



**Abstract:** It is understood that legal security is intended to have a kind of relative stability of legal relations, and stability of legal centers, for the purpose of promoting security and tranquility between the parties to legal relations. It is based on the principle of legality and the submission of the state to the law. It can not be said that there is legal security without a multi-source legal system. Legal security is based on a set of requirements: knowledge of the legal basis and accessibility, easy understanding of the legal basis and clarity and relative stability of legal rules.

The general employee is subject to an integrated legal system that protects his rights and defines his duties. The legal security in this system is reflected in the general staff's knowledge of the legal basis and its accessibility. It varies between the constitutional and legislative texts, as well as the simplicity and clarity of legal texts in the field of public service. It is easy to understand and simple to understand, in addition to the stability of legal rules, which is based on three main principles that achieve the objectives of stability: the control of the constitutionality of laws, the relative stability of legal texts and the protection of acquired rights when modifying the texts.

**Keywords:** legal security, legal system, public function

### ملخص:

من المعلوم ان الأمن القانوني يقصد به وجود نوع من الثبات النسبي للعلاقات القانونية، واستقرار المراكز القانونية، لغرض إشاعة الأمن والطمأنينة بين أطراف العلاقات القانونية. وهو ينطلق من مبدأ المشروعية وخضوع الدولة للقانون، ولا يمكن القول بوجود أمن قانوني دون وجود منظومة قانونية متعددة المصادر، والأمن القانوني يقوم على مجموعة من المتطلبات هي العلم بالقاعدة القانونية وسهولة الوصول إليها، سهولة فهم القاعدة القانونية ووضوحها وكذا الاستقرار النسبي للقواعد القانونية.

ان الموظف العام يخضع الى منظومة قانونية متكاملة تحمي حقوقه و تحدد واجباته ويتجلى الأمن القانوني في هذه المنظومة من خلال علم الموظف العام بالقاعدة القانونية وسهولة وصوله إليها، وهي تتنوع بين النصوص الدستورية التشريعية والتنظيمية، الى جانب ذلك بساطة النصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة ووضوحها فهي سهلة الفهم بسيطة المعنى، ثم عنصر استقرار القواعد القانونية الذي يعتمد على ثلاث مبادئ رئيسة تحقق أهداف الاستقرار وهي: الرقابة على دستورية القوانين، الثبات النسبي للنصوص القانونية و حماية الحقوق المكتسبة عند تعديل النصوص.

**الكلمات المفتاحية:** أمن قانوني، منظومة قانونية، وظيفة عامة



**مقدمة :**

ان موضوع الأمن القانوني يعتبر من المواضيع الحديثة نوعا ما، ويهدف الى استقرار التعامل وحماية المراكز القانونية داخل المجتمع، ذلك ان للأمن جانب ينعكس على الساحة السياسية والقانونية كما هو الحال بالنسبة للحالة الاجتماعية، وبما ان الوظيفة العامة تشكل عنصرا أساسيا من عناصر الإدارة العامة فإنها حظيت باهتمام بالغ من طرفها حيث يعتبر الموظف العام عماد الإدارة و وسيلتها البشرية الأساسية.

والموظف العام يسعى الى تحقيق أهداف الإدارة في توفير خدمة عامة متميزة، و من ذلك فهو يخضع الى منظومة قانونية تحدد واجباته و حقوقه تتنوع بين مختلف النصوص القانونية.

من اجل ذلك وجب ان يشمل الأمن القانوني كغيره من القطاعات الأساسية في الدولة و منه يمكن طرح الإشكالية التالية :

**الى أي مدى تساهم المنظومة القانونية بالجزائر في تكريس الأمن القانوني للموظف العام ؟**

سوف نتناول الموضوع في ثلاث محاور نخصص أولها لمفهوم الأمن القانوني، حيث نتطرق الى تعريفه ونقف على مجموعة من المقومات التي يستند إليها ثم نخلص الى أهمية الأمن القانوني عموما. في المحور الثاني نحاول إسقاط مجموعة المقومات التي تطرقنا لها على الموظف العام، من خلال علم الموظف العام بالقاعدة القانونية وسهولة وصوله إليها، ثم بساطة النصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة و وضوحها ، و نخصص المحور الثالث الى استقرار القواعد القانونية المتعلقة بالموظف العام و دور ذلك في إرساء الأمن القانوني .

**المحور الأول: مفهوم الأمن القانوني**

ان موضوع الأمن القانوني و تجليات في المنظومة القانونية المتعلقة بحماية الموظف العام يعتبر موضوعا ذو أهمية بالغة خصوصا ما يمنحه للموظف العام من راحة واستقرار حيال النصوص التي تحكم علاقته بالإدارة من جهة ، ثم من جانب ما ينعكس على سيرورة المرفق العام من جهة أخرى وسنتطرق في هذا المحور الى مفهوم الأمن القانوني، مقوماته و أهميته.

**أولاً- تعريف الأمن القانوني:** ان مصطلح الأمن القانوني يعد من المصطلحات الحديثة نوعا ما اذا ما قورن بمصطلحات أخرى ذأب الفقه و التشريع على استعمالها . ويقصد به عند البعض وجود نوع من الثبات النسبي للعلاقات القانونية، واستقرار المراكز القانونية، لغرض إشاعة الأمن والطمأنينة بين أطراف العلاقات القانونية، بما يمكنها من ترتيب أوضاعها وفقا للقواعد القانونية القائمة وقت مباشرتها لأعمالها، دون أن تتعرض لمفاجآت أو أعمال لم تكن في الحسبان صادرة عن إحدى سلطات الدولة الثلاث، ويكون من شأنها زعزعة ركن الاستقرار والثقة والاطمئنان بالدولة وقوانينها<sup>(1)</sup>.

وهناك من يرى انه فكرة فضفاضة من مقوماتها العلم بالقاعدة القانونية والاستقرار النسبي لها، والذي يعتمد على وجود مبادئ دستورية تبرز سيادة القانون على الجميع، لذلك السلطة التشريعية هي المسؤولة على إرساء الأمن القانوني، أما السلطة القضائية فهي المسؤولة عن تحقيقه واستكمال ما لم تحققه السلطة التشريعية<sup>(2)</sup>.

ان الأمن القانوني ينطلق من مبدأ آخر لا يقل أهمية عن سابقه و هو مبدأ المشروعية، و يقصد به أن تخضع الدولة ببيئاتها وأفرادها جميعهم لأحكام القانون وأن لا تخرج عن حدوده، ومن مقتضيات هذا المبدأ أن تحترم الإدارة في تصرفاتها أحكام القانون، و إلا عدت أعمالها غير مشروعة وتعرضت للبطلان. فدولة القانون هي اولى مراحل وجود الأمن القانوني.

