جامعة العربي التبسي-تبسة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

تحقيق الأمن القانوني

في مجال الوظيفة العامة

إعداد الطالب (ة):

- قرفي مروى

إشراف الأستاذ(ة):

بوخالفة غريب

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د. بريك عبد الرحمن	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
د.بوخالفة غريب	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا
د. شنيخر هاجر	أستاذ محاضر -أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025



الإدارة لا تتحمل أي مسؤولية على ما يرد في هذه المذكرة

شكر وعرفان:

الحمد لله حمدا كثيرا مباركا فيه، على توفيقه وتسهيله لإنجاز هذه الدراسة، والصلاة والسلام على من جاء بشرى ورحمة للعالمين.

الشكر الجزيل للأستاذ المشرف المحترم الدكتور "غريب بوخالفة" على كل ما قدمه من توجيهات وإضافات ونصائح والذي بفضله تم إنهاء هذه المذكرة في صورتها النهائية.

كما أتقدم بأحلى عبارات التقدير والاحترام والشكر والتي أشرفت هي أيضا الدكتورة "شنيخر هاجر" جزاك الله خيرا على حرصك الشديد وجهدك لإثراء هذا العمل ويسر لي سبل النجاح دمت في خدمة العلم.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه ومقامه على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

الإهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

﴿رفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات﴾

الحمد ولله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه

أهدي ثمرة نجاحي الى :

إلى نفسي التي قالت انا لها سأنالها واخيرا ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبي وارفع قبعتي بكل فخر

إلى ضلعي الثابت وأماني ايامي إلى من كانت الداعم الأول لتحقيق طموحي وملجأي ويدي اليمنى في هذه المرحلة ،الى من كانت دعواتها تحيرني والقلب الحنون 'امي الحبيبة'

إلى النور الذي أضاء دربي، إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا، إلى معلمي الأول الرجل الذي سعى طوال حياته لتكون الأفضل، إلى عزيزي الذي احبه بقدر هذا العالم 'ابي'

لكل من كان عونا وسندا في هذا الطريق وجمعتهم معي صلة الرحم وتقاسمت معهم حلو الحياة ومرها ويبعث وجودهم أملي، إلى قرة عيني: زاكي صبرينة يوسف هديل

إلى منبع الحنان والجوهرة النادرة جدتي الغالية "ماما عزوز "

ولا أنسى رفقاء الروح اللذين شاركوني خطوات الجامعة ،إلى من شجعوني على المثابرة وإكمال المسيرة إلى رفقاء السنين ممتنا إليكم جميعا كل واحدة باسمها.

مروى

مقدمة

يعتبر الأمن القانوني أحد المفاهيم والمبادئ التي ترتكز عليها دولة القانون، بحيث لا يمكن تصور وجود دولة من غير أمن قانوني، فهما وجهان لهدف واحد، إذ يعتبر مبدأ أساسيا في تأمين حقوق وحريات المواطنين وتحقيق العدالة الاجتماعية والسياسية.

ويرتبط المفهوم بالقانون والنظام القانوني، حيث يعد القانون منظومة من القواعد والأسس القانونية التي تنظم سلوك الأفراد داخل المجتمع، وتلزمهم باتباعها بقوة القانون عند اللزوم، ومن غير الممكن تصور قيام مجتمع ناجح يسوده الاستقرار دون وجود قوانين تحكم الأفراد وتوجه سلوكهم، ومن المهم أن تواكب هذه التطورات والتغيرات التي يشهدها المجتمع باستمرار ففي غياب القوانين يسود الاضطراب وتنتشر الفوضى، مما يؤدي إلى ضياع الحقوق، فالقانون هو الذي يضع الضوابط التي تنظم علاقات الأفراد وتضمن حقوقهم ويحدد العقوبات المناسبة لمن يخالف هذه القواعد.

إن مبدأ الأمن القانوني نابع من روح القانون، هذا المبدأ الذي يعني ضرورة التزام السلطات العامة بتحقيق قدر من الثبات النسي للعلاقات القانونية، وحد أدنى من الاستقرار للمراكز القانوني المختلفة بهدف إشاعة الأمن والطمأنينة بين أطراف العلاقات القانونية، بحيث يمكن للأشخاص من التصرف باطمئنان على هذه القواعد القانونية والأنظمة القانونية القائمة وقت قيامها بأعمال وترتيب أوضاعها دون التعرض لتصرفات مباغتة صادرة عن السلطات العامة، التي يكون من شأنها زعزعة هذه الطمأنينة أو الاستقرار.

يعد الأمن القانوني مؤشرا جوهريا على فعالية واستقرار النظام القانوني، وقد كرسه الدستور الجزائري على غرار بعض الدساتير المقارنة من خلال عدة تعديلات متتالية بدء من سنة 1996 وصولا إلى تعديل 2020، وقد تجلى هذا التكريس بصور متعددة بين التضمين الضمني والتكريس الصريح.

ويقوم الأمن القانوني على عدة مرتكزات يجب مراعاتها منها توقيعية القاعدة القانونية ووضوحها وعدم رجعية القانون، كما تكمن حمايته في بعض الآليات القانونية المتمثلة في العلم بالقاعدة القانونية.

ويرتبط الأمن القانوني ارتباطا وثيقا ومن بينها الوظيفة العامة التي هي محل الدراسة وكذلك طبقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الهادف لتحقيق الاستقرار للمركز القانوني للموظف في ظل الأحكام التنظيمية المعتمدة والقائم على تنظيم المسار المهني للموظف عن طريق تجسيده لمجموعة من المبادئ سواء كانت ذات خلفية دستورية كمبدأ المساواة أو المبادئ الإدارية كمبدأ الجدارة الذي من خلال تجسيدهم أصبح قانون الوظيفة العامة يلعب دورا هاما في تنظيم الإدارة.

وجاء مفهوم الضمان والحماية للمركز القانوني للموظف في مؤسسة الوظيفة العمومية في نطاق العلاقة القانونية الأساسية التنظيمية، الذي يجد قوته في طبيعة مصدر هذه العلاقة أي الأمر 06-03 "التشريع" فيخضع لقوانينها والإلزام في النصوص المنظمة لها وتحيلنا لحق الموظف في الأمن القانوني وطبيعة الضمان المكفول له عن طريق ضمان الوصول والاستقرار وعدم رجعية القوانين، حماية الحقوق المكتسبة.

وتجلت أيضا فكرة الأمن القانوني وتبوأت مكانة هامة في نصوص الوظيفة العمومية سواء على المستوى المسار المهني للموظف أو من خلال الالتزامات المتمثلة في نظامي الترقية والتكوين من أجل تحسين المستوى وأثناء التربص.

إن القانون الأساسي العام للوظيفة تضمن مؤشرات قولية لتفعيل الأمن القانوني على مستوى النص الوظيفي من خلال مراعاة التجانس بين القانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص الأساسية المرتبطة به.

أهمية الموضوع:

1/ الأهمية العلمية:

تتجلى الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع حديث ومهم في الفكر القانوني، وهو تحقيق الأمن القانوني في مجال الوظيفة العامة، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، وفهم كيفية تكريس مبادئ الاستقرار القانوني وحماية المراكز القانونية للموظف

داخل الإدارة العامة، كما تساهم الدراسة في إثراء المكتبة القانونية بمادة علمية تتناول هذا الموضوع من منظور جديد ومنهجي.

2/ الأهمية العملية:

أما من الناحية العملية فتبرز أهمية الدراسة في تعزيز الاستقرار داخل الإدارة العامة وتحسين جودة أداء الموظفين من خلال تأمين حقوقهم وواجباتهم.

دوافع اختيار الموضوع:

أما بالنسبة للعوامل التي كانت دافعا لدراسة هذا الموضوع، فقد اختلفت بين أسباب ودوافع موضوعية وأخرى ذاتية، ومن بين أسباب الدوافع الذاتية نذكر:

- كوني طالبة مقبلة على نيل الشهادة ومن ثم الخروج من البيئة الأكاديمية إلى الحياة المهنية، وبالتالي يستوجب فك الغموض وإزالة الإبهام بالكشف عن بعض ما يتعلق بمنظومة الوظيفة العمومية بوجه عام وعملية التوظيف خاصة.

ومن بين الأسباب الموضوعية نذكر:

- السعي نحو تنوير ذهن القارئ والحرص على توجيهه أو مده بالمعلومة اللازمة بكم معقول من المعلومات فيما يتعلق بالدور الرئيسي للأمن القانوني في مجال الوظيفة العامة ومحاولة تسليط الضوء عليه.
- هذا بالإضافة إلى القيمة البالغة للموضوع، فالموضوع يعالج ويمس فئة كبيرة متعلقة بفئة الموظفين الذين يشغلون وظيفة ضمن إدارة عامة أي طبيعة العلاقة القانونية الأساسية التنظيمية.
- زد على ذلك حداثة الموضوع.

إشكالية الدراسة:

يعد الأمن القانوني المعيار القانوني الأكثر حداثة في المنظومة القانونية في الجزائر بموجب دسترته في التعديل الدستوري 2020، الذي نتج عنه مسايرة لحركة التشريع المتعلق بقطاع الوظيفة العمومية ودوره في ضمان حماية الموظف في ظل العلاقة القانونية الأساسية التنظيمية، وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية:

1- إلى أي مدى تساهم المنظومة القانونية في مجال الوظيفة العامة في تعزيز وتكريس الأمن القانوني؟

ومن هذه الإشكالية الرئيسية تتفرع عدة تساؤلات تتمثل في ما يلي:

1- ما هو مفهوم الامن القانوني وما هو الأساس النظري والعملي لاعتماده في مجال الوظيفة العامة ؟

2- ماهي الأسس القانونية والتنظيمية التي تؤطر الوظيفة العامة في ظل مبدا الامن القانوني؟

3- هل يشكل تباين النصوص القانونية أو غموضها تهديدا للأمن القانوني في الوظيفة العامة ؟

المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية المطروحة ودراسة الموضوع والإحاطة بجميع أبعاده، تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه الأنسب، ووصف واقع الأمن القانوني في مجال الوظيفة.

كما اعتمدنا على المنهج التحليلي في جميع مراحل الدراسة سواء في دراسة النصوص القانونية وتفسير مضامينها ضمن القواعد الواردة في الأمر 06-03 والنصوص التنفيذية المرتبطة به.

أما استعمالي للمنهج التاريخي فكان على تتبع مسيرة تطور هذا المبدأ منذ نشأته، ثم تاريخ تكريسه كمبدأ دستوري لأول مرة، وكذا مواكبة تعديلات بعض النصوص القانونية كالدستور الجزائري.

أهداف الدراسة: ونهدف من خلال دراستنا إلى هذا الموضوع الأهداف التالية:

1/ الأهداف العلمية:

– بيان أن تحقيق الأمن القانوني يعد مؤشرا على جودة التشريع في مجال الوظيفة العامة، من خلال ضبط الممارسات الإدارية وتحقيق التوازن القانوني داخل الإدارة.

– المساهمة في نشر الوعي القانوني والثقافي من خلال البحث في صياغة النصوص القانونية ذات الصلة بالوظيفة العامة.

2/ الأهداف العملية:

– تعزيز التمكين الفعال للموظف من خلال حماية قانونية مستمدة من نصوص دستورية بعد تكريس مفهوم الأمن القانوني في تعديل 2020.

– دعم استقرار المسار الوظيفي عبر ترسيخ بيئة قانونية واضحة تحد من الغموض.

الدراسات السابقة:

أما عن الدراسات السابقة فهي محدودة للغاية التي طرحت عنوان الموضوع كامل، ومن بين الدراسات السابقة المشابهة لها نذكر ما يلي:

1– في موضوع الأمن القانوني:

– حورية أوراك، مبادئ الأمن القانوني في القانون الجزائري وإجراءاته، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، سعيد حمدين، الجزائر، 2018: وقد قسمت الدراسة إلى بابين: الباب الأول الإطار النظري لمبادئ وإجراءات الأمن القانوني، والباب الثاني الجانب التطبيقي لمبادئ الأمن القانوني وإجراءاته في الجزائر، أبرز النتائج تشير إلى ضرورة تعزيز دور القضاء الإداري لضمان تطبيق هذه المبادئ بشكل عادل وفعال في النظام القانوني الجزائري.

– عبد الحي يحي، مبدأ الأمن القانوني وتطبيقاته في قضاء مجلس الدولة، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2023–2024: وقد قسم الدراسة إلى بابين: الباب الأول ماهية مبدأ الأمن القانوني والباب الثاني حماية مبدأ الأمن القانوني

والعوائق المهددة له، وصلت إلى النتيجة ضمان وضوح القوانين ودور مجلس الدولة في حماية الحقوق من خلال تطبيق مبدأ الأمن القانوني في قراراته.

– بن يوب جهيد، دولة القانون بين فعلية الأمن القانوني ومقتضيات حوكة القضاء، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن، بجاية 2021–2022: وقد قسم الدراسة إلى بابين الباب الأول التحدي المعياري لدولة القانون والباب الثاني حوكمة القضاء: التحدي القضائي لدولة القانون ومن نتائج هذه الأطروحة أهمية الأمن القانوني وحوكمة القضاء التي تعزز استقلالية وفعالية الجهاز القضائي.

2– في موضوع الوظيفة العامة:

– سلوى تشيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010: وقد قسمت الدراسة إلى بابين الباب الأول المفاهيم الأساسية المرتبطة بالوظيفة العمومية والباب الثاني مفاهيم أساسية حول التوظيف، أبرز النتائج تشير إلى ضعف كفاءة بعض الموظفين وعدم ملاءمة المناصب مع المؤهلات الموظفين وأيضا التوظيف ولا يواكب حاجات الإدارة.

– مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص: قانون إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2014: وقد قسم الدراسة إلى بابين الباب الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة وإدارة الكفاءة والباب الثاني متطلبات عصرنة الوظيفة العامة ورهاناتها، ومن نتائج هذه المذكرة أهمية إدارة الكفاءات في عصرنة الإدارة العمومية وضرورة الاستثمار في العنصر البشري والحاجة إلى إصلاحات قانونية وتنظيمية.

صعوبات دراسة الموضوع:

إن كان ولابد التعرض لصعوبات الدراسة، وهي عدم وجود كتب متخصصة في الأمن القانوني، وإن وجدت فهي قليلة جدا، أما المقالات أكثر توفرا وتناولت هذا المبدأ من الكثير من الجوانب.

- صعوبة إعداد خطة خاصة الفصل الثاني.

التصريح بالخطة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة يتم تقسيم الخطة إلى فصلين: الفصل الأول بمحثين تضمن الإطار المفاهيمي للأمن القانوني، وعالجنا في الفصل الثاني أيضا مبحثين تجليات الأمن القانوني في التشريع الوظيفي من خلال الأمر 06-03 وبعض أحكامه التنظيمية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للأمن القانوني

يتحقق الأمن بتحقيق توقعات الأشخاص وإذا انعدم الأمن والطمأنينة والاستقرار وحل محلها الخوف والفزع، فيتحول سعيهم إلى أن يأمنوا على أنفسهم من الهلاك، وهذا هو الأمن الطبيعي الذي يجب أن يتحقق أولا ثم تحل بعده أنواع الأمن الأخرى.

إن مبدأ الأمن القانوني مفهوم قديم متجدد عبر الزمن، يتفاعل ويساير التطور الحاصل في المجتمع على مستوى جميع الأصعدة، وظهور الأمن القانوني كمفهوم متأصل وعالمي، وهذا نظرا لوعيها الكبير بضروريته في إقامة دولة القانون والمحافظة على أمنها واستقرارها

أي أن فكرة الأمن القانون ترمي إلى إشعار الأفراد أن حقوقهم ومراكزهم القانونية محل عناية واهتمام سلطات الدولة بشكل يعمق أكثر ثقة الأفراد بأجهزة الدولة وما يجعلهم بمأمن من اي تصرف ومدى استقراه.

وفكرة الأمن القانوني لابد من تمييزها عن غيرها من الأفكار والمصطلحات التي قد تلتبس بها، إذ من المهم أن نسعى لرسم حدود للأمن القانوني وهذا للتوضيح، ومن الواضح أن الأمن القانوني ليست نقطة تلاقي الوحيدة الموجودة بين المفهوم القانوني والآمن.

وللتفصيل أكثر سنتناول من خلال (المبحث الأول) مفهوم الأمن القانوني ونشأته وتمييزه على ما يتشابه معه من وضعيات قانونية، في حين سنخصص (المبحث الثاني) لكيفيات تحقيقه من عدمه والمعيقات التي تعترضه.

المبحث الأول: ماهي الأمن القانوني

يعد الأمن العنصر الأساسي والركيزة الصلبة التي تقوم عليها المجتمعات، إذ يؤسس لقوتها ويضمن سلميتها واستمرارها، فهو ملازم لكل مجالات الحياة. ومن بين أبرز تجلياته، يبرز المجال القانوني أو ما يسمى بالأمن القانوني، الذي يُعد من أهم الغايات التي يسعى القانون إلى تحقيقها، باعتباره أحد المقومات الجوهرية لدولة القانون، التي تخضع فيها جميع سلطات الدولة لحكم القانون دون استثناء.

وتتجلى أهمية الأمن القانوني في كونه يوفر بيئة قانونية مستقرة وواضحة، تُعزز الثقة في التشريعات والمؤسسات، وتضمن حماية الحقوق والحريات. كما أن وجود قواعد قانونية واضحة ومتوقعة يُمَكِّن الأفراد من تنظيم سلوكهم وفقًا لها، ويُجنبهم المفاجآت الناتجة عن تغيرات قانونية غير متوقعة أو غير مبررة. بذلك، فإن الأمن القانوني لا يشكل فقط ضمانة للشرعية، بل يُعد عنصرًا محوريًا في تحقيق العدالة والاستقرار القانوني والاجتماعي. وفي هذا المبحث ستتعرض الدراسة من خلال المطالب التالية:

المطلب الاول :نشأة وتطور الأمن القانوني

المطلب الثاني :تعريف الامن القانوني

المطلب الثالث: تمييز الامن القانوني على قد ما يتشابه معه من وضعيات قانونية

المطلب الأول: نشأة وتطور الأمن القانوني

من البديهي أنه لأي مصطلح أصوله وجذوره التي نشأ منها، وكذلك فإن الأمن القانوني له جذور تاريخية وامتدادات فلسفية لتطبيقاته الواقعية، نتطرق لنشأة الأمن القانوني (الفرع الأول) وتطوره (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نشأة الأمن القانوني

نشأ مبدأ الأمن القانوني وتم تكريسه كمبدأ دستوري سنة 1949 من قبل المشرع الألماني وترسخ هذا المبدأ سنة 1961، حيث أكدت المحكمة الدستورية الفيدرالية الألمانية على دستوريته، حيث قدرت أنه بالنسبة للمواطن الآمن القانوني يتجلى قبل كل شيء في حماية الثقة، ومن ذلك التاريخ أصبحت هناك علاقة قوية بين الثقة العامية والأمن القانوني، ويتم الاعتراف به من قبل محكمة العدل للمجموعة الأوروبية في قرارها لسنة 1962[1].

