية، التي تعتبر رابطة انتماء و الولاء بين الفرد و دولته، و بالنسبة لشرط الجنسية في التشريع الجزائري فقد اشترط المشرع الجزائري أن يكون الناخب جزائري الجنسية، وهذا يعني أن الأفراد الذين ليسوا من جنسية جزائرية لا يحق لهم المشاركة في الانتخابات.

- السن القانونية: يجب أن يكون الناخب قد بلغ 18 عاما على الأقل يوم الاقتراع، يهدف هذا الشرط إلى ضمان بلوغ الناخبين السن القانونية و متمتعين بالقدرة على اتخاذ قرارات مسؤولة.

- التمتع بالحقوق السياسية و المدنية: تشترط مختلف القوانين المتعلقة بالانتخاب أن يكون الناخب متمتعا بجميع حقوقه السياسية و المدنية، كأن يكون محكوما عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الاعتبار، أو يكون محجورا عليه.

- القدرة العقلية، يجب أن يكون الناخب في حالة عقلية سليمة تسمح له بفهم الحقائق المتعلقة بالانتخاب و القرارات التي يتخذها، ما يعني أن الناخب يجب ان يكون قادرا على تقدير عواقب تصويته و ان يتمتع بقدرة عقلية تسمح له بالتمييز بين الخيارات المتاحة.

- عدم وجود موانع قانونية، أي ألا يكون الناخب خاضعا لأي قيود قانونية تحول دون ممارسته لحقه في الانتخاب.

- ضرورة التسجيل في القوائم الانتخابية، لا يستطيع أي مواطن و لو كان مستوفيا للشروط المطلوبة لحق الانتخاب السابقة الذكر، أن ينتخب ما لم يكن اسمه مدرجا بالقائمة الانتخابية، و هي وثيقة تحصي الناخبين و

1- تنص المادة 29 من الامر 03/06 " لا يمكن باي حال ان تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح الى عهدة انتخابية سياسية، او نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل او اثناء تلك العهدة".

2- انظر القانون العضوي رقم: 01/21 المتعلق بالانتخابات، المرجع السابق.

3- انظر القانون العضوي رقم 10/16، المتعلق بنظام الانتخابات، المرجع السابق.

ترتب فيها أسماؤهم ترتيبا هجائيا، و تحتوي على البيانات المتعلقة بالاسم الشخصي و العائلي و تاريخ و مكان الميلاد، و محل الاقامة بالدائرة الانتخابية، تكمن أهمية التسجيل بالقائمة الانتخابية في إثبات أن الشخص المدلى بصوته مستوفي للجميع الشروط المطلوبة قانونا لممارسة حق الانتخاب.

ب – الشروط الخاصة بانتخاب الموظف

نصت مختلف القوانين على مجموعة من الشروط الخاصة الواجب توافرها في الموظف أثناء ممارسته لحقه في الانتخاب و المتمثلة في:

- شرط الحياد و عدم استغلال الوظيفة: رغم أن الموظف يملك الحق في التصويت، إلا أن القانون يشدد على وجوب التزامه بالحياد التام خلال العملية الانتخابية، خاصة إذا كان يشغل منصبا حساسا أو على اتصال مباشر بالعملية الانتخابية، بالتالي لا يجوز له استغلال منصبه للتأثير على إرادة الناخبين أو القيام بدعاية انتخابية لصالح طرف دون آخر[1].

المطلب الثاني: تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها

تعتبر التعددية الحزبية من أهم الصور الدالة على الممارسة الديمقراطية في أي مجتمع، و قد كان الحق في تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها و لا يزال من بين أهم مؤشرات تكريس الحقوق السياسية التي يمارسها المواطن عامة و الموظف خاصة، باعتبارها تؤدي إلى المشاركة الفعالة في الحياة السياسية، و قد أشار إلى هذا الحق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام1966.

الفرع الاول: مفهوم الأحزاب السياسية

على الرغم من التباين في أسباب ودواعي النشأة، إلا أن الأحزاب وبشكل عام كانت إحدى أهم آليات المشاركة السياسية ومن أهم أدوات التنشئة السياسية في المجتمعات، وذلك بالرغم مما قيل عنها في بداية النشأة من أنها ستكون أداة للانقسام وللفساد السياسي وستفتح الباب عملياً أمام التدخّل الأجنبي، وأنها ستكون مصدراً لعدم الاستقرار السياسي وانعدام الكفاءة الإدارية.

أولا: تعريف الأحزاب السياسية

من أجل ضبط تعريف إنشاء الأحزاب السياسية، فإنه ينبغي في هذا السياق التطرق إلى التعريف اللغوي و التعريف الاصطلاحي لهذا المصطلح على النحو التالي:

أ/ لغة

ينصرف معنى كلمة "حزب" لغة إلى الطائفة، أو جماعة من الناس، و كل قوم تشابكت قلوبهم و أعمالهم و إن لم يلق بعضهم بعضا، و يقال تحزبوا أي تجمعوا[2].

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في القانون الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2018، ص 211.

2- لويس معلوف، المنجد في اللغة، المجلد 01، ط 19، المطبعة الكاثوليكية، بيروت،2010.

كما يمكن تعريفها بأنها: الأحزاب اي الطوائف التي تجمعت على محاربة الأنبياء عليهم الصلاة و السلام، حازبوا و تحزبوا أي صاروا أحزابا[1].

ب/ اصطلاحا

اختلفت تعريفات الحزب عند فقهاء القانون فقد عرفه الفقيه الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه "جماعة متحدة من الأفراد تعمل بمختلف وسائل الديمقراطية للفوز بالحكم لتنفيذ برنامج سياسي معين"[2].

كما عرفه الدكتور محمد أنس جعفر بانه اجتماع المواطنين في تنظيم معين، يهدف إلى الدفاع عن أفكاره و إقامة حوار مع الشعب و مشاركته في الحياة السياسية بعرض البرامج الاصلاحية، بقصد كسب المؤيدين بهدف الوصول الى الحكم[3].

ج/ التعريف التشريعي

أشارت المادة 03 من القانون العضوي رقم 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية إلى أن الحزب عبارة عن تجمع مواطنين يتقاسمون نفس الأفكار، يجتمعون لغرض وضع مشروع سياسي مشترك حيز التنفيذ للوصول بوسائل ديمقراطية و ملحة إلى ممارسة السلطات و المسؤوليات في قيادة الشؤون العامة[4].

ثانيا: نشأة الأحزاب السياسية

تعتبر الأحزاب السياسية، بالنظر إلى التنظيمات السياسية الأخرى حديثة النشأة، إذ لم تأخذ صورتها الحديثة إلا اعتبارا من منتصف القرن التاسع عشر، ففي سنة 1850 لم يكن أي بلد في العالم باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية يعرف الأحزاب بالمعنى العصري للكلمة، فقد كان يوجد قديما اختلافات في الآراء، ونواد شعبية، وتكتلات فكرية، إنما لم تكن هذه أحزابا بالمعنى الصحيح.

وفي سنة 1950 أخذت هذه الأحزاب تظهر في غالبية الأمم المتحضرة، في حين كانت الدول الأخرى تجتهد في تقليدها لذلك[5].

ارتبطت نشأة الأحزاب السياسية بالمعنى المعاصر بتطور النظام الديمقراطي، وكان العامل الرئيسي في هذا الصدد هو التوسع التدريجي الذي حدث في حق الاقتراع، إذ يربط الفقه الفرنسي بين مولد الأحزاب السياسية و نموها من جهة و بين مولد الديمقراطية و الاقتراع العام من جهة أخرى، تبعا لتعبير ماكس فيبر "الأحزاب السياسية أبناء الديمقراطية و الاقتراع العام".

فقد كان حق الاقتراع محصورا في البداية في فئة محددة، وهم أصحاب الملكيات و الحرفيون و المهنيون الذين يدفعون الضرائب، كما كان مقصورا على الذكور دون الإناث، وهنا لم تكن هناك حاجة ماسة

1- محمد بن أبي بكر الرازي محتار الصحاح، ط 1985، مكتبة لبنان، ص 56.
2- سليمان الطماوي، السلطات الثلاث في الدساتير العربية المعاصرة و في الفكر الاسلامي، ج 1، ط 05، مطبعة جامعة عين شمس ،مصر، 1986،ص 62.
3- محمد أنس جعفر، النظم السياسية، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر،1999، ص 210.
4- المادة 03 من القانون العضوي رقم 04/12 ، في ج.ر.ج.ج رقم 02 سنة 2012المتعلق بالأحزاب السياسية
5- مصطفى عامر حمدي عطية، الأحزاب السياسية في النظام السياسي والقانون الوضعي و الاسلامي، دراسة مقارنة، بدون طبعة، 2014، ص 30.

إلى تكوين أحزاب سياسية، لأن الفاعلون في الحياة السياسية محدودين، ولكن مع اتساع نطاق المشاركة في الانتخابات بفعل التوسع في حق الاقتراع ظهرت الحاجة إلى تكوين أحزاب سياسية.

ثالثا: أنواع الأحزاب السياسية

إن تصنيف الأحزاب السياسية يواجه إشكالية معايير التصنيف، فليس من السهل إيجاد تصنيفات موحدة لتقسيم الأحزاب السياسية، وهذا راجع إلى اختلافات في طبيعة الحزب و تنظيمه وأهدافه أو يرجع ذلك إلى اختلافات في طبيعة الحزب و تنظيمه و أهدافه، أو يرجع ذلك إلى اختلافات في الأنظمة السياسية المتنوعة.

اقترح عالم السياسة "جون شارلو" تصنيف ثلاثي جديد يؤخذ بعين الاعتبار، على أساس أهداف الحزب و استراتيجيته المتمثلة في:

أ/ أحزاب الأعيان

تشبه أحزاب الأطر، تضم شخصيات بارزة ذات مكانة اجتماعية و اقتصادية تتمتع بثروة تؤهلها لتمويل العملية الانتخابية لمرشحي الحزب.

ب/ أحزاب المناضلين

تقوم بإعطاء اهتمام أكبر للمنتسبين في صفوفها، و الذين يدفعون اشتراكا و يبذلون نشاطا لمصلحة الحزب، و هؤلاء المناضلون يمارسون تأثيرا كبيرا في نجاح الحزب و اتخاذ قراراته.

ج/ أحزاب التجمع

تهتم بالناخبين الذين يناصرون الحزب في العملية الانتخابية، فهذه الأحزاب غير طبقية و تهدف إلى تعبئة الناخبين من أصل اجتماعي و عرقي مختلف[1].

سننتقل إلى تصنيف الأحزاب السياسية العربية التي تعتمد على معايير إيديولوجية و شكل العضوية، و طبيعة القوى المؤيدة و هي:

أ/ أحزاب الأشخاص

و هي التي تدعو إلى التغيير المعتدل و تقبل المنافسة، يتم تجنيد قيادتها من ابناء الطبقة العليا من ملاك الأراضي الزراعية، كبار التجار، شعبيتها محدودة، قليلة الانتشار على مستوى الطبقة الوسطى، تعتمد على أسلوب الحوار.

ب/ أحزاب الكوادر

ظهرت لتعارض النظام القائم، اتسمت أيديولوجيتها بالثورة، و رفضت المنافسة الحزبية، تجند نخبتها من المثقفين و الموظفين.

1- محمد السويدي، علم الإجتماع السياسي، ميدانه و قضاياه، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص103.

ج/ أحزاب الحركة الوطنية

ظهرت كرد فعل على الاحتلال، كان هدفها الاستقلال، انتشرت في الريف أكثر من الحضر، كان لشخصية الكاريزمية دورا هاما في إطارها.

د/ أحزاب النظام الحاكم

كونتها النظم العسكرية في عقدي الخمسينيات و الستينيات عندما شعرت بحاجتها إلى قاعدة شعبية منظمة، و بحكم نشأتها ارتبطت بالنظام و عارضت المنافسة الحزبية.

ه/ الحركات الدينية

ظهرت في العشرينيات لتكون من أوائل التنظيمات ذات القاعدة الجماهيرية العريضة، ثم انتشرت في السبعينيات، تدعو ايديولوجيتها إلى التغيير الثوري السريع، وتتصدى للنظام و لا تتحمس للمنافسة الحزبية.

رابعا : أهداف تكوين الأحزاب السياسية

اهتم الفلاسفة و المفكرون منذ القدم و أكدوا جميعهم على أهمية و أهداف تكوين الأحزاب السياسية، فقد أكد كل من كنفشيوس، أفلاطون، الفرابي، و أرسطو على أهمية تكوين الأحزاب السياسية من أجل الوصول إلى الحكم الصالح، و تتعدد أهداف التكوين بتعدد مجالاتها و اهتماماتها و تتمثل فيما يلي:

- تمكين النمو المتكامل لشخصية الفرد، خاصة من الناحية السياسية، و تفتح استعداده و طاقته و تنميتها و توجيهها توجيها صحيحا.
- تحقيق التماسك الاجتماعي بين مختلف الطبقات و الفئات العرقية عن طريق تعميم قيم التسامح و التساوي و العدل بين الناس.
- تنمية روح الإعجاب و التقدير في نفس الأفراد نحو المجتمع الذي ينتنون إليه بشكل يجعلهم يحبونه و يدافعون عنه و يعتزون به.
- تساعد على التكيف الاجتماعي للفرد[1].
- تساعد على الحفاظ على القيم و المعايير السياسية للمجتمع[2] عن طريق التلقين الرسمي و غير الرسمي المخطط و غير المخطط للقيم و السلوكيات السياسية، من خلال مختلف المؤسسات السياسية[3]، و ذلك عن طريق نقل الثقافة من جيل لأخر دون أن تكون هناك قطيعة[4].
- تحقيق الاستقرار المنشود للمجتمع[5].
- تعد وسيلة للاستمرار و التجديد أو التغيير الاجتماعي.

1- أمين بلعيفة، التنشئة السياسية عند جمعية العلماء المسلمين الجزائريين 1956/1931، رسالة ماجيستير في التنظيم السياسي و الإداري، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية، 2007-2008، ص 52

2- نفس المرجع، ص 52

3- سمير خطاب، التنشئة السياسية و القيم، بدون طبعة، إيتراك للطباعة و النشر و التوزيع، 2004، ص 38

4- أمين بلعيفة، نفس المرجع، ص 52.

5- ختام العناتي، محمد عصام طربية، التربية الوطنية و التنشئة السياسية، بدون طبعة، عمان، دار الراية للنشر و التوزيع، بدون سنة النشر.306

- تهدف إلى تحقيق عملية الضبط الاجتماعي بالنسبة للمجتمع بشكل عام، و الامتثال لقواعده و قيمه.
- ربط علاقة الفرد بالفئة الحاكمة من خلال التأكيد على الأهداف السياسية و شرح بعض المفاهيم السياسية.
- دعم النظام السياسي و الحفاظ على استمراره عن طريق غرس قيم سياسية إيجابية للأفراد تدعم هذا الأخير وتعزز استقراره.
- نقل القيم بين أفراد المجتمع و فئاته جيلا بعد جيل و تحديد اتجاهاته بما يخدم النظام السياسي القائم.
- تساعد على خلق الانتاء و الولاء السياسي بالشكل الذي يؤدي إلى توسيع قاعدة الاتفاق العام و تخفيض حدة الصراع، خصوصا في الدول حديثة الاستقلال الاي تواجه مشكلة بناء النظام السياسي وسط اتجاهات مختلفة لأفراد المجتمع[1].