وهناك من يعرف مبدأ الشرعية على أنه: " بموجبه كل نشاط ، سواء كان عامًا أو حتى خاصًا ، يجب أن يتطابق، في حالة معينة، مع القانون الساري في تلك الحالة في اللحظة التي يمارس فيها هذا النشاط: هذا المبدأ يعني بالضرورة وجود هيئات مسؤولة عن إعلان القانون واستعادة الشرعية التي قد تكون غير معروفة"<sup>(3)</sup>.



يمكن القول ان الأمن القانوني هو حق الأفراد في ضمان الثبات والاستقرار النسبي لمراكزهم القانونية وما ينشأ لهم من حقوق في ظلها، و هو يقوم على مجموعة من المقومات .

ثانيا: مقومات الأمن القانوني: للأمن القانوني مجموعة من المتطلبات تبرز في البداية وجود مجموعة من القواعد القانونية التي تنضم مجالا معيناً صادرة عن سلطة مختصة ، حيث لا يمكن القول بوجود امن قانوني دون وجود منظومة قانونية متعددة المصادر تشكل النظام القانوني الذي يحكم مجالا محددًا، إلا ان أهمها يبقى التشريع بجميع أنواعه ، كما يجب ان تكون هذه النصوص صادرة عن جهة مختصة سواء كانت تشريعية أو غيرها<sup>(4)</sup>.

و بعد وجود القواعد القانونية يمكن القول بوجود متطلبات أخرى تناولها كما يلي:

**أ- العلم بالقاعدة القانونية وسهولة الوصول إليها:** والمقصود هنا انه يمكن لأي شخص معني ان يطلع على النص القانوني او التنظيمي الذي يتعلق به ، فإذا كان سابقا يمكن الاطلاع على النصوص القانونية في الجريدة الرسمية مهما كانت طريقة الحصول عليها، فإنها اليوم أصبحت في متناول الجميع . و ما على المعني إلا اللجوء الى موقع الأمانة العامة للحكومة او موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية وسيتمكن من الاطلاع على أي نص بعد نشره في الموقع<sup>(5)</sup>. والى جانب ذلك فان الكثير من الهيئات و المؤسسات على اختلاف أشكالها و أنواعها تحوز مواقع على الشبكة العنكبوتية وهي كثيرا ما تفرد جانبا منها للنصوص القانونية سواء التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بها.

وتجدر الإشارة الى موقع الجريدة الرسمية يتيح إمكانية البحث عن أي نص نشر في احدي أعدادها<sup>(6)</sup> - ذلك انه يمكن ان تكون بعض النصوص غير منشورة في الجريدة الرسمية لدواعي عدة منها الجانب السري للنصوص ، و يسمح البحث بالدخول المتعدد المعايير إلى قاعدة بيانات الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. وسواء تعلق الأمر بمرجع أو بموضوع أو غيرهما فإنه يكفي القيام بعملية بسيطة لعرض أو طبع النسخة الصحيحة للنص الذي تم البحث عنه باللغتين الوطنية والفرنسية.

**ب- سهولة فهم القاعدة القانونية ووضوحها:** ان القواعد القانونية تتميز على العموم بسهولة فهمها، حيث ان صياغتها تكون بأسلوب سلس، يمنح كل من يقرأها سهولة في فهمها<sup>(7)</sup>. وهذا يعني أن تكون الصياغة القانونية بطريقة واضحة وأسلوب سهل، حتى لا يلجأ القاضي إلى الإفراط في التأويل، حيث أن الأمن القانوني لن يتحقق وتضيع حقوق الأشخاص في ظل عدم هذا الوضوح<sup>(8)</sup>. و تكتسي الصياغة القانونية أهمية بالغة في جودة التشريع ، و منه في تحسين النظام القانوني للدولة فهي الوسيلة الفنية<sup>(9)</sup> التي تستخدم في بناء جميع القواعد القانونية الدستورية، التشريعية والتنظيمية. ومما لا شك فيه أن هذه العملية تتطلب مجموعة من العوامل الأساسية التي تكون قاعدة للوصول إلى صياغة تشريعية متميزة<sup>(10)</sup>، منها وجود هيئة متخصصة في فن الصياغة ووجود كفاءات في هذا المجال ، إلى جانب توفر مجال استشارة المتخصصين ( الخبراء).

للأمانة العامة للحكومة في الجزائر دور بارزاً في صياغة مشاريع القوانين، فهي الوحدة الأساسية التي تساهم في صياغة مسودة النص بعد التشاور مع الوزارة صاحبة المبادرة أو اجتماع مجلس الحكومة. وهنا على مستوى هذه المرحلة تتناغم السياسة التشريعية مع الصياغة التشريعية حيث تمثل الأولى الفلسفة التي تحكم التشريع فيما تختص الثانية في عملية ضبط الأفكار في عبارات محكمة وموجزة ، سليمة وقابلة للتنفيذ<sup>(11)</sup>.

**ج- الاستقرار النسبي للقواعد القانونية :** ان وجود منظومة قانونية ثابتة ومستقرة يمكن من استيفاء كل شخص سواء كان طبيعياً او معنوياً لحقوقه التي تكفلها له هذه المنظومة، فوجود نوع من الاستقرار النسبي للقواعد القانونية من شأنه ان يمنح الاطمئنان لجميع الأفراد ، ولا يقصد بمصطلح "الاستقرار" عدم التغيير او التعديل و لاكن على الاقل ضرورة نوع من الثبات يكون نسبياً وهو الذي يمنح ذلك القدر من الرضى و الطمأنينة للمخاطبين بالقاعدة القانونية . ان تجسيد دولة القانون يعتبر



القاعدة الأساسية لتحقيق الأمن القانوني كما سبق الإشارة وهذا ما ينعكس من خلال نوع من الثبات في النصوص القانونية وعادة ما يكون ذلك لهيئة التقنين وقديسيته و التي ترجع عند البعض الى ضخامة الجهد المبذول في وضع قواعده تدعو إلى القول بأن التقنين عمل نهائي يجب احترامه و عدم تعديله إلا عند الضرورة<sup>(12)</sup>.

ان من اهم ما يمكن ان نشير اليه أيضا انه في حال تعديل بعض النصوص او إلغائها فإن المشرع يمنح فترة انتقالية لسريانها، حيث لا تكون نافذة مباشرة بعد نشرها كما هو الحال في القاعدة العامة، انما يكون لسريانها اجل محدد في النص كما كان مع قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد ، الذي منح المشرع سنة كاملة بعد نشره ليكون تطبيقه بعدها مباشرة<sup>(13)</sup> ، و نفس الأمر بالنسبة لبعض مواد قانون الجمارك بعد تعديله سنة 2017 حيث منح المشرع اجل سنتين لبعض المواد حتى تبقى سارية المفعول بعد التعديل<sup>(14)</sup>.