بمناسبة قضية (Boseh) لينفذ المبدأ تدريجيا إلى قوانين داخلية لدول أوروبية منها فرنسا، التي خصص مجلس الدولة فيها تقريره لسنة 1991 لمناقشة فكرة الأمن القانوني، إلا أنه لم يعترف بالمبدأ قضائيا ألا بمناسبة نظره في قضية (KPMG) بتاريخ 24-03-2006 كما يجد مبدأ الأمن القانوني تطبيقات قضائية له في النظام القانوني البريطاني، بصفة خاصة لحماية التوقعات المؤسسة لأشخاص من التعديلات المفاجئة لسياسات الإدارة العامة، وقد عينت المحكمة العليا في البيان باعتناق نظرية الأمن القانوني سنة 1987 لتفادي إحداث أي اضطراب سياسي يترتب على إبطال بعض النصوص التشريعية فقضت بعدم دستورية التحديد التشريعي لعدد النواب في كل دائرة انتخابية، إلا أنها في ذات الوقت رأت عدم الحكم بإبطال الانتخابات، وعللت ذلك بأن قضائها بعدم إبطال الانتخابات يهدف إلى تجنب الاضطراب السياسي الذي يتبعه إبطال الانتخابات[2].

وأكدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان منذ 1981 على أن الأمن القانوني وأحد مقوماته المتمثلة في توقيعه القواعد القانونية، وأمام تشديد القضاء الأوروبي على أهمية مبدأ في العمل القضائي

1- حورية أوراك، مبادئ الأمن القانوني في القانون الجزائري وإجراءاته، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق سعيد عدين، الجزائر، 2018، ص 50.

2- علي هنان، الأمن القانوني لقيمة جاذبية الاستثمار الأجنبي في الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص قانون عام اقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية 2019-2020، ص 105.

في كل من سويسرا، هولندا وفرنسا، في حين اعتبره الدستور الإسباني لسنة 1978 مبدأ دستوريا في فصل 09 الفقرة 03 بتأكيده أن الدستور يضمن مبدأ الشرعية وتراتبية القواعد القانونية ونشرها، وعدم رجعية المقتضيات العقابية التي ليست لصالح الأفراد وكونها تحد من حقوقهم والأمن القانوني ومسؤولية السلطات العمومية ويحمي جميع هذه المبادئ من اي عمل تحكيمي[1].

الفرع الثاني: تطور الأمن القانوني

شهد الأمن القانوني تطورًا ملحوظًا عبر العصور، حيث انتقل من مفاهيم عامة للعدالة إلى مبدأ أساسي يضمن استقرار القوانين ووضوحها وحماية الحقوق. ومع تطور الدولة الحديثة، أصبح الأمن القانوني عنصرًا جوهريًا في بناء الثقة بين الأفراد والمؤسسات، من خلال ضمان قابلية القوانين للتنبؤ وسهولة فهمها وتطبيقها بعدالة.

أولا: التطور التاريخي

1- الأمن القانوني في العصور البدائية:

لم تكن فكرة الأمن القانوني قائمة في العصور الابتدائية نتيجة للاستبداد السياسي الذي مارسه الحاكم على المحكومين، وتحكمه المطلق في السلطات، بما فيها سلطة التشريع التي لم تكن مقيدة بمراكز ثابتة تعرض عليها القوانين قبل إصدارها، وبالتالي فإن مبدأ الأمن القانوني لم يكن له وجود حقيقي نظرا لغياب المفهوم المدني للقوانين التي كانت تصدر فقط بإرادة الحاكم دون مراعاة لحقوق الأفراد أو الاعتراض عليها[2].

2- الأمن القانوني في العصور الوسطى:

في هذه الفترة سيطرة الأعراف التي تعد من أقدم مصادر القانون، حيث كانت قواعدها غير مكتوبة وتتبعه الجماعات وفق لعادات وتقاليد توارثوها، وقد أدى ذلك إلى غياب وحدة المعايير القانونية، حيث كان كل عرف يعكس تقاليد مجموعة محلية معينة، كما أن هذه المرحلة شهدت تطبيقا انتقائيا وغير موحد للحقوق والواجبات ما أدى إلى انعدام الضمانات القانونية نظرا لتفاوت الأعراف

1- علال قاشي، عبد الحليم بوشكيوة، مرتكزات الأمن القانوني وممهداته، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة لونيسي علي، البليدة02، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2021، ص 205.

2- موفق طيب الشريف، تطور القيمة القانون لفكرة الأمن القانوني، مداخلة في الملتقى الوطني "الأمن القانوني"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص 02-03.

واختلافها بين منطقة وأخرى، بل وحتى داخل الدولة الواحدة مما أضعف السلطة القانونية في اتخاذ إجراءات موحدة وملزمة[1].

3- الأمن القانوني في عصر النهضة الأوروبية:

ابتداء من عصر النهضة بدأت ملامح فكرة الأمن القانوني بالتبلور من خلال ترسيخ مبدأ أن القانون هو المصدر الوحيد للحق مقابل تراجع الاعتماد على الاجتهاد القضائي وقد أدى هذا التحول إلى تنظيم الحقوق والواجبات على نحو أكثر وضوحا، مما ساهم في تقليص النزاعات القضائية الناشئة عن غموض القواعد القانونية ومن ثمة تعزيز الثقة في المنظومة القضائية كمصدر مستقر للحقوق[2].

وهكذا بدأت تظهر بجانب القانون فكرة أخرى هي فكرة الحق، مما أدى إلى ظهور النظرية الثنائية للنظام القانوني الذي أصبح يتكون من شطرين: الأول القانون والثاني الحقوق، وبذلك يتم الانتقال من القانون الذي كان يعبر عن إرادة الحاكم إلى القانون الذي يعبر عن حقوق الأفراد ببيانها بمعنى انتقلنا من القوة التي تنشأ الحق وتحميه إلى القانون الذي ينشأ الحق ويحميه[3].

4- الأمن القانوني في المجمعات الحديثة:

تتسم القاعدة القانونية بطابعها العام والمجرد، في حين تقسم المراكز القانونية إلى نوعين رئيسين، المراكز الشخصية وهي التي تتعلق أساسا بالحقوق الخاصة مثل حق الملكية وسائر الحريات العامة، والمراكز الموضوعية التي تقوم على فكرة الواجب مثل الالتزام بالخدمة العسكرية أو دفع الضرائب المفروضة على الأفراد، وبذلك توصل الفقه القانوني إلى مفهوم الازدواج في النظام القانوني، حيث يوجد من جهة القانون لوصفه مجموعة من القواعد العامة والمجردة، ومن جهة أخرى المراكز القانونية الخاصة التي تمثل نتيجة تطبيق تلك القواعد العامة، وتنقسم هذه المراكز بدورها إلى ما يبنى على فكرة الحق ويطلق عليها المراكز الشخصية وما يبنى على فكرة الالتزام أو الواجب وتعرف بالمراكز الموضوعية[4].

1- فريد صبرينة، قانون المنافسة، الأمن قانوني، م تصور جديد للأمن القانوني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون الأعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة 2015-2016، ص 39.

2- طيب الشريف موفق، أطروحة سابقة، ص 03.

3- علي هنان، أطروحة سابقة، ص 110.

4- طيب الشريف موفق، المرجع السابق، ص 05.

ثانيا: التطور الفلسفي

تعددت النظريات الفلسفية والفكرية وكلها مناديل باحترام الحقوق والحريات، الا ان هذا لم يمنع من وجود افكار فلسفية أخرى معارضة في هذه الفلسفات الحقوقية على اعتبار ان الدولة أو السلطة ماهية الا مظهر من مظاهر قوة.

1- الفلسفة الداعمة لفكرة الأمن القانوني:

تعتبر فلسفة العقد الاجتماعي الخلفية الفلسفية التي يجد فيها الأمن القانوني أصوله، إلا أن هذه الفلسفة لم تنطلق من فراغ بل استعان أصحابه في صياغته بنظرية القانون الطبيعي.

ويفترض مذهب العقد الاجتماعي أن الأفراد كانوا يعيشون على الفطرة، لا يخضع أي منهم لأية ضوابط معينة إلى غاية ظهور الملكية الفردية، حيث كثرت الصراعات والنزاعات بسبب تضارب المصالح، فتحولت حياتهم إلى فوضى مما اضطرهم إلى إبرام عقد بينهم سمي "العقد الاجتماعي" ثم من خلاله تحديد الحقوق والواجبات فيما بينهم، فاستبدلوا بذلك القانون الطبيعي الذي كان ينظم حياتهم الطبيعية بقانون وضعي بشري اتفقوا عليه فيما بينهم، وقد أسس لهذه النظرية الكثير من الفلاسفة منهم الفيلسوف الهولندي "جرووتوس"، ثم الفيلسوفان الإنجليزيان "توماس هوبز" و"جون لوك"، الفيلسوف الفرنسي "جاك جان روسو"[1].

2- الفلسفة المهدمة لفكرة الأمن القانوني:

قد حاولت هذه الفلسفة المشككة هدم فكرة الأمن القانوني، واستبدالها بنموذج آخر تحل فيه فكرة الواجب أو الوظيفة الاجتماعية مقام فكرة الاستئثار أو التسلط الفردي، وفكرة المركز القانوني محل فكرة الحق.

ويرى أصحاب هذه النزعة الفلسفية أن المثل والقيم التي جاءت بها المذاهب الفلسفية السابقة ما هي في الحقيقة إلا تغليط لأنها تحمل في خلفيات القوة أن مبادئها معرضة للاستغلال والاستثمار من الأفراد، كما يرى هؤلاء أنه حتى خطاب حقوق الإنسان يتم توظيفها من قبل دولة أو الأحزاب أو بعض الفئات المهنية كالحقوقيين والمحامين والأساتذة[2].

1- هيغو جروتوس، 1583-1645، حقوقي ودبلوماسي ومؤرخ هولندي، يعرض فلسفته السياسية في كتابه قانون الحرب والسلم الذي أطلقته سنة 1625.

2- حورية أوراك، الأطروحة السابقة، ص 44.

فماركس (1818-1883) يعتبر المثل أوهاما وتظليلا طبقيا، ناظرا إلى القانون وإلى وجهة الآخر المتمثل في الحق على أنهما انعكاس لعلاقات القوة الاقتصادية والسياسية المهيمنة والسائدة في المجتمع[1].

وفي النهاية هذا الفرع نجد أن الأمن القانوني له جذور تاريخية وفلسفية كذلك منذ القدم من قانون الألواح الاثني عشر روما 450 ق.م ثم الوثيقة العظمى إنجلترا 1215م إلى نشوء القانون المدني الفرنسي نابليون 1804 ويليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م والجذور الفلسفية من الفكر اليوناني القديم (القرن ق04 ق.م) ثم الفلسفة الرومانية (القرن 01ق.م - 02م) وآخروها الفكر التنويري (القرن 17-18).

المطلب الثاني: تعريف الأمن القانوني وخصائصه

يتخذ الأمن أشكالا متعددة تلبي احتياجات المجتمع، فالأمن بمفهومه العام يعد ركيزة أساسية لتحقيق الاستقرار والطمأنينة، سواء على المستوى الاجتماعي أو في مختلف أنحاء الوطن، وتتفرع مظاهر الأمن لتشمل الأمن الاقتصادي والفكري والاستقرار النفسي، الأسري، البيئي، وغيرها من الجوانب المتداخلة ومن بين هذه الأشكال يبرز الأمن القانوني باعتباره الضامن لاستقرارهم جميعا.

ويمكن تحديد مفهوم الأمن القانوني في عدة فروع بالتطرق للتعريف اللغوي والاصطلاحي والتشريعي والفقهي والقضائي.

الفرع الأول: التعريف اللغوي

يتشكل هذا المفهوم من مصطلحين هما الامن والقانون وسنتعرف على معنى كل مصطلح من الناحية اللغوية.

أولا: الأمن لغة

تتعدد مفاهيم ودلالات فكرة الأمن القانوني في لغة العرب ومعاجمهم، وعلى الرغم من الاختلاف الواسع في مسألة تحديد تعريفه لغة إلا أنهم أجمعوا على أن الأمن عموما يعني الثقة والطمأنينة وعدم الخوف، وهذا تأسيسا بقول الله تعالى في محكم تنزيله: ﴿**فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف**﴾[2].

1- طيب الشريف موفق، المصدر السابق، ص 14.

2- سورة قريش، الآية 04.

يراد بالأمن في معاجم اللغة اسم من الفعل (أمن)، أمنا وأمانا، وأمنة، أي اطمئنان، ويلم يخف أيمن الأمان وانعدام الخوف: فيقصد بالأمن السلامة والطمأنينة وزوال الخوف، فيقال: الأمان لك أي آمنتك

وأمن البلد: أي اطمأن فيه أهله

وأمن الشر: أي سم منه

أمن فلانا: أي وثق به، اطمئن إليه أو جعله أمينا عليه[1].

ويعرف كذلك بأنه: «أمن من يأمن وهي المطمأن غير الخائف ويتحقق ذلك حينما تسود العدالة».

الفرع الاول: التعريف اللغوي

كلمة القانون لغة، كلمة إغريقية الأصل، مأخوذة من الكلمة اليونانية (Kanin) والتي تعني العصا المستقيمة، أي النظام أو المبدأ والاستقامة في القواعد القانونية، وقد انتقلت الكلمة إلى لغات عدة في العالم، أمثال اللغة الفرنسية (Droit) والإنجليزية (Law) فلا يمكن تحقيق الأمن والاستقرار إلا في ظل مجتمع ارتضى اتباع قواعد قانونية معينة.

فالأمن القانوني لغة يمثل تلك الحالة التي يكون فيها الفرد مطمئنا تجاه القوانين نظرا لما تتصف به من ثبات واستقرار، أما ما هو طمأنينة المخاطب بالقانون وقوامه استقرار القواعد القانونية وعدم احتوائها على اضطرابات قد تهدم هذه الطمأنينة وتهدد أوضاعه القانونية[2].

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

الأمن له عدة تعريفات اصطلاحية ناتجة عن اختلاف وجهات النظر، ويمكن تناوله من الجوانب التشريعية والفقهية والقضائية، ويستخدم لفظ القانون اصطلاحا بمعناه العام ليشمل القواعد التي تصدرها السلطة، ويعد التشريع مصدرا أساسا وملزما لتنظيم علاقات الأفراد في المجتمع، مما أدى إلى الخلط أحيانا بين مفهوم القانون كمبدأ عام ومصدره الرسمي وهو التشريع[3].

1- إبراهيم رحماني، مرتكزات الأمن القضائي في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، مجلة الفقهية والقضائية، معهد العلوم الإسلامية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، المجلد 04، العدد01، 2018، ص 63.

2- عبد الحي يحي، مبدأ الأمن القانوني وتطبيقاته في قضاء مجلس الدولة، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022-2023، ص 18-19.

3- أحمد محمد الرفاعي، المدخل للعلوم القانوني- نظرية القانوني، جامعة نيهان، 2008، ص 30.

التعريف التشريعي:

في كثير من الأحيان لا يتضمن التعريف التشريعي لمصطلح "الأمن القانوني" تحديدا واضحا لمضمونه أو معاييره، ويعود ذلك إلى غياب نصوص دستورية صريحة في العديد من الدول بما فيها فرنسا على سبيل المثال، حيث لا يتضمن دستورها مفهوما محددا للأمن القانوني رغم تضمينه ضمن المبادئ الدستورية مستخلصة من الفقه والاجتهاد القضائي[1].

التعريف الفقهي:

تعتبر مقاربة الفقه للتعريفات الحديثة للأمن القانوني جزءا من تطور المفاهيم القانونية حيث أصبح المفهوم يرتبط بضمان استقرار المراكز القانونية، وتحقيق الأمن القانوني في مواجهة تغير القواعد القانونية أو الإجراءات المفاجئة وما ينتج عنها من اضطراب في الوضع القانوني للأفراد، ويهدف هذا المفهوم إلى تعزيز الثقة في القوانين والمؤسسات القانونية بما يكرس هذا المبدأ الشرعية القانونية واستقرار العلاقات القانونية بين الأفراد والدولة[2].

لقد ساهم الفقه عموما والفقه الأوروبي خصوصا في انضاج الأمن القانوني وبلورة أسسه التي يقوم عليها.

يعرف الفقيه (Bentheun) أن: «الأمن القانوني مبدأ يهدف لحماية مستقبل وتوقع المستقبل ومقتضاه أن يقوم القانون بقدر الإمكان بتأمين هذا التوقع»[3].

أما (Tomas prazzen) فيعرفه بأنه: «المثال الأعلى للموثوقية من خلال إمكانية الوصول إلى الحقوق، والقدرة على التنبؤ بالعواقب القانونية للتصرفات، وبتجسيد احترام التوقعات المشروعة للمخاطبين بالقانون»[4].

1- حورية أوراك، الأطروحة السابقة، ص 46.

2- عبد الحق لخذاري، مبدأ الأمن القانوني ودوره في حماية حقوق الإنسان، مجلة الحقيقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، العدد 06، جانفي 2016، ص 224.

3 - Froincois tulkes, la sécuruté juridique, Un idéala, reconsdérern in revue interdisciplinaire d'études jurdiquen, France, 1990, Vol 24, N01, PP 25-27.

4 -thomas Piazzon, La sécurité juridique, Doctorat et notarrat, Collection de théses, Tom 35 , edition alpha, Défrenois les tenso edition, 2010, Paris, P 62.

أما (Démougue) فيرى أنه: المحرك المركزي للرغبات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية[1].

وعرفه (Mathieu) بأنه: مبدأ مرتبط بمبادئ أخرى هي عدم رجعية وحماية الحقوق المكتسبة، والتوقعات المشروعة، والشرعية فالأمن القانوني مبدأ كلي يشمل المبادئ الفرعية سالفة الذكر[2].

بينما يرى (Capon etric) أن الأمن القانوني يمثل جودة نظام قانوني معين يضمن للمواطن فهما وثقة للقانون في وقت معين، فهو يمثل ترجمة المتطلبات اللازمة بجودة القانون وقابلية التوقع[3].

ويبرز من بين الفقهاء البارزين كل من أوليس أرنيو وألكساندر بيزنيك، وقد اختزل كلاهما مبدأ الأمن القانوني إلى صنفين:

- الجانب الرسمي للأمن القانوني (رسمية القاعدة القانونية) والذي يهدف إلى إقصاء العشوائية من العول التشريعي.

- أما الجانب الجوهري للأمن القانوني (جوهرية القاعدة القانونية) والذي يستلزم في المقابل أن تكون الحلول المقدمة من خلال عمل القضائي، أو المضمنة في صلب الأحكام والقرارات القضائية حلولا صائبة ومنطقية بشكل جوهري، وهذا الجانب هو ما يمكن الاصطلاح عليه بـــ "مطلب" المقبولية.

