

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
كلية الحقوق



نطاق الحق في حرية الرأي بالنسبة
للموظف العمومي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
في مسار الحقوق تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الدكتور:
سعيد فروحات

من إعداد الطالب :
لخضر مصباح

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	إسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	محاضر درجة "أ"	د. بن شهرة شول
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	محاضر درجة "ب"	د. فروحات السعيد
عضو مناقش	جامعة غرداية	أستاذ مساعد "ب"	أ. طيبي الطيب
عضو مناقش	جامعة غرداية	أستاذ مساعد "ب"	أ. بودينار بلقاسم

السنة الجامعية

1436هـ-1437هـ/2015م-2016م



كلمة شكر

"و ما توفيقى إلا بالله عليه توكلت و إليه أنيب"

صدق الله العظيم (سورة هود الاية 88)

أحمد الله وأشكره أن وفقني لأتم هذا العمل المتواضع.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور المشرف

"فروحات سعيد"

أتقدم بشكري الخالص إلى كل الدكاترة و الأساتذة

بقسم الحقوق جامعة غرداية

و إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل

إهداء

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا
إلى روح الوالد رحمة الله عليه
إلى والدتي الغالية
إلى كل أفراد أسرتي .



المخلص

يعتبر الحق في حرية الرأي و التعبير بالنسبة للموظف من القضايا التي أثارت جدلا كبيرا في أوساط قطاع الوظيف العمومي ، كون قوانين هذا القطاع شهدت تدبب في تعريف صفة الموظف و هذا ما حاولنا توضيحه ، من خلال جملة من الاجتهادات الفقهية و التشريعات المختلفة العربية منها و الأجنبية . و لأننا ندرس الظاهرة الجزائرية فقد تعرضنا لمفهوم الموظف في التشريع الجزائري ، خاصة الأمر 06-03 الذي يعتبر المرجعية و الشريعة العامة للوظيفة العمومية مع إعطاء شرح مختصر لمفهوم الموظف في بعض القوانين ذات الصلة كقانون مكافحة الفساد و قانون العقوبات. من ثم تطرقنا إلى تعريف كل من الحق و الحرية مع شرح مفصل لحرية الرأي في المواثيق و العهود الدولية الهامة كهيئة الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي أسست للحقوق و الحريات و أعطتها البعد العالمي فكان لزاما التطرق إلى هذه الحقوق في المواثيق الإقليمية كالاتفاقية الأوروبية و الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، التي تعتبر الجزائر عضوا فعالا فيه.

تناولت الدساتير الجزائرية عبر مراحلها بداية من دستور 1963 إلى 2016 كلها هذا المبدأ وفق كل مرحلة و حسب النمط السياسي السائد، ففي مرحلة الأحادية الحزبية كان الحق في حرية الرأي يكتنفه شيء من الغموض فكانت النصوص الدستورية تحمل عبارات التقييد تماشيا مع المرحلة. أما التشريعات المتمثلة في قوانين الوظيفة العمومية بمختلف مسمياتها شهدت نوع من عدم الانسجام و عدم وضوح الرؤية مما نتج عنه فشل في مختلف جوانبه، لتبدأ مرحلة أخرى لعبت التحولات الدولية و الإقليمية دورا كبيرا في بلورة الرؤية نحو نظام تعددي تجدد فيه الحقوق و الحريات مكانتها. ففي الفترة الممتدة بين 1996 و 2016 جاءت معظم الدساتير لتكفل حرية الرأي و التعبير و دعمتها بالضمانات الكافية لتنتهج النصوص التشريعية نفس المنهج خاصة في قانون الذي يعتبر المرجعية و الشريعة العامة و هو الأمر 06-03 الذي إرتقي بالحقوق إلى مكانة جد مقبولة كمبدأ عام تاركها المجال للقوانين الخاصة لمختلف الأسلاك كل حسب طبيعته.

قائمة المصطلحات المستعملة

✓ الوظيفة العمومية (**La Fonction Publique**): هي مجموعة من الواجبات التي توكل إلى

شخص معين تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة للقيام بها والذي يحصل في مقابل أداء هذه الواجبات على

مجموعة من الحقوق، ويكون الهدف من أبحار الوظيفة العمومية تحقيق النفع العام.

✓ الأداء (**La Performance**): يعرّف الأداء على أنه قيام الفرد بالأنشطة التي يتكون منها

عمله، فالأداء هو الإنجاز أو القدرة على تحقيق الأهداف.

✓ السلك (**Corps**): يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب،

ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص، كسلك المتصرفين الإداريين مثلا الذي يضم ثلاثة رتب

وهي : متصرف متصرف رئيسي، متصرف مستشار.

✓ الموظفون العموميون (**Les Fonctionnaires**): يمثلون مجموع الموارد البشرية الذين

يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية بصفة دائمة، وقد استعملنا مصطلحي الموظف

العمومي والموظف بنفس المعنى

✓ حرية الرأي () **liberté d'opinion**

✓ الإدارات العمومية (**Les Administrations Publiques**): تتمثل في المنظمات الحكومية غير

الربحية، إذ يجب أن تميّزها عن المنظمات العمومية الاقتصادية ذات الطابع الربحي.

✓ الوظيفة (**La Fonction**): هي مجموعة من المهام والواجبات والسلطات والمسؤوليات

والاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق غرض معين.

✓ ممارسة (**pratique**) كيفية واقعية لامتهان عمل أو تعاطيه أو إتباع نهج حياتي معين .

- ✓ الضمانات (les garanties)
- ✓ المشرع (législateur)
- ✓ القانون الأساسي (LOI FENDAMENTALE)
- ✓ الميثاق الوطني (charte nationale)
- ✓ الدستور الجزائري (la constitution algérienne)
- ✓ دستورية (constitutionnel)
- ✓ حقوق الإنسان (droits de l'homme)
- ✓ نطاق الحق (portée du droit)
- ✓ القيود (les limites)

فهرس المحتويات

قائمة المحتويات

كلمة شكر	
الإهداء	
الملخص	
قائمة المصطلحات	
فهرس المحتويات	
مقدمة	
مقدمة.....	أ
أهمية الموضوع.....	ب
أهداف الدراسة.....	ب
أسباب اختيار الموضوع	ب
صعوبات الدراسة	ج
إشكالية الدراسة.....	ج
المنهج المتبع للإجابة عن الإشكالية.....	ج
الدراسات السابقة	د
خطة البحث.....	د
الفصل الأول :الإطار المفاهيمي للموظف و حرية الرأي.....	19
المبحث الأول: مفهوم الموظف	20
المطلب الأول : تعريف الموظف في القوانين المقارنة.....	20
الفرع الأول: تعريف الموظف في الفقه	20

- 22..... الفرع الثاني : تعريف الموظف في التشريعات العربية
- 24..... الفرع الثالث: تعريف الموظف في التشريعات الأجنبية.
- 25..... المطلب الثاني : تعريف الموظف في التشريع الجزائري.
- 25..... الفرع الأول : تعريف الموظف في قانون الوظيفة العامة
- 27..... الفرع الثاني : تعريف الموظف في قانون مكافحة الفساد
- 27..... الفرع الثالث: مفهوم الموظف في قانون العقوبات.
- 28..... المبحث الثاني : الحق في حرية الرأي.
- 29..... المطلب الأول: حرية الرأي في المواثيق الدولية.
- 29..... الفرع الأول: حرية الرأي في المواثيق الدولية العامة.
- 31..... الفرع الثاني : حرية الرأي في المواثيق الدولية الإقليمية.
- 33..... المطلب الثاني: حرية الرأي في التشريع الجزائري.
- 33..... الفرع الأول : حرية الرأي في الدساتير الجزائرية.
- 34..... الفرع الثاني: حرية الرأي في قانون الوظيفة العامة.
- 36..... خلاصة و استنتاجات
- 37..... الفصل الثاني : ممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي.
- 39..... المبحث الأول : ضمانات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي.
- 43..... المطلب الأول : الضمانات الدستورية
- 44..... الفرع الأول : مرحلة الأحادية الحزبية (1963-1976).
- 47..... الفرع الثاني : مرحلة التعددية الحزبية (1989-2016).
- 51..... المطلب الثاني : الضمانات التشريعية
- 52..... الفرع الأول: الضمانات التشريعية في ظل الأحادية الحزبية.

54.....	الفرع الثاني: الضمانات التشريعية في ظل التعددية الحزبية.....
54.....	المبحث الثاني: حدود ومعوقات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي.....
56.....	المطلب الأول: حدود حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي
57	الفرع الأول: الحدود الواردة في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006
58.....	الفرع الثاني: الحدود الواردة في بعض القوانين الخاصة.....
64	المطلب الثاني: معوقات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي.....
64.....	الفرع الأول : المعوقات الناتجة عن الممارسة
66.....	الفرع الثاني : مقترحات لضمان حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف العمومي.....
67.....	خلاصة و استنتاجات.....
69.....	الخاتمة
73.....	الملاحق
88.....	قائمة المراجع.....

مقدمة

مقدمة:

تعتبر حرية الرأي من أهم الحقوق الأساسية للإنسان، بل هي الآلية الطبيعية الوحيدة التي تترجم صورة الإنسان الاجتماعي بطبعه، وقد عمل المجتمع الدولي على حماية هذا الحق في المواثيق الدولية بصفة عامة ولم تكتفي الدول بذلك بل نصت على هذا الحق في التشريعات الداخلية بداية من الدستور والقوانين.

إن الحماية القانونية لحرية الرأي والتعبير، لا تتصل أساساً فقط بالحماية التشريعية بل كذلك بحماية الحق من حيث الممارسة لأن القيود التي قد يفرضها القانون على هذا الحق أو على فئة معينة في ممارسته قد تشكل إخلالاً به، ومثال ذلك ممارسة هذا الحق بالنسبة لفئة الموظفين.

من هذا المنطلق وتكريساً لمبدأ حماية حرية الرأي والتعبير نصت القوانين الأساسية لبعض الفئات في المجتمع على هذا الحق بأنه مكفول لها، مثلما جاء في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ولكن قد يثور التساؤل حول ضمانات ممارسة هذا الحق من طرف الموظف في ظل ضرورة التزامه بواجباته المهنية وعلى رأسها "الحفاظ على السر المهني" لأن المسافة بين هذا وذاك ليست بالكثيرة، بل لا تكاد تذكر ومن قربها يكاد يختلط الأمر من حيث التفرقة بين ما يدخل في حرية التعبير وما يدخل في واجب الحفاظ على السر المهني.



أهمية الموضوع :

دون شك تبرز أهمية الموضوع من حيث كونه كما قلنا أنه يعبر عن الصورة الحقيقية في كون الإنسان " اجتماعي بطبعه " وإن هذا الحق يمثل صمام الأمان لكل الدول عبر العالم من حيث الاعتناء بحمايته وكفالاته لكل فئات المجتمع، ذلك أن تقييده معناه إطباق قانون " الصمت " وفي حالة سيطرة هذا الأخير وشيوعه على حساب حرية الرأي والتعبير فإنه يؤدي سلوكيات غير متوقعة قد تصل إلى العنف، الذي قد يكون ناتج عن احتجاجات وإضرابات تقوم به فئة الموظفين والعنف يؤدي إلى عدم الاستقرار ، والنتيجة المترتبة عن عدم الاستقرار تهدد أمن الدولة ، وتهدد أمن الدولة قد يؤدي إلى زوالها أو تقسيمها.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى بيان ما يلي :

- تحديد النصوص القانونية الضامنة لحرية الرأي والتعبير بالنسبة لفئة الموظفين.
- تحديد معيار ممارسة حرية الرأي والتعبير والالتزام بواجب الحفاظ على السر المهني.
- تحديد الضمانات المرصودة لحرية الرأي والتعبير .
- الوقوف على حدود ممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي .
- رصد المعوقات التي تحول دون التمتع بحق حرية الرأي والتعبير .

أسباب اختيار الموضوع :

- بغض النظر عن أهمية موضوع حرية الرأي والتعبير بصفة عامة فإن الذي قادنا إلى اختيار هذا الموضوع سببين إثنين ، الأول ذاتي والثاني موضوعي .
- أما السبب الذاتي فيتمثل في كوننا عشنا هذه التجربة ونحمل صفة الموظف لأكثر من ثلاثين سنة.
- أما السبب الموضوعي فيتمثل ما شهدته قطاع الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة من تشنجات نتيجة المطالبة ببعض الحقوق وعلى رأسها قطاع التربية والصحة ، ومن بين الأشكال التي انتهجها الموظفون للتعبير عن آرائهم والمطالبة بحقوقهم هي " الإضراب والوقفات الاحتجاجية، وقد وصل الأمر في كثير من الحالات الفردية إلى التعبير عن رأيهم بطرق أخرى وصلت للإضراب عن الطعام، وبين ممارسة هذا الحق بحق آخر وهو حق الإضراب فإن غالبا ما كانت السلطات تنذر عن بكل الوسائل المتاحة على أنه يعد إخلالا بواجبات الموظف المهنية مما تثار التساؤل حول المعيار الفاصل بين الواجب والحق .

— صعوبات البحث:

إن البحث عن الحقيقة عمل شاق ومكلف، وأي بحث علمي لا يخلو من الصعوبات، كونه يصبو لبلوغ نتائج وأهداف محددة، قد لا تتوفر الإمكانيات و الوسائل المساعدة، والتي لا يجب أن تكون عائق في نفس الوقت، بل تدفع لمزيد من البحث والتحري، ولعل من الصعوبات التي غرست فينا روح التحدي:

- قلة المراجع والدراسات المتخصصة في إشكالات الوظيفة العمومية.

- نقص في الكتب الجزائرية حول موضوع الوظيفة العمومية .

- التكرار الملحوظ في تناول نفس الموضوع لمعظم الكتب .

إشكالية الدراسة:

من خلال ما تم ذكره أعلاه يتضح أن إشكالية الدراسة تتمثل في " إلى أي مدى كفل المشرع الجزائري الضمانات القانونية لممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي ؟ وما هي حدود ممارستها ؟

- إن التساؤلات الفرعية الناتجة عن هذه الإشكالية تتمثل في :

- ما هي النصوص القانونية التي كفلت للموظف العمومي الحق في ممارسة حرية الرأي والتعبير ؟

- ما هي حدود ممارسة حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف العمومي ؟

- ما هي معايير التفرقة بين ممارسة حرية الرأي والتعبير والحفاظ على السر المهني ؟

- إن الفرضيات التي يمكن أن تكون أرضية هذه الدراسة تتمثل في :

- إن النصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري كفيلة لحماية الحق في حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف العمومي.

- إن النصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري غير كفيلة لحماية الحق في حرية الرأي والتعبير

بالنسبة للموظف العمومي بل هي أصلا مقيدة لهذا الحق .

- ليس هناك حدود لممارسة حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف ؟

- هناك حدود لممارسة حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف العمومي في التشريع الجزائري، وعليه

الموازنة والتوفيق بين واجبه المهني وممارسة هذا الحق؟

المنهج المتبع للإجابة عن الإشكالية :

مادامت الدراسة استقصائية لحق من حقوق الإنسان في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية فإن المنهج العلمي الأنسب في ذلك هو **المنهج الوصفي**، الذي نستعين به في تحديد النصوص القانونية التي وفرت ضمانات لممارسة حرية الراية والتعبير بصفة عامة وبالنسبة للموظف بصفة خاصة، ثم أن المنهج الوصفي الذي مهمته تقصي النصوص القانونية يقودنا للاستعانة بالمنهج التحليلي الذي يساعدنا على الإجابة على الجزء الثاني من الإشكالية والمتمثل في دراسة مدى كفالة هذه النصوص وضماؤها لممارسة هذا الحق.

الدراسات السابقة :

– لاشك أن هناك دراسات سابقة لهذا الموضوع وقد وجدنا بعضها نذكرها فيما يلي :

الدراسة الأولى :

– دراسة بعنوان " حدود الحق في حرية التعبير في القانون الدولي لحقوق الإنسان " الباحث " سهام رحال " مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر باتنة سنة 2010/2011.

أوجه التشابه بينها وبين هذه الدراسة :

– كلا الدراستين يخصصان موضوع حرية التعبير.

أوجه الاختلاف بينها وبين هذه الدراسة :

– الدراسة السابقة تتكلم عن موضوع حرية الرأي والتعبير بصفة عامة وهذه الدراسة تخص حرية الرأي والتعبير بالنسبة لفئة الموظفين وبتالي دراستنا هذه أكثر تخصص.

– الدراسة السابقة تكلمت عن حرية التعبير في سنة 2011 وهذه الدراسة في سنة 2016 وبين الفترتين كان هناك الكثير من التعديلات التي خصت الضمانات المتاحة لهذا الحق وعلى رأسها التعديل الدستوري لسنة 2016 في الجزائر.

خطة البحث:

قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين :

لا يمكن أن نتكلم عن موضوع ونفترض في من يسمع أو يقرأ أنه يعرف عنه الكثير أو القليل، وهذا خطأ يقع فيه أي باحث في رأينا وقد يكون عائق أمام الاستفادة من بحثه ولذلك كان موضوع عنوان الفصل الأول " الإطار المفاهيمي للموظف وحرية الرأي" والذي من خلاله نبين من هو الموظف في قانون الوظيفة العمومية وبعض القوانين الأخرى مثل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته مثلاً، ثم كان الفصل الثاني بعنوان " ممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي" والذي نبين من خلاله حدود هذه الممارسة ومعوقاتها إن وجدت.



الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف

وحرية الرأي

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف و حرية الرأي

في هذا الفصل نتطرق للإطار المفاهيمي لحرية الرأي و التعبير و كذلك الموظف لأنه لا بد من تحديد المفاهيم لمعرفة إطار البحث ونطاقه.

وسيتم التطرق لذلك من خلال المبحث الأول الذي خصصناه لتعريف الموظف في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري، والمبحث الثاني خصصناه للحدوث عن تعريف حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية وفي الدساتير الجزائرية وقانون الوظيفة العمومية.

المبحث الأول

مفهوم الموظف

لنظرا للاختلاف في التوجهات الفكرية والإيديولوجية وفي النظم القانونية والاقتصادية التي تبنتها الدول لم يتم تحديد مفهوم جامع للموظف عبر مراحل تطور الوظيفة العمومية، نتج عنه اجتهادات لإعطاء معنى للموظف.

المطلب الأول

تعريف الموظف في القوانين المقارنة

قبل التطرق لمعنى الموظف لا بأس أن نتكلم عن معنى الوظيفة العمومية، التي ينصرف معناها إلى تحديد الأشخاص الذين تستعين بهم السلطات العمومية في التكفل بالمهام التي من صلاحياتها لاسيما تقديم الخدمات التي ينتظرها المواطنون¹. علما أن المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03² لم يعرف الوظيفة العمومية، وذهب مباشرة إلى تعريف الموظف العمومي.

الفرع الأول

تعريف الموظف في الفقه

1. تعريف الموظف في الفقه العربي:

التعريف 01: تعريف الدكتور سليمان الطماوي : فعرف الموظف بأنه "ذلك الشخص الذي يُعهد إليه في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"

¹ – jean Marie Breton, la fonction publique, ed EDICEF, Canada, 1990, P06.

² – الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46.

التعريف 02: أما الفقيه ماجد نور الحلو فعرف الموظف بأنه "كل من يتولى وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يُدار بطريق مباشر".

التعريف 03: الدكتور محمد فؤاد مهنا يعرف الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو الحلية أو المرفقين ويشغلون وظيفة داخله في النظام الإداري للمرفق الذين يعملون فيه"¹

2. تعريف الفقه الجزائري:

التعريف 01: أمّا من الأساتذة الجزائريين نجد الأستاذ ميسون صبيح عرف الموظف بأنه "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً"².

التعريف 02: أمّا الدكتور عبد الرحمان أحمد محيو فعرفه "أنّ الموظفين هم الأعوان الذين يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة الأولى من قانون الوظيفة العامة 133/66 والذي يميّز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"³.

التعريف 03: تعريف عبد الرحمان الرميلى: "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفاتهم الشخصية"⁴.

وقد تعرض الفقيه عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري إلى تعريف الموظف العام حيث قال "الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من الأعمال سواء أجزته على ذلك أم لم تأجره"⁵

3. تعريف الموظف في الفقه الأجنبي :

التعريف الأول : يعرف الأستاذ M.Waline الموظف العام بأن: "كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة".

التعريف الثاني : يعرف الأستاذ A.PLantey الموظف العمومي : "ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري)".⁶

¹ - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2007، ص 11.

² Missoum Sbih, La fonction publique, Hachette, Paris, 1968, P 13.

³ - محمد يوسف المداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص35.

⁴ - محمد يوسف المداوي، المرجع نفسه، ص35.

⁵ - سعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، (رسالة ماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية (بسكر)، 2014، ص 11.

⁶ - علي خطار شرطوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، 2003، ص 414.

التعريف الثالث : يرى العميد دوجي (Léon Duguit) "أن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها"¹

التعريف الرابع : يعرفه الفقيه هوريو (Hauriou) " الموظف العام هو كل شخص يشغل وظيفة داخلية في كادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة ، أو الإدارة العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة"²

التعريف الخامس : يعرف الأستاذ أندري دي لوبادير: ANDRE DE LAUBADERE الموظفين العموميين هم "عمال المرافق العامة التي تديره الهيئات العامة و الذين يشغلون وظائف دائمة داخلية في كادرات هذه المرافق"³.

التعريف السادس : عرفه الفقيه برتيل (Berthel) بأنهم " الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام "⁴.

الفرع الثاني

تعريف الموظف في بعض التشريعات العربية

1 – تعريف الموظف العمومي في التشريع المصري :

التشريع المصري لم يورد أي تعريف جامع مانع للموظف في مختلف فروع القانون وترك تحديد مفهومه للفقهاء والقضاء.

وقد جاء في القوانين الإدارية المصرية منها المادة الأولى من القانون 210/51 لسنة 1951 الموظف العمومي بأنه " يعتبر موظفا عاما 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 وزير أو من هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا".

أما قانون سنة 1964 الذي يحمل الرقم 46/64 فقد عرف الموظف العمومي بقوله " يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة " ونجد أن المادة 04 من القانون رقم 58/71 لسنة 1971 ورد فيها نفس التعريف⁵.

وأما بالنسبة للقوانين الجنائية المصرية استعملت عدة مصطلحات خاصة القانون 58/37 لسنة 1937 المتضمن القانون الجنائي ، وردت في هذا القانون عدة مصطلحات منها " الوظائف الأميرية، الموظف العام،

¹ – محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 32 .

² – جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 85.

³ – محمد حامد الجمل. الموظف العام فقها وقضاء، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 84.

⁴ – أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13

⁵ – مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981، ص 21.

المستخدم، الموظف العمومي، الموظف في مصلحة عمومية، رجال السلطة العمومية ، المستخدمين الأجراء الذين يقومون بخدمة عامة¹.

2 — تعريف الموظف في التشريع السوري :

يختلف تعريف الموظف في القانون السوري بين القانون الجزائري والقانون الإداري بالنسبة للقانون الجزائري: لم يأخذ القانون الجزائري بالفكرة الإدارية للموظف العام وقد عرف الموظف العمومي " يعد موظفا بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف بالسلك الإداري والقضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة "².

