

فلسفة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون

The exceptional leave for the employee to establish a foundation in light of quality standards in the legal industry

سهام قيرود^{1*}، (جامعة باتنة 1)، sihem.guiroud@univ-batna.dz
خليل غشام²، مخبر أبحاث ودراسات حول المجازر الاستعمارية، (جامعة سطيف 2)،
k.ghecham@univ-setif2.dz

2023-05-14	تاريخ القبول	2023-03-20	تاريخ الاستلام
------------	--------------	------------	----------------

ملخص

تهدف الدراسة لاستقصاء أثر التشريع كأداة قانونية مفعلة لدور الموظف في تحقيق التنمية الاقتصادية، الهدف البارز في سياسة الدولة، وفق منظور جسده تكييف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بتبني مفهوم العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة بتميمه بالقانون 22-22، والعطلة الاستثنائية ضمن القواعد الإجرائية المنظمة لها، آلية عبور مرتكزة على ضمان الاستقرار للمركز القانوني للموظف في مرحلة إنشاء المؤسسة، وقبل إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة بنجاح مشروعه أو عدم طلب إدماجه، المحاور المجسدة في المادة 206 مكرر 1 و6، في اتجاه آخر يثير التتميم على أصل النص إشكالية مراعاة الانسجام وعدم التعارض، والنقص في القانون في ظل علاقة النص موضوع التتميم بما تضمنه الأمر رقم 06-03.

الكلمات المفتاحية: العطلة الاستثنائية؛ إنشاء مؤسسة؛ الموظف.

Abstract

The study aims to investigate the impact of legislation as an active legal tool for the role of the employee in achieving economic development, the prominent goal in the state's policy, according to a perspective embodied by the adaptation of the General Basic Law of the Public Service, by adopting the concept of exceptional leave for the establishment of an institution by complementing it by Law 22-22 and the exceptional leave within the procedural rules regulating its transit mechanism based on ensuring the stability of the employee's legal status at the stage of establishing the institution and before terminating his relationship with the administration used for the success of his project or not requesting its integration, the axes embodied in Articles 206 bis 1 and 6, in Another trend that raises the problem of taking into account the consistency, non-conflict and deficiency of the law in light of the relationship of the text subject to the completion to the contents of Ordinance No. 06-03.

Keywords: leave Exceptional; Establishment Enterprise; Employee.

* المؤلف المرسل

مقدمة

يهندس القانون رقم 22-22 المتعلق مضمونه بتتيمم الأمر رقم 03-06 الصادر بتاريخ 18 ديسمبر 2022، لتحول جوهري في الطبيعة القانونية للقواعد المبني عليها هذا الأخير، إذ يثير اعتماد الحق في العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة بموجب المادة 206 مكرر منه منظورا تقدّميا، يتجسّد فيه القانون كآلية تسهم في بناء ثقافة اقتصادية مُنظمة باعتماد أدوات غير تقليدية في مفهوم الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

واستعمال أداة التتيمم على نص القانون؛ يثير تشابكا في صناعة النصوص القانونية من خلال مضمون النصوص المتممة لأحكام الأمر رقم 03-06، وطبيعة تموضعها في النص الأصلي، وعلاقتها بالقواعد المُدرجة في نطاقها، وطبيعة تأثيرها على المركز القانوني للموظف، وطبيعة البيئة الوظيفية والاقتصادية الناشئ فيها التعديل، ومفاعيل التأثير والتأثر في بناء نصوص القانون ودورها في تحقيق الاستراتيجيات الاقتصادية في الدولة.

ما يبرز أهمية الموضوع من زاوية قانونية من خلال إضاءته لأثر التتيمم الناتج عن السياسة الاقتصادية المعتمدة في جودة الأمر رقم 03-06، وفي بعده الاقتصادي من حيث دراسة أهداف إشراك الموظف في التنمية، وفق استراتيجية اعتمدت أداة التشريع في تحقيق هذه الغاية، وهي العناصر المهندس لأهمية الموضوع كعنصر يثري جانبا من جوانب الموضوعات المرتبطة بالوظيفة العمومية. في ضوء أهمية الموضوع نثير الإشكالية الآتي نصها: **ما الفلسفة المبني عليها تأسيس الحق**

في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة وأي تأثير للتتيمم على جودة الأمر رقم 03-06؟

وبناء الدراسة أعتمد فيه على المنهج الوصفي؛ باعتبار تناسب أدواته مع موضوعها من خلال تناولنا للعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة وتبيان عناصرها، وطبيعة آثارها على المركز القانوني للموظف وعلاقتها بمفهوم الولاء الوظيفي، وآثارها في بناء مفهومه المُستحدث، وعلاقة السياسة الاقتصادية في اعتمادها، كما وقفنا على أثر التتيمم على قواعد الأمر رقم 03-06 في موضوع العطلة الاستثنائية ونتائجها على تكوين قواعده وكفائتها في ضوء هذا التتيمم. واستخدمنا المنهج التحليلي في تحليل دلالة النصوص القانونية ضمن القانون رقم 22-22 والأمر رقم 03-06. معتمدين التقسيم التالي للدراسة :

المبحث الأول: قراءة في أدوات التغيير تحت تأثير السياسة الاقتصادية

المطلب الأول: العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة بين أدوات التغيير وثوابت النص

الفرع الأول: ممارسة النشاط المربح الثابت في النص وصناعة المشروعية في القانون

الفرع الثاني: نقطة الموازنة في ظل تحول القانون.

المطلب الثاني: تأثير إنشاء المؤسسة في مفهوم الولاء الوظيفي.

الفرع الأول: المفهوم التقليدي للولاء الوظيفي.

الفرع الثاني: تأثير العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في بناء مفهوم مستحدث للولاء

الوظيفي.

المبحث الثاني: مبررات التعديل في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون

المطلب الأول: معيارية القانون: المؤثرات والأثر.

الفرع الأول: العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة التعقيد والأثر.

الفرع الثاني: أثر التتيميم بالعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في ضوء علاقة العمل

المطلب الثاني: ضمانات استقرار الوضعية القانونية للموظف في ضوء أهداف النص

الفرع الأول: غاية تأسيس مؤسسة للموظف في ضوء اقتصادية القانون

الفرع الثاني: كفاءة النص القانوني عامل مؤثر في جودة إحداث التغيير

خاتمة (النتائج والاقتراحات).

المبحث الأول: قراءة في أدوات التغيير تحت تأثير السياسة الاقتصادية

يهدف القانون في بعده الفلسفي إلى ضمان الأمن والاستقرار، من خلال قواعد ثابتة موجهة لتنظيم النشاط البشري بعيداً عن الأهواء الشخصية، أو تلك المتولدة عن تولى السلطة، فبنشأ بذلك نظام ثابتة دعائمه يضمن الطمأنينة والاستقرار، ويحيل في الوقت ذاته إلى تدافع المصالح وضرورة التوفيق بينها، وبين مطلب ثبات النظام والاستقرار إلى اعتماد حلول متغيرة، تواكب حركية المجتمع، وتطويع مفاهيمه لتناسب مع مجموع ما يعترضه من تغيرات (روسكو باوند، 2021، صفحة 89). ويعدّ قطاع الوظيفة العمومية من أكثر القطاعات المعرضة لتأثير العوازل الاقتصادية والاجتماعية، فلا يمكن عزل النظام القانوني للموظف عن مجمل التغيرات الحاصلة في بيئته، سواء أكانت تحت تأثير عوامل سياسية أم اقتصادية أم اجتماعية .

ما أفرز اعتماد مفهوم مستحدث للعطلة بارتباط استثنائيتها بإنشاء مؤسسة، وهو المفهوم الذي غاب في القوانين الأساسية العامة المتواترة سواء ما تعلق منها بالأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أو القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وضمن الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (المادة 39 من الأمر 66-133، 1966، الفرع الثالث من القانون 78-12، 1978، و المواد من 194 إلى 206 من الأمر 06-03، 2006)

إذ كرس القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 06-03 منظوراً مُحدّثاً للعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في موضوعها وطبيعة آثارها على المركز القانوني للموظف، حيث حددت مدتها بسنة قابلة للتמיד بناء على طلب يقدمه الموظف المعني بموضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، لستة أشهر فقط (المادة 206 مكرر 1، القانون 22-22، 2022).

