

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق .

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

حق إبداء الرأي للموظف الجزائري

إشراف الأستاذ:

د/ يحيياوي حمزة

إعداد الطالبين:

- بكري لينة

- بن الصديق عماد

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	اللقب والاسم
رئيسا	محمد بوضياف المسيلة	د/ عمارة عمارة
مشرفا ومقررا	محمد بوضياف المسيلة	د/ يحيياوي حمزة
ممتحنا	محمد بوضياف المسيلة	د/ لعمارة عبد الرزاق

السنة الجامعية: 2021 / 2022

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: **لييلة**
اللقب: **بكري**
اسم الأب: **زين العابدين**
اسم ولقب الأم: **مجناح دلولة**
تاريخ الازدیاد: **23-05-1998**
مكان الازدیاد: **المسيلة**
رقم الهاتف:

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي: **الواد سراج مسيلة**

الباكالوريا:

المعدل: **11,16**
الشعبة/التخصص: **لغات أجنبية**
سنة الحصول على شهادة البكالوريا: **2017**
الليسانس:

تخصص الليسانس: **قانون عام**
الدفعة/سنة التخرج: **2020**
الماستر:

تخصص الماستر: **قانون اداري**
الدفعة/سنة التخرج: **2022**
المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)
الوضعية المهنية:

موظف: عاطل عن العمل:

في حالة موظف:

وظیف عمومی:
قطاع خاص:
المصلحة المستخدمة:
اسم المؤسسة / الشركة:
الرتبة في العمل:

الصيغة:

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

امضاء الطالب

ملحق بالقرار رقم 10871... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - الطيبية -

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المنضي أسفله.

السيد(ة): **بكري لينة** الصفة: طالب. أستاذ. باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **968569** والصادرة بتاريخ: **25.01.2017**
المسجل(ة) بكنية / معهد **الحقوق والدبلوماسية** قسم **المسوق**
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).
عنوانها: **سواء أبدأ الرأي الموثوق الجزاءكري**

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمهنية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: **25.01.2017**

توقيع المعني (ة)

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: عماد

اللقب: بن الصديق

اسم الأب: محمد

اسم ولقب الأم: بن التوميا مرسيمة

تاريخ الازدياد: 1999-12-26

مكان الازدياد: اكسيلا

رقم الهاتف:

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي:

البكالوريا:

المعدل: 10.86

الشعبة/التخصص: ادب وفلسفة

سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2017

الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون عام

الدفعة/سنة التخرج: 2020

الماستر:

تخصص الماستر: قانون التجاري

الدفعة/سنة التخرج: 2022

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

موظف:

عاطل عن العمل:

في حالة موظف:

وظيفة عمومي:

قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة:

اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

موظف دائم:

موظف في إطار عقود:

نوع العقد:

امضاء الطالب

ملحق بالقرار رقم 10874... المؤرخ في 2021...
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جهاتكم محمد نويبات - المسببة -

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا المنضوي أسفله:

السيد (ذ): **بن الصديق عمار** الصفة: طالب. أستاذ. باحث...
الجانبل (ذ) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **201506232** والصادرة بتاريخ: **2021.09.28**
المسجل (ذ) بكنية / معهد **الحقوق والعلوم السياسية** قسم **حقوق**
والمكلف (ذ) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: **حقوق إيداد الرأي للموظف الجزائري**

أصرح بشرطي أنني ألتزم بتراعاة المعايير العلمية والمهنية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: **16 جوان 2022**

توقيع المعني (ذ)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير



قال الله تعالى: ﴿لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾

الآية 07 سورة إبراهيم

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

نتقدم بآيات العرفان والتقدير لأستاذنا الفاضل الدكتور المشرف " يحياوي حمزة " على كل ما قدمه لنا من نصح وتوجيه ونسأل الله تعالى له التوفيق في كل حياته العلمية والعملية. كما نتوجه بجزيل الشكر كذلك إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة. وإلى كل أساتذة كلية الحقوق بالمسيلة الذين كان لهم الفضل في تكويننا طيلة المسار الدراسي من الليسانس إلى الماجستير. خاصة دفعة قانون إداري 2022

بكري لينة

بن الصديق عماد



الإهداء



❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا

وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنْ

الرَّحْمَةِ قُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا ﴿

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان

إلى أعلى ما في الوجود

❖ أمي الحبيبة الغالية.

❖ إلى من كان سندا لنا في الحياة صاحب الفضل

ومصدر الرعاية إلى الذي لا يسعني إلا أن أقف أمامه

احتراما وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحباً

أبـي الغالي.

❖ إلى إخوتي: الطاهر، محمد

❖ إلى جدي خديجة وجدي الحاج الصادق

❖ وإلى خالتي

❖ وإلى صديقاتي

❖ إلى من كان سند ورفيق "ع"

❖ كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

❖ إلى دفعة 2022 تخصص إداري

بكري لينة



الإهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿ فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَهْرَبُهُمَا

وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنْ

الرَّحْمَةِ قُلْ رَبِّ ارْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴿

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر

الاطمئنان إلى أعلى ما في الوجود

❖ أمي الحبيبة الغالية .

❖ إلى من كان سندا لنا في الحياة صاحب الفضل

ومصدر الرعاية إلى الذي لا يسعني إلا أن أقف أمامه

احتراما وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحبا أبي

الغالي .

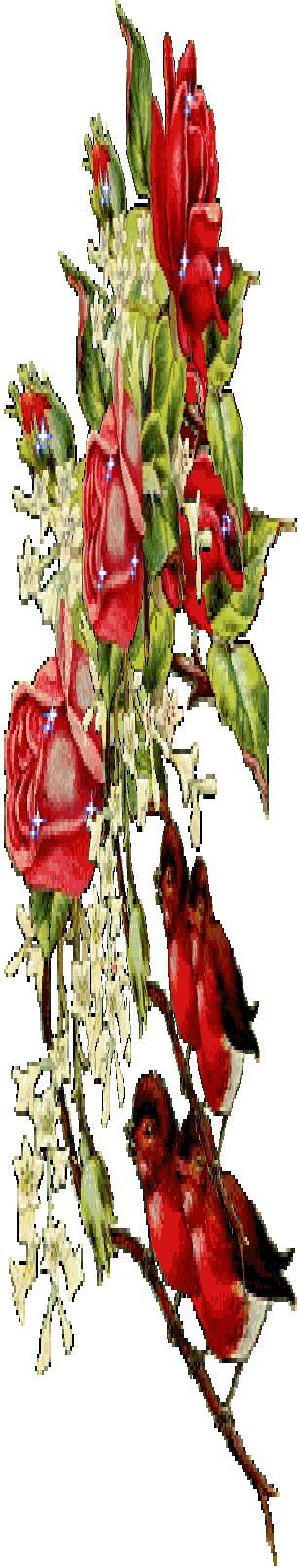
❖ إلى إخوتي واخواتي الاعزاء

❖ إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

❖ إلى دفعة 2022 تخصص إداري

بن الصديق عماد





مقدمة



إن الموظف هو همزة الوصل بين الدولة بمختلف أجهزتها العمومية والمواطنين من خلال تقديم خدمات، فللموظف العام حقوق يتمتع بها، أعطاهها لو القانون تحميه أثناء أداء مهامه. حيث منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار وتنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، وهي من المكتسبات التي لا يمكن التنازل عنها، فقد حرص القانون على إرسائها وحماية الموظف من تعسف الإدارة أو المواطنين.

تعد حرية الرأي والتعبير من الحريات العامة المكفولة دستورا وقانونا، وهي واحدة من الحقوق المعنوية ذات الطابع السياسي، وتعتبر هذه الحرية المرآة الحقيقية العاكسة لشخصية الإنسان لأنها تميزه عن غيره من الكائنات الحيّة، وتسمح له باتخاذ موقف معين ذاتي أو موضوعي تجاه أمر من الأمور، إذ أنه كما يذهب بعض المفكرين، أننا لا نستطيع الفصل بين شخص الإنسان وحقه في التعبير عن رأيه كما يريد، بشرط واحد يتمثل في عدم استخدام هذا الحق وسيلة ضغط أو تأثير على آراء الآخرين الذين يجب أن يسمح لهم بالتعبير عنها بنفس المستوى من الحرية.

إن حرية الرأي والتعبير معترف بها لكل موظف شخصيا، باعتباره قبل كل شيء مواطنا، ويعد عضوا في المجموعة الوطنية وينتج عن ذلك أن الموظف بهذه الصفة له الحق في الاستفادة وممارسة حقوقه السياسية المضمونة دستورا، والموظف يعد أيضا عوناً من أعوانه الدولة، ومن خلال هذا التعارض بين الحق في هذه الحرية والتزام خدمة الدولة بصفته عوناً من أعوانها، فإن محاربة الحقوق السياسية تقع بتُّ رهانين متناقضين، من جهة يجب أن يتمتع الموظف أساسا بالحريات العامة المكفولة دستورا كغيره من المواطنين، ومن جهة أخرى فإنه ملزم بالتحفظ بالنظر إلى المكانة التي تحتلها الإدارة في المجتمع، لاسيما إذا كان الموظف يشغل منصبا حساسا يتعلق بالسيادة أو يتمتع بامتيازات السلطة العامة.

واستنادا إلى هذا التعارض فإن المشرع حاول إيجاد توازن بين متطلبات أو رهانات حرية الرأي والتعبير، وبتُّ واجب التحفظ الذي تفرضه مصلحة الإدارة.

من خلال هذا البحث نحاول أن ندرس مفهوم حرية الرأي والتعبير التي أقرها الدستور وقانون الوظيفة العمومية وأهميتها بالنسبة للموظف باعتباره مواطنا لو حق التمتع بهذه الحرية

الأساسية مع بحثها في نصوص المواثيق الدولية والإقليمية، وتحديد قواعدها وأصلها التاريخي والتميز بين واجب التحفظ والالتزام بالسر المهني الذين كثيرا ما يتشابهان من حيث الظاهر ويختلفان من حيث المضمون.

إن بحث هذا الموضوع يعد من الأهمية بمكان على أساس أن الموظف مواطن، ولكن له خصوصياته وحساسية وظيفته، أقر له المشرع حرية الرأي والتعبير ولكن في حدود معينة ومقيدة، وهي ما يعبر عنه بواجب التحفظ والحياد.

إشكالية الموضوع:

تتمحور إشكالية حول مسألة رئيسية تتمثل في توضيح حرية الرأي والتعبير للموظف العمومي، فهذه الدراسة في مجملها تحاول الإجابة على السؤال التالي:
إلى أي مدى ساهمت التشريعات في الجزائر في تمتع الموظف العام بحقه في حرية الرأي والتعبير؟

للإجابة على الإشكالية اعتمدنا الخطة التالية في الدراسة:

تطرقنا في الفصل الأول حق التعبير الممنوح للموظف أثناء تأدية عمله
حيث قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: الموظف العمومي وممارسة الحق النقابي وحقه في الإضراب

المبحث الثاني: حق التعبير المرتبطة بالموظف كمواطن.

وفي الفصل الثاني تناولنا إلى القيود الواردة على حرية التعبير وإبداء الرأي للموظف
حيث قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: الواجبات المفروضة على الموظف أثناء تأدية عمله

المبحث الثاني: النظام التأديبي كقيد على حرية التعبير وإبداء الرأي.

المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية ومختلف التساؤلات تم اعتماد على المنهج الوصفي الذي يتم

بالحقائق العلمية ويصفها كما هي، ثم يمتد إلى تفسيرها والذي يقود بدوره على المنهج التحليلي الذي يركز على عرض المشكلة والمقارنة، وقد تم الالتزام في هذه الدراسة بالموضوعية التي يجب أن يتحلى بها الباحث في الموضوعات العلمية والقانونية.

أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية موضوع حرية الرأي والتعبير للموظف العام فكما للمواطن الحق في ممارسة الحريات التي تخولها له الدستور وقوانين البلاد كذلك فإن للموظف العام الحق في الحق في حرية الرأي والتعبير، ذلك أن الموظفين العموميين هم الذين يتولون إدارة المرافق العامة للدولة.

أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

إن البحث في هذا الموضوع ينطلق من أهميته حرية الرأي والتعبير للموظف العام لما لها من أهمية عظمى في الحياة العامة وحياة الموظفين، هذه الأسباب وأخرى جعلتنا نهتم بهذا الموضوع وهي:

- الدور الذي يلعبه حرية الرأي والتعبير في حياة الموظف العام.
- موضوع حيوي ومهم لما للموظف من دور في تسيير المرافق العامة.
- المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الجزائر.

الفصل الأول

حق التعبير الممنوح للموظف

أثناء تأدية عمله

الفصل الأول: حق التعبير الممنوح للموظف أثناء تأدية عمله

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

المبحث الأول : الموظف العمومي وممارسة الحق النقابي وحقه في الإضراب

وسوف تناول في هذا المبحث الموقف العمومي وممارسته الحق النقابي في (المطلب الأول)، وحق الموظف العمومي في الانتماء الأحزاب السياسية في (المطلب الثاني)¹.