أما قانون العقوبات الاقتصادية عرفته بأنه " يعتبر موظف إضافة إلى ما هو منصوص عليه في المادة 340 من قانون العقوبات جميع العاملين في الدولة ووفقا لما هو منصوص عليه في الفقرة "أ" من المادة الأولى من قانون العقوبات الاقتصادية " والفقرة "آ" من المادة الأولى بقولها " يقصد بالدولة في معرض تطبيق هذا المرسوم الوزارات والإدارات والهيئات العامة والبلديات والمؤسسات البلدية والوحدات الإدارية والمؤسسات والشركات والمنشآت العامة وجميع جهات القطاع العام والمشارك والمصالح العامة وإدارتها سواء كان تابعها إداريا أو اقتصاديا" أي أن جميع العاملين من الجهات المذكورة وفق هذه الفقرة يعتبرون موظفين عامين كما انه بالعودة إلى المادة 340 عقوبات نجد أنها تطال كل العاملين في الوزارات والهيئات العامة والبلديات فمصطلح " الإدارة العامة" هو مصطلح قانوني واسع يمتد ليشمل كل جهة رسمية ذات شخصية معنوية عامة أو مرتبطة بشخصية معنوية عامة وفي اجتهاد محكمة النقض السورية نجد "أن الموظف المقصود في الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة وبينها جريمة الاختلاس كل من يعمل في الدولة أو الإدارات العامة مهما كان القانون الذي يسري على تعيينه وحقوقه "

3 — تعريف الموظف في التشريع العراقي :

على عكس أغلب التشريعات نجد أن المشرع العراقي قد درج على تعريف الموظف العام في صلب قوانين الخدمة المدنية وقوانين انضباط موظفي الدولة ، فقد عرفه في المادة الأولى من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة". غير أننا نرى أنه يلزم للتمتع بصفة الموظف العام ما يلي :

- 1 — أن يعهد إليه بعمل دائم.
- 2 — أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام .
- 3 — أن تكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة³.

¹ - سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق بن عكنون (الجزائر)، 2005، ص20.

² - المادة 340 من قانون العقوبات السوري.

³ - مازن راضي ليلو ، القانون الإداري ، منشورات الأكاديمية العربية ، الدنمارك ، 2008، ص108.

الفرع الثالث

تعريف الموظف في بعض التشريعات الأجنبية

في هذا الفرع نتكلم عن تعريف الموظف في بعض التشريعات الأجنبية ونخص منها فرنسا، وبريطانيا وألمانيا.

- تعريف الموظف في التشريع الفرنسي:

يخضع الموظفون في التشريع الفرنسي لقانون أساسي عام تسري أحكامه " على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة والمناطق الجهوية و العمالات والبلديات والمؤسسات الإدارية التابعة لها ¹ " علما أن هذا القانون لا يخضع له القضاة وأعوان المصالح العمومية ذات الطابع الصناعي ² .
علما أن المادة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم " 2294 " الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1946 عرفت الموظف من خلال سريان هذا القانون على " الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في إحدى المؤسسات العامة القومية التابعة للدولة" ³ .

- تعريف الموظف في التشريع البريطاني:

الحقيقة أنه ليس هناك قانون أساسي للموظفين ولا تعريف دقيق لهم في بريطانيا، ولا يمكن التعرف على الموظف البريطاني إلا من خلال التقارير المتتالية التي تعتبر مراجع أساسية لسياسة الوظيفة العمومية... ومن هذه التقارير التي حاولت وضع تعريف للموظف يرجع تاريخه إلى 1931، وهو تقرير " طوملين " وقد عملت بهذا التعريف كل التقارير الموالية وأخرها تقرير " فلوتون " لسنة 1968، ويفيد هذا التقرير أن " الموظفين هم الأشخاص الذين هم في خدمة التاج أو المملكة باستثناء المتقاعدين لمنصب سياسية أو قضائية، القائمون بعملهم تحت نظام مدني والمتقاضون أجروهم بكاملها بصفة مباشرة من إعمادات مصادق عليها من طرف البرلمان" ⁴

- تعريف الموظف العمومي في التشريع الألماني

ورد تعريف الموظفين في دستور 1949 بأنه " الأشخاص الذين يمارسون بصفة دائمة صلاحيات لها طابع سيادة تفترض علاقة خدمة أو تسخير وولاء بين الأعوان والجماعات العمومية" ⁵

¹ - القانون الفرنسي المتضمن القانون الأساسي للموظفين المؤرخ في 11 جويلية 1983، والمنشور في الجريدة الرسمية الفرنسية المؤرخة في 14 جويلية 1983، ص 2174.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 92.

³ - صباح مصباح محمد السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن ، ط1 ، 2004، ص 46.

⁴ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 93.

⁵ - المرجع نفسه، ص 94.

المطلب الثاني

تعريف الموظف في التشريع الجزائري

نتطرق إلى مفهوم الموظف لدى المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العامة وقانون مكافحة الفساد.

الفرع الأول

تعريف الموظف في قوانين الوظيفة العامة .

لقد مر مفهوم الموظف في التشريع الجزائري بعدة مراحل ، فكل مرحلة تكاد أن تصفي صبغتها على تعريف الموظف بشكل غير ثابت . ولذلك لم يحدد المشرع الجزائري تعريفا واضحا دقيقا للموظف العمومي ففي كل مرحلة يعتمد على تعيين الأشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي الساري به العمل، وهذا الطرح يساير تماما موقف المشرع الفرنسي في مجال تحديد الخصائص الواجب أن يتميز بها الموظف العمومي . فقد نص نظام الموظفين الفرنسي الصادر بالأمر رقم 59-244 والمؤرخ في 04 فيفري 1959 والقانون الخاص بحقوق والتزامات الموظفين رقم 634 الصادر في 13 جويلية 1983 على نفس المفهوم . فغداة الاستقلال حافظ المشرع الجزائري على تطبيق القانون الوظيفي الفرنسي، إلى أن صدر اول تشريع في الجزائر المستقلة بموجب الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 وتضمن هذا 79 مادة¹ حدد المشرع الجزائري في المادة 01 من الأمر رقم 66-133 الشروط الواجب توفرها في الموظف العمومي حيث نصت على ما يلي : " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية... "، فاعتمادا على نص المادة فإن الشروط الواجب توفرها لإعطاء صفة الموظف هي :

1 — هو ذلك الشخص المعين في منصب شاغر لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية .

2 — هو الشخص المعين في وظيفة دائمة .

3 — الخدمة في مرفق عام تديره سلطة إدارية .

4 — الانتماء إلى رتبة ودرجة من السلم الإداري .

تجدر الإشارة إلى أن الجزائر عرفت قبل الأمر رقم 03/06 ، القانون العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978² والمرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985³، وقد اعتبر النصين الأخيرين الموظف العمومي هو كل "شخص عين في منصب دائم ورسم (أو ثبت) في رتبة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها" .

¹ - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص39.

² - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية الجزائرية، 08 / 08 / 1978، العدد 32، ص 724.

³ - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، 24/03/1985، العدد 13، ص 333.

فيما يخص القانون رقم 78-12 فإنه لم يفرق بين العامل والموظف وتناول في المادة 01 تعريف العامل وكان الهدف من هذا القانون هو توحيد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه وأعتبر أن جميع الأعوان العاملين لدى الدولة عمالا . ولكنه لم يفلح في ذلك وهذا نظرا لوجود تمييز قديم بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي العمومي وإذلك جاء المرسوم رقم 85-59 ليفرق بين الموظف والعامل، وفي هذا الصدد نصت المادة 05 منه على : " تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية (الموظف) ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة .

ولكن على الرغم من أن المرسوم رقم 85-59 ذكر مصطلح موظف إلا أنه لم يقدم لنا تعريفا شاملا للموظف العمومي ، وما يأخذ على هذا المرسوم أنه توسع كثيرا في مفهوم الموظف العمومي . أما في الوقت الراهن فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر رقم 06-03 الذي كان كغيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره ، بمعنى أنه لم يقدم لنا تعريفا شاملا وجامعا للموظف العمومي وقد جاء تعريفه في المادة 04 منه التي نصت على : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " . وما نلاحظه من نص هذه المادة أن الأمر رقم 06-03 قد حافظ على نفس المقومات التي أقرها الأمر 66-133 في تحديده للشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف ، وقد حدد الأمر رقم 06-03 في المادة 02 منه مجال تطبيقه والتي حصرها في المؤسسات والإدارات العمومية وعدد ما يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية في الفقرة 01 من المادة 02 ، كما وضحت الفقرة 03 من المادة 02 الأشخاص الذين تم استثنائهم من تطبيق أحكام الأمر رقم 06-03 .

من خلال ما سبق تناوله من تعاريف سواء من طرف الفقه أو التشريع فإنه أخيرا يمكن استخلاص أربعة مقومات إذا توفرت كلها في شخص ما فإنه يصبح له الحق في اكتساب صفة الموظف وتمثل هذه المقومات في :

- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة .
- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة أو سلطة إدارية بطريقة مباشرة .
- أن يكون التعيين في الوظيفة العمومية بواسطة السلطة المختصة .
- أن يعين الشخص ويرسم في رتبة معينة في السلم الإداري¹. وقد قسمت المادة 08 من نفس القانون مجموعات الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب إلى أربعة وهم " مجموعة متخصصة في نشاطات التصميم والبحث والدراسات والمجموعة الثانية متخصصة في نشاطات التطبيق، والمجموعة الثالثة متخصصة في نشاطات

¹ - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة محمد بوقرة)،(رسالة ماجستير)،جامعة بومرداس،الجزائر،2010،ص52 .

التحكم ومجموعة رابعة متخصصة في نشاطات التنفيذ، وعليه هناك مجموعة من الموظفين مكلفة بالدراسة وثانية مكلفة بالتطبيق وثالثة مكلفة بالتحكم، ورابعة مكلفة بالتنفيذ¹ وقد يبدو أن المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 قد اشترط لاكتساب صفة الموظف هي أن يكون الشخص مرسما في وظيفة دائمة، لكون الديمومة نتيجة حتمية لاستمرارية المرفق العام² ولكن بالرجوع إلى المرسوم رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/29. فقد منح صفة الموظف للأعوان المتعاقدين³.

الفرع الثاني

تعريف الموظف في قانون مكافحة الفساد

المشرع الجزائري أعطى مفهوم واسع للموظف العمومي في قانون مكافحة الفساد⁴ من خلال نص المادة 02 منه بقوله " كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته".

وهو في نفس القانون " كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية . وقد عرف في نفس القانون كذلك: بأنه كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفرع الثالث

مفهوم الموظف في قانون العقوبات

في السابق أدرج قانون العقوبات الجزائري⁵ مفهوم الموظف من خلال نص المادة 149 التي عرفته بما يلي " يعتبر موظفا عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية وبأي وضع وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي به الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية " إلا أن

¹ - دمان ديبح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 12.

² - هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 99.

³ - المرسوم الرئاسي رقم 078-308 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية الجزائرية، 2007/09/30، العدد 61، ص 17.

⁴ - القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، 2006/03/08، العدد 14، ص 04.

⁵ - الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08/07/1966 يتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم.

هذه المادة ثم إلغائها بالأمر رقم 47-75 المؤرخ في 17 يونيو 1975، واعتمد قانون العقوبات الجزائري تعريف الموظف المشار إليه في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح الموظف ورد في قانون العقوبات في عدة مواد منها " 144.144 مكرر.

المبحث الثاني

الحق في حرية الرأي

إن أهم ركائز التمتع بالحقوق هو تحديد مفهومها، حتى يمكن بسط الحماية القانونية على الحق، وفي هذا المبحث نتطرق إلى مفهوم الحق ثم حرية الرأي في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري.

أولاً : تعريف الحق

لعل من أصعب الكلمات التي يمكن التعرض لتعريفها وتحديد مدلولها، كلمة الحق فهي من المفاهيم التي تبدو واضحة جلية للوهلة الأولى، بل ومن أغنى المفاهيم عن التعريف لكن ما إن يحاول الباحث وضع تعريف جامع مانع لها، حتى تظهر له حالة من الغموض والإبهام، ولعل مرد ذلك للمدلول الكبير لهذه الكلمة، وإلى أنها من المفاهيم المتطورة مع الزمن فيختلف الناس في تحديد دلالاتها حسب زمانهم ومذاهبهم العقائدية والسياسية .
— الحق لغة:

له معاني مختلفة، تدور حول معنى الثبوت، الوجوب، اليقين، العدل، الإنصاف، الجزم، والأمر المقضي فيه. والحق في اللغة هو: الثابت بلا شك وهو نقيض الباطل، ويطلق على الصدق فيقال: حققت قوله، وظنه تحقيقاً، ويطلق أيضاً على الواجب فيقال: حق الشيء بحق أي وجب. ولفظ الحق كثير الجريان على الألسنة والأقلام، كثير الورود في القرآن الكريم، والحديث الشريف، وكتب الفقه والقانون وغيرها قال تعالى: (ولا تلبسوا الحق بالباطل)¹ وحق الأمر يحق ويحق حقاً وحقوقاً صار حقاً وثبت، وأحققت الأمر إحقاقاً إذا أحكمته وصححته، وأحقق القوم أي قال كل واحد منهم الحق وحق العقيدة أي أحكم شرحها، ويحق عليك فعل كذا أي يجب .

ثانياً : تعريف حرية الرأي

من المبادئ التي تقوم عليها الفلسفة السياسية للديمقراطية، كفالة حرية الرأي طالما كانت وسائل تحقيق ذلك لا تستند إلى القوة والعنف، فحرية الرأي من أهم أنواع الحريات التي تتبناها الدساتير بكفالتها وتقريرها، ومن بين ما جاء من تعاريف لهذا المصطلح نذكر:

يقصد بحرية الرأي بصفة أساسية "الإمكانات المتاحة لكل إنسان لأن يحدد بنفسه ما يعتقد أنه صحيح في مجال ما " ولا تثور مشكلة طالما ظل الرأي حبيسا في أضلع صاحبه، أما حينما يخرج الرأي إلى حيز الوجود فهنا

1 - سورة البقرة. الآية 32 .

يتدخل القانون لحماية وتنظيم حرية الرأي، وهي حرية أساسية لأن من الواضح أن الفرد يكون حرا بقدر ما يملك دائما حرية داخلية، حرية لها صفة معنوية صرفة، لذلك فهي الحرية النهائية الباقية، حتى ولو اتهارت كافة الحريات.

فالفرد يبقى محافظا على حرية الرأي مهما كانت الأنظمة السياسية جائرة، فهي لا تستطيع أن تجبر رعاياها على تحييدها واستحسانها، وهي حرية أساسية لأنها تشكل نقطة الانطلاق لبقية الحريات التي تصبح ثانوية لأنها تركز عليها.

وتعني أيضا "الحرية لكل فرد في أن يتبنى في كل مضمار الموقف الفكري الذي يختاره، سواء في موقف داخلي أو فكر حميم، أو اتخاذ موقف عام".

لقد رأينا أن تكوين فكرة ما لدى الإنسان تكون باطنية في أول أمرها، وتكمن في سريرة نفسه، قد لا تنكشف للناس إلا من خلال ما يلاحظونه من سلوكيات صاحبها، إلى هذه المرحلة تبقى مجرد رأي في ضميره فإذا أتاحت لها الفرصة وانطلقت من الباطن إلى الظاهر، وتلقاها الغير، أثرت فيه وتأثرت بردود الغير حولها سلبا أو إيجابا، فخروج الفكرة إلى الظاهر ودعوة الناس إليها يدخل في حرية التعبير¹.

المطلب الأول

حرية الرأي في المواثيق الدولية

يعتبر الحق في حرية الرأي والتعبير من الحقوق الأساسية للإنسان، ونظراً لأهمية هذا الحق للفرد والدولة معا أكدت الشريعة الدولية عليه ووضعت المعايير المقبولة لممارسته. يرتبط الحق في حرية الرأي والتعبير بحقوق وحرريات أخرى، بعضها لازم يعتمد عليها والأخرى من مظاهرها ووسائل ممارستها، إذ لا يمكن أن نتصور ممارسة هذا الحق بدون حرية الحصول على المعلومات، أو حرية الإعلام بكافة أشكاله المطبوع والمرئي والمسموع والالكتروني أو حرية التجمع السلمي. ولما كانت القيمة الفكرية الكبرى التي تحكم ضمير العالم اليوم، هي قيمة حقوق الإنسان، وأن الحكم على أي مجتمع لا يكون إلا بمدى احترامه وتضمينه لمبادئ حقوق الإنسان في تشريعاته المحلية، وعليه سوف نتطرق إلى حرية الرأي في هذه المواثيق.

الفرع الأول

حرية الرأي في المواثيق الدولية العامة

أولا : ميثاق الأمم المتحدة :

أن النظام الأساسي لميثاق الأمم المتحدة يحدد الوظائف والمسؤوليات الخاصة بالدول الأطراف ، وقد تم تبنيه في سان فرانسيسكو عام 1945 من قبل 50 دولة مؤسسة ، وتطرق الميثاق إلى الشرعية الدولية التي جاءت من أجل تنظيم العلاقات الدولية وحماية الشعوب وحقوقها، بعدما شهد العالم تدهورا خطيرا في

¹ - عمر مرزوقي، حرية الرأي و التعبير في الجزائر في ظل التحول الديمقراطي(1989-2004)، جامعة يوسف بن خدة(الجزائر)،2005،ص 23.

مجال الحقوق والحريات خاصة، ولتعزيز احترام حقوق الإنسان الأساسية عامة أشارت المادة 13¹ منه إلى حقوق الإنسان والحث على احترامها، كما تطرقت العديد من المواد إلى نفس التوجه من احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ولتحقيق هذه الأهداف عهدت إلى الأجهزة الرسمية متابعة هذه المهمة واعتبرتها بمثابة التزام دولي واجب الاحترام من طرف الدول الموقعة عليه، بل وترقيتها في دساتيرها الداخلية، مع الإشارة أنه لم يتطرق إلى الحق في حرية الرأي والتعبير كمبدأ خاص وإنما جاء كمبادئ عامة ضمن الحقوق الأساسية.

ثانيا : حرية الرأي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

قبل التطرق إلى حرية الرأي في هذا الإعلان نبين القيمة القانونية أو الطبيعة القانونية له، خاصة وأن حقوق الإنسان وحرياته انتقلت من مرحلة الدعوة إلى احترامها إلى مرحلة الإلزام الدولي بها في السنوات الأخيرة، ولو أن واقع المجتمع الدولي من حيث انتهاكات حقوق الإنسان يبرز العكس، مما يجعلنا نتكلم ولو بإيجاز عن القيمة القانونية لكل وثيقة دولية كفلت حرية الرأي.

بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان فإن قيمته القانونية نستشفها من تسميته باعتباره " إعلان " وهو يتضمن بعض المبادئ التي يمكن وضعها في مصاف التوصيات الغير ملزمة إلا بالقدر الذي تلتزم به الدول في تشريعاتها الداخلية ابتداء من الدستور كما فعلت الجزائر مع دستور سنة 1963².

حيث قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتوكيل مهمة صياغة وثيقة مستقلة معنية بحقوق الإنسان للجنة حقوق الإنسان في دورتها الأولى المنعقدة عام 1947 والتي اعتمدها في 10 ديسمبر 1948، وهو يوم ميلاد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. هذا الإعلان الذي تكلم عن حرية الرأي من خلال النصوص التالية : نصت المادة 18 " لكل شخص الحق في حرية التفكير والضمير والدين، ويشمل هذا الحق حرية تغيير ديانتَه أو عقيدته، وحرية الإعراب عنهما بالتعليم والممارسة وإقامة الشعائر ومراعاتها سواء أكان ذلك سرا أم مع الجماعة".

وجاء في المادة 19 " لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل، واستقاء الأنباء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقييد بالحدود الجغرافية".

¹ المادة 13 من ميثاق الأمم المتحدة لسنة 1945.

² جاء في المادة 11 من دستور سنة 1963 " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ونضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي".

ثالثا : : حرية الرأي في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية .

العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية¹ يعد من بين المواثيق الدولية التي تضمنت الحقوق المدنية والسياسية، إلا أن الطبيعة القانونية لمواده غير ملزمة، وهي مجرد توصيات، وقد جاء التنصيص على حرية الرأي والتعبير فيه من خلال ما يلي :

نصت المادة 6 " الحق في الحياة حق ملازم لكل إنسان، وعلى القانون أن يحمى هذا الحق، ولا يجوز حرمان أحد من حياته تعسفا" وجاء في المادة 9 " لكل فرد الحق في الحرية وفي الأمان على شخصه. ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفا ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينصص عليها القانون وطبقا للإجراء المقرر فيه ، وجاء في المادة 18 " لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين ، ويشمل ذلك حريته في أن يدين بدين ما وحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره، وحريته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حدة".

- لا يجوز تعريض أحد لأرائه من شأنه أن يخل بحريته في أن يدين بدين ما، أو بحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره.

- لا يجوز إخضاع حرية الإنسان في إظهار دينه أو معتقده، إلا للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحرياتهم الأساسية.

وجاء في المادة 19 " لكل إنسان الحق في اعتناق آراء دون مضايقة و لكل إنسان حق في حرية التعبير، ويشمل هذا الحق حريته في التماس مختلف ضروب المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين دونما اعتبار للحدود، سواء على شكل مكتوب أو مطبوع أو في قالب فني أو بأية وسيلة أخرى يختارها. ومن ثم نستنتج أن حرية الرأي و التعبير قد أصبح معترفا بها على نطاق واسع أنها حق من حقوق الإنسان الأساسية .

الفرع الثاني

حرية الرأي في المواثيق الدولية الإقليمية

إن الاتفاقيات الإقليمية لحماية حقوق الإنسان أولت اهتماما كبيرا للحق في حرية الرأي والتعبير متأثرة بالمواثيق الدولية واستجابة للنداءات الملحة لأجهزتها ، ويظهر ذلك في النصوص القانونية والتشريعية التي تضمنتها هذه الاتفاقيات والذي سنتعرض لبعض منها .

¹ - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ 13 مارس 1976 وفقا لأحكام المادة 49. موقع الأمم المتحدة www.un.org/ar تاريخ الإطلاع 2016/05/04.

أولاً: حرية الرأي في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان جاءت لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، تم التوقيع عليها من قبل دول أعضاء مجلس أوروبا في الرابع من تشرين الثاني من سنة 1950 في مدينة روما ، ودخلت حيز التنفيذ في الرابع من أيلول 1953 .

تعتبر الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹ من الاتفاقيات المهمة من حيث القيمة القانونية، ذلك أن الإخلال ببندها يؤدي إلى المتابعة أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان وأحكام هذه الأخيرة ملزمة، وقد تصل العقوبات إلى غاية الطرد من عضوية الاتحاد الأوروبي، وعليه فإن التنصيص على حرية الرأي والتعبير في هذه الاتفاقية يقتضئ فيما يلي:

جاء في المادة 9 منها " لكل شخص الحق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل ذلك حريته في أن يغير دينه أو معتقده، وكذلك حريته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، سواء كان ذلك بمفرده أو في إطار جماعة، وأمام الملاء أو على حدى... لا تخضع حرية المرء في إظهار دينه أو معتقده إلا للقيود التي يفرضها القانون وتكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي في صالح السلامة العامة ، ولحماية النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة، أو حماية و حقوق الآخرين وحررياتهم."

وجاء في المادة 10 منها "لكل إنسان الحق في حرية التعبير ويشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء وتلقي المعلومات والأفكار وإبلاغها بدون تدخل من جانب السلطات العامة وبصرف النظر عن الحدود، ولا تحول هذه المادة دون اقتضاء الدول استصدار تراخيص من جانب شركات الإذاعة والتلفزيون والسينما "

ثانياً: الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان:

أبرمت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في الثالث من تشرين الثاني عام 1969، ودخلت حيز التنفيذ في عام 1978. ترصص المادة 13 من الاتفاقية على ما يلي :

1 — " لكل إنسان الحق في الفكر والتعبير، ويشمل هذا الحق حريته في البحث عن مختلف أنواع المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين دونما اعتبار للحدود سواء شفاهة أو كتابة أو طباعة أو في قالب فني أو بأية وسيلة يختارها .

2 — لا يجوز أن تخضع ممارسة الحق المنصوص عليه في الفقرة السابقة إلا لرقابة مسبقة، بل يمكن أن تكون موضوعاً لفرض مسؤولية لاحقة يحددها القانون صراحة وتكون ضرورية من أجل ضمان :

— احترام حقوق الآخرين.

— حماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق العامة .

¹ - الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة 1950، بدأ نفاذها بتاريخ 3 سبتمبر 1953 تم تعديلها بعدة بروتوكولات بلغت أربعة ، الموقع الإلكتروني <http://conventions.coe.int> تاريخ الاطلاع يوم 2016/05/04.