ومن نتائج الإحالة على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة انقطاع مؤقت لحق الموظف في الراتب نتيجة كونه في حالة انقطاع مؤقت عن الخدمة، والتوقيف المؤقت للمسار المهني للموظف من نتائج المنطقية عدم احتساب فترة العطلة الاستثنائية في حساب الأقدمية سواء تعلق موضوعها بالتقاعد أو الترقيّة بنوعيتها، أي المتعلقة بالتدرج إلى الرتب الأعلى أو تلك المتعلقة بالدرجة، وهو المضمون المشار له في المادة 206 مكرر 3 (المادة 206 مكرر 3، القانون 22-22، 2022). وحرمان الموظف من الراتب ينسجم مع مضمون المادة 32 من الأمر رقم 06-03 في

تقريرها للحق في الراتب مقابل الخدمة الملتمزم بها من الموظف وفقاً للأطر التنظيمية المحددة (المادة 32، الأمر 03-06، 2006).

والملاحظ أن طلب العطلة الاستثنائية حق قرره القانون للموظف غير أن ممارسته خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، طبقاً لنص المادة 206 مكرر 2، إذ تملك الأخيرة إمكانية قبولها المباشر لطلب الموظف، أو تعليق القبول لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، أو رفض طلب الإحالة على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، مع اشتراط أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتبرير عوامل لها علاقة بمصالح حيوية تندرج في نطاق الأولوية التراتبية، ما يُخول للإدارة رفض طلب العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، ترجيحاً للمصلحة العامة للإدارة المستخدمة (المادة 206 مكرر 2، القانون 22-22، 2022)، ما يُظهر طبيعة تأثير ضرورة المصلحة على استقرار استعمال الحق والتمكين منه، وتأثير استعمالات السلطة التقديرية في بناء النص القانوني، وفي طبيعة آثاره ونتائج تطبيقه على مختلف المراكز القانونية.

ونأخذ عينة من مجموع ما أثير حول الموضوع بمناسبة مناقشة مشروع التتميم للأمر رقم 03-06 بموجب القانون 22-22، بالنظر لأهميته وطبيعة تأثيره على الحق والتمكين منه، حيث أشار عضو البرلمان "عبد القادر زقاي" إلى ضرورة الضبط المفاهيمي للمراد بـ "ضرورة المصلحة" في نص التعديل؛ كون أن إطلاق المصطلح حسب رأيه يُمكن من اتخاذه من طرف الإدارة كحجة تبرر عدم قبول طلب الإحالة على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، ما ينعكس بالضرورة حسمه على الغاية من التعديل، في حين أشار البرلمان "علي طرباقو" إلى أن تقييد الحق في الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة بقبول الإدارة من شأنه الحيلولة دون تمكين الموظف من هذا الحق، بسبب مزاجية المسؤولين، في سياق آخر دعا النائب "نور الدين حطاب" إلى اقتراح تمكين غير مشروط للموظف بعنصر "ضرورة المصلحة" من الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، الأمر الذي يضمن حسمه التمكين المتساوي من الفرص التي يتيحها هذا الحق، واقترح نمط العمل بالتوقيت الجزئي للفئة المستفيدة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في انتظار سد الشغور (عضو البرلمان عبد القادر زقاي، ت و د، عضو البرلمان علي طرباقو، ح ب و، عضو البرلمان نور الدين حطاب، ح م س، والجريدة الرسمية للمناقشات، العدد 103، الصفحات 9-15-30)

وهنا يتعين التركيز على أن التحول في نوع أهداف التنظيم، يقتضي تحولاً شاملاً للنظام يتعلق بمداه ونطاقه "حجمه" ويرتبط بدرجة تأثيره "عمقه" وكيفيات تأثيره في مختلف الوظائف وتراتبيتها الهيكلية (جون ويرنر و واندري ديسايمون، د س ن، الصفحات 949-950)، فالتغيير غير التقليدي في الأدوات القانونية التي يتيحها النص القانوني للموظف في ظل علاقته مع الإدارة، يتعين أن يتأسس على وسائل وأدوات قانونية غير تقليدية تنسجم مع خدمة غاية النص وهده.

وإن كان في سياق عام يُنظر لمنطقية إسناد سلطة التقدير للإدارة بسبب اختصاص السلطة التقديرية بالقدرة على استيعاب سعة الأعمال الإدارية (نقلاً عن: قيود سهام، 2022، صفحة 264). ما يظهر أن طبيعة الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة يُمتطق وضعه في نطاق السلطة التنظيمية للإدارة بامتياز، ويفسر توطين فكرة ضرورة المصلحة في حدها الأقصى ضمن الإخراج

النهائي للقانون 22-22، على أن تقديم دفع يدحض دلالة "... الضرورة القصوى للمصلحة..." (المادة 206 مكرر 2 ، القانون 22-22، 2022) مرهق للموظف،

إذ أن قاعدة خضوع كل فئات المجتمع للقانون هي الوجه المُجسد لمبدأ المشروعية، من حيث اقتضاؤها في ممارسة الاختصاص تأهيلاً يضمن إسناد مجموعة من الصلاحيات المرتبطة به، المُتمظهرة في شكل "سلطة" وممارسة السلطة يرتبط بضمان المساءلة المُجسد لمبدأ قيام المسؤولية (محمد الحموري ، 2010، صفحة 190)، فالاختصاص بالسلطة والتفرد بها كامتياز؛ يُقيم موجبات التحرز في مباشرتها وطبيعة استعمالاتها.

ضمن هذا المضمون نتناول موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة باعتباره وسيلة لتكييف قواعد الأمر رقم 06-03 بين متغيري ضرورات التغيير والثابت من النص.

المطلب الأول: العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة بين أدوات التغيير وثوابت النص

في بناء التدرج في تغير طبيعة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من حيث انفتاحه على النشاط الاقتصادي، وضمانه لمجموع الموظفين وفق شروط تنظيمية وإجرائية، تثار مجموعة من المسائل المرتبطة بما تأصل في ثوابت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ونوع الأثر المتعلق بموضوع التتميم في ثوابت النص.

فتناول الظواهر القانونية بالدراسة والنقد والتحليل من شأنه أن يُسهّم في تعديل القانون، أو تتميم ما به من نقص أو تغييره، والقانون أداة متطورة، يندسج مع غاية تلبية الاحتياجات الإنسانية المتنامية والمتواترة (روسكو باوند، 2021، صفحة 180)؛ إذ يُفترض في عملية التغيير أن تقوم على نظام متوازن جزئياً، يرتبط غائياً باعتماد منهج التنظيم والضبط، واستيعاب كل العناصر الواردة في نطاقه.

الفرع الأول: ممارسة النشاط المريح الثابت في النص وصناعة المشروعية في القانون

التحول نحو تبني منظور العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة ضمن الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يُهندس لمنظور يتمحور حول إصلاح وإعادة هيكلة استراتيجية التسيير الإداري والبناء الاقتصادي، وهي العملية التي يجب أن تتم وفق أسس علمية وفنية وإصلاحية عميقة مبنية على استراتيجية شبكية تركز على بناء متكامل، وإن تَبَدَّت ملامح ذلك ضمن المساق الذي صيغ به القانون رقم 22-22 غير أن فعاليته بعيدة عن القياس بسبب حداثة إصداره.

في سياق ذلك يتعين التقيد بضوابط إنشاء أحكام النص ومراعاة تسلسل موضوعه، وهيكلته مبناه بانضباط خطته، و تموضع المصطلح فيه، وبناء معناه فيقرأ النص قراءة صائبة، تشير للمراد منه على وجه اليقين، ما يختفي معه افتراض إرادته لأكثر من معنى، فهو مستقر المعنى يقيني الدلالة (مبروك حسين ، 2014، صفحة 298) ، وقراءة أبعاد تمكين الموظف من عطلة استثنائية لإنشاء مؤسسة في شقه المرتبط بصناعة القانون من وجهة نظر اقتصادية، لا يمكن نفي تأثيره تقنياً في تكوينه، عندما يُقرأ موضوع التتميم في سياق النصوص القانونية المُكون منها الأمر رقم 06-03.

فالتدخل على النص القانوني عن طريق الإضافة يؤخذ فيه اعتبارات تتعلق بتكوينه، وموقع إضافة النص الجديد ضمن تراتبية العناصر المتكون منها أصل النص، وضرورة استشراف طبيعة الآثار الناتجة عن تعديله بالإضافة (هاشمي خرفي، 2014، صفحة 160). وهي الرؤية التي تحيلنا إلى نتيجة أساسية تتعلق باعتبارات مراعاة موضوعية إدراج موضوع التتميم ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وطبيعة البناء المتسلسل لعناصره، عند استخدام آلية التتميم بالإضافة. والتعديل بالإضافة يشير مضمونه إلى إدراج عناصر مُحَقَّقة لا يتضمنها النص الأصلي (هدى ايرابن، 2019-2020، صفحة 42).