إن هذا التصنيف يختلف عن ذلك الذي قدمه هانوتاباتي كلامي والذي حسب ما يذهب إليه يميز بين أربع جوانب تحدد مفهوم الأمن القانوني وهي: الموضوعية/ الذاتية والرسمية/ الجوهرية[4].

1 – Reue Démongue, Les notons fondamentalas du froit prive essein ecritique libraire Nouvelle de droit et de jurisprudence, France, 1991, P 63.

2 – Bralin Djalil, Le droit Administrative Face au principe de la securité juridique de doctorat en droit et sciences politiques, 2015, P 121.

3 – Ecri Capron, etat de droit et droit européens ? collection logique juridique, 2005 , P 231.

4– عبد الحي يحي، الأطروحة السابقة، ص 22.

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الفقه لم يتفق على تعريف جامع مانع للأمن القانوني، والسبب في ذلك يرجع بالأساس لكون نظرية الأمن القانوني متعددة الأشكال ومتنوعة المعاني وكثرة الأبعاد[1].

التعريف القضائي:

وهو من أكثر التعريفات وضوحا وشمولا، التعريف الذي قدمه مجلس الدولة الفرنسي في تقريره الأوري لسنة 2006 والذي جاء فيه: «مبدأ الأمن القانوني يقتضي أن يكون المواطن، دون أن يستدعي ذلك من جانبه بذل مجهودات غير محتملة قادرا على تحديد ما هو مباح وما هو محصور بموجب القانون الساري، من أجل بلوغ هذه النتيجة، يجب أن تكون القوانين الصادرة واضحة ومفهومة ولا تخضع في الزمن لتغييرات مفرطة، ولا بالأخص غير متوقعة».

يتضح من التعريف أن الأمن القانوني يقوم على بعدين: "بعد شكلي" يتعلق بنوعية القانون من حيث وضوحه بما يمكن الأشخاص من فهم مقتضياته، "بعد زمني" يتعلق بسريان القانون من حيث استقرار بما يمكن الأشخاص من الأمن والاطمئنان لحقوقهم ولمراكزهم القانونية[2].

أما في الجزائر فإنها قد عرفت حكما لمحكمة التنازع يتضمن الاعتراف بالقيمة القانونية للأمن القانوني، والذي أعطى تعريفا بصفة ضمنية للمبدأ من خلال القول أن صمام أمان ومعيار أساسي لحفظ ثقة المتقاضي في النظام القانوني والقضائي من خلال عدم رجعية القوانين واستقرارها وحفظ الحقوق المكتسبة[3].

1- بدوي عبد الجليل، هنان علي، مفهوم مبدأ الأمن القانوني ومتطلباته، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر، العدد الثامن، جوان 2021، ص 05.

2- شول بن شهرة، بلخير محمد آيت عودية، الأمن القانونية كقيمة جاذبة للاستثمار الأجنبي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، المجلد 03، العدد الثاني، ديسمبر 2018، ص 02.

3- قرار بتاريخ 09-01-2012، محكمة التنازع الجزائرية، ملف رقم 000114، قضية فريق خ ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2012، ص 472.

الفرع الثالث: خصائص الأمن القانوني

يتفرد مبدأ الأمن القانوني أو الاستقرار القانوني بخصوصيات عدة تجعله مبدأ متميزا، حيث يتسم بالطابع العام والآخر، كما ينفرد بصفتي المرونة والعالمية، وصفة الثبات والديمومة.

1- الطابع العام والآمر لمبدأ الأمن القانوني:

يتسم مبدأ الأمن القانوني بطابع العمومية، حيث توجه قواعده إلى الكافة دون تمييز، بما يعزز ثقة المواطنين في المنظومة القانونية، ويترتب على ذلك التزام السلطات العامة باحترام تطبيق القانون بأحكامه الموضوعية والإجرائية بشكل دقيق ومنضبط، ويعد الإخلال بمبدأ الأمن القانوني مساسا جوهريا بدولة القانون، إذ يشكل الالتزام بهذا المبدأ الضمانة الأساسية لاحترام الشرعية القانونية واستقرار المعاملات[1].

كما يقوم المبدأ على الطابع الآمر، فتطبيقه من قبل السلطات العامة للدولة واحترام مضامينه أمر ملزم ومن صميم هدف القانون العام.

2- مرونة وعالمية مبدأ الأمن القانوني:

ويتناول الأمن القانوني في شكله الحديث، حيث لم يعد هذا المبدأ يقتصر على حماية الحقوق المكتسبة فحسب، بل امتد ليشمل حماية التوقعات المشروعة أيضا، ويتميز المبدأ بطبع ديناميكي وقابل للتطور، مما يجعله قادرا على التكيف مع المستجدات القانونية والواقعية، ويعتبر أساسا لضمان استمرارية واستقرار العلاقات القانونية سواء في الماضي أو المستقبل، مما يعزز بيئة قانونية مستقرة تدعم حقوق الأفراد وحرياتهم وتجسد دولة القانون، كما يتصف المبدأ بالطابع الدولي العالمي، من خلال اتجاه اتجاه جل الدول إلى اعتباره المنطلق الأساسي في تحقيق استقراره وضمانه من خلال النص عليه ضمن تشريعاته والمحافظة على استقرار الحقوق ومراكز الأشخاص[2].

---

[1]- أفتيسيان وريدة، بن ناصر وهيبة، دسترة مبدأ الأمن القانوني: التجربة الجزائرية نموذجا، مجلة الدراسات القانونية، جامعة لونيسي علي البليدة02، الجزائر، المجلد08، العدد02، جوان 2022، ص 976.

[2]- أفتيسان وريدة، بن ناصر وهيبة، المقال نفسه، ص 977.

3- ثبات وديمومة مبدأ الأمن القانوني:

يضمن مبدأ الأمن القانوني استقرار القاعدة القانونية ووضوحها وديمومتها وثباتها، إلا أن القانون لا يمنع من تحول القاعدة القانونية ومواكبة للعصر، لكن بالمقابل يجب مراعاة الشفافية فيه ونشر القواعد الجديدة ولهذا يجب أيضا أن تكون القاعدة مرتبطة بحسن تطبيقها تحقيقا للمصالحة العامة على أن تكون المراسيم التنفيذية التي تبين كيفية تطبيقها تضمن فعالية لتطبيقها.

وعلى هذا الأساس نفهم أن جهود القواعد القانونية لا يخدم مصالح الأطراف في كثير من الحالات نظرا أن القانون وجد لينظم مختلف العلاقات وخدمة المصالح الخاصة والعامة للمجتمع من خلال مواكبة تطوراته من جهة والمساس بكيان بالقاعدة قانونية، ومضمونها يؤدي إلى نتائج وخيمة تهدد ركن الاستقرار القانوني[1].

المطلب الثالث: تمييز الأمن القانوني على ما قد يتشابه معه من وضعيات قانونية

الأمن القانوني لديه العديد من المصطلحات القانونية الشبيهة به، والتي تهدف إلى توفير الحماية والأمن للحقوق والحريات والمعاملات القانونية، إلا أنها في معناها تختلف مع الأمن القانوني ومن بين هذه الوضعيات القانونية نورد:

الفرع الأول: تمييز فكرة الأمن القانوني عن الحق في الأمن العام والأمن الشخصي

يقصد بالأمن العام كعنصر من عناصر النظام العام في مجال الضبط الإداري اطمئنان الإنسان على نفسه وماله وأهله وممتلكاته من خطر الأعداء، وتحقيقا لهذا الهدف في الظروف العامة والاستثنائية، يقع على عاتق الإدارة الواجب توفير مختلف الإمكانيات واتخاذ كل الإجراءات اللازمة في مواجهة الأخطار الواقعة أو محتملة الوقوع، سواء كانت هذه الأخطار طبيعية أو من صنع الإنسان كالجرائم مثل السرقة والقتل وأعمال العنف ولما كان حفظ الأمن العام ضرورة هامة لاستقرار الدولة وتطورها ولحفظ المجتمع وصيانته واستقراره أولاها المؤسس الدستوري أهمية كبيرة حيث نصت المادة 24 من دستور 1996 على أن الدولة مسؤولة على أمن الأشخاص والممتلكات...»، وتجسيدا لهذا النص الدستوري وجه المشرع الجزائري سلطات الضبط الإداري اتخاذ كل الإجراءات اللازمة

[1]- سامية قلوشة، تحقيق استقرار القوانين بالأمن القضائي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المركز الجامعية تيسمسلت، الجزائر، المجلد03، العدد01، 2020، ص 333.

لصيانة وحماية الأمن العام من خلال تنظيم ومراقبة عدد من المجالات والميادين التي يمكن أن تهد الأمن العام[1].

يعتبر الأمن ركيزة أساسية لدى الأفراد والمجتمع، لما يوفره من الطمأنينة، الاستقرار في التصرفات القانونية والاجتماعية، ويعرف الأمن بأنه حالة واقعية تنشأ من غياب المخاطر أو قدرة الأفراد على مواجهتها، وليس مجرد شعور نفسي يترتب على هذه الحالة ضمان الاطمئنان والسكينة وهما أساس الاستقرار والحريات[2].

يقصد بالأمن الشخصي عدم جواز اعتقال الفرد أو القبض عليه بصورة تعسفية أو تعريضه للإرهاب النفسي وتعذيبه بدنيا أو استجوابه أو التحقيق معه بطريقة مهنية لمشاعره أو تعريضه لأي شكل من أشكال الاستغلال، كذلك يدخل ضمن الحق بالأمن الشخصي تطبيق مبدأ الشرعية الجرائم والعقوبات الذي يقوم على فكرة أنه جريمة لا عقوبة بغير نص، والأخذ بقرينة البراءة التي تعني أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته.

إن تطبيقات الحق في الأمن لشخصي تنصب على حماية شخص الإنسان ذاته من الناحية المادية والمعنوية، في حين أن فكرة الأمن القانوني تعني حماية علاقات الإنسان وأوضاعه القانونية من أي تعد قد يطالها من قبل إحدى سلطات الدولة[3].

الفرع الثاني: تمييز فكرة الأمن القانوني عن الأمن المادي

يقصد بالأمن المادي مجموعة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي ينص عليها الدستور والتي تعد الدولة ملزمة بكفالتها للأفراد، ومن بين هاته الحق:

أولا- الحق في العمل: الحق في العمل حق مكفول من قبل السلطات، لذا يكون لكل شخص الحق في الحصول على العمل، كما يكون له الحق في اختياره، كما كرسته أغلب دساتير الدول.

1- تريعة نوارة، تطور عناصر النظام العام، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 02، 2013، ص 94.

2- علوي فاطمة، دور الأمن القانوني في دعم مشاريع الاستثمار في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طهري بشار، الجزائر العدد 04، أبريل 2016، ص 149.

3- عامر الزعيرة محسن، المقال السابق، ص 06.

ثانيا- الحق في الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية: وهي من الحقوق البسيطة التي تحققها الدولة للأفراد، بهذا يتمتع الأفراد بالرعاية الاجتماعية توفر له ولعائلته مستوى محترم من الحياة.

غير أن هذا المبدأ لا يعد من المبادئ التي تفرض على الدولة التزاما مطلقا، بل ينبغي على الدولة أن توفر للأفراد حق التمتع بهذه الحقوق والحصول على الخدمات الاجتماعية في حدود قدرات الدولة المادية وفق مبدأ المساواة أمام القانون[1].

وفي نفس السياق أصدر مجلس الدولة الجزائري قرار بتاريخ 09-01-2014 نص فيه على: «أن الحفاظ على الأمن القانوني للمقررات الإدارية وتفادي منازعة مشروعيتها في وقت جد متأخر يستدعي وجود آجال معقولة للطعن فيها». وبناء على ذلك يمكن القول أن هناك اعتراف صريح من محكمة التنازع ومجلس الدولة الجزائري بفكرة الأمن القانوني[2].

إذا كان الأمن القانوني يهتم بحماية القانون نفسه، فإن الأمن المادي هو حفظ محل اهتمام القانون الذي يتوجب عليه الاستجابة لحاجة اجتماعية خاصة بحماية أشخاص القانون في شخصهم وممتلكاتهم.

الفرع الثالث: تمييز فكرة الأمن القانوني عن الحق في الأمن القضائي

يرتكز الأمن القضائي على النشاط القضائي بشكل حصري، ويعبر عن الثقة في القضاء بأنواعه المختلفة ودرجاته باعتباره الجهة المسؤولة عن إصدار الأحكام وضمان تنفيذها يشمل الأمن القضائي ضمانات جودة الأداء القضائي وتيسير الوصول إلى المحاكم والاطمئنان إلى أحكامها واجتهاداتها القانونية ولا يقتصر الأمن القضائي على جهة قضائية واحدة، بل يشمل جميع فروع القضاء سواء كان عاديا أو متخصصا، بل ويتجاوز حتى القاضي الوطني إلى الجهات القضائية الدولية.

1- عامر زغيرة محسن، الموازنة بين فكرة الأمن القانوني ومبدأ عدم رجعية الحكم بعد الدستورية، مجلة مركز دراسات الوفاء، العدد 618، سنة 2010، ص 07.

2- قرار رقم 072131 مجلس الدولة، بتاريخ 09-01-2014 ضد والي ولاية تيارت متاحة على موقع مجلس الدولة الجزائري.

ويكتسب الأمن القضائي أهمية كبيرة لأنه يحمي الأفراد من التجاوزات بينهم ويحد من التعسف الإداري في تطبيق القانون كما يوفر حماية للسلطات العامة من الدعاوى التعسفية مما يعزز الثقة في القانون ويضمن استقرار المعاملات والطمأنينة إلى فعالية القضاء[1].

وبالرجوع إلى المؤسس الدستوري الجزائري نجد أنه لم ينص صراحة على الأمن القضائي أو على مفهومية غير أنه نص على مجموعة من الضمانات والشروط ذات الصلة بالأمن القضائي من أبرزها ما ورد في المواد 163-164-165-167-179 من دستور 2020 لأن الدساتير السابقة لم تكن تحتوي على هذا العدد من المواد التي نصت على أن السلطة القضائية مستقلة وتمارس في إطار القانون إلى جانب كونها تحمي المجتمع والحريات والحقوق... [2].

1- محمد غادي، معوقات تحقيق الأمن القضائي حالة الجزائر أنموذجا، مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز الديمقراطي العربي، برلين، المجلد03، العدد15، ماي 2019، ص 220-221.

2- عبد الله لعويجي، الأمن القانوني وعوائق تحقيقه في الجزائر، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 104.

المبحث الثاني: كيفيات تحقيق الأمن القانوني ومعيقاته ومدى تكريسه

لتحقيق الأمن القانوني وترجمته إلى واقع ملموس لا بد من وجود مجموعة من الأسس والمقومات التي تشكل ركيزة أساسية له، ومع ذلك هناك العديد من المعيقات التي قد تؤثر سلبا على هذا المبدأ، مما يؤدي إلى انتشار الشك والارتياب داخل النظام القانوني ويهدد استقراره.

ويُعد وضوح القاعدة القانونية واستقرارها من أهم هذه الأسس، إذ تمكّن الأفراد من فهم حقوقهم وواجباتهم.

كما أن سهولة الولوج إلى القانون وتعميمه يعززان من فاعلية تطبيقه في الواقع.

في المقابل، فإن غياب هذه العناصر يخلق نوعاً من الضبابية القانونية التي تزعزع ثقة المواطن في العدالة، من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: التكريس الدستوري للأمن القانوني وأهمية دسترته

المطلب الثاني: كيفيات الوصول إلى الأمن القانوني وتحقيقه

المطلب الثالث: عن معيقات تحقيق الأمن القانوني

المطلب الأول: التكريس الدستوري للأمن القانوني وأهمية دسترته

إن تكريس مبدأ الأمن القانوني في الوثيقة الدستورية له دور فعال في احترام مضمون المبدأ وكذا الاستقرار العلاقات القانونية فيما بين الأشخاص والاعتراف بالمبدأ ودسترته صراحة كان ذلك أو ضمنيا له أهمية ودور كبير في تحقيق مضامين الأمن القانوني وتجسيد مفهوم دولة القانون، وبناء على ما سبق نتناول في (الفرع الأول) التكرس الدستوري للأمن القانوني و(الفرع الثاني) أهمية دسترة مبدأ الأمن القانون.

الفرع الأول: التكريس الدستوري للأمن القانوني

كرس الدستور الجزائري الأمن القانوني في صورتين وهي التكريس الضمني والتكريس الصريح[1].

أولا: التكريس الضمني: مبدئيا اكتفت بعض دول العالم نحو الإشارة بمبدأ الأمن القانوني في دساتيرها بصفة غير صريحة، أما بالنسبة للمشرع الجزائري فعلى الرغم من أن التكريس الصريح للمبدأ لم

[1]– افتيسان وريدة، بن ناصر وهيبة، المقال السابق، ص 978.

يمض على عمره زمنا طويلا، إلا أن هذا لا يعني تضمين فحواه في التشريعات السابقة بصورة ضمنية سواء الأساسية أو العادية أو حتى القضائية «إن التمعن في مواد الدساتير الجزائرية السابقة لاسيما الدستور لعام 1989 فقد برز وبوضوح اهتمام المشرع بالمبدأ تحت مسميات "الحماية القانونية" وذلك في ديباجة الدستور[1]. كذلك دستور 1996 المدل فإنه لم يتضمن نص صريح على المبدأ بقدر ما جاء الاعتراف به ضمنيا، من خلال النص على الحقوق المكتسبة والإقرار بمبدأ عدم رجعية القوانين الإدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم[2].

وكذلك الحال بالنسبة لدستور 2016 المعدل نجد أنه تضمن مقومات مبدأ الأمن القانوني دون النص صراحة على المبدأ، فإن استقراء المادة 24 منه: «يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة، كذلك صريح النص 25 من نفس الدستور: عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون»[3]. وإلى غيرها من المواد الدستورية التي تدل وتجسد مبدأ الأمن القانوني بصورة ضمنية في أشكاله المختلفة.

أما عن الجانب القضائي في الجزائر، فمن التطبيقات التي تحث على احترام عناصر ومقومات مبدأ الأمن القانوني نجد قرار محكمة التنازع الذي أصدرته بتاريخ 09-01-2012 تحت رقم 000114 حيث يعد واجتهاد قضائي جزائري عالج فكرة الأمن القانوني[4].

أما بالنسبة للقوانين والأوامر مثل ما ورد في الأمر رقم 58/75 المتضمن القانون المدني صريح مادته 02: «لا يسري القانون إلا على ما يقع في المستقبل ولا يكون له أثر رجعي»[5].

---

[1]- دستور 1989 مرسوم رئاسي تحت رقم 18/89 الصادر بتاريخ 28-02-1989، والخاص بنشر تعديل الدستور الموافق عليه بموجب استفتاء بتاريخ 23-02-1989/ ج ر، العدد 09، سنة 1989.