3 — لا يجوز تقييد حق التعبير بأساليب أو وسائل غير مباشرة، كالتعسف في استعمال الإشراف الحكومي أو غير الرسمي على ورق الصحف، أو تردد موجات الإرسال الإذاعية أو التلفزيونية، أو الآلات أو الأجهزة المستعملة في نشر المعلومات، أو بأية وسيلة أخرى من شأنها أن تعرقل نقل الأفكار والآراء وتداولها وانتشارها¹.

ثالثا : حرية الرأي في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.

تمت المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في القمة المنعقدة بالعاصمة الكينية نيروبي سنة 1981 ، وأن الميثاق الإفريقي² لم تخرج قواعده القانونية عما تم ذكره بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، من حيث عدم الإلزامية لقواعده القانونية، وقد جاء النص على حرية الرأي والتعبير فيه من خلال المواد التالية :

المادة 2 : يتمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة إذا كان قائما على العنصر، أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر .
وجاء في المادة 9 منه :

1 — من حق كل فرد أن يحصل على المعلومات.

2 — يحق لكل إنسان أن يعبر عن أفكاره ونشرها في إطار القوانين و اللوائح.

المطلب الثاني

حرية الرأي في التشريع الجزائري

بعدما تكلمنا عن حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية العامة وبعض المواثيق الدولية ذات الطابع الإقليمي سوف نتلکم في هذا المطلب عن حرية الرأي والتعبير لدى المشرع الجزائري، وذلك من خلال الدستور وقانون الوظيفة العامة.

الفرع الأول

حرية الرأي في الدساتير الجزائرية

عرفت الدساتير الجزائرية التنصيص على حقوق الإنسان وحرياته بل وأفردت لذلك أبواب خاصة بها وقد ذكرنا سالفًا أن دستور سنة 1963 قد وافق عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان برمته دون تحفظ، وهو يعد امتياز للمؤسس الدستوري في ذلك الوقت وقد جاء التنصيص على حرية الرأي والتعبير في دستور سنة

¹ - الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/am2.htm>، تاريخ الاطلاع

2016/5/23

² - الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) بتاريخ جويلية 1981، موقع الإتحاد الإفريقي www.au.int/ar تاريخ الاطلاع يوم 2016/05/04.

1963 من خلال المادة 19 " تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع".

بالنسبة لدستور سنة 1976¹ فقد جاء في المادة 55 " حرية التعبير والاجتماع مضمونة، و لا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية... تمارس هذه الحرية مع مراعاة أحكام المادة 73 من الدستور".

وجاء في دستور سنة 1989²، خلال نص المادة 35 " لا مساس بجرمة حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي".

وجاء في دستور 1996³، من خلال نص المادة 29 " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي" وقد أصبحت هذه المادة في التعديل الدستوري لسنة 2016، تحمل الرقم 32، وقد جاء في هذا الدستور مادة راقية بخصوص حقوق الإنسان وحرياته من حيث التنصيب الدستوري، ويكاد المشرع الجزائري يتميز بها عن دساتير العالم وهي نص المادة 32 " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثك مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبههم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته وعدم انتهاك حرمة " وقد حافظ التعديل الدستوري الأخير عليها وأصبح رقمها 38.

وجاء في المادة 36 " لا مساس بجرمة حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي " وهي نفس المادة 42 في دستور 2016.

وجاء في المادة 41 " حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن ". وهذه المادة أصبح رقمها 48 في التعديل الدستوري لسنة 2016.

¹ - الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية الجزائرية، 1976 / 11/24، العدد 94، ص 92.

² - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989.

³ - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996، صدر في الجريدة الرسمية بتاريخ 08 ديسمبر 1996، العدد 76، وتم تعديله بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 14 أبريل 2002، العدد 25، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، والمنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، العدد 63. وقد تم تعديل هذا الدستور بموجب القانون رقم 16-012 المؤرخ في 06 مارس 2016، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 مارس 2016، العدد 14، ص 03.

الفرع الثاني

حرية الرأي في قانون الوظيفة العامة

سوف نتطرق إلى حرية الرأي في قانون الوظيفة العامة¹ ، وقبل ذلك خصصنا الحديث عن هذا القانون دون غيره باعتباره الشريعة العامة لكل من يحمل صفة الموظف، وهذا يقودنا إلى القول أن هناك قوانين أخرى ذات الصلة بالموظف العمومي أو بصفة معينة مثل الأعوان المتعاقدين² ، الذين سوف نتكلم عن مدى تمتعهم بهذا الحق.

وهناك فئات من الموظفين لها قوانين خاصة بما تتضمن أحكام استثنائية فيما يخص الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام، طبقاً لأحكام المادة 03 من الأمر 03-06، وهذا معناه أنها قد تتضمن قيود على الحق في حرية الرأي والتعبير وهذا ما سنتكلم عنه في الفصل الثاني بخصوص القيود الواردة على ممارسة هذا الحق في النصوص القانونية.

جاء في المادة 26 من قانون الوظيفة العمومية " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه " يصطدم أحيانا واجب التحفظ بالحق في حرية الرأي، وواجب التحفظ له ارتباط بواجب الحفاظ على السر المهني المنصوص عليه في المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية ومعناه "عدم الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي خبر أو حدث علم به الموظف كأن تكون جلسة عمل مع المسؤول المباشر أو رئيس المؤسسة لأسباب تتعلق بالموظفين أو بشؤون تتعلق بالإدارة، أو الإدلاء بأي تصريح إلا بموجب ترخيص مسبق من الوصاية تقتضيه المصلحة العامة، وهذا للمحافظة أيضا على استقرار المرفق العمومي"³.

وجاء في المادة 27 " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

وجاء في المادة 29 " لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المرشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة".

¹ - الأمر 03/06 ، المصدر السابق.

² - المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم بالجريدة الرسمية الجزائرية، 2007، العدد 61، ص 17 .

³ - دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 20.

بالنسبة للأعوان المتعاقدين لم ينص صراحة على حرية الرأي بالنسبة لهم ولكن قد يفهم من نص المادة 13 من المرسوم 07-308¹ التي أعطت لهم حق " ممارسة العمل النقابي " تشير بطريقة مباشرة عن التعبير على آرائهم ولكن في حيز ضيق يتعلق بظروف عملهم فقط، وما تجدر الإشارة إلى أن نص المادة 14 الفقرة 06 أشارت بكثر تفصيل فيما يتعلق بالحفاظ على السر المهني بالنسبة للأعوان المتعاقدين حيث جاء فيها " عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يجوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة " .

1- المرجع السابق .

خلاصة واستنتاجات:

تناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي للموظف و حرية الرأي، بعد دراسة مختلف الاجتهادات الفقهية والتشريعية لمختلف المدارس، استقر الأمر على مقومات مشتركة لصفة الموظف تمثلت في:

- أن يعهد إليه بعمل دائم .
- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام .
- أن تكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة.
- أن يعين الشخص ويرسم في رتبة ودرجة معينة في السلم الإداري

أما المشرع الجزائري لم يخرج عن القاعدة العامة في تعريفه للموظف العمومي، وحدد نفس المقومات السالفة الذكر.

بعد التطرق لمفهوم الموظف، نتناول أحد أهم حقوقه المتمثلة في حرية الرأي والتعبير كإنسان في المواثيق والعهد الدولية والإقليمية والمحلية، وكموظف في التشريعات الداخلية. بالنسبة للمواثيق والعهد الدولية وفي مقدمتهم هيئة الأمم المتحدة كلها تناولت موضوع الحقوق والحريات وأعطت له البعد الدولي والعالمي والتزام من الدول بترقيته وتضمينه في التشريعات الداخلية.

أما محليا فالجزائر عبر تطور دساتيرها وبانضمامها لهذه الهيئات والمصادقة على أهدافها كانت متناغمة مع البعد الدولي في مسألة الحقوق والحريات، إلا ما كان في مرحلة الأحادية الحزبية، أين تراجع مفهوم الحقوق والحريات سواء في النصوص الدستورية أو التشريعية.

لكن سرعان ما انتعش في مرحلة التعددية إن على المستوى الدستوري بداية من دستور 1989 إلى دستور 2016¹، وإن على المستوى التشريعي التي كانت انطلاقته بصدر الأمر 06-03² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ورصدت له الضمانات المطلوبة، واعتبرت مكاسب للمواطن بصفة عامة، ولفئة الموظفين بشكل خاص لا يمكن التراجع عنها أو التهاون في ترقيتها .

¹— دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2016، صدر في الجريدة الرسمية بتاريخ الاثنين 27 جمادى الاولى عام 1437هـ الموافق 07 مارس 2016، العدد 14.

²— مرجع سابق

الفصل الثاني

ممارسة حرية الرأي بالنسبة

للموظف العمومي

الفصل الثاني

ممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي

إن الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يحدد القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين ، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة . وتعد حرية الرأي و التعبير من الحقوق الأساسية للإنسان ، و نظرا لأهمية هذا الحق للفرد باعتباره جزء من المجتمع فإنه يعتبر مقياس لدرجة التقدم و الوعي و لذلك فقد أكد معظم التشريعات و القوانين سواء الدولية منها أو المحلية على وجوب احترام و تقديس هذا الحق بل وممارسته على أوسع نطاق و رصدت له عدة آليات لتطبيقه في مختلف المجالات و الوظائف لأن قمع هذا المبدأ والتهاون في ممارسته يعتبر تراجع عن القيم الإنسانية التي نادى بها معظم التشريعات و المواثيق الدولية و التي أثرت بدورها على القوانين الداخلية للدول في تبنيتها لهذه المبادئ فأصبحت بذلك قيمة إنسانية و مطلبا شرعيا لكل مناحي الحياة في الدولة .

و باعتبار مجال الوظيفة العامة من أهم القطاعات التي تركز عليها الحياة المهنية في الدولة كما أنها تضم العدد الأكبر من الأفراد ، بصفتهم موظفين لدى الدولة تربطهم علاقات معقدة فيما بينهم من جهة و بين رؤوسهم من جهة أخرى كما أن ممارسة [pratique] هذه العلاقات بدون مسؤولية يجعلها بدون معنى مما أنتج علاقة نظامي تسيرها، يضببطها قانون خاص يسمى بالوظيفة العامة .

هذا القانون الذي يفترض فيه أن ينظم مختلف نواحي العلاقات ، و لعل من أهمها المجال الذي يمارس فيه الموظف حريته في الرأي والتعبير كونه المحور الأساس في العملية ، و هذا ما تنص عليه المادة 26 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي جاء فيها :

" حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه " ¹ يستشف من هذه المادة في شقها الأول أن الحرية مضمونة و لكن في شقها التالي ترد العبارة الدالة على التقييد في قولها " احترام واجب التحفظ المفروض عليه " كما جاء في المادة 48 من نفس القانون " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يحرز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة" لذلك تطرح إشكالية ممارسة حرية الرأي و التعبير بالنسبة للموظف العمومي بين ممارسة الحق والحفاظ على السر المهني .

¹ - مرجع سابق

المبحث الأول

ضمانات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي

نتطرق في هذا المبحث لضمانات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي في الدساتير التي عرفتها الجمهورية الجزائرية، والضمانات الدستورية والتشريعية في ظل الأحادية الحزبية والتعددية. حيث يعتبر الحق في حرية الرأي و التعبير من الحقوق الأساسية للإنسان، ولما كانت القيمة الفكرية الكبرى التي تحكم العالم اليوم هي قيمة الحق في الإدلاء بالرأي و التعبير وإعطاء الضمانات [les garanties] الكافية لممارسته، بل و تضمين كافة التشريعات المحلية لهذه القيمة و احترامها على صعيد الممارسة ، وانطلاقا من اهتمام المشرع الجزائري بهذا المبدأ في هذا المجال مبكرا (لما عاناه الشعب الجزائري من تكميم للأفواه إبان الاحتلال) فكان أول إقرار بالحقوق في أول قانون وظيفي و هو القانون 133/66 المؤرخ في 2 جويلية 1966¹ مرفوقا بالضمانات وبالنصوص الضامنة لها .

ونظرا لاتساع نطاق الوظيفة العامة و تشعب وزيادة الاختصاصات الإدارية و ارتفاع صوت المطالب العمالية للمزيد من الحقوق تزامنا مع الأوضاع السياسية ، ظهرت الحاجة إلى وضع النظم والقواعد التي تحكم العلاقات الوظيفية في كافة المناحي ، أصبح موضوع ضمانات حرية الرأي و التعبير بالنسبة للموظف العمومي يفرض نفسه وبروح جديدة واتجهت في الوقت نفسه الحاجة إلى تحديد الحد الفاصل بين الضمانات و المحظورات على الموظف العمومي، كما اتسمت بالمرونة من أجل أن تكون قادرة على الاستجابة للمتغيرات و التوفيق بين ظروف المجتمع المختلفة من جهة و مع المتطلبات الدولية من جهة أخرى لان الوظيفة العامة من أهم خصائصها التطور و عدم الجمود.

((استحدث الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 مجموعة من الضمانات التي يتمتع بها الموظف العمومي في الجزائر تخص وبدون تمييز كافة الموظفين الذين يمارسون مهامهم في قطاع الوظيفة العمومية و ذلك مهما كانت درجة تسلسلهم الوظيفي أو مكان وظروف ممارسة وظائفهم .إن مركز الموظف العمومي التنظيمي ينتج عنه حقوق وواجبات تحددها القوانين و اللوائح بموجب قواعدها العامة و الآمرة و بالتالي يكون الموظف العام تجاه الإدارة في وضعية خاصة تختلف عن بقية فئات المجتمع، ولكن ذلك لا يمنع من تمتع هذا الطائفة من الحقوق المكرسة في الدستور الجزائري لسنة 1996 و ما ينبج رعتها من التداول الديمقراطي تقتضي تجاوز الإدارة وفي كل الظروف كل تبعية ذات طابع سياسي و كل التصرفات التي من

¹ - الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، للتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر في 08 جوان 1966، ص 547.

شأنها أن تفسر بحرية الإدارة والحريات الفردية للموظفين والمواطنين . و بذلك يستفيد الموظفون العموميون من ضمانات مستمدة من الأحكام الدستورية ومرتبطة باستقرار و ضمان استمرار و وظيفتهم واعتبارها نتيجة حتمية و مباشرة لمبدأ المسار المهني الذي تنبئ عليه الحياة المهنية في قطاع الوظيفة العمومية في بلادنا . و على غرار بقية القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية لم يضع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعريفا محددا لمعنى الضمانات التي يتمتع بها الموظفون العموميون و إنما اكتفى بتحديد تلك الضمانات على سبيل الحصر و لم يتوسع في شرحها تاركاً أمر ذلك للفقهاء الذي سيتولى شرحها على ضوء ما هو مستقر عليه من آراء و أحكام كل من الفقه و القضاء . و ان كانت هذه الضمانات من الأمور المستحدثة بموجب كل من الدستور الجزائري لسنة 1996 و التي تم إقرارها لطائفة الموظفين بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 إلا أنها تعتبر من الأمور المهمة التي ينبغي تكريسها و العمل على ضمان تحقّق نفعها لفائدة جميع الموظفين و بدون تمييز .

و عليه يبدو أننا في حاجة إلى تعريف الضمانات التي يتمتع بها كل موظف عام و ذلك حتى يتم تمييزها عن غيرها من الحقوق المكرسة بموجب قوانين الوظيفة العمومية لما تكتسب بهذه الضمانات من أهمية بالغة . و من خلال استقراء نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المواد من 26 إلى 29 يمكننا تعريف الضمانات التي نص عليها هذا الأخير بأنها "مجموعة من الحقوق الدستورية التي ضمنها و كفلها المشرع الجزائري لطائفة 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" و من خلال هذا التعريف يمكننا استخلاص عناصر ثلاثة لازمة لتحقيق تعريف الضمانات التي يتمتع بها الموظف العمومي و تمييزها عن غيرها من الحقوق التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و التي نوجزها في النقاط الثلاثة الآتية :

أولاً: أنها مجموعة من الحقوق الدستورية . و هذا يعني أن الضمانات التي يتمتع بها الموظف على غرار بقية الموظفين هي في حقيقتها مجموعة من الحقوق المستمدة من الدستور لسنة 1996 للجمهورية الجزائرية . ذلك أن الموظف العمومي يتمتع بمجموعة أخرى من الحقوق و الامتيازات التي تنشأ و تنتج مباشرة عن قيام العلاقة الوظيفية بينه و بين الإدارة ، يتمتع بها الموظفون العموميون و حدهم كونها تنشأ عن الرابطة الوظيفية ، و نظراً لكون الموظف العمومي يتواجد في وضعية قانونية متميزة تجاه الإدارة و الدولة المستخدمة ، فإنه تترتب عليه التزامات الولاء و الخضوع للدولة المستخدمة الأمر الذي يجعل من تمتعه ببعض الحقوق أمراً منافياً لهذه الالتزامات و حتى يتم التوفيق بين تمتع الموظف العام بوصفه مواطناً جزائرياً من الحقوق التي كرسها الدستور

الجزائري [la constitution algérienne] المنبثقة أساسا من مبادئ الديمقراطية و التعددية الحزبية من جهة و بين ضرورة الحفاظ على حياد الموظف و الإدارة و التزامه بمبادئ الخضوع و الولاء للدولة من جهة أخرى، رأى المشرع الجزائري أنه من الضروري العمل على التوفيق بين الاتجاهين من خلال التكفل بضمان هذه المجموعة من الحقوق للموظفين العموميين و عدم حرمانهم من ممارستها إلا في حدود حالات المنع أو التحفظ المنصوص عليها قانونا .

ولعل الحكمة من ذلك أن المشرع الجزائري ارتأى انه و تطبيقا لمبادئ و أسس التوجه الديمقراطي المكرسة بموجب الدستور الجزائري والتي تقتضي تجاوز الإدارة كل تبعية ذات طابع سياسي أو كل تصرف من شأنه أن يمس بحياد الإدارة و نزاهتها ، هذا من جهة و حفاظا على حقوق الموظف العام الذي يتميز بوضع خاص يختلف عن بقية المواطنين من جهة أخرى، فإنه نص على هذه الحقوق ضمن مواد نصوصه و أضفى عليها طابعا خاصا أطلق عليه ضمانات الموظف العام وذلك انطلاقا من الأهمية التي تكتسيها الحقوق الدستورية و حتى لا يتم انتهاك هذه الحقوق من طرف الإدارة التي يفترض فيها الحياد في جميع نشاطاتها و تصرفاتها .

ثانيا : أن المشرع الجزائري كفل هذه الحقوق الدستورية و ضمنها للموظفين العموميين . بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا العنصر يعني أن المشرع الجزائري كفل هذه المجموعة من الحقوق المستمدة من الأحكام الدستورية و ضمنها لجميع الموظفين العموميين الذين يمارسون مهامهم في قطاع الوظيفة العمومية و بدون استثناء و ذلك من خلال ال تنصيب عليها ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يعتبر النص القانوني الخاص و الوحيد الذي يعود إليه أمر تنظيم ميدان الوظيفة العمومية في الجزائر .

حيث أن المشرع [législateur] الجزائري و تطبيقا للقاعدة القانونية التي تنص على أن الخاص يقيد العام أراد أن يضمن تحقق أو تمتع الموظف العام بطائفة من الضمانات المستمدة من الأحكام الدستورية و المتمثلة أساسا في حرية الانتماء للمنظمات النقابية و الجمعوية ، حرية الرأي و عدم التمييز بسبب الآراء السياسية أو الدينية في حدود القانون . بموجب نص قانوني خاص يعتبر الإطار المشترك و الموحد لكافة أسلاك الموظفين ذلك يعود في نظرنا إلى شدة الارتباط و الاحتكاك بين ممارسة هذه الحقوق و الضمانات و مه ام الإدارة العامة فأسس و مبادئ دولة القانون و التنظيم الديمقراطي التي نص عليها الدستور تتنافى مع حرمان الموظفين العموميين من حقهم في المساواة أمام القانون و عدم التمييز بينهم لأي سبب كان أو لأي سبب يتعلق بالممارسة الحزبية أو السياسية أو حرمانهم من حق الممارسة النقابية أو الجمعوية في حدود ما يسمح به القانون فعادة ما تكون مثل هذه الحقوق عرضة للانتهاك من طرف السلطة الحاكمة بواسطة الإدارة العامة في الحكومات و النظم الديكتاتورية .

ويترتب عن هذا العنصر انه لا يجوز حرمان أي موظف من ممارسة أو التمتع بهذه الحقوق و الضمانات المستمدة من الأحكام الدستورية إلا في حالات المنع المنصوص عليها قانونا أو في حدود واجب التحفظ المفروض عليه. إلا انه مهما يكن الأمر يبقى الموظف في علاقته بالدولة يختلف عن بقية المواطنين المتحررين من كافة الارتباطات و الالتزامات الملقاة على الموظفين العموميين الذين تبقى ممارسة حقهم في التمتع بمثل هذه الضمانات مقيدة بشرطي إحرام واجب التحفظ أو حالات المنع المنصوص عليها قانونا و التي ترمي في مجملها إلى الحفاظ على المصلحة العامة و تحقيق حياد المرفق العام و ضمان سيره بانتظام و باضطراد .

ثالثا : انه لا يجوز حرمان الموظفين العموميين من ممارسة أو التمتع بهذه الحقوق إلا في حدود واجب التحفظ أو حالات المنع المنصوص عليها قانونا .

ويعني هذا العنصر انه لا يجوز حرمان الموظفين العموميين مهما كانت درجة تسلسلهم الوظيفي أو مكان ممارسة عملهم من ممارسة أو التمتع بهذه الحقوق و الضمانات الدستورية لأي سبب كان . و بالتالي لا يجوز حرمان الموظفين العموميين مهما كان الأمر من ممارسة الحق النقابي أو الجمعي أو ممارسة الحياة السياسية و كذا ضمان تمتعهم بحرية الرأي و المساواة أمام القانون للجميع . غير انه و نظرا لطبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة و التي تكتسي طابعا خاصا فإنه لا يمكنه بأي حال من الأحوال التحلل و الانفكاك التام من القيود و حالات المنع المفروضة عليه أثناء ممارسته لمهامه في خدمة الدولة الأمر الذي ينتج عنه ما يعرف بواجب التحفظ المفروض على الموظف العام في حالات مع يرق تقتضيها المصلحة العامة و كذا حالات المنع المنصوص عليها قانونا و التي ترمي في مجملها إلى الحفاظ على استقلالية الموظف و ضمان استمرارية سير المرفق العام بانتظام و اضطراد .

و بالتالي يبقى حق ممارسة الضمانات المستمدة من الدستور من طرف الموظف العام مقيدة بشرطين هما شرط احترام واجب التحفظ المفروض عليه فبالنسبة لحرية الرأي و كذا الآراء المعبر عنها أثناء الترشح لعهدة انتخابية سياسية أو نقابية هذه الأخيرة التي تبقى مقيدة بهذا الشرط لان الموظف العام لا يمكنه أن يتحلل تماما من واجب الخضوع للدولة المستخدمة و بالتالي يجب عليه احترام واجب التحفظ المفروض عليه في بعض المسائل و عدم الخوض فيها . أمام بالنسبة للممارسة السياسية و النقابية و الجموعية فان للموظف العام الحرية التامة في الانتماء أي تنظيم نقابي أو جمعية أو حزب سياسي مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها بموجب القانون و بالتالي لا يمكن للموظف العام الانتماء إلى بعض التنظيمات التي يحضر القانون الانتماء إليها و الانطواء تحت رايته السياسية أو النقابية أو الجموعية . كل ذلك ينبغي أن ينطوي تحت غاية تحقيق المصلحة العامة))¹.

¹ - سواكر عبد الحكيم ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين ، ط1، مطبع مزوار(الوادي)،الجزائر، 2011، ص 92.