في تميمنا لما أثير حول هذا العنصر نشير إلى بعض آراء أعضاء البرلمان الذين استوقفتهم الطبيعة القانونية للعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة ومن بينهم "عبد الرحمان بوكرموش"، الذي يرى أن الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة هو في حقيقته صورة مستحدثة من صور وضعية الاستيداع، لذا يرى أنه كان من الأولى تموضع التتميم ضمن وضعية الإحالة على الاستيداع، وإزالة للتعارض اقترح إلغاء المادة 150 المتعلقة بموضوعها بمرمان الموظف المستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع من تأسيس نشاط مربح عن طريق تكييف موضوعها باستخدام آلية التعديل لينسجم مع موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة منعا للتعارض (عضو البرلمان، أحمد ربحي، ج ت و و الجريدة الرسمية للمناقشات، العدد 102، صفحة 27)، و نتفق جزئيا مع هذا الرأي في كون موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة يقترب من حيث نوع آثاره على المركز القانوني للموظف، من الوضعيات القانونية التي تعتري المسار المهني للموظف بالأخص وضعية الإحالة على الاستيداع (المادة 43، المرسوم التنفيذي 20-373، 2020)، في الوقت ذاته لا يشير ذلك إلى تماثل بين الطبيعة القانونية لكلا الوضعيتين.

فتقنيا تموضع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في ظل العلاقات الجزئية والكلية بين القواعد القانونية للأمر رقم 03-06 يثير مجموعة من المسائل المتعلقة بتناغم موضوعها مع أحكامه، وهو الطرح الذي يقربنا من حدود الانسجام والتعارض بين موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة ومجموع القواعد القانونية ذات العلاقة في الأمر رقم 03-06.

فممارسة الحق في إنشاء مؤسسة يحيلنا إلى عنصر التعارض في إطار الرأي المطروح أعلاه، وفي الوقت ذاته مقارنة موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة مع باقي النصوص المضمنة في الأمر رقم 03-06 لا يُنتفى معه اختلالات في منطقية بناء العلاقة بين أحكام النص القانوني، لغياب استعمال الاستثناء في أصل النص أي الأمر رقم 03-06 وفي تميمه أي القانون رقم 22-22، وإطلاق الأحكام يترتب عليه تداخلات في مضمونها وتناقضات في القواعد المنطبقة عليها، والآثار القانونية المتولدة عنها.

والتعارض؛ يشير في أحد صوره إلى عيب يرد في ذات النص القانوني (مبروك حسين، 2014، صفحة 334)، فهل الجمع بين أحكام المواد 43، 163 و 181 من الأمر رقم 03-06 والمادة 206 مكرر من القانون 22-22 يشير إلى وجود تعارض بينها؟

المادة 43 من الأمر رقم 03-06 حددت الوصف القانوني للنشاط الممنوع على الموظف ممارسته بالنشاط الذي يعود عليه بربح، غير أن حدود المنع كانت في نطاق القيام بالخدمة ما يُستقرأ من نص المادة 43 "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أُسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه..." (المادة 43 ، الأمر 03-06 ، 2006). والقيام بالخدمة في مفهوم المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف هو "...وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو مهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادة 10 و15 من الأمر رقم 03-06..." (المادة 3 ، المرسوم التنفيذي 20-373 ، 2020). وهو ما يشير مبدئيا إلى انتفاء التعارض بين أحكام النص نفسه بالمقابلة بين نص المادة 43 من الأمر رقم 03-06 ، ونص المادة 206 مكرر من القانون رقم 22-22 المتضمنة تمكين الموظف من عطلة استثنائية لإنشاء مؤسسة وفقا للأطر الإجرائية المحددة في النص (المادة 43 ، الأمر 03-06 ، 2006 و المادة 206 مكرر ، القانون 22-22 ، 2022) كون الموظف المحال على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في حالة توقف على النشاط مؤقتا، وهو ما يستقرأ من نص المادة 206 مكرر 3 السابق الإشارة لها.

وهنا نشير إلى ما ذهب له العضو "أحمد لمين سائبي" إلى أن جوهر الخلاف بين العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة والإحالة على الاستيلاء؛ هو منع ممارسة نشاط مربح في الأخيرة، وأن هناك التباسا واقعا في فهم الوضعيتين والخلط بينها (عضو البرلمان ، أحمد لمين سائبي ، أ ح و الجريدة الرسمية للمناقشات ، العدد 103 ، صفحة 20) والحقيقة أن هذا التعقيد سببه تشابه الآثار القانونية لوضعيات متخلقة في النص ذاته، ما يوضح أن التوسع في استقراء مجموع الأحكام المتعلقة بموضوع ممارسة النشاط المربح في النصوص ذات العلاقة بالأمر رقم 03-06؛ يؤشر إلى أن حدود المنع في ممارسة نشاط مربح تجاوزت وضعية القيام بالخدمة، إلى الوضعيات التي يترتب عليها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل التي تجمع الموظف بالإدارة، ومن بين هذه الوضعيات حالة الاستيلاء المشار لها في الرأي أعلاه. إذ منع الموظف من ممارسة نشاط مربح خلال فترة استيلاءه (المادة 43 و 48 ، المرسوم التنفيذي 20-373 ، 2020). والحكم الظاهر في هذه الوضعية، ازدواجية في حكم المعيار القانوني المتعلق بموضوعه بممارسة النشاط المربح، بشرعنته في نطاق الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، وتحليل هذا التشابك موضوعيا يُظهر تدخل أداة القانون في ضبط وتنظيم كفاءات ممارسة إنشاء مؤسسة، إذ من الممكن الدفع باختلاف الموضوعين بموجب ما قرره النص القانوني نفسه ومنه فلا تعارض، وهو ما يؤثر سلطة السياسة القانونية وطبيعة تأثيرها في شرعنة الحق في إنشاء مؤسسة للموظف عن طريق تقنية العطلة الاستثنائية.

في السياق ذاته يعيدنا تكييف المادة 163 و181 من الأمر رقم 03-06 لممارسة النشاط المربح من قبل الموظف، على أنه خطأ مهني من الدرجة الرابعة يستوجب التسريح (المادة 181 ، المادة 163 ، الأمر 03-06 ، 2006) مرة أخرى إلى الإقرار بوجود تعارض، لقيام موجبات التساؤل حول تموضع تمكين الموظف من إنشاء مؤسسة طبقا للمادة 206 مكرر من القانون رقم 22-22 السابق

ذكره في حالة تضاد مع مضمون المادة 181 في فقرتها السادسة ونص المادة 163 في مقتها الرابعة ؟ في سياق ذلك تساءل عضو البرلمان "أحمد ربحي" عن إمكانية إعادة إدماج الموظفين المسرحين من مناصبهم بسبب ارتكابهم لخطأ مهني يتعلق بممارسة نشاط مربح في مراحل سابقة على إصدار القانون 22-22 (عضو البرلمان، أحمد ربحي، ج ت و و الجريدة الرسمية للمناقشات ، العدد 102، صفحة 12) ، ما يضعنا في طبيعة التعقيد المتولد عن إقرار الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في ظل تشابك أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتسائل عضو البرلمان يحمل في تفاصيله إشارة استفهامية لعدالة القانون وإنصافه، ويثير في الوقت ذاته مسألة رجعية أحكام النص القانوني، وهي تفاصيل موضوعها يتعلق بسياسة صنع النص القانوني.

إذ كان من الأولى تحييد إنشاء مؤسسة من قبل الموظف في فترة العطلة الاستثنائية، وفقا لما أقره القانون 22-22 من نطاق الأخطاء المهنية المصنفة في الدرجة الرابعة ضمن الفقرة السادسة من المادة 181 المشار لها أعلاه، رفعا للتعارض بين نصوص الأمر رقم 03-06.

على أنه في تقديرنا من الأولى إدراج تعديل على نص المادة 43 من الأمر رقم 03-06 لتكون كالتالي ("...ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه"، إلا ضمن الحالة التي يجيزها القانون)، إذ أن إضافة هذا الاستثناء في نص المادة 43 من شأنه أن يزيل التعارض بين مجموع النصوص المشار لها أعلاه.

