

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت-

ملحقة قصر الشلالة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة تخرّج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصّص: قانون إداري

الموسومة بـ:

حرية الموظف في الرأي والتعبير وفق قانون الوظيفة العمومية

إشراف الأستاذ:

د/ قعموسي الهواري

من إعداد الطالبين:

✓ بن سدرات أحمد أمين

✓ خيرات فيصل

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
الأستاذ الرئيس	أستاذ محاضر قسم أ	د/ تريكي هدى
الأستاذ المشرف	أستاذ محاضر قسم أ	د/ قعموسي الهواري
الأستاذ المناقش	أستاذ محاضر قسم ب	د/ معتوق أم الخير
الأستاذ المدعو	أستاذ متعاقد	أ/ تومي العربي

السنة الجامعية :

2022/ 2021

1443/ 1442 هـ



شكر و عرفان

الشكر أولاً لله الذي وفر لنا الأسباب للقيام بهذا العمل .

واعتزافا بالجميل فإنني أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف

د/ قعموسي الهواري

والشكر الحثيث لجميع أساتذتي الذين كانت لهم بصمات في

مسيرتي الدراسية رغم الظروف الإجبارية التي فرضها علينا الواقع الصحي

للبلاد.

ووافر الشكر للجنة المناقشة .

بن سادات أحمد أمين

خبرات فيصل




إهداء


المحمد للمعلم والصلوة والسلام على الخبير المصطفى وأهلها ومجا وفي، أما بعد،

إلى روح والدتي الكريمة رحمها ومغفرهما. اللذي لم يترك شيئا في تربيته وتعليمه. 

إلى عائلتي الكريمة زوجتي الحبيبة وأبنائي كل باسميما "فريدا- حسام الدين" - 

وصالح- ساجدة".

إلى كل زملائي في العمل بالهدية فردا فردا 

إلى أعمتي في الله وتعفن روحا بطرح دولنا. 

أهدي عمرة عملي هذا.

أحمد أمين



إهداء



المحمد للمعلم والاصولة والسلام على الحبيب المصطفى وآله وصحبه وسلم، أما بعد

إلى والدي الكرميين أهدي هذا الجهد



إلى كل من تعلق بلمح قلبي غائبين أو حاضرين.



إلى ساعدتي في إنجاز هذا العمل من قرين أو من بعيد.



أهدي عمرة عملي هذا.

فيصل



قائمة المختصرات

- ق و ع ← قانون الوظيفة العمومية .
قا.إ ← القانون الإداري
م.د ← مجلس الدولة.
ج.ر ← جريدة رسمية
ص ← صفحة
ط ← طبعة
م.د.ف ← المجلس الدستوري الفرنسي
م.د.ج ← ديوان المطبوعات الجامعية
ق.ع.ج ← قانون العقوبات الجزائرية .
م.ع.و.ع ← المديرية العامة للوظيفة العمومية
د.د.ط ← دون دار الطبع
م.ن ← الممارسة النقابية
ح.ن ← الحق النقابي
م.ر ← مرسوم رئاسي
م.ت ← مرسوم تنفيذي
م.ع ← الموظف العام
ح.ر.ت ← حرية الرأي والتعبير
م.د ← مواثيق دولية .
م.إ ← مواثيق دولية
م.إ ← مواثيق إقليمية
إ.ت ← انتخابات تشريعية
إ.ع.ع.ج ← الاتحاد العام للعمال الجزائريين

مَقْدِمَةٌ

إنّ حرية الرأي والتعبير من أهم حقوق الإنسان التي جاءت بها التشريعات الدولية¹ والوطنية²، باعتبار أنها ركيزة للديمقراطية وإقرارها في الدساتير أمر لا بد منه، حيث أصبحت ديمقراطية الدول اليوم تقاس بمدى تمتع أفرادها بحرية الكلام ومدى إتاحة الإمكانيات حول التعبير، وأن الاعتراف بهذه الحرية بمختلف وسائل التعبير عنها لا تتعارض مع نظام الحكم التي تقوم عليه الدولة³.

¹المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في الأول ديسمبر 1948 تم الاعتراف بالكرامة في جميع أعضاء الأسرة البشرية و بحقوقهم الثابتة و السلام و العدل في كافة أرجاء المعمورة .

صادقت الجزائر على الإعلان العالمي لحقوق الانسان بموجب المادة 11 من دستور 1963 ، ج ر عدد 64 ، مؤرخة في 1963/9/10.

؛ المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 ، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976، وفقا لأحكام المادة 49منه.

صادقت الجزائر العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67-89 المؤرخ في 16ماي 1989 ، ج ر عدد 20 مؤرخة في 1989/5/17.

؛ المادة 10 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان European Convention on Human Rights - هي معاهدة دولية تهدف لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في قارة أوروبا، و هي أول إتفاقية يعقدها مجلس أوروبا حيث وضع مسودتها سنة 1950، و دخلت حيز التنفيذ في 3 ديسمبر 1953 بعد تصديق 10 دول عليها وقد جاءت

لتكريس هدف أوروبا وهو خلق إتحاد وثيق بين الدول الأوروبية على أساس تعزيز الحرية والديمقراطية. الرابط <https://political-encyclopedia.org/dictionary> تاريخ الزيارة 2022/5/25.

؛ المادة 26 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية 5427 المؤرخ في 15 سبتمبر 1997.

²نذكر منها قانون رقم 91-19 المؤرخ في 1991/12/2 المتعلق بالاجتماعات و المظاهرات العمومية ج ر 64، صادرة في 1991/12/3.

؛ القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 ، المتعلق بالاجتماعات و المظاهرة العمومية المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-19 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج ر عدد 4، صادرة في 1990/1/24 .

؛ القانون 12-06 المؤرخ في 12جانفي 2012 ، المتعلق بالجمعيات ، ج ر عدد 2 ، صادرة 15جانفي 2012.

³عبد الرحمن بن جيلالي، حرية الرأي والتعبير في الدستور الجزائري، مجلة صوت القانون، العدد الأول ، 2014، جامعة خميس مليانة ، ص28.

تعتبر هذه الحرية المرآة العاكسة لشخصية الإنسان، باعتبارها تمييزه عن غيره من الكائنات الحية، وتسمح له باتخاذ موقف معين شخصي أو موضوعي اتجاه أمر ما من الأمور لذلك أصبح لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير ويشمل هذا الحق حريته في إعتناق الآراء دون مضايقة، وفي إلتماس الأنباء والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين بأية وسيلة ودونما إعتبار للحدود، لا نستطيع بأي حال من الأحوال أن نفصل بين الإنسان وحقه في التعبير عن رأيه كما يجب إلا بشرط واحد وهو عدم استخدام هذا الحق كوسيلة للضغط أو التأثير على آراء الآخرين الذين يجب أن يسمح لهم بالتعبير عنها بنفس المستوى من الحرية.

يتمتع الموظف العام أساسا بالحريات العامة¹، المكفولة دستوريا²، كغيره من المواطنين، ومن جهة أخرى فإنه ملزم بالتحفظ وواجب الحياد، بالنظر الى المكانة التي يحتلها المرفق العام في المجتمع.

لذلك حاول المشرع الجزائري ايجاد توازن، بين هذه المتطلبات والرهانات، وذلك بالانسجام مع بنود الاعلان العالمي لحقوق الانسان والاتفاقيات و المعاهدات الموقع عليها، وكذا بالفتح على المنظومات الدولية والتشريعات الاقليمية التي تناولت هذه الجوانب بالتقنين .

وعليه فإن بحثنا هذا لا يتطرق الى التعريف للموظف العام ومفهوم حرية الرأي والتعبير و الاجابة عن التعارض فحسب، بل جعلنا منه مدخلا، لتسليط الضوء اكثر على مسائل جوهرية، بالوقوف على فضاء الحريات السياسية وصورها، في الوظيفة العمومية وبصفة اوضح حرية الممارسة النقابية المجسدة لحق الرأي والتعبير، لنصل الى حصيلة إجابة ضمنية لهذه المسائل.

¹ المواد 35 و 36 و 37 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15/7/2006، يتعلق بالوظيفة العمومية، ج ر 46، صادرة في 16/7/2006.

² المادة 52 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30/12/2020، يتعلق باصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 20 نوفمبر ج ر 2020، ج ر 82، صادرة في 30/12/2020.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة هذا الجانب المهم في الحياة المهنية للموظف العام والقدر الذي يتمتع به من حرية الرأي والتعبير داخل أجهزة التوظيف ومحاولة التوفيق بين الالتزامات الوظيفية للموظف العام وواجب التحفظ والحياد، وممارسة حقه في الحرية الشخصية، بإعتناق الأفكار والآراء السياسية أو الانضمام إلى المنظمات النقابية، بشكل مسؤول وواعي بعيدا عن المساس بالمصالح العليا للمؤسسة التي ينشط بها .

مبررات اختيار الموضوع والهدف من الدراسة:

جاء اختيارنا الموضوع حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية لمعرفة الفضاءات الحرة المقررة في التشريع الجزائري للموظف العام للتعبير عن آرائه والممارسات المكفولة له من الجانب السياسي والمدني، والضمانات المقررة في ممارسة حقه النقابي .

الاشكالية :

تمثل حرية الرأي و التعبير لدى الموظف العامحقا مكفولا،ولكل موظف أن يعبر عن رأيه و نشره كتابة أو شفاهة في حدود احترام التشريع الوطني و حتى المواثيق الدولية ضمانا لسلامة الأفراد.

❖ فإلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في سنه لتشريع ممارسة حق الرأي والتعبير للموظف العام؟ أوماهي المساحات المسموح بها لممارسة حق الرأي و التعبير للموظف العام ؟

وقصد الإلمام بمختلف جوانب الدراسة ارتأينا تجزئة الاشكالية الرئيسية الى الاسئلة الفرعية التالية :

- كيف يتم الاضطلاع بالواجب الوظيفي دون التخلي عن حرية الرأي و التعبير ؟
- ما هو الاطار القانوني لتجسيد هذا الحق؟

- وما هو دور النقابة في تجسيد حرية الرأي والتعبير ومراحل تأصيلها التاريخي؟
المنهج المتبع:

اعتمدنا في انجاز هذه المذكرة على منهجين لتناسبهما مع طبيعة بحثنا
وهما: المنهج الوصفي و المنهج التاريخي.
صعوبات الدراسة:

وجدنا صعوبات اعترضت طريقنا في اعداد هذا الموضوع تجلت فيما يلي :
- قلة المراجع المتخصصة في هذا المجال.

هيكل البحث :

للإجابة على الاشكالية الرئيسية المطروحة و التساؤلات التفصيلية المتفرعة عن
الدراسة. قمنا بتقسيم الموضوع إلى فصلين. جاء الفصل الأول الذي تناول الموظف العام
وحرية في الرأي والتعبير في مبحثين الأول: تم تناول فيه ماهية الموظف العام وحرية
في الرأي والتعبير وكل مبحث تخلله مطلبين تعريف الموظف العام ومفهوم حرية الرأي
والتعبير، أما في المبحث الثاني صور الحريات السياسية للموظف العام، مقسم إلى
مطلبين الأول حرية الموظف العام في المشاركة السياسية، والثاني حرية الإجتماع وتكوين
الجمعيات.

أما الفصل الثاني سنتناول حرية الرأي والتعبير من خلال الحرية النقابية وتأصيلها
التاريخي، مقسم الى مبحثين الأول مفهوم الحرية النقابية وإطارها التشريعي والتنظيمي
يتناول مطلبين، المطلب الأول تعريف النقابة ومفهوم الحرية النقابية والمطلب الثاني
الحرية النقابية ضمن الإطار التشريعي والتنظيمي، أما في المبحث الثاني سنتناول فيه
التأصيل التاريخي للحرية النقابية في الجزائر، مقسم إلى مطلبين الأول الحرية النقابية في
الجزائر وليدة الحركة النقابية الفرنسية، والثاني مرحلة تكريس التعددية النقابية.

الفصل الأول:

الموظف العام وحرية في الرأي والتعبير

تمهيد :

تعد حرية الرأي والتعبير إحدى حقوق وحرقات الانسان في الحياة وقد أكدتها جميع الاتفاقيات الدولية والاقليمية حول العالم، إذ يعتبر الحق في التعبير ركيزة أساسية التي تقوم عليها النظم الديمقراطية الحرة، إن لهذه الحرية أهمية قصوى لارتباطها بالجانب المعنوي للإنسان الذي لن يشعر بوجوده إلا إذا منحت له فرصة في التعبير عن رأيه لغيره في مختلف المجالات السياسة و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الامر الذي يساهم في تقويم المجتمع وكشف كافة الممارسات التي تنتهك الحقوق و للموظف العام الحق في إبداء الرأي و التعبير داخل أجهزة الدولة التي ينشط بها¹.

ولقد قمنا بتجزئة هذا الفصل الى مبحثين: المبحث الأول: ماهية الموظف العام وحرية الرأي والتعبير وبندرج تحته مطلبين: الأول: تعريف الموظف العام ومفهوم حرية الرأي والتعبير، والثاني: حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والاقليمية. أما في المبحث الثاني: صور الحريات السياسية للموظف العام قسمناه إلى مطلبين الأول: حرية الموظف العام في المشاركة السياسية . والثاني : حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات .

¹ تقي مباركية، غريبي فاطمة الزهراء، حرية الرأي والتعبير مظاهرها وأسسها القانونية في دساتير بعض الدول الأوروبية و العربية دراسة تأصيلية مقارنة على ضوء الاتفاقية الأوروبية و الميثاق العربي لحقوق الإنسان، مجلد 25 ، عدد55، مجلة المعيارجامعة العلوم الإسلامية ، الجزائر العاصمة ، ص708.

المبحث الأول: ماهية الموظف العام وحرية الرأي والتعبير.

لإعطاء مفهوم أكثر وضوحاً وأوسع معنى لا بد من الرجوع إلى المصادر التي عرفت وتناولنا تعريف الموظف العام ومفهوم حرية الرأي والتعبير.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام و مفهوم حرية الرأي والتعبير

تثير مسألة تعريف جامع للموظف العام جدلاً فقهيًا واسعاً فلا يوجد تعريف يشمل كافة العناصر و الشروط اللازمة في الموظف¹، واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معني الموظف العام في مجال تطبيقها².

نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن " هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة لها والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين والعاملين في الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري³ .

يبدو أن المشرع قد ترك أمر تعريف الموظف العام للفقهاء والقضاء، ويختلف هذا التعريف في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى كالقانون المدني والقانون الجنائي والاقتصاد السياسي فإن معناه في هذه المجالات قد يكون أوسع أو أضيق من معناه في القانون الإداري⁴.

¹ سقر عيد فارس، حرية الأراء المهنية للموظف، مجلة دراسات علوم الشريعة و القانون، المجلد 43، العدد2، البحرين، ص858.

² أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الافريقي المصري. لسان العرب. ج06. دار مكتبة الهلال، الطبعة الأخيرة، بيروت، ص67.

³ الرابط <https://qawaneen.blogspot.com> تاريخ الزيارة 2022/5/18

⁴ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004، ب ط ص715.

الفرع الأول : تعريف الموظف العام.

في فرنسا : نصت الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946" يسرى على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أوفي إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أوفي المؤسسات القومية.

وبذلك فهو يخرج عن نطاق الخضوع لأحكام الوظيفة العامة موظفو البرلمان ورجال القضاء ورجال الجيش والعاملون في مرافق ومنشآت عامة ذات طابع صناعي أو تجاري. أما على صعيد الفقه والقضاء فقد عرف الأستاذ " هوريو Hauriou "الموظفين العامين بأنهم " كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى¹.

أما المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق فيها بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية Subalterne واعتبر العاملين في النوع الأول من الوظائف موظفين عامين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وعزى المجلس هذه التفرقة إلى أن شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطاً بالمرفق العام².

في مصر : اكتفى المشرع المصري شأنه شأن الفرنسي بتحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين واللوائح الصادرة في شأن الموظفين العموميين. فقد نصت المادة الأولى من القانون رقم 210 لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة بأنه " تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخليين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين " ³.

¹ أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الافريقي المصري، المرجع السابق، ص 720.

² عبد الحلیم موسى يعقوب، حرية الرأي و التعبير في ظل الانظمة السياسية العربية، ط ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع

،2003، الاردن، ص.50

³ عبد الحلیم موسى يعقوب ،المرجع نفسه، ص.57.

ويعتبر موظفاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو من أية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانوناً .

أما في ظل القانون رقم 46 لسنة 1964 فقد ورد في المادة الثانية منه " يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة"¹.

