

## مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

التوفيق بين ضمانات ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية والسير  
الحسن للإدارة العمومية

Reconciling guarantees for the public employee's exercise of political  
rights and freedoms and the good conduct of public administration.

إحدادن فيروز\*

جامعة محمد بن أحمد جامعة وهران 2، (الجزائر)، ihaddadenefairouz16@gmail.com

إشراف الأستاذ براهيم محمد، جامعة محمد بن أحمد جامعة وهران 2، (الجزائر)

berrabah.mohamed@gmail.com

|                         |                          |                                |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| تاريخ النشر: 2024/03/01 | تاريخ القبول: 2024/02/01 | تاريخ ارسال المقال: 2024/12/29 |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------------|

\* المؤلف المرسل

## الملخص:

يتمتع الموظف العام بالحقوق والحريات السياسية التي تعترف بها الأنظمة القانونية، لكن هذه الحقوق هي مقيدة بقيود وضعها المشرع، بالمقابل أقر ضمانات عند ممارسة الموظف لهذه الحقوق للحد من تعسف الإدارة، وذلك كله من أجل حسن سير الإدارة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الحقوق السياسية، ضمانات .

## Abstract:

Public employees enjoy political rights and freedoms recognized by legal systems, yet these rights are subject to restrictions imposed by legislation. In return, safeguards are instituted when employees exercise these rights to prevent administrative arbitrariness, all in the interest of ensuring the smooth functioning of the administration

**.Keywords:**The public employee-political rights-Guarantees.

## مقدمة

كل مواطن له الحق في ممارسة الحريات السياسية التي يخولها له الدستور، فمن البديهي كذلك أن يتمتع الموظف باعتباره مواطن قبل أن يكون أحد ممثلي الدولة وأعوانها بهذه الحقوق والحريات ، ولكن هذا الموظف تربطه علاقة وظيفية مع الإدارة والذي يترتب عنها واجبات كواجب الولاء والخضوع للسلطة ، فهل يستطيع ان يمارس هذه الحريات بصورة كاملة كما لو أنه شخص عادي بغض النظر عن كونه موظف عام ، أم أن الالتزام المفروض عليه من واجب الخضوع وواجب الطاعة يجعله مقيدا لذلك ؟ لهذا يتبين لنا أنه يمكن أن تتداخل حقوقه السياسية التي يتمتع بها كمواطن وواجبه السير الحسن للإدارة باعتباره أحد أعوانها؟ ولهذا كرست التشريعات والقوانين الحديثة إلى تفعيل بعض الضمانات لحماية الحقوق السياسية للموظف وذلك كله من أجل الموازنة والتوفيق بين ممارسته لتلك الحقوق السياسية والسير الحسن لمرفق الإدارة.

## الإشكالية :

هل الضمانات التي أقرها المشرع للموظف العام عند ممارسته لحقوقه السياسية تحقق التوازن بين احترامه لمبادئ الدستور ومبدأ سير الحسن للإدارة ؟

## منهجية البحث :

وللإجابة عن الإشكاليات المطروحة، تتبعنا المنهج الوصفي في سرد النصوص والأحكام القانونية الخاصة بالموضوع واجتهادات الفقه والمواثيق الدولية ذات العلاقة بالموضوع وفي نفس الوقت استعملنا المنهج التحليلي في تحليل تلك النصوص .

## خطة البحث :

قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين، وكل مبحث تناولناها في مطلبين وفق الآتي :

المبحث الأول: تمتع الموظف العام بالحقوق والحريات السياسية

المبحث الثاني: قيود ممارسة الموظف العام للحقوق السياسية و الضمانات القانونية التي يكفلها المشرع له عند ممارسته لهذه الحقوق

## المبحث الأول: تمتع الموظف العام بالحقوق والحريات السياسية:

### المطلب الأول تعريف الحقوق والحريات السياسية

الحقوق والحريات السياسية هي تلك الحقوق التي تسمح للأفراد بالمشاركة في الحياة السياسية وفي التعبير عن السيادة الشعبية في إطار إدارة شؤون المجتمع .

وهي حرص الفرد على أن يكون له دور إيجابي في الحياة السياسية مع الآخرين من خلال تصرفاته الإرادية لحق الانتخاب أو الترشيح لهيئة منتخبة ويذهب إلى أبعد من ذلك هو مناقشته للقضايا السياسية مع الآخرين وحتى الانضمام إلى هيئات أو منظمات.

وقد عرفها بعض فقهاء القانون بأنها تلك الحقوق التي تثبت للفرد باعتباره مواطنا في دولة ما وتسمح له بالمشاركة في حكم الدولة كحق الترشيح وحق التصويت .

ويرى البعض من أن المشاركة السياسية تعني: "الأنشطة الإدارية التي تشارك بمقتضاها أفراد المجتمع في احتكار الحكم وفي صياغة السياسة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر".<sup>1</sup>

من خلال هذه التعاريف ، نطرح التساؤل :هل مصطلح الحريات العامة هي نفسها الحقوق السياسية؟ أم هي مصطلحان للدلالة على معنى واحد .

في هذه النقطة، أثار العديد من الفقهاء والباحثين في هذه المسألة، فمنهم من يستعملون مصطلح الحريات العامة والحقوق السياسية كمترادفين للدلالة على معنى واحد على غرار بعضهم يفرقون بين المصطلحين باعتبار أن: -الحقوق السياسية هي حقوق موجهة لمواطني الدولة فقط دون الأطفال القصر مثلا وفاقدي الأهلية ومرتكبي الجرائم المخلة بالأمانة والشرف. أما الحريات السياسية كإبداء الرأي فهي مباحة لكل شخص حتى للمقيمين الأجانب.<sup>2</sup>

وقد ارتأينا من خلال هذه الدراسة أن نعرف كل من الحريات العامة والحقوق السياسية كمصطلحين منفردين ولكن كمترادفين لفكرة واحدة.