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي

يعتبر تقرير الحق النقابي للموظفين العموميين أحد الضمانات الأساسية لحماية الموظفين من تعسف الإدارة، ذلك أن النقابة باعتبارها تنظيما جماعيا تملك تمثيل الموظفين والدفاع عن مصالحهم ورعايتهم، وبعد وجود النقابات من الحقوق العامة للموظف العام في القطاع العام و خاصة في ظل وجود مصانع معارضة في هذا المال من حيث مصالح الإدارة المستخدمة بصفقتها صاحبة العمل من ناحية و مصالح الموظفين من ناحية أخرى و الضرورة تقتضي أن يتمكن هؤلاء من الدفاع عن مصالحهم، وقد عرف تجتمع لما يسمى بالحرية النقابية، حيث تتمتع باستقلال مان نام بداية من تكوين وإدارتها حتى انتهاء عضوية الموظفين بها أو حلها ومن ثم فدراسة هذه الحرية تقتضي معالجة تعريف الحق النقابي في الفرع الأول، وبعدها تكريس الدستوري والتشريعي في الفرع الثاني، ثم مضمون الحق النقابي في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

وجدت النقابات العمالية تلبية الحاجات العمال، وذلك لرفع الظلم الواقع عليهم من أرباب العمال، وكان هذه النقابات أثرها الواضح في توحد صفوف العمال والقيام برعايتهم اجتماعيا، والمساهمة في رفع أجور العمال وتنظيم الإضرابات للمطالبة بتحسين ظروف العمل وأحوال العمال².

¹ - المادة 144 من القانون العضوي 16/10، المصدر السابقة ص 28.

² - محمد احمد شحاته، حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة أسيوط، سنة 2000-2001، ص 224.

يمكن تعريف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة¹.

كما يمكن تعريفها على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التحصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفوقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم².

وعلى ذلك تعرف من أنها الحق الممنوح لكل فرد في أي مهنة في النظام إلى هذه النقابة، وفي الانسحاب منها متى شاء أو عدم الانضمام إليها بالمرة، وأن يختار في المرة الأولى النقابة التي يختار الانضمام إليها في حالة تحقق هذه الخيارات يتحقق مبدأ حرية النقابة نظريا وعلميا، وتجدر الإشارة إلى أن النقابة تتمتع بالشخصية الاعتبارية التي ينتج عنها:

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

2- المواطن: بعد بمثابة المقر الدائم التي تمارس فيه الأنشطة ويتحدد موطن النقابة في النظام الأساسي وفيه يتم انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العامة أطلق عليها المشرع الجزائري اسم "مقر تنظيم النقابة".

3- الأهلية: متى تم الاعتراف بالشخصية القانونية للنقابة، يترتب عنها أهليتها الوجوبية، أي صلاحيتها لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، غير أنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصص كون أن الحقوق المتمتعة بما تقتصر على قدر الازم لتحقيق العرض الذي أنشأت من أجله، وفي

¹ - محمد أحمد اسماعيل القانون اساني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 08.

² - محمود جمال الدين زكي العمل، أشعة الشاشة، وصية جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص 26.

سبيل ذلك فهي تتمتع بأهلية التعاقد، التملك، التقاضي، وحسب المادة 16 من القانون رقم 90/14 فإن المنظمة النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها. ولذلك أحدث أغلب التشريعات الحديثة في الدول المختلفة بمبدأ الاعتراف بالحرية النقابية في مجال الوظيفة العامة، وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948 على هذا الحق في المادة 23 فقرة الرابعة التي قررت أن لكل شخص الحق في إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحهم، وكذا نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في السادس عشر من ديسمبر عام 1966 على هذا الحق في المادة الثامنة منه¹.

الفرع الثاني: التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي:

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

أولاً: التكريس الدستوري:

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

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

أما المرحلة الرابعة فقد شرع فيها بعد المصادقة على دستور 1989، الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة¹، ألغت أحكام هذا الدستور فكرة تسييس القوانين، وأن ما يميز قوانين والمبادئ التي تقوم عليها، هو أنها اعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى².

كما أن أحكام الدستور قد ألغت الطابع الإيديولوجي في تشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة، وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل، فقد نص الدستور في فصله الأول في المادة الثامنة على ما يلي: يختار الشعب الله مؤسسات غايتها ما يلي:

- المحافظة على الاستقلال الوطني وحمايته.

- حماية الحريات الأساسية للمواطن والازدهار الاجتماعي والثقافي للأمة.

- القضاء على استغلال الانسان للإنسان.

- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب والاختلاس.

كما أن أحكام الدستور ذات الرباط الوثيق بتشريع العمل في الجزائر نص عليها بشكل خاص في المواد التالية.

المادة 29 التي تنص على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز مود صيده إلى المولد، أو العرف أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي.

¹ - محمد الصغير بعلي، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، 1988، ص 05.

² - محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص 06.

والمادة 31 تهتم ما يلي: تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بوابة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أما المادة 32 نصت على: " أن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثا مشاركا من جميع الخير ترين واجز تروت، وعدم انتهاك حرمة.

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

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

بينما المادة 56: التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر¹ وذلك بنصها على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

والمادة 57 التي تقر باعتراف المشرع ولأول مرة بالحق في الإضراب للعمال والمواطنين، ولكنه يشير وبكل وضوح إلى إمكانية منع ممارسته هذا الحق، أو أن يجعل حدودا لممارسته في

¹ - المادة 01 من الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 التي جاءت فيها ما يلي :

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

ميادين الدفاع والأمن الوطني أو الشرطة، أو في جميع المصالح الخاصة أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية¹.

أقرت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 اصطلاحا واسعا التشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي العلاقات عمل يقم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد العمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي².

وقد بين المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القانون 90/02 و 90/03 و 90/04 الصادرة وهي على التوالي، القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وكذا صدور بعض القوانين المعدلة والمتممة لها والمراسيم التنظيمية، وهي القوانين التي أصبحت تنظر إلى أطراف العلاقة نظرة موحدة لا تفضل طرفا على آخر، خلافا لما جرى عليه العمل في القوانين القديمة التي كانت 06 3 فبراير 1990. تنظر إلى العامل على أنه الطرف الضعيف الذي ينبغي محاباته³.

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

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

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

³ - عمارة نعورة، محاضرة حول علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، أقيمت في الدورة الوطنية للقضاء الاجتماعي نظمتها وزارة العدل، يومي 28 و 29 أبريل 1993 بزردة ولاية تيبازة، الجزائر.

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي وتكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية المرتبطة حقوق وواجبات المواطنة ضمن الدستور، رغبة في الثمين المسألة النقابية، ومعطياتها الواقعية والتاريخية والاحتمالية والسياسية، وأنه لا يجوز التكرار لتضحياتها لصالح الوطن. فالحركة العمالية متأصلة الجذور، وقد ساهمت منذ نشوئها وإلى يومنا هذا في تعميق الممارسة الديمقراطية، والمشاركة في بناء مجتمع التقدم والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرض.

كما جاء في ميثاق الجزائر ما يلي: "إن الديمقراطية الاشتراكية الضرورية يجب أن تبرز وتتجسد من خلال وجود هيئات ديمقراطية حقيقية على مستوى القاعدة لتسيير الاقتصاد، وهيئات شعبية حقيقية للإدارة الديمقراطية الأحواز، ونقابات ديمقراطية حقيقية وإدارة فعالة تراقبها الجماهير..."

ثانيا: التكريس التشريعي للحق النقابي:

يشكل القانون رقم 90/14 المؤرخ في 12 يونيو سنة 1990، المعدل والمتسم ترجمة لما جاء في المادة 56 من الدستور، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

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

حيث تناول الباب الأول: الهدف و الأحكام العامة (من المادة 01 إلى المادة 05) في حين تناول الباب الثاني، تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها (من المادة 06 إلى المادة 33)، كما تناول الباب الثالث، المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39)، وبدوره استعرض الباب الرابع، أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة

40 إلى المادة 57)، يتضمن الباب الخامس أحكام جزائية (من المادة 58 إلى المادة 61) وقد أحتم المشرع القانون بسنه، في الباب السادس لأحكام ختامية (من المادة 62 إلى المادة 65).

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

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 26 من ذات القانون الذي نص على أنه: " لا يمكن لأي حال أن تؤثر الحياة المهنية للموظف المترشح على عهدة انتخابية سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة"، إضافة إلى ذلك فقد جاءت المادة 35 من القانون المذكور على أن: "الموظف يمارس الحق النقابي في إطار التشريع المعمول بهما"، وتنص المادة 21 من الأمر 60/133 على ما يلي: " يمارسون الموظفون الحق النقابي ضمن شروط النصوص سارية المفعول¹، كما نصت المادة 18 من المرسوم 85/59 على ما يلي: " يمارس العمال الحق النقابي ضمن الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما²، حيث يعتبر المهتمون بالقوانين الاجتماعية وعلاقات العمل الفردية والجماعية القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91/30 المؤرخ في 21 ديسمبر 199، والأمر رقم 96/12 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، أهم قانون يقر ويكرس ممارسة الحق

¹ - الأمر 66/133، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 12 يونيو 1966، العدد 146 سنة 1996 ص 459.

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

النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان "فيلادلفيا" وما ورد في الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي¹.

تؤكد المادة 02 من القانون رقم 90/14 المعدل والمتمم² على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة 3 والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحدة أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

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

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

ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول إن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون تي (14/91 1 تمنع أو تعرقل تكوين المنظمات النقابية، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق، وهذا السبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلاءم وما نصت عليه الاتفاقيات الدولية لا سيما الاتفاقيتين رقم (87) و(97)³.

¹ - يوسف إلباس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد رقم 65، القاهرة 3 مصر، مارس 1996.

² - يوسف إلباس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد رقم 65، القاهرة، مصر، مارس 1996.

³ - مهدت القوانين التالية للإصلاحات التشريعية التي نفذت في سنة 1990، القانون رقم 88/01 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية
قانون رقم 88/04 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المعدل والحسم للأمر 75/59 المتضمن القانون التجاري، العدد القواعد الخاصة المطبقة على مؤسسات العمومية الاقتصادية.

المطلب الثاني: مضمون الحق النقابي

من منطوق أن الحق النقابي هو جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضا بحرية إدارة المنظمات النقابية كونها اختيارية، وهذا هناك شروط وإجراءات و ضمانات الممارسة الحق النقابي في الجزائر وهي

الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة

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

أ- الشروط العضوية:

حددت المادة 06 من القانون 90/14، الأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية والواضح أن هذه المادة صيغت هذا الحق إلا على العمال والمستخدمين مخالفة بذلك أحكام المادة 50 من دستور 90 الذي يحول هذا الحق لكل المواطنين دون استثناء، كما استلمت أيضا شروطا أخرى تتمثل فيما يلي للأعضاء المؤسسين:

- أن تكون له الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، وهذا الشرط بعد مجددا في حق العمال الأجانب والعمال المتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثا

والمقيمين بصفة شرعية حسب رأي لجنة الحريات النقابية خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما¹.

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين، وهذا شرط طبيعي لحصر تأسيس المنظمة على الراشدين دون القصر.
- ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وهذا الشرط لا معنى له إذ يخص جيل توفي أو أحيل على التقاعد.
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة، وهذا هو الشرط المهم الذي تتميز من خلاله المنظمة النقابية على باقي الجمعيات.

ولأسف هذه المادة لا تأتي بأي حواء مدني (بطلان) في حالة انتقاء شرط من هذه الشروط، فكان من اللازم اعتبار النقابة باطلة بقوة القانون إذا ما التقى أحد هذه الشروط².

ب-الشروط الشكلية:

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

وتتمثل أهم الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس فيما يلي:

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

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

- قائمة تحمل أسماء وتوقعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم (المادة 09 فقرة الأولى من قانون 14/90) .
- نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي (المادة 09 فقرة الثانية من قانون 14/90).
- محضر الجمعية العامة التأسيسية (المادة 107 من قانون 90/14).

2- تسليم وصل تسجيل التصريح: تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل التصريح التأسيسي من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، بالإضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسه¹.

ج- الشروط الموضوعية:

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

1- الصفة المهنية للمنظمة النقابية: يجب على النقابة في صلبها إلى التأسيس وتقاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة (02) الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، وأوجب المشرع الحالي أن يكون هدفها قصد ولوما من بعيدا عن السياسة، وفي ديني أو ثقافي إذ أن هذه الصفحة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى والتي تأسس لأي هدف حتى ولو كان بدون فائدة.

2- الإطار المهني للنقابة: تجد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها ، تأسس إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة (02) يحق للعمال من جهة

¹- أنظر المادة 08 من قانون 14/90 السالف الذكر.

والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا منظمة نقابية¹.

3- محتوى القانون الأساسي: حسب المادة (21) من قانون 14/90 يجب أن يشمل تحت طائلة البطلان (وهذا تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام الثانية: هدف تعب ونسبه ومفيد طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هادفة، حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب والإقصاء العريقة الاتحادية عن هيئات القيادة والإدارة وتحديدها وكذلك مدة عضويتها، القواعد المتعلقة باستدعاء البنات المدونة وتسييرها، قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا والقواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة.

أما عن جزاء إعمال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إلى عقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة (21) من قانون 90/14، ولأن هذه المسألة لها أهمية خاصة، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الالتزام بنص المادة (21) ففي مثل هذه الحالة يمكن تصور وضعين: رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإبداع الخاص بتصريح التأسيس، المنظمة النقابية المراد انشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية وبالتالي لا تكتسب الصفة القانونية²، وتجدر الإشارة أن المشرع أكد على منع إدخال على القانون الأساسي أي تغيير قد يمس بالحريات الأساسية الأعضاء³.

الفرع الثاني: إجراءات تأسيس النقابة

يتصل بإجراء تأسيس النقابة يسبق إعلانها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة، حيث يوضح أهداف النقابة ونظام العضوية فيها وأجهزها القيادية ونظمها

¹ - بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

² - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 58.