### **ثالثا- أهمية الأمن القانوني:**

ينظر للقانون بأنه مجموعة قواعد، لذا ثمة اتفاق كبير بين فقهاء القانون الوضعي على تعريف القانون على أنه "مجموعة قواعد عامة مجردة ملزمة تنظم العلاقات بين الأشخاص في المجتمع"، فالقاعدة القانونية تختص بأنها عامة ومجردة (تنطبق على الجميع) وملزمة.<sup>(15)</sup> و كما ورد سابقا فإن مبدأ الأمن القانوني هو ضمان إصدار تشريعات متطابقة مع الدستور، و ينحدر من الحق الطبيعي لكل شخص في الأمان، فلكل شخص في الدولة الاستفادة والتمتع بمنظومة قانونية مستقرة غير مختلة تضمن له حماية حقوقه المشروعة، وهذا هو الهدف الأساسي للأمن القانوني<sup>(16)</sup> . أنه يمثل عند جانب من الفقه مطلب أساسي لدولة القانون ، بل هو انعكاس لسمو القانون حيث يتجسد من خلال توفير الحماية القانونية للمراكز القانونية التي تحكمها.

ان الأمن القانوني حينما يفرض التقليل قدر الإمكان من المجال الزمني لتطبيق القانون الجديد، إنما هو يسعى من وراء ذلك الى تحقيق استقرار أكبر في الحياة الاجتماعية ، و هو ما سينعكس لا محالة على الجوانب الأخرى للدولة، لأن الأفراد كانوا قد نظموا تصرفاتهم واتفاقاتهم وفق النظام القانوني الموجود أمامهم . و بالتالي أي تعديل يطرأ عليه، من شأنه أن يمس بصحة العقود أو الصيغ القانونية الأخرى أو تكييفها مع الأحكام القانونية الجديدة .ومن ثم ضرورة إخضاعها للقانون الذي تمت في ظله<sup>(17)</sup> . و كما يرى البعض فقد اصبح شرطا أساسيا لضمان ممارسة حقوق الأفراد، وتحقيق التطور الاقتصادي، و كذا تعزيز ثقة المواطنين في الدولة و ضمان حقوقهم وحرّياتهم.

فالقاعدة القانونية نظرا لطبيعتها الملزمة العامة و المجردة ، عادة ما تكون واقية من النزاعات وما ينقصها الا ذلك الثبات النسبي لتكامل أهدافها في إرساء حماية لجميع الأطراف .

### **المحور الثاني: تجسيد متطلبات الأمن القانوني في المنظومة القانونية للموظف العام**

تمثل الوظيفة العامة جانبا أساسيا من مواضيع القانون الإداري، ولها أبعاد سياسية و أخرى اجتماعية لا يمكن إنكارها<sup>(18)</sup> . فكل دولة لها جهاز بشري يتشكل من موظفيها. لقد عرف الأستاذ " هوريو Hauriou الموظفين العاملين على أنهم " كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين أو مستخدمي أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى"<sup>(19)</sup>.

وهناك نظامان للوظيفة العامة احدهما مفتوح و فيه تكون الوظيفة العامة عمل متخصص، حيث يشغل الفرد وظيفة تشمل مجموعة من الواجبات المتخصصة، وتتوافر فيه صفات معينة ترتبط بنظام التعليم وكذلك بالنظام السياسي، أما النظام الآخر فهو النظام المغلق او اللاتحي و الذي يعطي مكانة كبيرة للموظف العمومي من خلال مبدأ الاستمرارية والدوام، و كذا الخضوع لنظام قانوني متميز يصطلح عليه غالبا بـ "القانون الأساسي".



ونتطرق تباعا الى تجليات الأمن القانوني في حماية الموظف العام حسب المتطلبات التي سبق و ان اشرنا اليها .

### أولاً- علم الموظف العام بالقاعدة القانونية وسهولة وصوله إليها:

ان أول عنصر يمكن التطرق اليه في تجليات الأمن القانوني في حماية الموظف العام هو علم الموظف العام بالقاعدة القانونية وسهولة وصوله إليها، و نقصد هنا إمكانية اطلاع الموظف العام على النصوص القانونية المتعلقة به وكذا سهولة حصوله عليها . والقانون يعرف على انه مجموعة القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع والتي يلتزم الأفراد بها، واذا تطرقنا الى المنظومة القانونية للوظيفة العامة فإن اهم ما يمكن قوله أنها منظومة غزيرة ومتنوعة، فهي تمتد من النصوص الدستورية الى المناشير و التعليمات، و هو ما يمنح للموظف جانبا كبيرا في الاطلاع على الكثير من الحقوق والضمانات و سنتطرق الى مجمل هذه النصوص كما يلي :

**أ- النصوص الدستورية :** يعتبر الدستور القانون الاساسي في الدولة و يسمو على كل ما سواه من نصوص . وهو يتضمن نظام الحكم في الدولة وعلاقة السلطات ببعضها الى جانب ذلك يحدد الحقوق الاساسية للمواطنين وواجباتهم . ومن بين المواد الدستورية التي لها علاقة بالموظف العام نجد ما يحصن الوظيفة حتى لا تكون مصدرا للثراء كما جاء في نص المادة 23: من الدستور الحالي " لا يمكن أن تكون الوظائف و العهودات في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة." و في جانب آخر يكرس المؤسس الدستوري مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في نص المادة 63 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون." كما اقر بعض الحقوق الأساسية المتعلقة بالعمل (20).

كما ان الحق النقابي مُعترف به لجميع المواطنين. وكذا الحق في الإضراب الذي يُمارس في إطار القانون، مع انه يمكن أن يقدم طرف القانون في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

من النصوص الدستورية ايضا في مجال الوظيفة العامة منح المؤسس الدستوري اختصاص الضمانات الأساسية للموظفين، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي للبرلمان حسب نص، المادة 140 : يشرع البرلمان في الميادين التي يختصها له الدستور، وكذلك في المجالات الآتية : ... و ذكر منها الضمانات الأساسية للموظفين، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي

**ب- النصوص التشريعية:** أما بالنسبة للتشريع فقد تعددت النصوص التشريعية التي تتعلق بالوظيفة العامة و على الخصوص القوانين و الأوامر و هي تنظم العديد من المجالات التي لها علاقة مباشرة او غير مباشرة بالموظف العام أو بالوظيفة العامة و نذكر بعضها على سبيل المثال :

• **قانون رقم 83-13 ؛ مؤرخ في 02 جويلية يوليو 1983 ؛ مُعدّل ومُتمّم ؛ يتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية**؛<sup>(21)</sup> حيث جاء في المادة الثالثة منه على أنه "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أيا كان قطاع النشاط الذي يعملون فيه و النظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق" (22). و هذا النص كرس حقوق الموظف في الحماية الاجتماعية .