### أولا: تعريف الحقوق السياسية

لقد انتهجت الدساتير باعتبار هذه الحقوق هي حقوق دستورية - عدم تقديم تعاريف للحقوق السياسية وإنما اكتفت بتعداد هذه الحقوق في نصوصها، تاركة تفاصيل تلك الحقوق للمشرع العادي ،وقد تمكن الفقهاء والكتاب في تقديم تعاريف مختلفة لهذه الحقوق .

يطلق مفكري القانون مصطلح الحقوق السياسية على الحقوق التي تثبت للشخص باعتباره عضوا في جماعة سياسية معينة، وتمكنه من المشاركة في إدارة الشؤون العامة لهذه الجماعة السياسية.

كما يقصد يتلك الحقوق أيضا "تلك التي تمكن الفرد من اختيار ممثليه وتقلد الوظائف العامة سواء عن طريق الانتخاب أو النعيين"<sup>3</sup>

الحقوق السياسية تثبت للفرد باعتباره مواطنا في مجتمع تحول له المساهمة في حكم بلده وهي حقوق قاصرة على المواطنين دون الأجانب<sup>4</sup>، من خلال حقه في الترشح لمختلف الهيئات المنتخبة، وتولي مختلف الوظائف العامة

في الدولة التي تحمل جنسيتها<sup>5</sup>، باعتبار الجنسية هي الرابطة السياسية بين المواطن وبين دولته ، لذا اعتبروها بالحقوق اللصيقة بصفة المواطنة .

ويعرفها البدراوي بقوله "هي تلك الحقوق التي تثبت للشخص بصفته عضوا في جماعة سياسية بقصد المشاركة في حكم هذه الجماعة.

أما الدكتور عصام علي الدبس ، فيرى أن الحقوق السياسية هي الحقوق السياسية التي يكتسبها الفرد باعتباره عضوا في هيئة سياسية ويمارس هذه الحقوق من خلال حقه في الانتخاب والترشح وكذلك تولي الوظائف العامة، .

ومن خلال ماتقدم يمكن أن نقدم تعريفا للحقوق السياسية بأنها: مجموعة الحقوق التي تقررها الأنظمة والتشريعات القانونية لمواطني الدولة - دون غيره- بهدف السماح لهم بالمشاركة في تسير وإدارة شؤون دولتهم. وقد تفق أغلبية الفقهاء والمفكرين على وجود عناصر أساسية تتكون منها هذه الحقوق وتتمثل في الانتخاب، الترشح، الانتماء إلى أحزاب سياسية، ولقد أكدها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المصادق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1966 على أغلبية هذه العناصر وذلك من المادة 18 الى غاية المادة 25 منه.<sup>6</sup> وقد تم تأكيد أهميتها أيضا في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب<sup>7</sup> من خلال تكريس حرية التعبير والإعلام وتكوين الجمعيات، ومن خلال أيضا حرية المشاركة في تولي مناصب في الوظائف العامة من خلال إدارة شؤونها العامة.

#### ثانيا :تعريف الحريات السياسية :

يقول مونتيسكيو: >>"إن الحرية السياسية هي شعور المواطن بالطمأنينة والأمن في المجتمع السياسي الذي يستظل بظله، هذا الشعور إنما يعني انعدام كل تحكم أو تعسف أو استبداد".<sup>8</sup>

وهذا ما بينته موسوعة علم السياسية في تعريفها للحرية السياسية مفهوم الحرية كمرادف لمفهوم الديمقراطية أو نظام الحكم الشعبي أو الجماهيري فالحرية في هذا السياق تعني الحقوق السياسية التي يملكها الأفراد وما ينتج عن ذلك من اختيار نظام الحكم الذي يتماشى والظروف البيئية المحيطة.<sup>9</sup>

وما يجب قوله في هذا المقام، أنه لا يمكن ممارسة الحريات الأساسية إن كان الفرد لا يملك الحقوق الشخصية، فكلاهما مكمل للأخر. فتعتبر الحرية السياسية عكس الحرية الفردية، الأول هو حق المواطنين في المساهمة السياسية على سبيل المثال من خلال انتخاب الحكام مثلا، وهي حرية خاصة لصيقة بالمواطنة، عكس الأجانب الذين يملكون فقط الحريات الشخصية والفردية. وهنا يكمن الفرق بين الحريات الشخصية والحريات السياسية.

ويمكن ان نقول في الأخير ، أن الحريات السياسية هي كل من : حرية إبداء الآراء حرية الانتماء الى الأحزاب السياسية والتجمعات.

#### المطلب الثاني : صور الحقوق السياسية التي يمارسها الموظف العام

يشكل الانتخاب والترشح، وكذلك حق التوظيف والانتماء الى الأحزاب السياسية وإبداء الرأي اساس المشاركة في الحياة السياسية، ولتبيان نطاق حق الموظف العمومي في ممارسة هذه الحقوق، سنعالج هذا الجزء إلى النقاط التالية:

### أولا : حق الانتخاب

ويعتبر من أهم الحقوق الناشئة عن حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة للدولة وهو في الواقع نقطة انطلاق لممارسة بقية الحقوق السياسية الأخرى كما أنه تجسيد للمبدأ السيادة الشعبية، ويعني أيضا حق انتخاب الأشخاص الذين سيمثلون أفراد الأمة أو الشعب عندما يتولون قيادة السلطة العامة، أو انتخاب أشخاص للنياحة عنهم في التشريع ومراقبة الحكومة.

ويتمتع الموظف العام بحق التصويت على قدم المساواة مع المواطنين الآخرين الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة، لأن الانتخاب لا يؤثر على متطلبات أداء الوظيفة العامة، وذهب بعض من الفقهاء إلى اعتباره من الواجبات المفروضة عليه، ولكن مدى هذا الحق ونطاقه يختلف من بلد إلى آخر.