³ - أنظر المادة 22 من قانون 14/90، السالف الذكر.

المالية، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة، تضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة¹.

وتتفق معظم التشريعات على استخدام طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة نقابية إلا أن إجراءات التسجيل تتفاوت حسب أهميتها، ولا بأس أن تذكر تقسيماتها وأياها أخذ به مشرعنا: أ-
التسجيل الإلزامي:

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

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

ب- التسجيل الاختياري المحض:

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

ج- التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات:

هنا تكون المنظمات النقابية مخرية بين التسجيل أو عدمه، غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، لذلك تفضل التسجيل لتتمتع

¹ - سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 21.

بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل¹.

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

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

وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، و التي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 60 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف و بعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون بعض النظر عن إشعار هذه الجمعية و إذا رأت السلطة المختصة أن تكوين الجمعية يخالف أحكام هذا القانون فيجب أن تخطر الغرفة الإدارية في المجلس القضائي المختص إقليميا خلال 08 أيام على الأكثر قبل انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة السابعة وعلى الغرفة الإدارية أن تفضل في ذلك خلال 30 يوما

¹ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 59.

المالية للإخطار وإذا لم تخطر الجهة القضائية المذكورة اعتبرت الجمعية مكونة قانونا بعد انقضاء الأجل المقرر لتسليم وصل التسجيل حسب المواد من 02 إلى 50 من قانون 90/14، وعليه من خلال دراستنا لإجراءات التأسيس ترى أن المشرع الجزائري قام بترسيخ مبادئ الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي نادى بالسهل على تطبيق مبدأ الحرية النقابية والتخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة¹.

ثالثا: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الجزائر

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

أ- حرية تأسيس النقابة دون تمييز:

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

¹ - سمغوني زكريا، المرجع سابق، ص 72-77.

² - ثابيتي بوحانة. (محاضرات في مقياس حقوق وواجبات الوطن)، سنة أولى ماستر التخصص قانون وظيفة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهرة السعيدة الجزائر، الموسم الجامعي 2016/2017.

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

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

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

ب- حرية النقابة في تسيير الشؤون الإدارية والمالية:

فلا بد للغابة تنظيم داخلي واضح وأجهزة قيادية تفودها نحو تحقيق أهدافها وذلك كما يلي:

1- الحرية النقابية في تسيير الشؤون الإدارية: حيث نجد أن كل منظمة النقابية يتضمن نظامها الداخلي على أجهزة التسيير الإداري لها، فمثلا نجد أن المادة 27 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين نصت على أنه: "الفرع النقابي هو خلية القاعدية الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ويشكل حلقة وصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي ويتشكل من مجموعة من العمال المنخرطين.

وقد نصت المادة 28 منه: "على الطبقات الأفقية والمتمثلة في اللجنة التنفيذية محلية، اللجنة التنفيذية الولائية، هيئات عمودية للمنظمة، تتمثل في مجلس النقابة، مجلس رقابة المؤسسة، مجلس نقابة الوطنية، اللجنة التنفيذية للاتحاد¹.

¹ - ثابتي بوحانة، المرجع السابق.

2- الحرية النقابية في تسيير الشؤون المالية: بمجرد أن للمنظمة النقابية شخصية اعتبارية ولها دمة مالية مستقلة، كما يجب أن يكون لكل منظمة نقابية ميزانية، ويحدد لنظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها ومبادئها الختامي والتصديق عليها، كما أن أحكام التشريعية الخاصة في تمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة السلطة التقديرية في عملية تمويل النقابات، ومن ذلك إلزام العمال بدفع اشتراكاتهم إلى هيئة العامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات ومثل هذه الطريقة تشكل بلا شك تحديد خطير على استقلال النقابات¹.

ج- حرية الموظف العام للانضمام إلى النقابة:

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

ويعتبر حق الموظف العام في الانضمام إلى النقابة من عدمه اختيار له دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر كما بعد المساس هذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية المطبقة العاملة، وهو الحق الذي يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى ضغط على العامل حتى لا ينضم إلي النقابة، ولذلك نص القانون رقم 14/90 على حماية كافة العمال والموظفين خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون، وهذه الحماية ترجمتها المادة 50 من القانون 14/90 في التي نصت على عدم إمكانية ممارسة أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية أبان التوظيف والأداء، الوريح العمل، التدرج، الترقية من خلال الحياة

¹- ثابتي بوحانة، المرجع نفسه.

المهنية عند تحديده للمرتب، في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية، ونصه في المادة 53 من نفس القانون على عدم تسليط أي مستخدم على أي مندوب نقابي سبب نشاطه النقابي لعقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها كما تختص المنظمات النقابية وحدها معالجة الأخطاء ذات طابع تقالي محظ، وتجدر الإشارة إلى أن ما سبق ذكره لا يعني أن العامل النقابي لا يعاقب من طرف المستخدم، حيث نص المشرع الجزائري في المادة 54 منه على أنه "إذا اخل المندوب النقابي لأحكام المادة 52 مكن المستخدمة أن سافر إجراء تأديبا صده بعد اعلام المنظمة النقابية المعنية"¹

هذا الإخلال يتمثل عادة في مخالفة التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل كما ورد في المادة 52 ولتقرير حماية مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي، فقد اعتبر المشرع الجزائري أن كل عمل المندوب تعاني بنم حرفا لأحكام هذا القانون وبعد باطلا وعديم الأثر، وذلك طبقا لنص المادة 56 من القانون 14/90.

د- حرية الانسحاب من النقابة:

حرس المشرع الجزائري على تكريس مبدأ حرية النقابية من جانبها الفردي، حيث أعطت النقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وتركها لذلك للقانون الأساسي، وتجدر الإشارة إلى أن حق الموظف العام في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر بعام الماضية الأساسية للطبقة العاملة، ومن ثمة فإن كان للموظف العام الحق في الانضمام إلى المنظمة النقابية أو عدم الانضمام إليها فإن له أيضا حق الانسحاب من النقابة، وهو ما بعد الجانب السلبي لمبة الحرية النقابية وهو تماما ما نصت عليه المادة 21 من قانون 14/90 التي تضمنت الزامية اجتماع الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة، والتي فيح كر أن ينسحب من النقابة في ، وقت، و يعتبر ذلك إنهاء المدة العضوية بإرادته المتعددة، كون أن الانسحاب حق للعضو، وهو غير معلق

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

على موافقة النقابة التي لا تستطيع فض هذا الانسحاب أو تجاهله هذه القاعدة، وإن لم ينص عليه قانون 14/90 صراحة، إلا أن المادة 21 الخاصة بالماء الأساسي حددت ضرورة أن يذكر القانون الأساسي المنظمات المغربية تحت عنة الصال حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الإقصاء، وترك بذلك مجال لكل منظمة العالمية في اتخاذ الإجراءات اللازمة، وبالنظر إلى أهمية الانسحاب باعتباره مظهر من مظاهر النشاط النقابي فقد أثارت من القانون 14 /90 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي ضغوطات أو تهديدات صاد الموظفين العاملين تعارض نشاط المنظمات النقابية¹.

الفرع الثالث: حق الإضراب في التشريع الجزائري

اعتبر حق الإضراب في التشريع الجزائري إلى وقت قريب من الأمور السواعة خاصة في القطاع العام، نتيجة للتوجه الاشتراكي إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبعد صدور دستور 1989 المعدل اعترف بهذا الحق في كلا القطاعين العام والخاص.

أولاً: موقف التشريعات والفقهاء من حق الإضراب

حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا وحتميا، هو أحد الحقوق التي تم الاعتراف بها من خلال الدساتير والقوانين في مختلف الدول الديمقراطية، بما في ذلك الفقه والتشريع. الفقه، أو النصوص الدستورية والقانونية والتنظيمية، وهناك أيضا من لا يعترف بها ويرفض اللجوء إليها مهما كانت أسبابه أو مبرراته، وفي قلب هذا المحور نوضح المواقف المختلفة للفقهاء والتشريع من حق الإضراب، ومن خلالو نوضح موقف الفقه والمشرع الجزائري، ومنهجه في إقرار هذا الحق وكيفية.

1- التشريعات:

يرى النظام الاشتراكي في المؤسسة وسيلة لتحقيق أهداف معينة ومحددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة اعتمادا على المبادئ الأساسية لهذا النظام أهمها مبدأ التخطيط الاقتصادي، ومبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، تمكن من خلالها الدولة الاشتراكية من برمجة الإنتاج والتوزيع المخططات دورية، يتم فيه وضع سياسات التوزيع المدخل الوطني عن طريق

¹ - سليمان الطماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988، ص 258.

تحديد الأجور والضرائب على أساس الخطة المركزية.¹

لذلك يخضع عالم الشغل لتأثيرات سياسات التنمية للدولة، وذلك بتدخلها لتحديد وتوجيه وتنظيم علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية، بهدف ضمان استقرار عالم الشغل واستمرريته من جهة، وضمان المساواة في الحقوق والواجبات من جهة أخرى، فتقضي بذلك على التناقضات الجذرية التي يحتمل أف تنشأ بين العمال والهيئات المستخدمة، وبالتالي القضاء على كل خلاف من شأنه أن يثور بمناسبة أو بسبب علاقات العمل. رشم أن تقرير حق الإضراب في النظام الاشتراكي ضروري في بعض الميادين وقطاعات النشاط، كما هو الحال بالنسبة للقطاع الخاص، ألن ذلك ال يمس بالمصالح العليا للاقتصاد، وحسن سير المرافق الضرورية بقدر ما يحمل المسؤولين على بذل المزيد من الجهود لتجنب اللجوء إلى الإضراب.

وإذا كانت بعض الدول تجيزه في هذه المرافق، فإن ذلك يكون بمثابة استثناء للقاعدة العامة. فإن صدر تشريع يجيز ممارسته، فيجب أن يتولى تنظيمه حتى لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ المنظمة السير المرافق العامة، حتى لا تعطلها ولا توقفها، لأن ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية تهدد عملية الإنتاج وتعرض مختلف المرافق للتوقف.

2- الفقه:

يرى البعض من الفقهاء أن الاعتراف بحق الإضراب للموظفين العموميين يعني بشكل غير مباشر قبول تبعية المصلحة العمومية للمصالح الخاصة للموظفين، كما يعني أيضا عدم إطاعة الأوامر أين كان يعتبر تمردا ضد السلطة² ويستند هؤلاء الفقهاء إلى عدة اعتبارات أهمها:

أ- الاعتبارات الاقتصادية:

إضراب الموظفين وسيلة لتخريب اقتصاد الدولة، إذ أنه لا يقتصر على مجرد التوقف عن العمل، وإنما قد يصحب بمحاولات التخريب وإتلاف المنشآت الصناعية وأدوات الإنتاج. وأنو لا تتوقف عند مرفق واحد بل أنه قد يمتد إلى سائر المرفق الاقتصادية الأخرى، الأمر الذي - قد يؤدي إلى كارثة اجتماعية واقتصادية تصيب الدولة في كيانها واستقرارها وتهدد بقائها.

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 117.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 26.

ب- الاعتبارات السياسية والاجتماعية:

الإضراب يشكل خطرا وتهديدا على السلم الاجتماعي باعتباره وسيلة يتجسد بها التناقض بين الطبقات وثغرة ينفذ إليها ذو النزاعات والميول السياسية المتطرفة، حيث يجد هؤلاء في طبقة الموظفين والعمال مرتعا خصبا لنشر أفكاره ومبادئه والتي في كثير من الأحيان تتعارض مع سياسة الدولة ومبادئها، فيتخذ الإضراب في هذه الحالة، كوسيلة لتحقيق أغراض سياسية عن طريق إخفائها وراء مطالب مهنية".

ج- الاعتبارات الإدارية:

إن إضراب الموظفين العموميين والعمال يؤدي إلى الإخلال بالعديد من المبادئ القانونية التي يقوم عليها بناء الوظيفة العمومية، والمرافق العامة.¹

ثانيا: منع الإضراب في القطاع العام وأبحاثه في القطاع الخاص.

كانت القوانين الفرنسية المقررة للإضراب هي السائدة على القطاع الاقتصادي الجزائري خلال الثورة التحريرية، واستمر ذلك الوضع حتى الاستقلال، حيث تسري أحكام التشريعات السائدة إلى حين صدور أمر جديد ما عدا النصوص التي تتعارض مع مبدأ السيادة الصادر

في 1962/12/31، بحيث كانت فرنسا تعترف بحق الإضراب آنذاك، من خلال ديباجة دستورها الصادر في 27 أكتوبر 1946، لكف لينظر، حتى سنة 1963 حيف صدور قانون 31 جويلية 1963 المتعمق بحق الإضراب في المرافق العامة.

اعترف بحق الإضراب في الجزائر بعد صدور أول دستور في البلاد بتاريخ 28 أوت 1963، حيث سمحت المادة 20 منه بممارسة حق الإضراب في إطار القانون و لتستثني أي قطاع، غير أن حياة هذا النص لتدم طويلا بحيث أعلنت الدولة بمجرد صدور دستور الحالة الاستثنائية حيث تم إلغاؤه في 1965 بالتصحيح الثوري، ليتضمن هذا الأمر الصادر في 10

¹ - ثوابتي إيمان ريمه سرور ومرزوقي وسيلة، مقال بعنوان: حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، صادر في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد 01، 2012، ص ص 280، 281.