[2]- دستور 1996، مرسوم رئاسي تحت رقم 438/96 الصادر بتاريخ 07-12-1992 يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه بموجب استفتاء 23-02-1989، الجريدة الرسمية، العدد 76، سنة 1996.

[3]- المادة 24-25 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في06 مارس 2016، المتضمن الدستور الجزائري لعام 2016 المعدل والمتمم.

[4]- محكمة التنازع، القرار رقم 000114 بتاريخ 09-01-2012، مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 02، 2012، ص 472.

[5]- المادة 02 من الأمر رقم 58/65 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

أي الإقرار بأن القوانين تطبق مباشرة بعد نشرها في الجريدة الرسمية وفق الإجراءات القانونية المحددة، وذلك مراعاة للحقوق المكتسبة والوضعيات القانونية القائمة للأطراف ويعبر هذا عن احترام مبدأ عدم رجعية القوانين الذي يعد أحد مظاهر تحقيق الأمن القانوني.

ثانيا: التكريس الصريح

تضمن التعديل الأخير للوثيقة الدستورية الجزائرية مبدأ الأمن القانوني صراحة ولأول مرة في تاريخها، حيث تسهر الدولة عند وضع التشريع المتعلق بالحقوق والحريات على ضمان الوضوح والاستقرار وسهولة الوصول إليه وذلك استنادا إلى المادة 34 من الدستور[1].

وبالرجوع إلى الحيز المكاني للمبدأ في الوثيقة الدستورية نجد أن المشرع الجزائري قد درجة في الباب الثاني المتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة والواجبات تحديدا في الفصل الأول منه تحت عنوان: الحقوق الأساسية والحريات العامة التي تنص: تلتزم الأحكام الدستورية ذات الصلة بالحقوق والحريات والضمانات جميع السلطات والهيئات العمومية، لا يمكن تقييد الحقوق والحريات والضمانات إلا بموجب القانون للأسباب المرتبطة بحفظ النظام العام والأمن، وحماية الثوابت الوطنية وكذلك تلك الضرورة لحماية حقوق وحريات أخرى يكرسها الدستور[2].

الفرع الثاني: أهمية دسترة مبدأ الأمن القانون

إن مبدأ الأمن القانوني فكرة دستورية وعند البعض هي سبب وجود القانون بحد ذاته، فإن الاعتراف بالمبدأ ودسترته بغض النظر إن كان صراحة أو ضمنيا، له أهمية جور كبير في تحقيق مضامين وفحوى الأمن القانوني وإن دسترة الأمن القانوني في النظام القانوني الجزائري له أهمية كانت محصلة متبناة في ظل توجه مرتبط جزئيا بمرجعية قضائية أو غير واضحة حدود تأثيرها في التوجه نحو دسترته[3].

وبالمصادقة على دستور 2020 وإصداره بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يكون المؤسس الدستوري قد كرس مبدأ الأمن القانوني الذي يعتبر من أهم المبادئ

---

[1]– المادة 34 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، صادرة في 30 سبتمبر 2020.

[2]– افتيسان وريدة، بن ناصر وهيبة، المقال السابق، ص 980.

[3]– عبد الحي يحي، الأطروحة السابقة، ص 54.

المكرسة في الألفية الأخيرة في ضمن الأنظمة القانونية وهو منحنى إيجابي يتجه في إطار تكريس ضمانات الحماية وتدعيمها في إطار القانون ودعم أركان التأسيس لدولة القانون[1].

إن دسترة مبحث الأمن القانوني يعد ضمانة فعالة لحماية وتأمين احترامه في صلب الاتفاقيات والتشريعات والأوامر والتنظيمات، حيث يترتب عن ذلك إلزام الدولة بالسهر على تكريسه، فضلا عن ضمان خضوع القوانين بمختلف أنواعها ودرجاتها ومقتضياته عن طريق الرقابة الدستورية[2].

وعليه حقق تعديل دستور 2020 نتيجة إيجابية تتعلق بقيام دولة القانون وهي تكريس مبدأ الأمن القانون.

المطلب الثاني: كيفيات الوصول إلى الأمن القانوني

يعتبر مبدأ الوصول إلى القانون أحد عناصر الأمن القانوني الذي يميز دولة القانون، فالغاية المرجوة منه هو جعل القانون في متناول الجميع أفرادا وجماعات، وذلك بتوفير آليات الاطلاع على مضمونه وتسهيل طرق الوصول إليه، ويجعله أكثر وضوحا، وذلك لتفادي نصوص تتميز بالغموض أو صعوبة العلم بها، والتي تهدم توقعاتهم المشروعة وتزعزع استقرار أوضاعهم ومراكزهم القانونية[3].

الفرع الأول: الوصول المادي للأمن القانوني

ويعني معرفة مكان القاعدة القانونية، مع سهولة ذلك من خلال تواجدهما في تنفيذ معين، وبطريقة أخرى هو يعني إمكانية العثور فعليا على القانون الواجب التطبيق، ويتحقق الوصول للقانون في استطاعة الحصول على الدعامات والوسائط المادية المتضمنة للأحكام القانونية كالجريدة الرسمية، القرارات الإدارية، الاجتهادات القضائية[4].

---

[1]– المرسوم الرئاسي 20–442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 الموافق لـــ 15 جمادى الأولى عام 1442هـــ، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 82، ص 03.

[2]– خلاف فاتح، أثر دسترة مبدأ الأمن القانوني على جذب المستثمرين إلى السوق الاستثمارية الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جبيل، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، جوان 2021، ص 935.

3– بن يوب جهيد، دولة القانون بين فعلية الأمن القانوني ومقتضيات حوكمة القضاء، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2021–2022، ص 62.

4– حنان طهاري، آليات تحقق مقومات الأمن القانوني والمعوقات التي تعترضه، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 08، العدد01، جانفي 2022، ص 173.

حيث تعتبر سهولة الوصول إلى مضمون ومحتوى النص من معايير جودة أي نظام قانوني، مما يتحقق معه المراد من التشريع وتأمين الأفراد على حقوقهم، وضمان أداء الالتزامات الملقاة على عاتقهم.

ويعتبر النشر الوسيلة القانونية لبلوغ تحقيق الوصول المادي للقانون، ويطلق عليه أيضا الوصول الشكلي[1].

الفرع الثاني: الوصول الفكري للأمن القانوني

أولا: وضوح القانون

ويعني عدم غموض ألفاظه وضرورة تحديدها، فلا نكتفي فقط بإيجاد نص القانون بل أيضا يجب أن يكون هذا الأخير سهل القراءة وواضح، إذ يتطلب أن تصاغ النصوص القانونية في قالب خارجي معين من حيث يمكن أن تترتب عليه آثار قانونية تكون لصالح المخاطب بالقاعدة القانونية فوضوح القانون هو شرط يجب أن يسمح باستبعاد القواعد الغامضة أو تلك التي يشوبها عدم التحديد الجسيم[2].

فاللغة المعقدة أو الغامضة تثير الخلاف والإبهام والاضطراب في المعاملات، ويتنافى ذلك مع الأمن والاستقرار القانوني، ولا ينبغي أن تقتصر سمة الدقة والوضوح على العبارات فقط، بل يجب أن تمتد إلى الاصطلاحات القانونية المستعملة، ولكي يتحقق الأمن القانوني ينبغي العمل على وضوح القانوني بطريقة تتسم بالدقة والبساطة والوضوح حتى يتمكن الناس من فهم القانون والتعرف بسهولة على مضمونه والامتثال لأوامره[3].

ثانيا: القراءة السهلة للقانون

إن العلوم القانونية مثلها مثل الأخرى لها لغتها الخاصة، أي مصطلحاتها وهي مأخوذة في غالب الأحيان من اللغة العربية بوصفها اللغة العامة والعادية والأمر الذي يتطلب تعريف المقصود بالمصطلح القانوني.

1- حنان طهاري، المقال سابق، ص 173.

2- الأزهر لعبيدي، عبد الحي يحي، وضوح القاعدة القانونية كمبدأ من مبادئ الأمن القانون، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 06، العدد 03، ديسمبر 2022، ص 458.

3- الأزهر لعبيدي، عبد الحي يحي، المقال نفسه، ص 463.

ومن الضروري أن يكون أسلوب التشريع واضحا وغير قابل للتأويل، لأن الإفراط في التأويل قد يحول القاضي إلى مشرع ولذلك ينبغي أن تكون الصياغة القانونية مضبوطة وفقا لقواعد ومبادئ ملزمة، كما أشارت محكمة العدل الأوروبية[1].

ومن عناصر تسهيل قراءة النص القانوني:

التحرير من أجل القارئ، تحديد موضوع النص التشريعي بوضوح، تنظيم النص بشكل صحيح وإبراز الكلمات المفتاحية في بداية الجملة وتبسيط التعبير عند صياغة القوانين، يجب اختيار المصطلحات المناسبة لضمان سهولة الفهم والدقة القانونية، بحيث لا يكون هناك التباس أو صعوبة في التطبيق[2].

المطلب الثالث: معيقات تحقيق الأمن القانوني

بالرغم من أهمية الأمن القانوني والأدوار التي يلعبها في استقرار المعاملات القانونية في الدولة، إلا أنه توجد مجموعة من الممهدات التي تعمل على زعزعة وإعدام مقوماته، وهذه المعيقات تقف عائقا أمام الأمن القانوني وتساهم سلبا في عدم الثقة في النظام القانوني ومنها ما هو متعلق بالسلطة القضائية (أولا) ومنها ما هو متعلق التضخم التشريعي (ثانيا) ضف إلى ذلك أن النصوص القانونية في الجزائر تعاني من اختلالات في شكلها ومضمونها (ثالثا).

الفرع الأول: المعيقات المرتبطة بالسلطة القضائية

إن الأمن القانوني مبدأ شامل ينطوي تحت غطاءه مبادئ منها الأمن القضائي حيث يعتبر كآلية لحماية مبادئ وقواعد الأمن القانوني، إلا أن هناك الكثير من المعيقات التي تحول دون تحقيقه بصفة كاملة من الناحية العلمية.

تلعب السلطة القضائية دورا مهما في استقرار المعاملات القانونية، لكن عدة عوامل تعيق أدائها الفعال ومن العوامل التي تسمى بالأمن القانوني بالجزائر وفي جانب السلطة القضائية نجد مسألة عدم استقرار الاجتهادي القضائي الذي يلعب دورا بارزا في إعطاء صورة واضحة عن النظام القانوني للدولة، فهو ليس مجرد أحكام تصدر عن المحاكم وإنما يشكل مجالا للإبراز خصائص النظام القانوني، إذ يمكن للقضاء باجتهاداته خلو القاعدة القانونية والمساهمة في تحقيق استقرار المعاملات وتحقيق الأمن القانوني، وبالتالي يأتي دور الاجتهاد القضائي لسد الفراغ الذي يشوب القاعدة القانونية من خلال

1- أوراك حورية، أطروحة سابقة، ص 77.

2- أوراك حورية، أطروحة سابقة، ص 78.

استنباط حلول قضائية تقوم مقام النصوص القانونية وجب العلم بها بغية القيام بأعمال وتصرفات متطابقة تتماشى مع روح هذا الاجتهاد القضائي[1].

الفرع الثاني: التضخم التشريعي

يعتبر التضخم أحد العلل التي تصيب التشريع، ونظرا للانعكاسات السلبية لظاهرة تضخم التشريع على مبدأ الأمن القانوني، لابد من اللجوء إلى تقييم مخاطر عدم الأمن القانوني، بوضع خطط عمل خاصة بإعادة ترشيد الأداء البرلماني من أجل تقييم أداء النصوص القانونية في الواقع العملي.

كما يمكن أيضا الاعتماد على عدة وسائل مادية وبشرية للتقييم القبلي والبعدي لأداء التشريع للعضو البرلماني، حيث يجب أولا دراسة مدى الأخذ بعين الاعتبار لعدة عوامل مرتبطة بحسن تطبيق القاعدة القانونية كالمصلحة العامة، حماية حقوق وحريات الأفراد، ضمان جودة القاعدة القانونية هذا فضلا عن تكوين واضعي للمشاريع واقتراحات قوانين، إلى جانب ذلك يجب أن تكون دائما متابعة مستمرة لمختلف الهيئات المشاركة في إعداد القاعدة القانونية للتخلص من ظاهرة **التضخم التشريعي**، وكذلك عدم الانسجام بين مختلف القواعد القانونية وأثر التعديل المفاجئ للقوانين على المراكز القانونية، هذا فضل عن بطء صدور المراسيم التنفيذية المطبقة لقوانين التي تساهم بشكل كبير في شل تطبيق القوانين وبالتالي المساس بمبدأ الأمن والاستقرار القانوني[2].

الفرع الثالث: المعيقات المرتبطة بشكل النصوص القانونية ومضمونها

إن شكل النص القانوني يلعب دورا مهما في العمل به، لاسيما إذا تم إخراجه بلغة قانونية بسيطة وسليمة تتيح للمخاطب بالقاعدة القانونية فهمها واستيعابها بشكل أسرع وأسهل، ولكن على أرض الواقع نجد عوائق عديدة تتعلق بشكل النصوص القانونية ومضمونها منها:

1- عدم سلامة لغة النص التشريعي:

تؤثر الصياغة اللغوية للنصوص القانونية على وضوحها وفهمها، حيث يجب أن تكون لغة النص القانوني دقيقة ومباشرة مع استخدام المصطلحات القانونية الواضحة وتجنب التعقيد اللفظي

1- غلاي محمد، المقال السابق، ص 225.

2- إيرادني نوال، تأثير تضخم التشريع على الأمن القانوني، مجلة البحوث العلمية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد الثالث عشر، ديسمبر، 2018، ص 124.

والتأويلات غير الضرورية، وعدم استعمال الإحالات التشريعية وتوظيف الكلمات وفق معناها العادي والبسيط[1].

2- الصياغة التشريعية والقانونية غير السليمة:

يقصد بالصياغة القانونية وضع فكرة المراد التعبير عنها بطريقة قانونية باستخدام عبارات مضبوطة في حين أن الصياغة التشريعية هي جزء من الصياغة القانونية وهي الأفكار التي يرغب المشرع في التعبير عنها تمهيدا لإصدارها.

إن الاهتمام بصياغة النص التشريعي لم يستقم بشكل ثابت إلا بعد أن اتضح وجود خلل بالصياغة القانونية وأن إخراج الصياغة ليس بالدقة اللازمة والوضوح المطلوب، مما أثر على قدرة نفاذها وتطبيقها وتبرز عيوب الصياغة التشريعية في التناقض والغموض والتعارض بين النصوص القانونية ما يؤثر على جودة النص القانوني[2].

3- صعوبة توحيد النصوص القانونية:

إن الصياغة التشريعية الجيدة إذا استوفت المعايير المطلوبة تساهم في توحيد النصوص التشريعية وفق الاعتبارات القائمة على مبدأ تدرج الهرم التشريعي من الدستور وصولا إلى التشريعات الفرعية، بغية رفع التناقضات فيما بينها وتحقيق التكامل والانسجام.

كما أنه في حالات كثيرة نجد عدم الانسجام بين محتوى النص القانوني في اللغة العربية وفي اللغة الفرنسية، ما يخلق ارتباكا لدى المكلف بالقاعدة القانونية والعاملين بمقتضاها[3].

1- عبد الله لعويجي، مرجع سابق، ص 112.

2- عيلاس أمينة، محي الدين عواطف، الصياغة التشريعية الجيدة للقاعدة القانونية والأمن القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي إلياس، سيدي بلعباس، الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، المجلد001، عدد02، 2022، ص 800.

3- سلامة عبد الزهرة الفتلاوي، آمنة فارس حمد، المعايير العامة للصياغة التشريعية، مجلة المحقق، الحلي للعلوم القانونية، العدد 04، 2018، ص 97.

خلاصة الفصل الأول:

تم التطرق إلى الإطار المفاهيمي للأمن القانوني وهو ما تمحور عليه الفصل الأول بحيث تمت دراسة نظام الأمن القانوني من خلال عرض نشأته وتطوره التاريخي والفلسفي وتم توضيح مفهوم الأمن القانوني وذلك بتقديم تعريف لغوي واصطلاحي، والذي يندرج عنه الفقهي والقضائي والتشريعي، ثم تكلمت عن تمييز فكرة الأمن القانوني عن ما يشابهها عن الأمن المادي والحق في الأمن القضائي، وأيضا الحق في الأمن العام والأمن الشخصي، إذ من المهم أن نسعى إلى رسم حدود الأمن القانوني وهذا لتوضيح مالا يندرج ضمنه وضرورة التفريق بينه وبين مفاهيم مشابهة له، هذا بالنسبة للمبحث الأول.

أما المبحث الثاني قمت فيه بعرض كل ما يتمحور حول كيفيات تحقيق الأمن القانوني فتم تقسيمه إلى الوصول المادي للأمن القانوني والوصول الفكري الذي جاء فيه وضوح القانون والقراءة السهلة للقانون، ثم عرضت معيقات تحقيق الأمن القانوني وتم ذكر فيها المعيقات المرتبطة بالسلطة القضائية والتضخم التشريعي والمعيقات المرتبطة بشكل النصوص القانونية ومضمونها.

الفصل الثاني

تجليات الأمن القانوني في التشريع الجزائري من خلال الأمر 03/06 وبعض أحكامه التنظيمية

تضمن الأمر 03/06 جملة من الأساسيات والمبادئ التي تحكم العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام وقد سعى المشرع إلى ضمان الأمن القانوني في التشريع الوظيفي.

وتحتل الوظيفة العمومية مكانة مميزة داخل المجموعة الوطنية، كمظهر من مظاهر ممارسة السلطة، وفكرة الأمن القانوني تجلت لعدة عوامل لكثرة أهميتها وتسييرها لعدة خدمات، وتبوأت مكانة هامة في نصوص الوظيفة العمومية سواء على مستوى المسار المهني للموظف أو من خلال حقوقه وواجباته.

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تضمن مؤشرات قوية لتفعيل الأمن القانوني على مستوى النص الوظيفي.

وللبحث في الموضوع يستدعي التطرق إلى تجليات الأمن القانوني في ميدان التشريع الوظيفي (مبحث الأول)، والبحث في مظاهر تجلى الأمن القانوني ضمن الأمر 03/06 من خلال المسار المهني للموظف العام (مبحث ثاني).