المطلب الأول

الضمانات الدستورية

((تصوب النظم الديمقراطية في الحكومات و الدول المعاصرة إلى تقد يم خدماتها لجمهور المواطنين و المتعاملين مع الإدارة العامة بكفاية و فعالية و بأفضل الطرق و أبسطها وذلك من خلال التشجيع على بروز إدارة محايدة و ناجعة و عصرية قريبة من المواطن مؤهلة و قادرة على الاستجابة لتطلعات و طلبات المواطنين و مساندة لمحيطها الخارجي. فمن حق كل مواطن أن يحظى بأرقى مستوى ممكن من التزاهة و المساواة في الخدمة المقدمة من طرف الإدارة العامة التي يجب على الموظف من خلال استقامته و انضباطه و سلوكه اللائق في أداءه لواجبه الوظيفي أن يسعى إلى تدعيم مصداقية الدولة و يعزز من ثقة المواطنين بدولتهم و يقربهم منها. و لبلوغ هذه الأهداف و تطبيقها ينبغي على الدولة أن تعتمد إستراتيجية تهدف إلى تنمية و تطوير أداء الإدارة العامة من خلال إيجاد إطار قانوني مرجعي يستند إلى المبادئ المكرسة في الدستور من أجل إقرار و إرساء ضمانات و حقوق الموظف العام و واجباته، هذه الأخيرة التي من شأنها أن تضبط و تحدد المعايير و المبادئ الأساسية التي تضمن استمرارية المرفق العام و احترام قواعد و أخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية. إن تحديد ضمانات و حقوق الموظف العام و واجباته في القطاع العام تعتبر أداة ضرورية و جوهرية في عملية تطوير أداء أي إدارة عصرية تستجيب لحاجيات المواطنين و تطلعاتهم ، حيث أنه ومن خلال تحديد هذه الضمانات و الحقوق و الواجبات يجد الموظف العام نفسه في إطار أخلاقي يضبط له سلوكه الوظيفي و نشاطه اليومي و يحدد ما له و ما عليه تجاه الدولة و المواطنين . لاسيما عندما تكون هذه الضمانات و الحقوق و الواجبات في شكلها القانوني الرسمي المكتوب و التي يحتكم إليها موظفي الإدارة أثناء أداء واجبه الوظيفي و التي من شأنها أن تعزز أخلاقيات المهنة. إن صياغة هذه الضمانات و الحقوق و الواجبات التي تعتبر في جوهرها مبادئ و التزامات أخلاقية عالية لا بد أن يلتزم بها كل موظف حتى تتحقق له مستويات رفيعة من التزاهة و الاستقامة و الأمانة المهنية التي تكرر الأداء القانوني و السليم لعمل الإدارة ، هذه السمات التي من شأنها أن تنعكس إيجابيا على تدعيم كرامة الموظف و سمعته و تقرير احترامه بين المواطنين بل تساعده كمبادئ و أطر توجيهية على تفادي التضارب بين مصالحه الشخصية و مسؤولياته الوظيفية .

وضمن هذا المنظور عمل المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي لسنة 2006¹ على أن يضمن طابع العموم و الشمولية على هذه الضمانات و الحقوق و الواجبات حتى تشمل و بدون تمييز كافة الموظفين الذين يمارسون مهامهم في قطاع الوظيفة العمومية و ذلك مهما كانت وضعيتهم السلمية أو المكان أو الظروف التي يمارسون فيها مهامهم. هذا العموم الذي لا يتنافى و الاستثناء الذي قد يرد

¹ - مرجع سابق.

على بعض الحقوق و الواجبات التي قد تنص عليها بعض القوانين الأساسية الخاصة بطائفة معينة من الموظفين وذلك نظرا إلى طبيعة المهام و النشاطات التي يمارسونها¹)).

((وبناء على ذلك نتناول في هذا المطلب الضمانات الدستورية. ومدى اقتناع المشرع بضرورة إظهار هذه الضمانات في نصوص دستورية واضحة ويقصد بالضمانات الدستورية مبدأ سيادة القانون و احترام القواعد القانونية من كافة سلطات الدولة التشريعية والتنفيذية ، واحترام الأفراد التي تتكون منهم الدولة سواء أكانوا حكاما أو محكومين لقواعد عامة موضوعة مسبقا. واحترام القانون هنا يأتي بمعناه الواسع ليعني كل قاعدة قانونية وفقا لتدرجها في النظام القانوني للدولة، فتشمل بذلك الدستور أولا بصفته القانون الأسمى والقانون الذي يصدر عن السلطة التشريعية واللائحة التي تصدر عن السلطة التنفيذية. وتتعدد طرق تفعيل مبدأ سيادة القانون، فهذا المبدأ يبقى عديم الفائدة إذا لم توجد وسائل تكفل تحقيقه وعادة ما تكون هذه الوسيلة عن طريق رقابة السلطة القضائية .

وتعود الحكمة إلى جعل هذه الرقابة للسلطة القضائية دون غيرها لما تتمتع به من سيادة في تطبيق القانون واحترامه باعتباره مبدءا مقدسا من جهة، ولما تتسم به من حيادية من جهة أخرى. إلا أن سن القوانين عمل مشترك بين السلطتين التشريعية والتنفيذية، فالتشريعية قد تقترح وتناقش وتقر مشروع القانون والتنفيذية قد تقترح وتصدق وتصدر القانون، لذا من المنطق أن تسند الرقابة إلى سلطة محايدة لم تشترك في وضع هذا القانون))².

الفرع الأول

مرحلة الأحادية الحزبية (1963-1976)

1 _ تحليل مواد دستور 1963

عرفت الدساتير الجزائرية التنصيب على حقوق الإنسان وحرياته بل وأفردت لذلك أبواب خاصة بها، وقد ذكرنا سالفًا أن دستور سنة 1963 قد إحترم بل وافق على معظم بنود الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المتعلقة بالحقوق والحرريات دون تحفظ، جاء ذلك في المادة 11 " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و تنضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري و ذلك اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي. " وهو يعد امتياز للمؤسس الدستوري في ذلك الوقت وقد جاء التنصيب على حرية الرأي والتعبير في دستور سنة 1963 من خلال المادة 19 " تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى

¹ - سواكر عبد الحكيم ، مرجع سابق، ص 87.

² - الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان، repository.uobabylon.edu.iq/2010_2011/6_2944_1292.pdf، تاريخ الاطلاع 2016/04/23.

وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع¹. ما يستشف من خلال المواد ذات الصلة بحقوق الإنسان ومن خلالها حرية الرأي والتعبير أن المشرع الجزائري أولى اهتماما لهذه الحقوق خاصة وأما أول تجربة دستورية (constitusionnel) في الجزائر.

2 - تحليل مواد دستور 76 .

بعد الاستقرار الذي عرفته الفترة الممتدة من 63 إلى 76 خاصة بعد إرساء دعائم الدولة بعد 1965 والذي عرف بالاختيار الاشتراكي كان لابد من تدعيم هذا الاستقرار بمرجعية تجسد هذا التوجه. تمثلت في صدور دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 97/76 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976². يستمد هذا الدستور إيديولوجيته السياسية من الميثاق الوطني (charte nationale) علما أن هذا الدستور الذي أعطى حرية خاصة للمرأة، وضمن جميع حقوقها وجسد كامل حرياتها، ولم يكن مضمون هذا الدستور ثريا، بحيث كانت منظومة الحقوق والحريات محتشمة ولم ترقى إلى تطلعات المواطن نظرا للظرف السياسي، والذي يأخذ محتواه من النظام الاشتراكي ال ذي كان من الثوابت التي لا يمكن الرجوع أو المساس بها. ففي الفصل الرابع المتضمن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن جاءت المادة 39 : "تضمن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان والمواطنين." حيث ضمنت هذه المادة كافة الحريات الأساسية ومنها حرية الرأي والتعبير طبعاً. ثم أكدت المادة 53 "لا مساس بحرية المعتقد و لا بحرية الرأي" لتأتي بعدها المادة 55 " حرية التعبير والاجتماع مضمونة، و لا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية. تمارس هذه الحرية مع مراعاة أحكام المادة 73 من الدستور . التي يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق و الحريات الأساسية .

- تقييم حرية الرأي والتعبير في ظل الأحادية الحزبية

يعتبر دستور 1963 أول دستور للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، بعد نضال كبير للمطالبة بالحرية بمعناها الواسع . ولذلك فقد كان لزاما على المشرع الجزائري آنذاك واستجابة لطموحات الشعب، وتماشيا مع المواثيق الدولية التي تدعم مبدأ الحرية عامة ، وحرية الرأي (liberté d'opinion) و التعبير خاصة أن يترجم تلك المطالب في أهم وثيقة رسمية تمثل سيادة الدولة وهي الدستور ، وكان من الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية آنذاك المحافظة على الحرية بل الدفاع عنها وذلك ما جاء في إحدى بنود المادة 10 " الدفاع عن الحرية واحترام كرامة الإنسان"

لاشك أن استعمال المشرع لمصطلح كلمة الدفاع تعني بذل مجهود كبير ومكلف . وأن اختياره لكلمة الحرية بشكل مفرد لها دلالة تنطوي تحتها كل أشكال الحريات ومن أهمها حرية الرأي والتعبير باعتبارها الآلية الأكثر

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963، المؤرخ في 21 ربيع الثاني 1383 الموافق 10 سبتمبر 1963، النص صدر باللغة الفرنسية.

² - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976. الصادر بموجب الأمر 97/76 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976.

نجاحة في إيصال الصوت والمطلب لتحقيق الأهداف. وهذا ما ينعكس إيجاباً على المجموعة أو على الفرد في مختلف الوظائف حقه في حرية الرأي والتعبير.

ولتدعيم هذا المطلب جاءت المادة 11 "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتنضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري و ذلك اقتناعاً منها بضرورة التعاون الدولي¹" وهذا الالتزام له تأثير كبير على مستقبل الحريات وضمانة من كل التغييرات التي قد تحدث بفعل التوجهات والتغيرات السياسية أو الفكرية.

ولبلوغ الهدف المنشود وهو الممارسة الفعلية للحق في حرية الرأي والتعبير بالنسبة لكافة فئات المجتمع

كان لا بد من إيجاد الآليات الكفيلة بتحقيقه، فقد أصلها المشرع الجزائري في النص الدستوري لسنة 1963 باعتباره اللبنة الأولى في بناء ثم احترام حرية الرأي والتعبير، فقد تطرقت المادة 19 منه إلى تحديد هذه الآليات في قولها "تضمن الجمهورية حرية الصحافة، و حرية وسائل الإعلام الأخرى، و حرية تأسيس الجمعيات، و حرية التعبير، و مخاطبة الجمهور و حرية الاجتماع".

ومن الملاحظ أن هذه الآليات الدستورية شملت مجمل نواحي الحياة ومن أهمها الحياة الوظيفية التي يعلم المشرع الدستوري أنها ستستقطب وتشمل جمهور واسع من الأفراد بصفتهم موظفين لدى الدولة ووفرت ما من شأنه أن يضمن لهم المشاركة في الإدلاء بأرائهم ويكونون طرفاً في صنع القرار ولن يتأتى ذلك إلا بفضل حرية التعبير.

ولما كانت فئة العمال والموظفين كما أسلفنا هي الطائفة الغالبة، فقد أعطاه المشرع الاهتمام المستحق وأفرد لها مادة خاصة تخاطب هذه الفئة بشكل خاص ففي المادة 20 من الدستور السالف الذكر جاء فيها "الحق النقابي، و حق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".

ولذلك كله يمكن القول أن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 كان من أهم الدساتير الجزائرية التي كرست مبدأ الحق في حرية الرأي والتعبير بالنسبة للفرد والمجتمع ولم يغفل المشرع الجزائري على فئة الموظفين بالرغم من قتلهم إبان الاستقلال لما لهم من أهمية في حياة الدولة الفتية.

بعد الجهد التي بذلته الدولة في تحقيق الاستقرار في الفترة التي تلت دستور 1963 وبعد قراءة للوضع الدولي الذي أتسم بالحرب الباردة بين المعسكرين والذي كان لوسائل الإعلام والتعبير الدور الأكبر في تسويق الأفكار والآراء استقر رأي السلطة الحاكمة آنذاك على انتهاج النظام الاشتراكي للحكم، وبعد مناقشات مجتمعية عريضة كان لا بد من إصدار وثيقة دستورية تترجم هذا التوجه، تمثلت في دستور 1976 ذو الطابع الاشتراكي الذي استمد أحكامه من وثيقة الميثاق الوطني فهل حافظ هذا الدستور على مبادئ

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963، المرجع السابق.

سابقه ؟ خاصة حرية الرأي، في ظل صراع فكري عنيف وهل تأثرت حرية الرأي و التعبير بهذا الصراع إما سلباً أو إيجاباً ؟

بعد إقرار دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 97/76 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976¹ جاء في الفصل الرابع منه تحت عنوان " الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن "عدة مواد ، و لاشك أنه بعد قراءة متأنية لمواد هذا الدستور يلاحظ أن المشرع لم يتخلى عن مبادئ سابقه لكن أضفى عليها شيئاً من الضبط الغير مقيد و يرجع ذلك إلى الأوضاع السياسية و الاجتماعية و الثقافية التي عاشتها تلك الفترة ، بل يلاحظ أنه وسع من نطاق حدودها لتشمل كل حقوق الإنسان (droits de l'homme) وتعني عبارة حقوق الإنسان كل الحقوق إلا ما قيد بنص و كل إنسان سواء كان مقيماً أم غير مقيم ، و المواطن المنتمي للدولة و هذا من خلال المادة 39 منه حيث عبرت عن ما يلي : "تضمن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطنين". بمعنى كل المواطنين متساوون في الحقوق و الواجبات ثم أكدت على مبدأ المواطنة القائم على المساواة في الحقوق و الواجبات.

أما المادة 53 فجاءت جازمة حيث ساوت بين أهم مبدأ روحي لدى الإنسان والذي يعتبر من الحقوق اللصيقة بالإنسان وهو المعتقد و بين حرية الرأي ، و بذلك فقد ارتقى بحرية الرأي و جعلها من المقدسات وهو ما يؤكد إرادة المشرع و حرصه الشديد على تبني الحريات و الارتقاء بها .

أما المادة 55 " حرية التعبير و الاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية "جاءت لتعزز حرية الرأي بمبدأ آخر مكمل لها وهو حرية التعبير باعتبارها الآلية التي تترجم الآراء النفسية البطنية و الفكرية إلى أقوال مسموعة و أعمال مادية محسوسة في إطار النظام العام و الآداب العامة.

أن دستور 1976 لم يختلف عن سابقه في إعطاء المكانة المستحقة للحريات العامة كمبدأ دستوري في الجانب التنصيبي و النظري و الحقيقة أن الواقع لم يكن كذلك بسبب الفكر الإيديولوجي ذو النظرة الأحادية و لم يقابل هذه النصوص تطبيقاً سليماً على أرض الواقع . و يمكن القول أن فترة دستور 1976 شهدت تراجعاً في المجال التطبيقي للحقوق و الحريات و خاصة حرية الرأي و التعبير.

الفرع الثاني

مرحلة التعددية الحزبية (1989-2016)

1 — تحليل مواد دستور 1989

لقد شهد العالم صراعاً فكرياً و إيديولوجياً بين المعسكرين الشرقي و الغربي، أفضى إلى حرب باردة لعب فيها الإعلام دوراً كبيراً في تسويق الآراء و الأفكار ، و بسقوط المعسكر الشرقي الاشتراكي هبت رياح

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 76، المرجع السابق.

التغيير على معظم دول العالم المنضوية تحته. لم تكن الجزائر بمن أى عنه، فقد شهدت أحداث 15 أكتوبر 1988 خروج الشعب إلى الشارع مطالباً بالتغيير الشامل نتيجة الممارسات السلبية في تطبيق القوانين على أرض الواقع ولعل من أهم المطالب توسيع نطاق الحق (portée du droit) في حرية الرأي والتعبير ممثلة في التعددية الحزبية باعتبارها منابر لتعدد الآراء والأفكار. وتحت ضغط الشارع ما كان على السلطة إلا فتح المجال للانتقال من الأحادية الحزبية إلى التعددية الحزبية. هذه الأحداث التي عجلت بتطوير منظومة الحقوق والحريات.

وتجسيدا لذلك كان لابد من وثيقة دستورية تجسد هذا التحول الكبير في مختلف المجالات تضمن الانفتاح المنشود خاصة في مجال الحريات العامة والخاصة. هذه الوثيقة تمثلت في أول دستور لمرحلة التعددية وهو دستور 23 فبراير 1989. فبعد أن كان الالتزام السياسي شرطا من شروط ممارسة الوظيفة العمومية في ظل نظام الحزب الواحد أصبح العمل به يتفق بطبيعة الحال مع نظام التعددية الحزبية الذي تبناه المشرع في هذا الدستور ففي مجال الحقوق والحريات تضمن العديد من المواد التي أكدت على هذه المبادئ. ففي المادة 31 جاء فيها "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراشا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبههم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة" ¹ ما يلاحظ في هذه الفقرة هو الاعتراف الضمني بالتنوع وهو ما لم يكن معترف به من قبل أو على الأقل تجاهله ويؤكد ذلك ما جاء في المادة 35 حيث يقول "لا مساس بجرمه حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي" أما المادة 39 فجاءت أكثر صراحة من سابقتها في دستور 1976، بل رفعت التحفظات والقيود عنها ووسعت من نطاقها وصيغت بالجمع كما يلي: "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن". إن من مميزات دستور 1989 سياسيا تكريس التوجه الليبرالي والتخلي عن النظام الاشتراكي وقد أقر مجموعة من المبادئ أهمها:

- الأخذ بالتعددية الحزبية و التراجع عن نظام الحزب الواحد وهو ما يدعم الحقوق والحريات وخاصة حرية الرأي والتعبير نظرا لتعدد المنابر والآليات .
- الأخذ بمبدأ الفصل بين السلطات. وهو أهم ضمانة دستورية لحرية الرأي والتعبير .
- إقرار حقوق و حريات الأفراد.

ولكن قد اصطدمت أول تجربة تعددية حزبية في ظل دستور 1989 بصعوبات متعددة نتيجة الثغرات التي تضمنها مواد ونصوصه، ترتب عنها تغير جذري في المسار السياسي والذي توج بالتعديل الدستوري لسنة 1996 .

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989، المؤرخ في 23 فبراير 1989

2 – تحليل مواد دستور 1996

لقد جاء دستور 1996 كرسخة حتمية لتدارك النقائص والثغرات المسجلة في سابقه من التطلع لمزيد من الحقوق و لما شهدته الفترة السابقة من أحداث سجلت تراجعاً خطيراً في مجال حقوق الإنسان والحريات العامة والخاصة ، ففي الفصل الرابع بعنوان الحقوق والحريات ومن خلال نص المادة 29 " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي " . تدارك المشرع أبعاد المواطنة الذي ينطوي تحته مبدأ الحق . بمفهومه الواسع ، وقد جاء في هذا الدستور مادة راقية بخصوص ضمانات حقوق الإنسان وحرياته من حيث التنصيص الدستوري ، ويكاد المشرع الجزائري أن يتميز بها عن دساتير العالم وهي نص المادة 32 " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثاً مشتركاً بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبه أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته وعدم انتهاك حرمة " .

. وجاء في المادة 36 " لا مساس بحرية المعتقد وحرمة حرية الرأي " وهي ضمانات إضافية لحرية الرأي والتعبير . كما جاء في المادة 41 " حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن " . وهذه المادة شكلت نقلة نوعية في ضمان الحق في مختلف أنواع وسائل التعبير عن الرأي .

3 – تحليل مواد دستور 2002

إن القانون رقم 02-03 مؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل سنة 2002 المتضمن التعديل الدستوري . لم يتطرق للحقوق والحريات ، إلا في المادة 3 مكرر : " تمازغت هي كذلك لغة وطنية . تعمل الدولة لترقيتها وتطويرها بكل تنوعاتها اللسانية المستعملة عبر التراب الوطني " وهذا ما يسمح بحرية الرأي والتعبير بكل التنوعات اللسانية .

4 – تحليل مواد دستور 2008

القانون رقم 08-19² المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 المتضمن التعديل الدستوري . لم يتطرق لمسألة حرية الرأي والتعبير . إلا في البند 5 من المادة 12 جاء فيها " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن " ³ .

5 – تحليل مواد دستور 2016 .

لقد أبقى التعديل الدستوري المؤرخ في 28 ديسمبر 2015 على معظم المواد التي تضمنها دستور 2008 والمتعلقة بالحريات الأساسية والمثثلة بالمواد : 29-32-33-35-36-41 .

¹ - القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002 .

² - القانون رقم 08-19 ، المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية العدد 63 ، المؤرخة في 16 نوفمبر 2008 .

³ - <http://www.el-mouradia.dz/arabe/symbole/textes/constitution2008.htm> ، تاريخ الاطلاع 2016/5/23 .

ومع صدور دستور 7 مارس 2016 تعززت هذه المبادئ من خلال المواد التالية :

المادة 32 : "كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد ، أو العرق ، أو الرأي ، ..."

المادة 38 " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة"¹

المادة 42 " لامساس بحرمة حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي "

المادة 48 " حريات التعبير ، وإنشاء الجمعيات ، والاجتماع ، مضمونة للمواطن "

المادة 53 البند 01 : الحق في حرية الرأي والتعبير والاجتماع .

من خلال ما سبق يلاحظ أن التعديلات التي جاء بها دستور 2016، في معظمها ضامنة دستوريا للحريات العامة والخاصة .

- تقييم حرية الرأي والتعبير في ظل التعددية الحزبية.

تتميز معالم النظام الدولي الجديد فيما يعرف بظاهرة عولمة جملة من المفاهيم والقيم الديمقراطية، خاصة في مجال حقوق الإنسان، والتي تضمنتها الميثاق والمعاهدات الدولية ، وشجعت الدول خاصة الدول حديثة العهد بالاستقلال على احترامها ، وبعد التغيرات التي شهدتها العالم بعد هبوب رياح الديمقراطية ، وأمام هذه التطورات المتسارعة ، التي لم تترك حرية الاختيار بين قبولها ورفضها ، بل وحتى التفكير فيها ، وجدت الجزائر نفسها مجبرة على التكيف مع هذه القيم العالمية ومسارقتها ، وكان من أهم مظاهر التحول الديمقراطي ، هو إقرار التعددية وذلك عبر استفتاء 03 نوفمبر 1988 ، أما الخطوة الكبيرة فكانت إعلان دستور 23 فيفري 1989² الذي أقر التحول الكامل نحو التعددية السياسية المطلقة³. وبالتالي فتح المجال لممارسة الحريات وأعطى لها الضمانات المطلوبة وذلك ما جاء في المادة: 31 منه " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة ، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات ، واجبه أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، وعدم انتهاك حرمة. " وبذلك شكلت هذه المادة النقلة النوعية لممارسة الحقوق والحريات وخاصة حرية الرأي والتعبير ، مما سينعكس لا محالة إيجابا على التشريعات والقوانين في مختلف القطاعات والوظائف ، و الوظيف العمومي على وجه الخصوص باعتباره اليد المنفذة لسياسة الدولة وتلتها المواد: 32 ، 35 ، 39 ، 40 كلها تؤكد على نفس المعنى ، وخاصة المادتان 35 ، 39 اللتان خصصتا لضمانة حرية الرأي والتعبير، يمكن القول أن دستور 1989 جاء بمجموعة من الإصلاحات خاصة في

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية، الصادر في 27 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 07 مارس سنة 2016 ، الجريدة الرسمية، العدد 14 .

² - دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989، الجريدة الرسمية ، العدد 9، ص 34.

³ - عمر مرزوقي، المرجع السابق، ص 90.

ميدان الحقوق والحريات ولكن بقيت على المستوى النظري ولم تنعكس على الواقع العملي. بسبب التجاوزات الخطيرة في استغلال هذه الحريات ، فأصبح كل شيء مباح و استغلت المنابر وكل أنواع وسائل التعبير في هدم القيم و المبادئ التي طالما نادى بها عشاق الحرية.