وفي هذا القانون أزال المشرع التفرقة بين الوظائف الدائمة والمؤقتة ، بينما ورد في نظام العاملين المدنيين بالدول الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1971 " يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحده ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة للمتبعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقاً للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب". أما القانون الحالي رقم 47 لسنة 1978 فقد جاء أكثر إيجازاً ولم يتطرق للوظائف الدائمة والمؤقتة ولا إلى تعيين الأجانب ، إذا نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى منه على أنه " يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون ، كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة " .

بينما ذهب غالبية الفقهاء المصريين إلى تعريف الموظف العام بأنه " كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها، الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية ، وذلك بتولي منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق "².

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية الموظف العام بقولها " الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"³

¹ خ سليم سعيغان، الحريات العامة وحقوق الانسان ، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2010 ، بيروت، لبنان، ص137.

² عبد الحلیم موسى يعقوب، المرجع السابق، ص58.

³ خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص85، 84.

يشترط كل من الفقه والقضاء المصري توافر عنصرين في المرفق العام هما :

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

2- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.

أما في العراق: فقد استقر القضاء والفقه على انه يشترط في الموظف العام ما يلي:

أ- أن يعهد إليه بعمل دائم : يشترط لإضفاء صفة الموظف العام أن يشغل العامل وظيفة دائمة داخلية في نظام المرفق العام، وبذلك لا يعد العاملون بصورة مؤقتة أو موسمية كالخبراء والمشاورين القانونيون موظفين¹ .

ب- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون

العام: لا يكفي لاعتبار الشخص موظفاً عاماً أن يعمل في وظيفة دائمة إنما يلزم أن يكون عمله هذا في خدمة مرفق عام **Le Service Public** وللمرفق العام معنيان :

المعنى العضوي ويفيد المنظمة التي تعمل على أداء الخدمات وإشباع الحاجات العامة ، ويتعلق هذا التعريف بالإدارة أو الجهاز الإداري.

أما المعنى الآخر فهو المعنى الموضوعي ويتمثل بالنشاط الصادر عن الإدارة بهدف إشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيم وإشراف ورقابة الدولة² .

وقد كان المعنى العضوي المعنى الشائع في القضاءين الفرنسي والمصري ثم جمعا بين المعنيين بتطور أحكامهما ومن ثم استقرا على المعنى الموضوعي.

ويشترط لاكتساب صفة الموظف العام أن تدير الدولة أو أحد أشخاص القانون العام هذا المرفق إدارة مباشرة، وبذلك لا يعد الموظفون في المرافق التي تدار بطريقة الالتزام موظفين عموميين، وكذلك العاملون في الشركات والمنشآت التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ولو تم إنشائها بقصد إشباع حاجات عامة.

¹ الرابط <https://almerja.net/reading.php?idm=158048> تاريخ الزيارة 2022/5/18

² محمد بن يعقوب بن ابراهيم الفيروزيادي، القاموس المحيط، شركة القدس للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2009،

ج-أن تكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة: الشرط الأخير اللازم لاكتساب صفة الموظف العام هو أن يتم تعيينه بقرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين.

الفرع الثاني: مفهوم حرية الرأي و التعبير

لغة: يعرف الرأي عند اللغويين بالاعتقاد، و الرأي معرف جمعه أراء، إذا جاء في حديث الأزرق بن قيس: وفينا رجل له رأي، و يقال من أهل الرأي أي أنه يرى رأي الخوارج و يقول بمذهبهم، و هو المراد هنا، و المحدثون يسمون أصحاب القياس أصحاب الرأي، يعنون أنهم يأخذون بأرائهم فيما يشكل من الحديث أو ما لم يأت به حديث أو أثر، و يقال فلان يتراءى برأي فلان إذا كان يرى رأيه و يميل إليه و يعتقد به¹، و يقال فلان يرى رأي الشراة أي يعتقد اعتقادهم، و نفس الأمر ذهب إليه صاحب القاموس المحيط². بتفسير كلمة الرأي بالاعتقاد، وذو الرأي بالاعتقاد، وذو الرأي العباس بن عبد المطلب والحباب بن المنذر وربيعه الرأي شيخ مالك بن أنس صاحب المذهب وهلال الرأي من أعيان الحنفية و أصحاب القياس سمو أصحاب الرأي لأنهم يقولون برأيهم فيما لم يجدوا فيه حديثا أو أثرا.

ويقولون أيضا أن الرأي هو النظر بالعين أو بالعقل، و هو كل ما اعتقده الانسان وارتاه ولذلك يقال رأي كذا أي اعتقادي، و يفسر الرأي بالإصابة في التدبير³. أما قاموس لاروس فقد فسر الرأي بالحكم أو الاعتقاد، وأهو كيفية التفكير وتكوين اعتقاد عن موضوع معين⁴، أو كيفية التفكير وإبداء الرأي بصورة واسعة في مجتمع ما وأهو اعتقاد النفس أحد النقيضين عن غلبة الظن⁵.

¹أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، بن منظور الافريقي المصري ، المرجع السابق ، ص67.

²محمد بن يعقوب بن ابراهيم الفيروزبادي، المرجع السابق، ص1340.

³المنجد في اللغة والاعلام، دار الشروق بيروت، ط26، ب س ط ، ص243.

⁴Petit Larousse illustré , édition 1982 librairie Larousse , Paris , P700.

⁵أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، ط 3، المكتبة التوفيقية

للطباعة، مصر 2013، ص190.

أما عن التعبير فيأتي من الفعل عبر، وعبر الانسان عما في نفسه أي أعرب وبين إذ أن اللسان يعبر عما في الضمير، وعبر الرؤيا يعبرها أي فسرها بألفاظ واضحة وأخيرا بما يؤول إليه أمرها، وعبر عما في نفسه بين و فسر اعتقاده، وكذلك عبر من العبارة وهي مختصة بالكلام العابر للهواء من لسان المتكلم إلى سمع السامع،¹ والمعنى يتضمن اخراج الافكار والاعتقادات من حيز الذهن وتجسيدها في عبارات كلامية أوإشارات أومواقف، اما قاموس لاروس فكان أكثر وضوحا في تفسير كلمة التعبير فنص على أن كلمة **expression** هي كلمة لاتينية **expression** ويقصد إخراج الفكرة أوالاحساس عن طريق العبارة أو بواسطة الإشارة أو جعل الفكرة أكثر حساسية بإخراجها إلى الوجود.²

واستنادا إلى التعريف اللغوي السابق ذكره يمكن أن نقول أن الرأي هو كل ما يعتقده الانسان من أفكار ونظريات ومواقف وميل إلى مذهب فكري أو علمي أو فلسفي أو نفسي معين .

فقها: إن هناك جملة من التعاريف الفقهية سواء ما تعلق بفقهاء القانون الدستوري أو حقوق الانسان أو كتب الوظيفة العمومية، ونعرض بعضا منها فيما يلي:

إن حرية الرأي والتعبير معناها حرية الاختلاف، وهي جزء من الحريات الاساسية وحق من حقوق الانسان التي بواسطتها يقدر هذا الفرد من إحقاق الحق و إظهار ما هو باطل و تنقسم حرية الرأي و التعبير إلى حرية إبداء الرأي و التعبير عنه و حرية تلقي الرأي و التعبير، وهي توصيل الفرد رأيه إلى من يرد و تلقي أي معلومة يريدها، وعن أي طريق يريد و تتاح له الفرصة³.

¹ ابن منظور ، نفس المرجع، ج10، ص13.

² Larousse ; Opcit ; P397.

³ محمد سعادي، حقوق الانسان، ط1، دار ربحانة للنشر و التوزيع، 2009، الجزائر، ص 28.

إن الحق في حرية الرأي يراد به أن كل إنسان يستطيع التعبير عن آرائه و أفكاره للناس سواء كان بشخصه أو برسالة أو بوسائل النشر المختلفة أو عن طريق الروايات أو الأفلام و غيرها من وسائل النشر و الاتصال¹.

إن الموظف أو العون العمومي مقيد بواجب إلا أن حرية الراي التي تعني اعتقاداته و تصوراته لا يمكن حرمانه منها ولا التعبير عنها و على كل فإن الكاتبة الفرنسية إيان أيوب لم تقدم تعريفا واضحا لحرية الراي و التعبير، و لكن من خلال كتابتها يستنتج أن الموظف له حق الرأي و التعبير عن أفكاره شريطة التقيد بواجب الحياد و التحفظ، و أن هاتين الحريتين هي ضمان أساسي و حق من الحقوق المكفولة دستورا و قانونا و قضاء².

يرى الفقيه روني شابوي René Chapus بأن الأعوان العموميين لهم الحق في التعبير عن آراءهم بأي طريق وبأي وسيلة كانت طبقا للنظام المطبق والمعمول به اذ في مجال الدين يمكن لهم أن يعبروا عن معتقداتهم الدينية وزيارة دور العبادة والنضال والعمل في الجمعيات الدينية، ولهم الحق في المشاركة السياسية في البلاد³.

يذهب الأستاذ الدكتور نواف كنعان إلى أن حرية الرأي تختلف في مداها بحسب المركز الوظيفي فهي أكثر تقييدا بالنسبة إلى كبار الموظفين في الدولة بينما هي أخف تقييدا بالنسبة إلى صغار الموظفين، وعلى كل فإن حرية الرأي والتعبير هي عبارة عن قدرة الموظف على إبداء رأيه مهما كانت طبيعته والتعبير عنه بأي وسيلة من وسائل الاتصال، إلا ان حرية الموظف في هذا المجال مقيدة بواجب التحفظ⁴.

¹ مازن ليو راضي، د. حيدر عبد الهادي. حقوق الانسان و الحريات الاساسية. ط1، دار قنديل لنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008، ص145.

² Eliane Ayoub – La Fonction publique en vings principes 2^e edition – Feision – Roche . Paris , 1998 , P243-244.

³ René CHpus – Droit Administratif général-Tome 2-14^e édition – Domat Driot public-Montchrestien ;2000 ;P238-239.

⁴ نواف كنعان، القانون الاداري. لكتاب الثاني. ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2005، عمان ، الاردن، ص16.

لقد أشار الدكتور حسين عثمان محمد عنان إلى أن الموظف ليس له الحق في ابداء رأيه أو التعبير عنه بواسطة اجتماعات داخل اماكن العمل أو الإدلاء للصحافة بمعلومات أو الانتماء إلى تنظيم حزبي¹.

المطلب الثاني: حرية الراي و التعبير في المواثيق الدولية والاقليمية

ظلت علاقة الدولة بمواطنيها من الموضوعات التي تدخل في صميم الاختصاص الداخلي، ومن ثم تخرج عن دائرة اهتمام القانون الدولي العام. سنعالج هذا المطلب من خلال حرية الرأي و التعبير في المواثيق الدولية (الفرع الأول) حرية الرأي و التعبير في المواثيق الاقليمية (الفرع الثاني).
الفرع الأول: حرية الرأي و التعبير في المواثيق الدولية.

يعتبر الاعلان العالمي²، لحقوق الانسان الصادر عام 1948 والذي جاء في اعقاب بروز تيارات مناصرة للحريات وحقوق الانسان بعد قيام الحرب العالمية الثانية (1939-1945) وما تمخض عنها من نتائج وأثار الوثيقة الرجعية لباقي المواثيق الاخرى فقد اباح في المادة 19 منه حق كل شخص في التمتع بحرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حرية الفرد في اعتناق الافكار دون مضايقة و استقاء الانباء و الافكار و تلقيها اذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقييد بالحدود الجغرافية³، كما نصت على ذات المعنى المادة 17 من اتفاقية الحقوق المدنية والسياسية الصادرة عام 1966⁴، والتي اكدت في فقرتها الاولى على حق كل انسان في اعتناق الافكار دون مضايقة، فيما جاءت الفقرة الثانية منها موضحة لمعنى حرية الرأي و التعبير التي تشمل على حق كل انسان وحرته في التماس مختلف ضروب المعلومات و الافكار، وتلقيها ونقلها الى الاخرين دون اعتبار للحدود على شكل مكتوب او مطبوع، أو في قالب فني أو أية وسيلة

¹ حسين عثمان محمد عثمان، المرجع السابق، ص717.

² المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 ، المرجع السابق.

³ أحمد سليم سعيغان، الحريات العامة وحقوق الانسان ، مرجع سابق ، 139.

⁴ المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 ، المرجع السابق

يختارها هذا الشخص¹، وتلزم نفس المادة الدول الاطراف في العهد باحترام و تامين حرية الرأي و التعبير وجميع الحقوق المقررة في هذا العهد و سن القوانين اللازمة لتحقيقها. الحق في التجمع السلمي معترف به وعدم وضع قيود على ممارسة هذا الحق، الا ما كان من شأنه الاضرار بالأمن والسلامة العامة والنظام العام وحماية الصحة العامة والاخلاق وحماية حقوق الاخرين وحررياتهم² .

الحق في حرية المشاركة مع الاخرين في تشكيل النقابات والانضمام اليها ،وقد اشترط هذا العهد لممارسة حرية الرأي و التعبير وضع ضوابط طالما كانت هذه الاخيرة محل نزاع بين السلطات الثلاثة داخل مؤسسات الدولة ،فالسطة التنفيذية غالبا ما تحاول أن تطغى على المجال العام عبر ممارستها السلطوية المختلفة ،ويتضح ذلك من خلال سيطرتها وتوجيهها لوسائل الاعلام المختلفة³ .

لا يتضمن العهد احكاما تفرض قيودا على ممارسة الحقوق التي نص عليها باستثناء القيود التي ينص عليها القانون أو تلك الازمة لحماية الامن القومي وذلك "في حالة الطوارئ العامة التي تهدد حياة الامة والتي يعلن عن وجودها رسميا⁴، هذا الاستثناء لا يتناول الحقوق الاساسية و لا سيما حرية الفكر و الضمير و الديانة المنصوص عليها في المادة 18 من العهد.

تضمنت المادة 08 من العهد الدولي للحقوق الاجتماعية و الثقافية حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الاخرين والانضمام الى النقابة التي يختارها بهدف تعزيز مصالحه الاقتصادية و الاجتماعية وحمايتها ،ولا يجوز اخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير التي ينص عليها القانون⁵ .

¹ أشرف فتحي الراعي، حرية الصحافة في التشريع و مواءمتها للمعايير الدولية ،دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011، عمان، الاردن، ص 30.

² المادة 21 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، المرجع السابق

³ المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، المرجع السابق

⁴ المادة 4 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، المرجع السابق

⁵ سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الانسان، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، عمان، الاردن، ص 166.

الفرع الثاني: حرية الرأي و التعبير في المواثيق الاقليمية

تكرس الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان¹، حرية الرأي و التعبير حيث تعلن حق كل انسان في حرية التعبير، ويشمل هذا الحق حرية الرأي وحرية تلقي المعلومات والافكار واداعتها من دون تدخل السلطات العامة، ومن دون التقييد بالحدود الجغرافية ولا تمنع هذه المادة الدول من اخضاع نشاط مؤسسات الاذاعة أو السينما أو التلفزة لطلبات الترخيص².

كما نصت الاتفاقية على حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات السلمية وانشاء النقابات و الانضمام اليها و الدفاع عن تلك الممارسات و التعبير عن الرأي بطريقة سلمية³ .
اما الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب⁴ فقد اعتبر الحرية والمساواة والعدالة والكرامة اهدافا اساسية لتحقيق التطلعات المشروعة للشعوب الافريقية⁵، ومن ثم تناول الميثاق الكثير من الحقوق منها حرية الرأي و التعبير، حيث نص على حق كل فرد في الحصول على المعلومات والتعبير عن الافكار ونشرها وكذا حق الانسان في تكوين جمعيات مع الاخرين على ان لا يتعارض ذلك مع القوانين وعدم ارغام أي شخص في الانضمام لأية جمعية بدون رغبته وأقر أيضا حرية الاجتماع مع الاخرين ووضع القيود الضرورية التي يفرضها الصالح العام داخل كل دولة واحترام حقوق الاخرين⁶.

¹الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان European Convention on Human Rights - هي معاهدة دولية تهدف لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في قارة أوروبا، و هي أول إتفاقية يعقدها مجلس أوروبا حيث وضع مسودتها سنة 1950، و دخلت حيز التنفيذ في 3 ديسمبر 1953 بعد تصديق 10 دول عليها وقد جاءت لتكريس هدف أوروبا وهو خلق إتحاد وثيق بين الدول الأوروبية على أساس تعزيز الحرية والديمقراطية. الرابط <https://political-encyclopedia.org/dictionary> تاريخ الزيارة 2022/5/25.

² المادة 10 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، المرجع السابق .

³ المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، المرجع السابق .