المبحث الأول: استراتيجيات الأمن القانوني في ميدان التشريع الوظيفي

إن استراتيجيات الأمن القانوني في مجال التشريع الوظيفي تكون من خلال عدة أسس، أهمها عدم رجعية القاعدة القانونية وحماية الحقوق المكتسبة في ظل تعديل نصوص الوظيفة العمومية. وتتجلى أيضا من حيث فجائية القاعدة القانونية وعدم قابليتها للتغيير على وعي الموظف العام وسهولة الوصول إلى القوانين. ويظهر ذلك من خلال وضوح النصوص القانونية واستقرارها. كما أن تبني التشريع لمبدأ الشفافية يساهم في ترسيخ الثقة لدى الموظفين. وتحرص الإدارة على احترام هذه المبادئ في مختلف مراحل إصدار أو تعديل النصوص ومن خلال المطالب التالية:

المطلب الاول: ضمان استقرار الحقوق المكتسبة وحظر رجعية القوانين في ظل قانون الوظيفة العامة

المطلب الثاني: تأثير فجائية القاعدة القانونية وعدم قابليتها للتغييرعلى وعي الموظف العام وسهولة الوصول إلى القوانين

المطلب الأول: ضمان استقرار الحقوق المكتسبة وحظر رجعية القوانين في ظل قانون الوظيفة العامة

يعد مبدأ عدم رجعية القوانين من المبادئ الأساسية للأمن القانوني، إذ يمنع تعديل القوانين والتشريعات بطريقة تؤثر على الحقوق المكتسبة للأفراد، ويرتبط ذلك بمبدأ احترام الحقوق المكتسبة دون المساس بها إلا لأسباب قانونية مبررة ويستلزم تحقيق هذين المبدأين اعتماد تشريعات واضحة ودقيقة وتحد من التعسف في تطبيق القوانين.

وعليه سنتطرق لمبدأ عدم رجعية القوانين (الفرع الأول) وحماية الحقوق المكتسبة في ظل تعديل نصوص الوظيفة العمومية (الفرع الثالث)، ثم الأساس القانوني للحقوق المكتسبة ما بين عدم الرجعية ومبدأ القانوني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مبدأ عدم رجعية القوانين

يضمن هذا المبدأ الاستقرار والثبات للقوانين واللوائح القانونية التي تم إقرارها ويحظر تطبيق القوانين بصورة رجعية بمعنى أنه لا يمكن تطبيق القانون على أعمال سابقة بناء على قوانين ثم إقرارها بعد تنفيذ هذه الأعمال، كما يعتبر مصدر للأمن القانوني والاستقرار الاجتماعي في المجتمع.

1- تعريف مبدأ عدم رجعية القوانين:

هو مبدأ دستوري يقصد به انسحاب أثر القواعد القانوني على الماضي واقتصارها الحكم الوقائع التي تقع ابتداء من يوم نفاذها بمعنى أن الأثر المباشر للقانون وذلك تحقيقا لعنصر العدل في مواجهة المخاطبين به الذين يتصرفون بناء على القانون القائم من جهة وتحقيقا وحفاظ على النظام العام من جهة ثانية، أي استقرار العلاقات الاجتماعية والقانونية بين الأفراد، فالأمن القانوني يتطلب عدم رجعية النصوص القانونية إلا في حالات استثنائية على اعتبار أنه يسعى إلى الحفاظ على مراكز قانونية والحقوق المكتسبة في الماضي[1].

[1]- عبد الحي يحي، المصدر السابق، ص 61.

وتعد الرجعية من المسائل الخطيرة المخالفة للعدالة، فقاعدة الأثر الرجعي تعتبر خروجا على مبدأ المشروعية ومساسا بالحقوق المكتسبة للأفراد، مما قد يؤدي إلى فقد الثقة المشروعة في الأوضاع القانونية، فسريان التشريع إنما يكون للمستقبل فقط، ودون المساس بالتصرفات والوقائع السابقة[1].

2- استثناءات مبدأ عدم رجعية القوانين:

رغم أهمية مبدأ عدم رجعية القوانين وماي يوفره من حماية للمراكز القانونية يعتبر من الآليات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الأمن القانوني، إلا أن هناك بعض الاستثناءات في هذا المبدأ، أولها يتمثل في النص الصريح من المشرع على تطبيق القانون الجديد بأثر رجعي، وثانيها يتعلق بالقوانين التفسيرية، وثالثها القوانين الأصلح للمتهم، بالإضافة إلى ذلك تم تفعيل الأثر الرجعي في نطاق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية المرتبطة به، لاسيما فيما يخص الأثر المالي للزيادات في الرواتب ومن أمثلة ذلك المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 280-16 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات، حيث نصت المادة 257 على أن: «يسري مفعول المرسوم ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وقد تم بموجب هذا النظام استحداث رتب جديدة تتناسب مع المؤهلات والشهادات، وبذلك تم النص على الرجعية ضمن القانون نفسه رغم أن الأمن التشريعي يقتضي عدم الرجعية للحفاظ على استقرار المراكز القانونية للأفراد»[2].

[1]- علي مجيد العكيلي، العدالة التشريعية ودورها في حماية الحقوق المكتسبة، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، مجلد 22، عدد 02، ص 284.

[2]- جلاب عبد القادر، مبدأ عدم رجعية القوانين كآلية لتحقيق المن القانوني، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، المجلد 04، العدد 01، 10-12-2018، ص 77.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للحقوق المكتسبة في ظل قانون الوظيفة العمومية

يرتكز الأساس القانوني للحقوق المكتسبة على مبدأ الرجعية، حيث يعد هذا المبدأ قاعدة قانونية قديمة ظهرت منذ قانون (Theodose) الروماني ودستوره عام 393م[1].

يفرق هذا المبدأ بين تطبيق القانون على الوقائع المستقبلية والوقائع الماضية، إذ ينص القانون الجديد على عدم سريانه بأثر رجعي، أي لا يجوز أن يمتد تأثيره إلى الوقائع القانونية السابقة وذلك احتراما للحقوق المكتسبة ويعود تأسيس هذا المبدأ إلى الرغبة في تحقيق العدالة والاستقرار، إذ يؤدي حظر الأثر الرجعي إلى حماية الحقوق الناتجة عن قوانين سابقة ما يمنع زوال هذه الحقوق إلا في حالات استثنائية، ويمكن اعتبار مبدأ الحقوق المكتسبة امتدادا لمبدأ الأمن القانوني الذي يهدف في جوهره إلى ضمان استقرار القواعد القانونية والمراكز القانونية القائمة. ومن الناحية الفلسفية فإن هذا المبدأ يعد أسبق من مبدأ الأمن القانوني.

وهنا نلاحظ العلاقة الجدلية التبادلية بين احترام الحقوق المكتسبة ومبدأ الأمن القانوني، فالوظيفة التي يؤديها مبدأ احترام الحقوق المكتسبة من خلال الحفاظ على الأوضاع أو المراكز القانونية هي وظيفة تعزز بشكل مباشر من مبدأ الأمن القانوني باعتباره في جانب مهتم منه يهدف إلى استقرار الأوضاع والأعمال التي أنشأتها، كما أن هذه العلاقة التبادلية يمكن فهمها على منحى آخر، فكلما تم تعزيز المبدأ الأمن القانوني انعكس ذلك بشكل إيجابي على مسألة احترام الحقوق المكتسبة[2].

الفرع الثالث: حماية الحقوق المكتسبة في ظل قانون الوظيفة العمومية

لا يجوز للدولة وسلطتها سلب أو انتهاك حقوق استمدها الأفراد بطريق مشروع وبموجب القوانين، فالحق المكتسب هو ذلك الحق الناشئ عن تصرف قانوني والذي ينشئ مركزا قانونيا، فتتقيد فكرة الحق المكتسب في القانون الإداري بشكل كبير بمبدأ عدم المساس بالمراكز القانونية للموظف

[1]– هشام حامد الكساسبة، دور القاضي الإداري الأردني في حماية الحقوق المكتسبة، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، القسم العام، الحقوق، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، مجلد 27، العدد 04، 23-10-2018، ص 284.

[2]– هشام حامد الكساسبة، المقال نفسه، ص 284.

العام، إذ لا يمكن للإدارة المساس بالتصرف القانوني الذي ينشئ آثار قانونية فردية، سواء بإلغائه وتعديله، حيث يرتكز الحق المكتسب على فكرة ضرورة استقرار المراكز القانونية وعلى استقرار التصرفات المتعلقة بها[1].

وتتقيد الإدارة عن إلغائها لقراراتها المشروعة، بألا تعتدي على حقوق مكتسبة للأفراد، متى صدرت صحيحة من الناحية القانونية، ولا يمكن للإدارة إلغائها إلا إذا عيب القرار الإداري المتعلق بالموظف العام من الجهة القانونية هو احترام مواعيد الطعن وفي حالة فوات الميعاد فإن القرار يتحصن ضد الإلغاء متى أنشأ حقا مكتسبا للموظف العام الذي صدر بشأنه[2].

واستحدث المرسوم التنفيذي 280/16 الذي يعدل ويتمم المرسوم 04/08 رتبا جديدة في مجال الوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة للموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية ووردت بشأنه التعليمة رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المؤرخة في 05 جانفي 2017 من أجل تبيان كيفيات تطبيقه في أرض الواقع.

وجاء هذا المرسوم للتكفل بالتعديلات التي أقرها المرسوم الرئاسي 14/266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014[3]، حيث تم تعديل المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وتضمن التعديلات إعادة تصنيف الشهادات الجامعية، بحيث تم نقل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية من الصنف 11 إلى الصنف 10، كما أصبح التصنيف الجديد لحاملي شهادة الليسانس في الصنف 11 به 8 من 12، وقد تم استحداث مسارات مهنية جديدة، مما

---

[1]– نورة داسي، فنيش محمد الصالح، تجليات الأمن القانوني في التشريع الوظيفي من خلال الأمر 06-03، وبعض نصوصه التنظيمية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 05، العدد 01، 2022، ص 869.

[2]– نور داسي، فينش محمد الصالح، نفس المقال، ص 869.

[3]– المرسوم الرئاسي رقم 266/14 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1435هـ، الموافق بـ 28 سبتمبر سنة 2014 يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428هـ، الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 58.

يسمح لحاملي شهادة الليسانس في مختلف التخصصات وشهادة الماستر بالتوظيف في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلمية والتقنية، كما عذر المرسوم الجديد آفاق الترقية المهنية[1].

المطلب الثاني: تأثير فجائية القاعدة القانونية وعدم قابليتها للتغيير على وعي الموظف العام وسهولة الوصول إلى القوانين

في القواعد القانونية التي تنظم الخدمة المدنية يعتبر الموظف العمومي المجال الفعال لتطبيق قانون الوظيفة العمومية، وفي الجزائر يعتبر القانون المتعلق بقطاع الوظيفة 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، الذي يفترض أنه يتضمن كل الأحكام والقواعد التي تخص الموظف العمومي والتي تتعلق بالوظيفة الإدارية، أي أن القواعد القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية، أو تلك مطبقة على الموظف العام يفترض فيها أن تحقق له ضمانات الكافية أو تكرس له مبدأ الأمن القانوني كأحد أساسيات الحماية القانونية لحياة الموظف الإدارية[2].

وللتوضيح والتوسع نستعرض في (الفرع الأول) عن فجائية القاعدة القانونية وعدم القابلية للتغيير و(الفرع الثاني) علم الموظف العام بالقاعدة القانونية.

الفرع الأول: فجائية القاعدة القانونية وعدم القابلية للتغيير

إن مجالات التشريع كقاعدة عامة تناط بالسلطة التشريعية وكاستثناء تمنح بعض المجالات القليلة للسلطة التنفيذية، وقيام السلطة التنفيذية بتنظيم مسائل الوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 06-03 بدل السلطة التشريعية له مبررات عديدة أي مجال الوظيف العمومي يجد أساس تسييره وسرعة تنظيمه في النص التنظيمي أكثر من التشريعي نظرا لسرعة إصدار النصوص التنظيمية[3].

---

[1]- المرسوم التنفيذي 304/07، المؤرخ في 29 ديسمبر 2007، المحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

[2]- بن ترجا الله علي، الأمن القانوني لقواعد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية مجل صوت قانون، جامعة الجيلالي بونعامنة خميس مليانة، المجلد 10، العدد 02، 30-06-2024، ص 304.

[3]- غيلاس أمينة، محي الدين عواطف، المقال السابق، ص 794.

إن القاعدة القانونية تهدف لتنظيم السلوك ومعاملات أفراد معينين فيما بينهما في زمن معين ومكان معين، وهذا التنظيم يجب أن يكون ذاتيا كافيا له مجلة قانونية قاطعة لا تحتاج لإثبات العكس، وهنا تتولد فكرة الأمن القانوني من ناحية الأمان التي تحققه القاعدة القانونية عن حد ذاتها اتجاه المحل،ــ والعين المراد تنظيمها من جهة، ومن جهة أخرى الأمن اتجاه الغير وهذا ما يعبر عنه بالاستقرار، فاستقرار القواعد القانونية يسهل على السلطة ممارسة اختصاصها في مجال المشروعية، كما تحمي قاعدة تدرج القواعد القانونية حقوق الأفراد وحرياتهم، إلا أن هذا الاستقرار لا يعني بالضرورة الثبات المطلق بقدر ما يكفي الثبات النسبي الذي يفرض مجموعة من الإجراءات الصارمة لتعديل أي قاعدة عادية، وإذا كان الأمن القانوني بوجه عام هو ما تتميز به القاعدة القانونية بمبدأ الذاتية من أمن وحماية دون الحاجة لقاعدة تجاه أحكام الوظيفة العمومية من جهة أخرى[1].

تتميز القواعد القانونية على العموم بسهولة فهمها، حيث أن صياغتها تكون بأسلوب سلس، يمنح كل من يقرؤها سهولة في فهمها، وهذا يعني أن تكون الصياغة القانونية بطريقة واضحة وأسلوب سهل، حتى لا يلجأ القاضي في الإفراط في التأويل، حيث أن الأمن القانوني لن يتحقق وتضيع حقوق الأشخاص في ظل عدم هذا الوضوح[2].

ونصت المادة 01 من الأمر 06-03 السابق الذكر: «يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة»[3]. أي تحدد الإطار العام لعلاقة الموظف بالإدارة، مركزة على تنظيم الحقوق والواجبات وتهدف لضمان فعالية المرفق العام في إطار قانوني منظم.

ومن حيث الفجائية وعدم القابلية للتغيير (المرسوم التنفيذي رقم 16-280 الذي ألغى التقاعد النسبي وتأثيره على الأمن القانوني) تضمن القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والذي

---

[1]- بن ترجا الله علي، المقال السابق، ص 309.

[2]- عبد الحق لخذاري، مبدأ الأمن القانوني ودوره في حماية حقوق الإنسان، مجلة الحقيقة مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة أدرار، العدد 37، جوان 2016، ص 201.

[3]- المادة 01 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006، ص 04.

يعدل ويتمم القانون 38-12 المتعلق بنظام التقاعد تغييرا جوهريا فيه من خلال إلغاء نظام التقاعد النسبي ولم يكن متوقعا بالنسبة لشريحة واسعة من الموظفين وترتبت عنه احتجاجات واسعة لم تفلح في إلغاء هذا التعديل، وتمت المصادقة عليه وبدأ تطبيقه على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، ومن هنا نلاحظ التأثير على الأمن القانوني من جانب الظروف الاقتصادية لأن إلغاء التقاعد المسبق والنسبي كان لاعتبارات اقتصادية لم تراع الوضع الوظيفي والاجتماعي للموظف العمومي وهنا تفاجئ كبير من الموظفين بنص القانون[1].

يسعى مبدأ الأمن القانوني لتحقيق الاستقرار للقوانين ومنه استقرار التصرفات القانونية، لكن القاعدة القانونية في البداية وفي النهاية هي قاعدة اجتماعية، يجب أن تتماشى مع تطورات المجتمع ومتطلباته وتغيراته، فلا قانون بغير مجتمع ولا مجتمع بغير قانون، لكن هذه المسألة تتطلب بدورها إلزامية أن تتجاوز عنصر التغيير المفاجئ للقوانين وعدم استقرار المعاملات بين الأفراد، وما ينتج عنه من هدر لمبادئ الأمن القانوني، ومن بين الآليات تجاوز هذا المشكل هو إجراء النشر في الجريدة الرسمية مما يسمح للأفراد بالاطلاع عليه أو على الأقل يفترض ذلك، هذا ما يجعل القانون الجديد في علم وتوقعات الأشخاص المعنيين به فلا يقبلون بقانون لم يكن لهم علم مسبق بها، وفكرة التوقع المشروع تجعل الأفراد يطمئنون إلى نتيجة أعمالهم وتصرفاتهم ويتأكدون من الاستقرار في علاقتهم ومعاملتهم[2].

الفرع الثاني: علم الموظف العام بالقاعدة القانونية

من أهم تجليات الأمن القانوني في مجال التشريعي الوظيفي، هو علم الموظف العام بالنصوص القانونية الوظيفية بمختلف مستوياتها سواء التشريعية أو التنظيمية، وذلك من خلال التصفح الدوري لموقع الأمانة العامة للحكومة أو موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،

[1]- القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـــ 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـــ، الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، العدد 78، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

[2]- حنان طهاري، المقال السابق، ص 168.

بالإضافة إلى وجود المرصد الوطني للمرفق العام[1]. ونتطرق أيضا للمنظومة القانونية للوظيفة العامة التي تمتد من النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية والمناشير والتعليمات بهدف اطلاع الموظف على حقوقه والضمانات.

1- النصوص الدستورية: من بين المواد الدستورية التي لها علاقة بالموظف العام نجد ما يحصن الوظيفة حتى لا تكون مصدرا للثراء كما جاء في نص المادة 23 من التعديل: «لا يمكن أن تكون الوظائف والعهدات في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا الوسيلة لخدمة المصالح الخاصة»[2].

ومن النصوص الدستورية أيضا في مجال الوظيفة منح المؤسس الدستوري اختصاص الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيف العمومي للبرلمان حسب نص المادة 140 «تضمن الدولة للموظف العمومي الحقوق المقررة في الدستور وفي القوانين وتلتزم بتوفير شروط العمل الملائمة، كما تضمن الدولة مبدأ تكافئ الفرص لجميع المواطنين في التوظيف في الوظائف العمومية وتراعي معايير الكفاءة والمهنية في انتقاء الموظفين» التي ذكر منها الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيف العمومي[3].

2- النصوص التشريعية: تعددت القوانين والأوامر المنظمة للوظيفة العامة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالموظف العام ووظيفته ونورد منها:

- قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963، معدل ومتمم يتعلق بقائمة الأعداد الوطنية[4].

---

[1]- داسي نورة، فتينش محمد الصالح، المقال السابق، ص 871-872.

[2]- المادة 23 من التعديل الدستوري لسنة 2020، جريدة رسمية، عدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 10.

[3]- المادة 140 من الدستور السابق الذكر، ص 31.

[4]- قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الوطنية الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 53، ص 776-777.

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 08 فبراير 1990 المعدل والمتمم يتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعات في العمل وممارسة حق الإضراب[1].
- أمر رقم 06-03 تم ذكره سابقا[2]، 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 هو يتأطرون تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات وتخولهم حقوقا تميزهم عن باقي المهن الأخرى[3].