وتشير كل النقاط المثارة إلى تأثير المنافع الاقتصادية في بعدها الخاص في تشكل القانون، ما يظهر خلفية إنشاء مراكز قانونية، وشرعنتها بإدراجها في التشريع (توفيق حسن فرج، 1993، صفحة 135). وهو الأمر الذي يفسر التحول في مفهوم ممارسة النشاط المربح بالنسبة للموظف، وشرعنته وفق أطر تنظيمية وإجرائية والأهم نصية في موضوع إنشاء مؤسسة.

وتتمتع للموضوع نلاحظ أن حدود المنع المنصوص عليه ضمن المادة 43 من الأمر رقم 03-06 تضمنت استثناء بالنسبة لفئة أساتذة التعليم العالي والباحثين، وفئة الممارسين الطبيين المتخصصين في حالة نشاط من حيث تمكينهم من ممارسة نشاط مربح يتوافق واختصاصاتهم (ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية، 2022). غير أن حدود الممارسة ونطاقها عندما يتقاطع مع التعديل الذي جاء به القانون 22-22 تتراءى فيه ملامح الغموض، من حيث تسأولنا عن حدود ممارسة الحق في إنشاء مؤسسة بالنسبة لهذه الفئة وهل تخضع أحكام المادة 44 من الأمر رقم 03-06 أم تخضع لأحكام العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام القانون 22-22؟ بالأخص عندما ندقق في أحكام القانون الأخير من حيث إنه لم يستثن الفئة المشار لها ضمن المادة 44 من الخضوع لأحكامه في موضوع إنشاء مؤسسة باعتبار الأخيرة لا تخرج منطقيا من موضوع النشاط المربح.

ومن المهم الإشارة لإثراءات مشروع القانون 22-22 بمناشئة النواب له، لفهم بعض أبعاد الإشكالات القانونية التي يخلقها موضوع التتيم بسبب الغموض الغالب في طبيعة قواعده العامة. نجد أن ما أشار له عضو البرلمان "سفيان فايد" وحسب فهمنا لفكرته يتيح مخرجا للفرض المساق أعلاه، من حيث تمييزه بين إمكانية فتح مشروع بالاعتماد على موارد شخصية للموظف وأعطى مثالا لموظف برتبة "طبيب" ما يغنيه عن اللجوء لطالب عطلة استثنائية، أو عن طريق

الاستعانة بالدعم المالي المقدم من قبل الدولة، وهنا حسبه يكون الموظف ملزماً بتقديم طلب الإحالة على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة (عضو البرلمان، سفيان فايد، تود و الجريدة الرسمية للمناقشات، العدد 102، صفحة 19). مع الإشارة إلى أن هذا الفرض ينطبق من حيث الأصل على مجموعة الموظفين المشار لهم ضمن المادة 44 من الأمر رقم 03-06 من حيث تمكينها لفئات محددة بممارسة نشاط مربح خاص ما أشرنا له سابقاً (راجع أحكام المادة 44، الأمر 03-06، 2006). وحتى ضمن هذا المساق ما زال أمر تشابك قواعد الأمر رقم 03-06 في موضوع ممارسة النشاط المربح مطروحا، وحقيقة ضبابية مجموع هذه النصوص جلية، ومساءلة تكريسها لازدواجية المعالجة القانونية مُمكنة في النص مُؤثرة في معياريته وجودته.

والملاحظ أن سياق هذه الوضعيات يطرح اختلالاً في النص القانوني؛ من حيث إنه يثير إشكالية تتعلق بإمكانية الجمع بين امتياز ممارسة نشاط مربح في إطار خاص طبقاً لطرح المادة 44 من الأمر رقم 03-06 والاستفادة من امتياز عطلة استثنائية لإنشاء مؤسسة طبقاً لطرح المادة 206 من القانون 22-22 في مرحلة تعليق علاقة العمل، ما يوجهنا في سياق آخر إلى طبيعة الارتباط بالمؤسسة المستخدمة ونوعية الخدمة المقدمة من قبل الموظف ضمن هذه الأطر والإمكانات، وهنا تثار فعالية قيام ضرورات المصلحة العامة وكيفية خلق نقاط توازن ضمن كل هذه المساقات والفرضيات والإمكانات التي يطرحها النص نفسه.

إذ يرتبط مفهوم التنمية السياسية بمجموع المتطلبات الإنسانية القائمة في نظرتها الاستشرافية على الموازنة بين مقتضى الحق والالتزام بالواجب، بين الخضوع للسلطة وبين ممارستها في ضبط المجتمع (محمّد الحموري، 2010، صفحة 225). فالتعديل وإن كانت غايته الإلغاء أو الإحلال، أو الإضافة لأصل النص، فهو أداة تعتبر بمثابة منفذ تقني مُمكن لإخراج النص على مساقه الأصلي، واعتماد منهج مناقض للمرجعية الأصلية له (هدى ايرابن، 2019-2020، صفحة 27).

في ضوء ما تقدم نجد أن أحكام القانون 22-22 تضمنت قصوراً تشريعياً من حيث عدم إضاءة نقاط التشابك في أحكام العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، ما قد يؤدي إلى تضارب في تطبيق النص وتعسر فهمه من الجهات المكلفة بتنفيذه، وهنا تظهر أهمية جودة الصياغة والإتقان في إخراج مصطلح وموضوع النص القانوني، وطبيعة الاستدلال به، من حيث دلالاته على قصد المشرع، وإغفال هذا العنصر له تأثير مباشر في تقييد نطاق ممارسة الحق بالنسبة للفئات المعنية به، في مفارقة يصنعها استعمال المصطلح في بناء نص التتميم في موضوع الحق في إنشاء مؤسسة، بما يناقض حدود أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: نقطة الموازنة في ظل تحول القانون

الوضعية القانونية التي تُمكن الموظف من إنشاء مؤسسة وفقاً لما تضمنته المادة 206 مكرر 3 المشار لها أعلاه، تطرح مجموعة من الاستفهامات القانونية في ظل تشابك المصالح والعلاقات، التي يتعين أن تقرأ في نطاق المنظومة القانونية القائمة، وطبيعة الإمكانات الناتجة بالنظر للطبيعة القانونية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفقاً لتوجه تنظيمي يُمكن الموظف من إنشاء مؤسسة في ظل دلالات العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية.

إذ أنه وبالرجوع للمادة 4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنها تطرقت للعناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف؛ المتعلقة بشرط التعيين وديمومة الوظيفة وتثبيت الموظف إثر إجراء لاحق، يتضمن ترسيمه في رتبته (المادة 4 ، الأمر 03-06 ، 2006) ، وبالمقاربة بين مضمون المادة 4 وبين المركز القانوني للموظف بعد الاستفادة من عطلة استثنائية لإنشاء مؤسسة نجد أن من نتائج إحداث تغيير أساسي في الهيكلية المتشكل منها مفهوم الموظف، غير أنه تغيير مؤقت يترتب عليه إضفاء ازدواجية في المركز القانوني له؛ الناتج عن استمرار اكتسابه لصفة الموظف في الحالة التي يكون فيها ضمن انقطاع مؤقت لعلاقة العمل، ما جسده منظور المادة (المادة 206 مكرر 3 ، القانون 22-22 ، 2022) مع اكتساب الموظف لصفة المستثمر ووجوده في وضعية قانونية ترتبط بتوابع إنشائه للمؤسسة .

والمستثمر في مفهوم المادة 5 من القانون رقم 22-18 المتعلق بالاستثمار؛ هو كل من أقام استثماراً وفق ما ينسجم مع التشريع القائم، بغض النظر عن كون الاستثمار مُسند لأشخاص طبيعية أو معنوية، وبغض النظر عن مكان إقامتهم أو جنسيتهم (المادة 5 ، القانون 22-18 ، 2022) ، فهل تشير هذه الوضعية إلى بداية التحول عن نظام الوظيفة العمومية المغلق؛ باعتبارها من أهم الخصائص التي يقوم عليها الأخير.

كونه يركز على فكرة المسار المهني القائم على ضمان التدرج للوظائف الأعلى، وفق نسق يضمن التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الهيئة المستخدمة (لوران بلان، 1973، صفحة 39)، وهي أهم العناصر المرتكز عليها النظام المغلق للوظيفة العمومية؛ فهل يتم التحول عن العناصر التقليدية لهذا النظام من خلال السماح للموظف بالعمل خارج نطاق فكرة المسار المهني في ظل فكرة مرونة الأطر التنظيمية، سواء باستمرار اكتسابه لصفة الموظف في مرحلة تعليق علاقة العمل، أو بفقدان لصفة الموظف بانتهاء علاقته بالوظيفة بعد نجاح المشروع من خلال إنشاء مؤسسة في إطار خاص؟ (المادة 206 مكرر 5 ، القانون 22-22 ، 2022).