وقد اختلفت النظريات الفقهية على تحديد الطبيعة القانونية للإنتخاب، بين اعتباره حق من حقوق الشخصية أو باعتباره وظيفة اجتماعية، لكن في الأخير استقر أغلبية الفقهاء<sup>10</sup> على اعتبار الانتخاب حق من الحقوق السياسية ، لأنه مرتبط بالقانون العام ومطبقا على كل الأفراد وبنفس الطريقة، وذلك كله بمهدف الخدمة العامة، حيث ينتخب المواطن دون أي ضغوطات من أي جهة كانت بشرط وحيد هو أن يكون مواطنا صالحا .

### ثانيا- حق الترشح وتولي المناصب

يعتبر الترشح الوسيلة المهمة للمشاركة في الحياة السياسية، إذ يعتبر العنصر المهم المنصوص عليه في العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية ، وذلك طبقا للمادة 25 >> "حيث يعد حق الترشح من الحقوق السياسية في قانون حقوق الإنسان وهو من الحقوق الدستورية والقانونية للدول التي تأخذ بنظام الانتخابات وسيلة لتولي المناصب والوظائف الحكومية."<sup>11</sup>

ويقصد بالترشح هو أحقية الفرد في طلب عضوية المجالس النيابية وذلك بتقديم طلب العضوية للجهات المختصة ،وعرض برنامجه الذي يطلب الموافقة على المواطنين.

أما تقلد الوظائف العامة هو أحقيته في أن يعمل في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها، كرئاسة الجمهورية، الوزارة، المناصب الإدارية العسكرية.....الخ..حق لكل مواطن تتوفر فيه الشروط الشكلية والموضوعية المنصوص عليها في النصوص القانونية والتشريعية.<sup>12</sup>

كقاعدة عامة هذا الحق هو حق للجميع وفقا لمبدأ المساواة المنصوص عليه دستوريا أو حتى في قانون الوظيفة العمومية،<sup>13</sup> في المادة 29 من القانون 06-03: عندما تكلم عن عدم تأثير الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية.... وهذا دليل على اعترافه بحق الموظف بالترشح ، لكن لا يبدو أمر بسيطا إذا كان هذا المواطن هو موظف عام ، فقد فرضت بعض الدول ومن بينها الجزائر بعض القيود في قوانينها لكيفية ممارسة الموظف العام لهذه الحقوق، فقد حددها القانون العضوي 16-10 المتعلق بقانون الانتخاب الجزائري.<sup>14</sup> ولكن ما

يجب الإشارة إليه أن هذه القيود تعتبر استثناء على قاعدة حرية المواطنين في الترشح وذلك لخصوصية وطبيعة الصفة التي يمتلكها وهي صفة الموظف.

### ثالثا-حق الانتماء إلى الأحزاب السياسية وإبداء الرأي :

تعرف الأحزاب السياسية بأنها >>"تنظيم أو حشد من الأفراد يشتركون في المبادئ ويلتفون حول أهداف ومصالح معينة يسعون إلى تحقيقها عن طريق الوصول إلى السلطة والمشاركة في مؤسسات الحكم كل ذلك في الحدود المشروعة قانونا".<sup>15</sup>

وقد عرفته الدكتورة سعد الشرقاوي للحزب السياسي :>> تنظيم دائم يتم على المستويين القومي والمحلي، يسعى للحصول على مساندة شعبية يهدف الوصول إلى السلطة وممارستها، من أجل تنفيذ سياسة محددة.<sup>16</sup>

وبهذا التعريف يمكن اعتبار أن الأحزاب السياسية هي من أهم مظاهر الانتماء إلى الحياة السياسية ، لكن كما قلنا سابقا انه لا يثار إي خلاف في مدى أحقية هذا الحق، وإنما المشكلة تثور في مدى أحقية الموظف في الانتماء أو تكوين الأحزاب السياسية ،ولهذا ظهرت عدة نظريات فقهية بين مؤيدة لهذا الحق والأخرى معارضة له.

وقد جاء الدستور الجزائري بالنص على الأحزاب السياسية بداية من دستور 1989، من خلال الإقرار بالتعددية الحزبية في المادة 40،<sup>17</sup> مستعملا مصطلح الجمعيات ذات الطابع السياسي بدلا من مصطلح الحزب الذي أدرجه في الدستور 1996 من خلال المادة 42.<sup>18</sup>

وقد التمساختلاف في إمكانية الموظف ممارسة هذا الحق ، فقد لجأت البعض الدول إلى فرض موظفيها إلى الانتماء إلى حزب سياسي الحاكم باعتبار الموظف ينتمي إلى جهازها الإداري وينفذ سياستها فمن منطقها لا يمكن أن يكون الموظف منتمي لحزب آخر وهو في نفس الوقت موظف عين لتنفيذ سياسة الدولة في الإدارة التي عين فيها ، عكس بعض الدول منعت منعا باتا الانتماء إلى أي حزب ، خوفا منه أن يمارس أو يستغل منصبه أو حتى مكان عمله لطرح أفكاره السياسية أو تسهيل سياسته الحزبية ، غير أن أغلبية الدول اتخذت هذا الحق ولكن ببعض القيود التي تقتضيها طبيعة الوظيفة التي يشغلها ،ومن هذه القيود قيد الولاء للوطن والإخلاص في تنفيذ سياسة الحكومة باعتباره مطالبا بتنفيذ ما يوكل إليه من خلال واجب الطاعة الرئاسية التي تعتبر من أهم واجباته المفروضة عليها أول ما تمت الرابطة القانونية والوظيفية بينه وبين الإدارة.