3- النصوص التنظيمية: وهي كل النصوص التي تصدرها السلطات التنفيذية والإدارية المختصة في الدولة وتم تحديدها من قبل القانون وهي متنوعة منها المراسيم الرئاسية والتنفيذية والقرارات الوزارية بأنواعها.

أ- المراسيم الرئاسية:

وهي نصوص تنظيمية تسمو على المراسيم التنفيذية، لأنها تشير إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة باعتبارها نصا مرجعيا امتدت، أحكامه لقطاعات عديدة ونذكر بعضها: [4]

[1]- القانون 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـــ 10 فبراير 1990، الجريدة الرسمية، العدد 06 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

[2]- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66.

[3]- سويلم محمد، بوحادة محمد سعد، المنظومة القانونية في الجزائر أساس الأمن القانوني للموظف العالم، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 05، ديسمبر 2018، ص 74.

[4]- سويلم محمد، بوحادة محمد سعد، المقال السابق، ص 74.

- المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1429 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم[1].

ب- المراسيم التنفيذية: تناولت الأنظمة التعويضية والقوانين الأساسية لجميع القطاعات الوظيف العمومي ونذكر منها:

- المرسوم التنفيذي رقم 11-306 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمية للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي[2]، في الجزائر مثل الأساتذة الجامعيين (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ تعليم عالي).
- المرسوم التنفيذي رقم 09-415 مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق لـــ 16 ديسمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة[3]. مثل أعوان قمع الغش ومراقبة الجودة بما أنه يهدف إلى تنظيم سلك أعوان الرقابة في وزارة التجارة وتحدد مهامهم بدقة وتعزيز دورهم.
- مرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق لـــ 11 أكتوبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية[4].

---

[1]- المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1429 الموافق لـــ سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 01، عدل بالمرسوم الرئاسي رقم 10-315 المؤرخ في 13 ديسمبر سنة 2010، ألغى المشرع في التعديل بمرسوم رئاسي رقم 11-97 مؤرخ في 28 فبراير سنة 2010، لكنه أعاد تعديل النص سنة 2014 من خلال صدور مرسوم رئاسي رقم 14-266 مؤرخ في 28 سبتمبر 2014، يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم 11-306 مؤرخ في 25 رمضان عام 1432 الموافق لـــ 25 غشت سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، الجريدة الرسمية رقم 49، ص 16-17.

[3]- مرسوم تنفيذي رقم 09-415 مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 لموافق لـــ 16 ديسمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة، الجريدة الرسمية رقم 73، الصادرة في 20 ديسمبر 2009، ص 20.

[4]- مرسوم تنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق لـــ 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص للمنتمين للأسلاك خاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 57، صادرة في 15 أكتوبر 2008.

ينظم أوضاع الموظفين في التربية الوطنية من حيث التصنيف، المهام، الحقوق، الواجبات مثل الأساتذة والإداريين، المقتصدين، المفتشين.

- المرسوم التنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق لـــ 30 يوليو 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل[1]. من حيث المهام، التصنيف، والحقوق والواجبات والنظام التعويضي.

ج/ القرارات الوزارية: منها من تحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في بعض المؤسسات والإدارات العمومية وأخرى خاصة بنظام التوظيف، كما هو الحال بالنسبة لتشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان ونذكر منها:

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 07 مارس 2009: يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو
الخدمات بمصالح الوزير الأول[2].
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 07 أكتوبر 2019: يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة[3].
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 24 أغسطس 2023: يحدد كيفيات تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء إلى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية وإعادة الاستدعاء في إطار التعبئة[4].

---

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق لـــ 30 يوليو 2011 يتضمن القانون الأساسي خاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر، ع43، صادر في 03 أغسطس 2011، ص 30.

[2]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009 يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات بمصالح الوزير الأول، الجريدة الرسمية، العدد 20، مؤرخة في 29 مارس 2009، ص 04.

[3]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019 يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الجريدة الرسمية، 2020، العدد 02، ص 25-27.

[4]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أغسطس 2023 يحدد كيفيات تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء إلى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية وإعادة الاستدعاء في إطار التعبئة، الجريدة الرسمية، العدد 59، ص 15.

د- التعليمات والمناشير

تعد التعليمات والمناشير أدوات تنظيمية تصدرها الجهات المختصة لضبط عملية التوظيف، بهدف ضمان الشفافية وتكافئ الفرص وتحدد هذه التوجيهات المعايير والإجراءات الواجب اتباعها مما يساهم في تحقيق العدالة والامتثال للقوانين المعمول بها.

- المنشور رقم 28 المؤرخ في 07 أكتوبر 2003 المتعلق بتوثيق الشهادات والمؤهلات[1].
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية[2].
- المنشور رقم 12 المؤرخ في 29 جوان 2004 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية[3].
- وفقا للتعليمة رقم 38 المؤرخ في 02 أوت 2008/ تحديد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية[4].
- للتعليمة رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية[5].

---

[1]- المنشور رقم 28، 07 أكتوبر 2003، المديرية العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بشأن توثيق الشهادات والمؤهلات.

[2]- المنشور رقم 05، 10 فيفري 2004، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بشأن الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

[3]- المنشور 12، 19 جوان 2004، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بشأن التوظيف على أساس الشهاد للالتحاق بالوظائف العمومية.

[4]- التعليمة رقم 38، 02 أوت 2008، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بشأن تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها بالالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

[5]- التعليمة رقم 01، 11 أفريل 2011، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بشأن إضافة المرونة على إجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية.

يمكن أن نثني بسعي الإدارة إلى تسهيل عملية اطلاع الموظف على المنظومة القانونية من خلال وجود موقع رسمي للجريدة الرسمية وهو يمنح للموظف الاطلاع على جميع النصوص التي يمكن أن يحتاجها أو يستعين بها، كما أن هناك موقع رسمي للمديرية العامة للوظيفة والإصلاح الإداري وهو إلى جانب أنه يحدد المهام هذه الهيئة ويبني تنظيمها الإداري، فهو يمكن من الاطلاع على جميع النصوص القانونية المتعلقة وكذا المسابقات التي تنظمها هذه الهيئة.

المبحث الثاني: ضمانات الأمن القانوني للموظف العام وتنظيم مساره المهني ضمن الأمر 03-06

أرسى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة معالم مسار مهني منظم، توسع في تكوين الحقوق والضمانات الممنوحة للموظف العام بدءًا من المبادئ العامة للوظيفة العمومية. وقد ساهم هذا الإطار القانوني في وضع أسس واضحة للمسار المهني، من التوظيف إلى الترقية والتكوين المستمر. كما كرّس مبدأ المساواة والشفافية في التسيير الوظيفي. ويهدف إلى تعزيز الثقة في الإدارة وضمان استقرار الوضعية القانونية للموظف العمومي. وقد جاء ذلك استجابة لضرورات العصر ومتطلبات تحديث الإدارة العمومية.

المطلب الاول: المبادئ العامة للوظيفة العمومية

المطلب الثاني: الحماية القانونية لأمن الموظف العام في الترقية وفق الأمر 06_03

المطلب الثالث: الامتيازات التي يتيحها الامن القانوني للموظف العام في مجال التكوين وتحسين المستوى

المطلب الأول: المبادئ العامة للوظيفة العمومية

تظهر من خلال مبدأين أساسيين الأول يتمثل في مبدأ المساواة وهو مبدأ يستهدف تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة وسنتعرض له في (الفرع الأول) والاستثناءات الواردة عليه كنظام الوظائف المحجوزة والوظائف العليا في (الفرع الثاني)، والمبدأ الثاني يتمثل في الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة ومستوى الإدارة العمومية عن طريق اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤوليتها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية

مبدأ المساواة يعد من المبادئ المؤسسة لنظام الوظيفة العمومية الذي لا يستغنى عنه، وقد تبنته الجزائر في تشريعاتها الوظيفية ابتداء من الأمر 66-133[1]. ووصولا إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بداية من تولي الوظيفة وفي كامل المسار المهني للموظف.

إن مكانة مبدأ المساواة في مجال الوظيفة جعلته لا يفقد قيمته كمجال بحثي نشط في مجال القانون الدولي أو القانون الدستوري أو في مختلف الدراسات المتخصصة في مجال القانون الإداري والوظيفة العمومية، كما أن التجربة الخاصة في تقلد وظيفة عليا وفي مجال تسيير الموارد البشرية أتاحت فرصة للتعامل مع النصوص التشريعية والتنظيمية للوظيفة واختبار حدود تطبيقها وتكريسها واقعيا وعلى رأسها مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية[2].

1- تعريف مبدأ المساواة: إن مبدأ المساواة من أهم الحقوق والحريات الأساسية التي تم النص عليها من طرف المشرع الأساسي بأغلب دساتير العالم، والواقع أن المقصود بمبدأ المساواة يتصرف عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف وأحوال واحدة، وعليه لا يتصرف مفهوم المساواة إلى المساواة الحسابية بين الناس، لأن ذلك في الواقع يؤدي إلى عدم

---

[1]- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 12 صفر 1386هـ، الموافق لـ 02 يونيو 1966م، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2]- محمد يحياوي نبيل، دامسي نورة، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية، مجلة الرسالة للدراسة والبحوث الإنسانية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر01، الجزائر، المجلد 07، العدد 02 05 أفريل 2022، ص 845.

المساواة، فالمساواة لا تعني التطابق، وإنما تعني في المعاملة القانونية لأصحاب المراكز القانونية المتماثلة وعلى هذا الأساس يتصرف مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة إلى كيفية الالتحاق بمنصب الوظيفة العامة، ثم مجال التمتع بالحقوق والحريات المترتبة على اكتساب صفة الموظف العام، ثم طرق مغادرة منصب الوظيفة العامة[1].

التأسيس القانوني: حظي هذا المبدأ من حماية دولية في المواثيق والاتفاقيات لأن أغلب الدولة أكدت عليه في دساتيرها على الحق في المساواة، ويتضح ذلك فيما يلي:

أ- مبدأ المساواة في التعديل الدستوري 2020:

في التعديل الدستوري 2020 على المنوال نفسه لباقي الدساتير حيث نجده قد نص على مبدأ المساواة في ديباجته غير أن الجديد في الديباجة هو إقرار وتأكيد تمسك الشعب الجزائري بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، وكذا الاتفاقيات الأخرى التي صادقت عليها الجزائر، والتي تؤكد كلها على مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة، ثم أكد على المبدأ بصورة عامة في الالتحاق بالوظيفة العامة وأضاف إليه كذلك الحق في حماية متساوية طبقا لنص المادة 37 منه على «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأس أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي»[2].

كما تضمنت المادة 67 من تعديل 2020 على استثناء تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين[3].

---

[1]- شوقي برعاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد08، الجزء 02، 15-12-2017، ص 31-32.

[2]- محمد يحياوي، داسي نورة، المقال السابق، ص 849.

[3]- المادة 67 من الدستور، المصدر السابق.

ب- مبدأ المساواة في القانون الأساسي 2006:

كرس هذا المبدأ على مستوى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بدءا بالالتحاق بالوظيفة، وهذا بموجب نص المادة 79 التي تنص على أنه: «يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية»[1]. ولم يقتصر قانون الوظيفة العمومية على النص على مبدأ المساواة في الالتحاق فقط بل تعدى ذلك إلى الحياة المهنية أو ما يعرف بالمساواة الوظيفية، وهذا في إطار عدة نصوص.

والمشرع لأول مرة كرس هذا المبدأ بصورة واضحة وجلية على مستوى النصوص المنظومة للوظيفة.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة عليه في الوظيفة العامة

مبدأ المساواة في الحياة الوظيفية ليست بالمبدأ القار العام، إذ ترد عليه استثناءات لا دواعي الضرورة والمصلحة العامة، ونحدد أهم هذه الاستثناءات في:

أولا: الوظائف المحجوزة

يقصد بها الوظائف التي يقرر القانون لاعتبارات إنسانية بحتة، بغض النظر عن توافر الشروط المؤهلة لشغل الوظيفة المقررة، حجزها كلها أو جزء منها فقصر التعيين فيها على أفراد معرفية بذواتهم، عدد جميل على ما قدموه من تضحيات في سبيل الوطن، كقدماء المحاربين، ومعوقي الحرب وأبناء الشهداء أو ذوي الاحتياجات الخاصة، أو الاستجابة لاحتياجات نوعية، وتعتمد على تسجيل هذه الفئة من المعنيين في قائمة ترتيبية، تكسبهم الحق في تعيين النسب المئوية للمناصب المخصصة وتلتزم الإدارات والمؤسسات العمومية بمنحهم الأولوية في شغلها حسب الترتيب، ويحد تأسيسه في قانون الوظيفة العامة الجزائري[2].

[1]- المادة 74 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

[2]- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 01، 2015، ص 122.

فصدر مرسوم 46/66 المؤرخ في 28 فبراير 1966 لتحديد كيفيات تطبيق بعض أحكام الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث شمل هذا المرسوم تدابير خاصة لإدماج أعضاء جيش التحرير الوطني في الوظيفة العمومية[1]. ووافقه ذلك القانون 12/78 في نص المادة 46 «ضمان حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقه في مادته 47»[2].

ثانيا: الوظائف العليا

الوظائف العليا هي مجموعة الوظائف التي تتراوح بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية لما تتطلبه من مؤهلات علمية، وما تحتويه من مسؤوليات وأعباء خاصة، حيث يتم انتقاء الموظف فيها نظرا لجملة من الخصائص والاعتبارات ترجع لقيمتهم الأخلاقية أو كفاءتهم[3]. وتجد تأصيلها هي الأخرى في قانون الوظيفة العامة الواردة بالأمر 03/06، وقد حددت المادة 16 منه شروط التعيين فيها: يعود التعيين في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة[4].

وجاء المرسوم الرئاسي 240/99 المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة محددا الوظائف التي يعود فيها اختصاص التعيين لرئيس الجمهورية الذي عدل بالمسوم الرئاسي 39/20 المؤرخ في 02 فيفري 2020: والذي خول بموجبه للوزير الأول سلطة التعيين في الوظائف والمناصب العليا[5].

---

[1]- الأمر رقم 66-133 مرجع سابق.

[2]- المادتان 46 و74 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 01 رمضان 1398هـ الموافق لـ 05 أغسطس 1987، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 46، 1978.

[3]- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 122.

[4]- المادة 16 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[5]- المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فبراير 2020، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 99-200 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، جريدة رسمية رقم 06 الصادرة في 09 فبراير 2020، ص 08.

كما نص الأمر 06-03 على ما يلي: تنشأ وظائف عليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة المباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياستها العمومية إذ تلتزم الإدارة بتوفر الشروط العامة المقررة لشغل هذه الوظائف، وفقا للمادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم[1].

الفرع الثالث: مبدأ الجدارة

يعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تضمن انتقاء أفضل وأكفأ الموارد البشرية القادرة على تحمل المسؤولية والرفع من الأداء الوظيفي.

أولا: تعريف مبدأ الجدارة ومميزاته

إن الدستور الجزائري لم يقم يعرف مبدأ الجدارة، نجده قد اكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة، مما أدى إلى دسترة مبدأ الجدارة بصفة ضمنية أول مرة في دستور 1976، كما أن القوانين الأساسية للوظيفة العمومية لم تمنحه هي الأخرى تعريفا لمبدأ الجدارة، واكتفى فقط بالإشارة إليه في نصوصها بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وهنا ترك التعريف للفقه، فمن الصعب إعطاء تعريف جامع مانع لمبدأ الجدارة، لأن الجدارة صفة ذاتية في الشخص، يعرف الأستاذ توربي الجدارة على أنها: أسلوب اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة، أما برناد روزن فيعرفها على أنها: «ذلك النظام الذي يوفر العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد ودفع رواتبهم وتطويرهم، والاحتفاظ في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس المقدرة والأداء، وأن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عنصر التحيز»[2].

ولمبدأ الجدارة عدة مميزات يمكن أن نذكر منها:

- أن التعيين يتم وفق الكفاءة والمقدرة.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 90-266 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة وواجباتهم، المادة 21، الجريدة الرسمية، العدد 31، ص 879.

[2]- نصيرة بلعيد، الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 06-03، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، تيبازة، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، جوان 2024، ص 04.

- عدم التمييز بين الموظفين.
- الاختيار يكون على أسس ومعايير موضوعية وفق أسلوب المسابقة.
- نشر وشهر كل المعطيات المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة.
- إن الترقية تكون على أساس الجدارة[1]

ثانيا: مظاهر مبدأ الجدارة في التعيين في الوظيفة العامة

تتجلى معظم النظم الإدارية المعاصرة للأخذ بمبدأ الجدارة في الوظيفة العامة، إذ يقصد به اختيار الموظف على أساس الكفاءة، وبالتالي احترام الديمقراطية أو الفرص المتساوية للتعيين من جهة ومراعاة الأساليب الفنية المتضمنة اختيار الموظفين من جهة ثانية، إذ تهدف هذه الطريقة إلى اختيار الموظف الذي تتوافر لديه المعلومات والخبرات والمؤهلات ومدى قدرته على توظيفها واستخدامها في المجال الوظيفة التي يشغلها[2].

أما إذا كانت الشروط المطلوبة من طرف المشرع للترشح لتولي الوظيفة العامة تساهم في وصول الأشخاص ذوي الكفاءة، إلا أنها تبقى غير كافية لوحدها في تحقيق ذلك ما لم تسند بأساليب موضوعية يلتزم بها الدقة والنزاهة يتم على حسبها اختيار الموظف الكفء، حيث تتنوع الأساليب موضوعية يلتزم بها الدقة والنزاهة يتم عليها حسبها اختيار الموظف الكفء، حيث تتنوع الأساليب اختيار الموظفية في النظم الوظيفية المقاررنة، وتتمثل في إحدى الطرق التالي:

- المسابقة.
- الاختيار المطلق للإدارة أو الاختيار الحر.
- الاختيار على أساس الخبرة العلمية.
- طريقة التدريب والإعداد المسبق للموظفين.

---

[1]– جمال قروف، المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، مجلد 08، العدد 01، 28-01-2022، ص 39.

[2]– غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، سبتمبر 201، ص 16.

- طريقة الانتخاب[1].

ثالثا: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة

وتكمن علاقة مبدأ المساواة بمبدأ الجدارة في تولي الوظيفة العمومية تمثل الروح من الجسد فبدونه لا تقوم المساواة في مجال التوظيف لأنه يهدف إلى إعلاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات التفاضلية الأخرى التي طغت في عمليات التوظيف، ومبدأ الجدارة لا يكون عادلا إلا إذا سبق في تحقيق مبدأ المساواة في الفرص أمام الفرص في النتائج، فقد تتعارض أحيانا مع مبدأ الجدارة.