الفرع الثاني: الأساس القانوني لحق تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها

عرف حق إنشاء الأحزاب السياسية في الجزائر مرحلتين هامتين مثله مثل بقية الحقوق السياسية الأخرى، ففي المرحلة الأولى التي امتدت خلال مرحلة الحزب الواحد، بناء على ما أقرته مختلف النصوص الدستورية و القانونية اللاحقة له بعد سنة 1962، كان يمنع منعا باتا العمل بمبدأ التعددية الحزبية، وكل محاولة من هذا القبيل تعتبر خروجا عن القانون و دعوة الى العصيان. ولقد أكدت جميع النصوص الدستورية و القانونية الصادرة في هذه المرحلة على نهج الأحادية الحزبية كخيار من أجل بناء الدولة الاشتراكية.

وعلى هذا الأساس تضمن دستور 1963 في مادته 23 ما يلي: " جبهة التحرير الوطني هي حزب الطليعة الواحد في الجزائر"، و قد سبق و أن أكد ذلك المرسوم رقم 297/63 المؤرخ في 14 أوت 1963 الذي منع في مادته الأولى أي تأسيس لجمعيات أو تكتلات حزبية، وفي نفس السياق ذهب دستور 1976 صراحة في مادته 94 إلى أن النظام التأسيسي الجزائري يقوم على مبدأ الحزب الواحد.

كما أكدت قوانين الوظيفة العمومية على ضرورة انخراط الموظف في حزب جبهة التحرير الوطني، وهذا ما جسدته المادة 21 المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية و التي جعلت العمال و الموظفين في خدمة الحزب و الدولة لا غير.

إلا أنه و بعد الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي مست البلاد، و ما نتج عنها من انعكاسات سلبية أدت إلى تغيرات سياسية جوهرية، تُوجت بصدور دستور في 23 فيفري 1989 كبداية لعهد التعددية الحزبية. حيث تغيرت الاوضاع جذريا لصالح الموظف في ممارسة حقه السياسي في مجال تكوين الأحزاب السياسية أو الانتماء إليها وفق قناعته السياسية.

1- أمين بلعيفة، المرجع السابق، ص 53

وفي هذا الصدد نص دستور 1989 في المادة 40 على أن " حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به، و لا يمكن التذرع بهذا الحق لضرب الحريات السياسية، و الوحدة الوطنية، و السلامة الترابية، و استقلال البلاد و سيادة الشعب"

أما دستور 1996 استبدل مصطلح الجمعيات ذات الطابع السياسي بمصطلح الحزب السياسي وهذا ما ورد في المادة 24 منه1.

وتنفيذا لهذين النصين الدستوريين، صدرت نصوص قانونية موائمة و منفذة لهذين النصين كالقانون رقم 11/89 المتعلق بالجمعيات ذات الطابع السياسي، الأمر 09/97، و كذلك القانون رقم 04/12 المتعلقين بالأحزاب السياسية.

كما شدد الأمر رقم: 09/97 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية و القانون 04/12 أكثر على الشروط الخاصة بتأسيس الأحزاب السياسية، ذلك بعد التجربة الأولى العسيرة التي عرفتها الجزائر في ظل التعددية الحزبية بين سنتين 1989 و1997.

الفرع الثالث: شروط تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها

يعد تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها عملية تستند إلى مجموعة من الشروط العامة التي تضمن فاعليتها و استمراريتها، و شروط خاصة بفئة الموظفين.

أولا: الشروط العامة لحق تكوين الأحزاب السياسية

يمكن استخلاص الشروط المتعلقة بتشكيل حزب سياسي وفق القانون الحالي للأحزاب السياسية و المطبقة على الجميع بمن فيهم الموظفين و هي كالاتي2:

- أن يكون من جنسية جزائرية، غير أن المشرع لم يحدد ما إذا كانت الجنسية أصلية أم مكتسبة عن طريق التجنس.
- بلوغ سن الخامسة و العشريين (25) سنة على الأقل عند تاريخ تأسيس الحزب السياسي.
- التمتع بكافة الحقوق المدنية و السياسية.
- أن لا يكون ممن حكم عليه بعقوبة سالبة للحرية في جناية أو جنحة و لم يرد اعتباره.
- أن لا يكون ممن سلك سلوكا معاديا لمبادئ ثورة أول نوفمبر1954.
- أن لا كون في حالة ممنع وفقا لما هو منصوص عليه في المادة خمسة من القانون العضوي رقم 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية.

1- تنص المادة 24 من دستور 1996 ""حق انشاء الاحزاب السياسة معترف به و مضمون ، ولا يمكن التذرع بهذا الحق لضرب الحريات الاساسية و القيم و المكونات الاساسية للهوية الوطنية ، وامن التراب الوطني و سلامته، و استقلال البلاد، وسيادة الشعب، وكذا الطابع الديمقراطي و الجمهوري للدولة. وفي ظل احترام احكام هذا الدستور لا يجوز تأسيس الاحزاب السياسية على اساس ديني او لغوي او عرقي او جنسي او مهني او جهوي . "

2- انظر المادة 17 من القانون العضوي 12 / 04 المؤرخ في 12 يناير سنة 2012 المتعلق بالأحزاب السياسية، المرجع السابق.

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

- يمنع كذلك تأسيس أي حزب على كل من شارك في عمل إرهابي أو شارك في تنفيذ سياسة تدعو إلى العنف و التخريب ضد الأمة.

- يشترط فيه الوحدة، والسيادة الوطنية و استقلال البلاد، الطابع الديمقراطي و الجمهوري للدولة[1].

- ضمان الحريات السياسية وقيم أول نوفمبر 1954 و الخلق الإسلامي.

ثانيا: الشروط الخاصة لحق تكوين الأحزاب السياسية بفئة الموظفين

اشترط المشرع الجزائري لممارسة الموظف لحقه في تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها شروط خاصة به تتمثل في:

- بالنسبة لتولي عهدة انتخابية أو سياسية: لا تتلاءم صفة الموظف و ممارسة عهدة انتخابية على المستوى الوطني أو المحلي بصفة دائمة، و هو ما جسده القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال الانتداب[2] ، و ذلك من أجل ضمان حياد الموظف عند أداء مهامه[3].

- بالنسبة لتولي رئاسة حزب سياسي: لا يمكن للموظف ممارسة مهمة الموظف و توليه رئاسة الحزب السياسي في آن واحد، والمشرع الجزائري و لضمان مبدأ استقلالية الإدارة و حيادها لم ينص على أحكام تضمن وضعية قانونية يحتفظ من خلالها الموظف بمرتبه، و يمكن أن يوضع فيها لممارسة عهدة سياسية خاصة عند توليه رئاسة حزب سياسي، إلا أن المشرع لم يمنع الموظف الذي يمارس مهام عضو مسير في حزب سياسي من الاستفادة وبقوة القانون من الوضع في الإحالة على الاستيداع[4].

حيث يمنع على الموظف أن يشغل وظيفته أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها الإساءة لمصلحة الإدارة العمومية أو بسمعتها، فلا يجوز للموظف أن يعيق السياسات بسبب انتمائه السياسي أو توجهاته الإيديولوجية على القرارات التي تتخذها و تطبقها الإدارة5.

المبحث الثاني:ضمانات ممارسة الموظف للحقوق السياسية

كرست القوانين جملة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل ممارسة الموظف لهذه الحقوق، حيث تتراوح هذه الضمانات بين التنصيص على هذه الحقوق ضمن الدستور و كذا مجموعة من القوانين، و هو ما

1- انظر المادة 8 من القانون العضوي 04/12 ، المتعلق بالأحزاب السياسية، المرجع السابق.

2- يقصد بالانتداب حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي و/او ادرته الاصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها.

3- سواكر عبد الحكيم ، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء اراء الفقه و اجتهاد القضاء الاداري، ط 01، مطبعة مزوار، الوادي ، الجزائر، 2011، ص 103

4- يقصد بالاستيداع ايقاف مؤقت لعلاقة العمل ، و تؤدي هذه الوضعية الى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الاقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد

5- داودي عادل، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق و الحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، العدد 04، سنة 2018، كلية الحقوق و العلوم السياسة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ص 36

سيتم الوقوف عليه في المطلب الأول، وكذا ضمانات رقابية مجسدة في مؤسسات تكفل الرقابة على مدى احترام و حماية هذه الحقوق، و هو ما سيتم الوقوف عليه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التنصيص الدستوري و القانوني لممارسة الموظف للحقوق السياسية

تشكل الحقوق السياسية جزءا أساسيا من حقوق الإنسان، حيث تتيح للأفراد التعبير عن آرائهم و المشاركة في العمليات السياسية و المساهمة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على مجتمعاتهم، و للموظف مكانة خاصة في هذا السياق، إذ يتعين أن تتوفر له الضمانات الدستورية و القانونية اللازمة لممارسة هذه الحقوق دون قيود غير مبررة.

الفرع الأول: التنصيص الدستوري لممارسة الموظف للحقوق السياسية

يعتبر الموظف في التشريع الجزائري جزءا من المجتمع المدني، يمارس حقوقه السياسية مثل أي فرد آخر في المجتمع، فقد عالج المشرع الجزائري هذا الموضوع عبر النصوص الدستورية التي تقرر ممارسة الحقوق السياسية إلا أنه لم يخصه بضمانات دستورية خاصة تتعلق بممارسته لهذه الحقوق، و عليه فإن المشرع الجزائري لم يميز بين الموظف كفئة خاصة و بين سائر المواطنين، مما يعني أنه يتمتع بالحقوق السياسية المنصوص عليها في الدستور و القوانين ذات الصلة دون أي تمييز أو تخصيص، هذا ما يعكس تأكيد المشرع على مبدأ المساواة أمام القانون، بالإضافة إلى تبنيه نهجا يكفل للموظف حق ممارسة حقوقه دون الحاجة إلى تخصيص ضمانات خاصة معتمدا في ذلك على مجموعة من المبادئ الدستورية التي تضمن للجميع ممارسة هاته الحقوق، و تتمثل في ما يلي:

أولا: النصوص الدستورية

تعتبر النصوص الدستورية مبادئ عامة تقرر تعزيز المشاركة الفعلية للأفراد في الحياة السياسية حيث تضمن للأفراد حقوقهم و تعمل على حمايتها و قد تضمن التعديل الدستوري لسنة 2020 مجموعة من الأحكام الدستورية ضمن الباب المتعلق الحقوق الأساسية و الحريات العامة و الواجبات و على نحو أدق في الفصل الأول من هذا الباب، حيث نصت المادة 56 منه على حق الترشح و الانتخاب على أن " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية الحق في أن ينتخب و أن ينتخب".

كما نجد التعديل الدستوري لسنة 2020 نص على حق إنشاء الأحزاب السياسية من خلال المادة 57 منه حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به و مضمون"

ثانيا: المبادئ الدستورية

تعد المبادئ الدستورية الإطار القانوني الذي ينظم الدولة و يعزز من فاعلية النظام السياسي، حيث تهدف هذه المبادئ إلى تعزيز حماية الحقوق السياسية للأفراد و توفير الضمانات القانونية اللازمة لممارستها مما يضمن تحقيق المشاركة الفعالة للأفراد في صنع القرار. تتمثل هذه المبادئ في:

أ/ مبدأ استقلالية القضاء

أعطى الفقهاء تعريف محدد لاستقلالية القضاء فمنهم من عرفه بأنه توفير الاستقلال لأشخاص القضاء و عدم وضعهم تحت رهبة أي سلطات في الحكم لغير ضمائرهم[1]، وعرفه بعضهم بأنه حرية السلطة القضائية في إصدار الأحكام أو القيام بالأعمال الأخرى وفقا للقانون[2]. ذلك أن القضاء إذا ما فقد استقلاله و حصانته فإن هذه الحقوق تتطاول عليها السلطات العامة.

بالنظر إلى الأهمية الكبرى التي يحتلها استقلال القضاء في حماية حقوق الأفراد و حرياتهم، فإننا نجد كثيرا من الدساتير قد ربط بين استقلال القضاء وضمان الحقوق و الحريات. فقد نص الدستور الفرنسي بأن "... تكفل السلطة القضائية باعتبارها حماية الحرية الفردية، احترام هذا المبدأ وفق الشروط المنصوص عليها في القانون ".

كما نص الدستور المصري لسنة 2014 على أن " تخضع الدولة للقانون، واستقلال القضاء، و حصانته و حياده، ضمانات أساسية لحماية الحقوق الحريات "[3].

نصت المادة 163 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن " القضاء سلطة مستقلة، القاضي مستقل لا يخضع إلا للقانون. يحمي القضاء المجتمع و حريات و حقوق المواطنين طبقا للدستور".

يتضح لنا مما تم تناوله أن القضاء المستقل يكون بمثابة ضمانة أساسية لحقوق الأفراد السياسية، و لا سيما فئة الموظفين. لا يستطيع الموظفون و باقي أفراد المجتمع الاطمئنان على حقوقهم السياسية إلا عند الوقوف أمام قضاء مستقل و قوي، فكلما كان القضاء قويا و مستقلا وبعيدا عن التأثيرات الخارجية كلما كانت الحقوق السياسية محمية و مصانة.

ب/ مبدأ الفصل بين السلطات

يعد مبدأ الفصل بين السلطات من المبادئ الدستورية في الدول الديمقراطية، وضمانة مهمة لحماية حقوق الأفراد و حرياتهم، ويقصد به عدم استئثار السلطة من قبل هيئة واحدة، بل توزيعها على الهيئات الثلاثة، و تتمتع كل منها بالاستقلال. فتختص السلطة التشريعية بسن القوانين، و السلطة التنفيذية بتنفيذها أما السلطة القضائية بتطبيقها على ما يعرض عليها من منازعات[4].

كما تظهر أهمية مبدأ الفصل بين السلطات فيم يحققه من مزايا لكونه يمثل إحدى الضمانات الأساسية لحماية حقوق الأفراد السياسية، و لا سيما الموظفين كأحد ركائز المجتمع. و تظهر هذه الحماية بمضمونها السياسي و القانوني، فمن الناحية السياسية يعني المبدأ عدم جمع السلطات و تركيزها في قبضة شخص واحد أو هيئة واحدة و متى تحقق ذلك صارت لكل وظيفة من وظائف الدولة هيئة خاصة بها، أما لو حصل العكس

1- نادية بوخرص، استقلالية القضاة كضمانة اولية للرقابة على الصفقات العمومية، المداخلة الثانية و العشرون، جامعة المدية، دون سنة نشر، ص03.

2- عمار كوسة ، مبدا استقلالية السلطة القضائية في النظم القانونية العربية ، دراسة تحليلية و تقييمية، الجزائر نموذجا، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف 02، ص 148.

3- الدستور المصري لسنة 2014، المؤرخ في 18 يناير 2014، العدد رقم 03.

4- فوزي اوصديق، الوافي في شرح القانون الدستوري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر،2006،ص 01

واجتمعت وظائف الدولة في يد واحدة فلن تكون هناك ضمانة للالتزام بهذه القواعد ولم تكن هناك آلية لإيقاف الحاكم إذا استبد بالسلطة[1]. فقد نص التعديل الدستور لسنة 2020 في المادة 16 منه على " تقوم الدولة على مبادئ التمثيل الديمقراطي و الفصل بين السلطات، و ضمان الحقوق و الحريات و العدالة الاجتماعية."