أما فيما يخص حرية إبداء الرأي فقد أكدته الدستور 1996 في مادته 36 والمادة 41 على أن حرية الرأي مضمونة ولا يمكن المساس بها ، لكن دون إعطاء تعريف لها ، واعتبرها من الحريات الأساسية التي يكفلها المواطن واستعمالها في الحدود التي يحددها القانون. وهذا ما استقر عليه قانون الوظيفة العمومي 06-03 على اعتبار حرية الرأي من الحريات المضمونة للموظف العام في مادته 26 و 27 دون تعريف لهذا الحق أيضا وفي حدود احترام واجب التحفظ الذي يعتبر من الواجبات الأساسية للموظف ، وبهذا نستنتج ان الموظف لا يملك الحرية المطلقة في التعبير عن رأيه -والتي أصبحت تمس أصل هذا الحق -وقد تستغله الإدارة لتعاقب الموظف بناء

على عدم تنفيذ واجب التحفظ وواجب الطاعة الرئاسية، وهذا يعتبر تعسفيا وبدون وجه حق<sup>19</sup> بل تزداد حدة هذه القيود كلما شغل الموظف العام منصبا وظيفيا حساسا.

**المبحث الثاني : قيود ممارسة الموظف العام للحقوق السياسية و الضمانات القانونية التي يكفلها المشرع له عند ممارسته لهذه الحقوق**

بالرغم من أن الموظف العام يتمتع بالحقوق السياسية مثل بقية المواطنين، إلا أنه عند ممارسته لهذه الحقوق تفرض عليه قيودا، ولهذا جاء الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الوظيفية العمومية بمجموعة من الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام عند ممارسته لهذه الحقوق وهي مستمدة دستوريا، وذلك من أجل استقرار مسارهم المهني وبالمقابل من أجل السير الحسن للإدارة، لأنه إذا وجد الموظف بيئة سليمة متمتعاً بكل حقوقه كمواطن عادي و دون ضغط من الإدارة بحجة علاقته الوظيفية، فإنه سيقوم حتماً بواجبه الوظيفي في أحسن الأمور. وما يجب البدء به، أنه هذه الضمانات جاءت على سبيل التعداد والحصر فقط، دون أن يقوم المشرع بإعطاء تعريف لهذه الضمانات تاركة للفقه والقضاء كالمعتاد صلاحية ذلك.

من خلال القراءة المستمدة من نصوص القانون 06-03 ولا سيما المواد 26 إلى 29، عرفها عبد الحكيم سواكر<sup>1</sup> بأنها « مجموعة من الحقوق الدستورية التي ضمنها وكفلها المشرع الجزائري لطائفة من الموظفين العموميين من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بحيث لا يجوز حرمانهم من ممارستها أو التمتع بها إلا في حدود واجب التحفظ أو حالات المنع المنصوص عليها قانوناً » وبهذا تعتمد هذه الضمانات على ثلاث عناصر أساسية التي تقوم عليها وهي:

- هي حقوق دستورية: حيث استمدتها المشرع من أحكام ومبادئ الدستور بداية من دستور 1989 الذي اعتمد على التعددية الحزبية.

- هي حقوق مضمونة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: باعتبار أن الدستور هو القانون الأسمى للبلاد ومادام أنه نص على هذه الضمانات كان لا بد من قيام المشرع في القانون الأساسي بوضع هذه الضمانات ضمن أحكامه.

فتعسف الإدارة وارد جدا، الأمر الذي يستدعي البحث عن نقطة توازن بين امتيازات السلطة العامة الممنوحة للإدارة لأداء السير الحسن للمرفق العام وتحقيق المصلحة العامة من جهة، ورفع من درجة تفعيل الضمانات تجاه الموظف من جهة أخرى، الأمر الذي جعل أغلب التشريعات تسعى جاهدة لمعالجة هذا الموضوع وإضفاء التوازن بين أداء الإدارة لمهامها وتفعيل الضمانات الهادفة إلى حماية الموظف ضد تعسف الإدارة في استعمال سلطتها.<sup>20</sup>

فقد حاول المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العامة إحداث توازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني وبين حماية المصلحة العامة التي تمس كيان الدولة العامة بداية بالأمر 66/133<sup>21</sup> المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ليأتي بعده القانون رقم 78/12<sup>22</sup> المتضمن القانون العام للعامل ثم جاء المرسوم

رقم 85/58<sup>23</sup> المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وأخيرا جاء الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة إذ خصص بابا كاملا للتحدث عنها.

### المطلب الاول : القيود الواردة على ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية

إذا كان الموظف العام له الحرية في ممارسة الحياة السياسية، إلا أن مركزه القانوني كموظف وتبعيته للإدارة تفرض عليه قيودا عند ممارسة هذا الحق، إذ يجب عليه أن يكون ذكيا ويلتزم بالحيطه والحذر عند ما يمارس هذه الحقوق حتى لا يتعرض مع أهداف الوظيفة للإدارة المنتمي إليها أو حتى يعرضها للتشويش ، ولهذا فللموظف التزامات تقع عليه في هذه النقطة تتعلق ب :

#### أولا : الالتزام بواجب الطاعة الرئاسية

واجب الطاعة هو الحجر الأساسي في أداء المرفق العمومي لأعماله، إذ يقضي بالالتزام الموظف العمومي بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه، كما يعتبر من أهم الواجبات الوظيفية التي تقع عليه، وهو شرط لتوحيد التنظيم الإداري، الذي يقوم على علاقة الخضوع الرئاسي التي لا تتضح إلا بالوقوف على مدى التزام المرؤوس بطاعة الأوامر الرئاسية.

فطاعة الموظف لم تعد تتصف بالخضوع المطلق أو التام ، فالطاعة هنا هي واجب أو التزام تنظيمي يقوم على القوانين واللوائح تكريسا لمبدأ المشروعية، والذي يعد طابع الدولة ، وفي الوقت نفسه فإن المرؤوسين تثبت لهم حقوقا بمقابل هذا الالتزام، لغرض حسن سير الجهاز الإداري وفعاليتها يعتمد الرؤساء على توجيه تعليمات وأوامر ترسم وتبين للمرؤوسين طريقة وكيفية العمل.