وعليه فإن تطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري، ويحقق المصلحة العامة لأنه من دون موظف كفء فإن الإدارة تعجز عن تحقيق أهدافها[2].

المطلب الثاني: الحماية القانونية لأمن الموظف العام في الترقية وفق الأمر 06-03

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، ولما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يحسن قدراته وأن يرقي في سلم الوظيفة العامة والولوج إلى المناصب العليا، فالترقية على هذا النحو تحقق قدرا من الاستقرار الوظيفي والعدالة وسط الإدارات العمومية، وعليه في هذا المطلب سنتطرق في (الفرع الأول) إلى تعريف الترقية و(الفرع الثاني) الأمن القانوني في نظام الترقية وتكييفه.

الفرع الأول: تعريف الترقية

هنالك عدة تعاريف للترقية من الناحية اللغوية والاصطلاحية والفقهية والتشريعية.

[1]- غربي أحسن، المقال السابق، ص 16-17.

[2]- جمال قروف، المقال السابق، ص 39.

أولا: لغة

الصعود والاتقاء وهي مشتقة من كلمة رقي أي رفعه وصعده[1].

هي اسم من فعل (رقى)، ترقية، ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي والراتب الاقتصادي في ترقية شخص أو عدة أشخاص في مكانة أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية الاجتماعية[2].

ثانيا: اصطلاحا

تعرف الترقية بأنها كل تعديل يطرأ على المركز القانوني للموظف يؤدي إلى تقدمه وتفوقه على أقرانه من خلال انتقاله إلى وظيفة ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة والمكانة، وقد تعددت التعاريف الفقهية للترقية، حيث اعتبرها بعض الباحثين أداة للتخطيط وتطوير المسار المهني للموظف تتمثل في انتقاله من مستوى إداري أدنى إلى مستوى أعلى يترتب عليه تحسين وضعيته الوظيفية والمالية[3].

أ- **التعريف التشريعي:** نص الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 في المادة 106 على أن: «تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوسائل والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم».

أما المادة 107 فنصت على الترقية في الرتبة بأنها: «تتمثل الترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك، وفي السلك الأعلى مباشرة حسب مجموعة من الكيفيات»[4].

---

[1]- صليح مسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، العدد 11، أفريل 2022، ص 93.

[2]- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص 87.

[3]- صليح مسعود، المقال السابق، ص 94.

[4]- المادتين 106-107 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

أما المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية بأنها: «الترقية تتمثل في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك»[1].

ويستفاد من النصوص أن المشرع يعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف وتتم إما في إطار التدرج في الدرجة أو الرتبة، وذلك وفقا لشروط وكيفيات محددة قانونا.

ب- التعريف الفقهي:

قدم فقهاء القانون والإدارة مجموعة من التعاريف للترقية تتفق جميعها في كونها وسيلة لتقدم الموظف في مساره المهني من خلال انتقاله إلى وظيفة أعلى من حيث الدرجة والمسؤولية، فقد عرفها الدكتور محمد سليمان الطماوي بأنها «شغل الموظف لوظيفة تفوق وظيفته السابقة من حيث الدرجة، يترتب عليها تحسين في مزاياه المادية والمعنوية وزيادة في حجم اختصاصاته[2].

أما في الفقه الجزائري فقد تم تعريف الترقية على أنها: «قرار إداري صادر عن الجهة المختصة ينقل بموجبه الموظف من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى، مما يؤدي إلى تغيير مركزه القانوني، وتوسيع نطاق واجباته ومسؤولياته مع تحسين وضعه المالي».

الفرع الثاني: الأمن القانوني في نظام الترقية وتكييفه

لمعرفة التكييف القانوني بدقة نتطرق إلى نظامي الوظيفة العمومية وهما:

أ- النظام المغلق: يقوم النظام المغلق على اعتبار الترقية حقا من حقوق الموظف، إذ يضمن له هذا النظام الاستقرار المهني والحماية من مختلف المخاطر التي قد تطرأ أثناء المسار الوظيفي، ويتميز هذا النظام بعدم ارتباط الموظف بمنصب معين، حيث يمكن للإدارة نقله أو ترقيته إلى مناصب أعلى وفقا لحاجات المرفق العام ومتطلبات التنظيم، ويقوم هذا النظام على مبدأ الاستمرارية والتدرج، حيث يدمج الموظف ضمن هيئة إدارية معينة، ويتقدم تدريجيا في السلم الوظيفي إلى غاية بلوغه سن التقاعد

[1]- المادة 54 من المرسوم رقم 885-59، المصدر السابق.

[2]- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 114.

مستفيدا من مختلف الامتيازات المرتبطة بالتدرج الوظيفي. وبموجب هذا النظام، لا يعين الموظف لشغل وظيفة محددة ولمدة معينة وإنما ينخرط ضمن مسار وظيفي داخل هيئة معينة يتيح له شغل مناصب متعددة وفقا لقواعد الترقية والانتماء الإداري[1].

فالوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية التي تقتضي تفرغ الموظف لخدمة الدولة، حيث يمكن الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية وتنظيمية[2].

ب- النظام المفتوح: لا يعتبر النظام المفتوح ترقية الموظف العام حقا بل يعتبرها تعيينا جديد في منصب أعلى وبشروط أفضل، ولا تعتبر حقا مكتسبا يناله الموظف بمجرد قضائه فترة زمنية في الوظيفة، وإنما ترتبط بالصلاحية، وتعد العلاقة الوظيفية في ظل هذا النظام علاقة تعاقدية[3]. وهي علاقة بين الموظف والإدارة.

وتتجلى الحماية القانونية بتأثير فكرة الأمن القانوني من خلال تنوع أشكال الترقية، وهو دليل التأكيد على العدالة في التوزيع والتمكين لتولي الوظيفة العمومية بمختلف رتبها والقضاء على التحيز والمحسوبية التي كانت سائدة قديما قبل وضع معايير للترقية بجميع أنواعها[4].

المطلب الثالث: الامتيازات التي يتيحها الأمن القانوني للموظف العام في مجال التكوين وتحسين المستوى

لقد أصبح التكوين وتحسين المستوى ركيزة أساسية في تطوير الوظيفة العمومية، نظرا لدورها في تنظيم نشاط الدولة وتعزيز التنمية، فالوظيفة العمومية أداة محورية للإنجاح وتحديث الخدمة العمومية، كما توسع أيضا الأمر 03-03 في تكوين الحقوق والضمانات الممنوحة للموظف العام من

[1]- مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص: قانون إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2014، ص 09.

[2]- مولاي لحسن بن فرحات، المرجع نفسه، ص 09.

[3]- سلوى تشيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير المنظمات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010، ص 99.

[4]- فنشيش محمد الصالح، داسي نورة، المقال السابق، ص 877.

خلال الاهتمام بالتكوين المتخصص وتحسين المستوى (الفرع الأول) المركز القانوني في إطار التكوين وتحسين مستوى (الفرع الثاني) أثناء التربص (الفرع الثالث) وبدونهم لا يمكن تحقيق الأمن القانوني.

الفرع الأول: التكوين المتخصص وتحسين المستوى

لم يعرف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06 التكوين، لكن أشار إليه على أنه حق من حقوق الموظف، ونجد المنشور رقم 21 المؤرخ في 07 سبتمبر 2009 المتعلق بتحسين المخطط القطاعي السنوي والمتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات أعطى تعريفا عاما للتكوين:

يعتبر تكوين الموظفين عاملا أساسيا لتكييف المؤهلات والكفاءات مع تطور مهام الإدارة العمومية[1].

أما التكوين المتخصص نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 194/90 على أنه: «يعد تكوين متخصص، كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة التوظيف المباشر في رتبة أو ترقية في رتبة أعلى، وكذلك الإدماج في رتبته يهدف التكوين المتخصص إلى التمكين من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد الانتماء إليها»[2].

كما أنه وباستقراء الأمر 06-03 في نص المادة 80 نجد بأنه يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة[3].

---

[1]- المنشور رقم 21، المؤرخ في 07 سبتمبر 2009 المتعلق بتحسين المخطط القطاعي السنوي والمتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

[2]- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-194 المؤرخ في 23 يونيو 1990، المتعلق بمنحة المردودية المخصصة لفائدة العمال التابعين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة بتاريخ 27 يونيو 1990، ص 05.

[3]- المادة 80 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

فالتكوين المتخصص هو كل تكوين أولي محدد في القوانين الأساسية الخاصة المتعلقة بالأسلاك الخاصة الموجهة لتحضير الموظفين الجدد لأداء مهامهم، أي هو كل نشاط تكوين يسمح للمستخدم المالي أو المستخدم المستقبلي اكتساب تأهيل يسمح له بالتحكم في منصب عمل محدد.

أما التكوين من أجل تحسين المستوى يسمح بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها وكذلك يضم العمليات المنظمة محليا أو تلك التي تجري في الخارج الذي صدرت بشأنه نصوص كثيرة أخرجها المرسوم التنفيذي رقم 14-196 المتعلق بالتكوين وتحسين المستوى في الخارج[1].

ووفقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يعرف «التكوين بأنه يهدف إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من اكتساب مؤهلات جديدة عن طريق تخصص معين بغرض استكمال أو تحسين تكويناتهم الأولية»[2].

كما تنص المادة 13 من نفس المرسوم على أن تجديد المعارف والندوات وكل شكل آخر لتحسين المستوى يهدف إلى تجديد أو تحسين مؤهلات الموظفين والأعوان العموميين أو تكييفهم مع المتطلبات الجديدة للمنصب[3].

وجاءت في المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 التي تنص على ما يلي: «يجب أن يهدف التكوين إلى تحسين مستوى الموظفين على جميع الأصعدة، سواء عبر التكوينات المستمرة أو الخاصة التي تهدف إلى تكييف الموظف مع مهامه الحالية أو المستقبلية»[4]، حيث تركز على تنظيم عمليات التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات للموظفين

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان 1435هـ الموافق لـ 06-07-2014، المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها، جريدة رسمية، عدد 42.

[2]- المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194المؤرخ في 25 يونيو 2020 يحدد كيفية تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، عدد 43، ص 07.

[3]- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المرجع السابق.

[4]- المرسوم التنفيذي قم 96-92، المؤرخ في 06 مارس 1996 يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية، عدد 16، ص 05.

في القطاع العام، والهدف منها ضمان تطوير مهارات الموظفين باستمرار بما يتماشى مع احتياجات القطاع.

وتطرق الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية في العديد من المواد إلى موضوع التكوين وتحسين المستوى للموظفين، وتحديدا جاء في المادة 104 والمادة 105.

المادة 104: «يجب على الإدارة أن تضمن تكوينا مستمرا للموظفين بغرض تحسين تأهيلهم وتطوير مهاراتهم لتلبية احتياجات العمل المتغيرة»[1]، تلتزم الإدارة بتنظيم دورات تكوين وتحسين المستوى بشكل دائم للموظفين، تهدف هذه الدورات إلى تحسين تأهيل الموظف، ترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة.

المادة 105 من قانون الوظيفة العامة: «يجب على الإدارة تنظيم الدورات التكوينية للموظفين على أساس مخططات سنوية تعد وفقا للاحتياجات المحددة، ويجب أن تشمل الدورات التكوينية كافة على الموظفين بما يتناسب مع تطور مهامهم»[2]، أي أنها تلتزم الإدارة بتحديد شروط الالتحاق بدورات التكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمها ومدتها، بالإضافة إلى واجبات الموظف وحقوقه المرتبطة بذلك عن طريق التنظيم.

الفرع الثاني: المركز القانوني في إطار التكوين وتحسين المستوى "حقوق وواجبات"

للموظف العمومي في إطار التكوين وتحسين المستوى مجموعة من الحقوق، وكتلة من الواجبات ونذكر منهم ما يلي:

أ- حقوق الموظف العمومي في نطاق التكوين وتحسين المستوى:

يتمتع الموظف العمومي في نطاق التكوين وتحسين المستوى بمجموعة من الحقوق والامتيازات نصت عليه المواد 38-39 والمادة 40 من المرسوم التنفيذي 20-194[3] وهي:

---

[1]- المادة 104 من الأمر 06-03، المصد السابق.

[2]- المادة 105 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

[3]- المادة 40 من المرسوم التنفيذي 20-194 المصدر السابق.

- للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة من خلال حياته المهنية.
- للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في الأمر 06-03.
- للموظف العمومي الذي يتابع دورة تحسين المستوى خارج أوقات العمل الحق في الحماية الاجتماعية في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

وتجدر الإشارة إلى أن الموظفين الذين اجتازوا دورة تحسين المستوى بنجاح الاستفادة من الامتيازات التالية:

- فيما يتعلق بدورة تحسين المستوى طويل المدى، يستفيد الموظف العمومية من درجة إضافية في حدود ثلاث درجات خلال مساره المهني، وكذلك تنزيل الأقدمية للترقية للرتبة الأعلى بالاعتماد على الامتحان المهني أو الاختبار في حدود مدة الدورة.
- أما بخصوص دورة تحسين المستوى في مدتها المتوسطة، فالموظف يستفيد من تنزيل مدة الأقدمية للترقية للرتبة الأعلى في درجة في حدود مدة الدورة.
- وبالنسبة لها في مدتها القصيرة المدى فيتم مراعاتها في التنقيط في الترقية في الدرجات والتعيين في المناصب التي تتوافق مع دورة تحسين المستوى[1].

ب- واجبات الموظف العمومي في نطاق التكوين وتحسين المستوى:

يلتزم الموظف العمومي في نطاق التكوين وتحسين المستوى بعدة واجبات جاءت في المواد: 41-42-43 وهي: [2]

- خضوع الموظف العمومي في نطاق تكوين وتحسين المستوى للنظام الداخلي لمؤسسة التكوين.
- يجب على الموظف العمومي الذي قام بدورة تكوين وتحسين المستوى أن يمارس خدمة فعلية في إدارة عمومية تساوي ثلاث مرات مدة الدورة في حدود مدة أقصاها سبعة سنوات.

[1]- جمال قروف، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 150.

[2]- المواد 41-42-43 من المرسوم التنفيذي 20-194، المصدر السابق.

- يجب على كل موظف أو عون عمومي الاستفادة من دورة تكوينية أو تحسين المستوى أن يقوم بتسديد كل المصاريف الناجمة عنهم، وذلك إذا انقطع بإرادته أو لم يلتحق بمنصب تعيينه لمدة شهر من تاريخ تبليغه بمقرر تعيين من دون مبرر مقبول أو انقطاع عن الإدارة[1].

إن المركز القانوني المكتسب للموظف ضمن سلكه الأصلي هو مظهر من المظاهر التي تعزز الأمن القانوني للموظف.

الفرع الثالث: أثناء التربص

يعتبر التربص في الوظيفة العامة آلية مرافقة ومكملة لنظام المسابقة في التوظيف تهدف إلى الوقوف على مدى جدارة الفعلية للمتربص للقيام بمهام وظيفته، قبل ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري.

أولا: تعريف فترة التربص: زيادة في ضمان التأكد من حسن اختيار الموظف يوضع المعنيون لأول مرة تحت الاختبار في فترة تربص لمدة سنة من تاريخ تسلمهم الوظيفة يثبتوا فيها صلاحياتهم لها، وفي بعض الأسلاك تتضمن فترة التربص تكوينا تحضيريا[2].

إذ تنص المادة 83 من الأمر 06-03 يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص[3].

وأضاف المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المادة 16 منه على إجراء تكوين تحضيري الذي تنص عليه بعض القوانين الخاصة مع فتحه المجال أمام الإدارة بإمكانية اشتراط

---

[1]- جمال قروف، المقال السابق، ص 150.

[2]- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للانتاج والنشر والتوزيع، دون طبعة، 2021، ص 89.

[3]- المادة 83 من الأمر 03-06، المصدر السابق.

استيفاء أي إجراء خاص آخر، ونرى في هذا غموض وإبهام إذ لم يفصل في طبيعة هذا الإجراء، وترك مصير المتربص تحت رحمة السلطة صاحبة صلاحية التعيين[1].

ويخضع المتربص في القانون الجزائري لنفس واجبات الموظف المرسم ويتمتع بنفس الحقوق كأصل عام، غير أن المتربص لا يستطيع الاستفادة من الاستيداع أو الانتداب وهو ما نصت عليه المادة 88، ولا يمكن للمتربص الترشح لانتخابات اللجان المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن أو اللجان التقنية، وتعتبر فترة التربص فترة عمل فعلية تحسب في الاقدمية وفي التقاعد طبقا للمادة 90 من الأمر 06-03[2].

ثانيا: موقف المشرع في تنظيم المركز القانوني للمتربص

وقد نظم المشرع الجزائري المركز القانوني للعون المتربص في الفصل الثاني من الباب الرابع من الأمر 03/06 تحت عنوان التربص في المواد من 83 إلى 92 منه والمرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد لأحكام المطبق على الأعوان المتربصين ويعد الأحكام الخاصة به [3].

وفق المشرع في تنظيم المركز القانوني للمتربص آخذا في الحسبان وضعيته الغير مستقرة، وهذا من خلال إفادته بأغلب الحقوق التي يتمتع بها الموظف إلا ما تعارضت مع طبيعة التربص المؤقتة، بالإضافة إلى توفير ضمانة هامة وضرورة للمتربص تتمثل في تبليغه بنتائج تقييمه الفصلية في أجل محدد وكفالة حقه في الطعن والاحتجاج فيها، ويرى أنه كان على المشرع أن ينص على إلزامية أن تعلل الإدارة لقرارتها المتعلقة بمال التربص تعليلا قانونيا كافيا، حفظا لحقوق المتربص

---

[1]– المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 13 صفر 1439هـ الموافق لـ 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية سنة 2017، العدد 66، ص 12-16.

[2]– حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، (د.ط)، 2022، ص 105.

[3]– فاضلي سيد علي، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، جوان 2023، ص 350.

وباعتبار السبب مرجعا وأساسا يعتمد عليه القاضي الإداري في الرقابة على مشروعية القرار الإداري[1].

[1]– فاضلي سيد علي، المقال السابق، ص 368.

خلاصة الفصل الثاني:

يتضح من خلال ما جاء في الفصل الثاني أن التشريعات الوظيفية أكدت على حماية الحقوق المكتسبة عند تعديل النصوص التشريعية الوظيفية مما يحقق الطمأنينة والرضا الذين ينعكسان إيجابا على الأداء الوظيفي، فالموظف العام يخضع إلى منظومة قانونية متكاملة تحمي حقوقه وتحدد واجباته ويتجلى الأمن القانوني في هذه المنظومة من خلال علم الموظف بالقاعدة القانونية وسهولة الوصول إليها، وتنوعت القاعدة القانونية بين النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية.