جويلية 1965، أي حكم خاص بحق الإضراب،¹ وكذلك الشأن في ظل الأمر رقم 133/66 الصادر في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لا يشير إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب رغم إقراره لحق الموظفين في ممارسة الحقوق العامة، ولا يرد النص على هذا الحق في القطاع الخاص حتى سنة 1971، الذي يعتبر أول قانون يجيز حق الإضراب ويعترف به في القطاع الخاص، وقد نص على شرط إخبار مفتشية العمل بقصد المصالحة قبل الأمر بالإضراب وبعد مصادقة السلطات النقابية.

أما الأمر 71-74 فقد اكتفى بإعلان عن مجموعة من الحقوق دون الإشارة لحق الإضراب إلا ما أحالت به إلى المادة 27 من الأمر رقم 75-31، التي أضفت حماية على العمال المضربين، بحيث لا تنتهي علاقة العمل بسبب الإضراب وإنما بتعليقها فقط.²

¹ -قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق و العموم. الإدارية، جامعة الجزائر 1998، ص ص 132-133.

² - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن الشروط العامة لمعمل في القطاع الخاص ج ر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975 الملغى بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

وأكد دستور 1976 على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون العام وذلك وفقا لنص المادة 61 فقرة 2 منه الاعتبار أن عالقات العمل تخضع لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية التسيير، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص دون العام، وتطبيقا للمادة 61 من دستور 76 السالفة الذكر، فإن الإضراب يمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون، ونجد أن الأمر رقم 05/82¹ لم يشر إلى موضوع الإضراب ولم ضمنا نتيجة الإجراءات والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية، ونلاحظ أن هذا القانون تجاهل ما أتى به دستور 1976 الذي اعترف بحق الإضراب، ونقدس الشيء بالنسبة لمرسوم رقم 59-85 الذي لم ينص على حق الإضراب نتيجة النظام المنتهج في تلك المرحلة وهو النظام الاشتراكي، فال يمكن أن نتصور أن العمال في ظل الفلسفة الاشتراكية من جهة هم رواد التنمية الاقتصادية، ومن جهة أخرى يعترف لهماالمشرع بحق الإضراب.²

ثالثا: الاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية

لم يجسد المشرع الجزائري حق الإضراب في الوظيفة العمومية إلى غاية صدور دستور 1989 الذي اعترف بحق الإضراب في كل من القطاع الخاص والقطاع العام، ومنعه في القطاعات الحيوية ذات النفع العام للدولة، والتي لا يتوافق الإضراب فيها مع ضرورات المصلحة العامة للمواطن، ينجم توقف هذه المصالح الحيوية عن أداء الخدمات شلل مؤسسات الدولة ومساس بالأمن والصحة العمومية، لذلك استثنى المشرع حق الإضراب على بعض الفئات وجعل له حدودا في ميادين الدفاع الوطني والأمن ومنعه على بعض المرافق

العامة ذات الحيوية³ وتطبيقا ليذا المبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989

صدر قانون رقم 90-02⁴ الذي أصبح تطبيق أحكامه على جميع العمال والمستخدمين،

¹ - الأمر رقم 05-82 المؤرخ في 13 أبريل 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7 المؤرخة في 16 فيفري 1982، الملغي بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

² - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، طبعة معدلة ومنقحة وفقا لأحداث التشريعات والقرارات القضائية، دار هومة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2007، ص 339 .

³ - المادة 254 من دستور 1989، السالف الذكر.

⁴ - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، السالف الذكر .

الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين لمدافع الوطني¹ ، كما خصص هذا القانون مجموعة من الإجراءات والقيود والضمانات التي يتمتع بها العامل عند ممارسته لحق الإضراب، كما كرس حق الإضراب في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي نص في المادة 05 باعتباره حق من الحقوق الأساسية ، كما تم تجسيد هذا الحق في المادة 57 من دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم لدستور 1989، وعليه أصبح حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، وممارس في الحدود المرسومة له.

وجاء الأمر رقم 06-03 ليؤكد مرة أخرى بنص صريحة على أن الموظف يمارس حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، ويمارس في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما².

المبحث الثاني: حق التعبير المرتبطة بالموظف كمواطن.

إن الوظف كونه مواطن يتمتع بعدة حقوق وحرقات التي كرسها الإعلان العالمي للحقوق الانسان، المنتبأة من طرف عدة دساتير في مختلف الدول من بينها الجزائر، التي كرسها في مختلف الدساتير التي عرفتها. بحيث نجد أن المؤسس الجزائري نص على عدة حقوق وحرقات في دستور 1996.

¹ - المادة 3 من قانون رقم 90-02 القانون نفسه.

² - المادة 36 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، السالف الذكر.

المطلب الأول: حرية الرأي والتعبير في التشريع الجزائري

تناول المشرع الجزائري موضوع حرية الرأي والتعبير من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية التي اسست ونظمت لهذا النوع من الحريات التي تتجسد من خلال حرية الاجتماع والتجمع وكذلك حرية الصحافة والنشر بالطرق التقليدية المعروفة أو بالوسائل الرقمية الحديثة عبر شبكات التواصل الاجتماعي للإنترنت، علاوة على حرية العقيدة، وغيرها من الحقوق الفكرية المعروفة.

وإذا كان المشرع الجزائري قد أولى حاليا أهمية كبيرة لحرية الموظف العام في الرأي والتعبير مقرونة ببعض الضوابط القانونية لضمان حياد هذا الموظف، فإننا نجد أن هذه الحرية قد تم تعييدها قبل سنة 1989 بعدة طرق كان من بينها، طبيعة أو شكل النظام السياسي باعتبار ذلك من أهم المحددات المعرّقة لممارسة الحقوق والحريات السياسية، كما سبق ذكره في الفصل الثاني من هذا البحث. فكيف هو الحال يا ترى عن حالة الموظف الجزائري بالتحديد

فخلال مرحلة الأحادية السياسية جاءت مختلف النصوص الدستورية والقانونية لتعبر عن طبيعة وشكل تلك المرحلة التي انقضت بصدور دستور 1989، حيث كانت البداية مع دستور سنة 1963 الذي نص في مادته الـ 19 على ما يلي: «حت ضمن الجمهورية حرية الصحافة، حرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات وحرية التعبير ومخاطبة الجمهور وحرية الإعلام >وهو ما أكدته كذلك دستور عام 1976 الذي جاء في مادته الـ 53 ما يلي: « لا مساس بحرية العقيدة ولا بحرية الرأي»، أما المادة 55 عنه لا لست كذلك على: <<حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية >>، فقد أكد هذا الدستور على ممارسة حرية الرأي والتعبير ضمن إطار المبادئ الاشتراكية الواجب حمايتها، وأن كل ترقية للإنسان وتفتح لشخصيته وازدهارها لا تكون سوى في إطار المذهب الاشتراكي المتبع لا غير¹.

¹- ينطبق هذا القول بصفة خاصة على نقابات:

ومن أجل تحقيق هذا العرض يضطلع حزب جبهة التحرير الوطني بالتربية العقائدية للجماهير وتنظيمها وتأطيرها من أجل بناء مجتمع اشتراكي¹ حسب نص الدستور.

وكنتيجة لذلك فإن حرية التعبير المكفولة دستوريا لكل مواطن، وسله للموظف العام، هي مشروطة بحماية الثورة الاشتراكية وفلسفتها، حيث أن كل فكر ورأي مخالف لذلك يصنف ضمن تيار الرجعية والإمبريالية، وأن التعددية السياسية خلال هذه المرحلة- ليست بمقياس للديمقراطية ولا للحرية كما ينص على ذلك الميثاق الوطني².

وفي هذا المناخ السياسي الأحادي كانت ممارسة الموظف العام لحرية الرأي والتعبير، هي فقط بما يسمح به الميثاق الوطني والدستور ومختلف قوانين الجمهورية التي يسهر الحزب الواحد على الدعاية لها وضمان حسن تطبيقها في إطار الرقابة التي يمارسها، حيث أنه، وعلاوة على ما جاء في الفقرة الأولى من المادة الـ 21 من المرسوم 85-59 السابق الذكر - من أن الموظفين العامين يجب أن يكونوا في خدمة الحزب والدولة، فإن الفقرة الثانية من نفس المادة تصنت كذلك على...>>: يجب عليهم أن يساهموا بكفاءة وفعالية في الأعمال التي تباشرها القيادة السياسية، ويحترموا سلطة الدولة ويفرضوا احترامها، ويراعوا مصالح الأمة، ويدافعوا عن مكاسب الثورة.

وإضافة لهذا التقييد السياسي الذي لا يسمح للموظف العام من ممارسة حريته في الرأي والتعبير سوى في إطار ما قرره الميثاق الوطني والدستور من مبادئ اشتراكية في ظل الأحادية الحزبية، فإن هناك والحب التحفظ المفروض على الموظف العام، حيث يجد نفسه مقيدا خارج أوقات الخدمة، كما أقرته المادة 20 من قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 التي جاء فيها: «يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها. فهر ملزم بالتحفظ ولا

- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس القطاع الثلاثي للأطوار للتربية CNAPESTE .

- الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF .

- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتمني SNAPEST .

¹- المادتين 12 و 97 من دستور 1976.

²- FLN-Commission centrale d'orientation, la charte d'Alger, Op cit, P 104

سيما، يجب عليه أن يتمتع عن عمل ولو خارجا عن خدمته، يكون منايا لكراسة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به. وهو نفس ما ذهبت إليه المادة 22 من قانون الوظيفة العامة لسنة 1985 وجوب تجنب جميع الأفعال المنافية لحرمة الوظيفة ولو كان ذلك خارج الخدمة.

من هنا فإنه إذا كانت حرية الرأي والتعبير عند الموظف العام قبل سنة 1989 مقيدة سياسيا وفق مبدأ الالتزام بالسيادي الاشتراكية ونظام الحزب الواحد فإنه بعد 1989، وفي ظل نظام التعددية السياسية تلاحظ أن هذه الحرية وإن زال عنها العيد السياسي السابق الذكر فقد أصبحت مشروطة كذلك بواجب الحياد الوظيفي. فكيف ذلك يا ترى ؟

فعلاوة على واجب التحفظ المذكور سابقا، والذي يطلب من الموظف العام الالتزام به¹ إلا بالقدر الذي تتطلبه الممارسة النقابية الموظفين النقابيين أو طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف العام، وكذلك عند ممارسته لعيدة انتخابية²، فإن المشرع الجزائري وفي مرحلة التعددية السياسية هذه، قد اشترط على الموظف العام كذلك حياده عن كل التيارات والأحزاب السياسية الموجودة في الساحة، ومن ثم على ضرورة قيامه بالخدمة وفق قاعدة الحياد الوظيفي لا غير.

فبالنظر إلى نظام التعددية السياسية الذي جاء به دستور 1989، وأكده كذلك فيما بعد دستور 1996 المعدل، فقد دعا هذين الدستورين إلى عدم المساس بحرمة المعتقد وحرمة حرية الرأي³ وهو ما ترجمه قانون الوظيفة العامة سنة 2006 بالمادة 41 التي تنص على حب على الموظف العام أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز . <ومن أجل تحقيق هذا الغرض وجب الحياد في عمل مؤسسات الدولة بعيدا عن كل جهوية أو محسوية أو إقطاعية⁴ كما

¹ - جاء في الماد 26 من قانون الوظيفة العامة لسنة 2006 ما يلي>>:حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه . <>أما المادة 42 من نفس القانون فقد أكدت كذلك على ما يلي>>:يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه في كل الأحوال أن يتسم بسلوك لائق ومحترم.

² - خرفي، المرجع السابق الذكر . ص 303.

³ - المادة 35 من دستور 1989.

- المادة 36 من دستور 1996.

⁴ - المادة 09 من دستور 1996.

جاء في المادة 23 السابقة الذكر من دستور 1996 التي نصت على أن عدم تحير الإدارة يضمنه القانون.

فحياد الموظف العام خلال مرحلة التعددية السياسية يتطلب منه عدم التفريق بين المواطنين بناء على خلفيات أو اعتبارات سياسية أو حزبية، وبأن لا يثأر عمله بساعاته وممارساته السياسية أو الحزبية كذلك، فهو مطالب بعدم الانحياز لأي طرف كان¹. كما يفرض مبدأ الحياد على الموظف العام خلال تأدية مهامه الوظيفية الامتثال لواجب الامتناع عن الإدلاء بآرائه السياسية، الفلسفية والدينية. مهما كانت الطريقة المستعملة في ذلك، وإن كانت هناك بعض الاستثناءات تحكم طبيعة الوظيفة العمومية، كما هو الحال بالنسبة لأساتذة الجامعات، حيث يطلب منهم التعبير عن آرائهم بكل حرية شريطة توحى الموضوعية² في الطرح والتحليل خلال قيامهم بمهامهم.

إلا أنه بالملاحظة لواقع ممارسة الموظف العام لحقه في حرية الرأي والتعبير نجد أن هناك صعوبات وفوارق عديدة بين النصوص السابقة الذكر وواقع الممارسة الفعلية لتلك الحرية، بما فيها خلال مرحلة التعددية السياسية التي علقت عليها آمالا كبيرة لترقية وضعية هذا الصنف من الممارسة السياسية، سواء بالنسبة لفائدة المواطنين بصفة عامة أو الموظفين العموميين بصفة خاصة، فقد أكدت العديد من التقارير الصادرة من المنظمات الحقوقية الوطنية وغير الوطنية على كثرة الانتهاكات لحرية الرأي والتعبير بصفة عامة التي لم يشد الموظف العام عنها، ومن أهمها تقرير المنظمة العربية لحقوق الإنسان³ عن حالة حقوق الإنسان في الوطن

¹ - لمزيد من المعلومات في هذا الشأن راجع على سبيل المثال لا الحصر

- بودريوة، المرجع السابق الذكر. ص 113-196.