• **القانون رقم 88-07 ؛ مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلّق بالوقاية الصحّية والأمن وطبّ العمل**؛<sup>(23)</sup> وقد اقر المشرع من خلاله اتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أمكنة العمل وخصوصا في ما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب.

• **القانون رقم 90-02 ؛ مؤرخ في 06 فبراير 1990 ؛ مُعدّل ومُتمّم ؛ يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حقّ الإضراب**<sup>(24)</sup>، حيث انه إذا كانت المؤسسة المستخدمة من المؤسسات و الإدارات العمومية بمفهوم المادة 14 فان مهمة تسوية كل نزاع جماعي داخل المؤسسة تختص به:



- هيئات مكونة قانونا داخل المؤسسة لممثلي العمال و ممثلي الإدارات العمومية.
- السلطات الإدارية المختصة في البلدية او الولاية
- الوزراء او ممثليهم المخولين.

• أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>(25)</sup>، يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة. ويقصد بالقانون الأساسي أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الآخرين. وإنما هم يتطورون تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات وتخولهم حقوقا تميزهم عن باقي الطوائف المهنية الأخرى.<sup>(26)</sup>

كما خص المشرع أسلاكاً أخرى بقوانين أساسية الخاصة يمكن أن تنص على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام<sup>(27)</sup>. و هي من باب قاعدة الخاص يقيد العام و لخصوصية بعض القطاعات في الوظيفة العمومية كما هو الحال بالنسبة للأمن الوطني، الحماية المدنية و قطاع التعليم العالي ، و هي ترد في شكل نصوص تنظيمية.

ج- **النصوص التنظيمية:** في الجانب التنظيمي تعرف النصوص التنظيمية على أنها كل نصوص تصدرها السلطات التنفيذية والإدارية المختصة في الدولة، حسب إجراءات وشكليات حددها القانون وهي متنوعة منها المراسيم بنوعها الرئاسي و التنفيذي والقرارات الوزارية بأنواعها.

**من جانب المراسيم و التي يسمو الرئاسي** منها على التنفيذي نلاحظ أنها تشير صراحة الى القانون الاساسي للوظيفة العامة ضمن مقتضياتها باعتباره نصا مرجعيا امتدت أحكامه لقطاعات شتى<sup>(28)</sup> ونورد بعضها كما يلي :

• **المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1429 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007** يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>(29)</sup>. حيث يتم تصنيف الرتب حسب مستويات التأهيل المطلوب، كما هو مثبت بالمؤهلات و الشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم والتكوين، وتشمل الشبكة الجديدة 17 صنفا وسبع أقسام فرعية خارج الصنف، توافق مختلف مستويات التأهيل، بدل الشبكة القديمة التي تضمنت 20 صنفا. و قد جرى تعديله سنة 2014 لينص على إعادة تصنيف حاملي الشهادات الجامعية التطبيقية في الصنف 11.

**اما المراسيم التنفيذية** فهي عديدة و قد تناولت بالخصوص الأنظمة التعويضية و القوانين الأساسية لجميع قطاعات الوظيف العمومي و نورد بعضها كما يلي:

• **مرسوم تنفيذي رقم 11-306 مؤرخ في 25 رمضان عام 1432 الموافق 25 غشت سنة 2011** ، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي<sup>(30)</sup>،

• **مرسوم تنفيذي رقم 09-415 مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق 16 ديسمبر سنة 2009** يتضمن القانون الاساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة<sup>(31)</sup>.

• **مرسوم تنفيذي رقم 09-377 مؤرخ في 28 ذي القعدة عام 1430 الموافق 16 نوفمبر سنة 2009** يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالديوان الوطني للإشارة البحرية<sup>(32)</sup>.



وتتعدد النصوص في هذا الشأن وقد سعى المشرع الى نشر جميع القوانين الأساسية للقطاعات وكذا النظام التعويضي لكل منها و هذا من اجل تمكين كل موظف من الاطلاع على ما يتعلق به من نصوص و من اجل إرساء حقوق الموظفين اذا ما حصل تعسف من الإدارة حيالهم<sup>(33)</sup>.

من النصوص التنظيمية أيضا نجد القرارات الوزارية بأنواعها، منها التي تحدد عدد المناصب العليا للموظفين المتمين للأسلاك المشتركة في بعض المؤسسات والإدارات العمومية، و أخرى خاصة بنظام التوظيف كما هو الحال بالنسبة لتشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين<sup>(34)</sup> وكذا إجراءات الإعلان، و سنورد بعضها على سبيل المثال:

• **قرار مؤرخ في 16 رجب 1429 الموافق 19 جويلية يوليو 2008** يُحدّد تشكيل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها.

• **قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1435 الموافق 7 أكتوبر سنة 2014** يحدّد عدد المناصب العليا للموظفين المتمين للأسلاك المشتركة بعنوان مركز الأرشيف الوطني.<sup>(35)</sup>

الى جانب ذلك هناك نصوص أخرى ذات طابع تنظيمي تسيّر بواسطتها شؤون الإدارة منها التعليمات و المناشير. وهي عادة نص إداري داخلي يصدره الرئيس إلى مرؤوسيه في صيغة توجيهات إلزامية وتوضيحية بمناسبة تنفيذ نص قانوني بالنسبة للتعليمات، او لعرض موضوع أو تبليغ توجيهات أو تحديد كيفيات تطبيق نصوص تنظيمية بالنسبة للمناشير، و يمكن ان نورد بعضها:

• **المنشور رقم 43 المؤرخ في 17 نوفمبر 2008/ م ع و ع** المتعلق بالتوظيف في الولايات أدرار وتمنراست و تندوف و إليزي

• **التعليمة رقم 01 المؤرخة في 11 افريل 2011** المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية

• **التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 أفريل 2011** المحددة لشروط و كيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين

• **المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011** المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

• **منشور وزاري مشترك رقم 01 المؤرخ في 9 فيفري 2012** المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات و الإدارات العمومية

• **تعليمة وزارية مشتركة مؤرخة في 17 نوفمبر 2013**، تعدل و تتمم التعليمة الوزارية المشتركة المؤرخة في 09 أفريل 1996 التي تحدد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1416 الموافق 4 أكتوبر 1995 المعدل و المتمم، والذي يحدد الإمتيازات الخاصة الممنوحة للموظفين المؤهلين التابعين للدولة، الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات بشار، البيض، ورقلة، غرداية، النعام، الأغواط، الوادي و بعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة و بسكرة.