(المبحث الأول) أما في الجزء الثاني من الفصل تم التطرق إلى المبادئ العامة للوظيفة منها مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية الذي يوفر بعض الضمانات للموظف العمومي والذي بدونها لا يمكن تحقيق الأمن القانوني، وأيضا مبدأ الجدارة الذي هو المعيار المحدد والمفسر لمبدأ المساواة، كما نص قانون الوظيفة العمومية على الترقية بصفة عامة إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة وعلى أساسه تختار الإدارة الموظفين الأكفاء ليسيروا مرافقها على أحسن وجه، ومن بين الحقوق المهنية والوظيفية للموظف العام الحق في التكوين وتحسين المستوى سواء داخل الإدارة وخارجها، كما تم توضيح التربص الذي يعتبر إجراء مكمل ومرافق لعملية التوظيف (المبحث الثاني).

خاتمة

وفي ختام هذه الدراسة توصلنا إلى أن الأمن القانوني من الدعائم الجوهرية التي تقوم عليها دولة القانون لا يشكل مطلبا لذاته بل هو ضرورة تفرضها الحاجيات الملحة المواكبة للتحولات التي يعرفها المجتمع، وهو يعتمد على جودة القانون وثباته.

والأمن القانوني من المبادئ الحديثة القديمة وأساسه القاعدة القانونية التي تصدرها السلطة التشريعية والتي تسهر عليها إطارات متخصصة في المجال القانوني، كما أنه مقياس فعالية أي نظام قانوني وفكرته تستوجب الوضوح في النصوص القانونية، وألا تكون محل تغيرات مستمرة من أجل ضمان استقرار المعاملات، وهو غاية مرجعية لمجموعة من المبادئ والحقوق المتداخلة منها: مبدأ عدم رجعية القوانين ومبدأ احترام الحقوق المكتسبة، كما تواجهه مجموعة من العراقيل والمعيقات التي تواجه تجسيده.

ويتضح أن تحقيق الأمن القانوني في مجال الوظيفة العامة يشكل عنصرا هاما لضمان استقرار هذه الوظيفة وفعاليتها، فالوظيفة العامة باعتبارها أداة لخدمة وتحقيق المصلحة العامة، لا يمكن أن تؤدي دورها على النحو المطلوب إلا في ظل منظومة قانونية واضحة مستقرة، متوازنة، تضمن للموظف العام حقوقه وتحدد بدقة واجباته، والتي تتنوع بين نصوص دستورية، تشريعية وتنظيمية.

ويمكن القول أن الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد شكل خطوة مهمة نحو تكريس مبدأ الأمن القانوني في المجال الوظيفي.

النتائج:

بناء على الدراسة توصلنا إلى النتائج الآتية:

- ✓ عدم وجود تعريف جامع مانع للأمن القانوني كل ما في الأمر أنه يتضمن عدة مبادئ تمثل مقوماته من أجل تحقيق اليقين القانوني.
- ✓ الأمن القانوني يتسم بالعمومية والديمومة والدولية وهو حق من حقوق الإنسان، كرسه القضاء لأول مرة ثم ثبتته بعض الدول في دساتيرها صراحة.
- ✓ الأمن القانوني يقوم على عدة مرتكزات يجب مراعاتها منها العمومية والتجريد وتوقيعية القاعدة القانونية ووضوحها وعدم رجعية القانون.

- ✓ تكريس الأمن القانوني في التعديل الدستوري لسنة 2020 مادة 34.
- ✓ الأمن القانوني تهدده عدة عوامل منها عدم التحكم في الصياغة والمعيقات المرتبطة بالسلطة القضائية، وكذا عدم معالجة القانون ومضمونه.
- ✓ الوصول للقانون بجانبيه الفكري والمادي والذي يستلزم تحسين نوعية الشكلية للقوانين التي ينبغي أن تكون أكثر اتساقا وأكثر وضوحا ودقة وأكثر إتاحة.
- ✓ تكريس مبدأ المساواة من مختلف تشريعات الوظيفة العمومية.
- ✓ تتحقق المساواة في الحقوق والواجبات الوظيفية بين الموظفين من خلال تسيير المسار المهني للموظف.
- ✓ تستثني التشريعات الوظيفية العمومية بعض الحالات في طريقة التوظيف دون المرور على نظام المسابقة وهي نظام الوظائف المحجوزة، الوظائف والمناصب العليا.
- ✓ الدسترة العامة للأمن القانوني ضمانة دستورية عامة لحماية الموظف من مظاهر الأمن القانوني في صناعة القانون بشكل عام، وفي ميدان الوظيفة العمومية بشكل خاص.
- ✓ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تضمن مؤشرات قوية لتفعيل الأمن القانوني على مستوى النص الوظيفي.
- ✓ يعتبر حق الترقية حق من الحقوق والضمانات التي يكتسبها الموظف العام خلال مساره الوظيفي، حيث تعد من أهم الدعائم التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة.
- ✓ تتجلى الحماية القانونية بتأثير فكرة الأمن القانوني من خلال تنوع أشكال الترقية وهو دليل التأكيد على العدالة في التوزيع والتمكين لتولي وظيفة عامة.
- ✓ التكوين وتحسين المستوى ركيزة أساسية في تطوير الوظيفة العامة لأنه يسمح بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها.
- ✓ يعد التكوين أثناء التربص خطوة ضرورية في مسار إدماج الموظف الجديد ضمن الوظيفة العامة.

التوصيات:

أما عن التوصيات التي يمكن الخروج بها في هذه الدراسة فهي:

- ✓ مراجعة وتبسيط النصوص القانونية ذات الصلة بالوظيفة العامة بهدف إزالة الغموض والتضارب الذي قد يهدد الأمن القانوني في مجال الوظيفة العامة.
- ✓ ضرورة تحديث المنظومة القانونية وإعادة تكييفها بما يتلاءم مع تفعيل مبدأ الأمن القانوني وتجسيده واقعا.
- ✓ تدعيم الدراسات المتعلقة بالأمن القانوني في مجال الوظيفة العامة.
- ✓ الحد من كثرة التشريعات من أجل تفادي ما يعرف بالتضخم التشريعي.
- ✓ ضرورة الابتعاد عن ظاهرة التضخم التشريعي الذي يقف عائقا أمام الأمن القانوني.
- ✓ عدم مفاجئة الموظفين بتطبيق قوانين جديدة لم تترك لهم الفرصة الكافية للتعرف عليها.
- ✓ الإحاطة بكل المسائل المتعلقة بالموظف وبالوظيفة العمومية وإصدارها في مدونة واحدة لتحقيق الأمن القانوني.
- ✓ الموازنة بين حتمية تطوير القانون تماشيا مع المواكبة والمسايرة القانونية للتطورات في جميع المجالات وبين حماية استقرار المعاملات والمراكز القانونية من خلال اتخاذ كل التدابير اللازمة في المرحلة الانتقالية بغية الوصول لتحقيق الأمن القانوني وثبات المعاملات القانونية.
- ✓ صياغة القواعد القانونية بعبارات وأسلوب واضح خالي من التعقيد والتأويلات المختلفة لنص قانوني واحد، وهذا مما يسبب في سوء استخدام وتطبيق القانون.
- ✓ تفعيل الآليات والضمانات التي يوفرها الأمن القانوني على مستوى التشريع الوظيفي في الميدان الواقعي.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر

1- الدساتير:

1- دستور 1989 مرسوم رئاسي تحت رقم 18/89 الصادر بتاريخ 28-02-1989، والخاص بنشر تعديل الدستور الموافق عليه بموجب استفتاء بتاريخ 23-02-1989/ ج ر، ع09، سنة 1989.

3- دستور 1996، مرسوم رئاسي تحت رقم 438/96 الصادر بتاريخ 07-12-1992 يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه بموجب استفتاء 23-02-1989، ج ر، ع76، سنة 1996.

3- قانون رقم 16-01 الصادر بتاريخ 06-03-2016 يتضمن نشر التعديل الدستوري، ج ، عدد14، الصادرة بتاريخ 07-03-2016.

4- الدستور الجزائري الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 الموافق لـــ 15 جمادى الأولى عام 1442هـــ، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، عد82.

2- القوانين والأوامر:

1- قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الوطنية الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 53.

2- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386هـــ، الموافق لـــ 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

3- القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـــ 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـــ، الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، ع78، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

4- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 01 رمضان 1398هـــ الموافق لـــ 05 أغسطس 1987، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 46، 1978.

5- القانون 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـــ 10 فبراير 1990، ج.ر، ع06 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، ع68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

6- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

3- التنظيمات:

- المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فبراير 2020، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 99-200 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، جريدة رسمية رقم 06 الصادرة في 09 فبراير 2020.

- المراسم التنفيذية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-266 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة وواجباتهم، المادة 21، الجريدة الرسمية، ع31.

2- المرسوم التنفيذي رقم 96-92، المؤرخ في 06 مارس 1996 يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية، عدد 16.

3- المرسوم التنفيذي 304/07، المؤرخ في 17 رمضان عام 1729هـــ الموافق لـــ ديسمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، ع01.

4- المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 08 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 66.

5- المرسوم التنفيذي 315/08 مؤرخ في 11 شوال 1429هـ الموافق لـ 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص المنتمين للأسلاك خاصة بالتربية الوطنية، ج.ر، ع 57 الصادرة في 15 أكتوبر 2008.

6- المرسوم التنفيذي رقم 415/09 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق لـ 16 ديسمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة، ج.ر، رقم 73، الصادرة في 20 ديسمبر 2009.

7- المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 28 شعبان عام 1432هـ، الموافق لـ 30 يوليو 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر، ع43، صادر في 03 أغسطس 2011.

8- المرسوم التنفيذي رقم 266/14 المؤرخ في 17 رمضان في 1428هـ، الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 58.

9- المرسوم التنفيذي رقم 280/16.

10- المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 13 صفر 1439هـ، الموافق لـ 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، سنة 2017، ص 66.

11- المرسوم التنفيذي رقم 194/20 المؤرخ في 25 يونيو 2020 يحدد كيفية تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، عدد43.

القرارات الوزارية:

1- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009 يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات بمصالح الوزير الأول، ج.ر، ع20، مؤرخة في 29 مارس 2009.

2- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019 يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج.ر، 2020، ع02.

3- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أغسطس 2023 يحدد كيفيات تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء إلى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية وإعادة الاستدعاء في إطار التعبئة، ج.ر، ع59.

المناشير:

1- المنشور رقم 21، المؤرخ في 07 سبتمبر 2009 المتعلق بتحسين المخطط القطاعي السنوي والمتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

2- المنشور 12- 19 جوان 2004، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بشأن التوظيف على أساس الشهاد للالتحاق بالوظائف العمومية.

3- المنشور 05-10 فيفري 2004 بشأن الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

التعليمات:

1- التعليمة رقم 38، 02 أوت 2008، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بشأن تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها بالالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

2- التعليمة رقم 01-11 أفريل 2011 بشأن إضافة المرونة على إجراءات التوظيف في الوظيف العمومية.

ثانيات: قائمة المراجع

1/ الكتب:

1- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للانتاج والنشر والتوزيع، دون طبعة، 2021.

2- حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، (د.ط)، 2022.

3- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.

4- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، ط01، 2015.

2- رسائل الدكتوراه:

1- حورية أوراك، مبادئ الأمن القانوني في القانون الجزائري وإجراءاته، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق سعيد حمدين، الجزائر، 2018.

2- علي هنان، الأمن القانوني لقيمة جاذبة للاستثمار الأجنبي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام اقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019-2020.

3- عبد الحي يحي، مبدأ الأمن القانوني وتطبيقاته في قضاء مجلس الدولة، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022-2023.

4- بن يوب جهيد، دولة القانون بين فعلية الأمن القانوني ومقتضيات حوكمة القضاء، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2021-2022.

3- رسائل الماجستير:

1- بوزيد صبرينة، قانون المنافسة، الأمن قانوني، م تصور جديد للأمن القانوني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون الأعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.

2- مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص: قانون إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2014.

3- سلوى تشيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير المنظمات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010.

5- المداخلات:

1- موفق طيب الشريف، تطور القيمة القانون لفكرة الأمن القانوني، مداخلة في الملتقى الوطني "الأمن القانوني"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.

4- المقالات العلمية:

1- إبراهيم رحماني، مرتكزات الأمن القضائي في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، مجلة الفقهية والقضائية، معهد العلوم الإسلامية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، المجلد 04، العدد01، 2018.

2- الأزهر لعبيدي، عبد الحي يحي، وضوح القاعدة القانونية كمبدأ من مبادئ الأمن القانون، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، مج06، ع03، ديسمبر 2022.

3- افتسيان وريدة، بن ناصر وهيبة، دسترة مبدأ الأمن القانوني: التجربة الجزائرية نموذجا، مجلة الدراسات القانونية، جامعة لونيسي علي البليدة02، الجزائر، المجلد08، العدد02، جوان 2022.

4- إيرادني نوال، تأثير تضخم التشريع على الأمن القانوني، مجلة البحوث العلمية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عدد الثالث عشر، ديسمبر، 2018.

5- بدوي عبد الجليل، هنان علي، مفهوم مبدأ الأمن القانوني ومتطلباته، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر، العدد الثامن، جوان 2021.

6- بن ترجا الله علي، الأمن القانوني لقواعد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية مجل صوت قانون، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، مج10، ع02، 30-06-2024.

7- جلاب عبد القادر، مبدأ عدم رجعية القوانين كآلية لتحقيق المن القانوني، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، مج04، ع01، 10-12-2018.

8- جمال قروف، المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، مجلد 08، العدد 01، 28-01-2022.

9- جمال قروف، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، مج06، ع01، 2022.

10- حنان طهاري، آليات تحقق مقومات الأمن القانوني والمعوقات التي تعترضه، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 08، العدد01، جانفي 2022.

11- خلاف فاتح، أثر دسترة مبدأ الأمن القانوني على جذب المستثمرين إلى السوق الاستثمارية الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جبيل، الجزائر، مج06، ع02، جوان 2021.

12- سلامة عبد الزهرة الفتلاوي، آمنة فارس حمد، المعايير العامة للصياغة التشريعية، مجلة المحقق، الحلي للعلوم القانونية، العدد 04، 2017.

13- سويلم محمد، بوحادة محمد سعد، المنظومة القانونية في الجزائر أساس الأمن القانوني للموظف العالم، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، مج03، ع05، ديسمبر 2018.

14- شوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، ع088، ج02، 15-12-2017.

15- شول ببن شهرة، بلخير محمد آيت عودية، الأمن القانونية كقيمة جاذبة للاستثمار الأجنبي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، المجلد 03، العدد الثاني، ديسمبر 2018.

16- صليح مسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ع11، أفريل 2022.

17- عامر زغيرة محسن، الموازنة بين فكرة الأمن القانوني ومبدأ عدم رجعية الحكم بعد الدستورية، مجلة مركز دراسات الوفاء، العدد 618، سنة 2010.

18- عبد الحق لخذاري، مبدأ الأمن القانوني ودوره في حماية حقوق الإنسان، مجلة الحقيقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، ع06، جانفي 2016.

19- عبد الحق لخذاري، مبدأ الأمن القانوني ودوره في حماية حقوق الإنسان، مجلة الحقيقة مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة أدرار، ع37، جوان 2016.

20- عبد الله لعويجي، الأمن القانوني وعوائق تحقيقه في الجزائر، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2021.

21- علال قاشي، عبد الحليم بوشكيوة، مرتكزات الأمن القانوني وممهداته، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة لونيسي علي، البليدة02، الجزائر، مج06، ع02، ديسمبر 2021.

22- علوي فاطمة، دور الأمن القانوني في دعم مشاريع الاستثمار في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طهري بشار، الجزائر العدد 04، أبريل 2016.

23- علي مجيد العكيلي، العدالة التشريعية ودورها في حماية الحقوق المكتسبة، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، مجلد 22، عدد 02.

24- غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، مج04، ع02، سبتمبر 2019.

25- غيلاس أمينة، محي الدين عواطف، الصياغة التشريعية الجيدة للقاعدة القانونية والأمن القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي لياس، سيدي بلعباس، الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، المجلد01، العدد02، 2022.

26- فاضلي سيد علي، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، مج08، ع01، جوان 2023.

27- محمد غلاي، معوقات تحقيق الأمن القضائي "حالة الجزائر أنموذجا"، مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز الديمقراطي العربي، برلين، المجلد03، العدد15، ماي 2019.

28- محمد يحياوي نبيل، دامسي نورة، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية، مجلة الرسالة للدراسة والبحوث الإنسانية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر01، الجزائر، مج07، ع02 05 أفريل 2022.

29- نصيرة بلعيد، الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 06-03، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، تيبازة، الجزائر، مج08، ع03، جوان 2024.

30- نورة داسي، فنيش محمد الصالح، تجليات الأمن القانوني في التشريع الوظيفي من خلال الأمر 06-03، وبعض نصوصه التنظيمية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، مج05، ع01، 2022.

31- هشام حامد الكساسبة، دور القاضي الإداري الأردني في حماية الحقوق المكتسبة، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، القسم العام، الحقوق، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، مجلد 27، العدد 04، 23-10-2018.

ملخص الدراسة:

الملخص:

يعد الامن القانوني من المفاهيم الحديثة نوعا ما، وهو إحدى دعائم دولة القانون، إذ يتطلب وضوح القواعد القانونية واستقرارها بما يضمن استقرار المعاملات والمراكز القانونية من خلال آليات تشريعية واضحة ،وتفادي التعديلات المتكررة والابتعاد عن التشريع الغامض بهدف تكريس وتحقيق الامن القانوني.

وبرزت فكرة الامن القانوني مكانة بارزة في نصوص الوظيفة العمومية ؛،ويشكل ضمانة لتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العمومية كما يوفر ضمانات معينة للموظف كضرورة التعيين ونظامي الترقية والتكوين ،كما تجدر الإشارة إلى أن قلة التعديلات التي مست قانون وظيفة العامة ابتداء من الامر 66_133 قد ساهمت في تحقيق الامن القانوني.

الكلمات المفتاحية :الامن القانوني ،الوظيفة العمومية ،الموظف العام ،القاعدة القانونية

Abstract :

Legal security is considered a relatively modern concept and constitutes one of the fundamental pillars of the rule of law. It necessitates the clarity and stability of legal norms to ensure the stability of legal transactions and legal positions through clear legislative mechanisms, while avoiding frequent amendments and ambiguous legislation, with the aim of consolidating and achieving legal security.

The notion of legal security has gained significant importance in the context of public service regulations. It represents a guarantee for equal opportunities in accessing public office and provides specific safeguards for public employees, including the necessity of appointment, as well as regulated systems for promotion and training. It is noteworthy that the limited number of amendments to the Public Service Law since Order No. 66-133 has contributed to the reinforcement of legal security.

Keywords: legal security, public service, public employee, legal norm