⁴ الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب تمت إجارته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يونيو 1981.

⁵ تنص المادة 4 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على أنه " لا يجوز انتهاك حرمة الإنسان. ومن حقه احترام حياته وسلامة شخصه البدنية والمعنوية. ولا يجوز حرمانه من هذا الحق تعسفا".

⁶ تنص المادة 9 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على أنه " من حق كل فرد أن يحصل على المعلومات. يحق لكل إنسان أن يعبر عن أفكاره وينشرها في إطار القوانين واللوائح .

الفصل الأول: الموظف العام و حرته في الرأي والتعبير .

أما ميثاق حقوق الانسان العربي¹، اعترف بانه لكل للمواطنين حرية الاجتماع وحرية التجمع بصورة سلمية ولا يحوز إن يفرض من القيود على ممارسة أي من هاتين الحريتين إلا ما تستوجبه دواعي الأمن القومي أو السلامة العامة أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم، للأفراد من كل دين الحق في ممارسة شعائرهم الدينية، كما لهم الحق في التعبير عن أفكارهم عن طريق العبادة أو الممارسة أو التعليم وبغير إخلال بحقوق الآخرين ولا يجوز فرض أية قيود على ممارسة حرية العقيدة والفكر والرأي إلا بما نص عليه القانون².

¹ الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية 5427 المؤرخ في 15 سبتمبر 1997؛ تنص المادة 26 منه على أنه حرية العقيدة والفكر والرأي مكفولة لكل فرد.
² المادة 27 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1997.

المبحث الثاني: صور الحريات السياسية للموظف العام

إذا كان من حق المواطن ممارسة جميع الحقوق التي خولها له دستور الجمهورية وكذا القوانين المنظمة لذلك، فمن الطبيعي القول كذلك بأن من حق الموظف العمومي بصفته مواطنا ممارسة هذه الحقوق، وفي الواقع نجد، أن من المواطنين الموظف العمومي كمواطن له ما لغيره من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات، كما نجد من حق المواطن بل من واجبه أن يمارس كافة حقوقه السياسية من إنتخاب وترشيح وانضمام إلى أحزاب سياسية ونقابات¹ .

ولغرض التعرف على اهم صور هذه الحريات التي يمارسها الموظف العام سوف نقسم المبحث الى مطلبين سوف نتناول في المطلب الأول حرية الموظف العام في المشاركة السياسية التي تتضمن حرية الانتخاب والترشح وحرية الانتماء الى الأحزاب السياسية أما في المطلب الثاني سوف نتناول حرية الموظف العام في ممارسة الحريات الجماعية والتي تتضمن حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات .

المطلب الأول : حرية الموظف العام في المشاركة السياسية

إن مشاركة الشعب في الحياة السياسية يعد معيار حقيقيا لقياس مدى ديمقراطية نظام الحكم حيث يعبر هذا الحق عن الواجهة الحقيقية لهذا النظام، ومدى تناغمه أو تناثره مع المثل الأعلى للديمقراطية بمنظومته الثلاثية الأبعاد وهي (الحرية والمساواة والمشاركة)، فالاعتداء واحد منها يمثل ابتعادا بنفس القدر عن ذلك المثل الأعلى، فلا حرية دون مساواة، و مساواة دون مشاركة لا مشاركة دون حرية².

¹ بن التركي جموعي، الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري ، جامعة بسكرة، 2013، 2014، ص29.

² رشيد بوبكر، النظام القانوني للانتخابات التشريعية في بلدان المغرب العربي الجزائر، تونس و المغرب ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخص دولة و مؤسسات ، 2020-2021، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر العاصمة، ص1.

الفرع الأول : حرية الموظف في الانتخاب و الترشح

من المسلم به أن النظام الانتخابي في أي بلد يلعب دورا كبيرا في تحديد طبيعة التمثيل البرلماني، وكذا بمدى قدرة البرلماني على المبادرة السليمة المناسبة لسن التشريع و التقييم السليم لأعمال السلطة التنفيذية بما يكفل حماية حقوق وحرريات المواطنين ويحافظ على مكاسبهم وسلامتهم¹.

إن تكوين الهيئة الناخبة أو الانتخابية كما يرى بعض الفقهاء لا يرجع إلى الآراء والاتجاهات الفقهية، على ثقافة الشعب وظروف الدولة وإنما إلى الواقع وتقدير المشرع الاتجاهات السياسية والاقتصادية كذا والأمنية والظروف الداخلية والخارجية، وهذه كلها مسائل تختلف باختلاف الزمان والمكان والأحوال².

تعتبر عملية الترشح من أهم العمليات التي تصاحب عملية الانتخابات وهي مرحلة تحضيرية للعملية الانتخابية وبمعنى آخر إذا كان الانتخاب يعد الوسيلة الأولى للمشاركة في الحياة السياسية فإن الترشح يعد الوسيلة المقابلة لهذه المشاركة ويعرف بأنه: " حق كل فرد تتوافر فيه الشروط القانونية بأن يرشح نفسه لأن يكون الممثل الذي ينوب عن مواطنيه في شؤون الحكم"³.

لقد اكدت مختلف الدساتير والقوانين على مبدأ المساواة بين الموظفين في الترشح للمجالس البرلمانية الولائية والبلدية طالما توافرت في الشخص المترشح الشروط التي نص عليها القانون، والموظف العام، قبل احد أفراد الجهاز الإداري، فهو مواطن له سائر الحقوق وعليه واجبات وعلى ذلك فإن المواطن الذي يتمتع بصفة الموظف يستطيع

¹ أحمد بنيني، اثر النظام الانتخابي على الأداء البرلماني في الجزائر، المجلد 7، العدد1، مجلة المفكر جامعة بسكرة،2012، ص 283.

² خليف مصطفى، الرقابة القضائية على العملية الانتخابية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في الحقوق تخصص:قانون عام، جامعة الجبالي اليابس بسيدي بلعباس، 2016-2017، ص118.

³ عواد عباس الحردان ،حق المشاركة السياسية ، بحث منشور في مجلة الانبار، للعلوم القانونية و السياسية ، سنة 2012،ص 40.

المساهمة في الحياة السياسية عن طريق الترشيح متى توافرت فيه الشروط العامة او الخاصة¹.

ففي فرنسا التي تعد من الدول الرائدة في تبني المبادئ الديمقراطية كان من يتمتع بممارسة حق الإنتخاب هم الموظفون المدنيون دون العسكريين² حتى عام 1945 إذ صدر أمر منح 17 جويلية 1945 الذي يمنح العسكريين حق الإنتخاب³ وقد مثل هذا الأمر بداية ارساء مبدأ المساواة في الإنتخاب بين موظفي الدولة المدنيين والعسكريين ثم أكد دستور 1958 على مساواة المواطنين في الإنتخاب اذ نص على ما يأتي " يعتبرون ناخبين وفق الشروط المحددة في القانون جميع المواطنين للانتخابات الرئاسية وتكون مباشرة الحقوق الأخرى على النحو والشروط المبينة في هذا القانون ويعفى من اداء هذا الواجب ضباط وأفراد القوات المسلحة الرئيسية والفرعية والإضافية وضباط هيئة الشرطة طوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة او الشرطة⁴.

وتنفيذا لهذا النص حدد القانون الإنتخابي رقم 75-1337 الصادر في 30 ديسمبر 1975 المعدل مفهوم الناخب بقوله: " يعد ناخب كل فرنسي وفرنسية تتراوح اعمارهم فوق الثامنة عشر من العمر والمتمتعين بحقوقه المدنية والسياسية ولا تقوم بشأنه اي حالة من حالات العجز في ظل القانون⁵."

أما في مصر قبل دستور سنة 2013 يبدو مغايرا لما يبدو عليه الوضع في فرنسا بشأن ممارسة الموظف لحق الإنتخاب اذ ان هذا الحق منح الموظفون المدنيين فحسب اما العسكريين فلا يملكونه قانونا⁶، فقد تضمن قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم 73

¹ فهمي عمر حلمي، الإنتخاب و اثره في الحياة السياسية والحزبية، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر 1991 ص 21.

² علي عبد الفتاح محمد ، المرجع السابق ،ص ص 146-147.

³ عبد الحميد العربي ، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والدولي، د ط ، د ب ن، 2003 ص 263 .

⁴ المادة 1 من قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم 73 لسنة 1956 المعدل.

⁵ المادة 2 من قانون الإنتخابات الفرنسي رقم 75-1337 في 30 ديسمبر 1975 المعدل قاعدة التشريعات الفرنسية .

⁶ صبري حليبي احمد عبد العال ، ضوابط ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، د ط ، دار الكتب الوطنية ، مصر، 2010، ص 443 .

لسنة 1956 المعدل بالقانون رقم 76 لسنة 1976 والقانون 173 لسنة 2005 حظرا على ممارسة الموظفين العسكريين لحق الإنتخاب بقوله : على كل مصري ومصرية بلغ ثمانية عشر سنة ميلادية ان يباشر بنفسه الحقوق السياسية الآتية :

- رئيس الجمهورية.
- اعضاء مجلس الشعب.
- اعضاء مجلس الدستور.
- اعضاء المجالس المحلية ويكون انتخاب رئيس الجمهورية وفقا للقانون المنظم.

أما في العراق فإننا لو نظرنا الى الشروط التي تطلبها القوانين الإنتخابية الصادرة في ظل دستور جمهورية العراق لسنة 2005 في الناخب لوجدنا انها متفق عل الشروط الآتية:

- عراقي الجنسية.
- كامل الأهلية.
- اكمل الثامنة عشر من عمره
- مسجلا في سجل الناخبين¹.

لذلك لم تميز هذه القوانين في الإنتخاب بين المواطن العادي والموظف وبهذا يحسب الى المشرع العراقي مسلكا موفقا في تقريره مبدأ المساواة في ممارسة حق الإنتخاب بين جميع فئات الموظفين من مدنيين وعسكريين كونه قد ساير المبادئ الديمقراطية

¹المواد الآتية:3 من قانون الإنتخابات رقم 16 لسنة 2005 الملغى. 5 من قانون الانتخابات مجالس المحافظات والاقضية والنواحي رقم 36 سنة 2008 ،منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4091 في 10/13/ 2008 , 3 من قانون انتخاب مجالس المحافظات والاقضية والنواحي في اقليم كردستان العراق رقم 4 لسنة 2009 منشور بالوقائع ال عراقية بالعدد 102 في 2009/7/23 .5 من قانون انتخابات مجلس النواب العراقي رقم 45 لسنة 2013 .المنشور بالعدد 4300 في 2013/12/2.

الفصل الأول: الموظف العام و حرته في الرأي والتعبير .

وراعى احكام المواثيق الدولية ذات الصلة بالحقوق السياسية لا سيما و ان اعداد الموظفين العسكريين لم تعد محدد كما هو الحال في السابق مما يقتضي اتاحة المجال امامهم¹.
ويجد حق الموظفين العموميين في الترشيح والانتخاب اساسه الدستوري لدى المشرع الجزائري من عمومية نص المادة 12 من دستور 2020 التي جاء فيها بأنه : لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية : " الشعب حر في انتخاب ممثليه"² وعليه فممارسة هذا الحق مرهونة بالتنظيم القانوني الذي يرصده المشرع الجزائري للتمتع به في اطار مشروع".

وبالرجوع الى المواد 04،03 و 05 و 06 من القانون رقم 21-01 المتعلق بنظام الانتخابات³، يتبين لنا جليا ان المشرع الجزائري قد خول الحق في الانتخابات لكل جزائري بالغ من العمر ثماني عشر (18 سنة كاملة) يوم الاقتراع وليس في حالة من حالات فقدان الاهلية بشرط ان يكون مسجلا في القائمة الانتخابية للبلدية التي بها موطنه.

وما من شك أن الضمانة المهمة للمواطنين عموما والموظفين العموميين خصوصا يحدد ممارستهم للحق في الانتخاب تتمثل في تكريس المشرع الجزائري للمبدأ الذي ارساه المؤسس الدستوري ألا وهو سرية الاقتراع ايا كانت طبيعة مباشرة او غير مباشرة⁴، فالموظف العمومي الذي يتمتع بحقوقه المدنية و السياسية من خلال هذه الضمانة، يدلي بصوته في ظرف مغلق يضعه في صندوق الاقتراع ليختلط مع بقية الأطراف والتي يمنع الاطلاع عليها إلا بعد انتهاء آجال الانتخاب والانطلاق في عملية فرز الاصوات.

¹ عواد عباس الحردان ، "حق المشاركة السياسية"، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، عدد 6 سنة 2012 ص 40 .

² ج ر عدد 82 مؤرخة في 2020/12/30.

³ الأمر رقم 21-01 المؤرخ في 10 مارس سنة 2021 ، والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج ر عدد 17 ، مؤرخة في 2021/3/10.

⁴ المادة 5 من القانون العضوي رقم 01/21، السالف الذكر

الانتخاب من ناحية الفقه الدستوري بأنه الطريقة أو الآلية التي يساهم بها أعضاء المجتمع في اختيار الحكام و تكوين السياسة العامة¹، فيما يخص حق الموظف العمومي في الترشح للعهدات السياسية، فإنه مكفول ومنظم بموجب النصوص الخاصة بكل منصب على حدى فمثال بالنسبة لمنصب رئيس الجمهورية²، ماهية الشروط الواجب توافرها للترشح لرئاسة الجمهورية وهي:

- عدم التجنس بجنسية اجنبية.
- التمتع بالجنسية الجزائرية الاصلية فقط واثبات الجنسية الجزائرية الاصلية للاب والام.

- ان يدين بالاسلام
- بلوغ اربعين سنة (40) كاملة يوم الانتخاب.
- التمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية.
- اثبات تمتع الزوج بالجنسية الجزائرية الاصلية فقط.
- اثبات الاقامة الدائمة بالجزائر دون سواها لمدة عشر (10)سنوات على الاقل قبل ايداع الترشح.

- اثبات مشاركته في ثورة اول نوفمبر 1954 اذا كان قبل جويلية 1942.
_ اثبات عدم تورط ابويه في اعمال ضد ثورة اول نوفمبر 1954 اذا كان مولودا بعد جويلية .1942

تقديم تصريح علني بممتلكاته العقارية والمنقولة داخل الوطن وخارجه³.
ولتعزيز حق الموظف العمومي في الترشح لمختلف العهدات السياسية فقد الزم توفير حماية قانونية تتيح له بأن يقدم على المنافسة الانتخابية بكل حرية وان يبدي مواقف وآراء يمكن ان تؤثر على مسيرته المهنية في حال اخفق في الفوز بالانتخابات التي يشارك فيها كمترشح بل وحتى اثناء فوزه ومباشرة العهدة التي ترشح لها وذلك لأنه

¹ خليف مصطفى، المرجع السابق، ص52.

² المادة 85 من دستور 2020، المرجع السابق.

³ المادة 87 من دستور 2020، المرجع السابق.

كما هو معلوم فإن دورية الانتخابات قد فرض بأن تكون العهدة السياسية على اختلافها مؤقتة¹.

وأقر هذه الحماية القانونية القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و الذي نص على انه لا يمكن بأي حال من الاحوال ان تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة إنتخابية سياسية بالاراء التي يعبر عنها قبل و أثناء تلك العهدة².

الفرع الثاني : حرية الإنتماء السياسي و إبداء الأراء السياسية

تلعب الاحزاب السياسية دورا هاما في تكوين إتجاهات فكرية و سياسية لراي العام³ كما تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة⁴.

إن وجود احزاب متعددة ذات برامج متعددة ومعبرة على افكار وآراء مختلفة في المجتمع يخلق جوا تنافسيا حول هذه البرامج او المشاريع التي تتبناها هذه الاحزاب مما يفسح المجال امام المواطنين من أجل انتقاء البرنامج الافضل الذي يساهم في بناء الدولة الديمقراطية والقانونية وتنميتها⁵.

يمكن القول ان السماح للموظف بالانتماء للاحزاب السياسية من الموضوعات المتأرجحة بين الخطر والاباحة على الصعيدين التشريعي والفقهي اذا ان بعض التشريعات تحظر على الموظف الانتماء للاحزاب السياسية، وقد ساق الفقه في تبريره هذا التوجه حججا عدة من ابرزها أن واجب الموظف الاساسي هو خدمة المجتمع بأكمله وليست خدمة فقه معينة أو جماعة محددة بالإضافة إلى ان تبعية الموظف الادارية

¹ مالك بن باشير، " نظام الانتخابات الرئاسية في الجزائر"، اطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص52.

² المادة 29 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 15 جويلية 2006.

³ المادة 57 من دستور 2020، المرجع السابق.

⁴ المادة 59 من دستور 2020، المرجع السابق.