يخلص مما سبق إلى أن مبدأ الفصل بين السلطات يعد من الضمانات الأساسية للحقوق و الحريات السياسية للأفراد -لاسيما منهم الموظفين- ،لما يهيئه من فرصة للموظف فيما لو اعتدى على حقوقه السياسية من قبل أي سلطة بالشكوى إلى السلطات الأخرى، لان السلطة لا توقفها إلا السلطة.

ومعظم دساتير دول العالم يؤكد على مبدأ الفصل المرن بين السلطات كضمانة للحياة السياسية و الدستورية.

ج/ مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ دستوري، وهو أحد ركائز النظام الديمقراطي و يمثل ضمانة رئيسية لممارسة الموظف للحقوق السياسية. إذ يؤكد هذا المبدأ على أن جميع الأفراد دون تمييز يجب أن يتمتعوا بنفس الحقوق السياسية، و بالتالي يمكنهم المشاركة بشكل فعال في الحياة السياسية.

بحيث يضمن هذا المبدأ و يوفر حقوق متساوية لجميع الأفراد بما فيهم الموظفين ويحميهم من أي تمييز قائم على الجنس، أو العرق، أو الدين، مما يضمن ممارسة الحقوق السياسية بشكل متساو.

كما و يتيح للموظفين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية مما يسهم في تمثيل جميع الفئات في المجتمع.

و هذا ما نصت عليه المادة 35 الفقرة الثانية من التعديل الدستوري لسنة 2020 " تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، و تحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية، و الاقتصادية و الاجتماعية، و الثقافية".

إن مبدأ المساواة لا يقتصر فقط على كونه مبد دستوري، بل يعتبر أساسا لبناء مجتمع ديمقراطي، يضمن للموظف حقوقه السياسية و يدعمه في فعالية مشاركته.

الفرع الثاني: التنصيص القانوني لممارسة الموظف للحقوق السياسية

لا يجوز فرض قيود على الحقوق السياسية من دون نص قانوني، و هذا عملا بمبدأ المشروعية الذي يلزم كافة سلطات الدولة بتوقير التشريع. مع ضرورة مطابقة النص القانوني الذي جاء به المشرع الجزائري لكفالة الحقوق السياسية من خلال إطار قانوني شامل يدعم تلك الحقوق و يعزز من قيم الديمقراطية و الحكم الراشد. فكان لابد من تقديم ضمانات مساهمة في بناء مجتمع مدني قوي يشارك جميع أفراده في صنع القرار و المشاركة السياسية بشكل فعال، لذا يتعين أن تتضمن القوانين و التشريعات في أي دولة مجموعة من الضمانات التي تضمن للموظفين دون تمييز ممارسة حقوقهم. و قد أحيطت الحقوق السياسية للموظف في الجزائر بمجموعة من النصوص القانونية التي تهدف الى ضمان هذه الحقوق و حمايتها، و تتمثل في:

1- حسني بوديار، الوجيز في القانون الدستوري، ط 2003، دار العلوم للنشر و التوزيع ،الجزائر، ص 76.

أولا: النصوص القانونية المنظمة لحق الانتخاب و الترشح

نصت المادة 50 من القانون رقم 01/21 المتعلق بالانتخابات و الذي ينظم جميع جوانب الانتخابات والترشح، على " يعد ناخبا كل جزائري جزائرية بلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة كاملة يوم الاقتراع و كان متمتعا بحقوقه المدنية و السياسية. و لم يوجد في إحدى حالات فقدان الأهلية المحددة في التشريع الساري المفعول و كان مسجلا في القائمة الانتخابية "[1].

كما نص الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 29 على أنه " لا يمكن بأية حال ان تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية، أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو اثناء تلك العهدة "[2].

ثانيا: النصوص القانونية المنظمة لحق تكوين الأحزاب السياسية و الانضمام إليها

يتم تنظيم حق تكوين الاحزاب السياسية من خلال عدة قوانين و إجراءات، هذه القوانين تهدف إلى ضمان حرية تأسيس الأحزاب و حق المواطنين في الانتماء إليها، حيث نص القانون رقم 04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية من خلال المادة 02 على " حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به و يضمنه الدستور"[3]. و كذا المادة 10 منه بنصها على " يمكن كل جزائري و جزائرية بلغا سن الرشد القانوني الانخراط في حزب سياسي واحد من اختيارهما أو الانسحاب منه في أي وقت"[4].

كما نصت المادة 28 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على " مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف غلى حزب سياسي على حياته المهنية "[5].

المطلب الثاني: الضمانات الرقابية لممارسة الموظف للحقوق السياسية

باعتبار أن الحقوق السياسية وسيلة للتعبير عن الإرادة الشعبية و المشاركة في الحياة العامة، فإن ممارسة الموظف لها يثير بعض التحديات، ولضمان ممارسة الموظف لحقوقه السياسية دون تجاوز أو إخلال بمتطلبات الوظيفة، نشأت مجموعة من الضمانات الرقابية في مقدمتها رقابة المحكمة الدستورية التي تتولى التأكد من احترام التشريعات للحقوق السياسية المنصوص عليها دستوريا، فضلا عن الرقابة القضائية التي تضمن حماية هذه الحقوق من أي تعسف إداري أو خرق قانوني.

الفرع الأول: رقابة المحكمة الدستورية

يبرز دور المحكمة الدستورية في حماية الحقوق السياسية من اشتراط أي قيود غير دستورية عبر ممارسة رقابتها على النصوص القانونية و التنظيمية، المؤطرة لممارسة الموظف لحقوقه السياسية. ويتطلب

1- انظر المادة 50 من القانون 01/21 المتعلق بالانتخابات، المرجع السابق.
2- انظر المادة 29 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
3- انظر المادة 02 من القانون04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية، المرجع السابق.
4- انظر المادة 10 من القانون04/12 المتعلق بالأحزاب السياسية، المرجع السابق.
5- انظر المادة 28 من الامر 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

هذا الفرع دراسة راسة للاجتهادات القضائية التي كرستها المحكمة الدستورية لصيانة الحقوق السياسية للموظف.

أولا: الرقابة الدستورية على الانتخاب و الترشح

تعد الرقابة اختصاص أصيل تمارسه المحكمة الدستورية، خاصة في مجال الانتخاب و الترشح فمنذ التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 وحسب أحكام الأمر رقم 01/21 المتضمن القانون العضوي المتعلق بقانون الانتخابات، فإن المحكمة الدستورية صاحبة الاختصاص الأصيل في النظر في الطعون المقدمة اتجاه الانتخابات الرئاسية و التشريعية دون الانتخابات المحلية.

أ- رقابة المحكمة الدستورية بالنسبة للانتخابات التشريعية

إن العملية الرقابية للمحكمة الدستورية في مجال الانتخابات التشريعية تخص المرحلة الأخيرة بعد انتهاء العملية الانتخابية، بحيث يحق لكل مترشح أو ممثله القانوني من خلال ما أشارت إليه المادة 258 من الأمر رقم 21-01[1] أن يطعن في النتائج خلال 24 ساعة و يضعه لدى كتابة الضبط بالمحكمة الدستورية و التأكد من صحة الطعن، وإذا ما استوفى الطعن شروطه الشكلية و الموضوعية تفصل فيه المحكمة الدستورية خلال ثلاثة أيام من تاريخ تلقيها ذلك الطعن[2].

ب-رقابة المحكمة الدستورية بالنسبة للانتخابات الرئاسية

تبدأ العملية الرقابية للمحكمة الدستورية من مرحلة الترشح إلى غاية إعلان النتائج فبعد انتهاء فترة الترشيحات، يحق للسلطة المستقلة للانتخابات رفض طلب التصريح بالترشح لرئاسة الجمهورية إذا لم تتوفر في المترشح الشروط المنصوص عليها بالأمر رقم 01/21 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، و تختص المحكمة بالنظر في الطعون في القرارت الصادرة عن السلطة المستقلة للانتخابات.

كما و يرفع الطعن في أجل اقصاه 48 ساعة من ساعة تبليغه للمحكمة الدستورية، ويودع الطعن في قرار الرفض لدى المحكمة الدستورية و تبت فيه في أجل اقصاه سبعة أيام من تاريخ إرسال آخر قرار للسلطة المستقلة للانتخابات، أما فيما يخص رقابة المحكمة الدستورية على العمليات اللاحقة لعملية الاقتراع، نجد أن المحكمة الدستورية تمارس رقابتها في مجال الطعون التي تتلقاها حول النتائج المؤقتة للانتخابات الرئاسية بحيث كفل الامر رقم 01/21 السالف الذكر لكل مترشح أو ممثله المؤهل قانونا حق الطعن فيما يتعلق بصحة

1- تنص المادة 258 من الامر 01/21 "يحق لكل مترشح او ممثله المؤهل قانونيا في حالة الانتخابات الرئاسية و لأي ناخب في حالة الاستفتاء ان يطعن في صحة عمليات التصويت بأدراج احتجاجه في محضر الفرز الموجود في مكتب التصويت ".

2- رشيدة العام، المجلس الدستوري الجزائري، ط01، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، سنة 2006، ص 172.

نتائج الانتخابات الرئاسية لدى أمانة ضبط المحكمة الدستورية في أجل 48 ساعة التي تلي إعلان النتائج المؤقتة، و تبت المحكمة الدستورية في الطعون المقدمة أمامها خلال 03 أيام من تاريخ استلامها للطعون[1].

كما تختص المحكمة الدستورية كذلك في التحقق من مدى مخالفة القوانين المنظمة للعملية الانتخابية، باعتبار أن هذه العملية تحتاج في تنظيمها إلى العديد من النصوص التشريعية و التنظيمية التي قد تمس بمصداقية الانتخابات، و لذلك أقر المشرع للمحكمة الدستورية آلية الدفع بعدم الدستورية التي تمثل وسيلة فعالة لردع أي قانون يمس بنزاهة العملية الانتخابية.

ثانيا: الرقابة الدستورية على الأحزاب السياسية

نصت المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 2020 "حق انشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون.." إذا فإن انشاء الأحزاب السياسية حرية مضمونة، ولا يجوز أن تتعارض أهدافها أو نشاطاتها مع أحكام الدستور[2]. وتمارس المحكمة الدستورية رقابتها على الأحزاب السياسية من خلال الرقابة القبلية على الأحزاب، فهي تفصل وجوبا في مدى مطابقة القانون العضوي رقم 12/16 المتعلق بالأحزاب السياسية للدستور قبل إصداره، وهذه الصلاحية مخولة للمحكمة الدستورية من خلال المادة 190 الفقرة 02.

كما وتبسط رقابتها على الأحزاب من خلال مدى احترام الأحزاب للدستور و مبادئه، فإذا تجاوز أي حزب سياسي المبادئ الدستورية مثل وحدة الوطن، و الديمقراطية يمكن حل الحزب أو تعليق نشاطه نتيجة الإخلال. كما يمكن لرئيس الجمهورية أو السلطات المختصة أن تخطر المحكمة للفصل في مدى دستورية نشاط الحزب. كما وبسط رقابتها من خلال الدفع بعدم الدستورية كما وقد نصت المادة 56 من القانون العضوي رقم 04/12 على "يمنع على الحزب السياسي أن يتلقى بصفة مباشرة أوغير مباشرة دعما ماليا أو ماديا من أي جهة أجنبية، بأي صفة كانت وباي شكل كان "، فهذه الرقابة هدفها منع تلقي أي تمويل أو إعانات من دولة أو مؤسسة أجنبية.

الفرع الثاني: رقابة القضاء

لطالما أكد المؤسس الدستوري الجزائري على أن القضاء هو من يضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم وحرياتهم السياسية، وبأنه في متناول الجميع أي بمن فيهم الموظفين. فالقضاء يعمل على بسط رقابته على مختلف الحقوق السياسية ويشكل ضمانة من ضمانات مزاولة الموظف لحقوقه السياسية.

أولا: رقابة القضاء على الانتخاب و الترشح

قد يسود العملية الانتخابية مخالفات و خروقات تمنح لأصحاب المصلحة حق إثارة الطعون، بحيث أن لكل مواطن أغفل تسجيله في قائمة انتخابية ان يقدم تظلمه إلى رئيس اللجنة البلدية حسب المادة 66 من

1- تنص المادة 260 من الامر 01/21 " تفصل المحكمة الدستورية في الطعون خلال 03 أيام ، واذا تبين ان الطعون مؤسسة ، تعيد بقرار معلل صياغة محاضر النتائج المعدة ".

2- تنص المادة 57من التعديل الدستوري لسنة 2020" لا يجوز تأسيس الاحزاب السياسية على اساس ديني ،او لغوي او عرقي ،او جنسي او مهني او جوهري".

الأمر رقم 01/21[1]. بحيث يمكن لكل مواطن مسجل في إحدى الدوائر الانتخابية حق تقديم اعتراض معلل لشطب شخص مسجل بغير حق، او لتسجيل شخص مغفل في نفس الدائرة بحسب المادة 67 من الأمر رقم 01/21 و ذلك في أجل عشرة أيام الموالية لتعليق اختتام مراجعة القوائم الانتخابية. وبالنسبة لإجراءات الطعن تتم بمجرد تصريح لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا التابعة للنظام القضائي العادي المختصة إقليميا ويكون حكم المحكمة غير قابل لأي شكل من أشكال الطعن[2].

وبالنسبة للطعون القضائية المتعلقة بمرحلة الترشح ، فيشمل الطعن صحة قرارات التسجيل في قوائم المرشحين أو رفض تسجيل ترشح فردي لانتخابات المجالس الشعبية البلدية و الولائية، و يحق للمعني المرفوض ترشحه الطعن في قرار الرفض امام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا خلال 03 أيام من تاريخ تبليغه بالقرار، و تفصل المحكمة المختصة في الطعن في أجل 04 أيام كاملة من تاريخ إيداعه، و يمكن الطعن في حكم المحكمة الإدارية أمام المحكمة الإدارية للاستئناف المختصة إقليميا في الطعن في أجل 04 أيام كاملة من تاريخ إيداع الطعن بقرار غير قابل لأي شكل من أشكال الطعن.

كما قد كفل لكل ناخب الحق في الاعتراض على صحة عمليات التصويت بإيداع احتجاجه في شبهة تشويه في مكتب التصويت الذي صوت به، يدون الاحتجاج في محضر مكتب التصويت ويرسل إلى اللجنة الانتخابية الولائية. تفصل المحكمة الإدارية في الطعون في ظرف 05 أيام من تاريخ إيداع هذه الطعون و يكون حكمها قابلا للطعن بالاستئناف أمام المحاكم الإدارية للاستئناف المختصة إقليميا في أجل 03 أيام كاملة من تاريخ إيداع الحكم، و التي تفصل في الحكم بقرار نهائي غير قابل لأي شكل من أشكال الطعن هذا كل وفق أحكام المادة 206 من الأمر رقم 01/21.

ثانيا: رقابة القضاء على الأحزاب السياسية

كما و يختص القضاء الإداري بالنظر في المنازعات القائمة في الأحزاب السياسية ويعرف هذا النوع من النزاعات بأنه نزاع إداري، ومن بين هذه المنازعات نجد منازعات ترخيص بعقد مؤتمر وهنا ترفع الدعوى أمام مجلس الدولة خلال أجل 30 يوم فجهة الاختصاص في مادة المنازعات في الأحزاب السياسية من اختصاص مجلس الدولة، فيصدر هذا الأخير قراره بصفة ابتدائية ونهائية، أي عدم إمكانية استئنافه[3].