يمكن ان نشيد بسعي الإدارة الى تسهيل عملة اطلاع الموظف على المنظومة القانونية، من خلال وجود موقع رسمي للجريدة الرسمية. و هو يمنح للموظف الاطلاع على جميع النصوص التي يمكن ان يحتاجها او يستعين بها كما اشرنا سابق، كما ان هناك



موقع رسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري<sup>(36)</sup> وهو الى جانب انه يحدد مهام هذه الهيئة و يبين تنظيمها الإداري فهو يمكن من الاطلاع على جميع النصوص القانونية المتعلقة وكذا المسابقات التي تنظمها هذه الهيئة.

**ثانيا- بساطة النصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة ووضوحها:** ان ثاني عنصر يمكن ان نتطرق اليه هو سهولة فهم القاعدة القانونية في مجال الوظيفة العمومية ووضوحها في الغالب ، فالملاحظ ان الصياغة القانونية في الجزائر تعبر الى حد ما رائدة. و يعود ذلك بالأساس الى آلية تحريرها و مراجعتها فبداية على مستوى الأمانة العامة للحكومة تختص هذه الأخيرة بمهمة ضبط الصياغة النهائية للنصوص التشريعية والتنظيمية المقترحة من الدوائر الوزارية قبل عرضها على السلطات المؤهلة للتوقيع حيث تقدم في اجتماع الحكومة لإبداء الرأي فيها ثم إرسالها حسب الحالة، إلى المؤسسات الدستورية للمصادقة أو المراقبة (اجتماع الحكومة - مجلس الوزراء - مجلس الدولة - البرلمان - المجلس الدستوري) في إطار التنسيق القانوني لنشاطات الحكومة<sup>(37)</sup>.

**أ- في مجال الالتحاق بالوظيفة:** نلاحظ ان النصوص بسيطة ومفهومة و لا تحمل التأويل حيث ان الالتحاق بالوظيفة العامة مفتوح لجميع من تتوفر فيه مجموعة من الشروط القانونية استنادا الى مبدأ المساواة<sup>(38)</sup> ثم الجدارة، وهو يتم عن طريق مجموعة من الأشكال هي:

- المسابقة على أساس الاختبارات،
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الفحص المهني،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

و يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق. فالمرشح يكرس مجموعة من الضمانات لحماية كل مترشح، وتنحصر هذه الضمانات في مجال التوظيف في مبدأ المسابقات، ككيفية مفضلة لانتقاء المترشحين لتولية الوظائف العمومية، وهو المبدأ الذي كرسه المشرع الجزائري منذ قانون سنة 1966<sup>(39)</sup> وأكدته قانون سنة 2006. حيث نص على أن التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية.<sup>(40)</sup>

و قد جاء في النص في المادة 2 من قانون الوظيفة العامة في الجزائر على مجال التطبيق وهي المؤسسات والإدارات العمومية، كما استثنى من الخضوع لأحكام هذا الأمر كل من القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان<sup>(41)</sup>.

**ب- في مجال حماية الموظف العام :** جاءت النصوص صريحة ودقيقة في إضفاء حماية متعددة الجوانب للموظف العام فهو رجل الدولة يعمل باسمها و تحت مسؤوليتها . و يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به. وتحتل الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة. يتجلى هنا الأمن القانوني من خلال ما يمنحه المشرع للموظف من حماية فهو عون تابع للدولة وعليها حمايته من كل أشكال التهديدات وغيرها التي يمكن ان يتعرض لها سواءا أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة<sup>(42)</sup>. ويتضح لنا مدى حرص الإدارة على حماية موظفيها مما يمنحهم جانبا كبيرا من الطمأنينة اتجاه قيامهم بمهامهم وهو جوهر الأمن القانوني.





**ج- من جانب الحق في الراتب:** من ابرز مجالات الأمن القانوني هو حماية الحقوق المادية للموظف، فهو حق يكتسبه بعد أداء مهمته و يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة. و يهدف إلى ترقيته في الدرجات، و في الرتبة، وكذا منح امتيازات مرتبطة بالمراد ودية وتحسين الأداء، كما يرتكز هذا التقييم على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وكفاءته المهنية، الى جانب الفعالية والمردودية، و يتكون الراتب من الراتب الرئيسي، و العلاوات والتعويضات. و يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

و قد تجلّى كذلك هذا الأمن القانوني من خلال النص على وجوب ان يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا. و ان يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للوصف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف. كما تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل. و تخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء.

و حتى لا تتعسف الإدارة في توزيع المنح و التعويضات فقد أحال المشرع تأسيسها الى مراسيم. (43) المادة 126: تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم.

### **المحور الثالث- استقرار القواعد القانونية المتعلقة بالموظف العام إرساء للأمن القانوني**

ان استقرار القواعد القانونية في مجال الوظيفة العامة يعتمد على ثلاث مبادئ رئيسة تحقق أهداف الاستقرار و هي : الرقابة على دستورية القوانين، الثبات النسبي للنصوص القانونية و حماية الحقوق المكتسبة عند تعديل النصوص و نوردها تباعا.

#### **أ- دور الرقابة على دستورية القوانين في استقرار النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العامة:**

تعتبر الجزائر من الدول العربية الرائدة في مجال تطبيق الديمقراطية، وقد تمثل ذلك في القفزة النوعية في تجسيد المبادئ التي تضمن خضوع الدولة للقانون خصوصا بعد مرحلة الإصلاحات التي جاء بها دستور 1989، ومنها وجود الدستور الذي يحتل المكانة السامية في سلم القواعد القانونية ( سمو الدستور )، و حمايته التي تعني الرقابة على دستورية القوانين حتى لا تتعارض مع أحكامه ومبادئه.

وتنتهج الجزائر أسلوب الرقابة السياسية على دستورية قوانينها التي يجسدها المجلس الدستوري (44).