⁵ سعدي محمد الخطيب، الدولة القانونية وحقوق الانسان، (د،ج)، (د،ط)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، (د س ن)، ص85.

وخططها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها¹، في حين يرجع البعض الحظر المذكور إلى ضروريات الاستقرار والثبات الحكومي الذي يقتضي إبعاد موظفي الجهاز الإداري عن التأثيرات و التجاذبات السياسية²، وعلى النقيض من الاتجاه المتقدم برزت في مرحلة تاريخية معينة نظام قانوني تلزم موظفيها بالانتماء إلى الأحزاب الحاكمة³ .

أما الاتجاه السائد في العصر الحديث فهو السماح للموظف بالانتماء للأحزاب السياسية مع تقرير بعض الاستثناءات على هذا المبدأ أو من الدول التي تبنت هذا الاتجاه فرنسا حيث أكدت عليه في قانون التوظيف رقم 634 لسنة 1983 في المادة 07 منه إذ منح الموظف حق التعبير عن رأيه والمشاركة الحزبية ومنع فصله من وظيفته نتيجة لذلك⁴، إلا أنه إستثنى بعض طرائق الموظفين من المبدأ المذكور كالمحافظين والسفراء والقضاة والعسكريين إذ تحرم القوانين واللوائح الداخلية الخاصة بهذه الطرائق المنتمين بها من الاشتغال بالسياسة لأنها تتطلب منهم الولاء التام للحكومة .

أما بالنسبة للتشريع الجزائري وبالرجوع إلى أحكام المادة 57 من دستور 2020 سنجد أن المؤسس الدستوري الجزائري بعد أن كرس حق المواطنين ومن بينهم الموظفين العموميين في تكوين الأحزاب السياسية فإنه قد عاد ووضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها أن تحافظ على مشروعية الممارسة الحزبية فإنه لا يمكن لأي مواطن موظف التذرع بالحق في إنشاء حزب سياسي لضرب الحريات الأساسية والقيم والمكونات الأساسية للهوية الوطنية والوحدة الوطنية وأمن التراب الوطني وسلامته وسيادة الشعب وكذا الطابع الديمقراطي والجمهوروي للدولة⁵.

¹ عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري نشاط الإدارة ووسائلها، د ج، د ط، منشأة المعارف لاسكندرية، 2004، ص 269
² محمد طه بدوي، محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في النظم الإدارية، د ج، د ط، دار المعارف، مصر، 1957، ص 169
³ مثل إيطاليا الفاشية والمانيا النازية ففي المانيا كان يطلب من الموظف ان يقسم بيمين الولاء لنظام الحكم وفي ايطاليا الفاشية كان يتوجب على الاساتذة الجامعيين ان يؤدوا يمينا يلتزموا بمقاومة الدعوة الى الحزب الشيوعي، انظر سليمان محمد الطماوي مبادئ القانون الإداري المصري والمقارن، ط3، دار الفكر العربي، 1959، ص 514
⁴ صبري حلي احمد عبد العال، المرجع السابق، ص 370.
⁵ حامل صباح، الضمانات القانونية لحرية تأسيس الأحزاب السياسية في الجزائر في ظل القانون العضوي رقم 12-04 مجلة البحوث والدراسات الانسانية العدد 12، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2016، ص 119.

أما فيما يخص حرية الموظف في الانتماء للأحزاب السياسية فإن الاصل كل موظف عمومي يتمتع بكامل الحرية في الانضمام إلى الحزب الذي يريد بل و له في ذات الوقت مطلق الحرية في أن لا ينخرط في أي حزب إذا كان يرى ذلك حيث لا يجبر من أي جهة كانت على الانضمام أو عدم الانضمام إلى أي حزب معين، وهذا تحت طائلة التأثير على حياته المهنية¹.

إذ جاء نص المادة 28 من القانون 03-06 أنه لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به لا يمكن بأي حال ان يؤثر إنتماء أو عدم إنتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية بالمقابل إستتنتت المادة 10 في فقرتها 2 و 3 من القانون العضوي رقم 04-12 المتعلق بالأحزاب السياسية والتي جاء في مضمونها أنه لا يجوز أن ينخرط فيه أثناء ممارسة نشاطهم .

كما يجب على أعضاء المجلس الدستوري، وكذا كل من أعوان الدولة الذين يمارسون وظائف السلطة والمسؤولية إذا كان القانون الاساسي الذين يخضعون له صراحة على تنافي الانتماء قطع أية علاقة مع أي حزب سياسي طيلة هذه العهدة أو الوظيفة. ومن خلال ماسبق تتضح أن حرية إبداء الآراء السياسية تتلخص أساسا في إمكانية نقد ومعارضة الحكومة بشرط عدم إرتكاب مايعد مخالفة معاقب عليها بنص قانوني²، وبما أن فئة الموظفين العموميين تمثل جزء هام من المجتمع فإن الآراء السياسية تعد إحدى أكثر الصور أهمية في مجال الحقوق السياسية لهم، تمثل المركز الرئيسي للصراع القائم بين الموظف العام من جهة والسلطة من جهة اخرى، فالموظفون وبحكم اتصالهم المباشر بالسياسات العامة ويقدر ما حصلوا عليه من العلم والمعرفة يستطيعون كشف السياسات الحكومية الزائفة ولذا نجد أن الحكومات تتردد في مجال منع الموظفين حق

¹ عادل نوادي، المرجع السابق، ص ص 39-40.

² صبري حليبي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 137.

إبداء الآراء السياسية و في حالة منحهم هذا الحق تحاصرهم بقيود صارمة قد تعدمهم من ممارسة هذا الحق أو تجعله متقفا مع سياستها¹.

الموظف العام يتمتع شأنه شأن كل مواطن بحرية الرأي وحق مكفول دستوريا إذ نصت المادة 2/51 حرية ممارسة العبادات مضمونة وتمارس في إطار احترام القانون وحرية التعبير مضمونة حرية الاجتماع وحرية التظاهر السلمي مضمونتان، وتمارسان بمجرد التصريح بهما. يحدد القانون شروط وكيفيات ممارستها²

و نص الأمر 03-06 على ضمان عدم التمييز بين الموظفين العموميين لأي سبب كان، وضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب إنتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية أو سبب آرائهم قبل و أثناء عهدتهم الانتخابية³.

كما أن الإدارة من جهتها ملزمة بعدم البحث عن آراء الموظفين وتسجيلها في ملفاتهم بل لا يجوز لها كذلك رفض الترخيص للترشح لوظيفة عمومية بسبب آرائه السياسية⁴.

المطلب الثاني : حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات .

حريات الرأي والتعبير والاجتماع والتظاهر السلمي⁵، يعد الحق في التجمع السلمي أهم حقوق الإنسان التي نصت عليها العهود والمواثيق الدولية، وكرستها الدساتير المختلفة لكل الدول العالم، وهو حق الإنسان في حرية التعبير عن الرأي بمختلف السبل وشتى الوسائل كالتجمعات السلمية التي تعبر عن رأيهم في موضوع ما سواء كان هذا الموضوع يمس حقوق الإنسان وحرياته الأساسية أو يمس بالحياة اليومية للأفراد⁶.

¹ طارق حسين الريات، حرية الرأي لدى الموظف العام-دراسة مقارنة- مصر، فرنسا، ط2 ، دار النهضة العربية، 1998، ص291.

² المادة 52 من دستور 2020، المرجع السابق.

³ المادة 27-28-29 من الامر 03-06، السالف الذكر

⁴ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص252.

⁵ المادة 1/58 من دستور 2020، المرجع السابق.

⁶ بوطيب بن ناصر، الحق في التجمع السلمي في النظام القانوني الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون العدد الخامس عشر ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جوان 2016 ، ص 619.

إنطلاقا من هذا المفهوم قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، الأول حرية الإجتماع و الثاني حرية تكوين الجمعيات.

الفرع الأول: حرية الإجتماع.

وحرية الاجتماع¹، والتجمع جوهر الديمقراطية النيابية الحديثة لأنها توفر الآليات والضمانات الفعالة لتجسيد الفكر الديمقراطي على أرض الواقع ولأنها تعزز إسهام المواطنين في السلطة فحرية الاجتماع والتجمع تعني أن يتمكن الافراد من الاجتماع لمدة معينة ليفصحوا على آرائهم ويتدارسونها ثم يعبروا عنها بواسطة التجمع والتظاهر أو في شكل جمعية ولهذه الحرية عدة مظاهر وتطبيقات² .

إن حرية الاجتماع والتجمع نظمها المشرع الجزائري بمقتضى القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المعدل والمتمم³، فالاجتماع العمومي هو تجمع مؤقت اشخاص، ويكون متقفا عليه في مكان مفتوح لعموم الناس قصد تبادل الافكار والدفاع عن مصالح مشتركة ولتنظيم تجمع عمومي⁴، ينبغي إحترام مجموعة من الاجراءات فينبغي أن يصرح به قبل ثلاثة أيام من تاريخ إنعقاده لدى الوالي بالنسبة لبلديات مقر الولاية أو بلديات الجزائر العاصمة والوالي أو من يفوضه بالنسبة للبلديات الاخرى .

أن إستمرار الاجتماع سيؤدي إلى الاضرار بالنظام العام، وعند مقارنة هذا القانون بما قطعه الجزائر على نفسها من تعهدات دولية وبما نص عليه الدستور من تكريس لحرية التجمع نجد أنه قد أعطى سلطة تقديرية واسعة للسلطات العمومية في تقدير الخطر على النظام العام مما يشكل تهديدا للحرية، ومن إيجابيات هذا القانون بأنه أخضع

¹ لغة هي إنضمام الناس لبعضهم بعض و إتفاقهم و إتحادهم

إجتمع الناس أي إتقوا في مكان ك معين ، اجتمع المصدر منها اجتماع

حداد صرية، ممارسة حرية التجمع في الجزائر، مذكرة الماجيستر جامعة سطيف، د ذكر السنة، ص31.

² الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الانسان مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية، ط2، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2004، ص207.

³ القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 ، المتعلق بالاجتماعات و المظاهرة العمومية المعدل والمتمم

بموجب القانون رقم 91-19 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج ر عدد4، صادرة في 1990/1/24 .

⁴ المادة 2 القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989، المرجع السابق.

الاجتماع العمومي لنظام التصريح وهو نظام ردعي يترك هامشا أفسح للحرية إذا ما قورن بنظام الترخيص الوقائي¹ .

التظاهرات تعتبر حرية التظاهر من ابرز الحريات التي يستطيع الأشخاص من خلالها التعبير عن أفكارهم و آرائهم²، حسب المادة 15 المعدلة من القانون 89-28 وهي جميع المواكب والاستعراضات التي تجري على الطريق العمومي وتخضع للترخيص المسبق من طرف السلطات ويقدم طلب الترخيص قبل 8 أيام من التاريخ المحدد للمظاهرة³، ويجب أن يتضمن الطلب المعلومات الاساسية عن المنظمين والهدف من المظاهرة وأيضاً عدد الاشخاص وعليه إبداء قرارها بالرفض أوالقبول كتابيا 5 أيام على الاقل قبل التاريخ المحدد للمظاهرة⁴، وفي حال الرفض يمكن الطعن أمام الجهات القضائية المختصة في هذا القرار ولا يشمل الترخيص إستعمال الاجهزة الصوتية فهي تحتاج إلى رفضه مستقلة وإذا تمت المظاهرة دون رخصة أعتبرت جريمة تجمهر المنصوص عليه بالمادة 97 من ق ع ج ويتحمل المنظمون المسؤولية المدنية عن الأضرار التي تقع أثناء المظاهرة على أساس المسؤولية التقصيرية

والملاحظ أن هذا القانون قد إشتراط في الشروط الواجبة لتنظيم المظاهرة فأخضعها أولاً لنظام الترخيص الذي يعطي الحرية للسلطة التنفيذية في منح الرخصة أم لا تحت رقابة الترخيص القضاء، كما جعل من ضمن الأمور الواجب ذكرها في طلب الترخيص العدد المتوقع للأشخاص الذين يحضرون المظاهرة وهذا عسير عمليا إذ أن المظاهرات تكون في الطريق العام ومن المحتمل إنضمام الاشخاص في أي وقت وتظهر خطورة هذا

¹شاشوا نور الدين، المرجع السابق، ص 71.

² صالح خديجة ، حدادي هاجر، النظام القانوني لحرية التجمع و المضاهرات ، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة أدرار، 2018-2019، ص10

³المادة 15 المعدلة من القانون 89-28، المرجع السابق.

⁴ المادة 5 من قانون رقم 91-19 المؤرخ في 1991/12/2 المتعلق بالاجتماعات و المظاهرات العمومية ج ر 64، صادرة في 1991/12/3.

الأمر إذا علمنا أن هذا القانون رصد عقوبات جزائية للقائمين على المظاهرة إضافة إلى مسؤوليتهم المدنية ولذلك نجد أن هاته الحرية دون المستوى المنصوص عليه دولياً¹.
لسلطة الضبط الإداري الحق في وضع الحدود على الاجتماع في الحالات المقررة في القانون السالف الذكر ولا تمارس هذه الأخيرة إختصاصاتها في ذلك إلا في إطار النظام العام و إحترام حرية الغير، فالمصلحة العامة ترجح على المصلحة الخاصة ، فإذا إنحرفت عن هذا الهدف إختلت ضوابط التوازن بين الحرية والسلطة وفي هذه الحالة دور القاضي الإداري في الرقابة على حركية ضوابط التوازن، يحتوي طلب الترخيص جملة من البيانات يجب أن يبين في الطلب ما يلي"

- صفة المنظمين،
- أسماء المنظمين الرئيسيين وألقابهم وعناوينهم ،
- يوقع الطلب ثلاث منهم يتمتعون بحقوقهم المدنية السياسية،
- الهدف من المظاهر،
- الأماكن القادمين منها .عدد الأشخاص المتوقع حضورهم ،
- إسم الجمعية أو الجمعيات ويوقع هذه المعلومات رئيس كل جمعية المعنية ومقرأو كل ممثل يفوض قانونا ،
- المدة التي تستغرقها ،اليوم و الساعة اللذان تجرى فيما
- المسلك الذي تسلكه المظاهر،
- الوسائل المادية المسخرة².

تجيز وضع قيود العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الخاصة بالتجمع شرط أن تكون ضرورية طبقا لمفهوم المجتمع الديمقراطي، لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع

¹الشافعي محمد بشير، المرجع السابق،ص209.

²المادة 17 قانون رقم 91-19 المؤرخ في 1991/12/2 ، المرجع السابق.

ديمقراطي لصيانة الامن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية حقوق الاخرين وحرّياتهم¹.

الفرع الثاني : حرية تكوين الجمعيات.

لكلّ فرد الحق في حرّية التجمّع السلمي وتكوين الجمعيات، وهذا الحقّ مكّون أساسيّ للديمقراطية. ويشمل الحق في التجمع السلمي الحق في عقد الاجتماعات والاعتصامات والإضرابات والتجمعات والفعاليات والاحتجاجات، سواء عبر الإنترنت أو في الحياة الواقعية. ويشمل الحق في حرية تكوين الجمعيات حق الأفراد في التفاعل والتنظيم في ما بينهم للتعبير الجماعي عن المصالح المشتركة وتعزيزها والسعي إلى تحقيقها والدفاع عنها. ويشمل أيضًا الحق في تشكيل نقابات عمالية. وتشكّل حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات أداة لممارسة العديد من الحقوق².

ينسجم قانون تكوين الجمعيات³، مع حق الموظف العام كونه مواطن من أفراد المجتمع في الإنضمام و تكوين الجمعيات، ويعد هذا الحق احد أهم مظاهر ممارسة حرية الاجتماع في الإطار الجمعي، وقد نص دستور سنة 2020 في المادة 54 منه على حق إنشاء الجمعيات ويتم تنظيمها بموجب قانون عضوي. ولا تحل الا بمقتضى قرار قضائي⁴.

الجمعية هي اتفاقية تخضع للقوانين المعمول بها ويجتمع فيها اطارها اشخاص طبيعيون او معنويون على اساس تعاقدى ولغرض غير مريح كما يشتركون في تسخير

¹المادة 21 العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

²الرابط <https://www.ohchr.org/ar/topic/freedom-assembly-and-association> تاريخ الزيارة 2022/5/24.

³القانون 06-12 المؤرخ في 12جانفي 2012 ، المتعلق بالجمعيات ، ج ر ، عدد 2 ، صادرة 15جانفي 2012. احد أهم مظاهر ممارسة حرية الاجتماع في الإطار الجمعي ، حق الموظف العام كونه مواطن من أفراد المجتمع في الإنضمام و تكوين الجمعيات.