وفيما يخص حل الأحزاب السياسية، نص القانون 04/12 أحكاما تتعلق بحل الحزب السياسي و حصر الحل في صورتين إما في الحل الاداري الذي يكون بإرادة الهيئة العليا للحزب وبحسب ما تشير إليه أحكام النظام الداخلي، أو الحل القضائي وهو الصورة الثانية، وهذه الصورة تمثل إعدام للنشاط القانوني و

1- تنص المادة 66 من الامر 01/21 على ان "يمكن كل مواطن اغفل تسجيله في قائمة انتخابية ان يقدم تظلمه الى رئيس اللجنة البلدية لمراجعة القوائم الانتخابية ضمن الأشكال و الآجال المنصوص عليها ففي هذا القانون العضوي " .

2- انظر المادة 67 من الامر01/21.

3- فريجات إسماعيل قراءة في نظام انتخاب اعضاء المجالس الشعبية البلدية على ضوء الأمر رقم 01/21.مجلة العلوم القانونية و السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الوادي المجلد 12 العدد02، 2021 ص .111

السياسي، و الشخصية الاعتبارية. وحالات الحل حسب ما هو مذكور في القانون العضوي رقم 04/12 يكون إما نتيجة لمخالفة القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية أو غير تلك المنصوص عليها في قانونه الأساسي بحيث يتعين على الحزب السياسي التقيد بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القوانين المعمول بها تحت طائلة تعرضه لإجراء الحل بسبب خرق القانون[1]، أو عدم تقديم الحزب مرشحين في الانتخابات التشريعية و المحلية أربعة مرات متتالية على الاقل.

كما أن توقيف الحزب المعتمد أمر معقود بيد القضاء الإداري ممثلا في مجلس الدولة، فبعد توجيه أعذار من قبل وزير الداخلية ورفع دعوى توقيف نشاط الحزب فإذا صدر توقيف نشاط الحزب وتم تثبيته في ملف الحزب على مستوى وزارة الداخلية وعاد الحزب و ارتكب تجاوز، كان ذلك موجب الحل. والحالة الأخيرة تخص عدم قيام الحزب بنشاطاته، فقد كفل القانون العضوي للأحزاب للوزير الداخلية في حالة الاستعجال أحقية اتخاذ كل التدابير التحفظية لمواجهة الوضع غير أنها اعترفت للحزب اللجوء إلى مجلس الدولة الفاصل في القضايا الاستعجالية بغرض طلب إلغاء الإجراء التحفظي من جانب وزير الداخلية [2].

1- راجع بدرالدين شبل ،الحريات السياسية في الجزائر (دراسة في تطور النصوص التشريعية و الممارسة العملية)، ط1،دار الراية للنشر و التوزيع ،عمان الأردن 2016، ص194..

2- القانون رقم: 13/22 المؤرخ في 12 جويلية 2022، يعدل و يتمم القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ج ج، العدد48، سنة 2022

خلاصة الفصل الأول

يتبين من خلال الدراسة ان الحقوق السياسية للموظف تعد جزءا من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها بصفته مواطنا حيث يحق له المشاركة في الحياة السياسية من خلال الانتخاب، الترشح، تكوين الأحزاب السياسية او الانضمام اليها فقد كرس المشرع الجزائري هذه الحقوق في إطار احترام المبادئ العامة للقانون و ضمن توازن يحفظ مصلحة المرفق العام. حيث يمكن ممارستها وفق شروط قانونية محددة تسري على الجميع بما فيهم فئة الموظفين، مثل الشروط المتعلقة بالسن و الجنسية ...إلخ.

وقد خص المشرع الجزائري الموظف بشروط اضافية اخرى كعدم الجمع بين وظيفتين، و لقد جاءت هذه الشروط لحماية الوظيفة العمومية و الموظف على حد سواء .

و لضمان ممارسة فعلية لهذه الحقوق احيط الموظف بجملة من الضمانات القانونية هدفها حماية الموظف و حماية الحقوق، و تعد هذه الضمانات انعكاسا لالتزام الدولة بمبادئ الشرعية و المساواة و ترسيخا لدولة القانون و المؤسسات حيث لا يحرم الموظف من حقوقه السياسية بحكم وظيفته بل يتمتع بها وفق ما يكلفه الإطار الدستوري و التشريعي و القضائي وحتى الرقابي .

الفصل الثاني: قيود ممارسة الموظف للحقوق السياسية

يستطيع الموظف ممارسة حقوقه السياسية المكفولة له دستوريا و قانونيا كغيره من المواطنين، لكن صفته كموظف تفرض عليه بعض القيود أثناء ممارسته هذه الحقوق، مع العلم أن خضوعه لهته القيود كان نتيجة مزاولته للوظيفة و قبوله لامتيازاتها، مما يوجب عليه الخضوع لواجباتها و التزاماتها و بالتالي الموظف هو من اختار خضوعه لتلك الضوابط بقبوله الوظيفة.

وردت هذه الضوابط إما في نصوص صريحة أو أن تكون مستمدة من طبيعة الوظيفة العمومية ذاتها، فشغل وظيفة عمومية يفرض على شاغلها ضرورة الالتزام ببعض الضوابط عند ممارسته للحقوق كغيره من الأفراد، فالوظيفة لا تحرم الموظف من ممارسته لحقوقه، إنما تعمل على تهذيب ممارسته لتلك الحقوق بما يتفق و الوظيفة التي يشغلها حتى لا يتضرر المرفق العام من ممارسة الموظف لهذه الحقوق.

من هذا المنطلق سيتم دراسة القيود التي يخضع لها الموظف في ممارسته لحقوقه السياسية، و ذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تم تخصيص المبحث الأول لدراسة الالتزام بواجبي الطاعة و التحفظ، و أما المبحث الثاني فيتناول واجبي الحياد و الالتزام بالسر المهني.

المبحث الاول : الالتزام بالطاعة الرئاسية والالتزام بواجب التحفظ

يمنح الموظف حق المشاركة في الحياة السياسية، غير أن صفته الوظيفية و انتمائه للإدارة تفرضان عليه جملة من القيود في كيفية ممارسته لهذا الحق، لذا لابد له من توخي الحيطة والحذر بما يضمن عدم تعارض سلوكه السياسي مع مقتضيات الوظيفة العمومية أو المساس بحسن سير المرفق العمومي.

من خلال هذا المبحث سيتم الوقوف على مطلبين، المطلب الأول يخص واجب الطاعة الرئاسية و المطلب الثاني يتعلق بواجب التحفظ.

المطلب الأول: واجب الطاعة الرئاسية

تعد العلاقة بين الرئيس و المرؤوس في الوظيفة العمومية من الركائز الأساسية التي تضمن الانضباط وحسن سير المرفق العام، وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لهذا الجانب من خلال إلزام الموظف بتنفيذ الأوامر الصادرة عن رئيسه الإداري وفقا لما يتوافق مع مقتضيات الوظيفة العمومية.

ومن هذا المنطلق تم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول يتضمن مفهوم الطاعة الرئاسية الفرع الثاني شروط الطاعة الرئاسية، الفرع الثالث حدود الطاعة الرئاسية.

الفرع الأول : مفهوم الطاعة الرئاسية

تعتبر الطاعة الجوهر الاساسي لأداء المرفق العام لأعماله على أكمل وجه، إذ يقضي بالتزام الموظف العمومي بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه، وهو شرط لتوحيد التنظيم الإداري، الذي يقوم على علاقة الخضوع الرئاسي التي لا تتضح إلا بالوقوف على مدى التزام المرؤوس بطاعة الأوامر الرئاسية[1].

أولا: تعريف واجب الطاعة

توجد عدة تعريفات لواجب الطاعة فهناك من الفقهاء من عرفها على أنها النتيجة المنطقية والعلمية، للواجب الذي يلزم به كل مواطن حتى الذين هم على رأس السلطة و احترام القانون، أما الفقيه " سالون "فيعرفه بأنه يكون بالخضوع لأوامر المرؤوس و التنفيذ الدقيق لقواعد المرفق و التطابق مع أوامر الرؤساء شفوية كانت أو كتابية.[2]

كما قد أرست المحكمة الدستورية في مصر هذا الواجب في الكثير من قراراتها، حيث ورد في إحداها " تقتضي طاعة الرؤساء من العامل إلى جانب تنفيذ يصدرونه إليه من أوامر و قرارات، احترامه لهم بالقدر الذي يجب أن يسود بين الرئيس و المرؤوس، فيستحق العامل إلى جانب تنفيذ ما يصدرونه إليه من أوامر و قرارات، احترامه لهم بالقدر الذي يجب ان يسود بين الرئيس و المرؤوس، فيستحق العامل الجزاء إذا وجه إلى الرئيس عبارات قاسية وذلك حتى و لو ثبت صحة ما تتضمنه هذه العبارات "[3] .

1- احدادن فيروز، برابح محمد ، واجب الطاعة الرئاسية و حدودها في قانون الوظيفة العامة 03/06، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ،العدد01 ،جامعة وهران 2-محمد بن احمد ،الجزائر ،2024/03/28، ص 84.

2- عاصم احمد عجيلة ،طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة، الطبعة الرابعة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر،1995، ص19.

3- مازن ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية مصر، ص16/15.

عرفه عمار عوابدي على أنه الخضوع و التبعية من قبل الموظف، و التي تعد عنصرا من عناصر النظام القانوني لمركزه الوظيفي. فهو ملزم بطاعة أوامر ونواهي رئيسه الإداري المباشر فالموظف غير ملزوم بالخضوع للقوانين و اللوائح فقط، بل هو ملزم قانونا أيضا بالخضوع لأوامر ونواهي وتعليمات رئيسه الإدارية و الاخلال بهذه الالتزامات يشكل خطأ إداري تأديبي يرتب المسؤولية التأديبية.[1] كما نصت المادة 47 من الأمر 03/06على واجب الطاعة الرئاسية.[2]

ثانيا: المقومات الأساسية لواجب الطاعة

يعتبر واجب الطاعة إلتزام قانوني، له مقومات لا يقوم بدونها المتمثلة في أشخاص الطاعة، وهما الرئيس الإداري و المرؤوس ثم التبعية الرئاسية.

ا)الرئيس الإداري:

هو الذي يملك إصدار الأوامر الملزمة لمرؤوسه وقد عرفه الدكتور مازن ليلو راضي المسؤول الأول عن سير العمل في الوحدة التي يترأسها و الموظفون ملزمون باتباع توجيهاته[3].

ب)الموظف:

بحسب نص المادة من قانون الوظيفة العمومية فإنه "يعتبر كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري"، أما الفقه الفرنسي ذهب في تعريفه للموظف بانه "من يعين في عمل منظم لدى شخص معوني عام "[4].

ج)التبعية الرئاسية :

تقوم التبعية الرئاسية على أساس التدرج الهرمي من الأعلى إلى الأسفل، الأمر الذي يساعد على ايضاح العلاقة الرئاسية، وإبراز التبعية وانسيابها بين طبقتي الرؤساء و المرؤوسين[5]. كما وتجدر الإشارة إلى أن فكرة التبعية أو الخضوع تنبع من طبيعة الوظيفة العمومية و ضروراتها كما وتشكل الرابط الأساسي بين الأوامر الصادرة عن الرئيس و المرؤوس.

الفرع الثاني: شروط واجب الطاعة

إن واجب الطاعة الرئاسية يلزم لقيامه شروط معينة تتمثل في النقاط التالية:

أولا: صدور أمر رئاسي

الأوامر الرئاسية هي التي تحمل خلاصة تفكير الرئيس وعلى قدر هذه الاوامر تتحدد مسؤولية كل من الرئيس عن الأوامر و المرؤوس عن التنفيذ والتي هي موضوع الطاعة التي يلتزم بها المرؤوس، ويشترط

1- عمار عوابدي، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية المؤسسة الوطنية للكتاب ، بدون طبعة، الجزائر،1984 ،ص207،
2- تنص المادة 47 من الامر 03/06 "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الاداري عن تنفيذ المهام الموكلة اليه".
3- مازن ليلو راضي، المرجع السابق، ص67.
4- المرجع نفسه، ص75.
5- عاشور سليمان شوابل ، طاعة الاوامر الرئاسة و مسؤولية الرئيس و المرؤوس جنائيا و تأديبا، الطبعة الثانية ،مجلس الثقافة العام طرابلس ليبيا ،2008، ص28.

في الأمر الرئاسي أن يكون قد اتخذه الرئيس فعلا من جانبه، وقام بإتمام إجراءات إصداره ويكون محدد و رسمي، بمعنى أن يكون متعلق بموضوع معين ومن الرئيس نفسه.[1]

ثانيا: اختصاص طرفي الطاعة

يستلزم في العمل الإداري أن يكون لكل من طرفي الطاعة دوره المحدد، فالرئيس يختص بإصدار الأوامر و المرؤوس يقوم بتنفيذها، فإن لم يكن كلاهما مختص يخلف شرط من شروط واجب الطاعة، فيشترط في الرئيس توجيه أوامر إلى مرؤوسيه، وأن يكون قد عهد إليه من الجهة المختصة بهذه السلطة. أما اختصاص المرؤوس هو تنفيذ الأوامر وفقا لما نصت عليه اللوائح و التعليمات الرئاسية.[2]

ثالثا: التبعية المرفقية

يقوم واجب الطاعة للرؤساء على نوعين من التبعية، تبعية رئاسية وهي التي تقوم بين الرئيس و المرؤوس بسبب علاقة الخضوع الرئاسي، و تبعية مرفقة تتعلق بعمله، و قد أوضح فيقر ذلك بقوله: " أن الطاعة لا تثبت إلا بالنسبة للرؤساء الذين لهم على الموظف سلطة رئاسية، و بالنسبة للأوامر التي تخص نشاط المرفق بطريق مباشر أو غير مباشر "[3].

الفرع الثالث: حدود واجب الطاعة

تثير حدود العلاقة القانونية و التنظيمية الرئاسية بين الرؤساء و مرؤوسيهم بعض القضايا و المسائل القانونية البالغة التعقيد و التشعب، مثل مدى التزام الموظف بواجب الطاعة و الأوامر و التوجيهات الرئاسية الصادرة وهنا سيتم التمييز بين نوعين من الأوامر الرئاسية:

أولا: الأوامر المشروعة

تكون الأوامر الرئاسية مشروعة باستيفائها لبعض الشروط الشكلية، متمثلة في صدورها من رئيس متخصص قانونا، وأن توجه إلى موظف متخصص بتنفيذها أو مخول قانونا بتنفيذها. و أن تنصب في مطابقة الأوامر لأحكام القانون الخاضعة لها.

أما في ما يخص الشروط الموضوعية فتتمثل في مطابقة الأوامر لأحكام القانون الخاضعة لها، فإذا توافرت الشروط الشكلية و الموضوعية كان الأمر مشروعا و من ثم وجب على الموظف إطاعته و العمل على تنفيذه، وإلا يتعرض للمسائلة التأديبية، فطاعة المرؤوس للأوامر المشروعة من الالتزامات المفروضة على الموظف بموجب القوانين و التنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية.

ثانيا: الأوامر غير المشروعة

يقتضي مبدأ المشروعية الإدارية أن تكون جميع التصرفات وأعمال الإدارة القانونية والمادية في حدود القانون سواء كانت هذه القواعد مكتوبة أو غير مكتوبة. إلا أنه قد يصدر من الرئيس الإداري أمر غير

1- العزازى ابراهيم احمد ، سلسلة ابحاث في الفقه الدستوري ، بدون طبعة، بدون دار نشر ، المنصورة ، مصر، ص08.
2- عاصم احمد عجيلة ،ص207/204.
3- المرجع نفسه، ص 211.