ومنه فالأمر الرئاسي هو خلاصة تفكير الرئيس، وعلى قدر هذه الأوامر تتحدد مسؤولية كل من الرئيس والمرؤوس. ولكن يثار التساؤل مامدى التزام المرؤوس بتنفيذ أوامر الرئيس ، هل كل التعليمات والأوامر الصادرة إليه قابلة للتطبيق ؟

إن المشرع الجزائري يميل إلى قاعدة الخضوع والطاعة لأوامر وتعليمات الرؤساء الإداريين وتنفيذها وتغليبها على واجب طاعة القانون بحيث ولو لم يكن الأمر الرئاسي مشروع، فيجب على الموظف تنفيذها طبقا لواجب الطاعة. غير أن المشرع لم يبين صراحة هذا الفكر بحيث نجد في نص اخر في المادة 129 من القانون المدني بين لنا أن الموظف ملزم فقط بتنفيذ الاوامر المشروعة.

بين هذا التذبذب ، يمكن أن نقول على الموظف أن يطيع كل الأوامر الصادرة من رئيسه حتى الغير المشروعة بشرط أن يخبر مرؤوسه كتابيا بعدم مشروعية ذلك الامر، وإن تعنت الرئيس وأصر على أن ينفذه الموظف، فيجب أن يكون الأمر كتابيا، حتى يعفى من المسؤولية ، مع التذكير بأنه: إن كانت هذه الأوامر غير المشروعة تسبب وقوع جريمة فلا يجب على الموظف أن ينفذها إطلاقا.

#### ثانيا : واجب التحفظ

باستقراءنا لنصوص قانون الوظيفة العمومية سواء قانون 1966 أو في قانون 2006 ، لاسيما المواد 42،20، نلاحظ أن المشرع أقر بالالتزام الموظف بواجب التحفظ ، بالرغم أنه لم ينص صراحة على هذا المفهوم،

ومنه نستنتج أنه لا يوجد تعريف لهذا الواجب وعليه ذهب البعض إلى خلط بين مفهوم واجب التحفظ مع واجب الالتزام بالسرية.

إن محتوى واجب التحفظ يختلف بحسب طبيعة نظام الدولة ، ويكون هذا الواجب قويا في الدول الديكتاتورية يصل إلى درجة واجب الولاء للسلطة في التفكير ويعتبر الموظف أداة للتعبير عن أفكارها.<sup>24</sup> والغريب في الأمر بالرغم من أن واجب التحفظ هو من الواجبات التي تقع على الموظف ، إلا أننا نرى أنه ضمان للموظف لحرية في إبداء آراءه بالتحفظ عن آرائه إن كانت معارضة لسياسة الدولة ، ولا تستطيع هذه الأخيرة فرض عليه الولاء وإتباع أفكارها، فيبقى الموظف محتفظا بآرائه رغم عنها مادام أنه ملتزما بواجب التحفظ ولا يسعى إلى التشويش على الإدارة وعن مصالحها.

وعموما فإن واجب الطاعة يرمي إلى تحديد كيفية ممارسة الموظف لحرية في إبداء آرائه رغم اختلاف المصالح التي تقيدها ، فهناك مصلحة الموظف باعتباره مواطنا ، فلا يجب أن تؤدي صفته كموظف إلى الانتقاص من مصلحة الإدارة في اختيار الموظفين الذين يستطيعون التحكم بإرادتهم ومشاعرهم الخاصة تجاه المستفيدين من خدمات الإدارة.<sup>25</sup>

وعليه فواجب الطاعة تقييد الموظف في التعبير عن آرائه المعادية لأفكار الدولة من أجل الالتزام بمقتضيات عمله الوظيفي ، ومن جهة هو ضمان للموظف لاحترام الإدارة لمبدأ حياد الإدارة والموظف وعدم إجباره بالولاء لها.

### ثالثا : الالتزام بكتمان السر المهني

الموظف بحكم وظيفته قد يطلع على كثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين، أو الإدارة التي يعمل بها ولذلك تنص مختلف تشريعات العالم صراحة على المحافظة على السر المهني، و إلى هذا اعتبر المشرع الجزائري إفشاء الأسرار المهنية جريمة تأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الأمر 06/03، كما نصت المادة 48 >> يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.<sup>26</sup>

وبناء على ذلك ، على الرغم بإعتبار الالتزام بالسر المهني واجب من واجبات الوظيفة للموظف إلا أنه في نفس الوقت يعتبر قيودا من قيود ممارسة الموظف لحقوقه السياسية، فلا يجوز للموظف أن يفشي الاسرار ويستعمل وثائق الإدارة للتعبير عن آرائه واتخاذ موقف سياسي اتجاه .

### المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية:

#### أولا : الموظف و حرية الرأي والتعبير:

بيننا سابقا أن المشرع اقر بهذا الحق ألذي يتمتع به الموظف بتعبير عن آرائه وأفكاره بكل حرية وبكل الوسائل المتاحة له ، لكن بقيود في حدود احترامه لواجب التحفظ وواجب الطاعة الرئاسية الذي يلزم عليه بالمقابل احترام رئيسه الإداري متمتعا باللباقة وحسن الحوار

بحيث لا يمكن للموظف استغلال منصبه الإداري للتلوج إلى معلومات وملفات لاستعمالها لأهدافه الشخصية أو يقوم بغرس البلبلة في موقع عمله بدافع حرية الرأي الذي يتمتع به، لأنه بهذا يعيق عمل الإدارة. ولكن بالمقابل لذلك القيود التي على الموظف يتعين على الإدارة المستخدمة أن لا تمنع الموظف من ممارسة هذا الحق مادام لم يتجاوز حدود واجباته المفروضة .