- عبد المالك رداوي، الحياد السياسي للجهاز الإداري بعد إقرار التعددية الحزبية: 1989-1997 (رسالة ماجستير، جامعة

الجزائر-كلية العلوم السياسية والاعلام 2004)، ص 161.

² - مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق الذكر.

ص 254 - 255.

³ - بالرغم من التحفظ الذي قد نسجله على بعض التقارير التابعة لمنظمات جهوية ودولية لحقوق الإنسان، فقد ظهر تقريرين للشبكة الأوروبية المتوسطية لحقوق الإنسان بخصوص الجزائر، الأول سنة 2011 وكان بعنوان: خدعة رفع حالة الطواري:

العربي التي قدمت العديد من الأمثلة لهذه الخروقات في تقريرها السنوي 2009-2010¹، بما فيها الانتهاكات الخاصة بحرية التجمع السلمي وحرية التنظيم وكذلك تكوين الجمعيات، هذا علاوة على التأثير السلبي الكبير لإعلان حالة الطوارئ على حرية المظاهرات العمومية ما بين 1992 و 2011 كحظر المسيرات السلمية بالجزائر العاصمة منذ سنة 2001، حيث أنه بالرغم من رفع حالة الطوارئ بتاريخ 23 فيفري 2011، فإن هذا الحظر ما زال ساري به العمل في عاصمة البلاد إلى غاية كتابة هذه الأسطر، وذلك بالرغم من مصادقة الجزائر على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي نص في مادته الـ 21 على حرية التجمع و التظاهر، وكذلك المادة 132 من دستور 1996 المعدل التي تنص على: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون > وكذلك المادة 41 منه التي جاء فيها: «حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع مضمونة للمواطن".

أما الإحصائيات الرسمية التي قدمتها الحكومة أمام البرلمان بشأن عدد الاجتماعات² التي تم الترخيص لها في الجزائر العاصمة خلال السداسي الأول من سنة 2014 فقد وصلت إلى 657 ترخيص، منها 80 ترخيصا لأحزاب سياسية، و 12 ترخيصا لنقابات وطنية، في حين تم رفض العديد من الطلبات الأخرى لعقد مثل هذه الاجتماعات من طرف أحزاب المعارضة بحجة عدم استيفائها للشروط المنصوص عليها في القانون المتعلق بالاجتماعات والتظاهرات العمومية¹.

ممارسة حريات التجمع والتنظيم والتظاهر في الجزائر، والثاني كان سنة 2013 وهو بعنوان: حرية التجمع: الإطار القانوني، ولمزيد من المعلومات .(site consulté en date du 10-02-2014) <http://www.emomedrights.org> .-

¹ - المنظمة العربية لحقوق الإنسان، حقوق الإنسان في الوطن العربي، ط، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2010 من ص 104-106.

² - يجب أن نفرق بين الاجتماع العمومي (la Réunion publique) الذي يعتبر تجمعا موقفا في مكان معلق، والمظاهرة العمومية (la Manifestation publique) التي هي تلك المواكب والاستعراضات، أو تجمعات الأشخاص على الطريق العمومي لمزيد من المعلومات راجع:

-ج ج د ش، القانون رقم 89-28 مور في 31 ديسمبر 1989 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 19 المؤرخ في 03 ديسمبر 1991، المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة في 24 جانفي 1990 ص 04.

ما يمكن استخلاصه مما سبق هو أن ممارسة الموظف العام لحريته في الرأي والتعبير عرفت الكثير من المحددات وإن كان ذلك لأسباب مختلفة كطبيعة النظام السياسي الأحادي قبل عام 1989 وكذا الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها الجزائر في تسعينيات القرن الماضي وما نتج عنه من تضيق لحريات الموظف العام كما جسده المرسوم التنفيذي رقم 93-54 السابق الذكر الذي صدر في ظل حالة الطوارئ التي تم تمديدها سنة 1993² ولم ترفع إلا بتاريخ 23 فيفري 2011.

إلا أنه ما يلاحظ كذلك بعد 1989 هو أن المشرع الجزائري قد أكد على وجوب حياد وتحفظ الموظف العام وولائه للدولة ومؤسساتها الدستورية لا غير وذلك تعبيرا عن المرحلة الجديدة المتميزة بالتعددية السياسية وما تضمنته من حقوق وحريات سياسية مختلفة وعلى رأسها التعددية الحزبية حيث أصبح يطلب من الموظف العام خلال تأديته للخدمة العمومية الوقوف على مسافة واحدة من جميع الأحزاب والأفكار السياسية مهما كان نوعها وبأن لا يظهر ميولاته السياسية ولا يدافع عن أي جهة سياسية أو حزبية... إلخ

المطلب الثاني: الحق في الانتماء الحزبي وتكوينه.

يعتبر الحق في تكوين حزب سياسي في الجزائر، بالمقارنة مع غيره من الحقوق السياسية حقا حديث النشأة وذلك أن النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال وبموجب دستوري 1963 و1976 كان قد تبنى بشكل صارم مبدأ الأحاديث الحزبية الذي جسده جبهة التحرير الوطني وهذا بعد تحولها من حركة تحرر استطاعا أن تحظى قسم عريض من الشعب

¹ - جريدة الشروق اليومي، يومية جزائرية، صادرة بتاريخ 03-04-2014 ص 03.

² - لقد تم تمديد حالة الطوارئ سنة 1993 بطريقة غير دستورية من دون أخذ موافقة المجلس الشعبي الوطني - حسب المادة 86 من دستور 1989 - الذي لم يكن موجود أصلا بعد حله بتاريخ 04 جانفي 1992 عن طريق المرسوم الرئاسي رقم 92-01، حيث إضطلع المجلس الأعلى للدولة بمهمة التشريع بناء على المداولة رقم 02-02/م السابقة الذكر. راجع في هذا الشأن:

- ج ج د ش، الأمر مرسوم التشريعي رقم 93-02 المؤرخ في 06 جانفي 1993، يتضمن تمديد حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية، العدد 08، الصادرة في 7 فيفري 1993، ص 05.

- ج ج د ش، الأمر رقم 11-01 المؤرخ في 23 فيفري 2011، يتضمن رفع حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في 23 فيفري 2011، ص 04.

الجزائري الذي قادته نحو افتكاك واسترجاع سيادته التي سلبت منه بالقوة الى حزب سياسي أريد له أن يقود البلاد نحو معركة التنمية والقضاء على التخلف، الأمية الفقر فبالرجوع الى المادة 52 دستور 1996 على ضوء تعديله 2016 نجد بأن المؤسس الدستوري الجزائري بعد أن كرس حق المواطنين من بينهم الموظفين العموميين في تكوين الأحزاب السياسية فإنه عاد ووضع مجموعة من الضوابط التي من نشأتها أن تحافظ على مشروعية الممارسة الحزبية.

الأصل في كل موظف عمومي أنه يتمتع بكامل الحرية في الانضمام إلى الحزب الذي يريد بل وله ذات الوقف مطلق الحرية في أن لا ينخرط في أي حزب اذا كان يري ذلك بحيث لا يجبر من أية جهة كانت على الانضمام او عدم الانضمام الى حزب معين. وهذا من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة" مع مراعاة حالات منع المنصوص عليها في التشريع المعمول به لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء او عدم انتماء الموظف الى حزب سياسي على حياته المهنية".

الفرع الأول: الحق في الانتماء للمجتمع المدني (الانضمام الى الجمعيات)

أصبحت تنظيمات المجتمع المدني تلعب دورا هاما وفعالا في تغيير السياسات العامة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في كثير من الدول فصار لها وزنها على الصعيد المحلي والعالمي وبرزت ضرورة تفعيل دور المجتمع المدني في الجزائر كونه يملك إمكانيات يجب استغلالها لتساهم في التطور والتعبير في المجتمع

تعد الجزائر من الدول السابقة في تبني المجتمع المدني وذلك من خلال تشجيع النشاط الحزبي وإنشاء جمعيات والنقابات كما ترا إنشاء مرصد وطني للمجتمع المدني" في تعديل الدستور الجزائري لسنة 2020 من خلال المادة 213 التي تنص: "المرصد الوطني للمجتمع المدني هيئة استشارية لدى رئيس الجمهورية.

يقدم المرصد آراء وتوصيات متعلقة بانشغالات المجتمع المدني

يساهم المرصد في ترقية القيم الوطنية والممارسة الديمقراطية والمواطنة ويشترك مع المؤسسات الأخرى في تحقيق اهداف التنمية الوطنية يحدد رئيس الجمهورية المرصد ومهامه الأخرى¹.

الفرع الثاني: مفهوم المجتمع المدني

يعد مفهوم المجتمع المدني من بين أكثر المفاهيم عرضة للنقاش والخلاف. اذ ليس هنالك اتفاق حول مفهومه لأنه مصطلح غامض ومرن في نفس الوقت وخاضع لعدة تفسيرات والتي قد تكون متناقضة أحيانا، وذلك حسب رأي المفكر والمرجعية التي ينطلق منها، وكذلك سبب الاختلاف الكبير بين ما يمكن إدراجه ضمن إطار المجتمع المدني وما لا يمكن.

وإذا ما تم الاستعراض تاريخ ظهور نشأة المجتمع المدني فإن جذوره ترجع الى ارسطو الذي قام بتقسيم الدولة إلى ثلاث طبقات طبقة غنية جدا والطبقة الفقيرة جدا والطبقة الوسطى وكل طبقة دورها في المجتمع والذي يتفاوت من طبقة أخرى².

إلا ان معالم المجتمع المدني لم تتبلور، ومظاهره لم تتضح الا في القرنين 17 و18 وارتبط ذلك بتطور الفكر السياسي في أوروبا وبظهور نظرية العقد الاجتماعي هناك وكذلك بعد انتقال المجتمع الأوربي من النظام الاقطاعي الزراعي الى النظام الرأسمالي التجاري الصناعي وما نتج عن هذا الانتقال صراعات مع جميع الأصعدة فكرية، اجتماعية، سياسية..... إلخ³.

الفرع الثالث: مؤسسات المجتمع المدني

1-الجمعيات: هي تعبير سياسي واجتماعي يخص مجموعة من الأفراد ينظمون بعضهم

البعض طواعية لدفاع عن مصالحهم المشتركة في إطار حدود معينة وتختلف

الجمعيات باختلاف اهتماماتها ومصالحها منها المهنية الخيرية، الإنسانية، الدينية،

¹ - مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في ديسمبر سنة 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 ج. ر عدد 82 الصادر في 30 ديسمبر سنة 2020.

² - هرنبورغ، جون المجتمع المدني التاريخ النقدي للفكرة ترجمة على حاكم وحسن ناظم المنظمة العربية المترجمة بيروت 2008 ص55.54.

³ - الصوراني الغازي تطور المجتمع المدني وأزمة المجتمع العربي مركز دراسات الغد العربي غزة فلسطين، 2004 ص 26.

العلمية، وغيرها وتغطي هذه الجمعيات جل مجالات الحياة ونشاطاتها المختلفة وتعتبر أداة الأفراد لتوظيف معارفهم واستغلال وسائلهم من أجل تطوير النشاطات التي يهتمون بها¹.

2- النقابات: هي مؤسسات تضم مجموعة من افراد بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية وهي تعتبر من اهم التنظيمات الناشطة في المجتمع المدني إذ أن الكثير منها قاد عديدا من الإصلاحات ضد بعض الأنظمة التسلطية والاستبدادية في العالم كنقابة التضامن في بولونيا في بداية الثمانيات والتي اسقطت الحكومة الشيوعية كما تساهم النقابات في صيانة الوحدة الوطنية داخل البلد الواحد. والوقوف دون محاولات التقسيم النقابي أو لمبرر طائفي أو ديني أو عرقي أو غير ذلك امثلة النقابات نجد نقابة العمال العامة الأطباء المحامين المهندسين.... الخ².

3- المنظمات الغير الحكومية: هي عبارة عن منظمات تقع بين الحكومة والقطاع الخاص مستقلة عن الدولة وليس لها اهداف تجارية وتتكون من مجموعة من افراد يسعون للتأثير في السياسات العامة للدولة المتواجدين فيها. وهدفها تحقيق الاتصال بين افراد والجماعات على نطاق العالمي ومن امثلتها الصليب الأحمر والهلال الأحمر والمنظمات غير حكومية كثيرة جدا³.

¹ - عابد عمر المجتمع المدني في الجزائر ودوره في التنمية السياسية مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ورقلة 2015. 2016 ص 14 . 15.

² - نفس المرجع ص 14.

³ - محمد مجدان، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية المجلد 2 العدد 17 ديسمبر 2021 ص 18.

الفصل الثاني

القيود الواردة على حرية التعبير
وإبداء الرأي للموظف

الفصل الثاني: القيود الواردة على حرية التعبير وإبداء الرأي للموظف

تمهيد:

إن كان المؤسس الدستوري قد اقرها تبين الحريتين للموظف وجعلها مبدأ دستوريا كافة المواطنين فإن الموظف ليس حرا في ابداء راية أو التعبير عنه بل يرد على هذه الحرية عدة قيود ومن ثم فإن الموظف يخضع لهذه القيود في ممارسة المهنة ولذلك فقد أصحاب حينما قررا الفقيه العلامة هورية بأن الموظف مواطن من نوع خاص وسندرس في هذا الفصل هذه القيود باعتبارهما استثناء ورد على حرية التعبير وإبداء الرأي.