مشروع ومخالف للشروط الشكلية و الموضوعية للأوامر الرئاسية كأن يكون معارضا للمصلحة العامة أو مشوبا بعدم المشروعية الظاهرة .هنا وجب على الموظف رفض وعدم تنفيذ، لكن هنا تثور مشكلة التعارض بين التزام المرؤوس بواجب الطاعة و بين الالتزام باحترام القوانين.

وقد تعددت و اختلفت الآراء الفقهية حول مدى التزام الموظف بهذه الأوامر، فقد ذهب الفقيه دوجي إلى أنه إذا قام التعارض بين واجب المرؤوس في طاعة أوامر رئيسه الإداري، مع واجبه باحترام و تنفيذ القانون السائد في الدولة و حماية مبدأ المشروعية فعليه أن يرفض طاعة الأوامر و التعليمات الرئاسية غير المشروعة، و أن يلتزم بالنص القانوني فيما يقوم به من أعمال و مهام وظيفية، و حجته في ذلك أن المرؤوس أولا و قبل كل شيء مواطن ملزم كسائر المواطنين في الدولة باحترام القانون و مراعاة أحكامه[1].

أما فيما يخص المشرع الجزائري لم يعالج موضوع نطاق الطاعة من خلال الأمر 03/06 و اكتفى المشرع بنصوص عامة في صياغتها، الأمر الذي لم يتضح معه موقف المشرع الجزائري، و النظرية المتبناة من طرفه في حالة التنازع بين واجب الطاعة الرئاسية للأوامر غير المشروعة و احترام و تنفيذ القانون تطبيقا لمبدأ المشروعية، حيث أكد المشرع الجزائري على الزامية الخضوع للأوامر و التعليمات الرئاسية من خلال نص المادة 180 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

واعتبر مخالفة ذلك خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة لكن إذا كانت أوامر الرئيس مخالفة للقانون فعلى المرؤوس أن يراجع رئيسه و ينبهه و يبصره بأوجه عدم مشروعية الأمر. ففي هذه الحالة يعتبر الخطأ الذي يرتكبه الموظف تنفيذا لأوامر صادرة إليه من رئيسه خطأ مصلحيا يرتب المسؤولية الإدارية و لا يعد خطأ شخصيا للموظف.

غير أن المشرع لم يحدد قاعدة عامة تكون بموجبها إطاعة تلك الاوامر واجبة، خاصة بالنسبة للأوامر و التعليمات المخالفة للقانون. حيث أشار فقط الى إمكانية وجود أوامرلا تجب الطاعة فيها.

الفرع الرابع: أثر واجب الطاعة على ممارسة الموظف للحقوق السياسية

لابد من تحقيق التوازن بين تقرير ممارسة الموظف لحقوقه السياسية، و بين الحفاظ على هيبة الإدارة و حسن سير المرفق العام، وفي هذا الصدد ظهر اتجاهين برأيين مختلفين، الاتجاه الأول يرى أن ممارسة الموظف لحقوقه السياسية لابد من أن يتجرد من أي خوف. فالتبعية الرئاسية لا تعني جعل الموظف العام تابعا لرئيسه تبعية مطلقة، إذ ينتفي واجب الطاعة المفروض عليه للأوامر الرئاسية عندما يتعلق الأمر بالمجالات السياسية[2].

1- ابراهيم ملاوي ، محمد دحدوح ، واجب الطاعة في الوظيفة العامة ، الطبعة 2015 ، ص112.
2- محمد عبد الحميد ابو زيد ، طاعة الرؤساء و مبدا المشروعية ، دراسة مقارنة ، دون سنة و بلد النشر، ص 45-47.

أما الاتجاه الثاني يرى أنه يتوجب على المرؤوس أن يتقيد بواجب الطاعة عند ممارسة حقوقه السياسية، فحتى عند مزاولته لحقوقه السياسية يبقى ملزما باحترام رؤسائه و عدم التطاول عليهم بهدف التمرد عليهم أو التشهير[1].

إذ لا يمكن أن يكون لحقوق الموظف سواء السياسية بصفة خاصة أو غيرها بصفة عامة، تأثير على أهم واجب من واجبات الوظيفة العمومية، باعتبار أن واجب الطاعة هو عماد الوظيفة، إذ لا يمكن أن تكون الحقوق الممنوحة للموظف ذريعة للتطاول و الاخلال بواجب الطاعة الذي تفرضه قوانين الوظيفة العمومية.[2]

المطلب الثاني: واجب التحفظ

يعد واجب التحفظ من أهم الواجبات الوظيفية التي تفرض على الموظف، فهو واجب سلبي يحتم على الموظفين عدم إتيان افعال أو أقوال تتنافى و مقتضيات الوظيفة، او تتعارض مع مصلحة المرفق الذي يعمل فيه.

يلزم واجب التحفظ الموظف في ممارسته لحقوقه السياسية أو التعبير عن آرائه السياسية ألا يتجاوز المألوف، فلا يجب عليه الإدلاء برأي فيه تجريح أو تشهير أو تمرد، أو ينخرط في نشاط سياسي يمس بالمرفق العام أو السلطات العامة في الدولة.

و الهدف من واجب التحفظ تهذيب ممارسة الموظف للحقوق السياسية بقدر لا يضر بالمرافق العامة و حسن سيرها بانتظام و إطراد، و توفيقا بين مصلحة الموظف و المرافق في آن واحد لضمان نزاهة العمل الحكومي، حيث يجب أن تمارس الحقوق السياسية بطريقة لا تؤثر على أداء الموظف أو على مصداقية المؤسسات التي ينتمي اليها، و بالتالي يجدر بالموظفين أن يكونوا واعين بهذا الواجب و أن يسعوا لتحقيق التوازن بين حقوقهم كأفراد و دورهم كممثلين للإدارة العامة.

الفرع الأول: مفهوم واجب التحفظ

تعد الوظيفة العمومية إطارا منظما تحكمه مجموعة من الالتزامات قانونية و أخلاقية الهادفة الى ضمان استمرارية المرفق العام و تحقيق المصلحة العامة، و يأتي على رأس هذه الالتزامات واجب التحفظ الذي يفرض على الموظف التحلي بالحذر في تصريحاته و تصرفاته، حيث سيتم التطرق في هذا الفرع الى خطوتين مهمتين المتمثلتين في تعريف واجب التحفظ، و أساسه القانوني.

أولا: تعريف التحفظ

قبل التطرق إلى مضمون واجب التحفظ و مجالات تطبيقه، من الضروري الوقوف عند معناه سواءا من الناحية اللغوية أو الاصطلاحية:

1- عبد المنعم مصطفى فهمي ، عمال الادارة و حرية الراي ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين الشمس، مصر، ط 1977، ص 314.

2- علي عبد الفتاح محمد ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيد و ضمانات ، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2007 ، ص 332-343.

أ) التعريف اللغوي

يعني المنع، من حفظ يحفظ إذا عني بحفظه، أو الاحتراز و الصون[1].

و هو يعني موقف الشخص الذي يتصرف بحذر أو يتفادى كل تجاوز أو تطرف.

و هو كذلك يعني التزام الحدود المرسومة و التقيد بالقيود المفروضة و كأنه يحفظ شيئا معينا و يحيطه بسياج محكم.

ب) التعريف الاصطلاحي

اهتم الفقه بواجب التحفظ باعتباره من الواجبات الأساسية لهذا عني بوضع تعاريف له، فقد عرفه الدكتور "عادل الطبطباني" بأنه نوع من تصحيح السلوك أو تهذيب التصرف، إذ يفترض في الموظف الفصاحة و الأدب في أقواله، و حسن النية في أفعاله و الاعتدال في سلوكه على وجه العموم[2]".

كما عرفه البعض الآخر بأنه مراعاة الموظف في ممارسة حقوقه القانونية الحذ، و أن يتجنب في سلوكه العام و تعبيره عن رأيه التجاوز المألوف، وأن تتسم تصرفاته في هذا الشأن بالاعتدال في مواجهة سلطات الدولة. و تطبيقا لذلك لا يجوز للموظف أن ينتقد الجهة التي يعمل بها أو السلطات العام، بل يجب أن يتحلى بالرزانة و الوقار و عدم الخفة.

ثانيا: الأساس القانوني لواجب التحفظ

نص المشرع الجزائري على واجب التحفظ من خلال العديد من النصوص و الأحكام، و لعل من أهمها ما جاء في الأمر رقم: 133/66 الذي أشار صراحة إلى واجب التحفظ في جانبه السلوكي دون حرية التعبير، وهذا من أجل التضييق الصارم للحقوق و الحريات العامة، و توجيهها في اتجاه واحد و ذلك لتحقيق برنامج الدولة الإيديولوجي آنذاك لا غير.

كما أكد القانون رقم 12/78 في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف في المادة 22 منه على واجب التحفظ، وكذلك ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 266/90 الذي يحقق حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجبتهم، و يفرض واجب التحفظ على شاغلي الوظائف العليا في الدولة بصرامة، و هذا ما نصت عليه المادة 13 منه حيث أوجب المشرع الجزائري واجب التحفظ على كبار مسؤولي الدولة في شقه السلوكي دون الموضوعي، ولم يقترن التحفظ بالحق في حرية التعبير[3].

و أكد المرسوم التنفيذي رقم 54/93على الالتزام بواجب التحفظ و ذلك من خلال المادة 4 منه التي نصت على أن يلتزم الموظفون بواجب التحفظ إزاء المعاملات السياسية أو الإيديولوجية، كما نصت المادة 05 منه على أنه يترتب على واجب التحفظ بالنسبة للمستخدمين المذكورين في المادة أعلاه، حتى خارج المصلحة، الإمتناع عن كل عمل و سلوك و تعليق يعتبر متعارضا ووظائفهم وفق النظام الداخلي[4].

1- المنجد في اللغة و الاعلام، دار المشرق، بيروت، الطبعة الاربعون،2003.
2- عادل الطبطباني، واجب تحفظ الموظف في سلوكه العام، مجلة الحقوق، الكويت، العدد 04، السنة 10،1986، ص155.
3- علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 362-390 .
4- انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993، ج.رج ج رقم 11 سنة 1993.

و أكد الأمر 03/06 في المادة 26 منه التي نصت على أن حرية الرأي مضمونة للموظف، في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

الفرع الثاني: مضمون واجب التحفظ و أهميته

يعتبر واجب التحفظ من المبادئ الأساسية التي يجب أن يتبناها الموظفون في إطار أداء مهامهم بحيث يرتبط هذا الواجب بضمان نزاهة و موضوعية العمل الحكومي، فيلتزم الموظف بعدم استخدام منصبه لتحقيق مكاسب شخصية أو لتأثير على القرارات السياسية.

أولا: مضمون واجب التحفظ

حددت مختلف قوانين الوظيفة العمومية مضمون واجب التحفظ طبقا للمادة 20 من الأمر رقم 136/66 نصت على أن الموظف ملزم بالتحفظ و لاسيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل، ولو خارجا عن الخدمة يكون منافيا لكرامة الوظيفة، وهذا أيضا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 54/93 في المادة 05 منه، و كذلك الأمر رقم 03/06 في المادة 42[1]، فواجب التحفظ يشمل الحياة العامة، و الحياة الخاصة.

كما أشار الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في فصله الأول الوارد تحت عنوان " الضمانات و حقوق الموظف" بصفة عرضية إلى التزام الموظف بواجب التحفظ في المسائل المتعلقة بالوظيفة التي يشغلها و هذا ما نصت عليه المادة 26 منه[2]، والتي يفهم منها أن واجب التحفظ يشكل استثناءا على مبدأ حرية الرأي و التعبير المضمونة للموظف، إذ يمكنه ممارسة حقه الدستوري في التعبير عن آرائه و أفكاره بكل حرية و استقلالية بشرط مراعاة الحدود اللصيقة بالوظائف المنوطة به.

و في نفس السياق و تأكيدا على هذا المبدأ تجدر الإشارة للأمر رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الذي أشار صراحة الى واجب التحفظ في جانبه السلوكي دون الجانب المتعلق بتقييد حرية التعبير، و هذا أمر بديهي بالرجوع إلى التضييق الصارم للحقوق السياسية و توجيهها في اتجاه واحد وهذا ما اكدته المادة 20 منه[3].

كما جاءت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، و التي فرضت واجب التحفظ على كبار موظفي الدولة بصرامة خاصة بالصورة التي توضح ولائهم للدولة بسبب مركزهم الحساس.

أ/ واجب التحفظ اثناء ممارسة الوظيفة

يلتزم الموظف أثناء أدائه لمهام وظيفته، و في إطار ممارسته لحقوقه السياسية بواجب التحفظ، فيمتنع عن كل قول أو فعل يتنافى مع طبيعة وظيفته. و قد حاول المرسوم التنفيذي رقم 54/93 تحديد بعض الأفعال

1- تنص المادة 42 من الامر03/06 ،"يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خرج الخدمة".

2- تنص المادة 26 من الامر رقم 03/06 "حرية الراي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".

3- تنص المادة 20 من الأمر رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية المؤرخ في 02جوان1966،"يجب على الموظف ان يحترم سلطة الدولة وان يعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ و لا سيما يجب عليه ان يمتنع عن كل عمل، ولو خارجا عن حدمة، يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية او لأهمية المسؤوليات المنوطة به".

المنافية لواجب التحفظ كالمجادلات السياسية و الأيديولوجية، الأعمال و الأقوال و الأحاديث التي تهدف إلى إلحاق الضرر بالدولة و مؤسساتها.

ب/ واجب التحفظ خارج نطاق الوظيفة

يلتزم الموظف في حياته الخاصة بواجب التحفظ، إلا أن هذه الأعمال المحضورة غير محددة و اكتفت النصوص القانونية بعبارات عامة، فمن الأعمال التي اعتبرها القضاء الفرنسي منافية لواجب التحفظ هي التردد على الأماكن المشبوهة، نشر رسوم مسيئة لرئيس الجمهورية و ارتكاب جريمة السب و التشهير.

ثانيا: أهمية واجب التحفظ

تكمن أهمية واجب التحفظ أولا في حماية المصلحة العامة ،و ثانيا في مساواة الموظفين في الاستفادة من خدمات الإدارة، كما اقر المشرع الالتزام بواجب التحفظ في العديد من التشريعات التي شهدتها الدولة، إضافة إلى تكريس ضمان الحقوق السياسية التي سبق و التطرق اليها.

فيمكن القول أن الحقوق السياسية التي أقرها المشرع في الدستور وأكد عليها الأمر رقم 03/06 المتضمن الفانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا واجب التحفظ تحقق التوازن بين تبعية كل موظف للسلطة السياسية من جهة و ضرورة ممارسة حقوقه السياسية من جهة ثانية.

فإذا كان واجب التحفظ يهدف إلى تقييد الموظف في ممارسته لحقوقه السياسية داخل وخارج الادارة، فإن ذلك سيؤدي به إلى الالتزام بمقتضيات الوظيفة إضافة إلى الأعباء المنصبة على عاتقه دون نشر أفكاره السياسية، هذا من جانب ، و من جانب آخر فباحترام مبدأ المساواة يتأكد مبدأ حياد الإدارة[1] .

الفرع الثالث: خصائص واجب التحفظ

يعرف هذا الواجب خصائص تميزه عن باقي الواجبات المفروضة على الموظف، فهو واجب عام مفروض على جميع الموظفين المتواجدين في إدارات مختلفة و يتميز بالاستمرارية.