فإذا ما ارتأى المجلس أنّ نصّا تشريعيّا أو تنظيميّا غير دستوريّ، يفقد هذا النصّ أثره، ابتداء من يوم قرار المجلس، كما يمكن إخطار المجلس الدستوري بالدفع بعدم الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة، عندما يدعي أحد الأطراف في المحاكمة أمام جهة قضائية أن الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور، و إذا اعتبر المجلس هذا النص غير دستوري فإنه يفقد أثره ابتداء من اليوم الذي يحدّده قرار المجلس الدستوري. و تكون آراء المجلس الدستوري وقراراته نهائية وملزمة لجميع السلطات العمومية والسلطات الإدارية والقضائية(45).

من خلال ما سبق يتضح لنا ان النصوص القانونية الجديدة مرهونة بمدى مطابقتها للدستور وهي تمنح نوعا من الاستقرار بالنسبة لجميع الافراد و منهم الموظف العام فيما يتعلق به من نصوص حيث لا يمكن صدور نصوص تنتهك ما اقره المؤسس الدستوري له من حقوق، اما من جانب امكانية الاحالة من القضاء فهو كذلك طريق للدفع قد يستعمله الموظف في حال ما كان في نزاع و ظهر له ان النص التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق والحريات التي يضمنها له الدستور، وهي عوامل تساهم في استقرار النصوص المتعلقة بالموظف الى حد بعيد.



**ب- الثبات النسبي للنصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة :**

يمكن القول ان النصوص الوطنية المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة العامة وهي ثلاث نصوص الى حد اليوم على الأقل كانت تتفق في بعض المحاور الأساسية التي تناولتها ومنها على سبيل المثال: إرساء النظام المغلق للوظيفة العامة في الجزائر ثم تكييف العلاقة بين الموظف والادارة على انها علاقة تنظيمية لائحية. فيعتبر موظفاً حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.(46) فالنص هنا يمنح صفة الموظف لم مورش في حقه إجراء الترسيم ، و هو بذلك يكتسب حقاً لا يمكن ان يفقده الا حسب ما ورد في النص من خلال انتهاء العلاقة الوظيفية فهو تكريس لحقوق و تثبيتها.

و هو نفس ما جاء به نص المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على أنه: يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنويين في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، و في الجماعات المحلية، و كذلك في المؤسسات و الهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم " (47) ، كذلك سلك المشرع نفس التوجه في المادة الخامسة من المرسوم 59-85 ( المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية : "نطلق على العامل الذي يثبت عي منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف ". فهو استقرار لمفهوم الموظف رغم الانتقال من مرحلة الى أخرى و ظهور نص جديد .

نفس الامر بالنسبة لتكييف العلاقة بين الموظف و الادارة اذ بقيت العلاقة تنظيمية لائحية توحى بانتهاج المشرع النظام المغلق، حيث يكون الموظف في وضعية قانونية وتنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة بين الموظف والإدارة وأثار مميزة تحدد حقوقه وواجباته بصفة انفرادية بمقتضى نصوص تشريعية وتنظيمية(48). كما يمكن ان نذكر موضوعاً آخر هو تحديد حالات وضعية القيام بالخدمة او الخدمة الفعلية، فهي بقيت ثابتة نسبياً عبر كافة المراحل، و هو ما يبعث على الاطمئنان و الراحة من جانب الموظف العام . كما أن الإدارة من جهتها مطالبة باحترام مبادئ الشفافية، المساواة و الجدارة في التوظيف و كذلك عدم البحث عن آراء الموظفين وتسجيلها في ملفاتهم (49) ، و هي مبادئ كرسها جميع النصوص المتعلقة بالوظيفة العمومية .

**من جانب هيئات المشاركة والاطمئنان :**

بقي النص القديم سارياً و ثمن المشرع دور هذه الهيئات في المشاركة في كافة مراحل المسار المهني للموظف . و تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية. و تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين. وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة. كما تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.

**من جانب حماية الموظف العام أثناء التأديب:**

إن مضمون مبدأ شرعية الجزاء التأديبي يعني أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعيه ، أي يجب أن يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردها المشرع على سبيل الحصر ، ومن ثم يتعين على السلطة التأديبية الالتزام بالحدود التي قررها المشرع للجزاء من حيث نوعه ومقداره ومدته(50). و قد عمد المشرع الى تحديد العقوبات الإدارية على سبيل الحصر في مختلف النصوص بينما اكتفى بتحديد مجال الأخطاء المهنية و هو يتماشى مع ما ذهب اليه جانب من الفقه حين رفض رفضاً تاماً أي تحديد مسبق للواجبات الوظيفية، داعياً إلى العزوف عن تقنين الأفعال التي يعد



الإخلال بما مخالفه تأديبية، مفضلاً ترك هذه المهمة للسلطة الإدارية، ومؤكداً أنّ مثل هذا التقنين في حال صدوره لن يحقق الغاية المرجوة منه، وسيكون قيماً يحول دون ممارسة سلطة التأديب لواجبها، ودورها الهادف إلى ضبط الأمور وحسمها بطريقة سليمة وفاعلة، ضماناً لحسن سير المرافق العامة.<sup>(51)</sup>

كما عمد المشرع إلى تكريس جملة من الضمانات القانونية لصالح الموظف في حال التأديب و ان كان لم يتعرض لها بالتفصيل إلا أنه نص صراحة من الناحية المبدئية في المادة 167 من هذا القانون، على أهم الضمانات الأساسية، كالحق في التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف والحق في الاطلاع على الملف التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية<sup>(52)</sup>، كما اقر مبدأ التناسب ما بين الجزاء والمخالفة التأديبية، يقتضي الموازنة بين مبدأي الفاعلية والضمان في الجزاءات التأديبية. فإذا كان من حق الإدارة أن تستخدم وسيلة العقاب التي قررها لها المشرع، لضمان حسن أداء الجهاز الإداري، فإن واجبها يقتضي ألا تهدر بهذا الحق ضمانه الموظف، في ألا يعاقب بأشد مما اقترف.<sup>(53)</sup> وعند إحالة الموظف أمام المجلس التأديبي يتوجب عليه أن يكون ملماً بكل الإجراءات الشكلية والموضوعية للقرار التأديبي وسير المجلس كي يتمكن من إجراء طعن مؤسس و قانوني - في حال مخالفة اللجنة لهذه الإجراءات.<sup>(54)</sup>

نلاحظ ان المجال التأديبي هو ايضا سادته نوع من الاستقرار و ثبات النصوص و ان كان هناك بعض التحسين فيه بما يخدم الموظف.

### **ج- حماية الحقوق المكتسبة عند تعديل النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة**

يذكر ان المشرع عند صدور القانون الجديد سنة 2006 عمد الى الحاق بعض الوظائف السابقة بنظام جديد هو نظام التعاقد و الذي ذكر في المادة 19، الا انه في المقابل منح بعض الأسلاك صفة موظف في نص المادة 23، حيث يحتفظ الموظفون الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة الموظف<sup>(55)</sup>. و بذلك يتجلى الأمن القانوني من خلال الاعتراف لهذه الفئة بحقوق اكتسبتها في ظل النصوص السابقة.