و كنتيجة للانفتاح الغير محسوب على الحريات العامة ، آلت الأمور بعد التدهور والتراجع في استغلال هذه الحقوق و المبادئ إلى التعديل الدستوري في 28 نوفمبر 1996 . والذي حاول المشرع من خلاله للممة الأمور وإحاطتها بضوابط واضحة . حيث دعمت بنود هذه الوثيقة ما جاء في سابقتها من دستور 1996 في سياق متوازن لحد ما ، مقدما الضوابط التي من شأنها عدم السقوط في الفراغات الدستورية و الهفوات السابقة بحيث عرفت هذه الفترة نوع من الاستقرار ، شهدت فيه الحقوق والحريات العامة والخاصة تقدما ملحوظا ومكاسب ستلقي بظلالها على المنظومة التشريعية مستقبلا.

المطلب الثاني

الضمانات التشريعية

إن مهمة التشريع من اختصاص البرلمان، غير أنه من المتعارف عليه أن التشريع لا يجب أن يتعارض مع القواعد الدستورية العامة للدولة . و يعتبر الدستور القانون الأعلى للدولة و له قداسته باعتباره هو الذي يحدد التوجه العام للدولة في مختلف النواحي .

و تعتبر الحريات العامة و الفردية من أهم المواضيع الذي تناولتها الدساتير عبر مراحل الزمن لما لها من تأثير على مختلف القوانين الخاصة التي تترجم على أرض الواقع و تشكل مفصل هذا التوجه، والجدير بالذكر أنه لم يسبق للتشريعات المتعاقبة التي تحكم ميدان الوظيفة العمومية في الجزائر وإن نصت على الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام أثناء سير حياته المهنية، حيث أنه و نظرا لأهمية هذه الضمانات المقررة لطائفة الموظفين العموميين و تمييزها عن غيرها من الحقوق المنبثقة عن الرابطة الوظيفية نظم المشرع الجزائري و لأول مرة هذه الضمانات ضمن نصوص مواده الواردة في الباب الثاني المتعلق بالضمانات و حقوق الموظف العام و واجباته و بالضبط ضمن الفصل الأول الخاص بالضمانات و حقوق الموظف . حيث أنه وعقب صدور الدستور الجزائري لمرحلة التعددية لسنة 1996 حدد هذا الأخير مجموعة من الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها المواطن نون انطلاقا من مبادئ الديمقراطية و التعددية الحزبية و حرية الممارسة السياسية و النقابية و الجمعوية في إطار مساواة الجميع أمام القانون و تطبيقا لذلك رأى المشرع الجزائري أنه من الضروري أن يتم التكفل بمجموعة من الحقوق الدستورية لفائدة الموظفين العموميين وهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وليس بوصفهم مواطنين عاديين. في هذا الخصوص و بغية عدم حرمان الموظفين العموميين من الممارسة والتمتع بمثل هذه

الحقوق الدستورية من جهة ومن جهة أخرى العمل على ضمان حياد الموظف العام و تجسيد تبعيته للدولة و تحقيق الصالح العام ، نص المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي لسنة 2006 على مجموعة من الحقوق الدستورية التي يمكن أن يتمتع بها الموظفين العموميون أثناء سير حياتهم المهنية ولا يجوز حرمانهم منها بسبب علاقتهم الوظيفية بالدولة.¹

مما سبق ، وبغية التعرف أكثر على الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام في الجزائر سوف نتطرق للضمانات المقررة للموظف العمومي التي كرسها المشرع الجزائري لفائدة الموظفين العموميين .
فقد جاء في قانون الوظيفة العامة 03/06 المؤرخ 15 جويلية 2006² في باب الضمانات وحقوق الموظف وواجباته في فصله الأول "الضمانات و حقوق الموظف" ما يلي :

المادة 26 : "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"
فمن خلال قراءة لهذه المادة يتضح جليا مدى احترام المشرع للقواعد الدستورية العامة والضامنة لحقوق الفرد عامة وحقوق الموظف الذي يعتبر الشريحة الكبرى من المجتمع. لقد ركزت المادة 26 على حرية الرأي بشكل دقيق وأعطت الضمانة الصريحة لاحترامها والامتنال لها لأن المشرع يدرك تمام الإدراك أن الموظف كل ما كان له هامش كبير من الحرية في إبداء الرأي فان ذلك يرجع إيجابا على مردوده الوظيفي. بل وعلى تطور الوظيفة نحو الأحسن مما يحقق الهدف الأسمى في خدمة المرفق العام وهو إشباع الجمهور في حاجاته المختلفة.

الفرع الأول

الضمانات التشريعية في ظل الأحادية الحزبية.

بعد الاستقلال وفي المرحلة التي تمتد ما بين 1962 إلى 1966 وجدت الجزائر الفتية نفسها مجبرة على تمديد العمل بقانون الوظيفة الفرنسي، باستثناء ما يتعارض والسيادة الوطنية. لظروف تتعلق بالواقع الموروث. وبالتالي كان من الضروري التفكير في إصلاح شامل للقطاع يتماشى والوضع القائم من جهة ، ويستجيب للترعة التحررية والآفاق التي يتطلع لها العمال والموظفون باعتبارهم جزء من الشعب . وبعد العديد من المحاولات لتصويب الوضع، ظهر الأمر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المتضمن القانون

¹ - سواكر عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 89.

² - قانون الوظيفة العامة ، مرجع سابق.

الأساسي للوظيفة العمومية و المنشور بالجريدة الرسمية العدد 46، أين حاول المشرع الإشارة بشكل محتشم إلى بعض المبادئ في مجال الحقوق و الضمانات وإقرارها للموظفين عبر بعض الهيئات الاستشارية. يمكن الإشارة هنا إلى العبارة الواردة في نص الأمر 66-133 والتي جاء فيها " فظهر أنه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحق النقابي وبحماية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء " وكذلك في العبارة الواردة في النص " إن اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي يخضع تأليفها لنفس المبادئ تمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارات أو المصالح التي ينتمون إليها " ماعدا ذلك لم يتطرق لمسألة الحريات بشكل صريح وواضح. ولا للضمانات الواجب أن تقدم للموظف .

في الفترة الممتدة إلى سنة 1985، عرف نظام الوظيفة العمومية تذبذبا في مختلف نواحي المسار الوظيفي وبالتأكيد في مجال الحقوق والحريات نتيجة التطور المتلاحق للأوضاع وبفضل التأثيرات الخارجية المتمثلة في موجة المطالبات العمالية للحقوق. وكتيجة للاحتياجات المتجددة للموظفين وتعطشهم إلى المزيد من الحرية والمشاركة في صنع القرارات التي تمهمهم، جعل السلطات القائمة تخضع لإصلاح القطاع بصدور القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل S.G.T الذي جاء مفعم بالأفكار الإيديولوجية الاشتراكية المستمدة من الميثاق الوطني لسنة 1976 والموصوف بالأحادية الفكرية فالسلطة العمومية آنذاك اقتنعت بأن الوظيفة العمومية يجب أن تكون وطنية معبرة عن النظام السياسي مما جعل حيز الحرية في الرأي والتعبير محصورا في رؤية واحدة، رؤية السلطة لا غير .

بعد صدور المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، الذي حاول توحيد عالم الشغل ولم يكن للحقوق والواجبات خاصة الحريات الأساسية المتمثلة في حرية الرأي والتعبير أي مكانة في هذه التشريعات المتتالية. ولم يشر للضمانات التي يستحقها الموظف العمومي.

تقييم حرية الرأي والتعبير في ظل الأحادية الحزبية

تميزت الفترة الممتدة من 1962 إلى 1985 بالعديد من التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية لما لها من أهمية في تسريع وتيرة التنمية، ولقد حاول المشرع في ظل الأمر 66-133 أن يترجم طموحات الشعب في التمتع بالحقوق والحريات تماشيا مع فلسفة الدستور الجديد لسنة 1963، ومن خلاله تمتع فئة هامة من المجتمع وهي فئة الموظفين، لكن فلسفة الطابع الإيديولوجي لعالم الشغل لتلك المرحلة و المتسم بالطابع الاقتصادي الذي يهتم أساسا بالإنتاج والإنتاجية لم يترك للمشرع فرصة الاهتمام بالحقوق والحريات وتحديدا حرية الرأي

والتعبير، وإنما اكتفى في بعض النصوص بإشارات خفيفة وسطحية، بل تراجع عنها في نصوص أخرى بصيغة التقييد والمنع، وتواصل هذا النهج في الأوامر والتشريعات اللاحقة لغاية 1990، أين بدأت مظاهر التغيير والإصلاح جلية وحتمية بسبب فشل الرؤية الأحادية ورفع الوعي العمالي و نضال الطبقة الشغيلة و المثقفة وعلى ضوء ما تقدم يمكن القول أن ضمانات حرية الرأي والتعبير لم تكن من أولويات السلطة القائمة، بل اعتبر في كثير من الأحيان حرية الرأي والتعبير دعاية مغرضة لا تستحق الضمانة ويجب التصدي لها .

الفرع الثاني

الضمانات التشريعية في ظل التعددية الحزبية.

لقد ألفت نصوص دستور 1996 المفعمة بالحريات الأساسية والضمانات الحامية لها بظلالها على التشريعات الصادرة فيما بعد، خاصة المادة 36 منه التي نصت على أنه " لاسما س بحرمة حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي " ففي الفترة التي سبقت دستور 1996 كان الانتماء الحزبي والالتزام بمبادئه ضرورة لإعطاء صاحبها الانتماء للوظيفة العمومية قبل غيره في ظل الحزب الواحد. نحاول في هذا الفرع التطرق للضمانات التشريعية التي جاء بها الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والذي شمل 11 بابا ضم 224 مادة. جاء الباب الثاني تحت عنوان الضمانات وحقوق الموظف وواجباته، تضمن فصلين، الفصل الأول منه خصص للضمانات وحقوق الموظف، والباب الثاني لواجبات الموظف .

نصت المادة 26 من الفصل الثاني على ما يلي : "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحرام واجب التحفظ المفروض عليه" إن هذه المادة جسدت خيار المشرع في تبنيه لحرية الرأي كمبدأ بالنسبة لكل الموظفين سواء بمناسبة أداء مهامهم أو خارجها كمواطنين تجسيدا للمبدأ الدستوري، وهنا تظهر قناعة المشرع بأن حرية الرأي والتعبير أصبحت حتمية واقعية يجب حمايتها وإعطاء الضمانة الصريحة لها ضمن سياق عام. إلا أنه لا يمكن أن تستغل هذه الضمانة لضرب الحرية نفسها ولذلك أحاطها بواجب إحرام التحفظ الذي لا يرقى إلى المنع أو التقييد.

- تقييم حرية الرأي والتعبير في ظل التعددية الحزبية

من خلال ما سبق يمكن الحكم على أن فترة التعددية الحزبية أو النقابية أو ما يطلق عليها بعهد الانفتاح شهدت قفزة نوعية في مجال الحقوق والحريات وإعطاءها الضمانات الكافية ، خاصة مع التطور التكنولوجي الذي أدى إلى انفتاح إعلامي كبير ، جعل المشرع ينصاع إلى الواقعية في سياق محيط دولي وإقليمي يدعو إلى ضمانات الحريات الأساسية، بل يبحث على تضمينها في التشريعات الداخلية .

المبحث الثاني

حدود ومعوقات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي

يعتبر الحق في حرية الرأي والتعبير عموماً بأنه الحق الأساسي الذي يشكل إحدى الدعائم الجوهرية للمجتمع الديمقراطي. وإذا كان المشرع الجزائري قد كرس حق حرية الرأي والتعبير بموجب أحكام الدستور والتشريع وذلك بغية الحفاظ على مبدأ الدفاع عن مصالح الموظفين التي تتماشى مع الواقع الاجتماعي والمهني والثقافي في المجتمع الذي يمارس فيه وظيفته. إلا أن المشرع وبغية تحقيق هذا الهدف الذي يراه حتمياً لتحقيق الاستقرار والتوازن في المجتمع أحاط هذه الحقوق بمجموعة من القيود (les limites) التي تستهدف أساساً حماية النظام العام في الدولة¹ في ظل التوفيق بين تحقيق المصلحة العامة للمجتمع من جهة والمصلحة الخاصة للموظفين من جهة أخرى ويمكن حصر بعض الحدود والقيود التي وردت على ممارسة حرية الرأي والتعبير.

- الحدود الواردة في النصوص الدستورية

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى الحدود والقيود التي وردت على حرية الرأي في الدساتير في

المرحلتين الأولى من 1963 إلى 1989 و الثانية من 1996 إلى دستور 2016 .

المرحلة الأولى: (63- 89).

جاء في المادة 22 من دستور 1963 ما يلي: " لا يجوز لأي كان أن يستعمل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة و سلامة الأراضي الوطنية و الوحدة الوطنية و مؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني". يستشف من هذه المادة أن المشرع الدستوري وضع حدود واضحة وصريحة لبعض مكونات الدولة لا يسمح الاقتراب منها والتعليق عليها لأنها من مقدسات النظام الاشتراكي وهذا ما يعتبر قيد على الحريات العامة . بالنسبة لدستور 1976 جاء في المادة 55 " لا مساس بحرية المعتقد ولا بحرية الرأي " والمادة 55 " حرية التعبير والاجتماع مضمونة، و لا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية. تمارس هذه الحرية مع مراعاة أحكام المادة 73 من الدستور".²

بالرغم من الضمانات المقدمة إلا أن المشرع أحال الأمر إلى المادة 73 التي تنص "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة

¹ -سواكر عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 158

² - الأمر 97/76 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 94، ص 1292.

- الوطنية، أو بوحدة الشعب و التراب الوطني، أو بالأمن الداخلي و الخارجي للدولة، أو بالثورة الاشتراكية . وهو ما يعتبر استمرارية للحدود الواردة في الدستور السابق .
- أما دستور 1989 الذي شهد بداية فترة الانفتاح كان يغلب على نصوصه الضمانات و لم ترد فيه ما يعتبر حدود أو تقييد للحريات .
- المرحلة الثانية : (1996-2016).

إن هذه المرحلة شهدت تطورا كبيرا في الميدان الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، لعب الإعلام فيها تأثيرا بليغا مما أدى بالمشروع إلى الميول للضمانات في مجال الحقوق والحريات أكثر من القيود والمحددات .

المطلب الأول :

حدود حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي

عادة ما تكون حرية الرأي رديفة لحرية التعبير ولصيقة بها والتي يمكن تعريفها بأنها حرية التعبير عن الأفكار والآراء عن طريق الكلام أو الكتابة أو أي عمل آخر دون فرض أي قيود أو شروط من السلطة القائمة شريطة أن لا تتجاوز هذه الأخيرة مجموعة القوانين و الأعراف المكرسة في الدولة أو المجموعة التي سمحت بحرية التعبير و إبداء الرأي. ففي بعض الدول تكون حرية الرأي و التعبير كثيرا ما تكون شديدة الاحتكاك والتعارض مع رؤية النظام السياسي و السلطات الحاكمة و المجموعات المناهضة لها. أما الدول الديمقراطية تكون حرية الرأي و التعبير أوسع من تلك النظم الديكتاتورية التي غالبا ما تقييد فيها الحريات ويخيق عليها. هذا و تتأثر هذه الحرية بالظروف السياسية و الأمنية و الاجتماعية و الثقافية التي تعيشها الدول وأحيانا قد تلعب الظروف الخارجية دورا مهما في التغيير من حدود هذه الحريات. فحرية الرأي و التعبير حق من حقوق الإنسان كفلته الأعراف و المواثيق الدولية مثل ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان و نظمته الدساتير الحديثة والقوانين القائمة لاسيما في الدول الديمقراطية. بل تعتبر في كثير من الأحيان قوام حياة أي نظام ديمقراطي فالحكومات الديمقراطية لا تسيطر على كل ما يقال ويكتب فهي تزخر بأصوات و آراء وأفكار كثيرة ومختلفة وأحيانا تكون متضاربة. بحيث تعتمد هذه الأخيرة على مواطنين متعلمين يتحلون بقدر كبير من المعرفة التي تمكنهم من الحصول على المعلومات قصد المشاركة على أكمل صورة ممكنة في تطوير حياة المجتمع العامة وسبل الرقي بها وانتقاد المسؤولين الحكوميين بأسلوب حضاري وراق يدرك من خلاله هؤلاء المواطنين وممثلوهم المنتخبين أن الديمقراطية وأسس حرية التعبير والرأي إنما قوامها توفر أكبر قدر ممكن من المعطيات والآراء والمعلومات والأفكار التي من شأنها العمل على تحسين سبل العيش وتقويم سياسات الحكومة وسلوكيات المسؤولين حتى يتم إرساء الحقوق والحريات العامة في دولة القانون.

فالجرائر ومنذ صدور دستور سنة 1996 تبنت النظام الديمقراطي كنظام للحكم في البلاد هذا الأخير الذي انبثقت عنه مجموعة من المبادئ والحقوق التي كرسها وضمنها لجميع المواطنين ولعل أهمها حرية الرأي والتعبير هذا من ناحية ، وفي الجانب التشريعي ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الحق الدستوري لطائفة الموظفين العموميين بموجب نص المادة 26 منه والتي تنصص على أنه " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه ".¹ بذلك يتضح لنا أن المشرع الجزائري كرس هذا الحق للموظف العام الذي يجوز له ممارسته والتمتع به ، بحيث له أن يعبر عن رأيه وأفكاره بكل حرية وبجميع أنواع التعبير، وفي كل المجالات . لكن في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه كونه يمارس مهامه في خدمة الدولة ويسعى إلى تكريس احترامها وفرض نظامها وفقا لما تنص عليه القوانين والتشريعات. فحرية الرأي والتعبير تعتبر حق أساسي ولكنها ليست حرية مطلقة إذ لا يمكن استخدامها للتحريض على العنف وإشاعة الكراهية بين فئات المجتمع، أين يشترط بشكل عام للتقييد من حرية الرأي والتعبير وجود درجة كبيرة من التهديد، أو احتمال مؤكد على وجود عواقب وخيمة أو سلبية على النظام والأمن العامين أو التحريض على العنف أو أقوالا تؤذي كذبا وبهتاننا المساس بشرف الأشخاص أو الإطاحة بحكومة دستورية. كما لا يجوز للموظف استغلال منصب عمله الذي يسمح له بالاطلاع على المعلومات والوثائق التي يستغلها لأغراض أخرى غير غرض الصالح العام وخدمة الدولة. وذلك انطلاقا من كون الموظف يعتبر أحد جنود الدولة وأعوامها يختلف بطبيعته عن بقية فئات المجتمع، كما لا يمكنه ممارسة حقه في إبداء الرأي والتعبير عنه بكل طلاقة وبدون أي قيد بل يجب عليه احترام واجب التحفظ المفروض عليه، والذي تمليه عليه واجباته والتزاماته الوظيفية التي لا يمكنه التحلل منها ولو بعد انتهاء علاقته الوظيفية التي تربطه بالدولة المستخدمة وإلا تعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها .

ومقابل ذلك فإنه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية بوصفها أداة الدولة المستخدمة أن لا تمنع الموظف من إبداء رأيه والتعبير عنه سواء شفويا أو كتابة طالما أنه لم يتجاوز حدود واجب التحفظ المفروض عليه الذي تمليه عليه واجباته الوظيفية، بل يتعين عليها صيانة حرية الرأي والتعبير من خلال إحكامها عن وضع القيود عن كل أنواع أدوات التعبير، فالحكومات الديمقراطية بقدر ما تشجع على حرية الرأي بقدر ما تحد الآراء والأصوات التي تحرض على الكراهية والعنصرية وإثارة الفوضى وقلب أنظمة الحكم. وفي كل الأحوال يقع على عاتقها التزام هام يتعلق بضرورة إقامة توازن بين صيانة وحماية حرية الرأي والتعبير من جهة والتصدي للأعمال والسلوكيات التي تشجع حقا على العنف والإرهاب أو تخريب المؤسسات الديمقراطية للدولة من جهة أخرى.

¹ - قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفرع الأول:

الحدود الواردة في الأمر رقم 06-03 المؤرخ 15 جويلية 2006

لقد سبق الذكر أن الأمر رقم 06-03 المؤرخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يعتبر الشريعة العامة والمرجع العام للحقوق والحريات بالنسبة للموظف العمومي (fonction publique)، فقد كفل هذا القانون للموظف العمومي كما سبق ذكره الحق في حرية الرأي والتعبير في مجموعة من المواد ولعل أهمها المادة 26 التي نصت على "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه" إذ تعتبر هذه المادة القاعدة العامة لكل الموظفين وبمختلف أسلاكهم، عدا ما تنص عليه قوانينهم الخاصة، بيد أن قانون الوظيفة العمومية وبالرغم ما جاء به من إصلاح في ميدان الحقوق والحريات نتيجة التطور الثقافي والاجتماعي للمجتمع، ومطالبات الموظفين بالمزيد في المشاركة في صنع القرار إلا أنه لا يخلو من بعض التحفظات والحدود الضابطة لعمل الموظف العمومي .

ولدراسة هذه الحدود في مختلف الأسلاك الوظيفية، نتطرق في هذا المطلب لبعض منها وكيف تعاملت في نصوصها مع الحق في حرية الرأي والتعبير؟ بعدما تطرقنا للحدود و القيود الواردة في الأمر رقم 03/06 والذي يمثل الشريعة العامة بالنسبة للموظفين .

الفرع الثاني

الحدود الواردة في بعض القوانين الخاصة.

لقد جاءت المادة 3 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، موضحة على سبيل الحصر مختلف أسلاك الموظفين الذين تحكمهم قوانين خاصة. والتي نصت على ما يلي "يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي (loi fondamentale) بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.¹

غير أنه ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعراف الدبلوماسية والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون

¹ - المادة 3 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام.

1 – الأعراف الدبلوماسية:

لقد صدر المرسوم الوثاسي رقم 09-221 المؤرخ في أول رجب عام 1430 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعراف الدبلوماسية والقنصلين¹.

بالرغم من انتماء هذه الفئة إلى قطاع الوظيف العمومي كمبدأ عام، إلا أن قانونها الخاص لم يتناول مجال الحقوق، وخاصة حرية الرأي والتعبير، بل نص في الفصل السابع منه على الالتزامات وخاصة المادة 63 التي جاء فيها " يلزم الموظف الدبلوماسي والقنصلي بكتمان السر المهني، ولا يحق له، فيما عدا مقتضيات المصلحة أن يذيع ويعلم عن أي وثيقة أو حدث أو معلومة في حوزته أو اطلع عليها بحكم ممارسة مهامه. يسهر العون على حماية وثائق المصلحة وعلى أمانتها ولا يجوز له الاحتفاظ شخصيا بأية وثيقة أو أداة تابعة للمصلحة ولا استعمالها لغرض عمومي حتى وإن كانت نتيجة عمله الشخصي . وفيما عدا الأحوال المنصوص عليها صراحة في التنظيمات المعمول بها ، لا يمكن أن يعفى العون الدبلوماسي والقنصلي من كتمان السر المهني، أو أن يرفع عنه الحظر المنصوص عليه في هذه المادة إلا بعد موافقة صريحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين "

بعد قراءة تحليلية لنص المادة، يتضح أن المشرع أضفى الطابع التقييدي على الحريات ويتضح أكثر عند قراءة المواد الوبالية .

2 – أساتذة التعليم العالي و الباحثين:

1 – إن المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث²، حيث جاء في فصله الثاني المتضمن الحقوق والواجبات، بعنوان المادة 3 " يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص للحقوق و الواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكورة أعلاه، و مجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في أول رجب عام 1430، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعراف الدبلوماسية والقنصلين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38، ص 6.

² - المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 4/ 2008/05، العدد 23، ص 18.

من خلال ما ورد في هذا النص وبقية النصوص المكملة له يستشف أن مجال البحث العلمي ولما له من أهمية للأشخاص المنتمين له باعتبارهم صفة المجتمع وقادته وما يتمتعون به من فكر وعلم في مختلف الميادين فإن الحقوق والحريات مضمونة طبقاً لأحكام الأمر رقم 06-03 و تماشياً مع النصوص الدستورية .

2 – المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث لأستشفائي الجامعي¹ ، فإنه تطبيقاً لإحكام المادتين 3 و 11 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، والذي يشير إلى هذه الفئة والتي يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات، إلا أن هذا القانون الأساسي الخاص قد تجاهل أو بمعنى أدق تغافل عن ذكر الحقوق وخاصة حرية الرأي والتعبير مما يجعلها أقرب للمنح منها للإباحة بحكم طبيعة عملهم الحساسة.