فيلتزم الموظف به قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية، و أثناء الحياة الوظيفية و حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية، كما يعرف درجة من التشدد و التخفيف في الالتزام به[2].

أولا: واجب عام مفروض على جميع الموظفين

يقصد بذلك أن هذا الواجب يشمل في نطاق تطبيقه جميع الموظفين و جميع وسائل التعبير التي يستعملونها، بحيث يشمل الموظفين المدنيين و العسكريين بمختلف فئاتهم مهما كانت وضعيتهم القانونية، سواء كانوا في مركز تنظيمي أو تعاقدي، و سواء كانوا يخضعون لقانون الوظيفة العمومية أو لأنظمة وظيفية خاصة. كما يبقى الموظف ملتزما به تجاه إدارته الأصلية و الإدارة التي انتدب إليها، و كذلك في حالة انقطاعه عن ممارسة مهامه الوظيفية بسبب العطل المختلفة الي يستفيد منها.

1- بن التركي جموعي، الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر ،مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر ،،كلية الحقوق و العلوم السياسية 2013-2014،ص 91 .

2- علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 369 .

أما بالنسبة لوسائل التعبير، فالموظف يسمح له بالتعبير عن آرائه و ممارسة حقوقه حول المواضيع و المسائل السياسية المختلفة باستعمال جميع وسائل التعبير الفردية و التي منها على سبيل المثال لا الحصر الانخراط في الأحزاب السياسية، المشاركة السياسية عن طريق الانتخاب...الخ.

على الرغم من استعمال الموظف و ممارسته لهاته الحقوق كوسيلة للتعبير عن آرائه السياسية إلا أنه يخضع في ذلك لواجب التحفظ.

ثانيا: التحفظ واجب مستمر

تظهر استمرارية هذا الواجب من خلال الالتزام به قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية و حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية، فالالتزام بالتحفظ قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية فكرة نابعة من كون أن الإدارة لها دور في تقدير صلاحية الأشخاص الذين يلتحقون بها و ذلك من خلال وضع الشروط اللازم توفرها فيمن يشغلون الوظائف العمومية، ومن ثم لها الحق في استبعاد بعض المترشحين متى رأت أن سلوكهم يتنافى مع مصلحة الإدارة و يشكل خرقا لواجب التحفظ المطلوب من الموظف الالتزام به و ذلك تحت رقابة القاضي.[1]

ثالثا: تموج واجب التحفظ

يرجع هذا التموج إلى أن الالتزام بهذا الواجب يعرف حالات مخففة، كما يعرف حالات مشددة في الالتزام به، فأهم العوامل التي تؤدي إلى التخفيف من حدة هذا الواجب ممارسة العمل النقابي حيث يفرض الالتزام بهذا الواجب بأقل صرامة بالنسب للموظفين النقابيين و ذلك شريطة أن ينحصر هذا العمل في مجال تمثيل المصالح الخاصة للموظفين و الدفاع عنها طبقا للطرق المقررة قانونا، و على الرغم من ذلك فإن هذا لا ينفي أن واجب التحفظ و بكل جدارة هو شكل مختلف من الحياد مع أنه يطبق تطبيقا لينا على الموظفين الذين يمارسون عملا نقابيا[2].

الفرع الرابع: أثر واجب التحفظ على ممارسة الموظف للحقوق السياسية

إن التزام الموظف بواجب التحفظ لا يعني تحويله الى أبكم، و إنما يستطيع ممارسة حقوقه السياسية كأن يعبر عن رأيه عن طريق الكتابة أو الانخراط في حزب معين، أو الترشح دون الإشارة إلى صفته، لأنه في خدمة المواطنين و يجب عليه أن يظهر في صورة تعبر عن مفهوم الحياد[3].

إذ تنص المادة 26 من الامر رقم 03/06 على هذا الواجب فيما يتعلق بحرية الرأي و التعبير، كذلك الأمر في الانضمام إلى الأحزاب السياسية، فقد أجاز كل من الدستور و القانون حق الموظف في الانتماء للأحزاب باعتباره مواطنا، فمن حقه ممارسة حقوقه السياسية إلا ان هذا الحق مقيد ببعض الضوابط بالنظر إلى طبيعة الوظيفة التي يشغلها، و التي تقضي من مزاوليها التحلي بالتجرد و التحفظ حتى لا يؤثر ذلك على وظيفتهم.

1- علي عبد الفتاح محمد، المرجع السابق، ص 369-370.
2- المرجع نفسه، ص 372.
3- المرجع نفسه، ص 343 .

و بالتالي لا ينبغي للموظف أن يستغل وظيفته لأغراض سياسية تسيئ لمصلحة المرفق العام ولا يجوز له أن يعيق السياسات أو يؤثر بانتمائه السياسي على القرارات التي تتخذها الإدارة[1].

وعليه فإن الموظف له حرية إبداء المواقف و الآراء السياسية، و الانخراط في الأحزاب وكذا المشاركة في الحياة السياسية عن طريق الانتخاب و الترشح لكن في اطار إحترام واجب التحفظ لضمان حسن سير المرفق العام[2].

1- جلول فيساح، حرية الموظف في الراي و التعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري و واجب الحياد و التحفظ، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس، المدية- الجزائر، مج 2، العدد 1، ص 120.

2- علي خاطر الشطناوي، الوجيز في القانون الاداري، ط1 ،2003، دار وائل للنشر،(د/ب)، ص 524،525.

المبحث الثاني : الالتزام بالسر المهني و واجب الحياد

تولي الوظيفة العمومية أهمية كبرى لجملة من المبادئ، التي تضبط سلوك الموظف و توجهه نحو أداء مهامه في إطار من الانضباط و المسؤولية، فالموظف لا يعتبر مجرد منفذ لتعليمات إدارية، بل هو طرف فاعل في العلاقة بين الإدارة و المواطن مما يفرض عليه احترام ضوابط مهنية و أخلاقية تضمن حسن سير المرفق العام وانطلاقا من ذلك سيعالج هذا المبحث مطلبين أساسيين، المطلب الأول يتناول الالتزام بالسر المهني ، أما المطلب الثاني يخص واجب الحياد في أداء المهام الوظيفية.

المطلب الأول: الالتزام بكتمان السر المهني

تفرض الوظيفة العمومية على القائمين بها مجموعة من الالتزامات القانونية الهادفة إلى تحقيق الثقة بين الموظف وإدارته، ومن بين هذه الالتزامات يبرز واجب كتمان السر المهني كأحد الدعائم الأساسية التي تحكم سلوك الموظف العمومي، نظرا لما يطلع عليه أثناء أداء مهامه من معلومات سرية تتعلق بالأشخاص أو الإدارة.

الفرع الأول: مفهوم السر المهني

يعد واجب كتمان السر المهني أحد المبادئ الأساسية التي تميز الوظيفة العمومية، حيث يلزم الموظف بالحفاظ على سرية المعلومات التي يتعامل معها أثناء أداء مهامه، يتجلى هذا الواجب في ضرورة حماية البيانات و الحقائق الحساسة التي قد تتعلق بالمواطنين أو بالشؤون الإدارية مما يسهم في تعزيز الثقة بين الدولة و المجتمع.

أولا: تعريف السر المهني

يعد السر المهني من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف أثناء أداء وظيفته، إذ أن عمله يمكنه من الاطلاع على معلومات خاصة وجب عدم إفشائها، وقبل التطرق لمضمون السر المهني من الضروري التعرف على دلالته اللغوية و الاصطلاحية.

أ/التعريف اللغوي للسر المهني

السر لغة هو الشيء الذي يكتم، وجمعه أسرار، و يقصد بالسر هو ما يكتمه المرء في نفسه أو يسر به إلى الغير يقال أسر إليه حديثه أي أفضى إليه به .

ب/التعريف الاصطلاحي للسر المهني

إن تعريف السر المهني لم يكن موحدا فتنوعت و اختلفت التعاريف حيث عرفه البعض بأنه أمر "يتعلق بشخص المرء و يمس الدائرة الشفوية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير "[1].

وذهب القضاء الفرنسي في تعريفه بأنه النبأ سرا و لو كان شائعا بين الناس لكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.

1- لامسيس بهنام ، مذكرات في القسم الخاص من قانون العقوبات ، اتحاد مطبعة الجامعات ، القاهرة 1995 ، ص 243.

وقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر أنه يتعلق بشيء أو بشخص و خاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد، غير من هو مكلف قانونا بحفظه[1]. أما التعريف الجزائري كان "كل واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يظل العلم بها محصورا في ذلك النطاق.

ج/ التعريف القضائي للسر المهني

اما بصدد موقف القضاء من تحديد تعريف السر، فإن محكمة النقض المصرية تشير إلى واجب الرجوع إلى عرف و ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر. ولكن المحكمة العليا في مصر تعرضت الى بيان المقصود بالسر، بأنه امر يتعلق بشيء او بشخص و خاصيته ان يظل مخيا عن كل احد غير مكلف قانونا بحفظه، و العلم به يجب ان يكون غير متجاوز لعدد محدد من الأفراد الذين رخص لهم دون سواهم ان يعلموه او يتناقلون فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا[2].

ثانيا : الأساس القانوني للسر المهني

لقد ألزم المشرع الجزائري الموظف بالمحافظة على السر المهني وهذا بحكم الوظيفة التي يمارسها، و التي مكنته من الاطلاع على الكثير من الأسرار و المعلومات، فقد أكد المشرع الجزائري على واجب كتمان السر المهني في المادتين 48 و 49 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فعلى سبيل المثال نص في المادة 48 منه أنه "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 إما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة ".

كما ألزم المشرع بكتمان الأسرار المهنية حتى على الأعوان المتعاقدين مع الإدارة العمومية و هذا ما جاءت به المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 في فقرتها السابعة.

الفرع الثاني: أبعاد الالتزام بكتمان السر المهني

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام ومطلق، لا يمكن للمؤتمن عليه افشائها، حتى و لو من الممكن التعرف على وقائعه. فالمشرع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء الشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية و القضائية الإدارية.

كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على الالتزام به، حيث نصت عليه المادة 48 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه قد وجب على الموظف

1- حمدي الهادي، ادارة موظفي الدولة، اصولها واساليبها واصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة 1976، ص 48-49.

2- سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية ،الطبعة الاولى، دار الفكر الجامعي، 2003،ص21.

الالتزام بالسر المهني، ويحظر عليه كشف خبر أو معلومة أو محتوى أية وثيقة اطلع عليها ولا يتحرر من واجب السر المهني إلا بموجب ترخيص مكتوب من سلطته الإدارية.

وباعتبار أن هذه المادة المنصوص عليها تشكل الإطار العام لتنظيم هذه المسألة، فإن المشرع ترك المجال للقوانين الأساسية الخاصة للتكييف، هذا الالتزام وفق ما تقتضيه خصوصيات بعض أسلاك الموظفين، هو ما نلاحظه بالنسبة لموظفي الأسلاك الأمنية أو الشبه أمنية الذين لا يعفون ممن واجب الالتزام بالسر المهني حتى بعد توقفهم عن ممارسة مهامهم[1]. وقد ألزمت المادة 48 من الأمر رقم 03/06 الموظف بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها معتبرة أن كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف للملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية من قبل الموظف قد يعرضه لعقوبات تأديبية.

ويشكل افشاء وحتى محاولة افشاء الأسرار المهنية، خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، كما ويعتبر جريمة يعاقب عليها بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات[2].

الفرع الثالث : الاستثناءات الواردة على الالتزام بكتمان السر المهني

إن الالتزام بالسر المهني و المحافظة عليه ليس التزام عام ومطلق غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناءا بإفشاء الأسرار المتحصل عليها بل قد يصبح الافشاء إلزاميا أحيانا أخرى.

أولا: حالات جواز الافشاء

يكون إفشاء السر مرخصا به في الحالات الآتية:[3]

- بغرض إثبات البراءة.
- بهدف إعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه.
- موافقة الشخص المعني بالسر المهني.
- بقرار صريح من السلطة التابعة لها الموظف.
- بقوة القانون.

ثانيا: حالات الافشاء الإلزامي

يكون إفشاء السر إلزاميا في الحالات التالية:

- التبليغ عن الجرائم أو عن التعذيب أو الحرمان المسلط على القصر.
- التبليغ عن الجرائم و الجنح التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسته لوظيفته.
- تبليغ المعلومات و المستندات و الوثائق الإدارية السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية و الجزائية.
- الإشهاد أمام القضاء، في المسائل الجنائية و الجزائية، إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي.
- تبليغ الملف الشخصي للمعني باستثناء الملف الطبي الذي يكون بواسطة طبيب.

1- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، بدون طبعة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، سنة 2012، ص 106.
2- المرجع نفسه، ص 107.
3- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات لجامعية ، الجزائر ،سنة 2013 ، ص 312.

- الحصول على نسخة من الوثائق المكونة للملف الإداري للموظف.
- تبليغ القاضي كافة المستندات و الوثائق الإدارية للحكم في القضية.

ثالثا : مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني

إن دراسة النظام القانوني لواجب كتمان السر المهني من حيث معاينة مدى التقيد بهذا الالتزام من دونه و مظاهر الإخلال به يتجلى واضحا في مداولات اللجان المتساوية الأعضاء، المكلفة بدراسة الضرر الذي يلحق الإدارة و تقرير العقوبة التأديبية.

إن كتمان السر المهني كالتحفظ مظهر من مظاهر الولاء الذي يطالب به كل موظف شأنه في ذلك شأن شرط الثقة التي بدونها لا يمكن أن ينجز أي عمل جماعي[1].

الفرع الرابع: أثر الالتزام بالسر المهني على ممارسة الموظف للحقوق السياسية

إن الهدف من إلزام الموظف العام المحافظة على الأسرار المهنية هو حماية مصلحة الأفراد و المصلحة العامة، إذ تمثل الثقة المتبادلة بين المواطن و الاجهزة الادارية، و إذا كانت الإشتراكات الوظيفية قد كفلت للموظف ممارسة حقوقه السياسية، فلا يسمح له بأي حال استغلال المعلومات السرية التي يطلع عليها بحكم وظيفته، و ذلك لتحقيق أغراض سياسية سواء عن طريق التشهير بالحكومة، بأحد الأطراف المتعاملين مع الإدارة، فإنه يكون قد أخل بواجب المحافظة على السر الوظيفي.[2]

كما و يمنع على الموظف استغلال وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته، لأغراض سياسية او حزبية من شأنها المساس بمصلحة الوظيفة العمومية و الإساءة لها و عليه أن يحترم السرية الخاصة بكل معلومة أو وثيقة تحصل عليها بمناسبة مهامه المهنية وحتى بعد الانتهاء من مهامه، إذ لا يجوز للموظف أن يعيق السياسات و الاستراتيجيات بداعي انتمائه السياسي أو الأيديولوجي، و لا يؤثر على القرارات التي تطبقها الإدارة، وإذ يتحتم على الموظف العام في أثناء ممارسته للحقوق و الحريات السياسية الالتزام بواجب الحياد أثناء تأديته لوظيفته و مهامه.

المطلب الثاني: واجب الحياد

تشكل حقوق الموظفين السياسية جزءا أساسيا من حياتهم الوظيفية، حيث تتيح لهم التعبير عن آرائهم و المشاركة في العملية السياسية بشكل فعال. و مع ذلك يفرض على الموظف التقيد بواجب الحياد أثناء ممارسته لحقوقه لضمان نزاهة المرفق العام وتجنب أي تأثير سياسي قد يؤثر على سيره.