في سياق آخر تبدت ملامح النظام المغلق للوظيفة العمومية ضمن وضعية العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، من خلال عنصر ضمان تعليق العلاقة بين الموظف والإدارة، وإعادة الإدماج وفق أطر تنظيمية محددة ما تضمنته المادة 206 مكرر 3 المشار لها أعلاه، والمادة 206 مكرر 6 من القانون 22-22 (المادة 206 مكرر 6 ، القانون 22-22 ، 2022)، وبهذا ينشئ القانون الأخير تحولاً استثنائياً في مفهوم ودلالة المسار المهني، وفق الاستراتيجية المتبناة ضمنه، كونه يُؤسس لمنظور جديد لفكرة الضمان في نطاق علاقة الموظف بالإدارة وخارجها.

إذ أنه يخلق وضعيات ثَقَرَبُ تحولاً في العلاقة بين المستخدم والمؤسسة المستخدمة من حيث تراجع علاقة الوصاية على العامل إلى بناء علاقة قائمة على رعاية مصلحة الطرفين، والتحول في مفهوم الإلتئمان الوظيفي وضمانه إلى قيام مسؤولية العامل في استشراف مستقبله وضمان استطاعة العمل (جون ويرنر و واندري ديسايمون، د س ن، صفحة 742).

ما يؤشر إلى استثنائية صناعة وتكييف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفق ما يتماشى مع مفاهيم متطورة تعيد تشكيل الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة وفقا لما ينسجم مع متطلبات المرحلة.

المطلب الثاني: تأثير إنشاء المؤسسة في مفهوم الولاء الوظيفي

تجسد القواعد القانونية المكرسة ضمن الأمر رقم 03-06 إيديولوجية تنظيمية أساسية مبنية على مفهوم الولاء الوظيفي، باعتباره أحد أهم المفاهيم المكرسة في قطاع الوظيفة العمومية، ما نناقشه بين متغيري المفهوم التقليدي للولاء الوظيفي والمفهوم المستحدث للولاء الوظيفي .

الفرع الأول-المفهوم التقليدي للولاء الوظيفي

بعيدا عن منطق مبادئ الاستثمار الحاكمة للقطاع الخاص، تتمحور غاية القطاع العام حول تلبية الحاجات العامة، مستهدفة بذلك تحقق الرضى عند الفئات الموجهة لها الخدمة، وهو الأساس التنظيمي الذي تقوم عليه، والمبرر في إحداثها (لوران بلان، 1973، صفحة 107) . من هنا يمكن فهم الفلسفة التنظيمية النازمة لعلاقة الموظف بالإدارة، من حيث توجهها لبناء ثقافة قانونية وتنظيمية تكرس مفهوم الولاء الوظيفي ما تجسده الإيديولوجية القائم عليها الأمر رقم 03-06 المتمم .

إذ يتوجه مفهوم الولاء الوظيفي في أحد أوجهه إلى تفاني الموظف في أعمال سياسة الحكومة واحترامها، وهو المقصد الذي يتممه الالتزام بمبدأ الحيدة باعتباره أحد أهم المبادئ التي تنظم علاقة المرتفقين بالإدارة، وتضمنها بالالتزام الموظف تجنب إثارة أي شبهة من شأنها التأثير في صورة إنصاف ونزاهة الإدارة وعدم تحيزها (طارق حسنين الزيات، 1998، صفحة 286) . وهي مفاهيم كلاسيكية أنتجت الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة في ظل منظومة قانونية كُرس لخدمة هذه الغاية وتحقيق أهدافها كأحد أهم الركائز القائم عليها نظام الوظيفة العمومية .

ففي بعدها العلمي تشير الإدارة إلى مجموعة المناهج التي تشرح وتوضح مختلف العمليات الإدارية وتتيح إمكانية توقعها وفق أبعاد استشرافية ضمن أطر محددة (نجم عبود خلف، 2005، صفحة 338) . إذ أن بناء مدلول الولاء في الوظيفة العمومية يعتمد على بناء تنظيمي متكامل، يُشَبِّك علاقات الموظف بالإدارة وعلاقته بمحيطه وبالإطار التنظيمي وفق أسس تضمن انسجاما، يقع في دائرة التناغم مع تحقيق أهداف السياسة العامة في الدولة. على أن بناء الولاء ولو ضمن سياقه التقليدي، لا يمكن الحكم بإطلاق تحققه وضمانه.

فالغلو في اللامعقولية يُشيرُ إلى وجود استعدادات مُبْتَنَّة لدى الأفراد للخروج على ما سَتَوَثَّق اتفاقهم عليه من مبادئ منصفة وعادلة كلما تَبَدَّى لهم عدم توافقها مع خدمة مصالحهم الشخصية (محمد عثمان محمود، 2014، صفحة 142) . ما يظهر أهمية تطويع مفهوم الولاء الوظيفي ضمن أطر مستحدثة تتجاوز نطاق العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية ما نتطرق له تاليا.

الفرع الثاني-تأثير العتلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في بناء مفهوم مستحدث للولاء الوظيفي

يشير القانون في مفهومه الموضوعي إلى مجموعة تجريدية من العناصر، تخضع لمبدأ العمومية في التطبيق، وفقا لضابط عدم التمييز، بينما يشير القانون في بعده الذاتي لمجموعة

القواعد المستند لها في حماية المصالح الشخصية بغض النظر عن طبيعتها (احسان محمد الحسن، 2015، صفحة 177). ولا شك أن بناء الولاء في سياق تنظيمي ومؤسسي يُصعّب مهمة صناع القانون، بالنظر إلى ضرورة مراعاة مختلف العناصر والعوامل المؤثرة فيه وبالضرورة في جودة صناعة النص القانوني، في ضوء الغايات التي يهدف إلى تحقيقها، وهي الغايات التي يجب أن تُقرأ في سياق المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية، وطبيعة القيم المتكونة في ضوءها، ومقدار الرضا لدى مجموع الموظفين.

فالولاء مفهوم غير مدرك حسيا، بل يستشف من المظاهر والأحداث ذات الصلة بقراءة مجموع النتائج المترتبة عنها والدالة عليه، فهو عنصر ناتج عن مجموعة من المفاعيل النابعة من جودة الإدارة، وصحية البيئة المُتشكل فيها، ونوع الجهد المبذول لتحقيقه، إذ هو نتاج منظومة متكاملة، يتأثر بنوع السياسة المنتهجة، وطبيعة السلوكيات القائمة، كما يخضع لتأثير مختلف العوامل (محمد أحمد سلمان و سوسن عبد الفتاح وهب، 2012، صفحة 131). ما يعني أن الولاء عنصر متغير، غير مستقر يتشكل بتأثير جملة العوامل السائدة في بيئة العمل .

في ظل ذلك؛ يدل المنهج المتبنى في القانون 22-22 المتعلق بالعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة؛ تكوّن مفهوم مستحدث للولاء الوظيفي يتجاوز حدود العلاقة التنظيمية التي تجمع الموظف بالإدارة طبقا لمفهوم المادة 7 من الأمر رقم 03-06 (المادة 7 ، الأمر 03-06 ، 2006)، غير أنه في الوقت ذاته يتشكل في نطاقها؛ بسبب دور التشريع في تضمين ولوج الموظف لعالم الاستثمار الخاص بمجموعة من الضمانات، تهندس لوضعية قانونية يتشكل فيها ولاء الموظف للدولة بسبب الشعور بالانتماء والحماية لدى الموظف، بموجب تقنية الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل طبقا لنص المادة 206 مكرر 3 من القانون 22-22 المشار لها سابقا. وطلب إعادة الإدماج (المادة 206 مكرر 6 ، القانون 22-22، 2022).

في مقاربة لهذا الانتقال يشار في سياق عام إلى أن من الأهداف الأساسية المتحققة بسبب إدماج الخواص في عملية التنمية تصاعد روح المشاركة لديهم، وصقل معرفي يغير النظرة النمطية للقطاع الخاص وارتباطه بتحقيق أهداف ربحية محضة، ما تعاضم في ظله البحث عن مناهج تُسهّم في مقاربة الاختلافات والفروقات بين كل من القطاع العام والقطاع الخاص، وبناء علاقة تجسد مفاهيم الائتمان والمصادقية بينهما (يوسف بن يزة، 2020، صفحة 36). وخلق القانون لتقنيات تخدم الموظف، وتهندس في الوقت ذاته لمرونة في طبيعة القواعد القانونية المنظمة لقطاع الوظيفة العمومية، يتحقق في ظله حماية التوقعات المشروعة لمجموع الموظفين المنسجمة مع توجه القانون .