المبحث الأول: الواجبات المفروضة على الموظف أثناء تأدية عمله

المطلب الأول: واجب التحفظ والحياد:

سنعالج في هذا المطلب كلا من التعريفين اللغوي والاصطلاحي باعتبارهما قيد بن وردا على هاتين الحريتين حرية التعبير وإبداء الرأي.

الفرع الأول: التعريف اللغوي لواجب الحياد والتحفظ.

إن كلمة حاد وحوذا عند اللغويين تعني ماروا نحرف عن الحادة وغير مسارهوفسره الراغب الاصفهاني بأنه العدول ومنه قوله تعالى: ﴿وَلَا تَكُن مِّنَ الْمُتَوَلِّينَ﴾¹ جزء من الآية 19 سورة، ق.

واستنادا إلى هذه التعاريف اللغوية وغيرها يظهر أن الحياد ومبدأ دستوري ويقصد به عدم الميل لأحد من مستعملي الموافق العمومية وتفضيله على غيره من المستعملين حتى وان اختلف مع الموظف في الرأي أو والاتجاه الإيديولوجي والفلسفي والاجتماعي.

أما التحفظ فيعني المنع من حفظ بحفظ إذاعي بحفظه أو هو الاحتراز والتصون إن التحفظ يعني لغة التزام الحدود المرسومة والتقييد بالقيود المفروضة وكأنه يحفظ شيئا معين وتحيطه بسياج محكم.

الفرع الثاني: مضمون واجب الحياد والتحفظ

لقد نصت المادة 23 من الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتم على عدم تحيز الإدارة ذي كان وهذا عدم التحيز يضمنه القانون، إن كانت حرية الرأي والتعبير مضمونتين بموجب المادتين 36.41 من دستور سنة 1996 فإنه مقيد تقيدا صارما بموجب المادتين 23. 29 من نفس الدستور بمبدأ الحياد والنزاهة فإمكان الموظف أن يعبر عن آرائه الدينية ويستطيع ممارسة شعائره الدينية وزيارة أماكن العبادة ولا يمكن أن تمتنع عن توظيف

¹ - سورة ق، الآية 19.

الفصل الثاني----- القيود الواردة على حرية التعبير وإبداء الرأي للموظف

مواطن يحمل معتقدات دينية مخالفة لمعتقداتها¹. إذا الموظف حر في التمتع بهذه الحرية فلا يمكن أن يتصرف تصرفا يتعارض ومصالح الوطن ويتخذ موقفا معاديا للدولة مراعاة لواجب الحياد.

ان واجب التحفظ من حيث أصله التاريخي فإن القضاء الإداري مصدرا لإنشائه، حيث تكرر بصفة رسمية من سنة 1923 في قرار مجلس الدولة الفرنسي الموسم شارتون المؤرخ في 16 جوان 1923 ثم بدأت النصوص القانونية تتوالى لتنظيم هذا الواجب، يعرف واجب التحفظ بأنه إجراء خاص يتبع في التعبير عن الآراء اذ أن قرار شارتون المشار إليه سابقا أكد عزل كاتب البلدية شارك لافي المعركة الانتخابية بعنف لا يتوافق مع واجب التحفظ الذي كان أجدى أن يتمسك به باعتباره موظفا يمارس مهامه بنفس البلدية².

وقد حمل المشروع الجزائري الموظفين الالتزام بواجب التحفظ في المادة 20 من الأمر رقم 66.133 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي العام المشرع الموظف منى واجب التحفظ في المرسوم 59/85 ولا المرسوم التنفيذي هاتين الحريتين مع واجب التحفظ.

يمكن القول أن فكرة أو مبدأ التحفظ هي فكرة غامضة لاسيما وأن النصوص القانونية أو التنظيمية لم توضع هذه الفكرة ولا كيف يكون الاعتدال في إبداء الرأي و لا الحدود المرسومة لذلك فهي ذاتية شخصية يمكن ان يضار صاحبها و هذا في الحقيقة مايعاني منه الموظف في الجزائر لغموض نص المادة 26 امر رقم 03/06.

المطلب الثاني: واجب الحفاظ على السر المهني.

إن أداء الموظف لواجباته الوظيفية يجعله على إطلاع وإحاطة بالكثير من الأسرار الوظيفية التي لم يكن من المتسير للاطلاع عليها لولا وظيفته هذه، وهذا يتوجب عليه أن

¹ - قانون رقم 12.06 المؤرخ في 2012/01/12 يتعلق بالجمعيات (ح .ر. رقم 02 مؤرخة في 2012/01/15 لاسيما المادة 18 سنة.

² - EL Lame Ayoub.opuit p. 254.

لايفضي بهذه المعلومات حتى بعد انتهاء خدمته الوظيفية¹ والحكمة من تقرير هذا الواجب تحقيق مصلحة مزدوجة، فمن جهة مصلحة الأفراد الذين تتعلق بهم هذه الأسرار من خلال عدم السماح بالبوح بها لما قد ينجم عنه من أضرار كبيرة من أمثلة ذلك واجب الأطباء في الحفاظ على أسرار مرضاهم². من جهة أخرى يجب حماية المصلحة العامة في مواجهة الكشف عن هذه الأسرار من أجل كفالة الثقة المتبادلة بين المواطن والأجهزة الإدارية.

أما لو أفشى الموظف الأسرار الوظيفية فإن ذلك سيخلق جوا من الشكوك والريبة في محيط الإدارات والمصالح الحكومية³.

الفرع الأول: أسرار المهنة

حاول بعض الفقه تعريف بأنه معلومة يترتب على إفشائها ضررا وتوفيت مصلحة وذلك خلال مدة معينة⁴، وعرفه آخرون بأن شيء يخشى من كشفه واطلاع الآخرين عليه وقوع ضررا وتوفيت مصلحة مشروعة⁵، وعرف أنه كل خبرا ومستند يجب أن يتمتع الموظف عن إفشائه لوجود مصلحة في عدم الإفشاء سواء بالنسبة للفرد صاحب السر أو بالنسبة للموظفة نفسها⁶، وعرف أيضا بأنه كل تصرف فعلي أو قولي يقضي إلى كشف الأسرار الوظيفية وهناك اشارها⁷، ومن خلال ماتقدم يمكن ان نعرف الأسرار المهنية بأنها المعلومات التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته وتلزمه القوانين بعدم افشائها لما يترتب ذلك الإنشاء من ضرر يطل المصلحة العامة ويتعرض الموظف على أثره للمسألة القانونية.

¹ - رشا عبد الرزاق جاسم المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي - دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه. كلية الحقوق جامعة النهدين. 2009 ص 122.

² - د انس جعفر، الوظيفة العامة ط2، دار النهضة العربية 2009. ص 222.

³ - د، ع المجيد الحفيظ، سليمان دكتور، محمد أنس جعفر أصول القانون الإداري، من دون مطبعة دار النهضة العربية، 1986 ص 531.

⁴ - د طارق حسين الزيات= حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة مصر، فرنسا مصدر الدولي ص 582.

⁵ - د، السيد ع الحميد العربي: ممارسة الموظف العام، دراسة مقارنة مصر، فرنسا، مصدر سابق ص 582.

⁶ - د غانم محمد غانم: الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، دط، دار النهضة العربية 1988 ص 18.

⁷ - ماهر فيصل صالح الديلمي، د وليد مرزة المخزومي: المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة، جامعة الأنبار القانونية والسياسية العدد1، سنة 2010.

الفرع الثاني: أساس واجب الحفاظ.

التي تحرص على صيانة وحفظ تلك الأسرار وحمايتها من الإفشاء وما يتبعها من أنظمة وتعليمات¹.

الوظيفة العمومية تتيح للموظف العمومي الاطلاع على أسرار وأمر لم يكن في استطاعته أن يطلع عليها لولا وظيفته ومنصبه ، ولهذا تلزم كل التشريعات ومنها التشريع الجزائري الموظفين بالمحافظة على سر المهنة وعدم اطلاق الغير عليها ، سواء كانت هذه الأسرار مكتوبة أو خبر يعرفه الموظف بنفسه أو يحوزه أثناء ممارسة مهامه ، وهذا الالتزام بالكتمان والسرية يظل قائما ولو بعد انفصال الموظف عن عمله ، وفي هذا تقضي المادة 48 من الأمر 06-03 بأنه : " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " .²

إن المقصود بواجب السر المهني هو المحافظة على الصالح العام هذه من جهة والمحافظة على الصالح الخاص للأفراد الذين تتعلق بهم الأسرار ، ولهذا يقول الأستاذ آلان بلانتي 2 Alain Planty مطولة الوظيفة العمومية ص 301 Le Secret . « . Professionnel . Est donc conclu . : dans celui des particuliers » . tantôt 139،tantôt dans L'Intérêt du service

إن هذا الواجب المحافظة على الأسرار من قبل الموظفين ، يتسع ليشمل القطاعات الإدارية الأخرى التي لا يحق لها الحصول على هذه المعلومات السرية وأن الإخلال بهذا الواجب يعرض الموظف العمومي لمساءلات تأديبية توقعها عليه إدارته ، ولجزاءات جنائية توقعها عليه الجهات القضائية المختصة ، بالإضافة إلى أن من حق صاحب الشأن المطالبة

¹ - وليد مرزة المخزومي ، المرجع السابق ص49.

² - بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص139-140.

بالتعويض عن الضرر الذي لحقه جراء إفشاء أسراره . والحكمة من منع إفشاء السر المهني هو المحافظة على الحقوق الخاصة للأفراد وحمايتها وعلى الحقوق العامة للمجتمع .

إن منع إفشاء السر المهني يزول في بعض الحالات الآتية :

- 1- في حالة صدور أمر بإفشاءها من قبل الرئيس المختص .
- 2- إذا انكشف السر للجميع وصار معروفا .
- 3- إذا ألغي الأمر الذي فرضه .
- 4- إذا تطلبت ضرورة العمل ومصصلحة المرفق .
- 5- إذا أدى إفشاؤها إلى منع ارتكاب جريمة جنائية .
- 6- إذا كان يحقق المصلحة العامة كإفشاء السر لجهة لها الحق قانونا الاطلاع على الأسرار الوظيفية مثل مجلس المحاسبة ، والرقابة الإدارية ، والجهات القضائية والأمنية وغيرها ...¹

الفرع الثالث: أثر واجب المحافظة على الأسرار المهنية في ممارسة الحقوق السياسية.

يظهر أثر التزام الموظف المحافظة على الأسرار المهنية التي يطلع عليها في ممارسة حقوقه السياسية بصورة التزامه بعد افشاء هذه الاسرار للتدليل على موقف سياسي معين، أو كمناصرة حزب سياسي أو الإشاعة موضوع محدد مستخدما في ذلك المعلومات التي وصلت من خلال وظيفته².

فإذا كانت الدساتير أو التشريعات الوظيفية قد كفلت للموظف العام ممارسة حقوقه السياسية فإن من غير المسموح له بأي حال من الأحوال أن يستغل معلومات السرية التي يطلع عليها بحكم وظيفته لتحقيق اغراض سياسية سواء تم هذا بالتشهير بالحكومة أم بتأكيد بأحد أفراد المتعاملين مع الادارة، لأنه بفعله هذا يكون قد أخل بواجب المحافظة على الاسرار المهنية.

¹ - بلورنة احسن ، المرجع السابق، ص140.

² - د علي عبد الفتاح محمد خليل: حرية الممارسة الموظف السياسية للموظف العام قيود وضمانات ص 440.

ومن أبرز حقوق الموظف السياسية الخاضعة لهذا القيد حقه في التعبير عن آرائه بموجب هذا الالتزام لا يستطيع أن يعبر عن رأيه إلا إذا سمحت له القوانين والانظمة والتعليمات والمراعيين¹.

في هذا الإطار تنص المادة 49 من الأمر 06-03 على ما يلي : " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها . يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية " .

نستنتج من نص هذه المادة أن الموظف العمومي ملزم قانونا بحماية جميع الوثائق الإدارية الموجودة بحوزته، من أي إتلاف أو تحويل، وملزم أيضا بحفظها في مكان آمن، كما يحظر عليه أن يحتفظ لنفسه بأصل الوثائق والأوراق الرسمية والتصرف فيها للأغراض غير الأغراض الرسمية، وأن يقوم بإخفائها أو نزعها من الملفات المحفوظة حتى وإن تعلقت بعمل كلف بإنجازه، وفي حال عدم التقيد بهذه المحظورات فإن تصرفه هذا يعتبر باطلا ومخالفا للأعراف والتشريعات الوظيفية يستوجب معه مساءلته وتعرضه إلى عقوبتين إدارية توقعها السلطة الإدارية، وجزائية توقعها السلطة القضائية.

والمحافظة على ممتلكات وأموال الإدارة التي يزاول فيها الموظف العمومي عمله، ويمضي فيه جل وقته، لذا وجب عليه المحافظة عليه وعلى كل الممتلكات والوسائل المالية والمادية التي بواسطتها يؤدي وظيفته، وهي عديدة ومتعددة، كالحواسيب والسيارات والبنائيات وغيرها وهي أموال وممتلكات عامة مخصصة لتسيير مرفق عام، وعليه يحظر على الموظف العمومي استعمالها لأي سبب من الأسباب لأغراض شخصية أو خارجة عن المصلحة، وهذا ما أشارت إليه المادتان 50 و51 من الأمر 06-03 المرجع المذكور سابقا.²

¹ - محمد نجم جلاب، حرية الموظف في التعبير عن الرأي (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير، كلية القانون الجامعة المستنصرين، 2013، ص 171.