ولهذا أوجب القانون الوظيفة العمومية ضمان الممارسة الفعلية لهذه الحقوق إذ تهدف ضمانات ممارسة الموظف العام لحرية إبداء رأيه إلى حمايته مما قد يتخذ ضده من جانب الإدارة بمناسبة ممارسة هذه الحرية، وتهدف في مجملها إلى عدم تعرضه لتشدد وتعصب الإدارة بسبب آرائه وأفكاره السياسية أو انتمائه الحزبي سواء أكان ذلك بمناسبة ترشحه لتولي الوظائف العامة أو أثناء ممارسته لوظيفته كالمعتاد، سواء في المجال التأديبي أو في مجال الترقيات أو غيرها من الحقوق الوظيفية.<sup>27</sup>

فقد نص المشرع الجزائري في المادة 93 من الأمر 06-03 على منع الإدارة من وضع أي ملاحظات حول آراء الموظف السياسية في ملفه الإداري كما أكد على حقه في إبداء رأيه مع الالتزام بواجب التحفظ في المادة 26 منه ولا يجوز التمييز بين الموظفين لا بسبب جنسه أو بسبب أصله أو أن تتأثر حياتهم المهنية أي شكل من الأشكال بسبب نشاطهم السياسي أو آرائهم السياسية أو النقابية في المواد 27 و 28 و 29 من الأمر 06/03، و ما نستنتجه أن المشرع قد خصص لأكثر من 4 مواد لحماية الموظف أثناء ممارسته حريته وهذا يعتبر خير ضمانة للموظف العام.

## 2-ضمانة حرية الممارسة السياسية:

نقصد هنا الممارسة السياسية هي حق الموظف في الترشح والانتخاب و الانتماء الى الأحزاب السياسية، فالموظف يحق له في الممارسة السياسية أو حتى عدم المشاركة باعتبار تلك الحقوق تعتبر حقوقا وليس واجبات، ولا يمكن أن يتأثر مركز القانوني والفعلي للموظف إذا مارس هذا الحق، ويستمد طبيعة هذه الضمانة من الأحكام الدستورية مباشرة كمبدأ عام ومادام ذلك فالموظف يمتلك أقوى ضمانة للممارسة حريته السياسية، إذ يعتبر حياد الإدارة العامة مبدأ أساسي وضروري لإرساء أسس التنظيم الديمقراطي للدولة.

ومايجب الإحاطة به أن المشرع الجزائري وضع شروط على أحقية الموظف العام لترشح بين تلك التي تمنعه من الترشح إلا بعد مرور مدة زمنية من توقفه عن العمل أو بين التي تمنعه من الجمع بين<sup>28</sup> وظيفته وتولي العهدة الانتخابية، ثم عرفت هذه الشروط تشديدا على بعض الأصناف من الموظفين ومنعتهم من تولي العدة الانتخابية في قانون الانتخاب كالقضاة والولاة مثلا، وفي عض الأصناف نجد أن المشرع يسمح للموظف بالترشح لكن إلا في حالة الانتداب المنصوص عليها قانونا.<sup>29</sup>

وقد نعتبر أن هذه الشروط ماهي إلا قيود تحول دون أن يمارس الموظف العام لهذا الحق .

ولكن حفاظا على مبدأ التوازن بين ضمان ممارسة الموظف العام لحرية السياسية من جهة وسير الحسن للإدارة بعدم انخيازه بسبب فكره السياسي، جعل المشرع قيودا على هذه الحرية وتعتبر حالات المنع من ممارسة الحياة السياسية والتي تنقسم إلى:

**1 -المنع المؤقت :** هي حالة تقلد الموظف عهدة انتخابية أو سياسية،لا تتناسب مع طبيعة العمل الوظيفي الذي يتطلب الديمومة وبدوام كامل ،وهذا الأمر الذي أقره القانون الاساسي العام من خلال الإنتداب<sup>1</sup> وبقوة القانون لكل موظف يستدعى لتولي عهدة انتخابية لدى هيئة إقليمية ويعتبر هذا الإجراء ضمان حياد الموظف عند ممارسته لوظيفته.<sup>30</sup>

**2-المنع النهائي :** تكون في تقلد الموظف مثلاً رئاسة حزب سياسي ، ففي هذه الحالة لا يمكن للموظف العام أن يجمع بين الوظيفتين لأن كلاهما تتميزان بديمومة العمل ولا يمكن للموظف أن يخصص كل وقته لوظيفته أو أن يبذل جهده في السير الحسن للإدارة .غير أن المشرع لم يمنع الموظف الذي يريد أن يمارس مهام عضو مسير في حزب سياسي أن يستفيد من الإحالة على الإستيداع<sup>31</sup> وبقوة القانون .

زيادة على ذلك ، نظرا لأهمية وحساسية بعض الوظائف العامة، وخاصة العليا منها والمحددة على سبيل الحصر ،قد وضع لها المشرع الجزائري نظاما خاصا وهما مبدأ التنافي أو عدم التعارض وكذلك مبدأ عدم القابلية للانتخاب وهذا كله حفاظا على الموظف العام ومبدأ حسن سير الحسن للإدارة.<sup>32</sup>

في كل الحالات التي تكلمنا عنها ،رغم أن المشرع وضع ضمانات قانونية ودستورية ليتمكن الموظف من ممارسة الحقوق السياسية إلا أنه فرض عليه قيودا لذلك ،مع حضر الموظفين استخدام عملهم أو وضعهم أو مسؤوليتهم لأغراض سياسية أو حزبية تضر بمصالح الإدارة العمومية و بسيرها الحسن.

#### الخاتمة:

في ختام موضوعنا هذا المتواضع، توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات المتمثلة في :

- الموظف العام يتمتع بالحقوق والحريات السياسية نفسها التي أقرت للمواطن العادي والمستمدة أحكامها من الدستور لما لها من مكانة ذو أهمية جوهرية في بناء وتأسيس الدولة الديمقراطية.