والرضا في بعض أبعاده مرتبط بمحصلة ما يرجع على الفرد من مكاسب تنسجم مع توقعاته وآماله (احسان محمد الحسن، 2015، صفحة 137). ورضا الموظف وبناء ولائه للمؤسسة المستخدمة وفي سياق أشمل لسياسة الدولة خارج نطاق الوظيفة العمومية، يعكس في الوقت ذاته منظورا متطورا للمشاركة وضمانيها للموظف في سياق تنظيمي يحقق في بعض أبعاده منظورا متوازنا للعدالة في فئة الموظفين.

المبحث الثاني: مبررات التعديل في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون

تشابك العلاقة بين القانون والتنمية الاقتصادية في اتجاه يدعم تنمية الاقتصاد أو في منحنى يعيق تقدمه (خالد الشاوي، 1973، صفحة 44). وهو التشابك الذي نستقرئ تأثيره على جودة القواعد ذات العلاقة باستحداث العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة أو تلك المرتبطة بها ارتباطاً جزئياً في الأمر رقم 03-06.

المطلب الأول-معيارية القانون: المؤثرات والأثر

ارتباط صناعة التشريع بموضوعات أنية ترجمة للسياسة القانونية القائمة، المنعكسة على نوع القانون من حيث إن المعالجة اللحظية لمختلف الظواهر؛ من شأنها أن تنتج نصوصاً مفقوداً عنصر الانسجام بينها حاضراً عنصر التعارض فيها، فاقدة للجودة في صياغتها، مساعدة في صناعة التضخم في النص القانوني (كريم كريمة، 2021، صفحة 100).

هنا يتعين على صانع القانون أن يدرك طبيعة تأثير التتميم بإضافة الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة على النص القانوني، بالأخص إذا تعلق نوعه بقانون أساسي عام، من خلال معالجة آثار القانون 22-22 على مختلف المراكز القانونية. وعليه نضيئ ضمن هذه الجزئية تفاصيل علاقة التتميم موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في ظل آثاره على المركز القانوني للموظف من خلال التالي :

الفرع الأول: العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة التعقيد والأثر

المنظومة الاجتماعية من الممكن أن تشكل بدورها قاعدة تسهم في هشاشة القوانين والتنظيمات بسبب فقد السيطرة على طبيعة الصراع المتكون في ظل البيئة الاجتماعية القائمة (احسان محمد الحسن، 2015، صفحة 25). لذا يتعين أن يراعى في صناعة القانون في موضوع تكريس الحق في إنشاء مؤسسة عدم الإخلال بمعيارية القاعدة القانونية، بسبب طبيعة التعقيد الذي تضيفه على المركز القانوني للموظف وطبيعة علاقته مع الإدارة أو مع الغير.

عملياً قد يترتب على الوضعية التي يكون فيها الموظف في عطلة استثنائية لإنشاء مؤسسة، مجموعة من النتائج والآثار المنعكسة على المركز القانوني له، وعلى تركيبة النص القانوني موضوع التتميم أي الأمر رقم 03-06 ما نثريه في التالي:

فضمن الحالة التي يكون فيها الموظف مستفيداً من الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، من الممكن تصور قيام منازعات مركبة تضيف نوعاً من الغموض وعدم الوضوح في نوع القانون والقضاء المختص، كما في الحالة التي يرتكب فيها الموظف خطأ من نوعية مزدوجة كإخلاله بالواجبات المفروضة عليه كموظف من جهة في مرحلة تعليق علاقة العمل، ومن جهة ثانية تعلق فعل الموظف مباشرة بطبيعة النشاط الخاص الذي يمارسه لصالحه وهنا يثار التساؤل؛ عن طبيعة الإجراءات المتبعة في مثل هذه الحالة بالنسبة للإدارة والموظف وغير المتعامل مع الأخير؟ أي قضاء سينعقد له الاختصاص؟ وأي قانون واجب التطبيق في ظل الوضع القانوني المركب للموظف؟

في سياق آخر نجد أنه غاب في القانون 22-22 منصوص الموظف المتابع جزائياً أو الموقوف تحفظاً (المواد 173 ، 174 ، الأمر 03-06، 2006) من قبل الإدارة من طلب الإحالة على العطلة الاستثنائية

لإنشاء مؤسسة، كما نلاحظ أنه غاب في النص حرمان الموظف المُتعرض لعقوبات تأديبية بالأخص التي لها علاقة بنزاهة الموظف وإخلاله بأخلاقيات العمل، من طلب هذا الحق أو تقييد الاستفادة منه؟ وكان الأولى ضبط هذه الوضعيات والإشارة لها منعاً لتشابك المراكز القانونية، ومنعاً من اتخاذ إطلاق النص ذريعة في تموضع وضعيات لا تخدم ولا تنسجم مع جوهر النص، ما يعني نمذجة استغلال أدوات التشريع بما ينسجم مع رشادة العمل في منظوره الخاص أو العام، بالاستخدام المنطقي للقانون في بناء التحول، واستغلال مختلف الخبرات التشريعية في سد النقص في أحكام القانون وتمكين عنصر الشموليته فيه، ما يحد من نوع المحاذير المشار لها أعلاه عند النزول بالنص للواقع. الأمر الذي يفرض مقتضى التحرز القانوني في ظل دلالة الإطار التنظيمي الذي يربط الموظف بالإدارة بعدم إغفال شبكة المراكز القانونية المتشكلة ضمن نطاق تنظيمي.

الفرع الثاني: أثر التتميم بالعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في ضوء إنهاء علاقة العمل

من أهم النتائج المترتبة على إنجاز مشروع المؤسسة من قبل الموظف انتهاء العلاقة بين الموظف والمؤسسة المستخدمة غير أن إنهاء علاقة العمل متوقف على توفر شرط من الشروط التي تضمنتها المادة 206 مكرر 5 بدلالة "أو" (المادة 206 مكرر 5 ، القانون 22-22، 2022). والمادة 206 مكررة والمتمثلة في التالي: (المادة 206 مكرر 6 ، القانون 22-22، 2022)

-انقضاء العطلة الاستثنائية الممنوحة للموظف المتعلق موضوعها بإنشاء مؤسسة.

-تحقق إنجاز مشروع المؤسسة.

- عدم تقديم طلب إعادة الإدماج في الوظيفة قبل شهر على أقل تقدير من تاريخ انتهاء العطلة الاستثنائية لإنجاز مشروع المؤسسة، بالجمع بين مقتضى المادة 206 مكرر 5 و 206 مكرر 6 بموجب الإحالة.

-عدم إنجاز مشروع المؤسسة مقيد بتقديم طلب قبل شهر على أقل تقدير من تاريخ انتهاء العطلة الاستثنائية لإنجاز مشروع المؤسسة.

هنا يُشار إلى أن بناء عملية التغيير يعتمد على رصد الموارد داخل المنظمة وخارجها، وطبيعة التنشئة الثقافية السائدة ونوع المنشآت ومجموع النصوص والتنظيمات القائمة، وهي العناصر المحددة لطبيعة التغيير والمؤثرة على تحقيق أهدافه، من حيث إنها تتكامل في قيمتها وتأثيرها وتحقيق هدف التغيير، سواء في مرحلة التشكل والإنشاء أو في مرحلة التصميم والتخطيط وصولاً إلى مرحلة التنفيذ (سلمان زيدان ، 2011، صفحة 180) . ففي إطار عام يعدّ عنصر القانون من عناصر عملية التغيير، وهو أهمها في بيئة الوظيفة العمومية، كونه الموجه والناظم لها والمحرك لكل عناصرها، في ظل ذلك يتعين أن نشير إلى ضرورات مراعاة ارتباط النصوص وعلاقتها فيما بينها، وطبيعة تأثيرها على المركز القانوني للموظف حتى لا يُقرأ النص الواحد منفصلاً في مكان تموضعه متحداً في نتائجه مع غيره من النصوص .