3 – المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم² ، فإن الفصل الثاني المتعلق بالحقوق والواجبات يشير إلى أن الموظفين يخضعون إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 دون إعطاء أي تفاصيل إضافية ما يفيد التحفظ في هذا المجال .

3 – سلك الأمن الوطني .

أعوان الشرطة :

لقد نص المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني³ بأعوان الشرطة والجدير بالذكر أن أعوان الشرطة هم طائفة من الموظفين العموميين المنتمين لقطاع الوظيفة العمومية، ونظراً لأهمية هذا السلك في حماية الأمن والنظام العامين والذي يتطلب في كثير من الأحيان التدخل في قضاياهم الأمن العام ، ذلك يستوجب التحفظ عن الإدلاء بأرائهم مما يجد من حرمتهم في الرأي والتعبير . وهذا ما يلاحظ في هذا القانون الخاص حيث لم ينص على الحريات وخاصة الحق في حرية الرأي والتعبير، بل لم يشير إلى مجال الحقوق والواجبات الواردة في قانون الوظيفة العمومية بالرغم من انتمائهم إليها

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث لأستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 4/ 2008/05، العدد 23، ص7.

² - المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 4/ 2008/05، العدد 23، ص28 .

³ - المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2010 ، العدد 78، ص4.

كما يلاحظ أن المواد الآتية " 16 ، 18 ، 30 ، 31 ، 32 " من هذا القانون الخاص قد صيغت بمفهوم القيد والمنع.

4 – إدارة الغابات:

إن الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، كغيرهم من الموظفين يخضعون للأمر 03-06 في مجال ضمان حقوق الموظف ، وواجباته كشرعية عامة، لكن المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات¹. جاء ليضع جملة من التحفظات التي ترقى إلى قيود على حرية الرأي والتعبير وذلك ما جاء في نص المادة 24 " طبقاً لأحكام المادتين 42 و48 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه. " يتعين على الموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات المحافظة على السر المهني و الالتزام بواجب التحفظ في كل مكان و في كل الظروف.

و يجب عليهم الامتناع عن كل فعل أو سلوك من طبيعته أن يخل بشرف و كرامة وظائفهم أو يمس بسلطة و سمعة الإدارة، و يمنع عليهم القيام أثناء ممارسة وظائفهم بالتعبير عن آرائهم السياسية أو الإيديولوجية بأي شكل من الأشكال ، ولا يجوز لهم الإدلاء بأي تصريح علني أو نشر مقال صحفي أو كتاب دون ترخيص صريح من السلطة السلمية المؤهلة. لا ينطبق هذا المنع على إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية. غير انه يمكن السلطة المخولة صلاحية التعيين ، إذا اقتضت مصلحة الخدمة ذلك ، أن تمتع الموظف من إضافة الإشارة لرتبته أو وظيفته على هذه الأعمال لاسمه." و عليه يتضح جليا مدى الحدود والقيود المفروضة عليهم، مما يجعل حرية الرأي والتعبير بالنسبة لهذه الطائفة تمارس في حدود ضيقة جدا.

5 – الحماية المدنية:

كغيرهم من الموظفين التابعين للأسلاك الخاصة، والخاضعين للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يتبع الموظفون المنتمون للحماية المدنية إلى المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية²، الذي ينظم في فصله الثاني الحقوق والواجبات، وخاصة المادة 17 التي تنصص على " دون المساس بأحكام قانون العقوبات يلزم الموظفين المنتمون للأسلاك الخاصة

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2011، العدد 18، ص 12.

² - المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2011، العدد 15، ص 4.

بالحماية المدنية بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبةها.

يستمر التزام موظفي الحماية المدنية بهذا الواجب حتى بعد نهاية الخدمة" وكذلك المادة 19 التي تنص على "يلتزم الموظفون المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بواجب التحفظ في أي مكان و مهما تكن الظروف. و يجب عليهم الامتناع عن القيام بأي فعل أو سلوك من شأنه أن يشوه شرف و كرامة مهنتهم أو المساس بسلطة الحماية المدنية و سمعتها." مما سبق يلاحظ أن القانون الخاص بالأعوان المنتميين للحماية المدنية تجاهل مسألة الحريات، خاصة حرية الرأي والتعبير وترك الأمر لبعض الالتزامات التي تدخل ضمن واجب التحفظ.

7 – المواصفات السلوكية واللاسلكية:

إن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصفات السلوكية واللاسلكية الوطنية، جاء بمرسوم تنفيذي رقم 11 - 256 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق 30 يوليو سنة 2011¹. فخصوصية هذا القطاع الحساس تأتي من كونه يملك ويطلع على مختلف المعلومات الرسمية للدولة، وبالرغم من الاستفادة من الضمانات (les garanties) والحقوق الواردة في الأمر رقم 03-06 كتشريع عام، إلا أن القيود الدالة على حالات المنع في مواد هذا المرسوم تكررت في أكثر من مادة ولعل أبرزها المواد: 11 و 15، 16، التي تبين مدى التراجع السلس عن الحق المكتسب في الأمر رقم 03-06.

8 – موظفو و أعوان إدارة الجمارك

يعتبر موظفو الجمارك أعوان عموميون، يخضعون للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إضافة لذلك ونظرا لخصوصية وظائفهم فإنه في مجال الحقوق والحريات تطبق عليهم أحكاما استثنائية جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1431 الموافق 14 نوفمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك² الذي ينص على واجب الولاء اتجاه مؤسساتهم، ويكون ذلك بالوفاء لليمين الذي أذوها وكذا بالالتزام المطلق عند تطبيق وتنفيذ تعليمات السلطة العليا للجمارك، هذا الولاء لاشك أنه يمثل قيد معنوي، يضع موظف الجمارك في حيز محدود لا يمكن تجاوزه، ليأتي بعده واجب التحفظ ليضيق أكثر من الحيز الممنوح. فمقتضى واجب التحفظ

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 يوليو سنة 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة المكلفة بالمواصفات السلوكية واللاسلكية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2011/07/31، العدد 42، ص 11.

² - المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1431 الموافق 14 نوفمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2010، العدد 71، ص 4.

يتعين على موظفي إدارة الجمارك الامتناع، أثناء الخدمة إبداء آرائهم السياسية أو الإيديولوجية، بأية صورة كانت .

وعليهم أن يجتنبوا، أمام العامة، الإدلاء بأي تعليق حول سياسة إدارة الجمارك وأعمالها. كما يجب على موظفي إدارة الجمارك أن يمتنعوا عن الإدلاء بتصريحات أو التعبير عن آراء شخصية من شأنها أن تؤخذ على أنها موقف رسمي لإدارة الجمارك. أما فيما يتعلق بالسر المهني فإنه يلزم كافة موظفي إدارة الجمارك بالامتناع عن إفشاء ما يطلعون عليه من معلومات أثناء ممارسة وظائفهم دون ترخيص، وتسري هذه القاعدة كذلك على كافة الوثائق والملفات والمعلومات المحفوظة الكترونياً.

يجب عليهم، فضلاً عن ذلك، التكتف على ما يجوزهم من معلومات ذات الطابع السري المتعلقة بالأشخاص الذين يتعاملون معهم في إطار نشاطاتهم المهنية".

— موظفي أمناء الضبط للجهات القضائية .

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية¹. فإن المادة 3 من الفصل الثاني المتعلق بالحقوق والواجبات من هذا المرسوم تنص على:

"علاوة على الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يخضع مستخدمو أمانات الضبط للجهات القضائية إلى الواجبات ويستفيدون من الحقوق المنصوص عليها في هذا المرسوم".

وهنا يتضح مدى تمتع الموظفين المنتميين لهذا السلك بالضمانات وحقوق الموظف الواردة في المادة 26 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالرغم من حساسية هذا السلك في الإدلاء بآرائهم كونهم جهات تسهر على احترام القانون لا غير . إلا أنه لم ينص صراحة على تمتعهم بالحق في حرية الرأي والتعبير وجاءت الحقوق فيه مبهمة من حيث الصياغة، حيث أستعمل العبارة:

" يخضع مستخدمو أمانات الضبط للجهات القضائية إلى الواجبات ويستفيدون من الحقوق المنصوص عليها في هذا المرسوم " إن كلمة يخضع دلالة على التحفظ المقيد . وعبارة "يستفيدون من الحقوق" وبالرغم كونها جاءت بصيغة الجمع إلا أنه من خلال القراءة لبقية المواد لم يرد الحق في حرية الرأي والتعبير كتأكيد لاعتباره بها في الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمناء الضبط للجهات القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، العدد 73، ص 7.

9 - قطاع الشؤون الدينية.

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف¹.

وبعد قراءة للنصوص الواردة في الفصل الثاني المتعلق بالحقوق والواجبات، وخاصة المادة الرابعة منه والتي تنص على: "بالإضافة إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يخضع موظفو الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف للإحكام المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص ولقواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة" حيث لم ترد أية مادة أخرى بهذا الشأن مما يوحي أن المشرع الجزائري وتفهما منه بحساسية القطاع وما يقدمه من توعية وإرشاد للمجتمع ترك الأمر مفتوحاً للحريات المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الثاني

معوقات حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف العمومي

إن الحديث عن معوقات حرية الرأي والتعبير يجرنا للتطرق للمناخ السائد، والوسط التي تمارس فيه هذه الحرية وكذلك المؤثرات الداخلية والخارجية. لنقف على حقيقة هذه المعوقات. نتطرق في هذا المطلب للمعوقات الناتجة عن الممارسة ومدى مساهمة الموظف في خلقها

الفرع الأول

المعوقات الناتجة عن الممارسة.

من الضروري التأكيد أولاً أن الحق في حرية الرأي هو حق مطلق لا يسمح تقييده في أي ظرف من الظروف كما يشمل الحق في التعبير عن الآراء. ولا يسمح بتقييده أو انتقاص أي من الحقوق الأخرى بسبب الآراء الحقيقية أو المزعومة. وهذا الجانب من الحق يشمل الحماية لكل أنواع الرأي والتعبير، بما فيها الآراء السياسية والدينية وغيرها التي قد تكون مخالفة لتلك التي تتبناها السلطة الحاكمة أو الحزب الحاكم. إلا أنه عندما تفرض

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008/05/04، العدد 23، ص 26.

دولة القيود على ممارسة حرية الرأي والتعبير لا يجوز أن تعرض هذه القيود الحق نفسه للخطر. ولا يجوز فرض القيود إلا بص قانوني، وأن يكون النص في القانون في غاية الوضوح والدقة بحيث يسمح لأي فرد أن يعلم متى تكون أفعالا معينة مخالفة للقانون. ولا يجوز أن تفرض القيود إلا لأهداف معينة، حقيقية وواقعية ولا يمكن التدرع بأي هدف للحد من الحرية أو التضيق على أصحابها، لان الأصل في هذه الأهداف هو حماية لصالح الفرد و المجتمع ويجب أن تكون ضرورية لان الأصل هو حماية حق الشخص في التعبير عن رأيه، ومن الضروري الإشارة إلى أن العديد من فقهاء القانون يؤكدون أن القيود على الحق في حرية الرأي والتعبير يجب أن تشكل الاستثناء لا القاعدة. كما ينبغي على الدول لدى اعتمادها القوانين التي تنص على القيود المسموح بها أن تسترشد دائما بالمبدأ القائل بعدم إعاقة جوهر الحق من جراء القيود. وينبغي للقوانين التي تجيز تطبيق القيود أن تستخدم معايير دقيقة، ولا يجوز لها أن تمنح المسؤولين عن تنفيذها حرية غير مقيدة للتصرف حسب تقديرهم. كما ويجب أن تراعي القيود مبدأ التناسب، ويجب أن تكون ملائمة لتحقيق وظيفتها الحماية ويجب أن تكون أقل الوسائل تدخلا مقارنة بغيرها من الوسائل التي يمكن أن تحقق النتيجة المنشودة، ويجب أن تكون متناسبة مع المصلحة التي ستحميها.

ومن الجدير بالذكر أنه من بين القيود التي ترد على حرية الرأي و التعبير، الالتزام بالحياد، والحياد كما هو معلوم، التزام نسبي في نظر العديد من الدول، وقبل أن يكون التزاما قانونيا كان مع مبدأ المساواة والشرعية عبارة عن مفاهيم وقيم إيديولوجية¹. فالحياد يفرض على الموظف خلال ممارسته لمهامه واجب الامتناع عن الإدلاء بآرائه مهما كانت الطريقة المستعملة لذلك. ويقوم هذا الالتزام على مبدأ حياد المرافق العمومية الذي يشمل على الخصوص، الآراء السياسية والفلسفية والدينية للمواطنين.

كما يقوم أيضا على مبدأ التبعية الهرمية التي تلزم الموظف بإثبات إخلاصه تجاه السلطة التي يشاركها عملها سواء تعلق الأمر بالحكومة أو بمجموعة أو مؤسسة عمومية. الواقع أن هذا الحق يفترض به بناء مجال عام مشترك تحكمه مجموعة من القيم والمفاهيم التي تنظم التعايش والتفاعل بين جميع مكونات المجتمع ومن بين هذه القيم حقوق الإنسان المختلفة وعلى رأسها الحق في التعبير الحر، لكن هذا المجال العام المشترك لا يعني التبعية أو خضوع طرف لإملاءات طرف آخر.

و الأكيد أن هذا الأمر يحتاج إلى جهود حثيثة ومتواصلة من أجل تحرير المجال المقصود " حقوق الإنسان وحرية التعبير " من الأحكام المسبقة والرؤى والتصورات السلبية، ناهيك عن الأغراض السياسية

¹-مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 254.

الضيقة التي تختزلها بعض الأحزاب السياسية في كسب الناخبين في صفهم ليوم الانتخاب ليس إلا، وهذا المجهود لا ينفى وجود مشاكل صعبة يتوجب حلها إذا توفرت الرغبة في التعايش والتفاعل بين مكونات المجتمع¹. وعليه حرية الرأي والتعبير أثارت الكثير من الجدل بين مانحي هذه الحرية وبين ممارسيها. لان المؤسسات والمنظمات المانحة لهذه الحرية قد تغير من موقفها نتيجة التغيرات والظروف، وتعدد الرؤى المتناقضة في كثير من الأحيان ضمن المؤسسة الواحدة بسبب الولآت. وقد تلعب الظروف الخارجية أحيانا دورا مهما في تغيير حدود الحريات. وبالتالي تنتج مواقف وردود أفعال لا تلبث أن تصبح نصوص تشريعية، صحيح أن حرية الرأي مطلبا شرعيا لكل مجتمع وكل إنسان وقيمة إنسانية تجسد آماله وطموحاته، وكل قيد عليها يعتبر انتقاص من قيمته كما أن ممارسة هذه الحرية بدون ضوابط وبدون مسؤولية يجعلها بدون معنى وتتحول إلى آلية هدم وتراجع للقيم، هذه الآلية التي منحت من أجل الارتقاء بمجموعة القيم والمبادئ التي لا طالما ناضل العمال والموظفون من أجلها.

إن الأصل في نصوص الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الخاص بالضمانات وحقوق الموظف هو السماح والإباحة، وأن التقييد هو الاستثناء وذلك ما نصت عليه المادة : 26 بوضوح "حرية الرأي مضمونة للموظف" وهو الأصل أما الاستثناء فهو "في حدود واجب التحفظ المفروض عليه"

إن حرية الرأي وإن لم تكن مطلقة بسبب مسابق ذكره إلا أن القيود والمعوقات الواردة عليها يجب أن تكون في أضيق الحدود، لكبح التجاوزات والاستغلال الخاطيء لها من جهة، وخلق توازن منصف بين حقوق الموظفين ومصالح السلطة القائمة. إن الممارسات التي سجلت في السنوات الأخيرة من إضرابات واحتجاجات في مختلف مؤسسات قطاع الوظيف العمومي ورفع لشعارات غريبة قد تهدد الأمن العام، وتعرض هذه المؤسسات إلى التخريب والدمار يعطي مبررا للسلطة لفرض قيود وعوائق تراها ضرورية. كما أن فرض العوائق على حرية الرأي من قبل السلطة لا يعطي متنفس للطرف الآخر مما يبرر هكذا ممارسات، فالحوار والمشاركة في اتخاذ القرار يبقى السبيل الأمثل للتوفيق بين الرؤيتين.

الفرع الثاني

مقترحات لضمان حرية الرأي والتعبير بالنسبة للموظف العمومي.

إن الضمانات التي كرستها الدساتير، والنصوص التشريعية لحماية حرية الرأي والتعبير، يجب تسمينها والحفاظة عليها، بل يجب البناء عليها للوصول إلى التوافق المنشود ولعل من بين المقترحات لضمان فضاء حر خال من القيود والمعوقات هو ما يمكن إيجازه فيما يلي :

1 - www.nacey-jordan.org/ar/2015.../2015-08-07-07-42-53.html، تاريخ الاطلاع 2016/5/22.

- 1 — رفع المستوى الثقافي للإفراد والموظفين بالتكوين في مجال الحقوق والحريات .
- 2 — توفر الإرادة السياسية بأن الحق في حرية التعبير ليس منحة وإنما حق طبيعي .
- 3 — إنشاء مرصد مستقل لمراقبة مجال الحقوق والحريات بالنسبة للتوظيف العمومي .
- 4 — إن الفضاء التي تمارس فيه حرية الرأي يجب أن يشكل حقلًا للنقاش الحر والبناء وتداول الأفكار .
- 5 — إن الحق في حرية الرأي واتخاذ القرارات والمواقف، يجب أن يكون حقا طبيعيا ناتجا عن قناعة وليس إملاء من الآخرين أو من انتماءات و ولاآت، أو أفكار مسبقة.
- 6 — الاعتراف بأن حرية الرأي ليست حقا مطلقا، وأن حرية الفرد تنتهي حيث تبدأ حرية الآخرين.
- 7 — ضمان التدفق الغير مشروط والغير مسيس للأفكار والمعلومات، وتداولها بشكل حر.
- 8 — تكريس مبدأ الفصل بين السلطات ، لتجنب التداخل في الصلاحيات .
- 9 — إشراك جهاز قضائي مستقل، للإشراف على احترام القوانين .
- 10 — إشراك المجتمع المدني في بناء وتدعيم حرية الرأي والتعبير .

خلاصة واستنتاجات :

تطرقنا في الفصل الثاني من هذه الدراسة إلى حق ممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي، من خلاله حاولنا التطرق إلى النصوص القانونية التي جاء بها الأمر 06-03، ثم قمنا بمسح شامل ل ضمانات حرية الرأي إما دستوريا وإما تشريعيًا في مرحلتنا الأحادية الحزبية أو في التعددية الحزبية . بالإضافة إلى تقييم أولي لحرية الرأي في المرحلتين، إما في المبحث الثاني تناولنا الحديث عن حدود ومعوقات حرية الرأي والتعبير في النصوص الدستورية والتشريعية وبالأخص قانون الوظيفة العمومية وبعض القوانين الخاصة. لنتناول أخيرا أسباب معوقات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي وما هي المقترحات لضمان هذه الحرية . ومن خلال هذا الفصل توصلنا إلى استخلاص النقاط التالية :

- إن الحق في ممارسة حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي مطلب شرعي وممارسة دائمة تكاد تكون يومية يفرضها الواقع وهي تساهم في خلق جو من الثقة بين المؤسسة والعاملين بها .
- إن النصوص الدستورية تطرقت لهذا المبدأ بالتحديد وأعطته العناية المستحقة، بل أعطته الضمانات اللازمة لحمايته من خلال نصوص واضحة وصریحة.
- أكد الأمر 06-03 على الحق في حرية الرأي والتعبير عبر عدة نصوص وأحاطها بالضوابط التي من شأنها أن تبقى هذا الحق في إطار منظم .
- مرحلة الأحادية الحزبية أتسمت بالاهتمام بالهيكلة والتنظيم الوظيفي ولم تكن الحريات الأساسية ذات أولوية مما جعل المشرع يتحاشى التطرق لها تماشيا مع الوضع السائد آنذاك المتسم بالطابع الإيديولوجي الاشتراكي .
- تعد المرحلة من 63 إلى 89 بالنسبة للحقوق والحريات وخاصة حرية الرأي والتعبير محتشمة والتطرق للضمانات الدستورية في التغييرات المتعاقبة في هذه الفترة جاءت فضفاضة وغير واضحة، يكتنفها الغموض المتعمد في كثير من الأحيان .
- إن التقييم الأولي لهذه المرحلة يوضح مدى التغييب المتعمد لفضاء الحريات في النصوص الدستورية والتشريعية إلا ما كان متعمدا من قبل السلطة دعت الضرورة إليه .
- مرحلة التعددية شهدت انتعاشة ملحوظة في مجال الحقوق والحريات ناتجة عن التحولات الدولية والإقليمية وتأثيرها على الوضع الداخلي، فمعظم الدساتير جاءت مفعمة بالحقوق والحريات الأساسية .
- بالنسبة للتشريعات جاءت منسجمة مع النصوص الدستورية، وتضمنت هي الأخرى ترجمة لهذه النصوص وتكفلت بالتوضيحات اللازمة في مجال الحقوق والحريات .
- في المبحث الثاني تناولنا حدود ومعوقات حرية الرأي بالنسبة للموظف العمومي، أين تم التعريف بأسباب ورود هذه الحدود مرورًا بالحدود الدستورية والتشريعية التي ظهرت بشكل من التخفيف بغية الضبط ليس إلا.

- ففي قانون الوظيفة العمومي 06-03 الذي يعتبر كشرعية عامة كان مبدأ الحق في حرية الرأي والتعبير أكثر بروزا من التحفظات، تاركا المجال للقوانين الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين التي تناولت الموضوع حسب خصوصية كل سلك أين يستنتج أن الإباحة بعدم الذكر كان السمة الغالبة .
- في المطلب الأخير تطرقنا إلى أسباب ظهور معوقات حرية الرأي أين يستنتج أن نقص الثقافة الوظيفية والمبالغة في استغلال هذا الحق لإرضاء ولآت معينة و ميولات حزبية كان السبب في ظهورها.مقدمين مقترحات حلول يمكن إثراؤها نراها قيمة إضافية للضمانات الموجودة.

الخاتمة

الخاتمة:

تعد الحقوق والحريات من أهم القضايا المطروحة في عصرنا الحاضر. بما تكتسبه من أهمية في حياة الشعوب والأفراد التي تنوق إلى الحرية وبناء الديمقراطية بسبب ما عاناه من التضييق والحريان. وان طبقة الموظفين كغيرها من فئات الشعب عانت هي الأخرى من التهميش بأعذار متعددة، فتارة عدم وجود نصوص دالقة على مسألة الحقوق، وتارة أخرى نكثت مسألة الصفة التي بفضلها يتمتع الموظف بالحقوق، مما جعل الفقه والتشريع بمختلف مدارسهم يحرص في دراستها وفي خضم التحليلات والتعريفات، أصبح لفهوم الموظف معنى دال على صفته رغم تعدد التعريفات.

إلا أن خلاصة الدراسات أجمعت على تحديد الشروط الواجب توفرها في الموظف وقد جاء الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية فلصلا في تعريف صفة الموظف. مبعدا كل التأويلات والتوصيفات المتداولة.

إن الصراع الذي يقع بين فئة الموظفين والسلطة القائمة المتمثلة في الهيئة المستخدمة صراع قديم سببه غالبا تنازع المصالح ولذلك تنور مسألة الحقوق والحريات، ومنها حرية الرأي. لقد أكدت معظم المواثيق والعهود الدولية والإقليمية على حق الفرد في التمتع بالحقوق والحريات الأساسية، وعلى الأخص حرية الرأي والتعبير وذلك ما جاء في ميثاق الأمم المتحدة وكذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي كرسست هذه الحقوق وأعطتها البعد العالمي وشجعت الدول على تضمينها في دساتيرها. بنفس الإصرار جاءت المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية لتجعل من الحقوق والحريات الأساسية قضية قائمة بذاتها. فالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان كانت م غلم بنودها والتوصيات المنبثقة عنها تشجع على تبني هذه الحقوق والمبادئ بعدما شاهدت تراجع خطير أثناء الحرب العالمية الثانية. هذا الاهتمام العالمي للحقوق والحريات وجد صداه في دول إفريقيا أين تبني الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان مبادئ الحقوق والحريات الإنسانية وجعلها تتبوأ الصدارة، وترجم ضمن النصوص الدستورية والتشريعية الملحجة، لتراجع مقابلها مرحلة الاستخفاف والتهاون بهذه الحقوق، مما سبق نستنتج أن الحقوق والحريات العامة انتقلت من مرحلة المبادئ إلى مرحلة التقنين والالتزام بفضل ترسانة النصوص القانونية والضمانات المرصودة لها.