- وضع المشرع شروطا على الموظف عند ممارسته للحقوق السياسية خاصة حق الترشح، ونعتبر أن هذه الشروط ماهي إلا قيود عليه ،ولكن في نفس الوقت ضمانة للموظف في ممارسة حياتهم السياسية دون تأثيرهم بالضغوطات التي تملئها عليهم الإدارة،وفي نفس الوقت ضمانة للإدارة أيضا في عدم استغلال الموظف منصبه أو حتى مكان عمله لنشر أفكاره السياسية

-رغم تكريس المشرع للموظف بالعام بالاعتراف الدستوري للحقوق السياسية إلا أنه يصطدم بالواجبات الوظيفية الملزمة عليه كواجب الطاعة الرئاسية والولاء الوظيفي وحتى واجب التحفظ، مما يمنع الموظف بالممارسة الفعلية وبحرية تامة من ممارسة هذه الحقوق وخاصة حرية إبداء الرأي.

-يتمتع الموظف العام عند ممارسة حقوقه السياسية بجملة من الضمانات القانونية والمهنية كاحترام تطبيق القانون والدستور.

-وأخيرا يمكن لنا القول أن لتحقيق التوازن بين ممارسة الموظف لحقوقه السياسية التي كرسها الدستور، يجب عليه أن يتصرف بذكاء عند ممارسة حقوقه السياسية، حتى لا يتعارض مع الواجب الوظيفي وتستعمله الإدارة كوسيلة لعقاب الموظف، وهذا كله لسير الحسن للإدارة العامة.

## التوصيات:

- لتفعيل ضمانات ممارسة الموظف العام لحقوقه وحرياته السياسية والتي تتضمن عدة جوانب ،والتي تتمحور أساسا حول ضرورة تفعيل النصوص القانونية والتنظيمية الموجودة وتطويرها منه :
- الدستور والقوانين** : يجب أن تكون هناك أحكام دستورية وقانونية تتضمن حقوق الموظفين العاملين في المشاركة السياسية مع وضع القيود اللازمة لضمان عدم تأثير ذلك على الأداء الوظيفي.
- 1-**الأنظمة الداخلية للمؤسسات**: يجب أن تحدد الأنظمة الداخلية للمؤسسات الحكومية الإطار الذي يمكن للموظفين من خلاله ممارسة حقوقهم السياسية دون تأثير على السير الحسن للإدارة.
- الرقابة والمساءلة** : يجب وجود آليات للرقابة والمساءلة تضمن ممارسة الحقوق السياسية لا تؤدي إلى تضارب المصالح أو إساءة استخدام السلطة.
- التدريب والتوعية**: يجب توفير برامج تدريب وتوعية للموظفين العاملين حول كيفية ممارسة حقوقهم السياسية بشكل يحافظ على النزاهة والكفاءة في العمل الحكومي.
- الحماية القانونية**: يجب أن يكون هناك حماية قانونية للموظفين من أي نوع من الانتقام أو التمييز بسبب ممارسة حقوقهم السياسية.

## المراجع:

- 1- منصور محمد محمد الواسعي، حق الانتخاب والترشيح وضماناتها، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث ، ط1، 2010 ، ص 214.
- 2- عبد المنعم البدر اوي ، المدخل للعلوم القانونية ، النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق ، دار الكتاب العربي، القاهرة ، مصر، ط1، 1958، ص 424.
- 3- عصام علي الدبس، النظم السياسية ، الحقوق والحريات العامة وضمانات حمايتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1 ج 6، 2011، ص 480.
- 4- إبراهيم عبد العزيز شيجا، القانون الدستوري، الدار الجامعية، بدون طبعة، 1983، ص 5.
- 5- علي عبد الفتاح محمد خليل ، الموظف العام وممارسته الحقوق السياسية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ط 1، 2002، ص 199.
- 6- كريم يوسف أحمد كشكاش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط 1، 1987، ص 66.
- 7- مصطفى عبد الله خيشم، موسوعة علم السياسة ، دار للنشر والتوزيع والإعلام ، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية، ط1، 1994، ص 173-183.
- 8- قدور جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع ، الجزائر، ط 1، 2021، ص 199.
- 9- ROCHE(JEAN), les libertés publiques , 5<sup>eme</sup> ed, Paris, Dalloz, 1978, p8.

- 10- Ouguergous, la charte Africaine des droit de l'homme et des peuples , 1ed, Paris, Fatsha, PUF, 1993, p111-122.
- 11- William Benessiano, le vote obligatoire, revue française de droit constitutionnel , Paris , PUF, 2005, n61, p73-115.
- 12- أيت شعلال نبيل ، ضمان حق الترشح (دراسة مقارنة) ، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية ، الجزائر ، العدد 02، مارس 2020، ص 309.
- 13- ثامر نجم عبد الله ، الحقوق السياسية للموظف العام والقيود الواردة عليها ، مجلة الجامعة العراقية ، العدد 56، ج2، ص 500.
- 14- عبد الرحمان بن جيلالي ، الحق في تكوين الأحزاب السياسية في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، العدد 03، الجزء 2، 2010، ص 69-87.
- 15- جلول فيساح، حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ ، مجلة الدراسات القانونية ، الجزائر ، العدد 02 ، رقم 01 ، ص 113-116.
- 16- عبد الحكيم سواكر ، ضمانات الموظف العام على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، 2019، الجزائر ، لا يوجد إسم المجلة ، ص 136.
- 17- بورنان عمر ، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل الدكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر ، 2014-2015، ص 184.
- 18- بن تركي جموعي ، الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة من متطلبات الماستر، بسكرة ، 2013-2014، ص 90.
- 19- سيف جاسم محمد صالح ، الإنتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، حريزان ، عمان ، 2017، ص 141.
- 20- الدستور الجزائري لسنة 1989، الصادر بموجب أمر رئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، بالجريدة الرسمية ، العدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.
- 21- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل للدستور 1989، الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 08 ديسمبر 1996، العدد 76.
- 22- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة رسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16.
- 23- القانون العضوي 12-01 المتعلق بنظام الإنتخاب ، الجريدة الرسمية عدد 01 المؤرخة في 2012/01/24.
- 24- القانون العضوي 16-10 المتعلق بنظام الإنتخاب ، الجريدة الرسمية عدد 50، المؤرخة في 2016/08/28.
- 25- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيف العمومي ، الجريدة الرسمية عدد 46 ، مؤرخة في 08 جوان 1966، ص 542.
- 26- القانون رقم 81-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخة في 08 جوان 1978 ، الصفحة 724.
- 27- المرسوم رقم 85-95 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985 ، الصفحة 333.