ما يقاربه طبيعة الآثار المترتبة على المادة 206 مكرر 5 من القانون 22-22، فبينما تمثلت الحالات المحددة لإنهاء علاقة العمل طبقاً للمادة 216 من الأمر رقم 06-03 في كل عارض يترتب عليه فقدان الموظف للجنسية أو تجريده منها لأي سبب كان، وحرمانه من ممارسة حقوقه المدنية،

وتقديم الاستقالة وفقاً للأطر القانونية والإجرائية المحددة قانوناً، أو انتهاء علاقة الموظف بالإدارة الناتج عن إهماله لمنصب عمله ما يؤدي إلى عزله، أو تسريح الموظف، أو تحقق قضاء الله فيه بالوفاة، أو إحالته على التقاعد (المادة 216، الأمر 03-06، 2006) وهي الحالات التي غاب فيها تميم أحكام المادة 216 من الأمر رقم 03-06 بالحالة التي يتم فيها إنجاز مشروع المؤسسة من قبل الموظف أو عدم إفصاح الموظف عن رغبته في إعادة إدماجه في منصب عمله، بناءً على طلب يقدمه لإدارته المستخدمة وفقاً لآجال منضبطة حددتها المادة 206 مكرر 6 بشهر على الأقل من تاريخ نهاية العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، كوضعية يترتب عليها إنهاء العلاقة بين الموظف والإدارة.

وهنا لو وظفنا مفهوم المخالفة، لوجدنا تساؤلاً يضرنا في دائرة السلطة التقديرية للإدارة بسبب عدم انضباط حدود صياغة نص المادة 206 مكرر 5 ومكرر 6 من القانون 22-22: فإن كان واضحاً أن تجسيد المشروع من قبل الموظف يكفي وحده كسبب لإنهاء علاقة الموظف بالإدارة، فإن غير المفهوم هو مدى تقييد نجاح مشروع المؤسسة إرادة حق الموظف في طلب إعادة إدماجه في منصب عمله؟

ما يحيلنا إلى غموض يتعلق بإنجاز المشروع وطبيعة تأثيره على المركز القانوني للموظف، كما الحالة التي تتراجع رغبة الموظف فيها عن ترك الوظيفة بالرغم من نجاح المشروع، كبيع حقوقه للغير مثلاً، وتقديم طلب إعادة إدماجه في منصبه ضمن حدود هذه الحالة. وهي الإمكانية التي نرى أنها تجسد أحد قراءات نص المادة 206 مكرر 5: بحيث إنه لا نجد ما يقيد طلب إعادة الإدماج في المادة 206 مكرر 5 بنجاح المشروع أو فشله إنما قيد بالأجل فقط في حدود مدلول تقنية الإحالة، في حين ورد تقييد طلب إعادة الإدماج في المادة 206 مكرر 6 بفشل إنشاء المؤسسة.

في انتظار ما تفرزه القواعد التنظيمية بموجب إجراء الإحالة في نص المادة 206 مكرر 7 من القانون 22-22 (المادة 206 مكرر، القانون 22-22، 2022). ما يعني أن من أهم المعايير الضابطة لجودة النص القانوني ضمان شفافية أحكامه ووضوحها بالنسبة لمجموع الموظفين المخاطبين بها.

المطلب الثاني: ضمانات استقرار الوضعية القانونية للموظف في ضوء أهداف النص

من نتائج قصور دور الدولة في بسط نفوذها على مختلف أوجه النشاط برزت الحاجة إلى توسيع دور مختلف فواعل المجتمع، من خلال إشراكها في التنمية، نتيجة تنامي دور المؤسسات المتكونة في إطار خاص (عمر طيب بوجلal، 2017، صفحة 147). ما يعني أن موضوع العطلة الاستثنائية والهدف من إنشائها يتعين أن تدرس أدواته بموضوعية بالاعتماد على الأسس المتبناة ضمن النص نفسه.

الفرع الأول: غاية تأسيس مؤسسة للموظف في ضوء غاية القانون

استعمال المنهج الاقتصادي في توصيف القاعدة القانونية يسهم في التأسيس لمقياس موضوعي من شأنه عقلنة استخدام القانون، في ظل انتفاء أدوات علمية توطر عملية صنع القرار القانوني (بلخير آيت عودية، 2015، صفحة 330).

إذ أن توجه الدولة في سياستها التشريعية إلى تعميم شرعنة ممارسة نشاط مربح للموظف ضمن أطر قانونية وتنظيمية وإجرائية منضبطة تحت غطاء العجلة الاستثنائية، يضمن عمليا الأمن القانوني للموظف في نطاق مستحدث ضمن نطاق العلاقة اللائحية التنظيمية، ويطرح تصورا تشريعيًا متطورًا لتمكين مبدأ الاستقرار في المراكز القانونية ضمن معابر التحول من ممارسة مهنة في القطاع العام إلى ممارسة نشاط مربح في القطاع الخاص.

فقرأة القانون بتوجه اقتصادي وفق مفاهيم قائمة في علم الاقتصاد "الرشادة" "العقلانية" من شأنه الإسهام في معرفة أثر القواعد القانونية وتجارب الأفراد معها، في ظل مجموعة الحوافز التي تقدمها (جلطي غانم، 2022، صفحة 112). وتكيف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مع طبيعة التحول الاقتصادي والإداري من شأنه توطيد ثقة الموظف في القانون.

إذ أن فعالية القاعدة القانونية وتشكلها وفق أسس موضوعية، وحقائق علمية من الدعائم المؤسسة لصلاحية القانون و سطوته وطبيعة تأثيره، فهي دعائم ممكنة لتأهيله، وضمان كفاءته و نجاعته المنعكسة على إصلاح المجتمع وتنميته (احسان محمد الحسن، 2015، صفحة 102). ما يبرز أهمية القانون في إصلاح الوظيفة العمومية وفتح مسالك تنظيمية مستحدثة من شأنها تحقيق أهداف ذات أبعاد متعددة.

فإن كان مفهوم المواطنة يتكون بناء على قيم معيارية أساسها إيجاد نقطة التوازن بين التمكين من الحق والقيام بالواجب، وهو منظور صالح للكيانات الفردية والمعنوية (نجم عبود نجم ص 227) فإن الإسهام في تكريس التشاركية، وضمانها ضمن أطر تنظيمية، يُنمذج لمقاربة نظرية ممكنة التحقق بمسيرة تطبيق القانون على المستوى الواقعي للرؤية التشريعية المتجسدة في مفهوم القانون 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06. إذ يتضمن تمكين الموظف من إنشاء مؤسسة خلق منهج متكامل ومنظم من خلال ترسيخ قيم الإنتماء والمواطنة لديه.

الفرع الثاني: كفاءة النص القانوني عامل مؤثر في جودة إحداث التغيير

أهداف القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-06 محددة في بيان أسباب مشروع القانون في تمكين الموظفين ذوي التأهيل، ومن يُظهرون استعدادات نتيجة كفاءات تدعم توجههم للاستثمار وخلق الثروة، بتوفرهم على الدعائم اللازمة للتوجه لإنشاء مؤسسة (عرض أسباب مشروع القانون المتمم للأمر 03-06 ، 2022). وهو توجه يخدم هدفا يقصده القانون ومصلحة عامة يطلب تحقيقها، في الوقت ذاته ينسجم مع تطلعات الموظف وآماله المشروعة.

إذ يثير مفهوم التناسب في التشريع إلى العلاقة بين انسجام القانون مع مجموع الأحداث والحقائق المُطبق عليها، وطبيعة النتائج التي يعكسها هذا الوضع، وهو الأمر الذي يشير في سياق آخر إلى تجانس التشريع مع الموضوع الذي يعالجه، ما يعبر عليه بفكرة التناسب (محمد ماهر أبو العينين، 2013، صفحة 50) وتمكين الموظف فعليا من حق إنشاء مؤسسة من خلال وضعية العجلة الاستثنائية لا يمكن قراءته بعيدا عن فعالية النص القانوني وإحكام صياغته، ووضوح دلالاته، وانضباط أهدافه، وتوضيح غاياته، وشفافية أدواته.

فالتوجه نحو التغيير يعتمد على مساقين أساسيين؛ أحدهما يُهندس له باعتباره أرضية للتغيير والتطور، والآخر يشير إلى تشابهه مع مجموعة من العوائق والمصاعب، إضافة إلى أن التوجه

نحو تجسيد فكرة التغيير يرتبط بعامل إرادته والإمكانات المُسخرة لإحداثه (كافي مصطفى يونس، 2015، صفحة 144).

وعليه فمن أهم العوامل المهندسة للتغيير في نطاق الوظيفة العمومية نص القانون، إذ أن نوعيته عامل مهم في إحداث غاية التنمية الاقتصادية وتحقيقها وفقا لمعايير تنسجم مع الواقع المنطبقة فيه، وضمن أطر يتم فيها احترام مقاييس الجودة الاقتصادية؛ كون الجودة تشير إلى نوعية المنتج الملتمزم فيه بخصائص وميزات معينة، والوفاء بمستوى إنجاز يتطابق مع احترام معايير الجودة والنوعية وفق ما يحقق مصلحة المنتفع (محمد محمد ابراهيم، 2009، صفحة 29)

الأمر الذي يحيلنا إلى ضرورة الاهتمام بكفاءة النص القانوني، وضمان نوعيته وواقعيته وفقا لما يضمن الجودة، كونه لا يمكن فصل إيديولوجية النص القانوني عن البيئة المُتكون فيها في قراءة تمثلاته الفكرية، ورصد تجسّداته على مستوى الواقع.