⁴ المادة 53 من دستور 2020، المرجع السابق

معارفهم ووسائلهم لمدة محددة او غير محددة من اجل ترقية الانشطة ذات الطابع المهني او الاجتماعي او العلمي او الديني او التربوي او الثقافي او الرياضي على الخصوص¹ .
ولم يذكر من بينها الانشطة ذات الطابع السياسي وهذا يدل على استثنائها من النشاط الجمعي.

وقد حدد شروط تأسيس الجمعيات من بينها بلوغ سن 18 سنة فما فوق ومن جنسية جزائرية ومتمتعين بحقوقهم السياسية والمدنية وغير محكوم عليهم بعقوبات جنائية أو جنحة تتنافى مع مجال نشاط الجمعية وتؤسس الجمعية بحرية من قبل أعضائها ويجتمع هؤلاء في جمعية عامة تأسيسية تثبت بموجب محضر إجتماع يحرره محضر قضائي وتصادق الجمعية العامة التأسيسية على القانون الاساسي للجمعية وتعين مسؤولي هيئاتها التنفيذية ويكون عدد الاعضاء المؤسسين كالأتي:

- 10 أعضاء بالنسبة للجمعيات البلدية .
- 15 عضوا بالنسبة للجمعيات الولائية منبثقين عن بلديتين .
- 21 عضوا بالنسبة للجمعيات ما بين الولايات منبثقين عن 3 ولايات
- 25 عضوا، فيما يتعلق بالجمعيات الوطنية منبثقين عن اثني عشر ولاية على الاقل².

ويخضع تأسيس الجمعية إلى تصريح تأسيسي³ ويودع من طرف الهيئة التنفيذية للجمعية ممثلة في شخص رئيس الجمعية أو ممثلة المؤهل قانونا مقابل وصل إيداع تسلمه وجوبا للادارة المعنية مباشرة بعد تدقيق حضوري لوثائق الملف، وذلك بعد منح أجل 30 يوما بالنسبة للمجلس الشعبي البلدي فيما يخص الجمعيات البلدية و 40 يوما بالنسبة للولاية فيما يخص الجمعيات الولائية و 45 يوما للوزارة المكلفة بالداخلية فيما يخص الجمعيات ما بين الولايات و60 يوما للوزارة المكلفة بالداخلية فيما يتعلق

¹المادة 2 من قانون رقم 90-31 المؤرخ في 4 ديسمبر 1990 المتعلقة بالجمعيات ، الحريدة الرسمية العدد 53 لسنة 1990، الملغى

²المادة 6 من قانون رقم 12-06 ، المرجع السابق

³المادة 7 من قانون رقم 12-06، المرجع السابق

الفصل الأول: الموظف العام و حرته في الرأي والتعبير .

للجمعيات الوطنية وفي حالة رفض تسليم الوصل يجب ان يكون معللاً¹، بخرق القانون وتتوفر الجمعية على اجل 3 اشهر لرفع دعوى الالغاء امام المحكمة الادارية²، المختصة إقليمياً إذا صدر قرار لصالح الجمعية يمنح لها وجوباً وصل تسجيل وفي هذه الحالة ويمنح للإدارة أجل أقصاه ثلاثة أشهر إبتداءاً من تاريخ إنقضاء الأجل الممنوح لها لرفع الدعوى أمام الجهة القضائية الادارية المختصة لإلغاء تأسيس الجمعية ويكون هذا الطعن غير موقف للتنفيذ ، كما يمكن تعليق نشاط الجمعية في حالة التدخل في الشؤون الداخلية أو المساس بالسيادة .

¹ المادة 22 من قانون رقم 06-12، المرجع السابق

² المادة 10 من قانون 6-12، المرجع السابق

خلاصة الفصل الأول :

من خلال ماتقدم في الفصل الأول حيث ركزنا على تعريف الموظف العام في مختلف التشريعات الدولية والإقليمية، وكذا حرية الرأي والتعبير لغة و فقها للوقوف على الضوابط الاصطلاحية والتشريعية لهاتين المسألتين، كما تناولنا المساحات المجازة في الحرية السياسية وإبداء الآراء والانتماء السياسي للموظف العام، من أجل التعرف ما تسمح به القوانين والتشريعات الدولية لهذه الفئة من الممارسات السياسية.

الفصل الثاني:
**حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية
و تأصيلها التاريخي**

تمهيد:

تعد الممارسة النقابية إحدى أهم مظاهر حرية الرأي والتعبير ضمن إطار الوظيفة العمومية، حيث يشكل الحق النقابي نموذجا عمليا لممارسة الحريات للموظف العام من خلال القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل و المتمم¹، جاء بعدة ضمانات و حمايات للمنظمة النقابية و الممثلين النقابيين .

الحق النقابي أهمّ الحقوق الجماعية التي نجحت الثورات العمالية ضد الهيمنة الليبرالية المتوحشة والتطبيق المطلق لمبدأ سلطان الإرادة في إفتكاكها نهاية النصف الأول من القرن التاسع عشر، بحيث تعبّر الممارسة النقابية عن أهمّ سمات الدولة الديمقراطية والتعبير عن الحقوق العمالية الأساسية².

وعلى ضوء ما تقدم، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، الأول: مفهوم الحرية النقابية وإطارها التشريعي والتنظيمي، يتناول مطلبين، المطلب الأول: تعريف النقابة ومفهوم الحرية النقابية والمطلب الثاني: الحرية النقابية ضمن الإطار التشريعي والتنظيمي.

أما في المبحث الثاني سنتناول فيه: التأصيل التاريخي للحرية النقابية في الجزائر، المطلب الأول: الحرية النقابية في الجزائر وليدة الحركة النقابية الفرنسية، المطلب الثاني : مرحلة تكريس التعددية النقابية

¹ القانون 90-14 المؤرخ في 1990/2/2، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، معدل و متمم ، ج ر عدد 23،
² محمد حداد، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص و التطبيق، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 7 ، العدد 1، جامعة مستغانم ، 2022، ص 39.

المبحث الأول : مفهوم الحرية النقابية وإطارها التشريعي والتنظيمي.

تصنّف حقوق الحرية النقابية على أنها حقوق مدنية هذا الحق¹، يكتسي أهمية بالغة في الجزائر تميزه على المستوى الدولي لأنه يمثل نظاما قانونيا قائما بذاته من خلال عدة قوانين ومراسيم تنفيذية تنظم كيفية ممارسة هذا الحق وحرية ممارسته مع الضمانات المقررة له، وهذا ما إهتدى إليه المشرع الجزائري عبر مختلف الدساتير التي جاءت مكرسة لهذا الحق وفاسحة المجال لتنظيمه وضبطه عن طريق القوانين العضوية والتنظيمات المختلفة ، وقد تطرقنا إلى هذا الموضوع في مطلبين، الأول يتناول تعريف النقابة والحرية النقابية، والثاني الحرية النقابية ضمن الإطار التشريعي والتنظيمي

المطلب الأول : تعريف النقابة و مفهوم الحرية النقابية .

يتمثل مضمون الحرية النقابية الذي أرسته المعايير الدولية في حق إنشاء منظمة نقابية وحرية تكوينها وإدارتها ،الحق في الإنخراط أو الانسحاب منها²، للوقوف على المفهوم الجيد للنقابة باعتبارها أداة العمال في الوظيفة العمومية والألية القانونية للدفاع عن حقوقهم و كذا التعرف على مدلول الحرية النقابية في مختلف التعريفات، إتجهنا إلى تقسيم هذا المطلب إلى فرعين هما: الاول تعريف النقابة و الثاني مفهوم الحرية النقابية .

الفرع الأول : تعريف النقابة .

إن مصطلح نقابة في اللغة العربية مشتق من كلمة "نقيب" وهو سيد القوم و عريفهم وشاهدهم، وهو من ينقب عن أحوال قومه، بمعنى يفتش في شؤونهم، ويستدل أخبارهم والنقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه ويستدل عن مناقبهم، ومنه قول الله تعالى: ﴿ وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا ﴾³، وفي اللغة اللاتينية نجد أصل الكلمة "سانديكا(Syndicat)" ، يرجع إلى الاسم اليوناني " سانديكاس (Sundikas)، وهو الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضي أمام العدالة. ولقد قام الفقه بإعطاء عدة تعاريف للنقابة، من بينها أن النقابة: منظمة أو تجمع يضم العمال

1 - محمد حداد، حرية الممارسة النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص42.

2 - سليمان طابوس صارة ، رضوان سارة الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، 2017-2018، ص43.

3 - سورة المائدة، الآية 12.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد، لحساب منشأة واحدة بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية¹.

عرف الزمخشري النقابة بقوله: " وسلوكوا النقب والمنقب والمنقبة والنقاب والمناقب ، وهي طرق الجبال ورجل نقاب نافذ في الأمور وذو مناقب وهي المخابر المآثر وميمون النقيبة محمود المخبر وظهرت بالبعير نقبة وهي أول الجرب"². وفي المعجم الوسيط : النقابة، هي قيام النقيب مقام من يمثلهم في رعاية شؤونهم وجماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منيم النقيب وغيرها مثل نقابة المهندسين ونقابة الأطباء ونقابة المهن التعليمية³.

وعرفها الفقيه هوريو بأنها: "مجموعة الحقوق المعترف بها، والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين بما يلقي على الدولة واجب حمايتها حماية قانونية خاصة، وضمنان عدم التعرض لها، وبيان وسائل حمايتها"⁴.

وقد عرفت أيضا بأنها: "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم". جدير بالذكر أنه بالنسبة للتشريع، فإن القوانين الدولية لم تعط تعريفه جامعة المصطلح النقابية، واكتفت بالنص على حق الأفراد في الانضمام إلى التجمعات العمالية، تاركة ذلك للقوانين الوطنية و للفقهاء⁵.

عرفها علماء الاجتماع بأنها "جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني، ولا تقوم لغرض الحصول على ربح

¹ مجمع اللغة العربية ، معجم القانون، البيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 397.

² محمود بن عمر الزمخشري، البلاغة ، دار الكتب العلمية بيروت ، ط2، 1995م ، ج 1 ص 650 .

³ أنظر : إبراهيم أنيس مصطفى ، أحمد الزيات، المعجم الوسيط ، تحقيق : مجمع اللغة العربية . دار الدعوة ، القاهرة ، مصر ، د ط ، سنة 1998م ، م ، ج 2 ، ص 943 ، باب النون .

⁴ أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ، الجزء الأول، ترجمة على مقلد، الأهلية لمنشر والتوزيع بيروت، لبنان 1974، ص 171.

⁵ أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، دوف رقم طبعة ، المكتبة الجديدة للنشر ، للنشر، 2005 ، ص 63.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

مادي، وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل¹. وهي "تنظيم جماهيري ينظم في القانون محدد يتم في إطاره العاملون لقطاع معين، أو في مجموعة معينة من القطاعات، وفقا لقانون محدد يتم الإتفاق عليه، لإطار هيئة تأسيسية، تتمتع بصلاحيات التطبيق"² أما المشرع الجزائري لم يقدم تعريف محدد للنقابة، واكتفى بذكر حق تكوينها بالنسبة للعمال والمستخدمين، وذلك بمقتضى المادة الثانية (02) من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث تنص على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أوقطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"³.

عرفت الحرية النقابية على أساس أن لكل فرد في مهنة أو عمل الحق في الانضمام إلى النقابة التي يرى الانضمام إليها، وفي الانسحاب منها متى شاء، أو عدم الانضمام إليها بالمرّة، ففي حال تحققت هذه الخيارات يتحقق مبدأ الحرية النقابية نظرية وعملية ولتكريس هذا المبدأ يجب أن لا يضر العامل بسبب الانضمام أو عدمه إلى النقابة أو يتعرض التمييز بينه وبين عمال آخرين.

وهناك مدلول أوسع للحرية النقابية، حيث تعرف بأنها: "حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق، وحرية الانضمام إليها من عدمه، والانسحاب منها دون أي تمييز مهما كان شكله، وحرية تأسيس الاتحادات وحرية الانضمام إليها من عدمه والانسحاب منها وكذلك حرية التسيير النقابية وحرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية واستقلالية"⁴.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2115، ص 46 .

² محمد السويدي، علم الإجتماع السياسي، ميدانه و قضاياها، دوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، سنة 1991، ص 121 .

³ مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم، السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010-2011، ص 16 .

⁴ مناصرية سميحة، المرجع نفسه، ص 17 .

الفرع الثاني : مفهوم الحرية النقابية.

عرفت الحرية لغوية في معجم الرائد على أنها القدرة على التصرف بملء الإرادة والخيار، وفي اللغة اللاتينية **Thertas**، وفي اللغة الفرنسية **Liberté**، وفي اللغة الإنجليزية "**Liberty**"، وتعني جميعها حرية الإرادة والاستقلال والتحرر من العبودية¹. يمكن استخلاص حرية ممارسة النقابات لنشاطها ومهامها من خلال مدى ممارستها مختلف الحقوق المخولة لها قانونا التي تتمثل في الحق في التمثيل ، والحق في التفاوض الجماعي وحقها في الإضراب.

الحق في التمثيل: يعتبر أي تنظيم نقابي تمثيلي إذا كان قد تم إنشاؤه من ستة أشهر، وكذلك يجب أن يضم على الأقل 20 % من العدد الكلي للعمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة أو على 20% على الأقل من عدد أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة، أو على الصعيد المحلي أو الوطني فيشترط لإكتساب صفة التمثيل بالنسبة للإتحادات أو الكنفدراليات تضم 20 % على الأقل من التنظيمات النقابية التي تشملها قوانينهم الأساسية عبر المقاطعة الإقليمية المعنية²، ويتعين على هذه المنظمات النقابية تبليغ السلطة العمومية المعنية بالمعايير التي تسمح بتقدير تمثيليتها وفي بداية كل سنة وفي أجل أقصاه الفصل الأول منها، وإلا اعتبرت غير تمثيلية³.

وبالإعتراف بحرية النقابة وحقها من طرف المستخدم أو الهيئة الإدارية جعلتها تتمتع بمجموعة من الإمتيازات و كذا بصلاحيات واسعة تتمثل أهمها فيما يلي :

- ❖ المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- ❖ المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- ❖ تستشار في ميادين النشاط التي تعينها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية.

¹ جبراف مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، ط 7 ، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992، ص 302.

² عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية، دار الخلدونية ، الجزائر، 2005، ص 177، 178.

³ د. رابح تويحية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر 2012 ، ص 152

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

- ❖ تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
 - ❖ تمثل في اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم¹.
 - ❖ تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الإجتماعي.
 - ❖ **الحق في التفاوض الجماعي:** لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي، غير أن الإتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة باتفاقية التفاوض الجماعي عرفته في مادتها الثانية²، ولقد خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي من المواد 114 إلى 137.
- وباستقراءنا للنصوص القانونية السالفة الذكر والمنظمة لموضوع التفاوض الجماعي نجد أن المشرع الجزائري لم يهتم بالوسيلة " التفاوض الجماعي " بل إهتم أكثر بالنتيجة " الإتفاقية الجماعية " التي يفرضي إليها التفاوض الجماعي، حيث عرف الإتفاقية الجماعية على أنها : " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية³، وبذلك فتعد الإتفاقية الجماعية الوسيلة التي تكون بيد الشركاء الإجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها.
- إن عملية التفاوض الجماعي في الجزائر مسألة اختيارية يلجأ إليها الشركاء الإجتماعيين بدليل عدم وجود أي نص قانوني يلزمهم باللجوء إليه ، وهو الأمر الذي دفع

¹ المواد 38-39 من قانون رقم 90-14 السالف الذكر .

² تنص المادة 2 من الإتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 على أنه : " يشمل تعبير " المفاوضات الجماعية " جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أرباب العمل من جهة و منظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل : (أ) تحديد شروط العمل و أحكام الإستخدام : و/أو (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و العمال : و/أو (ج) تنظيم العلاقات بين أرباب العمل أو منظماتهم أو منظمة أو منظمات عمل " .

³ المادة 114 الفقرة الأولى من قانون رقم 90-11 السالف الذكر .

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

العديد من المؤسسات الإقتصادية والمتوسطة إلى عدم احتوائها على اتفاقيات جماعية بذريعة عدم وجود ما يلزمها على ذلك¹.

غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة عن نيته في التفاوض مع قبول الطرف الآخر لذلك ، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال، ففي هذه الحالة يجب على ذلك الطرف الجلوس على طاولة التفاوض وإلاّ تعرض لعقوبات جزائية طبقا لنص المادة 152 من قانون 90-11².