الفرع الأول: تعريف واجب الحياد

يعتبر واجب حياد الموظف من الواجبات التي توجه سلوك الموظف و تعكس التزامه بعدم الانحياز في اتخاذ القرارات أو ممارسة حقوقه و مهامه التي تتعلق بوظيفته مما يضمن تحقيق العدالة و المساواة بين جميع الأفراد و لفهم هذا الواجب بدقة لابد من التطرق للتعريف اللغوي و الاصطلاحي لهذا المبدأ.

1- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص315.
2- علي عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 440.

أولا: التعريف اللغوي لواجب الحياد

تعتبر كلمة حياد مشتقة من الفعل حيد[1]، و يعني أنه حاد عن الطريق المستقيم أي عدل عنه[2]، و منها اشتقت كلمة محايد أي الشخص الذي يخرج عن الطريق الصحيح إلى الطريق غير الصحيح، أي مال عن الطريق المستقيم و جنح عنه.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي لواجب الحياد

كلمة الحياد تعني عدم الوقوف بجانب أي طرف، او هو عدم التحيز.

يأخذ واجب الحياد في تعريفه الاصطلاحي شكلين إما إيجابي أوسلبي يعني بالامتناع.

ا_ الشكل الإيجابي لواجب الحياد

يقصد به التزام الموظفين بالموضوعية في ممارسة مهامهم و معاملة المواطنين و مستعملي المرفق العام على قدم من المساوة دون تمييز لأي سبب كان.

ب_ الشكل السلبي لواجب الحياد

يأخذ واجب الحياد في هذه الصورة شكل سلبي عن طريق امتناع الموظفين عن التصرفات التي تؤثر على العمل الإداري كالإدلاء بآرائهم السياسية و الإنخراط في الأحزاب السياسية اثناء ممارستهم لمهامهم.

ثالثا: التعريف القانوني لواجب الحياد

لم تضع التشريعات المقارنة بدورها تعريفا لواجب الحياد، إنما تضمنت الضوابط و الضمانات التي تكفله، و بذلك يمكن القول أنها سايرت الفقهاء في تعريفهم له، و هذا من خلال تحديد عناصره و صوره، فواجب الحياد يقوم على عنصرين، هم كفالة حقوق الموظف باعتباره مواطنا من جهة، و الخضوع لموجبات و مقتضيات الوظيفة أثناء ممارسته لمهامه و عدم التمييز بين المنتفعين من المرفق من جهة أخرى.

و لقد نص المشرع الجزائري لأول مرة على هذا الواجب في دستور 1996، لكن دون تعريفه و هذا في المادة 23 منه[3]، اما الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 20 منه على ضرورة احترام سلطة الدولة[4].

كما ينص الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة على جملة من الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف، التي تقيده و تمنعه من الإقدام على سلوك معين قصد حماية الوظيفة و المصلحة العامة و حتى حقوقهم و حرياتهم

1- معجم المعاني، الجامع، عربي- عربي، معجم اللغة العربية المعاصرة.
2- معجم الغني.
3- تنص المادة 23 من دستور 1996" عدم تحييز الادارة يضمنه القانون" .
4- انظر المادة 20 من الامر133/66، المرجع السابق.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لواجب الحياد

تنص المادة 23 من دستور1996 على واجب الحياد بعبارة "عدم التحيز يضمنه القانون"، و أضاف المؤسس الدستوري في المادة 31 من نفس الدستور "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية."

كما جاء في نص المادة 20 من الأمر رقم 133/66 السالف الذكر على أنه يجب أن يحترم سلطة الدولة و أن يعمل على احترامها فهو ملزم بالتحفظ لا سيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل، و لو خارجا عن خدمته، يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤولية المناط بها.

إضافة الى الأمر رقم 03/06 ، فرغم نصه على جملة من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، لكن لم يشر بصفة مباشرة إلى واجب الحياد بل عبر عنه بمصطلح آخر و هو عدم التحيز. لكن يستنتج من بعض النصوص القانونية الواردة في الأمر سالف الذكر، أين نصت المادة 41 منه على أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز.

الفرع الثالث: مبررات إقرار مبدأ الحياد

يعتبر إقرار مبدأ الحياد في مجال الوظيفة العمومية من الأسس القانونية التي تسعى إلى ضمان تحقيق العدالة و المساواة بين المواطنين، و بغية إبعاد الإدارة عن مختلف التيارات السياسية والصراعات الحزبية، حيث يستند هذا المبدأ إلى مجموعة من المبررات التي تعزز كفاءة الأداء الوظيفي و التي تتمثل في:

أولا: مبدأ المساواة

يقصد بهذا المبدأ أن جميع الأفراد على قدم التساوي أمام القانون و الذي يترجم خاصة القاعدة القانونية في العمومية و التجريد، بحيث لا يكون في القانون تمييز للفرد أو امتياز لطبقة أو اضطهاد لطائفة و تحقير لجنس أو اعفاء مادامت الظروف واحدة و القدرات مناسبة[1]. فمبدأ المساواة بضمانه للحقوق تحقق نوعا من الحياد الذي يقضي بضرورة تفادي ممارسة أي تمييز بناءا على فوراق متعلقة بالأصل أو الإنتماء السياسي أو الآراء السياسية و هذا ما أكدته المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020[2].

إن مبدأ الحياد في مجال الوظيفة العمومية يقوم عمليا على عدم جواز التمييز بين الموظفين " تفضيلا " أو " حرمانا " استنادا الى عوامل تتعلق بالأصل أو الدين أو الرأي السياسي فقد نبذت جل الأنظمة السياسية كل مظاهر التمييز بمختلف أشكاله، حيث أن مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي أعطتها مختلف الدساتير قيمة قانونية و الذي يكرس جليا مبدأ الحياد في ممارسة الموظفين لحقوقهم السياسية.

1- عبد الكريم بودريوه، مبدا حياد الادارة و ضماناته القانونية، دراسة مقارنة الجزائر – تونس – فرنسا، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، 2010-2011، ص 119.

2- تنص المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على "كل المواطنين سواسية امام القانون ، و لهم الحق في حماية متساوية. و لا يمكن ان يتذرع باي تميز يعود سببه الى المولد، او العرق، او الجنس، و الراي، او أي شرط او ظرف اخر، شخصي او اجتماعي."

ثانيا: الدفاع عن النظام الديمقراطي

يعتبر النظام الديمقراطي وسيلة لممارسة السلطة السياسية، و التي تتحقق عندما يختار المواطنون الحكام عن طريق الانتخاب، فالديمقراطية تستهدف القضاء على أكبر قدر ممكن من المظالم مما يتبع قيام الدولة بعدد من الالتزامات الإيجابية لتوفير الإمكانيات لمباشرة الأفراد لحقوقهم[1].

لذا يفترض في نظام الدولة القانونية حماية الأفراد من تعسف السلطة و الاعتراف بالحقوق العامة باختلاف مضمونها، فإذا كان الاعتراف للموظف بالتمثيل النيابي و حق تكوين الأحزاب السياسية و الانضمام إليها من دعائم الديمقراطية، فإن إقرار مبدأ الحياد لخدمة الصالح العام يحقق و يكرس أركان الديمقراطية.

ثالثا: حسن أداء الخدمات

يهدف مبدأ الحياد إلى ضمان تقديم الخدمات العامة بشكل عادل و فعال لجميع المواطنين، بغض النظر عن انتماءاتهم السياسية، هذا ما يسهم في تعزيز الثقة بين المواطنين و الإدارة العامة كما يتطلب ضرورة أن يمارس الموظف مهامه بعيدا عن الاعتبارات السياسية الحزبية، و ضمان ممارسة الموظفون لحقوقهم و العمل وفق معايير الحياد و عدم الانحياز.

الفرع الرابع: أثر الالتزام بواجب الحياد على ممارسة الموظف للحقوق السياسية

يختلف الموظف في ممارسته لحقوقه السياسية عن المواطن العادي، فالأخير يتمتع بمساحة أكبر من الحرية في ممارسته لهته الحقوق، أما الموظف فوظيفته العمومية تفرض عليه واجبات معينة عند ممارسته لحقوقه السياسية. و إذا كانت الدولة ذات التنظيم السياسي الواحد تشترط عادة في الموظف الولاء السياسي للنظام القائم فإن الدول ذات التعددية السياسية لا تشترط على الموظف ولاء مسبقا لفكر سياسي معين.

وفي ظل التعددية الحزبية يلتزم الموظف بالحياد بين الأحزاب السياسية المختلفة، لأنه يمثل جزءا من جهاز التنفيذ بالنسبة لهذه الأحزاب، و بالتالي كل موظف ملزم بأن يؤدي واجباته الوظيفية بغض النظر عن اتجاهاته و ميوله السياسية[2]. و يترتب على هذا ما يلي:

- لا يجوز للموظف أن يستخدم منصبه و المرفق الذي يعمل فيه للترويج عن افكاره السياسية، بل عليه أن يمتنع عن إتيان أي فعل من شأنه أن يجلب الشك ف حياده و حياد المرفق[3].

- لا يجوز تعيين الموظف على أساس سياسي، لأن هذا التعيين يعطي عملية التعيين في الوظيفة سمة سياسية، بل يفترض أن يستبعد انتقاء الموظفين على أساس أي اعتبار سياسي.

- كما أن التزام الموظفين بتطبيق هذا الواجب يؤدي حتما إلى التزام الموظفين بحياد سياسي تام أثناء ممارستهم الوظيفة العمومية، مما يستبعد تأثرهم بالتغيرات السياسية للحكومة هذا ما يؤدي بدوره إلى استقرار الوظيفة و ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد[4].

1- عبد الكريم بودريوه، المرجع السابق، ص 68 .
2- فاروق عبد البر، دور المحكمة الدستورية في حماية الحقوق و الحريات العامة، 2004، ص 427 .
3- طارق حسنين الزيات، حرية الراي لدى العام، دراسة مقارنة، مصر و فرنسا، ط2، الايمان للطباعة،1997،ص 285 .
4- محمد يحيى احمد كرج، حقوق و حريات الموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، بيروت، 2002 ، ص362

- إضافة إلى أن تطبيق هذا الواجب يؤدي الى احتفاظ الموظفين بحقوقهم السياسية، لا سيما حق الترشح و الانتخاب، و حق الانخراط في الأحزاب السياسية بصورة حيادية تضمن حسن سير المرفق العام[1].

- يلعب هذا الواجب دورا كبيرا في رفع المسؤولية عن كاهل الموظفين في حالة تغير السياسات و الأحزاب السياسية.

1- عبد المنعم فهمي مصطفى، عمال الادارة و حرية الراي، بدون طبعة، دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة،1977،ص 111.

خلاصة الفصل الثاني

يتبين من خلال الدراسة ان الحقوق السياسية تتيح للموظف المشاركة في الشأن العام و التأثير في الحياة السياسية، الا ان ممارسة هذه الحقوق لا تكون مطلقة بالنسبة لبعض الفئات ،و على رأسها الموظفون، الذين يفرض عليهم احترام مجموعة من القيود حفاظا على مصلحة الدولة و ضمان سير المرافق العامة في جو من الحياد و الانضباط ،من بين هذه القيود واجب الطاعة الذي يلزم الموظف بتنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة عن رؤسائه في العمل، مادامت لا تتعارض مع القوانين و التشريعات السارية، كما يفرض على الموظف واجب التحفظ وهو الامتناع عن التعبير العلني او العلني المفرط عن آرائه السياسية او الأيدولوجية، خاصة عندما يكون تأثير سلبي على صورة الحياد التي يجب ان تتسم بها الإدارة.

و يضاف إلى ذلك الالتزام بالسر المهني الذي يمنع الموظف من الكشف عن المعلومات او الوثائق التي يطلع عليها خلال تأدية مهامه، سواء لوسائل الاعلام او لأطراف خارجية غير مخولة ،وهو ما يهدف إلى حماية الثقة في الإدارة و ضمان امن و سرية العمل، واخيرا هناك مبدا الحياد الذي يعد من اهم الشروط التي يجب ان يتحلى بها الموظف اذ يجب ان يظل بعيدا عن كل ما قد يربط وظيفته بانتماءات حزبية او توجهات سياسية معينة، فلا يستغل منصبه للترويج لأفكار سياسية او التأثير في المواطنين أو زملائه. إن الغاية من هذه القيود ليست الحد من حرية الموظف، و إنما تحقيق التوازن الضروري بين حرية الفرد و متطلبات الوظيفة العمومية، حفاظا على النظام العام و سير المؤسسات في إطار من الشفافية و المساواة بين المواطنين.

الخـــــاتـــمـــــــة

الخاتمة

يعد موضوع الحقوق السياسية للموظف أحد الموضوعات الهامة والضرورية التي يجب أن تحظى بالدراسة، فالموظف ملتزم في أدائه عمله بواجب الولاء للدولة ممثلة في الجهة الإدارية التي يعمل بها، وتطبيق سياستها، في مجال الوظيفة العمومية، كما أنه ملتزم بالحفاظ على سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وعدم أعاقة المرفق في أدائه لعمله، أو إشاعة الفوضى والاضطرابات بين زملائه أو المتعاملين مع الإدارة أو الدعوة للإضراب وعدم أبداء أراء سياسية معادية للدولة تؤثر على التحاقه بالوظيفة أو الفصل منها، كذلك حقه في الاجتماع أو التظاهر السلمى، أو ممارسته لحقوقه الدستورية المختلفة مثل حقه في الترشح و حقه في الانتخاب و المشاركة السياسية عن طريق إنشاء الأحزاب السياسية أو الانتماء إليها.

إن الاعتراف للموظف بممارسة حقوقه السياسية أمر منطقي يندرج ضمن سياقه الطبيعي، و ذلك لكون صفة الموظف لا يمكن أن تحجب بأي شكل من الأشكال صفته كمواطن يعيش في مجتمعه و يسعى للمشاركة في الحياة السياسية كونه قد مارس مهام وظيفية تؤهله لأن يكون الأجدر في الحياة النيابية عن طريق الترشح لمختلف المجالس المنتخبة الوطنية أو المحلية و العضوية فيها، بالإضافة لممارسة حقه في إنشاء الأحزاب السياسية أو إمكانية الانضمام إليها.

تم إقرار ممارسة هذه الحقوق سواء من خلال النص عليها في مختلف الوثائق الدولية ذات الصلة على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أو العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، كما تم إقرار هذه الحقوق ضمن مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر، و التي أقرت كلها حق الترشح و الانتخاب، وصولا إلى دستور 1989 الذي اقر لأول مرة التعددية الحزبية و منه الحق في إنشاء الأحزاب السياسية، و قد تبع ذلك صدور أول قانون نظم إنشاء الأحزاب السياسية و يتعلق الأمر بالقانون 11/89 المؤرخ في: 1989/07/05 المتعلق بالجمعيات السياسية الذي كرس حق تكوين الأحزاب السياسية و الانضمام إليها.

يمثل قانون الوظيفة العمومية 03/06 المؤرخ في: 2006/07/15 الإطار العام الذي يحكم العلاقة بين الموظف و الإدارة كما يحدد حقوقه و واجباته و لذلك تم النص و لأول مرة على ضمانات ممارسة هذه الحقوق ضمن الباب المتعلق بالحقوق و الواجبات و الضمانات، حتى يكفل للموظف ممارسة هذه الحقوق دونما خشية من تبعات انضمامه مثلا لأحزاب المعارضة أو نقابات أخرى في ضل التعددية الحزبية و النقابية، و لعل من ضمن هذه التبعات حرمانه من الترقية و تقلد الوظائف العليا و المناصب العليا بسبب آرائه السياسية و النقابية.