² - بلورنة احسن ، المرجع السابق، ص141.

الفصل الثاني----- القيود الواردة على حرية التعبير وإبداء الرأي للموظف

وعليه، فالموظف العمومي ملزم بالمحافظة على ممتلكات وأموال المرفق الذي يعمل به، والتي تكون تحت يده، وأن يكون حريصا على عدم ضياع أو إتلاف الأموال التي يحوزها المرفق العام، سواء كانت أموالا أو وسائل أو عقارات أو وسائل وعناد عمل أو وثائق وغيرها وأن لا يستعملها إلا في الغرض المخصص لها كالإستيلاء عليها لنفسه أو استعمالها لحسابه الخاص أو الإهمال في المحافظة عليها وتعرضها للضرر بسوء استخدامه لها.

راجع المادتان 50 و51 من الأمر 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: النظام التأديبي كقيد على حرية التعبير وإبداء الرأي.

يعد النظام التأديبي جزءا من قانون الوظيفة العمومية باعتباره مجموعة من الإجراءات والقواعد القانونية التي تبين كيفية متابعة الموظف تأديبيا في حالة ارتبائه لجريمة أو مخالفة تأديبية ويحدد الإجراءات التي توقع عليه السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات معينة¹.

المطلب الأول: الأخطاء المهنية المرتبطة بحرية ابداء الرأي

لقد تعمد المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تضيف العقوبات التأديبية تضيف تدريجيا على أساس الأخطاء المهنية المرتبكة من طرف الموظف وذلك سعيا منه للمحافظة على حقوق الموظف من جهة والمصلحة العامة وسير المرافق العامة من جهة أخرى.

الفرع الأول: الأخطاء المهنية

تباشر السلطة التأديبية الإجراءات التأديبية حيال الموظف العام عند ما يرتكب خطأ مهنيا من بين الأخطاء المهنية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك لخصوصياتها ، وعليه سيتم التطرق إلى الأخطاء المهنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفرع الأول ، ثم الأخطاء المهنية في القوانين الأساسية، قام المشرع بتحديد الأخطاء المهنية التي تستوجب مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الموظف الذي يرتكبها في الفصل الثالث تحت عنوان " الأخطاء المهنية " من الباب السابع المعنون بـ النظام التأديبي " من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

¹ - الصدوخ مليكة ، النظام القانوني للموظف العمومي المغربي، الطبعة أولى ، لسنة 1994 ، ص 28.

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية

حيث صنفها المشرع إلى أربع درجات حسب جسامتها دون النظر إلى تكييفها الجزائي وهي كالاتي¹:

1 - الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح .

2 - الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية :

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة . - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181

3 - الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

4 - الأخطاء المبنية من الدرجة الرابعة " :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

¹ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العامة دار بلقيس، الجزائر، 2019، ص119.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة .

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أوكل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .¹

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .²

وطبقا لأحكام المادة 183 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية توقع السلطة التأديبية العقوبات التأديبية من نفس درجة الأخطاء المهنية وذلك حسب جسامه الخطأ وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن المشرع لم يترك مجالا للسلطة التأديبية في أعمال سلطتها التقديرية ، غير تقدير جسامه الخطأ وتقديرها الإخلال بالواجب الوظيفي، وذلك لأنه حدد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر خلافا للنصوص السابقة قبل صدور الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مما يحقق المساءلة التأديبية .³

المطلب الثاني : العقوبات المهنية المرتبطة بحرية ابداء الرأي

الفرع الأول: العقوبات التأديبية

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا طبقا للأحكام المادة 163 من الأمر 03/06⁴ صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربع درجات حسب الأخطاء المرتكبة من موظف وحسب منها هي كالتالي.

¹ - مولود ديدان، مرجع سابق، ص120.

² - الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

³ - زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضمائنه ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري - تيزي وزو - 11 ماي 2016 ، ص 64 .

⁴ - الأمر 06.03.

أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى:

تشمل كما يلي: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

كما يلاحظ نهي عقوبات معنوية بحثه فالتنبيه هو مجرد عقوبة أدبية وليس لها أثر مالي الهدف منه أخطار تذكر فيه المخالفة ويغث نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل أما الإنذار الكتابي هو أيضا مجرد عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معا ليس لهما أثر مالي، وتتمثل في توجيه كتاب الى الموظف فيه يفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها¹.

ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية:

تحدد طبقاً الأحكام المادة 163 في التوقيف عن العمل، الشطب من القائمة التأهيل تعتبر هذه العقوبات عقوبات مالية تمس الموظف العام في وضعيته المالية فالتوقيف هو منع الموظف من ممارسة وظيفته جبراً بصفة مؤقتة يحرم فيها من أجره طوال مدة التوقيف². أما الشطب من قائمة التأهيل يترتب عنها زمان الموظف من الترفيه يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة³.

¹ - عبد الله طلبة: مبادئ القانون الإداري الجزء الثاني منشورات جامعة دمشق سوريا سنة 1991.1992 ص 90.89.

² - فوزي هواني، سعيد دالع ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري مذكرة ماستر في العلوم القانونية جامعة أبو بكر بلقايد، 2018، ص 34.

³ - سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور رئيسي الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع السابق ص 438.

ثالثا: العقوبات من الدرجة الثالثة:

نصت المادة 163 الفقرة 03 من الأمر رقم 06-03¹ على مايلي: تصنف العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة التوفيق عن العمل لمدة 04 أيام إلى 08 أيام التنزيل من درجة الى درجتين انقل الاجباري...

من خلال استعراض هذه المادة في فقرتها الثالثة، يتبين لنا أن التنزيل من درجة إلى درجتين يترتب عنه النقص الفوري في مرتب الموظف إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية، في حين أن القضاء الفرنسي في حكم المجلس الدولة بتاريخ 28 جانفي 1972 قضى بأن التخفيض، يمكن أن يمس درجة واحدة أو أكثر حسب خطورة الخطأ المعاقب عليه².

أما النقل الاجباري حسب الأستاذ "سعيد مقدم" هو الأجزاء التأديبي الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر كما قد يكون هذا النقل توعي أي من وظيفته أخرى³.

رابعا: العقوبات من الدرجة الرابعة

تمثل عقوبات من الدرجة الرابعة بحكم المادة 163 من الفقرة 04 من الأمر رقم 06-03⁴. على مايلي: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة التشريع.

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة التشريع ما يلاحظ ان المشرع نص على عقوبة التنزيل في الرتبة في الفقرة 3 من هذه المادة الذي يمكن أن يلاحظ من استقراء الفقرة الثالثة والرابعة من المادة 163 من الأمر رقم 06-03 أن المشرع الجزائري في

¹ - المادة 163 من الأمر رقم 06.03.

² - سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور رئيسي الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع السابق ص438.

³ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438.

⁴ - الأمر رقم 06-03. المصدر السابق.

التنزيل المذكورة في الفقرة الرابعة كان قاسي كما تنزّل الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة وفي الواقع فغن التخفيض لا يمكن أن يترتب عن الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف¹.

أما التشريع: هو إجراء يترتب عنه فقد صفة وتوقيفه حقه في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقديرها نتيجة لتحويل واختلاس أموال خاصة أو عمومية متعلقة بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي².

ويرى الأستاذ سعيد مقدم أن المشرع الجزائري قد أفرط في آثار التشريع أو العزل في نص المادة 184 من الأمر 03-06 عندها منع الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية³.

على غرار ما ذكرناه بالنسبة للعقوبات التأديبية، قد تتضمن القوانين الأساسية لقطاعات نشاط عقوبات غير تلك التي حددها الأمر 03-06. وهذا أمر طبيعي يدخل في الفكرة العامة وهي خصوصية القطاع، وطبيعة مهام الموظف.

ولنا أن نسوق مثالا ميدانيا بالرجوع للمرسوم التنفيذي 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون حيث ورد في المادة 37 منه أنه: "يمكن تسليط عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين 3 إلى 8 أيام وهذا بسبب الإخلال بقواعد الانضباط. ومثل هذه العقوبة لا يمكن تسليطها لموظف الحالة المدنية بالبلدية، أو لموظف في مديرية تنفيذية بالولاية، أو أستاذ باحث استشفائي جامعي. فهي عقوبة لا تنطبق إلا في قطاعات دون أخرى⁴.

الفرع الثاني: العقوبات الجزائية

تتمثل هذه العقوبات في المواجهة والتحقيق ، وهي كالاتي :

¹ - يجدر الإشارة الى المشرع الجزائري لم ينص على الإحالة على التقاعد الإجباري....

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438.

³ - سعيد مقدم ، المرجع نفسه، ص439.

⁴ - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر للنشر والتوزيع، ط01، الجزائر، 2015، ص161-

أولا : المواجهة

لقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي وذلك بموجب أحكام المادة 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص كما يلي : " يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه ... وهذا ما يصطلح عليه بالمواجهة أي مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه مما يساعده على تحضير دفاعه والأدلة التي تفقد الأفعال المنسوبة له .

وفي إطار تعزيز هذا الحق أو تحقيق هذه الضمانة قام المشرع بمنح الموظف حق الاطلاع على ملفه التأديبي كاملا وذلك في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.

حيث يعرف الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة المواجهة على أنها : (إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه.

ثانيا : التحقيق :

يعتبر التحقيق من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب غير أن المشرع لم يجعله إلزاميا وذلك من خلال أحكام المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاءت كما يلي: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة . " وما يستفاد من هذا النص هو أن طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بشأن الوقائع أو التهم المنسوبة للموظف أمر جوازي وليس وجوبي ، حيث نجد أن مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 من القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية المذكورة أعلاه مصطلح غير دقيق، والمصطلح الأنسب هو التحقيق التأديبي¹

والمقصود بالتحقيق هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي، المحايد والنزيه لإظهار الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع معينة ونسبتها للمتهم المحدد².

"بينما التحقيق الإداري المقصود في المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف ذكرها، هو مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بغرض الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف".³

وما تجدر الإشارة إليه هو أن السلطة المخول لها إجراء التحقيق الإداري هي نفسها السلطة المختصة بتوجيه الاتهام للموظف العام الذي قام بأحد الأخطاء المهنية المحددة في المواد من 178 إلى 181 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ألا وهي السلطة المستخدمة التي لها صلاحيات التعيين وهذا ما قد يؤثر على فعالية هذه الضمانة الممنوحة للموظف العام .

ثالثا: أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد منح المشرع هذه الضمانة للموظف العام بموجب الفقرة 2 من المادة 165 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك عندما تكون العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة وجعله رأيا ملزما للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، بما عندما تكون العقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية الموظف لم يمنح هذه الضمانة، وبالتالي قد يفتح

¹ - حمايتي صباح ، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير . كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الوادي ، 2013/2014، من 81.

² - براهيم سميحة ، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الحاج لخضر - باتنة . 2012/2013 ، من 22..

³ - سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام . مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، 2014 / 2015 . م 32.

الباب لتعسف الإدارة في حق الموظف رغم أن قرار اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية يجب ان يكون مبررا من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين مع اشتراط الحصول على توضيحات كتابية من المعني .

ثانيا: التسبب :

يشكل التسبب أهم ضمانة للموظف العام تكفل حقه في مساءلة عادلة لاسيما أن دور بارز في تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة من خلال مساءلة الموظف والمصلحة الخاصة له في حماية مركزه الوظيفي.¹

فلا يكون القرار التأديبي صحيحا في غياب تسبب يتضمن المخالفة التي تم من أجلها توقيع العقوبة وأسس الإدانة والأدلة التي يستوجب أن تكون مستخلصة من الواقع²

وقد ألزم المشرع كلا من الإدارة المستخدمة واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسبب قراراتهم وذلك من خلال عدة نصوص من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي كالآتي:

-المادة 165 التي تنص على أنه: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقراره مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين من تاريخ إخطارها.

¹ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و نام سارة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة مولود معمري - تيزي وزو . 02/06/2011 ، ص66.


² - زياد عادل، المرجع نفسه، ص67.

الفصل الثاني----- القيود الواردة على حرية التعبير وإبداء الرأي للموظف

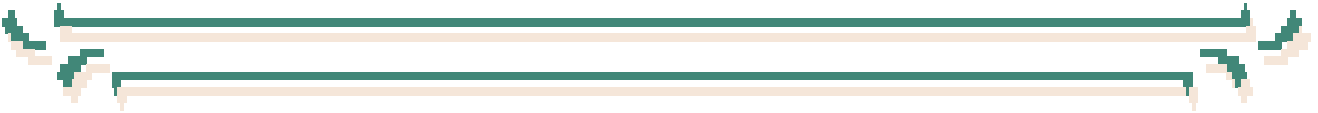
المادة 166 التي جاءت كما يلي: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة لها صلاحيات التعيين ، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

- المادة 170 التي تنص على ما يلي: " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة.

يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة "



الخاتمة



نستنتج مما سبق دراسته أن حرية الرأي وحرية التعبير أصبحتا حقين دستوريين بعدما أقرتهما المواثيق الدولية لاسيما تلك المتعلقة بحقوق الإنسان، وأصبحت الدول بمختلف أنظمتها السياسية وتوجهاتها الإيديولوجية تنص عليها في دساتيرها، وأصبح المواطن له الحلق في التمتع بهاتين الحريتين المكرستين دستورا، وفي أغلب القوانين الوطنية.