❖ **الحق في الإضراب:** يعد آلية نقابية تنازعية ، كما يعتبر حقا دستوريا³ ، وقد تم تقريره على المستوى الدولي بموجب الإتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 في مادتها الثامنة (8)⁴، وكذلك تم التكريس التشريعي للحق في اللجوء للإضراب بتحديد شروطه وكذا القيود الواردة عليه⁵.

ممارسة الحرية النقابية من خلال الحق في الإضراب أصبح صعبا جدا في الوقت الراهن، لكون أنه كلما لجأت إليه النقابات الوطنية المستقلة تعرضت لتهديدات بالحل الإداري على الرغم من مشروعية الإضراب ، وهذا الأمر يعد مخالفا للقانون ، فتلجأ دائما السلطات العمومية المعنية إلى استصدار أوامر لوقف الإضراب وهو أمر يعرقل ممارسة هذه النقابات لحقها في الإضراب⁶، و تعرض الممثلين النقابيين للمتابعات القضائية مما يشكل تهديدا للحرية النقابية المنصوص عليها في التشريعات الدولية و الداخلية .

¹ بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الإجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة"، ص105

² تنص المادة 152 من قانون 90-11 على أنه: يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالف لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين و كذا كا رفض للتفاوض في الآجال القانونية .

³ المادة 57 من الدستور 2020

⁴ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ص 161 .

⁵ قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06 الصادرة 7 فيفري 1990 .

⁶ د. بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق و الحريات الفردية وألية حمايتها ، التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، ماي 2006 ص09

المطلب الثاني : الحرية النقابية ضمن الإطار التشريعي و التنظيمي.

حتى نتمكن من التعرف أكثر على منظومتنا التشريعية والتنظيمية التي تمس الممارسة النقابية الحرة ضمن الوظيفة العمومية سواء تعلق الأمر بالقوانين والتشريعات المقررة لهذه الحرية أو التنظيمات الصادرة عن السلطة التنفيذية المنظمة لها، فقد عكفنا على تجزئة هذا المطلب إلى فرعين: الأول الحرية النقابية ضمن الإطار التشريعي والثاني الحرية النقابية ضمن الإطار التنظيمي.

الفرع الأول : الحرية النقابية في الإطار التشريعي

لقد اعترف المؤسس الدستوري الجزائري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها 1963¹، إلا أننا نجد أن كلا من دستور 1963 ودستور 1976² قد كرسا مبدأ أحادية التنظيم النقابي³، وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

أبرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار دستور 1989 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر التي تقوم إقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الإجماعي والمفاوضات الجماعية ، وكذا إبرام الإتفاقيات الجماعية في الميدان الإقتصادي والإجتماعي، والذي اكتفى بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع، وإقرار المبادئ الأساسية للعمل، والتي وردت في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة، التي تضمنت الحق في العمل، الحق في الإضراب، الحق النقابي وغيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية والأمن ، والحق في الراحة. وصولا الى دستور 2020 الذي أكد الحق النقابي على أنه مضمون و يمارس بكل حرية ويمكن لمتملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل⁴،

¹الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج. ر، العدد 64 لسنة 1963.

² دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر، العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.

³ - المادة 20 من دستور 1963، المرجع السابق.

؛ المادة 60 من دستور 1976، المرجع السابق.

⁴ - المادة 69 من دستور 2020، المرجع السابق.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

والحق في الإضراب و يمكن أن يمنع هذا الحق على بعض الفئات ذات المصلحة الحيوية للأمة¹، الحق في العمل و كل ما يقابله من عمل وراحة و ضمان اجتماعي². قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المعدل والمتمم جاء لينظم علاقات العمل الفردية و الجماعية بين العمال والأجراء المستخدمين ويضمن الحق النقابي³. يظهر جليا أن الحق النقابي قد أصبح مكفول " ومقررة لجميع فئات العمل، بما في ذلك عمال القطاع العمومي، ذلك ما أكدته صراحة أحكام المادة (35) من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 05/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، حيث نصت على أن: " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"⁴.

الفرع الثاني : الحرية النقابية في الإطار التنظيمي

وقد جاءت نصوص تنظيمية أخرى تنظم علاقات العمل و الحرية النقابية منها المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم⁵.

1 - المادة 70 من دستور 2020، المرجع السابق.

2 - المادة 66 من دستور 2020، المرجع السابق.

3 - المادة 5 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990، المرجع السابق.

4- ثوابتي إيمان ريما سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية لمبحث 2 القانوني، العدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2018، ص 212.

5- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بكيفية تنظيم إنتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 جويلية 1997، ج ر عدد 42 لسنة 1990.

المبحث الثاني : التأصيل التاريخي للحرية النقابية في الجزائر

لقد واكبت الحركة النقابية الجزائرية النضال النقابي الدولي للطبقة العاملة مع بداية الثورة الصناعية و التحولات العميقة التي عرفتها المجتمعات الدولية، إبتداء بنظام الأمانات في العهد العثماني إلى التطور الحاصل مع وجود الإستعمار الفرنسي بعد الحرب العالمية الأولى نظرا لتدفق العمال الجزائريين بالمهجر و بدء النضال العمالي تحت غطاء الكونفدرالية الفرنسية العامة للشغل CGT إلى غاية حل فرعها بالجزائر من طرف المستعمر في نهاية الأربعينات ، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تأسيس منظمة نقابة جزائرية خالصة ، فكان لها ذلك.

في 19 ماي 1956 ، تحت إسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA الذي إستمد شرعيته من نضاله الثوري وكفاح اطاراته من اجل الاستقلال الوطني .كتمثل الشرعي والوحيد للعمال الجزائريين .

وقد تركز هذا المفهوم الأحادي بعد الإستقلال بإعتبار الإتحاد العام للعمال الجزائريين الناطق الرسمي و الحصري للعمال و الموظفين إلى غاية إنشاء دستور 1989 الذي فتح المجال أمام التعددية النقابية إستجابة للمعايير الدولية و تلبية لمطالب العمال في إنشاء نقابات قطاعية حرة و تخصصية¹ .

المطلب الأول : الحرية النقابية في الجزائر وليدة الحركة النقابية الفرنسية.

نظرا للظرف الاستعماري الي كان يعيشه العمال الجزائريين حيث اقتضت الحقوق على العمال الفرنسيين دون الجزائريين مما شكل قهرا و إضطهادا أدى إلى ترسيخ الفكر التحرري والإنعتاق، حيث تحقق ذلك بالإرادة الصلبة للشعب الجزائري، تبعه بعد الإستقلال النضال النقابي في إطار الأحادية النقابية ، و لتسليط الضوء أكثر، قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، الأول إحتكار الحرية النقابية على العمال الفرنسيين، والثاني ممارسة الحق النقابي في إطار الأحادية النقابية.

¹ - واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر ، من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المسيلة ، المجلد2 ، العدد10، جوان2018، ص561.

الفرع الأول: مرحلة إحتكار الحق النقابي على العمال الفرنسيين.

كان العمال الجزائريون محرومين من الحق النقابي بعدما تمّ القضاء على نظام الأمانات أو ما يُعرف بنظام "النقابات الحرفية" الموروثة عن العهد التركي وذلك في سنة 1868 وهو أشبه بنظام الطوائف في أوربا ، فهي أمانات أو تعاونيات شبيهة بالنقابات الحرفية تجمع أصحاب الحرفة الواحدة توجه مصالحهم تحت إشراف "أمين" كوساطة بين أصحاب السلطة والحرفة، يحافظ على أمنها وتنظيمها ويرفع مطالبها إلى السلطة¹ . وبفعل ازدياد واتساع هذه الأمانات بشكل أصبح يهدد الأوضاع ، لجأ المستعمر إلى القضاء عليها في عدّة محاولات أدت إلى إصدار أمر في سنة 1868 بإلغاء جميع الأمانات كمبرر للقضاء على الأرضية التي يمكن أن تمهّد لظهور عمل نقابي في الجزائر، ليقصر ظهور بعض النقابات في الجزائر على العمال الأوربيين فقط. غير أنّ تدفق العمل المهاجرين الجزائريين إلى فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى قد سمح لهم بتشكيل أول مبادرة للعمل النقابي في فرنسا وسمح لهم بالانخراط ضمن صفوف الكنفدرالية العامة للشغل CGT للجمع بين المطلب النقابي والمطلب الوطني، لتليه فيما بعد فكرة الاستقلالية النقابية تراود النقابيين الجزائريين خاصةً بعد انعقاد أول مؤتمر للعمال العرب بالجزائر سنة 1930 الذي أسفر عن الدعوة إلى إنشاء نقابة جزائرية، وصادق على توصية تنادي باستقلال الجزائر².

لكنّ هذا الوضع لم يدم طويلاً لأنّه سرعان ما اصطدم بنتائج الحرب العالمية الثانية، بمنع بحيث أصدرت الحكومة الفرنسية مرسوماً في سنة 1939 بمنع نشاط الكنفدرالية العامة للشغل بالجزائر، تمخّضت عليه ضرورة إعادة هيكلة الكنفدراليات النقابية في الجزائر مراعاةً لخصوصيات القضايا النقابية الجزائرية من حيث الظروف الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ، مهدّت لميلاد نقابة جزائرية ابتداءً من سنة 1952 خلال أشغال اللجنة المركزية للحزب حينما تمّ إدراج القضية النقابية ضمن جدول الأعمال ، فتمّ على

¹ أبو القاسم سعد الله، الحركة الوطنية الجزائرية (1860-1900) الجزء الأول، ط6، دارالبصائرالجزائر، 2009، ص 102.

² حمد عبيد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة دراسات نقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية محمد درارني، بوزريعة الجزائر، 1985، ص 3، 7.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

إثره استحداث لجنة عمالية تحت إشراف النقابي عيسات إيدر ، أوكلت لها مهمة السهر على تكوين نقابة خاصة بالعمال الجزائريين مستقلة عن النقابة الفرنسية. هذه اللجنة التي حضرت وشاركت في بعض التظاهرات في الخارج ، سيما حضور وفد ممثل لها في احتفالات العيد العالمي للشغل في شهر ماس 1952 استجابةً للدعوة الموجهة لها من المركزية الوطنية الصينية ، فتأسس على إثره الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في شهر جوان 1954 بمناسبة انعقاد الندوة الخامسة للكونفدرالية العامة للشغل والنقابات الجزائرية التابعة لها قبل أن يتم حلها من طرف سلطات الاحتلال بعد اندلاع الثورة الجزائرية¹.

ليتم فيما بعد الإعلان عن تأسيس الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين في 16 فيفري 1956 من طرف مناضلي الحركة الوطنية الجزائرية، ليليه تأسيس فدرالية تابعة لها في فرنسا لاهتمام بشؤون العمال المهاجرين ، ليتم الإعلان في ما بعد عن تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24-02-1956.

الفرع الثاني : مرحلة ممارسة الحق النقابي في إطار الأحادية النقابية.

لقد ظهرت الحركة النقابية في الجزائر واكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية، تأكد لها الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الاتحاد و الحزب يتضمّن الاعتراف والاستقلالية وبالحق النقابي للعمال، وأكّده الجزائر بالمصادقة المبكرة على اتفاقية الحرية النقابية في وقت مبكر إلى جانب مجموعة أخرى من الاتفاقيات المنظمة لعلاقات العمل لا سيما الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مع الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، و المفاوضات الجماعية ، كلّها صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19-09-1962 تم على إثره تكريس الحق النقابي كحق دستوري يمارس في ظل النقابة الواحدة التي يشترط أن تبقى تحت لواء الحزب تجسيدا للرابطة التاريخية والثورية.

¹ قنون بهية، تطوّر الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعدّد، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 2004 .

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

هذا الاعتراف الدستوري بالحق النقابي تكرس رسمياً في الجزائر بعد إدماج علاقات العمل في القطاع العام ضمن قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 كبديل عن تشريعات العمل الفرنسية في المادة 21 منه ، كما تمّ الاعتراف بهذا الحق كذلك للعمال في القطاع الاقتصادي المتعلق بعلاقات العمل العام والخاص بموجب الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 21-11-1975 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، على أن يبقى مرهوناً بممارسته في ظل بقاء تبعية النقابة لحزب جبهة التحرير الوطني صاحب السلطة ، الذي يعتبر أعلى سلطة في الدولة¹ على إعتبار أن التنظيم الاشتراكي آنذاك كان قائماً على الأحادية الحزبية².

غير أن هذا الاعتراف الدستوري بالحق النقابي في ظل الأحادية اقتصر على الاعتراف للعمال والموظفين فقط بالحق النقابي دون أصحاب العمل ، ليكون هذا الاعتراف بقيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتحت توجيه حزب جبهة التحرير الوطني ، وهذا منطقي لأنّ المشرع الجزائري اعترف بهذا الحق للعمال والموظفين حتى قبل إقرار الإتفاقية رقم 151 الخاصة بالحرية النقابية وإجراءات تحديد شروط العمل في الوظيفة العامة³ حينما أورد النصوص المتعلقة بالحق النقابي بصورة شاملة دون تمييز بين فئة وأخرى⁴. ولكنه في المقابل أقصى أرباب العمل من التمتع بهذا الحق النقابي إلى غاية صدور دستور 1989 .

هذا الموقف وهذا الاتجاه لاعتناق الأحادية النقابية إنّما يجد مبرراته فيما أخذت به تشريعات الدول الاشتراكية سابقاً مع الكثير من الدول العربية على اعتقاد أنّ التضامن العمالي الحقيقي لا يتّجسد إلاّ في الأخذ بالتنظيم النقابي الموحد لأنّ ما حققته النقابة من إنجازات عبر التاريخ إنّما ذلك بفعل التضامن والتّوحد لوحدة الأهداف، اعتقاداً منها أنّ

¹ المادة 23 من دستور 1963.

² المادة 97 من دستور 1976 .

³ أحمد محمد اسماعيل، مبدأ الحريات النقابية لمنظمات العمال، دارالنهضة العربية، القاهرة، 2006، ص150-151

⁴ أنظر المادة 21 من الأمر رقم 66-133 لمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادرة بتاريخ 02-06-1966، عدد46 سنة 1966، الملغى بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، ج ر ، عدد 46

الصادر بتاريخ 16-07-2006.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

التعدّد النقابي فيه تفتيت للنقابة وإضعاف لقوّتها بما يسمح بزرع التضارب في الطرح والرؤى، ويفتح المجال أمام نفوذ الأحزاب وتدخلها في شؤون العمال¹.
نتيجة لذلك فإنّ النصوص التشريعية الجزائرية المنظمة للحق النقابي الصادر في ظل النظام الاشتراكي جعلت من الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة التي يمارس احتكارا نقابياً وذلك على ضوء ما كرّسته القوانين كالأمر رقم 75-71 المؤرخ 21-11-1975 المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص²، والقانون رقم 78/12 المؤرخ في 05-12-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والقانون رقم 88-28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³، إلى أن نصّ صراحةً القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المنبثق عن المؤتمر الخامس المنعقد من 25 إلى 29-03-1978 بالجزائر في المادة الأولى منه «الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة الوحيدة للعمال الجزائريين»، لكن دوره آنذاك باعتباره كمؤسسة من مؤسسات الدولة اقتصر على تسيير وتفكيك النزاعات وليس إثارها⁴.

المطلب الثاني : مرحلة تكريس التعددية النقابية .

إستجاب المؤسس الدستوري الجزائري في دستور 1989 للإفتتاح الإقتصادي والسياسي الجديد و ذلك بالتوجه نحو التعددية النقابية التي أدت إلى خدمة الطبقة العاملة

¹ سبب الصعوبات التي واجهت الحريات النقابية للموظفين العموميين ، فإنّ التشريع الفرنسي لم يعترف لهم بالحق النقابي إلا بعد صدور دستور 1946 لضمان ممارسة الحق النقابي للجميع بما فيهم الموظفين العموميين ، صدر على إثره قانون 28-04-1958 يعترف لموظفي الوحدات الإقليمية والمؤسسات العامة البلدية بالحق النقابي ، وهو تأخير كبير بالنسبة للمشرع الفرنسي بالمقارنة مع تاريخ الاعتراف بالحرية النقابية للعمّال منذ سنة 1884. بينما أثمرت جهود الدول العربية لإفتكاك الاعتراف بهذا الحق على إثر انعقاد مؤتمر منظمة العمل الدولية في دورتها الثانية والخمسين لعام 1973 حينما أمرت بتشكيل لجنة سميت لجنة الوظيفة العامة ، ليتم تشكيلها في عام 1977 قدّمت إلى المؤتمر في دورته الثالثة والتسعين لسنة 1977 قريراً يمثّل خلاصة ما وصلت إليه من ملاحظات وتوصيات - (انظر تقارير مؤتمر العمل الدولية).