خاتمة ونتائج الدراسة

يُظهِرُ تتميم قواعد الأمر رقم 03-06 بموجب القانون رقم 22-22 في موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، مفهوما تقديميا في تكييف قواعد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وخروجا عن الطبيعة المغلقة المُكرسة فيه، ما ينسجم مع السياسة القانونية المُجسدة له بتأثير معايير اقتصادية، في الوقت ذاته يشير إلى أهمية التشريع ودوره في الاعتراف بالحق في إنشاء مؤسسة وهندسة أدواته وضبط استعمالاته.

غير أن صناعة القانون لابد في المقابل أن تنضبط بمجموعة من القواعد المعيارية التي تتقيد بجودة الصياغة في تتميم قواعد الأمر رقم 03-06. وفق ما ينسجم ومنطقية الأصول الثابتة فيه تحقيقا للأهداف المرجوة من تكريس العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، وفقا لإيديولوجية مرئية للموظف لا تثير تلبسا في المفاهيم واختلاطا في القواعد. في ظل هذه المساحة البحثية توصلنا في قراءتنا لفلسفة المشرع في تتميم الأمر رقم 03-06 في موضوع العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة للنتائج والاقتراحات التالية:

النتائج والاقتراحات

أولا: النتائج

- 1- العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة استثمار في أداة القانون وفق أطر تنظيمية مُبتكرة تهندس للتغيير الموجه لإحداث التنمية.
- 2 - التأثير الشبكي لأداة التتميم على مجمل قواعد الأمر رقم 03-06 ينعكس على معيارية القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويؤثر في جودة قواعده.
- 3- العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة مظهر من مظاهر التحول في النظام المغلق للوظيفة العمومية وفي بناء المسار المهني وتحوله.
- 4- تجاهل تعديل القواعد القانونية ذات الارتباط بموضوع التتميم يُمكن خاصية النقص في أحكام الأمر رقم 03-06.

ثانيا: الاقتراحات

- 1- ضرورة مراجعة القواعد القانونية ذات العلاقة باستحداث الحق في العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، ضمن الأمر رقم 03-06، لقيام ضرورة معالجة التعارض والنقص وإزدواجية المعايير المتخلقة نتيجة القانون 22-22.
- 2- إدراج شروط تتعلق بمنع الموظفين المثبت في حقهم عقوبات تأديبية تتعلق بالنزاهة وأخلاقيات العمل من الاستفادة من الحق في إنشاء مؤسسة.
- 3- من المفيد تجميع مناقشات أعضاء البرلمان باعتمادها في تنقيح مشاريع القوانين، لضمان نوعية النصوص وكفاءتها وجودتها.

المصادر والمراجع

أولا / قائمة المصادر

أ - القوانين والمراسيم التنفيذية

- 1 - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخ في 8 جوان 1966
- 2 - الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- 3 - القانون 78-12، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978.
- 4 - القانون رقم 22-22، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، يتم الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 85، المؤرخة في 19 ديسمبر 2022.
- 5 - القانون رقم 22-18، المؤرخ في 24 جويلية 2022، المتعلق بالاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 50، المؤرخة في 28 جويلية 2022.
- 6 - المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 77، المؤرخة في 20 ديسمبر 2020.

ب- مشروع قانون

- 1- عرض الأسباب لمشروع القانون المتمم للأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ج- الجريدة الرسمية للمناقشات

- 1- المجلس الشعبي الوطني، الجلسة العلنية المنعقدة يوم 09 نوفمبر 2022، الفترة التشريعية التاسعة، دورة البرلمان العادية، الجريدة الرسمية للمناقشات، المتعلقة بمناقشة مشروع القانون

المتمم للأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 102، الصادرة يوم 08 ديسمبر 2022

2- المجلس الشعبي الوطني، الجلسة العلنية المنعقدة يوم 09 نوفمبر 2022، الفترة التشريعية التاسعة، دورة البرلمان العادية، الجريدة الرسمية للمناقشات، المتعلقة بمناقشة مشروع القانون المتمم للأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 103، الصادرة يوم 08 ديسمبر 2022.

ثانيا / قائمة المراجع

الكتب

1. إحسان محمد الحسن. (2015). علم الاجتماع القانوني. الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.
2. توفيق حسن فرج. (1993). المدخل للعلوم القانونية النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق. بيروت. الدار الجامعية.
3. جون وينر. واندي ديسامون. (د س ن). تنمية الموارد البشرية. الأساس. الإطار. التطبيقات. ترجمة سرور علي إبراهيم سرور. المملكة العربية السعودية. دار المريخ للنشر.
4. روسكو باوند. (2021). مدخل إلى فلسفة القانون. بيروت لبنان. مركز نهوض للدراسات والبحوث.
5. سلمان زيدان. (2011). استراتيجيات إدارة الوقت والتغيير. عمان الأردن. دار المناهج للنشر والتوزيع.
6. طارق حسنين الزياد. (1998). حرية الرأي لدى الموظف دراسة مقارنة مصر وفرنسا. القاهرة. دار النهضة.
7. عمر طيب بوجلل. (2017). إدماج المقاربة التشاركية من خلال الإصلاحات السياسية. الأردن. مركز الكتاب الأكاديمي.
8. كريم كريمة. (2021). محاضرات في فلسفة القانون. برلين ألمانيا. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية.
9. لوران بلان. (1973). الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده. د ب ن. عويدات
10. مبروك حسين. (2014). تحرير النصوص القانونية. القوانين. الأوامر. المراسيم. القرارات الإدارية. الجزائر. دار هومة للنشر والتوزيع.
11. محمد أحمد سلمان، وسوسن عبد الفتاح وهب. (2012). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال. الأردن. زمزم ناشرون وموزعون.
12. محمد الحموري. (2010). الحقوق والحريات بين أهواء السياسة وموجبات الدستور. حالة الأردن. دراسات مقارنة في الواقع والينبغيات. الأردن. دار وائل للنشر.
13. محمد عثمان محمود. (2014). العدالة الاجتماعية الدستورية في الفكر الليبرالي السياسي المعاصر بحث في نموذج رولز. بيروت لبنان. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
14. محمد محمد إبراهيم. (2009). إدارة الجودة من المنظور الإداري مدخل إداري متكامل. الإسكندرية مصر. الدار الجامعية.

15. محمد ماهر أبو العينين. (2013). الانحراف التشريعي والرقابة على دستورية القوانين. دراسة تطبيقية. الكتاب الثاني. مصر. المركز العربي للإصدارات القانونية.
16. نجم عبود خلف. (2015). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. الأردن. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
17. كافي مصطفى يونس. (2015). إدارة الصراع والأزمات التنظيمية. الأردن. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
18. هاشمي خرفي. (2014). تقنيات إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية جوانب إدارية قانونية وتطبيقية. الجزائر. Itcis.
19. يوسف بن يزة. (2020). التنمية المحلية في الجزائر. باتنة. مخبر الأمن الإنساني الواقع الرهانات والآفاق.

المجلات والدوريات والصحف

1. بلخير آيت عودية. (2015). التحليل الاقتصادي للقانون. مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 2 (1)، ص-ص 328-343.
2. جلطي غانم. (2022). القانون في علم الاقتصاد أهميته ودوره في ضبط السوق والنشاط الاقتصادي. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18 (1)، ص-ص 107-122.
3. خالد الشاوي. (1973). دور القانون في التنمية الاقتصادية. دراسات قانونية، المجلد 3، ص-ص 41-109.

رسائل الماجستير والدكتوراه

1. سهام قيرود. (2022). الأمن القانوني كضمانة لحماية الموظف العمومي طبقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية. كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سطيف 2، الجزائر.
2. هدى ايرابن. (2019-2020). سلطة تعديل القوانين. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د تخصص الإدارة والمالية. كلية الحقوق الجزائر، الجزائر.

مواقع الانترنت

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2022). ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية. تم استرجاعها في تاريخ 2022/01/04، من الموقع الإلكتروني التالي: <https://bit.ly/3GEiu4D>