## الهوامش

- <sup>1</sup>. سيف جاسم محمد صالح، الانتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، حريزان ، عمان ، الأردن ، 2017، ص 141.
- <sup>2</sup>. منصور محمد الواسعي ، حق الانتخاب والترشيح و ضماناتها ، دراسة مقارنة: المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، ط 1، 2010، ص 214.
- <sup>3</sup>. ROCHE(JEAN), *les libertés publiques*, 5<sup>ème</sup> ed ,Paris,Dalloz,1978,p8 ,67.1
- <sup>4</sup>. عبد المنعم البدر اوي ، المدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق، دار الكتاب العربي ، القاهرة، ط 1، مصر 1958، ص 424.
- <sup>5</sup>. عصام علي الدبس، النظم السياسية، الحقوق والحريات العامة و ضمانات حمايتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط 1 ج 6، 2011، ص 480.
- عبد العزيز طيب عناني، مدخل إلى الأليات الأممية لترقية وحماية حقوق الانسان ، دار القصة للنشر، الجزائر ، 2003، ص 173 وما بعدها.
- <sup>7</sup>. للمزيد اضطلع على :
- FatshaOuguergous, *la charte Africaine des droits de l'homme et des peuples*.ed1, Paris, PUF,1993, p111-122
- <sup>8</sup>. كريم يوسف أحمد كشكاش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية " 1، 1987، ص 66.
- <sup>9</sup>. مصطفى عبد الله خيشم ، موسوعة علم السياسة، الدار للنشر والتوزيع والإعلام ، ط 1، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية العظمى ، 1994، ص 137-138
- <sup>10</sup>. William Benessiano , *le vote obligatoire*, revue française de droit constitutionnel, Paris, PUF, 2005, n61, p73-115.
- <sup>11</sup>. آيت شعلال نبيل ، ضمان حق الترشح (دراسة مقارنة)، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية ، العدد 2 ، مارس 2020، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سطيف 2 ، ص 309.
- <sup>12</sup>. للإطلاع أكثر عن هذه الشروط ، والتي لم أتكلّم عنها في هذه الدراسة ، لأنني لم أعالج الموضوع من الناحية الدستورية ، القانون العضوي 16-10 المتعلق بنظام الانتخاب ، الجريدة الرسمية عدد 50 المؤرخة 2016/08/28. والقانون العضوي 12-01 المتعلق بنظام الانتخاب ، الجريدة الرسمية عدد 01 المؤرخة في 2012/01/14.
- <sup>13</sup>. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة رسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16.
- <sup>14</sup>. إبراهيم عبد العزيز شيحا ، القانون الدستوري، لم يذكر أسم المطبعة، الدار الجامعية ، 1983، ص 5.
- <sup>15</sup>. ثامر نجم عبد الله ، الحقوق السياسية للموظف العام والقيود الواردة عليها ، مجلة الجامعة العراقية، العدد 56، ج 2 ، ص 500.
- <sup>16</sup>. عبد الرحمن بن جيلالي ، الحق في تكوين الأحزاب السياسية في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 3، الجزء 2، سنة 2010، ص 69-87.
- <sup>17</sup>. الدستور الجزائري لسنة 1989، الصادر بموجب أمر رئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، بالجريدة الرسمية العدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.
- <sup>18</sup>. الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل لدستور 1989 ، الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 8 ديسمبر 1996 ، العدد 76.
- <sup>19</sup>. جلّول فيساح ، حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 2 رقم 1، 2016، ص 113-116.
- <sup>20</sup>. علي عبد الفتاح محمد خليل الموظف العام وممارسته الحرية السياسية ، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، القاهرة 2002، ص 199.
- <sup>21</sup>. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومي، الجريدة الرسمية عدد 46، مؤرخة في 08 جوان 1966، اصفحة 542.

- <sup>22</sup>. القانون رقم 81-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخة في 08 جوان 1978، الصفحة 724.
- <sup>23</sup>. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985، الصفحة 333.
- <sup>24</sup>. بن توكي جموعي، **الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر**، مذكرة من متطلبات الماستر ، تخصص قانون إداري، بسكرة ، 2013-2014، ص90.
- <sup>25</sup>. بن توكي جموعي، **الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر**، مذكرة من متطلبات الماستر ، تخصص قانون إداري، بسكرة ، 2013-2014، ص91.
- <sup>26</sup>. قدورة جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع ، 2021، ص136.
- <sup>27</sup>. علي عبد الفتاح محمد خليل الموظف العام وممارسته الحرية السياسية ، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، القاهرة 2002، ص 199.
- <sup>28</sup>. عبد الحكيم سواكر ، **ضمانات الموظف العام على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، 2019 بدون ذكر إسم المجلة، ص136.
- <sup>29</sup>. بورنان عمر، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر ، 2014-2015، ص184-190.
- <sup>30</sup>. بن توكي جموعي، **الحقوق السياسية للموظف العمومي في الجزائر**، مذكرة من متطلبات الماستر ، تخصص قانون إداري، بسكرة ، 2013-2014، ص90.
- <sup>31</sup>. أنظر المادة 134 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03.
- <sup>32</sup>. بورنان عمر، ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية ، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر ، 2014-2015، ص184-