ففي ذات السياق عرفت المنظومة الدستورية والتشريعية في الجزائر عملية مد وجزر للحقوق والحريات العامة، وعلى وجه الخصوص حرية الرأي والتعبير. وذلك من خلال فترتين متميزتين، ففي بداية الاستقلال ومع تمتع الجزائريين بحقوقهم في الحرية انعكس ذلك في أول دستور لسنة 1963 حيث جاءت موادها متناغمة مع هذا الوضع وأكد على مبدأ الحق في حرية الرأي ضمن المادتين 11 و 19 منه اللتان نصتا على موافقة الجزائر على مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو مكسب له حسابته. لقد تميزت الفترة الممتدة ما بعد 1963 إلى 1988 ذات الطابع الاشتراكي بفتور محسوس في مجال الحقوق والحريات بلغت ذروتها مع

دستور 1976 أين تمت مصادرة الأفكار و تكميم الأفواه بحجج متعددة و أصبح لا معنى لحرية الرأي، وبذلك تراجعت قيم الحقوق و الحريات العامة .

بعد التحول الذي شهدته الجزائر بعد إقرار دستور 1989 الذي فتح آفاق التعددية، واحتضن مبادئ الحقوق و الحريات، و ترسخ هذا المبدأ أكثر بصدور دستور 1996 الذي تعتبر مبادئه و مواده مكاسب لا يمكن التراجع عنها لتعزز أكثر في الدساتير الموالية.

أما في الجانب التشريعي—عني الخاص بالموظفين فالأمر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 لم يشر إلى الحريات و الحقوق إلا بشكل سطحي و عرفت معظم القوانين الموالية كالقانون 78-12 و القانون 85-59 فتور و عدم اهتمام نظراً لانعدام رؤية واضحة للقطاع الوظيفي بشكل عام، وبعد الإصلاحات، صدر الأمر 06-03 الذي أعطى دعماً قوياً لحرية الرأي تمثل في المادة 26 من الفصل الثاني، المتعلق بالضمانات و حقوق الموظف و واجباته.

فيما يتعلق بالضمانات الدستورية فإن دستور 1963 جاء بضمانات مبقية سرعان ما شهدت تراجع في الفترة الموالية عقب دستور 1976 لتتقدم مرحلة الأحادية بالضبابية و التردد، و ذلك ما عبرت عنه المواد 39-53-55 من دستور 1976، لتضع المادة 73 منه شروط معينة لممارسة هذه الحرية.

بينما شهدت مرحلة التعددية عقب دستور 1996 انفتاحاً واسعاً، بفضل مكتسبات تم تحقيقها في المرحلة التي سبقته بداية من 1988، فتوسعت الضمانات الخاصة بالحريات من خلال المواد 29-32-36 مع تضمينها بضوابط لها مبرراتها، لنصل إلى المرحلة الحالية بصدور دستور 2016 أين تعززت الضمانات أكثر خاصة المادة 41 منه . يمكن القول أن النصوص كانت كافية لضمان حرية الرأي .

بعد 1963 إلى سنة 1989 لم يهتم المشرع الجزائري كثيراً بالضمانات الخاصة بالحقوق و الحريات و مع صدور الأمر 06-03 و الذي يعد نتيجة للإصلاحات عقب الفشل في السياسات السابقة، أصبحت النصوص أكثر دقة و وضوح فيما يتعلق بالحقوق و الواجبات بشكل يلغى كل تداخل بين مصلحة الإدارة كمسير للمرفق العام و بين مصلحة الموظف .

إن مرحلة الأحادية الممتدة بين 1963 إلى نهاية 1988 تميزت بالنصوص الدستورية بوضع محددات و قيود على الحريات العامة و حرية الرأي بالخصوص، فكانت النصوص التشريعية هي الأخرى لم تلبى مطامح طبقة الموظفين.

إن صدور الامر 06-03 أعطى الأمل في تغليب الحق في الحريات العامة وبالانحص حرية الرأي، على ما من شأنه أن يعرقل التمتع بهذه الحقوق و أخيراً يمكن المساهمة في اقتراح بعض الأفكار التي نراها تدفع بضمانات الحق في حرية الرأي و التعبير و لعل أهمها التركيز على الثقافة الوظيفية بمعناها الواسع.

نتائج البحث:

- ✓ من خلال تطور مراحل التجربة الجزائرية دستوريا وتشريعيا في ميدان الحقوق و الحريات العامة فقد قسمت إلى مرحلتين حسب التسلسل الزمني لنستخلص ما يلي:
- ✓ المرحلة الأولى شهدت متاعب لفئة الموظفين باعتبارهم مواطنين في الدولة.
- ✓ المرحلة الثانية شهدت انتعاشة جيدة بفضل نضالات طبقة الموظفين و العمال و ساعد في ذلك الوضع السياسي القائم.
- ✓ رصدت ضمانات مقبولة لحرية الرأي، و يمكن تدعيمها أكثر خوفا من التراجع عنها بسبب الظروف و الطارئة .
- ✓ إن الاستغلال و الاستعمال المبالغ فيه لحق حرية الرأي والتعبير بفعل أجنحة مشبوهة، يعد مبرر للسلطة القائمة على وضع قيود و عراقيل على هذا الحق.

الملاحق



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

الموقع الإلكتروني : www.unpef.com

المكتب الوطني : 01 شارع محمد مادة - ساحة أول ماي - الجزائر



الجزائر في : 14/02/2015

بيان المجلس الوطني رقم : 2015/01

استأنف المجلس الوطني دورته الاستثنائية المفتوحة يوم : 14 فيفري 2015 بثانوية ابن الهيثم - رويسو - الجزائر العاصمة في جو من الغضب والتذمر نتيجة انتهاج وزارة التربية لسياسة الوعود والتسويف منذ أمد ناهيك عن عدم وفاء السلطات العمومية بالتزاماتها من خلال إسقاط التعليميتين الحكوميتين 004 و 2014/11 لمطالب تم الاتفاق عليها في المحاضر المشتركة بين نقابتنا ووزارة التربية وكذا المديرية العامة للتوظيف العمومية خاصة المحضر الأخير المؤرخ في : 2014/02/17 ، وبأسف للتصريح الخطير للسيدة وزيرة التربية بتصنيفها للموظفين إلى وطنيين وغير وطنيين نتيجة ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب للمطالبة بحقوقهم المشروعة ، وبعد نقاش جاد ومسؤول تم فيه تقييم إضراب اليومين الاحتجاجيين الإنداريين اللذين أقرهما التكتل النقابي لقطاع التربية ومدى تجاوب وتفاعل الوزارة مع المطالب المشروعة ، وخلص الحضور إلى ما يلي :

1. دعم جهود التنسيق في تفعيل العمل النقابي المسؤول ، وتحية الأسرة التربوية على هبتها ونضالها لافتكاك مطالبها المشروعة .
2. التمسك بالمطالب المرفوعة في بيان إضراب اليومين الاحتجاجيين للتكتل النقابي المؤرخ في : 2015/01/25 .

3. التأكيد على وضع رزنامة زمنية مقبولة لإعادة النظر في القانون الأساسي بعد إقرار وزارة التربية فتحه والاعتراف بما تضمنه من اختلالات وإجحاف في حق أسلاك التربية التي ما فتئت تؤكد عليها قبل وبعد صدوره ، مع متابعة الملفات العالقة الاستعجالية ومعالجتها في أقرب وقت .

وان المجلس الوطني :

- يفوض المكتب الوطني في اختيار مدة الإضراب التصعيدي وتاريخه في إطار التنسيق النقابي من أجل تحقيق المطالب العالقة المرفوعة .
- يرحب بأي دعوة للحوار الفعال والجاد المبني على استراتيجية واضحة المعالم تستهدف للتكفل الحقيقي بالملفات المطروحة للوصول إلى حلول عملية ملموسة في آجال محددة مقبولة .

ختاما : يدعو المجلس الوطني لعقد المجالس الولائية الموسعة والجمعيات العامة للتعبئة تحسبا للموقف المرتقب في حال عدم الاستجابة للمطالب المرفوعة ، ويهيب بالأسرة التربوية التجند والتضامن بين مختلف الأسلاك والفئات باعتبار العمل النقابي عمل إنساني تضامني ، والالتفاف حول مطالبها المشروعة لافتكاكها بكل الوسائل والطرق القانونية المتاحة .

ما ضاع حق وراءه طالب



الجمعية الوطنية للتربية والتكوين المهني لقطاع التعليم المهني والتقني

S.N.C.C.O.P.E.N

المقر المركزي مدرسة محمد مائة شارع محمد مائة
سيدي امحمد ساحة أول ماي الجزائر العاصمة
نقابة معتمدة تحت رقم 1096 / م.ع.ع / 2013

Site: succopen.com



الهاتف:
الفاكس:

المكتب الوطني
الجزائر في 24 أبريل 2015

بيان

في اجتماع طارئ للمجلس الوطني الاستثنائي للنقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية يومي 23 و 24 أبريل 2015 بتأثير رابع بطاط بأولادي عرش ولاية البليدة، وذلك بدعوة من المكتب التنفيذي بعد اللقاء الذي نالت إليه الوزارة الوصية الممثلة في رئيسي ديوانها وممثل عن المديرية العامة للتربية العمومية ووزارة العمل، وبعد التداول الشخصي في مختلف القضايا المرتبطة بالاختلالات التي تعرفها التدابير المهنية والمادية الخاصة بهذه الفئة التي تحضر لبقية العريين أساس النجاح والتفويض، إن التعثر المرتبط بالتقنين الأساسية والأنظمة التعويضية المرسوم التنفيذي 04/08 الخاص بفئة الأسلاك المشتركة والمرسوم التنفيذي 05/08 الخاص بفئة العمال المهنيين، وكذا الوكوف عند الاكراهات التي تواجهها بعض المكاتب الولائية لهذه النقابة مع بعض منيريات التربية عبر الوطن، والتي جعلت من قطاع التربية وطنيا خلت للضراع بأجندات مختلفة، المستهدفة فيها الأول والأخير نساء ورجال الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين من جهة، وضربنا المدرسة العمومية في صفتها النبيل من جهة ثانية، وعليه فالنقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية تبعت هذه الرسالة القوية إلى حكومة عبد المالك سلال بأن التصعيد النقابي قادم وينذر بالعودة المشروعة إلى الاحتكام لقوة الشارع والدعوة لتعبئة الطبقة العاملة بعد مطالباتها المتكررة للوزارة الوصية بحوار جدي حول الملف المطالب لهذه الفئة الخاص:

- 1- فتح القوانين الأساسية والأنظمة التعويضية الخاصة بفئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين المرسومين التنفيذيين 04/08 و 05/08
- 2- إصلاح خطاه الإدماج بالملك التربوي لفئة المخبريين والاستفادة القطرية بجميع المنح الخاصة بمنحة الأداء التربوي - منحة التوثيق - ومنحة المرونية 40%
- 3- التفعيل الرسمي لقرارات رئاسة الجمهورية بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية
- 4- إجراءات عملية لتفعيل كافة مقاضيات اتفاق يوم 28 أوت 2014

ويحمل للمجلس الوطني للنقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية الحكومة المسؤولية في التوثيق الاجتماعي بعد القرارات اللائحة التي تمس بالقدرة الشرائية لهذه الفئة الشيء الذي تنكره حكومة عبد المالك سلال في التنظيم النقابي الوحيد على مستوى جميع الوزارات ومن خلال تصريحنا هذا نؤكد أن تحركنا هذه لا تدخل في باب المزايدات السياسية وإنما هي مبادرة للتصدي لهجوم الحكومة على المكتسبات الاجتماعية من خلال قراراتها الانفرادية التي من خلالها يجب أن تكون خطواتنا محسوبة ودقيقة ومتصلة خطواتنا الصعيبية المنبثقة من المجلس الوطني الاستثنائي التي إلى تثبيت قرار الإضراب

اليوم 27-28-29 أبريل 2015 واجتماعات وطنية ولانية وجبوية

- اجتماعات ولانية أمام منيريات التربية يوم 05 ماي 2015 على الساعة الثانية زوالا
- إضراب وطني يوم 11-12-13 ماي 2015
- اجتماعات ولانية أمام مقر الولاية عبر التراب الوطني وذلك يوم 19 ماي 2015
- اجتماعات جبوية شرق - غرب - جنوب - جنوب يوم 23 ماي 2015 على الساعة الحادية عشرة صباحا
- اجتماع وطني أمام وزارة التربية الوطنية يوم 30 ماي 2015 على الساعة العاشرة صباحا
- مقاطعة الدخول المدرسي سنة 2015 - 2016

وفي الأخير يطالب المجلس الوطني كافة العمال من فئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية للتجميد التام لهذا الحدث العظيم من أجل التحقيق القطعي لحقوقنا المادية، المهنية، الاجتماعية والمعنوية. يبقى المجلس الوطني الاستثنائي نورته مفتوحة والاستعداد لأي طارئ

المكتب الوطني
الجزائر في 24 أبريل 2015

النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية

S.N.C.C.O.P.E.N



المقر المركزي مدرسة محمد ملادة شارع محمد ملادة
مبيدي امحمد ساحة أول ماي الجزائر العاصمة
نقابة معتمدة تحت رقم 096 / م.ع.ع / 2013
Site : snccopen.com



الهاتف: 07.77.64.24.53
الفاكس: 021.58.66.74

المكتب الوطني
الجزائر في 24 مارس 2016

بيان

١ - ٥

مرة أخرى تأبى وزارة التربية الوطنية إلا أن توجه ضربة الغدر للقطاع، وتكشف عن وجهها الحقيقي الانتقامي في مواجهة المطالب المشروعة لفئة العمال البسطاء وعدم احترامها بنود الاتفاق المدونة بمحضر الاجتماع ليوم 30 نوفمبر 2014، ولا حتى النظرة المنطقية في حق هذه الفئتين من فئتي الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين التي هي جزء من مبادئ الحوار المتعارف عليه بيننا إلا بإقحامنا في الاجتماعات الخاوية والمجلس الوطني للنقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية المجتمع في دورة طارئة يوم 21-22-23 مارس 2016 بغرداية إذ يثمن القرار الصائب الذي أدلى به المدير العام للمديرية العامة للوظيفة العمومية السيد بوشمل بخصوص موضوع الزيادة في أجور الموظفين المنتسبين لفئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين بالإدارات العمومية بقطاع الوظيفة العمومية الذي أسال الكثير من القيل والقال، و التأويلات. حيث صار الخبر خلال الأيام القليلة الماضية حديث الخاص والعام من هذه الفئات، بحيث تناولت هذا الموضوع العديد من المنابر الإعلامية التي تسابقت في نشره على أعمدة الصحف الوطنية متفنتات في إيجاد الصيغ أن المديرية العامة للوظيفة العمومية على وشك انتهاء من معالجة بعض الاختلالات الخاصة بالمرسوم التنفيذي 08/04 الخاص بفئة الأسلاك المشتركة والمرسوم التنفيذي 08/05 الخاص بفئة العمال المهنيين بالإضافة إلى إجراءات تخص حاملي الشهادات الجامعية وإجراءات أخرى تروم التخفيض من الضريبة على القيمة المضافة التي تخضع إليها المرتبات و كذلك الترقية الاستثنائية المواقع التي أوردت الخبر جعلت الموظفين من هذه الفئات يعيشون الحلم الوردي والجميل، منهم من وضع مخططاته لصرف الزيادة المرتقبة ومنهم من

نزع معطف الناقد للحكومة وأضحى بتبرك بمنجزاتها العظيمة رغم أن فئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين بقطاع الوظيفة العمومية هي مقياس كل سياسة اقتصادية واجتماعية عمومية موجهة إلى الطبقة المسحوقة من المجتمع. في التوفر على مورد عيش قار

أن قرار الخروج إلى الشارع يرجع إلى العديد من الأسباب المرتبطة بعدم استجابة الوزارة الوصية لمطالب هذه الفئة الخاصة بالأمور المادية المهنية والاجتماعية، وعدم وضع حد للابتزاز المسلط عليها من طرف بعض مدراء التربية الذين استولوا على المناصب الإدارية وتحولها لفئة التربويين بغير حق و كذلك المنحة السنوية للعمال المتعاقدين تحت تسمية 40/1، وبالتالي النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية، ليست مسؤولة على أي انزلاق رغم أننا نحتكم دائما لأسلوب الحوار الذي لا عنوان له عند بعض مدراء التربية ومدراء المؤسسات و الخلاف القائم بين وزارة التربية الوطنية والحريات النقابية حول فتح باب الحوار مع الشريك الاجتماعي، في التطبيق الفعلي لما ورد بالمحضر المبرم بيننا يوم 30 نوفمبر 2014 بوزارة التربية الوطنية الذي أصبح مفتعل وعدم وضع حد للنظام التعاقدى لضمان الاستقرار في العمل

وعليه

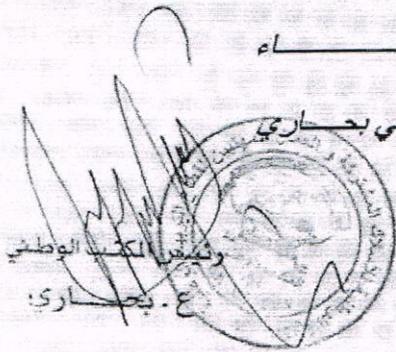
حرصا من النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية على انشغالات هذه الفئة اجتماعيا ومهنيا ومن خلال هذا المجلس الوطني المنعقد بولاية غرداية نوجه نداء إلى كل العاملين والعاملات في التخصصات الخاصة بالأسلاك المشتركة والعمال المهنيين بقطاع التربية الوطنية

اعتصام يوم 19 أفريل 2016 على الساعة 10 سا صباحا أمام مديريات التربية لولايات الوطن
بلييه
اعتصام وطني في ولاية مجاورة للجزائر العاصمة (ولاية تيبازة) يوم 30 أفريل 2016 على
الساعة العاشرة والنصف 10 سا و 30 د صباحا

- 1 - إعلان يوم 01 ماي 2016 يوما وطنيا للغضب بقطاع التربية الوطنية، للتعبير وبكل الأشكال النضالية لتوحيد الأسرة بالقطاع من باب المؤسسة إلى أعلى مسؤول
 - 2 - توجيه رسالة الاحتجاج إلى كل من السيد رئيس الحكومة وإلى السيدة وزيرة التربية الوطنية، والسيد وزير الداخلية، على القمع الهمجي للتظاهرات المطالبة السلمية لفئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية
 - 3 - مراسلة المنظمة العالمية للتربية بيروكسيل والمنظمة العربية للتربية والتعليم ببيروت، بموضوع الاعتداءات، ومطالبتهم بتوجيه رسالة في الموضوع للحكومة الجزائرية.
 - 4 - مطالبة الحكومة ووزارة التربية الوطنية بالاستجابة الفورية لمطلب سحب المادة 19 و 22 من القانون العام للوظيفة العمومية الذي يخص التشغيل بالنظام التعاقدوي وكذلك المطالب المشروعة الملحة والعالقة، كما يدعو كل الفعاليات إلى تكثيف العمل الوجدوي والتضامني، لإنقاذ الوضع قبل فوات الأوان
 - 5 - يؤكد استعداد النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية الانخراط ودعم كل المبادرات النضالية الرامية إلى الدفاع عن الكرامة ومهنة التربية وتحقيق المطالب الملحة للعمال البسطاء من هذه الفئات، وضمان حق جميع الأطفال في تعليم عمومي جيد.
- لذا نهيب بكل العمال من فئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية، وعموم المناضلين والمناضلات في صفوف هذا التنظيم النقابي إلى التقيد بفحوى هذا القرار الصادر عن المجلس الوطني للنقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية.

إمضاء

سيد علي بحاري





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة

إن المحكمة الإدارية الجليلة القسم الاستعجالي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات بقصر العدالة في الثالث من شهر فبراير سنة الفين و أربعمائة عشر

رئيسا
مستشارا
مستشارا مقربا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين الضبط

برئاسة السيد (8): سيد لغشر قافا
وعضوية السيد (6): سليمان فريدة
وعضوية السيد (6): نعمان محمد
وعضوية السيد (6): حشاني تورة
وبمضطر السيد (6): بوشارب طه
وبمساعدة السيد (6): بلجي الهاشمي

صدر الأمر الآتي بيته في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 14/00240

المحكمة الإدارية: الجزائر
الغرفة رقم: 02
القسم الاستعجالي
رقم القضية: 14/00240
رقم الفهرس: 14/00380
جلسة يوم: 14/02/03

المدعى:

وزارة التربية الوطنية ممثلة
من طرف السيد الوزير

المدعى عليه:

المجلس الوطني المستقل
للمساعدة التعليم الثاقوي و النقابي
الموسع المأخوذ في شخص
رئيسه

1 () : وزارة التربية الوطنية ممثلة من طرف السيد الوزير المدعى
المبشر الخصومة بواسطة الأستاذ (6) لا يوسف محمد موهوب : 9 شارع صلالة رابع عمارة بل
رئيس الجزائر

من جهة

يبين

1 () : المجلس الوطني المستقل للمساعدة التعليم الثاقوي و المدعى عليه
لنقابي الموسع المأخوذ في شخص رئيسه
الخوان : مكتوبته ليواليبيج - بو سي جوز- بكر مراد رابيس
المبشر لخصام بنفسه

من جهة ثالثة

إن المحكمة الإدارية بالجزائر

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2014/02/03

بمقتضى القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق
لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الإدارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق
لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المتخذة الإدارية، لا سيما المواد
876، 884، 885، 888، 889، 896، 917، 918، 923 منه.

بعد الاستماع إلى السيد (ة) نعمان محمد المقرر

في ثلاثة تقريره (ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد (ة) بوشارب طه

والإستماع إلى ملاحظته (ها) الشفوية.

وبعد المناقشة القانونية أصدر الأمر الآتي:

صفحة 4 من 4



مجانا

03 فيفري 2014

رقم الحول: 14/00240
رقم الفهرس: 14/00380

FROM : CEM BELBACHIR

FAX NO. : 029 81 66 77

Feb. 04 2014 09:44AM P4

FROM : DIR. EDU. GHARDAIA

FAX NO. : 029883355

3 Feb. 2014 8:31PM P6

تأسر المحكمة علائيا غيايبا ابتدائيا فصلا في القضايا الاستعجالية من الساعة الى الساعة
في الشكل : قبول الطلب
في الموضوع : الامر بعدم مشروعية الاضراب المعطى عنه بموجب البيان 2014/02 المتضمن
اضرابا ابتداء من تاريخ 2014/02/04 ليوم واحد متجددا ألما مع تحميل المدعى عليه
المصاريف القضائية.

بذا صدر الامر و افصح به في الجملة العلنية المنعقدة بتاريخ المذكور اعلاه و وقع اصله كل
من الرئيسة و الممتمار المقرر و امين الضبط .

أمين الضبط

الممتمار المقرر

الرئيسة (8)

بمقام المحكمة الشعبية
التي هي من اختصاصها الفصل في القضايا الاستعجالية
التي هي من اختصاصها الفصل في القضايا الاستعجالية
التي هي من اختصاصها الفصل في القضايا الاستعجالية
التي هي من اختصاصها الفصل في القضايا الاستعجالية



مجانا
03 03 2014

رقم الجدول: 14/00240
رقم الظهور: 14/00360

صفحة 4 من 4

FROM : CEM BELBACHIR

FAX NO. : 029 81 66 77

Feb. 04 2014 09:43AM P1

FROM : DIR. EDU. GHARDAIA

FAX NO. : 029893355

3 Feb. 2014 8:29PM P1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

إلى السادة

مديري التعليم الثانوي و المتوسط

مفتشي التعليم الإبتدائي

مديرية التربية لولاية غرداية

الأمانة الخاصة

الرقم : 43 / أ غ / 2014

الموضوع : صدور حكم عدم مشروعية الإضراب .