² المادة 09 من الأمر رقم 75-74.

³ المادة 24 من الأمر رقم 88-28

⁴ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2005 ص

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

بشكل أفضل مما كانت عليه¹، وقد جاءت القوانين والتنظيمات اللاحقة مكرسة للحرية النقابية التعددية و إبراز دورها الفعال في التفاوض الجماعي للوقاية من النزاعات في العمل، لهذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الأول الإعراف بالحرية النقابية ودورها في التفاوض وفقا للمعايير الدولية ، والثاني دور النقابات في التفاوض للتأكيد على الإعراف بالحرية النقابية.

الفرع الأول : الإعراف بالحرية النقابية في التفاوض وفقا للمعايير الدولية.

لقد ظلت النقابة قبل مرحلة الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر جزء من السلطة كانت الاتفاقيات تأكدت من خلالها هيمنة الحزب الواحد صاحب السلطة في الدولة بحيث كانت الإتفاقيات الجماعية المبرمة في ظلّ نظام الاقتصاد الموجه وليدة نظام قانوني مزدوج يتكوّن من عنصرين :

عنصر تعاقدى اتفاقي بين العمّال وأرباب العمل، وعنصر تنظيمي يتجلّى في تبني الاتفاقية من طرف السلطة العمومية بعد التوقيع عليها، وذلك بحضور الاتحاد العام للعمّال الجزائريين طرفاً فيها، بحيث كان فيها الأطراف يُجبرون على التفاوض في لجنة مختلطة تتشكّل بموجب قرار من وزير العمل، وبناءً على طلب من ممثلي الاتحاد أو الهيئات المستخدمة الخاصّة، أو بطلب من أعضاء اللّجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية².

لكن سرعان ما فرضت التحولات التي شهدتها العالم ضرورة إجراء إصلاحات شاملة في عدد كبير من الدول وفي الجزائر فيما بعد عن طريق التحول نحو نظام اقتصاد السوق، ليتم معه تكريس وتجسيد هامش معتبر من الديمقراطية مع الحريات والحقوق³، نالت فيه الحرية النقابية حظاً معتبراً من خلال تبني حرية الانتماء وحرية إنشاء نقابات وإقرار الاعتراف بالتعددية النقابية بصورة رسمية تستجيب لمقتضيات المعايير الدولية بما يتلاءم و الفضاء النقابي التعددي .

¹ ديدن مولود ، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ، دار بلقيس ، د س ط ، الجزائر ، ص56.

² المواد من 97 إلى 101 من أمراالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

³ أنطوان مسعود ، قانون العمل ص.192.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

لذلك فقد شهدت نهاية الثمانينات تحولات كبيرة على المستوى الخارجي وعلى المستوى الداخلي انعكست بشكل مباشر بالانفتاح على التعددية الحزبية والسياسية استجابةً للمعايير الدولية الخاصة بالحرية النقابية المنصوص عليها في المواثيق والمعاهدات الدولية التي سبق وأن صادقت عليها الجزائر في وقت مبكر بعد الاستقلال سيما الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم¹.

لقد عرفت الدول الاشتراكية عدّة تحولات على المستوى الخارجي فيما طرأ من تحولات في الديمقراطية الاقتصادية إلى الديمقراطية السياسية برفع القيود عن الحريات العامة بما فيها حرية الحق النقابي القائم على مبدأ حرية الاختيار في إنشاء النقابات والانضمام إليها²، إيماناً منها أن التعددية النقابية ستؤدي إلى قيام نظام سياسي تعددي في حين عرفت عدّة تحولات أخرى على المستوى الداخلي فيما أدت إليه الأوضاع إلى اندلاع أحداث أكتوبر 1988، للتحولات التي عرفت الجزائر فيما بعد، تمخض عنه الإعلان عن التعديل الجزئي للدستور³، الذي مهد لإقرار مبدأ التعددية السياسية، وفتح المجال أمام الحريات العامة بشكل أكثر ديمقراطية والانفتاح على التعددية النقابية، وفي ذلك استجابة للمعايير الدولية التي أقرتها الهيئات الدولية من خلال مواثيقها وتوصياتها. هذه الديمقراطية الاجتماعية تتضمن بدورها شقين: شق يتعلق بمساهمة وإشراك التنظيمات النقابية في تسيير مختلف المؤسسات الاقتصادية، وشق آخر يتعلق باعتماد مختلف الآليات التي تمكن الشركاء الاجتماعيين من وضع نصوص وأحكام تُنظّم عالم الشغل والعلاقات، تُساهم في تطوير التشريع المُنظّم لعلاقات العمل المهنية، فيساهمون في

¹تعد الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 مرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية و كذلك للدول المنظمة إليها، وقد اعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948.

من المعايير التي أكدت عليها المادة 3 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية لعام 1966

-الحق في إنشاء الإتحادات والانضمام إلى الإتحادات الدولية

-الحق في ممارسة نشاطاتها بحرية.

² أمحمد الداير . التحول الديمقراطي في دول المغرب العربي

³الاعلان عن مشروع التعديل الدستوري كان بتاريخ 17-10-1988

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

وضع قانون اتفاقي¹، ويستمدّ المشرّع حكمها أو أحكامها لترقى إلى نصوص قانونية ، فتشكّل الاتفاقية الجماعية بذلك مصدرًا مهنيًا لقانون العمل² ، لأنّ أحكامها تكون أكثر مرونة وأكثر تجاوبًا من مشاريع إعداد واقتراح تشريع، وأكثر استجابةً للتطورات الاقتصادية والاجتماعية، تسمح للمعنيين من إعادة لتعديل وتغيير أحكام اتفاقية قائمة كلّما طرأت مستجدّات وظروف تقتضي التعديل والتغيير و المسابير³، تحقيقًا للمصلحة الاقتصادية للمؤسسة، والمصالح الاجتماعية والمهنية للعمال فتقلّ وتقتضي على احتمالات وقوع خلافات جماعية في العمل بالقضاء على أسبابها، وبحث الظروف والحلول المناسبة في كلّ عملية تفاوض⁴.

لقد كرّست المواثيق الدولية مبدأ التعددية النقابية كمعيار مهم من معايير الحرية، لاسيما في كل من:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: الصادر عن الأمم المتحدة في تاريخ 10-12-1948 الذي يعتبر النقابة من خلال تكريس مبدأ الاختيار في الإنشاء والانضمام و لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه⁵.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: الذي يسمح بالتعددية النقابية من خلال إقرار مجموعة من المعايير الدولية الخاصة بالحرية النقابية بما فيها حق الانضمام إلى أية نقابة دون أيّ قيد للإشارة إلى الاعتراف بالتعددية النقابية وحق الاختيار بين المنظمات النقابية.

¹ برنارد بوسو، فرانسوا دومون، قانون العمل ، المجلد 2 ، علاقات العمل الجماعية ، لائحة العمل ، طبعة مونتكريتيان ، باريس 2007، ص 6.

² جان موريس فيردير، آلان سوبيوت ، ماري أرميل سوريالك ، قانون العمل ، المجلد 1 "التقارير الجماعية " ، دالوز الطبعة السادسة عشر 2011 ، ص 198 ، 214.

³ جان موريس فيردير، المرجع السابق، ص 2015.

⁴ أنطوان مسعود ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 252.

⁵ المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، المرجع السابق.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

- **المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان:** أكدت هذه المعاهدة على ضمان حرية إنشاء النقابات وحرية الانضمام إليها بصيغة الدلالة على التعدد النقابي.

كما تمت كذلك الاستجابة للتعددية النقابية في المواثيق الخاصة سيما:

الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم العام الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين في شهر جوان 1948 ونصت بصورة صريحة على مبدأ الحرية النقابية للعمال ولأصحاب العمل في تكوين منظماتهم التي¹، يختارونها والانضمام إليها بصيغة السماح بالتعدد النقابي واستجابة لهذا المعيار الدولي

الاتفاقية رقم 141، عن منظمة العمل الدولية في جنيف لعام 1975، والمتعلقة بشأن منظمات عمال الزراعة، أكدت بدورها في المادة الثالثة بتاريخ 09-06-1975 على حق الاختيار في التكوين والانضمام إلى منظمات نقابية، مع وجوب احترام مبادئ الحرية النقابية احتراماً كاملاً.

صدرت الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976، عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والستون و المنعقدة بجنيف شهر جوان لعام 1976 .

الاتفاقية العربية رقم 08 بشأن الحقوق والحريات النقابية قد أقرت وكرّست مبدأ الحق في التعددية، النقابية بنفس العبارات تقريبا التي استعملتها الاتفاقية رقم 87 لشهر مارس 1948 استجاب له المشرع الجزائري من خلال المعايير التي اعتمدها للسماح بالتعددية النقابية لمحاولة التكييف معها في تنظيم الحرية النقابية في مختلف النصوص القانونية التي صدرت بعد دستور سنة 1989.

الفرع الثاني : دور النقابات في التفاوض للتأكيد على الإعراف بالحرية النقابية.

لقد أصبح الحق النقابي في الجزائر من الحقوق الأساسية المكرّسة دستورياً تضمنته المادة 53، من دستور سنة 1989، ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حد سواء، وجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاماً مطلقاً، وأعطاه الحماية الدستورية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم كفاءات ممارسة هذا الحق.

¹برنارد تيسي، قانون العمل، المرجع السابق، ص 17.

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

تعتبر النقابة جمعية ذات طابع مهني ، يكون الانتماء إليها حرًا ودون أي تمييز¹ ، على أن تتفرد النقابات الأكثر تمثيلاً بالتفاوض المباشر، يتخذ فيها الحوار الاجتماعي شكل مفاوضات جماعية بين الشركاء الاجتماعيين².

ونتيجةً لذلك صدر القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل ركّز على الاعتراف بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، وأكد على دور النقابة في المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب الاعتراف بالتعددية النقابية وتكريس معيار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للاعتراف بالتعددية النقابية، في القطاع الاقتصادي بما يسمح للعمال والموظفين بالانخراط في التنظيمات الموجودة³، في قطاع الوظيفة العمومية على مستوى مؤسساتهم في ظل احترام التشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، وفي ذلك استجابة من المشرع الجزائري للمعايير الدولية المعمول بها في هذا الشأن والتي تجعل من التعددية معياراً مميزاً لممارسة الحرية النقابية.

وعليه فإن الحرية النقابية أصبحت تمارس في ظل التعددية النقابية بصفتها من الحريات الفردية، يتمتع فيها كل مواطن عامل أو موظف بالحق في التكوين والانضمام إليها مع حق الانسحاب منها متى شاء ، ليتولّد عن هذا الحق الفردي، حق جماعي يترتب عن ممارسته، ميلاد تنظيم جماعي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة⁴.

يعتبر القانون رقم 90-14 الصادر في 02-07-1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أول قانون نقابي تعددي في الجزائر يسمح للعمال والموظفين على حدّ سواء بتأسيس نقابة موزعة عبر القطاعات المختلفة.

¹ جان بيليسير، آلان سوبيوت، أنطوان جمود، قانون العمل، المرجع السابق ، ص 641، 642.

² " Martine Meunier Boffa، قانون علاقات العمل الاجتماعي، Litec Lexis Nexis Editions ،" ، ط 5 ، باريس 2009 ، ص 191 - 198 - 201.

³ انظر المواد 35-60-68 و 69 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 متضمن قانون الوظيفة العمومية.

⁴ جان بيليسير، آلان سوبيوت، أنطوان جمود ، قانون العمل، المرجع السابق، ص 641 .

الفصل الثاني: حرية الرأي و التعبير من خلال الحرية النقابية و تأصيلها التاريخي

سمح و جود النقابة بإعداد بعض القوانين الأساسية لبعض القطاعات التي شاركت في إعدادها مع الوزارة الوصية كشريك اجتماعي أساسي، تمكّنت من خلاله معالجة الكثير من المسائل المطروحة سيما مسألة الأجور التي عرفت موجة شلت قطاع الوظيفة العمومية .

خلاصة الفصل الثاني.

كانت ولا تزال الحركة النقابية احدى أهم صور وأوجه الحق والحرية في الرأي والتعبير داخل منظومة الوظيفة العمومية إن لم نقل بأن الممارسة النقابية للعمال والموظفين هي الوسيلة والآلية القانونية والتنظيمية التي كرسها المؤسس الدستوري الجزائري، وأتبعها بجملة من القوانين والتنظيمات التي تكفل هذا الحق وتنظم طرق ممارسته.

- المؤسس الدستوري الجزائري كفل الحق النقابي للعمال وارباب العمل معا .
- القوانين العضوية المتعلقة بالممارسة النقابية المستوحاة من النصوص الدستورية جاءت لتأكيد ماذهب إليه المشرع الجزائري .
- تعد الهيئة النقابية شريك اجتماعي حقيقي يساهم في تحديد التوجهات الإقتصادية والاجتماعية للبلاد.

خاتمة

يفهم من خلال كل ما سبق، أن المؤسس الدستوري الجزائري قدس حرية الرأي والتعبير وجعلها مضمونة إستنادا إلى المواثيق الدولية و الإقليمية و أعطى للموظف العام الحق في إبداء رأيه بكل حرية وشفافية، وخص هذا الحق بجملة من القوانين والتشريعات التي تضمن ممارسة هذا الحق وإستمراريته .

نحن ندرك أن الرأي هو الإختيار الحر بين البدائل، والرأي و التفكير والإعتقاد مترادفات متقاربة، وقد جرت العادة على إستعمالها في مجالات مختلفة حتى كدنا أن نتصورها مصطلحات مختلفة. ومهما يكن فإن حرية الرأي والتعبير لا تستقيم إلا في ظل الدولة المتفتحة التي تسمح بجميع مظاهر الفكر المختلفة وتلاقح الآراء وتداخلها، ولا ترفض أي إيديولوجية، بل تقبل بكل المذاهب والآراء دون أن تختار إحداها بل تترك الإختيار للأئنف منها والأصلح لقيادة المجتمع إلى الرفاهية و الإستقرار .

وقد تعرضت فكرة الحق للكثير من المناقشات الفلسفية التي ظهرت في شأنها العديد من النظريات التي حاولت تصوير هذه الفكرة و قد أخذ المشرع الجزائري على غرار التشريعات الدولية الأخرى في الإعتبار، هذا الحق للموظف العام داخل منظومة القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية كحق الإنتخاب كمواطن ضمن الهيئة الناخبة التي تستدعى في المواعيد والإستحقاقات الإنتخابية لأداء هذا الواجب الوطني، وكذا حق الترشح للمجالس الإنتخابية مضمونا و مكفولا للموظف العام بموجب الدستور والقوانين العضوية المتعلقة بنظام الإنتخابات، بإستثناء بعض الوظائف والمناصب ذات الحساسية والسيادة التي تستوجب الإستقالة منها وفقا للأجال المحددة بالقانون .

أما المشاركة السياسية للموظف العام، فقد تجلت من خلال حرية إعتناق الآراء السياسية دون المساس بالوظيفة الأساسية في تسيير المرفق العام وإستمراره مع تطبيق مبدأ الحياد وواجب التحفظ طيلة حياته الوظيفية، وهذا أمر يتطلب الكثير من الحنكة وحسن التصرف للتوفيق بين ما يعتقد الموظف كمواطن و بينما يمارسه من واجب كموظف عام .

لم يميز القانون في حرية الإجماعات و التظاهرات بين الموظف والمواطن ، بل جاءت النصوص مطلقة وغير مقيدة أو مستثناة ، إذ يحق للموظف العام الإجماع مع من يتفق معهم في الآراء والأطروحات والرؤى والأفكار بما يخدم الصالح العام ويساهم في تطوير المجتمع والنهوض به عن طريق تلاقح الأفكار وتدارسها في الإطار السياسي الذي يضمن مقومات الأمة و سيادتها و وحدة التراب الوطني .

أعطى القانون 06-12 المتعلق بالجمعيات للجميع الحق في تكوينها والإنضمام والإسحاب منها متى يشاءون، و الموظف العام هو جزء من هذا الكل وفرد من هذا الجمع له الحق في تكوين الجمعيات المدنية وترئسها والإنضمام إليها شريطة أن يمارس هذا الحق المدني وفقا لمتطلبات وظيفته وما تتيحه له من مساحات .

لاشك أن الممارسة النقابية في إطار الوظيفة العمومية وما يتعلق بها من حريات، قد إستلهمها المشرع الجزائري من القيم العالمية التي أقرت الحرية النقابية في مختلف إعلاناتها الدولية وبروتوكولاتها ومواثيقها بعد أن إفتكت الحركة العمالية العالمية حقوقها من الإمبريالية والإقطاعية التي سادت أوروبا وأمريكا في القرن التاسع عشر وما يليه ، حيث إعترفت الدول المتحضرة بحق العمال في تنظيم أنفسهم ضمن إطار نقابي للحفاظ على كيانهم ووقف الممارسات التي من شأنها أن تدوس على كرامتهم وحقوقهم .