**من جانب تكريس الحقوق الفردية للموظف العام مثل الحق في العطل و الوضعيات القانونية :**

فقد حدد المشرع الوضعيات القانونية الأساسية للموظف في نص المادة 127 من النص الجديد حيث يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :

- القيام بالخدمة، - الانتداب، - خارج الإطار، - الإحالة على الاستيداع، - الخدمة الوطنية.

يلاحظ هنا ان المشرع قد أضاف حالات جديدة مقارنة بالنص السابق المرسوم 85- 59<sup>(56)</sup>، وهي الانتداب و خارج الإطار، كما احوال الى القوانين الأساسية الخاصة نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم، في الوضعيات المنصوص عليها في بعض الحالات و هو ضمان لعدم تحيز الادارة . وتعتبر هذه الحالات من خلال تنوعها والآثار القانونية المميزة لكل واحدة منها على أهمية التوفيق بين صلاية القواعد التي تحكم سير المصالح الإدارية وضرورة المرونة التي تبررها مقتضيات الحياة العادية، فالإفراط في الخدمة الفعلية قد يؤدي إلى تقوقع النظام الإداري وشل مرافقه أما الإفراط في الحالات الاخرى فيمكن ان يكون سببا في الفوضى وتشجيع ظاهرة الهروب خارج الإدارة<sup>(57)</sup>.

### **الخاتمة:**

ان الأمن القانوني يعتبر من المواضيع الحديثة نوعا ما يتداول للدلالة على الطمأنينة و الراحة التي يجب ان يكتسبها الفرد حيال المنظومة القانونية السائدة في الدولة، في مقابل ما يمكن ان يطرأ عليها من تعديلات او إلغاء يتعرض لحقوقه المكتسبة في ظل ما سبقها من نصوص . و بما ان الموظف العام هو احد العناصر الأساسية في المنظومة الإدارية للدولة، ووجب ان يحظى هو أيضا بهذا



النوع من الأمن و الاستقرار . و ما يمكن قوله ان المنظومة القانونية المتعلقة بالموظف العام في الجزائر تركز مجالا معتبرا من الأمن القانوني له، بما تنطوي عليه من غزارة و تنوع للنصوص بين الدستورية ، التشريعية و التنظيمية، توصف غالبا بأنها سهلة المنال و الاطلاع يمكن الحصول عليها بعدة سبل و منها النشر على المواقع الالكترونية الرسمية، و بصياغة بسيطة يسهل فهمها و هو ما يكرس له حماية من كافة الجوانب ، ثم استقرار للقواعد القانونية في ضل توجهات المشرع و الذي يعتمد على ثلاث مبادئ رئيسية تحقق أهداف الاستقرار و هي : الرقابة على دستورية القوانين ، الثبات النسبي للنصوص القانونية بما يمنح الطمأنينة و الراحة للموظف ثم حماية الحقوق المكتسبة عند تعديل النصوص وهي ما يضيفي عليه جانبا من الرضى ينعكس على أداءه الوظيفي.

**تهميش المراجع:**

(1)- عبد الحق لخداري. مبدأ الأمن القانوني ودوره في حماية حقوق الإنسان، مجلة الحقيقة مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة أدرار، عدد 37، جوان 2016 ، ص 223

(2)- مداخلة السيد راتب الوزني رئيس محكمة التمييز بالأردن، في موضوع الأمن القانوني في الاجتهاد القضائي، انظر التقرير العام لرؤساء المحاكم العليا في الدول العربية للمؤتمر الثاني الذي اعده الأستاذ عبد الرحمان المصباحي رئيس غرفة بالمجلس القضائي الأعلى بالمغرب وهو المقرر العام للمؤتمر يوم 17 و 18 شتنبر 2011 بالدار البيضاء. ص 02

(3) -R. Odent définit le principe de légalité comme celui : « en vertu duquel toute activité, publique ou même privée, doit, dans un état déterminé, se conformer au droit qui est en vigueur dans cet état au moment où cette activité s'exerce : ce principe implique aussi nécessairement l'existence d'organes chargés de dire le droit et de rétablir la légalité éventuellement méconnue ». Brahim DALIL . LE DROIT ADMINISTRATIF FACE AU PRINCIPE DE LA SÉCURITÉ JURIDIQUE, THÈSE DE DOCTORAT EN DROIT , Université de Paris-Ouest Nanterre la Défense , soutenue publiquement le 3 Juillet 2015 , p 31

(4)- هناك حالات يمنح فيها الدستور للسلطة التنفيذية إمكانية التشريع ، مثلا في الجزائر يمكن لرئيس الجمهورية التشريع بأوامر كما ورد في نص المادة 142 من دستور الجزائر 1996 صادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر رقم 76 و المعدل و المتمم بالنصوص القانونية التالية : القانون رقم 02-03 مؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل سنة 2002، يتضمن تعديل الدستور، ج ر رقم 25 و القانون رقم 19 - 08 مؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 يتضمن التعديل الدستوري ج ر رقم 63 و القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

(5)- انظر موقع <https://www.joradp.dz>

(6)- يمكن الاطلاع على آلية البحث في موقع الجريدة الرسمية عبر هذا الرابط

<https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

(7)- وهو يرد في قواعد مكتوبة، يمتاز عادة بالوضوح، لأن صياغة نصوص هذه القواعد تتم من قبل هيئة متخصصة. وبهذا الشكل فإن القاعدة القانونية تبدو واضحة للمخاطبين بها، مما يسهل عليهم التعرف على حقوقهم وواجباتهم، و هو ما يحقق الأمن والاستقرار لمعاملاتهم. محمد سعيد جعفرور . مدخل للعلوم القانونية، دار هومو، الطبعة 13، الجزائر، 2005، ص 133

(8)- عبد الحق لخداري. مبدأ الأمن القانوني ودوره في حماية حقوق الإنسان، مجلة الحقيقة مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة أدرار، عدد 37، جوان 2016 ، ص 231