وثبت لنا من خلال دراسة نصوص قانون الوظيفة العمومية لاسيما المادتين 26 ، 27- من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي أكدنا وأقرنا حرية التعبير والرأي للموظف، وأنه بموجب المادتين 36 ، 41 من دستور 1996 بإمكانه إبداء رأيه والتعبير عنه بكيفية حرة والانخراط أو الانتماء إلى حزب سياسي أو المشاركة في عضوية جمعية ما دون رقيب عليه إلا أننا نلاحظ أن هاتين الحريتين قد ورد عليهما قيذان أو واجبان يتمثلان في واجب الحياد وواجب التحفظ خاصة وأن الموظف يشتغل في مرفق عمومي يتضمن الالتزام والطاعة وتنفيذ الأوامر الواردة إليه من مسؤولية السلميين.

ومن ثم فإن الموظف ليس له كامل الحرية في الرأي والتعبير عنه بل عليه التزام واجب التحفظ، والمشكل أن المشرع الجزائري لم يحدد بالضبط هذا الواجب أو وضع له حدود ومعاليم يسترشد بها الموظف حتى لا يقع تحت المساءلة التأديبية مما يؤثر على حياته الوظيفية ، إذ أن المعيار تقييم واجب التحفظ هو معيار شخصي يختلف من مسئول إداري إلى مسئول إداري آخر ، فما هي التصرفات التي تخرق واجب التحفظ والتصرف التي تعد خرقا لهذا الواجب ، فقد يصرح جمركي بدخول سلع غير مطابقة للمواصفات القانونية والتنظيمية فيعد في هذه الحال مخرجا بواجب التحفظ، أو يصرح مدير مؤسسة عمومية استشفائية بعدد الوفيات من جراء عملية تصفية الدم إلى صحيفة فيعتبر متجاوزا لواجب التحفظ ويسأل تأديبيا، خاصة وأن الأحكام القضائية الإدارية الصادرة عن رئيس الدولة الجزائري شحيحة ولم تضع بعد معيارا لواجب التحفظ أو الحياد على خلاف نظيراتها في الاجتهاد الإداري المقارن،

فضلا عن ذلك فإن الموظف المستفيد أو المعين في وظيفة عليا أو منصب عال فإنه يتقيد بصورة صارمة بواجب التحفظ ويتحفظ في تصريحاته وكتاباته ومناقشاته باعتباره ممثلا للدولة مباشرة .

بناء على ما سبق، نستخلص أن الموظف ليس حرا حرية مطلقة في إبداء رأيه والتعبير عنه بثتى الوسائل والوسائط الممكنة ونأمل أن يتدخل المشرع ويحدد واجب التحفظ بدقة ويحدد له ضوابط ومعالم حتى يمكن للموظف التصرف بحكمة وحذر، وحتى لا تستغل الإدارة هذا الواجب وتعاقب الموظف تعسفا وبدون وجه حق.



قائمة المراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

- القرآن الكريم

ثانياً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

1. رشا عبد الرزاق جاسم المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي - دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه. كلية الحقوق جامعة النهريين. 2009 .
2. انس جعفر، الوظيفة العامة ط2، دار النهضة العربية 2009.
3. بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
4. حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام النقابي والوضعي الإسلامي، الطبعة الأولى، الناشر مكتبة الوفاء القانونية، 2015، الإسكندرية، مصر.
5. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر.
6. سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور رئيسي الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة.
7. سليمان الطماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988.
8. سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 58.
9. الصدوخ مليكة ، النظام القانوني للموظف العمومي المغربي، الطبعة أولى ، لسنة 1994 .
10. الصوراني الغازي تطور المجتمع المدني وأزمة المجتمع العربي مركز دراسات الغد العربي غزة فلسطين، 2004 .

11. طارق حسين الزيات= حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة مصر، فرنسا مصدر الدولي.
12. عبد الله طلبة: مبادئ القانون الإداري الجزء الثاني منشورات جامعة دمشق سوريا سنة 1991-1992 .
13. عبد المجيد الحفيظ، سليمان دكتور، محمد أنس جعفر أصول القانون الإداري، من دون مطبعة دار النهضة العربية، 1986 .
14. علي عبد الفتاح محمد خليل: حرية الممارسة الموظف السياسية للموظف العام قيود وضمانات.
15. عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر للنشر والتوزيع، ط01، الجزائر، 2015.
16. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، طبعة معدلة ومنقحة وفقا لأحداث التشريعات والقرارات القضائية، دار هومة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2007.
17. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، طبعة معدلة ومنقحة وفقا لأحداث التشريعات والقرارات القضائية، دار هومة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2007.
18. عمارة نعورة، محاضرة حول علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، أقيمت في الدورة الوطنية للقضاء الاجتماعي نظمتها وزارة العدل، يومي 28 و 29 أفريل 1993 بزرلدة ولاية تيبازة، الجزائر.
19. غانم محمد غانم: الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، دط، دار النهضة العربية 1988.
20. محمد أحمد اسماعيل القانون اساني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
21. محمد الصغير بعلي، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، 1988.
22. محمود جمال الدين زكي العمل، أشعة الشاشة، وصية جامعة القاهرة، مصر، 1983.

23. مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة.

24. المنظمة العربية لحقوق الإنسان، حقوق الإنسان في الوطن العربي، ط، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2010.

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

26. مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العامة دار بلقيس، الجزائر، 2019.

27. هرنبورغ، جون المجتمع المدني التاريخ النقدي للفكرة ترجمة علي حاكم وحسن ناظم المنظمة العربية المترجمة بيروت 2008 ص54.55.

ب- المقالات والبحوث العلمية

1. محمد مجدان، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية المجلد 2 العدد 17 ديسمبر 2021.

2. ثوابتي إيمان ريمه سرور ومرزوقي وسيلة، مقال بعنوان: حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، صادر في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد 01، 2012.

3. ماهر فيصل صالح الديلمي، د وليد مرزة المخزومي: المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة، جامعة الأنبار القانونية والسياسية العدد 1، سنة 2010.

4. يوسف إِيّاس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد رقم 65، القاهرة 3 مصر، مارس 1996.

ج- المذكرات والأطروحات الجامعية:

1. محمد احمد شحاته، حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة أسيوط، سنة 2000-2001.

2. براهيمى سميحة ، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الحاج لخضر - باتنة . 2012/2013 .
3. حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير . كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الوادي ، 2013/2014 .
4. زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و نام سارة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة مولود معمري - تيزي وزو . 02/06/2011
5. سليمانى منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام . مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، 2014 / 2015 .
6. عبد المالك رداوي، الحياد السياسي للجهاز الإداري بعد إقرار التعددية الحزبية: 1989-1997 (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر-كلية العلوم السياسية والاعلام (2004).
7. قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، معيد الحقوق و العمو. الإدارية ، جامعة الجزائر 1998 .
8. محمد نجم جلاب، حرية الموظف في التعبير عن الرأي (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير، كلية القانون الجامعة المستنصرين، 2013.
9. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012.
10. بوكلي حسن شكيب، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014 غير منشور.

11. ثابتي بوحانة. (محاضرات في مقياس حقوق وواجبات الوطن)، سنة أولى ماستر التخصص قانون وظيفة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهرة السعيدة الجزائر، الموسم الجامعي 2017/2016.
12. زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري - تيزي وزو - 11 ماي 2016 .
13. عابد عمر المجتمع المدني في الجزائر ودوره في التنمية السياسية مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ورقلة 2015. 2016 .
14. فوزي هواني، سعيد دالع ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري مذكرة ماستر في العلوم القانونية جامعة أبو بكر بلقايد ، 2018.

- القوانين:

1. القانون العضوي 16/10
2. القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
3. قانون رقم 88/04 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المعدل والحسم للأمر 75/59 المتضمن القانون التجاري، العدد القواعد الخاصة المطبقة على مؤسسات العمومية الاقتصادية.
4. القانون رقم 89-28 مور في 31 ديسمبر 1989 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 19 المؤرخ في 03 ديسمبر 1991، المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة في 24 جانفي 1990.
5. قانون رقم 12.06 المؤرخ في 12/01/2012 يتعلق بالجمعيات (ح . ر. رقم 02 مؤرخة في 15/01/2012 لاسيما المادة 18 سنة.

الأوامر :

1. الأمر رقم 11-01 المؤرخ في 23 فيفري 2011، يتضمن رفع حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في 23 فيفري 2011.
2. الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
3. الأمر مرسوم التشريعي رقم 93-02 المؤرخ في 06 جانفي 1993، يتضمن تمديد حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية، العدد 08، الصادرة في 7 فيفري 1993.

4. الأمر 66/133، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 12 يونيو 1966، العدد 146 سنة 1996 .

5. الأمر رقم 82-05 المؤرخ في 13 أبريل 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7 المؤرخة في 16 فيفري 1982، الملغى بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

6. الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتضمن الشروط العامة لمعمل في القطاع الخاص ج ر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975 الملغى بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

المراسيم:

1. مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في ديسمبر سنة 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 ج. ر عدد 82 الصادر في 30 ديسمبر سنة 2020.

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

الداستير:

1. دستور 1989.

2. دستور 1996.

المراجع باللغة الفرنسية:

، la charte d'Alger،FLN-Commission centrale d'orientation

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس الموضوعات
	شكر وتقدير
	الإهداء
1	مقدمة
الفصل الأول: حق التعبير الممنوح للموظف أثناء تأدية عمله	
5	تمهيد
6	المبحث الأول : الموظف العمومي وممارسة الحق النقابي وحقه في الإضراب
6	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي
6	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي
8	الفرع الثاني: التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي
14	المطلب الثاني: مضمون الحق النقابي
14	الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة
18	الفرع الثاني: إجراءات تأسيس النقابة
25	الفرع الثالث: الحق في الإضراب
32	المبحث الثاني: حق التعبير المرتبطة بالموظف كمواطن.
32	المطلب الأول: حرية الرأي والتعبير في التشريع الجزائري
38	المطلب الثاني: الحق في الانتماء الحزبي وتكوينه.

39	الفرع الأول: الحق في الانتماء للمجتمع المدني (الانضمام الى الجمعيات)
39	الفرع الثاني: مفهوم المجتمع المدني
40	الفرع الثالث: مؤسسات المجتمع المدني
الفصل الثاني: القيود الواردة على حرية التعبير وإبداء الرأي للموظف	
43	تمهيد
44	المبحث الأول: الواجبات المفروضة على الموظف أثناء تأدية عمله
44	المطلب الأول: واجب التحفظ والحياد
44	الفرع الأول: التعريف اللغوي لواجب الحياد والتحفظ.
44	الفرع الثاني: مضمون واجب الحياد والتحفظ
45	المطلب الثاني: واجب الحفاظ على السر المهني.
46	الفرع الأول: أسرار المهنية
47	الفرع الثاني: أساس واجب الحفاظ.
48	الفرع الثالث: أثر واجب المحافظة على الأسرار المهنية في ممارسة الحقوق السياسية.
51	المبحث الثاني: النظام التأديبي كقيد على حرية التعبير وإبداء الرأي.
51	المطلب الأول: الأخطاء المهنية المرتبطة بحرية إبداء الرأي
51	الفرع الأول: الأخطاء المهنية

52	الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية
53	المطلب الثاني: العقوبات المهنية المرتبطة بحرية ابداء الرأي
53	الفرع الأول: العقوبات التأديبية
56	الفرع الثاني: العقوبات الجزائية
61	الخاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع
71	فهرس المحتويات
	ملخص

ملخص:

الموظف العام مثل أي مواطن له حق الرأي والتعبير التي تكفلها له الدساتير والقوانين النافذة في هذا الشأن، الأمر الذي جعل دراسة موضوع حق إبداء الرأي للموظف العام لحقوقه في غاية الأهمية والشائكة في الدولة. في الوقت نفسه، لأن هذا لا ينعكس فقط على الحياة المهنية للموظفين العموميين، ولكن أيضا على حياة الأفراد والمجتمع بأسره، الأمر الذي يتطلب التوفيق بين ضرورة تمتعهم بممارسة هذه الحقوق التي يكفلها الدستور لجميع المواطنين عامة والموظفين خاصة.

والواقع أن وضع الموظف العام قد تطور فيما يتعلق بحق إبداء الرأي والتعبير. وقد اشتهر بإبداء رايه في الأمور العامة، وكذلك مشاركته في تعبير عن حقوقه، وكذلك تكوين نقابات وظيفية والانضمام إلى إليها بعد حرمانه من ذلك، ولكن حرية الرأي والتعبير عن هذه الحقوق لها إطار وضوابط يجب ممارستها من أجل التمتع بالحقوق والحريات العامة للموظف.

الكلمات المفتاحية: الموظف، حرية التعبير، ابداء الرأي، النظام التأديبي.

Abstract:

The public servant, like any citizen, has the right of opinion and expression guaranteed to him by the constitutions and laws in force in this regard, which made the study of the issue of the public servant's right to express his opinion of his rights extremely important and thorny in the state. At the same time, because this is not only reflected in the professional life of public officials, but also on the life of individuals and society as a whole, which requires reconciling the necessity of their enjoyment of the exercise of these rights guaranteed by the Constitution to all citizens in general and employees in particular.

In fact, the situation of the public servant has evolved with regard to the right to express opinion and expression. He was famous for expressing his opinion on public matters, as well as his participation in the expression of his rights, as well as forming and joining functional unions after being deprived of that, but the freedom of opinion and expression of these rights has a framework and controls that must be exercised in order to enjoy the public rights and freedoms of the employee.

Keywords: employee, freedom of expression, expression of opinion, disciplinary system.