و على ضوء هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج يمكن حصرها فيما يلي:

- تمثل الحقوق السياسية جزءا أساسيا من الحقوق الدستورية التي تكرس مبدأ المواطنة الفعالة و المشاركة الشعبية في الحكم.
- لا يستثنى الموظف من ممارسة هذه الحقوق، بل تمارس ضمن ضوابط و قيود تهدف لضمان حياد الإدارة و سير المرافق العامة بانتظام .

- تستند القيود المفروضة على ممارسة الحقوق السياسية من قبل بعض الفئات خاصة الموظفين إلى اعتبارات موضوعية تتعلق بالحفاظ على المصلحة العامة.

- كفل المشرع الجزائري لممارسة هذه الحقوق حماية قانونية من خلال تكريس مجموعة من الضمانات تعزز من مكانة الموظف و تحميه من أي تعسف إداري.

- احترام هذه الحقوق يعكس مدى التزام الدولة بمبادئ الديمقراطية، المساواة و حكم القانون.

وعلى ضوء هذه النتائج يمكن ان نقترح ما يلي:

- ضرورة تعزيز التكوين و التوعية القانونية للموظفين لحقوقهم السياسية و القيود المرافقة لها حتى يتمكنوا من ممارستها بوعي و مسؤولية.

- تحديث و مراجعة بعض النصوص القانونية الغامضة لجعلها أكثر وضوحا في التمييز بين ما يسمح به و ما هو ممنوع في إطار الوظيفة العمومية.

- ضمان التطبيق السليم للقيود و تفادي التعسف في تفسيرها أو استخدامها كوسيلة لتكميم الآراء أو الحد من حرية التعبير.

- تشجيع الحوار داخل الإدارات حول أهمية الحقوق السياسية كوسيلة لترسيخ ثقافة المشاركة و المواطنة دون الإضرار بالانضباط المهني.

- دعم دور النقابات في مراقبة مدى احترام الحقوق السياسية للموظفين، و التدخل لحمايتها عند الضرورة.

قـــائـــمـــــة المـــصـــادر و المـــراجـــــع

أولا ـ النصوص القانونية

- **الدساتير**

01- دستور الجزائر لسنة 1963، " المؤرخ في 1963/09/10، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد رقم 64 لسنة 1963،
02- دستور الجزائر لسنة 1976، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 94 لسنة 1976.
03- دستور الجزائر لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89/06 المؤرخ في 25 أفريل 1989، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 17 لسنة 1989.
04- دستور الجزائر لسنة 1996، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 76 لسنة 1996.
05- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 82 لسنة 2020.
06- الدستور المصري لسنة 2014، المؤرخ في 18 يناير 2014، العدد رقم 03 .

- **المواثيق الدولية**

01-انظر المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 الف (د- 21) المؤرخ في 1966/12/16، تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976

- **القوانين العضوية**

01-الأمر رقم 07/97، المؤرخ في 1997/03/06، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 12، المتضمن احكام تطبيق القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات.
02-القانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 2012/01/12، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 01، المتعلق بنظام الانتخابات.
03-القانون العضوي رقم 02/12، المؤرخ في 12 يناير 2012 المحدد لحالات التنافي مع العهدة البرلمانية، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 01 سنة 2012
04-القانون العضوي رقم 04/12 ، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم02 سنة 2012المتعلق بالأحزاب السياسية
05- القانون 10/16، المؤرخ في 25 اغسطس 2016، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 50، سنة 2016 المتعلق بنظام بالانتخابات

- **القوانين**

01-القانون رقم: 305/63، المؤرخ في 1963/08/20، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 58، سنة 1963المتعلق بنظام الانتخابات.
02-القانون رقم: 08/80 المؤرخ في 1980/10/28، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 85، سنة 1980 المتعلق بالانتخابات.
03-القانون رقم: 13/89، المؤرخ في 07 أوت 1989، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 32، سنة 1989المتعلق بنظام الانتخابات
04-القانون 01/04، المؤرخ في 07 فيفري 2004، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 09، المتعلق بنظام الانتخابات.

05- القانون رقم: 13/22 المؤرخ في 12 جويلية 2022، يعدل و يتمم القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد48، سنة 2022
06-الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.
07-الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/06/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد رقم 46 سنة 2006
08-الأمر 01/21 المؤرخ في 2021/03/10، في جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد رقم 16 لسنة 2021،

- **التنظيمات و اللوائح**

01-المرسوم الرئاسي رقم 251/20، المؤرخ في 2020/09/15، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد رقم 54، سنة 2020
02-المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 11 سنة 1993

ثانيا ـ الكتب

01-حمدي الهادي، إدارة موظفي الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976
02- مصطفى فهمي عبد المنعم، عمال الإدارة وحرية الرأي، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1977.
03-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984
04-سليمان الطماوي، السلطات الثلاث في الدساتير العربية المعاصرة و في الفكر الاسلامي، ج 1، ط 05، مطبعة جامعة عين شمس ،مصر، 1986.
05- محمد السويدي، علم الإجتماع السياسي، ميدانه و قضاياه، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
06-بوشعير سعيد، النظام السياسي الجزائري، الطبعة الثالثة، الجزائر، دار الهدى للنشر، 1993 .
07- عاصم احمد عجيلة ،طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة، الطبعة الرابعة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر،1995.
08-طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى العام: دراسة مقارنة مصر وفرنسا، دار الإيمان، 1997
09- عفيفي محمد أنس جعفر، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999
10-عفيفي كامل، الانتخابات النيابية و ضماناتها الدستورية و القانونية، بدون طبعة، دار الجامعيين، الإسكندرية، مصر،2002.
11-حسني بوديار، الوجيز في القانون الدستوري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003
12-سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دار الفكر الجامعي، 2003
13-فاروق عبد البر، دور المحكمة الدستورية في حماية الحقوق والحريات العامة، 2004
14-فوزي أوصديق، الوافي في شرح القانون الدستوري، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006
15- رشيدة العام، المجلس الدستوري الجزائري، ط01، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، سنة 2006 .
16- علي عبد الفتاح محمد ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيد و ضمانات ، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2007 .
17-إبراهيم الوردي، النظم القانونية للجرائم الالكترونية " دراسة مقارنة "، بدون طبعة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2008 .

18- الوردي براهيمي، النظام القانوني للجرائم الانتخابية - دراسة مقارنة -، بدون طبعة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2009.
19-سعد مظلوم العبدلي، الانتخابات ضماناتها حريتها و نزاهتها، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار دجلة، عمان، الأردن، 2009.
20-رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012
21-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر2013
22-دندن جمال الدين، أليات و وسائل ضمان العملية الانتخابية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون العضوي رقم 01/12 المتعلق بنظام الانتخابات، بدون طبعة، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
23-مصطفى عامر حمدي عطية، الأحزاب السياسية في النظام السياسي والقانون الوضعي و الاسلامي، دراسة مقارنة، بدون طبعة، 2014.
24- بدرالدين شبل ،الحريات السياسية في الجزائر (دراسة في تطور النصوص التشريعية و الممارسة العملية)، ط1، دار الراية للنشر و التوزيع ،عمان الأردن 2016، ص194 ..
25-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في القانون الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2018.
26- مازن ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية مصر.
27- محمد عبد الحميد أبو زيد، طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية.

ثالثا ـ دراسات أكاديمية

- **الدكتوراه**

01-محمد يحيى أحمد كرج، حقوق وحريات الموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، بيروت، 2002
02-عبد الكريم بودريوه، مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية: دراسة مقارنة الجزائر – تونس – فرنسا، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2010-2011.

- **الماجستير**

01- أمين بلعيفة، التنشئة السياسية عند جمعية العلماء المسلمين الجزائريين 1931-1956، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007-2008

- **الماستر**

01- بن التركي جموعي، الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.

رابعا: المقالات العلمية.

01- عادل الطبطباني، واجب تحفظ الموظف في سلوكه العام، مجلة الحقوق، الكويت، العدد 04، السنة 10،1986.
02- عمار عباس، توسيع حالات التنافي مع العهدة البرلمانية في ظل الاصلاحات السياسية في الجزائر، المجلة الجزائرية للقانون المقارن ، العدد 02، جامعة معسكر.
03- فريجات إسماعيل، قراءة في نظام انتخاب اعضاء المجالس الشعبية البلدية على ضوء الأمر رقم 01/21.مجلة العلوم القانونية و السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الوادي المجلد 12 العدد02، 2021.

04- احدادن فيروز، برابح محمد ، واجب الطاعة الرئاسية و حدودها في قانون الوظيفة العامة 03/06، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ،العدد01 ،جامعة وهران 2-محمد بن احمد ،الجزائر ،2024/03/28.
05- داودي عادل، ضمانات تمتع الموظف العمومي بالحقوق و الحريات السياسية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، العدد 04، سنة 2018، كلية الحقوق و العلوم السياسة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.
06- جلول فيساح، حرية الموظف في الراي و التعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري و واجب الحياد و التحفظ، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس، المدية- الجزائر، مج 2، العدد 1.

خمسا: القواميس

01- محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، 1985.
02- المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، الطبعة الأربعون، 2003
03- لويس معلوف، المنجد في اللغة، المجلد الأول، الطبعة التاسعة عشرة، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 2010.
04-معجم اللغة العربية، معجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، مصر.
05-معجم المعاني: الجامع.
06- عبد الغني أبو العزم، عربي –عربي، المكتبة الشاملة الذهبية، ج1 معجم الغني.

الفـــــــــهـــــــرس

العـــــــنـــــــــــــوان	الصفحة
مقدمة	01
الفصل الأول: الحقوق السياسية للموظف و ضمانات ممارستها	03
المبحث الأول: الحقوق السياسية للموظف	05
المطلب الأول: حق المشاركة السياسية	05
الفرع الأول: مفهوم حق الترشح	05
أولا: تعريف حق الترشح	06
ثانيا: الأساس القانوني لحق الترشح	06
ثالثا: شروط ممارسة الموظف لحق الترشح	08
الفرع الثاني: مفهوم حق الانتخاب	10
أولا: تعريف حق الانتخاب	10
ثانيا: الأساس القانوني لحق الانتخاب	11
ثالثا: شروط ممارسة الموظف حق الانتخاب	12
المطلب الثاني: تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها	13
الفرع الأول: مفهوم الأحزاب السياسية	13
أولا: تعريف الأحزاب السياسية	13
ثانيا: نشأة الأحزاب السياسية	14
ثالثا: أنواع الأحزاب السياسية	15
رابعا : أهداف تكوين الأحزاب السياسية	16
الفرع الثاني: لأساس القانوني لحق تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها	17
الفرع الثالث: شروط تكوين الأحزاب السياسية و الانتماء إليها	18
أولا: الشروط العامة لحق تكوين الأحزاب السياسية	18
ثانيا: الشروط الخاصة لحق تكوين الأحزاب السياسية بفئة الموظفين	19
المبحث الثاني: ضمانات ممارسة الموظف للحقوق السياسية	20
المطلب الأول: التنصيص الدستوري و القانوني لممارسة الموظف للحقوق السياسية	20
الفرع الأول: التنصيص الدستوري لممارسة الموظف للحقوق السياسية	20
أولا: النصوص الدستورية	20
ثانيا: المبادئ الدستورية	21

الفرع الثاني: التنصيص القانوني لممارسة الموظف للحقوق السياسية	23
أولا: النصوص القانونية المنظمة لحق الانتخاب و الترشح	23
ثانيا: النصوص القانونية المنظمة لحق تكوين الأحزاب السياسية و الانضمام إليها	23
المطلب الثاني: الضمانات الرقابية لممارسة الموظف للحقوق السياسية	24
الفرع الأول: رقابة المحكمة الدستورية	24
أولا: الرقابة الدستورية على الانتخاب و الترشح	24
ثانيا: الرقابة الدستورية على الأحزاب السياسية	25
الفرع الثاني: رقابة القضاء	26
أولا: رقابة القضاء على الانتخاب و الترشح	26
ثانيا: رقابة القضاء على الأحزاب السياسية	26
خلاصة الفصل الأول	28
الفصل الثاني: قيود ممارسة الموظف للحقوق السياسية	29
المبحث الأول: الالتزام بالطاعة الرئاسية والالتزام بواجب التحفظ	31
المطلب الأول: واجب الطاعة الرئاسية	31
الفرع الأول: مفهوم الطاعة الرئاسية	31
أولا: تعريف واجب الطاعة	31
ثانيا: المقومات الأساسية لواجب الطاعة	32
الفرع الثاني:: شروط واجب الطاعة	32
أولا: صدور أمر رئاسي	32
ثانيا: اختصاص طرفي الطاعة	33
ثالثا: التبعية المرفقية	33
الفرع الثالث: حدود واجب الطاعة	33
أولا: الأوامر المشروعة	33
ثانيا: الأوامر غير المشروعة	33
الفرع الرابع: أثر واجب الطاعة على ممارسة الموظف للحقوق السياسية	34
المطلب الثاني: واجب التحفظ	35
الفرع الأول: مفهوم واجب التحفظ	35
أولا: تعريف التحفظ	35
ثانيا: الأساس القانوني لواجب التحفظ	36

الفرع الثاني: مضمون واجب التحفظ و أهميته	37
أولا: مضمون واجب التحفظ	37
ثانيا: أهمية واجب التحفظ	38
الفرع الثالث: خصائص واجب التحفظ	38
أولا: واجب عام مفروض على جميع الموظفين	38
ثانيا: التحفظ واجب مستمر	39
ثالثا: تموج واجب التحفظ	39
الفرع الرابع: أثر واجب التحفظ على ممارسة الموظف للحقوق السياسية	39
المبحث الثاني: الالتزام بالسر المهني و واجب الحياد	41
المطلب الأول: الالتزام بكتمان السر المهني	41
الفرع الأول: مفهوم السر المهني	41
أولا: تعريف السر المهني	41
ثانيا: الأساس القانوني للسر المهني	42
الفرع الثاني: أبعاد الالتزام بكتمان السر المهني	42
الفرع الثالث : الاستثناءات الواردة على الالتزام بكتمان السر المهني	43
أولا: حالات جواز الافشاء	43
ثانيا: حالات الافشاء الإلزامي	43
ثالثا : مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني	44
الفرع الرابع: أثر الالتزام بالسر المهني على ممارسة الموظف للحقوق السياسية	44
المطلب الثاني: واجب الحياد	44
الفرع الاول: تعريف واجب الحياد	44
أولا: التعريف اللغوي لواجب الحياد	45
ثانيا: التعريف الاصطلاحي لواجب الحياد	45
ثالثا: التعريف القانوني لواجب الحياد	45
الفرع الثاني: الأساس القانوني لواجب الحياد	46
الفرع الثالث: مبررات إقرار مبدأ الحياد	46
أولا: مبدأ المساواة	46
ثانيا: الدفاع عن النظام الديمقراطي	47
ثالثا: حسن أداء الخدمات	47

الفرع الرابع: أثر الالتزام بواجب الحياد على ممارسة الموظف للحقوق السياسية	47
خلاصة الفصل الثاني	49
الخاتمة	50
قائمة المصادر و المراجع	53
الفهرس	57