وقد تجسدت هذه الحقوق من خلال الممارسات النقابية التي تفرض على السلطة المتحكمة في الوظيفة العمومية جملة من الحقوق الأساسية المتعلقة أساسا بالحياة الوظيفية والمسار المهني للموظف والعامل كالحق في التمثيل والحق في التفاوض الجماعي والحق في الإضراب .

و هذا ما تضمنه القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي مستندا إلى المبادئ العامة التي أقرها الدستور الجزائري لا سيما دستور 1989 الذي منح الضوء الأخضر للتعددية النقابية ، وبين هذا القانون الحقوق الواجب الإضطلاع بها والضمانات التي تحمي الحق النقابي والممثلين النقابيين في الوظيفة العمومية، كما أكد على هذا المعنى الأمر رقم 06-03 الذي يمنع أي متابعة أو تمييز أو إقصاء بسبب الآراء النقابية و الإنتماء النقابي .

وقد إنسجمت هذه الأوامر والقوانين مع التنظيم المعمول به في هذا المجال المتعلق بالوضعيات و الصيغ التي يتواجد فيها العمال و الموظفين . ومن هذه القوانين ، القانون رقم 90-11 و المراسيم التنفيذية 90-289 و 91-481 و 97-474، التي تشكل في مجموعها تنظيمات خاصة بعلاقات العمل و الوقاية من النزاعات داخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والإقتصادي و الإجتماعي .

وبالرجوع إلى التأسيس التاريخي لجذور الحركة النقابية الجزائرية التي إرتبطت قديما بالأمانات في العهد العثماني إلى غاية حلها من طرف المستعمر الفرنسي سنة 1868، للقضاء على أي حركة نقابية تمثل طبقة العمال الجزائريين . وقد إستمر النضال للطبقة الشغيلة إبان فترة الإستعمار بالرغم من العراقيل و الإضطهاد حيث إنظمت إلى الكونفدرالية الفرنسية العامة للشغل CGT للدفاع عن حقوقها إلى غاية حلها كفرع بالجزائر قبل الإستقلال .

بعد الإستقلال، إتخذت الممارسة النقابية شكلا أحاديا يتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، الذي يستمد شرعيته من مشاركته في الثورة التحريرية الكبرى، حيث كان يرتبط بالحزب الحاكم آنذاك إلى غاية إقرار دستور سنة 1989 الذي فتح المجال للتعددية النقابية ، والتي إنتشرت في كافة القطاعات ومؤسسات الدولة حيث رعى المشرع الجزائري المعايير الدولية في الإعتراف بالتمثيل النقابي و الحقوق المقرر له .

بينما جاء دستور 1996 ليعطي مفهوما أوسع للممارسة النقابية حيث أضاف إلى الحق النقابي للعمال حق أرباب العمل في تنظيم أنفسهم في منظمات و كونفدراليات يكون لها شأن تمثيل هذه الفئة في المفاوضات الجماعية التي تجمع بين الأقطاب الثلاثة: العمال - أرباب العمل - الحكومة. و إستمرت الجزائر في هذا النهج إلى يومنا هذا .

وإستخلاصا لكل ما تقدم في مذكرتنا هذه، ارجو ان نكون قد وفقنا الى الحد الذي اجبنا فيه عن الاشكالية الرئيسية المطروحة في مذكرتنا المتمحورة حول المساحات وهامش حرية الرأي والتعبير المسموح به في مجال الوظيفة العمومية، ومن ثمة نكون قد وصلنا الى مفاهيم ووتوضيحات حول هذه المسألة،

كما نتمنى أن نكون قد سلطنا الضوء على بعض الجوانب التي لم تبرز بالشكل المنهجي والكافي في الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الموظف العام وحرية في الرأي والتعبير ضمن علاقته المهنية بالوظيفة العمومية .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- إبراهيم أنيس مصطفى، أحمد الزيات، المعجم الوسيط، تحقيق: مجمع اللغة العربية، دار الدعوة، القاهرة، مصر، د ط، سنة 1998م ، م ، ج 2.
- أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، ط3، المكتبة التوفيقية للطباعة، مصر 2013.
- أبو القاسم سعد الله، الحركة الوطنية الجزائرية (1860-1900) الجزء الأول، ط6، دارالبصائرالجزائر، 2009.
- أبو عمر ومصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، درط ، المكتبة الجديدة للنشر، للنشر، 2005.
- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الافريقي المصري، لسان العرب، ج06. دار مكتبة الهلال، الطبعة الأخيرة، بيروت.
- أحمد سليم سعيان، الحريات العامة وحقوق الانسان ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2010 ، بيروت ، لبنان.
- أحمد محمد اسماعيل، مبدأ الحريات النقابية لمنظمات العمال، دارالنهضة العربية، القاهرة، 2006.
- أشرف فتحي الراعي ،حرية الصحافة في التشريع و مواءمتها للمعايير الدولية ،دراسة مقارنة ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،2011، عمان ،الاردن.
- أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزء الأول، ترجمة على مقلد الأهلية لمنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 1974 .
- أنطوان مسعود ، قانون العمل ، أب سيت.
- أنطوان مسعود ، قانون العمل، طبعات مونكريستين، ط6، باريس 2008.

- برنارد بوسو، فرانسوا دومون، قانون العمل ، المجلد 2 ، علاقات العمل الجماعية، لائحة العمل ، طبعة مونتكريتيان ، باريس 2007.
- بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق و الحريات الفردية وألية حمايتها ، التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، ماي 2006 .
- بن عزوز بن صابر،التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الإجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة .
- بن عزوز بين صابر، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر .
- جان موريس فيردير، آلان سوبيوت ، ماري أرميل سوريك ، قانون العمل ، المجلد1، التقارير الجماعية ، دالوز، ط16.
- جبراف مسعود،الرائد معجم لغوي عصري، ط 7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992.
- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004،دط.
- دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،ج. ر، العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.
- رابح تويحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر . 2012 .
- سعدي محمد الخطيب، الدولة القانونية وحقوق الانسان،دج، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، د س ن.

- سعيد مقدم، الوظيفة، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وإخاليات المهنة ،دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سليمان محمد الطماوي مبادئ القانون الإداري المصري والمقارن، ط3، دار الفكر العربي، 1959.
- سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الانسان، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، عمان ،الأردن .
- الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الانسان مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية، ط2، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2004.
- صبري حليبي احمد عبد العال، ضوابط ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، دط دار الكتب الوطنية ، مصر، 2010.
- طارق حسين الريات، حرية الرأي لدى الموظف العام-دراسة مقارنة- مصر فرنسا، ط2، دار النهضة العربية، 1998.
- عبد الحليم موسى يعقوب، حرية الرأي والتعبير في ظل الانظمة السياسية العربية ،ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ،الأردن، 2003.
- عبد الحميد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والدولي، دط ، د ب ن ، 2003.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2005 .
- عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري نشاط الادارة ووسائلها، دج، دط، منشأة المعارف الاسكندرية، 2004.
- فهمي عمر حلمي، الإنتخاب واثره في الحياة السياسية والحزبية، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر 1991.

- قنون بهية، تطوّر الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعدّد، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 2004.
- مازن ليو راضي، حيدر عبد الهادي، حقوق الانسان و الحريات الاساسية. ط1، دار قنديل لنشر و التوزيع، عمان، الاردن، 2008.
- محمد السويدي، علم الإجتماع السياسي، ميدانه وقضاياه، دوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، سنة 1991.
- محمد أمين الميداني، النظام الاوروبي لحماية حقوق الانسان، منشورات الحلبي الحقوقية ، ت ن، بيروت.
- محمد بن يعقوب بن ابراهيم الفيروزبادي، القاموس المحيط، شركة القدس للنشر والتوزيع، ط1، 2009، بيروت .
- محمد سعادي، حقوق الانسان، ط1، دار ريحانة للنشر والتوزيع، 2009، الجزائر.
- محمد طه بدوي، محمد طلعت الغنيمي، الوجيز في النظم الادارية، د ج، د ط، دار المعارف، مصر، 1957.
- محمود بن عمر الزمخشري، البلاغة، دار الكتب العلمية بيروت، ط2، 1995م ، ج 1 .
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2115.
- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم، السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010-2011 .
- المنجد في اللغة و الاعلام، دار الشروق بيروت، ط26، ب س ط.
- نواف كنعان، القانون الاداري. لكتاب الثاني. الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2005، عمان ، الاردن.

أطروحات الدكتوراء ورسائل الماجستير

■ مالك بن باشير، نظام الانتخابات الرئاسية في الجزائر، اطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.

قائمة المداخلات والدوريات والمقالات

■ حمد عبيد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة دراسات نقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية محمد درارني، بوزريعة الجزائر، 1985.

مواد قانونية والنشريات والجرائد الرسمية

■ الاعلان عن مشروع التعديل الدستوري كان بتاريخ 17-10-1988

■ أنظر المادة 21 من الأمر رقم 66-133 لمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادرة بتاريخ 02-06-1966، عدد 46 سنة 1966، الملغى بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج ر، عدد 46 الصادر بتاريخ 16-07-2006.

■ انظر دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرد في 1996/12/7 ج ر العدد 76 بتاريخ 1996/12/8 المعدل والمتمم بموجب القانون 16-1 المؤرد في 2016/3/6 ج ر رقم 14 مؤرخة في 2016/3/7

■ انظر المواد 35-60-68 و 69 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 متضمن قانون الوظيفة العمومية.

■ تنص المادة 152 من قانون 90-11 على أنه: يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالف لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين و كذا كا رفض للتفاوض في الأجل القانونية " .

■ تنص المادة 2 من الإتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 على أنه: " يشمل تعبير " المفاوضات الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أرباب العمل من جهة و منظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل : (أ) تحديد شروط العمل و أحكام الإستخدام : و/أو (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و العمال : و/أو (ج) تنظيم العلاقات بين أرباب العمل أو منظماتهم أو منظمة أو منظمات عمل ".

■ ثوابتي إيمان ريما سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية لمبحث 2 القانوني، العدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، الجزائر، 2018.

■ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون العضوي رقم 16 / 10 المؤرخ في 25 أوت 2016 ، والمتعلق بنظام الانتخابات جريدة رسمية ،العدد 50 المؤرخ في 28 أوت 2016.

■ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرجع رقم 6-3 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 15 جويلية 2006.

■ حامل صباح، الضمانات القانونية لحرية تأسيس الاحزاب السياسية في الجزائر في ظل القانون العضوي رقم 12-04 مجلة البحوث والدراسات الانسانية العدد 12 ،جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2016.

■ الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج. ر، العدد 64 لسنة 1963.

■ عواد عباس الحردان ، حق المشاركة السياسية ، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، عدد 6 سنة 2012.

- قانون 06-12 المؤرد في 12 جانفي 2012 ،المتعلق بالجمعيات ،الجريدة الرسمية،العدد 2 لسنة 2012
- قانون رقم 90-02 المأرخ في 6 فيفري 1990 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06 الصادرة 7 فيفري 1990.
- قانون رقم 90-31 المؤرد في 4 ديسمبر 1990 المتعلقة بالجمعيات ، الحريدة الرسمية العدد 53 لسنة 1990
- لإطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 ، المتعلق بكيفية إنتخاب المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 6 جويلية 1992 ، إرجع إلى، ج، ر، عدد 38 لسنة 1991 ، و ج ر ، عدد 35 سنة 1992 .
- المادة 02 من قانون رقم 14-90، المؤرخ في 02-07-1990 .
- المادة 09 من الأمر رقم 75-74.
- المادة 1 من قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم 73 لسنة 1956 المعدل.
- المادة 2 من قانون الإنتخابات الفرنسي رقم 75-1337 في 30 ديسمبر 1975 المعدل قاعدة التشريعات الفرنسية .
- المادة 23 من دستور 1963.
- المادة 24 من الأمر رقم 88-28
- المادة 57 من الدستور 1996.
- المادة 97 من دستور 1976 .
- المواد الاتية:3 من قانون الإنتخابات رقم 16 لسنة 2005 الملغى. 5 من قانون الانتخابات مجالس المحافظات والافضية والنواحي رقم 36 سنة 2008 ،منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4091 في 10/13/ 2008/ ، 3 من قانون انتخاب مجالس المحافظات

والاقضية والنواحي في اقليم كردستان العراق رقم 4 لسنة 2009 منشور بالوقائع ال عراقية
بالعدد 102 في 2009/7/23. 5. من قانون انتخابات مجلس النواب العراقي رقم 45 لسنة
2013 .المنشور بالعدد4300 في 2013/12/2.

▪المواد من 97 إلى 101 من أمراالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

المعاجم والقواميس

▪مجمع اللغة العربية ، معجم القانون، البيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999
▪محاضرات الأستاذ ساسان ، قانون العمل الجزائري، سنة 2012 .

المواقع الالكترونية

- موقع نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على الموقع WWW.UNPEF.DZ

المراجع باللغة الأجنبية

- Eliane Ayoub – La Fonction publique en vingt principes 2^e edition – Feision – Roche . Paris , 1998 .
- Jean Matis Auby – Droit Administratif – 5^eedition Robert ducos Ader.
- René CHpus – Droit Administratif général-Tome 2-14^eédition – Domat Driot public- Montchrestien ;2000 .
- Bour doncie – Fonction publique et liberté d’opinion en droit positif francais.th.
- Martine Meunier Boffa "، قانون علاقات العمل الاجتماعي،" Litec Lexis Nexis Editions باريس ، 5ط، 2009.
- Petit Larousse illustré – édition 1982 librairei Larousse ; Paris .

فهرس الموضوعات

شكر.....

إهداء.....

مقدمة..... 1- 4

الفصل الأول : الموظف العام و حرته في الرأي والتعبير

تمهيد 06

المبحث الأول: : ماهية الموظف العام وحرته في الرأي والتعبير..... 07

المطلب الأول: تعريف الموظف العام وحرية الرأي والتعبير 07

الفرع الأول : تعريف الموظف العام في مختلف التشريعات..... 08

الفرع الثاني: مفهوم حرية الرأي و التعبير..... 11

المطلب الثاني :حرية الراي و التعبير في المواثيق الدولية والاقليمية..... 14

الفرع الأول: حرية الرأي و التعبير في المواثيق الدولية..... 14

الفرع الثاني: حرية الرأي و التعبير في المواثيق الاقليمية..... 16

المبحث الثاني: صور الحريات السياسية للموظف العام..... 18

المطلب الأول : حرية الموظف العام في المشاركة السياسية..... 18

الفرع الأول : حرية الموظف في الانتخاب و الترشح..... 19

الفرع الثاني : حرية الإنتماء السياسي و إبداء الأراء السياسية..... 24

المطلب الثاني : حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات..... 27

الفرع الأول : حرية الإجتماع..... 28

الفرع الثاني : حرية تكوين الجمعيات..... 31

خلاصة الفصل الأول:..... 34

36	تمهيد.....
37	المبحث الأول: مفهوم الحرية النقابية وإطارها التشريعي والتنظيمي.....
37	المطلب الأول : تعريف النقابة ومفهوم الحرية النقابية.....
37	الفرع الأول : تعريف النقابة.....
40	الفرع الثاني : مفهوم الحرية النقابية.....
43	المطلب الثاني : الحرية النقابية ضمن الإطار التشريعي و التنظيمي.....
43	الفرع الأول : الحرية النقابية في الإطار التشريعي
44	الفرع الثاني : الحرية النقابية ضمن الإطار التنظيمي.
45	المبحث الثاني : التأصيل التاريخي للحرية النقابية في الجزائر.....
45	المطلب الأول : الحرية النقابية في الجزائر وليدة الحركة النقابية الفرنسية.....
46	الفرع الأول: مرحلة إحتكار الحق النقابي على العمال الفرنسيين.....
47	الفرع الثاني : مرحلة ممارسة الحق النقابي في إطار الأحادية النقابية.....
49	المطلب الثاني : مرحلة تكريس التعددية النقابية.....
50	الفرع الأول : الإعتراف بالحرية النقابية في التفاوض وفقا للمعايير الدولية.....
53	الفرع الثاني : دور النقابات في التفاوض للتأكيد على الإعتراف بالحرية النقابية.....
56	خلاصة الفصل الثاني.....
57	خاتمة.....
70	قائمة المصادر والمراجع.....
79	فهرس الموضوعات.....