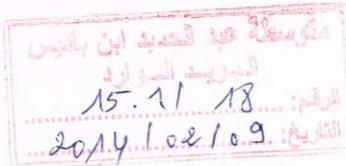
المرجع : مراسلة رئيس الديوان الوزير تحت رقم 189 بتاريخ 2014/02/03

بشرفني أحيل إليكم طيه منطوق حكم المحكمة الإدارية القسم الإستعجالي بالجزائر المؤرخ في 03 فيفري 2014 القاضي بعدم مشروعية الإضراب الذي أعلنته المنظمة النقابية UNPEF و كذا عدم مشروعية الإضراب الذي أعلنته المنظمة النقابية CNAPEST و ذلك للمتابعة و التنفيذ .

غرداية في : 2014/02/03

مدير التربية

عبد الدين جيلاني



FROM : CEM BELBACHIR

FAX NO. : 029 81 66 77

Feb. 04 2014 09:43AM P2

FROM : DIR. EDU. GHARDAIA

FAX NO. : 029883355

3 Feb. 2014 8:29PM P2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

رئيس الديوان

الرقم: 183/ت.و.ب.د

الجزائر في 03 فيفري 2014

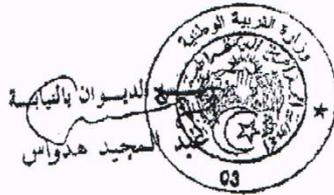
إلى

السيدات والسادة مديري التربية

بالولايات

الموضوع: أمر استعجالي من ساعة إلى ساعة يخص نقابتي UNPEF و CNAPEST.

أحيل إليكم طيه منطوق حكم المحكمة الإدارية القسم الاستعجالي بالجزائر المؤرخ في 03 فيفري 2014 القاضي بعدم مشروعية الإضراب الذي أعلنته المنظمة النقابية UNPEF وكذا عدم مشروعية الإضراب الذي أعلنته المنظمة النقابية CNAPEST وذلك للمتابعة والتنفيذ.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة

إن المحكمة الإدارية الجزائر القسم الاستعجالي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة في الخامس عشر من شهر فيفري سنة ألفين و خمسة عشر

رئيسا
مستشارا مقرا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين الضبط

برئاسة السيد (ة): دحمان محمد
وعضوية السيد(ة): عواق صليحة
وعضوية السيد(ة): العيادي كريمة
وبمحضر السيد (ة): بوشارب طه
وبمساعدة السيد (ة): مغاري مجيد

صدر الأمر الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 15/00582

حكمة الادارية: الجزائر

رقة رقم: 02

مع الاستعجالي

15/228

القضية: 15/00582

الفهرس: 15/00562

سنة يوم: 15/02/15

دعى:

ارة التربية الوطنية ممثلة
طرف وزيرة التربية
طنية

دعى عليه:

جلس الوطني المستقل
ماتذة التعليم الثانوي و التقني
بوسع المأخوذ في شخص
سبه

بين:

1 (:وزارة التربية الوطنية ممثلة من طرف وزيرة التربية المدعي
الوطنية

العنوان: شارع بكين المرادية

المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة) بوشمع موهوب 2 شارع عسلة واضح ع أرويسو الجزائر
من جهة

وبين

1 (:المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و المدعي عليه

التقني الموسع المأخوذ في شخص رئيسه

العنوان : متوسطة الينابيع بئر مراد رايس الجزائر
المباشر للخصام بنفسه

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالجزائر

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2015/02/15

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896، 917، 918، 923 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) عواق صليحة المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) بوشارب طه

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الأمر الآتي:

صفحة 1 من 3

م الجدول: 15/00582

م الفهرس: 15/00562



15 فيفري 2015

التصويت فرديا من أجل اتخاذ قرار الإضراب عملا بالمواد 27-28-30 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب كما أن عنصر الاستعجال في دعوى الحال محقق باعتبار أن الإضراب يمس بالسير الحسن للمرفق العام و يضر من جهة أخرى بحق التلاميذ في التمدريس
-حيث ان المدعى عليه تخلف عن الحضور مما يفيد عدم امتلاكه دفوعا يفند بها ادعاءات المدعية لاسيما عدم ارفاق محضر عقد الجمعية العامة قبل اتخاذ قرار الاضراب طبقا للمواد من 27 الى 30 من القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الاضراب
حيث أن المدعية و من خلال استدعائها للمدعى عليه قد أثبتت حسن نيتها في إيجاد حلول جديّة بشأن المطالب المرفوعة إليها حسب ما يدل عليه محضر الاجتماع المؤرخ في 2015/02/04 حيث أن الإضراب المعلن عنه جاء خرقا للقانون 90/02 المبين أعلاه و يمس بالسير الحسن للمرفق العام وبمصلحة التلاميذ المتدربين الأمر الذي يتعين معه الاستجابة لطلب المدعية و التصريح بعدم مشروعيته
حيث أن المصاريف القضائية يتحملها المدعى عليه طبقا لنص المادتين 896 و 419 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

**** هـذـه الأَسباب ****

تأمر المحكمة حال فصلها في القضايا الاستعجالية من ساعة إلى ساعة علينا غيابيا ابتدانيا في الشكل / قبول الطلب
في الموضوع / الأمر بعدم مشروعية الإضراب المعلن عنه بموجب الإشعار المؤرخ في 2015/02/04 المتضمن الدخول في إضراب ابتداء من 2015/02/16 ليوم واحد متجدد أليا و تحميل المدعى عليه بالمصاريف القضائية.

-بذا صدر الأمر و أفصح به في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه و أمضي أصله كل من الرئيس و المستشارة المقررة و أمين الضبط .

أمين الضبط

المستشار المقرر

الرئيس(ة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
باسم الشعب الجزائري، نرحب ونشكر السيد الرئيس عبد المجيد تبون رئيس المجلس الشعبي البلدي، وكل مسؤول إداري لك، كل قضاة المحكمة الإدارية للجزائر، على حسن استلامهم لهذا الملف، فيما يتعلق بالملف رقم 15/00562 المؤرخ في 15 فبراير 2015، المتعلق بطلب المدعي عليه بالمصاريف القضائية.

15 فبراير 2015



محكمة

الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة افتتاحية مودعة لدى امانة ضبط المحكمة بتاريخ 2015/02/15 مسجلة تحت رقم 15/582 اقامت وزارة التربية الوطنية ممثلة في شخص وزير التربية الوطنية و القائم في حقها الاستاد بوشمع محمد موهوب دعوى استعجالية من ساعة الى ساعة ضد المجلس الوطني المستقل لاساتذة التعليم الثانوي ممثلا في شخص رئيسه جاء شرحا لها انها تلقت اشعارا عن المدعى عليه في 2015/02/04 تضمن الدخول في اضراب ليوم 2015/02/16 ليوم واحد متجدد اليا و قد تضمن الاضراب على مطالب تمت مناقشتها في اطار التشاور و الحوار المفتوح من طرفها و المدعى عليه الى جانب نقابات اخرى متعددة و بعد تلقيها مباشرة لذلك الاضراب لجأت الى استدعاء المدعى عليه طبقا لارسالية رسمية كما فعلت نفس الاجراء مع باقي النقابات و تم تحرير محضر بين الطرفين تضمن جملة من النتائج الايجابية من بينها اعادة فتح الملف المتعلق بالقانون الخاص باسلاك التربية و هو احد المطالب الرئيسية غير ان المدعى عليه تمسك بالاضراب ابتداء من 2015/02/16 و ليوم واحد اليا و الذي من شأنه عرقلة النشاط التربوي عبر المؤسسات التعليمية على المستوى الوطني و هو تصرف لا يبرره أي سند طالما ان باب الحوار لا يزال مفتوحا كما يمس بحسن سير المرفق العمومي و بحق التمدد للتلاميذ المكرس دستوريا عملا بالمادة 53 منه و ان شن الاضراب يستوجب ان يقوم على اجراءات منصوص عليها بالقانون 90/02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب سيما المواد 27/28 و 30 منه و هي الاجراءات غير المتوفرة لا سيما المتمثلة في انعقاد الجمعيات العامة على مستوى المؤسسات و التصويت فرديا من اجل اتخاذ قرار الاضراب كآخر مرحلة من المفاوضات و هو الامر غير المتوفر في هذا التنظيم النقابي و عليه تلتزم الامر بعدم مشروعية الاضراب المعلن عنه بموجب الاشعار المؤرخ في 2015/02/04 المتضمن الدخول في اضراب ابتداء من 2015/02/16 ليوم واحد متجدد اليا .

بتاريخ 2015/02/15 و نظرا لعدم حضور المدعى عليه لعدم توصله شخصيا بالتكليف بالحضور و بعد الاطلاع على التماسات السيد محافظ الدولة الرامية الى تطبيق القانون ادرجت القضية في المداولة للنطق بالامر بعد حين .

**** وعليه فإن المحكمة ****



مجانا

15 فيفري 2015

في الشكل :
حيث ان الدعوى مستوفية الاشكال المقررة قانونا بالمواد 913 و 923 قانون الاجراءات المدنية والادابية .
في الموضوع :
حيث ان طلب المدعية يرمي الى الامر بعدم مشروعية الاضراب المعلن عنه بموجب الاشعار المؤرخ في 2015/02/04 المتضمن الدخول في اضراب ابتداء من 2015/02/16 ليوم واحد متجدد اليا .
حيث ان المدعى عليه تخلف عن الحضور بالرغم من صحة تكليفه مما يتعين الفصل تجاهه بحكم غيابي .
حيث ان النزاع يتمحور حول شن اضراب ليوم واحد - متجدد ضمنا من قبل المدعى عليه و الادعاء بعدم مشروعيته لعدم اتخاذ الاجراءات القانونية .
حيث ان الوسائل المقدمة من طرف وزارة التربية الوطنية بهدف الامر بعدم مشروعية الاضراب محل الخصام تتمثل أساسا في كونها لجأت إلى الحوار و التشاور بخصوص مطالب المدعى عليه إلى جانب بقية النقابات الأخرى لإيجاد حلول تخدم القطاع و تركت باب التشاور مفتوحا بشأن ثمة مطالب التي تتجاوز اختصاصها حتى تجد لها حلا بصفة جدية و من جهة ثانية تدفع بان المدعى عليه لم يحترم الشروط و الإجراءات الخاصة في عقد الجمعية العامة و

نسخة عادية
نسخة تقنية
مطابقة للأصل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة

المحكمة الادارية: الجزائر
الغرفة رقم: 02
القسم الاستعجالي

15/242
رقم القضية: 15/00696
رقم الفهرس: 15/00660
جلسة يوم: 15/02/19

إن المحكمة الادارية الجزائر القسم الاستعجالي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة في التاسع عشر من شهر فيفري سنة ألفين و خمسة عشر
برئاسة السيد (ة): الطاعني محمد
وعضوية السيد(ة): زيلابدي حورية
وعضوية السيد(ة): العبادي كريمة
و بمحضر السيد (ة): بوشارب طه
و بمساعدة السيد (ة): مغاري مجيد

رئيسا
مستشارا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين الضبط

صدر الأمر الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 15/00696

يبين:

1 (: وزارة التربية الوطنية ممثلة من طرف وزيرة التربية المدعي
العنوان: شارع بكن المرادية الجزائر
المباشر الخصومة بواسطة الامتداد (ة): × بوشمع م. موهوب: 02 شارع عسلة رايح عمارة "ا" رويسو
الجزائر

من جهة

وبين

1 (: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع
ثلاثي الأطوار للتربية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) -
CNAPESTE - المأخوذة في شخص ممثله القانوني
المنسق الوطني الأستاذ/ نوار العربي
العنوان : متوسطة البنابيع ببنر مراد ريس الجزائر
المباشر للخصام بنفسه

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالجزائر

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2015/02/19

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896، 917، 918، 923 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) الطاعني محمد المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) بوشارب طه

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

صفحة 1 من 3

مجانا



19 فيفري 2015

رقم الجدول: 15/00696
رقم الفهرس: 15/00660

وبعد المداولة القانونية أصدر الأمر الآتي:

الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة افتتاحية مودعة لدى امانة ضبط المحكمة بتاريخ 2015/02/19 مسجلاً تحت رقم 15/696 أقامت وزارة التربية الوطنية ممثلة في شخص وزير التربية الوطنية و القائم في حقها الاستاد بوشمع محمد موهوب دعوى استعجالية من ساعة الى ساعة ضد المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الاطوار للتربية - ابتدائي - متوسط - ثانوي - مؤخودة في شخص ممثله القانوني المنسق الوطني الاستاذ نوار العربي ، جاء شرحا لها انها تلقت اشعارا عن المدعى عليه في 2015/02/04 تضمن الدخول في اضراب ليوم 2015/02/16 ليوم واحد متجدد اليا و قد تضمن الاضراب على مطالب تمت مناقشتها في اطار التشاور و الحوار المفتوح من طرفها و المدعى عليه الى جانب نقابات اخرى متعددة و بعد تلقيها مباشرة لذلك الاضراب لجأت الى استدعاء المدعي عليه طبقا لارسالية رسمية كما فعلت نفس الاجراء مع باقي النقابات و تم تحرير محضر بين الطرفين تضمن جملة من النتائج الايجابية من بينها اعادة فتح الملف المتعلق بالقانون الخاص باسلاك التربية و هو احد المطالب الرئيسية غير ان المدعى عليه تمسك بالاضراب ابتداء من 2015/02/16 و ليوم واحد آليا و الذي من شأنه عرقلة النشاط التربوي عبر المؤسسات التعليمية على المستوى الوطني و هو تصرف لا يبرره أي سند طالما ان باب الحوار لا يزال مفتوحا كما يمس بحسن سير المرفق العمومي و بحق التمدرس للتلاميذ المكرس دستوريا عملا بالمادة 53 منه و ان شن الاضراب يستوجب ان يقوم على اجراءات منصوص عليها بالقانون 90/02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب سيما المواد 27/28 و 30 منه و هي الاجراءات غير المتوفرة لا سيما المتمثلة في انعقاد الجمعيات العامة على مستوى المؤسسات و التصويت فرديا من اجل اتخاذ قرار الاضراب كاختر مرحلة من المفاوضات و هو الامر غير المتوفر في هذا التنظيم النقابي و عليه تلتزم الامر بعدم مشروعية الاضراب المعلن عنه بموجب الاشعار المؤرخ في 2015/02/04 المتضمن الدخول في اضراب ابتداء من 2015/02/16 ليوم واحد متجدد اليا .

بتاريخ 2015/02/19 و نظرا لعدم حضور المدعى عليه لعدم توصله شخصيا بالتكليف بالحضور و بعد الاطلاع على التماسات السيد محافظ الدولة الرامية الى تطبيق القانون ادرجت القضية في المداولة للنطق بالامر بعد حين.

**** وعليه فإن المحكمة ****

في الشكل :

حيث ان الدعوى مستوفية الاشكال المقررة قانونا بالمواد 913 و 923 قانون الاجراءات المدنية والادائية

في الموضوع :

حيث ان طلب المدعية يرمي الى الامر بعدم مشروعية الاضراب المعلن عنه بموجب الاشعار المؤرخ في 2015/02/04 المتضمن الدخول في اضراب ابتداء من 2015/02/16 ليوم واحد متجدد اليا .

حيث ان المدعى عليه تخلف عن الحضور بالرغم من صحة تكليفه مما يتعين الفصل تجاهه بحكم غيابي .

حيث ان النزاع يتمحور حول شن اضراب ليوم واحد - متجدد ضمنا من قبل المدعى عليه و الادعاء بعدم مشروعيته لعدم اتخاذ الاجراءات القانونية .

-حيث أن الوسائل المقدمة من طرف وزارة التربية الوطنية بهدف الأمر بعدم مشروعية الإضراب محل الخصام تتمثل أساسا في كونها لجأت إلى الحوار و التشاور بخصوص مطالب

مجانا



19 فبري 2015

المدعى عليه إلى جانب بقية النقابات الأخرى لإيجاد حلول تخدم القطاع و تركت باب التشاور مفتوحا بشأن ثمة مطالب التي تتجاوز اختصاصها حتى تجد لها حلا بصفة جدية و من جهة ثانية تدفع بان المدعى عليه لم يحترم الشروط و الإجراءات الخاصة في عقد الجمعية العامة و التصويت فرديا من اجل اتخاذ قرار الإضراب عملا بالمواد 27-28-30 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب كما أن عنصر الاستعجال في دعوى الحال محقق باعتبار أن الإضراب يمس بالسير الحسن للمرفق العا و يضر من جهة أخرى بحق التلاميذ في التمدرس
-حيث ان المدعى عليه تخلف عن الحضور مما يفيد عدم امتلاكه دفوعا يفند بها ادعاءات المدعية لاسيما عدم ارفاق محضر عقد الجمعية العامة قبل اتخاذ قرار الاضراب طبقا للمواد 27 الى 30 من القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الاضراب.
حيث أن المدعية و من خلال استدعائها للمدعى عليه قد أثبتت حسن نيتها في إيجاد حلول جدية بشأن المطالب المرفوعة إليها حسب ما يدل عليه محضر الاجتماع المؤرخ في 11/02/2015 حيث أن الإضراب المعلن عنه جاء خرقا للقانون 90/02 المبين أعلاه و يمس بالسير الحسن للمرفق العام وبمصلحة التلاميذ المتدربين الأمر الذي يتعين معه الاستجابة لطلب المدعية و التصريح بعدم مشروعيته
حيث أن المصاريف القضائية يتحملها المدعى عليه طبقا لنص المادتين 896 و 419 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

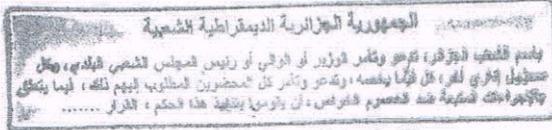
**** هـذـه الأـسـباب ****

تأمر المحكمة حال فصلها في القضايا الاستعجالية من ساعة إلى ساعة علينا غيابيا ابتدائيا في الشكل / قبول الطلب.
في الموضوع / الأمر بعدم مشروعية الإضراب المعلن عنه بموجب الإشعار بالاضراب المؤرخ في 04/02/2015 المتضمن الدخول في إضراب ابتداء من 16/02/2015 ليوم واحد متجدد آليا و تحميل المدعى عليه بالمصاريف القضائية.

-بذا صدر الأمر و أفصح به في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه و أمضي أصله كل من الرئيس المقرر و أمين الضبط .

أمين الضبط

الرئيس (ة) المقرر



مجانا

19 فبري 2015

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولاً:- المراجع باللغة العربية:

أ - الكتب :

الكتب العامة:

- 1- بختي إبراهيم، الدليل المنهجي في إعداد و تنظيم البحوث العلمية(المذكرات والأطروحات) ، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
- 2- شطراوي علي خطار، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، القاهرة، 2007.
- 3- شمش رشيد، مناهج العلوم القانونية، دار الخلدونية، الجزائر، 2006.
- 4 - ليلو مازن راضي، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية الدنمارك، 2008.

الكتب المتخصصة:

- 5- المعداوي محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988.
- 6- الشريف مصطفى، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981.
- 7 - بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986 .
- 8- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة)، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 9- حامد الجمل محمد، الموظف العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969.
- 10- حلمي خاطر شريف يوسف، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2007.
- 11- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 12- دمان دبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- 13- سواكر عبد الحكيم ، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبع مزوار(الوادي)، الجزائر، 2011.
- 14- محمد السليمان صباح مصباح، الحماية الجنائية للموظف العام، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.

- 15- محارب جمعة، **التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004.
- 16- مقدم سعيد، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- ثانيا - **النصوص القانونية:**
- 1 - **النصوص التشريعية:**
- 17- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989.
- 18- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976.
- 19- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996، صدر في الجريدة الرسمية بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، العدد 76. 20- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2002، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 14 أبريل 2002، العدد 25.
- 21- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2008، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، العدد 63.
- 22- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2016، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 مارس 2016، العدد 14 .
- **القوانين:**
- 23- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978
- 24- قانون رقم 82-04، المؤرخ في 19 ربيع الثاني 1402 الموافق 13 فبراير 1982 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 07، الصادر بتاريخ 16 فبراير 1982.
- 25- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 08/03/2006، العدد 14.
- 26- قانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

-الأوامر:

- 27- الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 16، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.
- 28- الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادر بتاريخ 11 يونيو 1966.
- 29- الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 24 نوفمبر 1976، العدد 94 .
- 30- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.

2 -النصوص التنظيمية:

-المراسيم:

- 31- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، والمنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 30/09/2007، العدد 61.
- 32- المرسوم رئاسي رقم 09-221 المؤرخ في أول رجب عام 1430، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصلين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38 .
- 33- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- 34- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 23 المؤرخة في 4 مايو سنة 2008.
- 35- المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ألاستشفائي الجامعي،، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 المؤرخة في 4 مايو سنة 2008 .
- 36- المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم

- 37- المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 23 المؤرخة في 4 مايو سنة 2008 .
- 38- المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمناء الضبط للجهات القضائية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد73 .
- 39- المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1431 الموافق 14 نوفمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 71 .
- 40- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 78.
- 41- المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 15 .
- 42- المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 18.
- 43 - المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 يوليو سنة 2011 ،المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتميين لاسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 42 ، المؤرخة في 31 يوليو سنة 2011 .
- 44- مرسوم تنفيذي رقم 11-127 ممضي في 22 مارس 2011 وزارة الفلاحة والتنمية الريفية الجريدة الرسمية عدد 18 مؤرخة في 23 مارس 2011.
- 45- مرسوم تنفيذي رقم 11-106 ممضي في 06 مارس 2011 وزارة الداخلية والجماعات المحلية الجريدة الرسمية عدد 15 مؤرخة في 09 مارس 2011. 39-الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان

1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر في 08 جوان 1966.

ثالثا- الرسائل العلمية:

46- بيتشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة محمد بوقرة "بومرداس")، (مذكرة الماجستير) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010.

47- سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر، 2005.

48- عمر مرزوقي، حرية الرأي و التعبير في الجزائر في ظل التحول الديمقراطي(1989-2004)، مذكرة الماجستير، جامعة يوسف بن خدة(الجزائر)، 2005.

49- مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية(بسكرة)، الجزائر، 2014.

رابعا- الملتقيات و الموائيق :

50- المادة 13 من ميثاق الامم المتحدة لسنة 1945.

51- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) بتاريخ جويلية 1981، موقع الإتحاد الإفريقي

خامسا:-المراجع باللغة الفرنسية:

أ- الكتب (Ouvrage):

1- MissoumSbih, La fonction publique, Hachette, Paris 1968.

2- jean Marie Breton,la fonction publique, ed EDICEF, canada 1990, P06.

ب- القوانين **les lois**:

- 1- La loi n° 83-634 du 13-07-1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, (J. O. R. F), 14 - 07 - 1983.

ب - الإنترنت **internet**:

1- www.nacey-jordan.org/ar/2015.../2015-08-07-07-42-53.html?

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أعتد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ البدء النفاذ تاريخ الإطلاع www.un.org/ar 13 مارس 1976 وفقا لأحكام المادة 49. موقع الأمم المتحدة 2016/05/04

3- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة 1950، بدأ نفاذها بتاريخ 3 سبتمبر 1953 تم تعديلها بعدة

بروتوكولات بلغت أربعة، الموقع الإلكتروني <http://conventions.coe.int/> تاريخ الاطلاع يوم 2016./05/04

4- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان،

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/am2.htm>، تاريخ الاطلاع 2016/04/16

5- الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان،

repository.uobabylon.edu.iq/2010_2011/6_2944_1292.pdf، تاريخ الاطلاع 2016/04/21

6- <http://www.el->

mouradia.dz/arabe/symbole/textes/constitution2008.htm، تاريخ الاطلاع 2016/04/23.