- (9) -علي الصاوي . الصياغة التشريعية للحكم الجيد : اطار مقترح للدول العربية، ورقة خلفية لحلقة النقاش مقدمة خلال ورشة عمل حول "تطوير نموذج للصياغة التشريعية للبرلمانات العربية"، والمنظم من قبل برنامج إدارة الحكم في الدول العربية (POGAR)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بالتعاون مع مجلس النواب اللبناني، بيروت، لبنان، 3-6 فبراير/شباط، 2003
- (10) - ناصر بوغزالة. الصياغة الخاصة للقوانين الأساسية، القوانين العضوية، ورشة تكوينية حول تقنيات صياغة القوانين و تعديلها، تنظيم معهد التكوين والدراسات التشريعية/ البرلمان الجزائري بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي PNUD المجلس الشعبي الوطني 8-10 ديسمبر 2008
- (11) - على الصاوي، مرجع سابق
- (12) - محمد سعيد جعفرور، مرجع سابق، ص 133\134
- (13) - المادة 1062 : يسري مفعول هذا القانون، بعد سنة (1) من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية. قانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21
- (14) - على سبيل المثال المواد : 13، 67 و 78، انظر المادة 136 من قانون رقم 17-04 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1438 الموافق 16 فبراير سنة 2017، يعدل ويتم القانون رقم 07 - 79 المؤرخ في 26 شعبان عام 1399 الموافق 21 يوليو سنة 1979 والمتضمن قانون الجمارك. ج ر عدد 11
- قانون/ <https://ar.wikipedia.org/wiki/قانون> - (15)
- (16) - عبد الحق لخداري، مرجع سابق، ص 224
- (17) - صاري نوال. التفرقة بين الأثر الرجعي للقانون و رجعية الاجتهاد القضائي، مداخلة في ملتقى الأمن القانوني، نظم بتاريخ 05\06 ديسمبر 2012، بكلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة ورقلة
- (18) - عمار بوضياف. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر، ط1، الجزائر، 2015، ص 08
- (19) - محمد الأحسن. النظام القانوني للتدابير في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2015\2016 ص 13
- (20) - المادة 69 : لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كميّات ممارسته. يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي. دستور الجزائر تعديل 2016
- (21) - قانون رقم 83 13- المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية ( جريدة رسمية، عدد 28
- (22) - القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.
- (23) - القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988. والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04
- (24) - قانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410. الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من. النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة. حق الإضراب، ج ر عدد 06
- (25) - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 66
- (26) - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، الجزائر 2013، ص 14
- (27) - سعيد مقدم. الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010. ص 22
- (28) - عمار بوضياف. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 34
- (29) - المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1429 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61 عدل بالمرسوم الرئاسي رقم 10-315 المؤرخ في 7 محرم عام 1432 الموافق 13 ديسمبر سنة 2010، الغى المشرع نص التعديل بمرسوم رئاسي رقم 11-97 مؤرخ في 25 ربيع الأول عام 1432 الموافق 28 فبراير سنة 2010، لكنه اعاد تعديل النص سنة 2014 من خلال صدور مرسوم رئاسي رقم 14-266 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1435 الموافق 28 سبتمبر سنة 2014، يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.



- (30) - مرسوم تنفيذي رقم 11-306 مؤرخ في 25 رمضان عام 1432 الموافق 25 غشت سنة 2011 ، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي ، ج ر رقم 49
- (31) - مرسوم تنفيذي رقم 09-415 مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق 16 ديسمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة. الجريدة الرسمية رقم 73، الصادرة في 20 ديسمبر 2009
- (32) - مرسوم تنفيذي رقم 09-377 مؤرخ في 28 ذي القعدة عام 1430 الموافق 16 نوفمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالديوان الوطني للإشارة البحرية، الجريدة الرسمية رقم 67، الصادرة في 19 نوفمبر سنة 2009
- (33) - من هذه النصوص أيضا : مرسوم تنفيذي رقم 09-308 مؤرخ في 04 شوال 1430 الموافق 23 سبتمبر 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصناعة وترقية الاستثمارات، الجريدة الرسمية رقم 55، الصادرة في 27 سبتمبر 2009 ، يمكن مراجعة موقع [http://www.dgfp.gov.dz/ar/Statuts\\_texte.asp](http://www.dgfp.gov.dz/ar/Statuts_texte.asp)
- (34) - قرار مؤرخ في 30 ربيع الأول الموافق ل 7 أبريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان
- (35) - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1435 الموافق 7 أكتوبر سنة 2014 يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة بعنوان مركز الأرشيف الوطني الجريدة الرسمية رقم 06 ، الصادرة في 20 الثاني ربيع عام 1436 الموافق 10 فبراير 2015 <http://www.dgfp.gov.dz/ar/texte.asp> - (36)
- (37) - كما يمكن ان تكون محل مراجعة و تدقيق سواء لخطأ مطبعي عن طريق الاستدراك في أول جريدة رسمية بعد النشر او عن طريق التعديل حسب الآليات القانونية المتبعة في ذلك.
- (38) - و هو يعني عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي أو الجنسي أو الرأي أو التوجه السياسي ... - عمار بوضياف. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 68
- (39) - الامر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46
- (40) - سعيد مقدم، مرجع سابق ، ص 241
- (41) - المادة 02 من أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 66
- (42) - كأن يكون الموظف في مهمة خارج الإدارة حيث ان هناك الكثير من الموظفين الذين يزاولون مهامهم خارج ادارتهم لطبيعة العمل كموظفي ادارة الضرائب. - عمار بوضياف. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 122
- (43) - المادة 126 : تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- (44) - " بالإضافة إلى الاختصاصات الأخرى التي حولتها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، يفصل المجلس الدستوري برأي في دستورية المعاهدات والقوانين والتنظيمات" المادة 186 من دستور الجزائر تعديل 2016،
- (45) - من اهم ما جاء به التعديل الدستوري سنة 2016 هو توسيع اخطار المجلس وكذا امكانية الاحالة من هيئات القضاء العادي و الاداري وهي وسيلة خاصة بالرقابة القضائية على دستورية القوانين.
- (46) - المادة 4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- (47) - المادة الأولى الامر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46
- (48) - هاشمي خريفي، مرجع سابق ، ص 14
- (49) - سعيد مقدم، مرجع سابق ، ص 252
- (50) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة. الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة. ط 1، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ج م ع . 2003. ص 15



- (51) - محمد الأحسن .النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2015\2016 ص 78
- (52) - هاشمي خريفي، مرجع سابق ، ص 233
- (53) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 66
- (54) - محمد الأحسن . ، مرجع سابق ، ص 137
- (55) - المادة 19 من الامر 06-03
- (56) - المادة 86 : "يوضع كل عامل ، في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها ، في إحدى الحالات الآتية : - الخدمة الفعلية . الإحالة على الإستيداع . الخدمة الوطنية "مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/85 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- (57) - هاشمي خريفي ، مرجع سابق ، ص 166