

واجبات الموظف بين الشريعة والقانون

الأستاذ/ شويح بن عثمان ،أستاذ مساعد قسم "أ"

جامعة جيلالي اليابس بسدي بلعباس

مقدمة:

موضوع التوظيف ليس بالموضوع الهين، فالمهن والأعمال وحتى الحرف على إختلاف طبيعتها ومسمياتها تسمو بسمو من يتولاها وتنحط بإنحطاطهم ، وإذا أسندت الوظائف إلى غير أهلها كان في ذلك هلاك الدولة وتراجعها أمام الأمم.

لذا نقول الموظف هو لبنة مهمة في ترقية الإدارة والخدمة العامة ومن ثم الدفع بالدولة على إختلاف مصالحها نحو التقدم والرفق.

لكن هذا الموظف يخضع في مشواره المهني إلى ضوابط معينة ضمن نظام التوظيف من حقوق وواجبات. وإنطلاقا من قاعدة الواجب مقدم عن الحق، سوف أتطرق من خلال هذه الدراسة إلى واجبات الموظف في النظام القانوني الجزائري لضمان سير المرفق العام، وتبعات توليه هذا المركز القانوني وتفانيه فيه للمحافظة على سمعة وكرامة الإدارة وكذا أسرار الدولة.

وعليه سنتناول في هذا المقال واجبات الموظف العمومي على إختلاف مستواه ومركزه القانوني ومقارنتها مع تلك الخاصة بالعمل من منظور الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: واجب الموظف في تأدية وظيفته على الوجه المطلوب:

يعد هذا الواجب من الواجبات الأساسية كونه ينبع من فكرة تربطه بمبدأ حسن سير المرفق واستمراره والمقصود هنا وجوب التفاني ببذل كل هدف فكري أو مادي من شأنه أن يعطي قيمة إضافية لمهام الموكل عليها للقيام به وعليه يقتضي من الموظف الإلتزام بالواجبات الفرعية التالية¹.

الفرع الأول: إتقان العمل وإحترام ساعات العمل

هذا الواجب يقتضيه العمل بالمبدأ المذكور أعلاه، وتحسين الخدمة العمومية وفق النشاط نوعي مميز ومؤهل لذا يستوجب على الموظف الإخلاص في عمله وتسخير مهارته لتأدية عمله على أحسن وجه ، ولايتأتى ذلك إلا بإحترامه التام الأوقات العمل المقررة قانونا، ولتنظيم ذلك نجد أن المشرع الجزائري ضبط ونظم هذه العملية²، وكذا المرسوم 58-59 الذي يقضي في مادته 92 الفقرة التالية: في حالة الغياب غير المبرر الذي تجاوز مدته 48 ساعة ، ترسل الإدارة إلى الموظف " تنبيه مع الإشعار بالإستلام " ليلتحق بمنصب عمله، وإذا لم يستجب بعد قضاء المدة ، يعد في حالة غياب غير شرعي، ويفصل من عمله بسبب إهمال المنصب عمله بسبب إهمال المنصب ، والسلطة الرئاسية غير ملزمة بإتباع إجراءات المعاقبة التأديبية إلا أنه قبل الشروع في الفصل لابد من عرض القضية على لجان المتساوية الاعضاء حسب السلك والحالة وصنف الموظفين.

الفرع الثاني: الوفاء لأوقات العمل أثناء تأدية :

في هذه الحالة يتعين على الموظف تخصيص وقت عمله كله لأداء العمل المكلف به و تفادي أي عمل ليس له صلة بوظيفته إلا بناء على مبرر وترخيص تسمح به الإدارة من بين الأعمال الخارجية عن نطاق الوظيفة نذكر على سبيل المثال لا الحصر.

إستفحال ظاهرة قراءة الجرائد داخل المكاتب وكذا إستعمال الهاتف وإجراءات المكالمات على حساب الإدارة مما تكلفها أعباء مالية إضافية، تجمع لبعض الموظفين في شكل حلقات يومية بالمكاتب والنوم أثناء العمل يؤثر سلبا على ضرورة الخدمة ورهن حاجيات الموظفين إلى وقت غير محدود.

¹ أنظر في ذلك، كمال رحاوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر ، سنة 2003.

² بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الصادر بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 م، ح،ج،ح عدد 46 لسنة 2006 المواد 184 و 186 ، 187 ، 188 ، 189 ، 190 ، 207 وما يليها

الفرع الثالث: أداء العمل بصفة شخصية

مضمون هذا الواجب أن يقوم الموظف بإنجاز المهام الموكلة إليه بصفة شخصية ولا يجوز أن ينوب غيره في ذلك إلا إذا أجاز القانون ذلك وفي مجال المسموح به.

في هذا السياق نجد أن الشريعة الإسلامية كانت هي السبابة في إلزام العامل بإتقال وتوخي الجديد فيه، مع ضرورة احترام الأوقات والإلتزام بالمواعيد.

يتضح ذلك من خلال بعض مواقف الخلفاء والصحابه رضوان الله عليهم ، إذ نجد الخليفة عمر ابن الخطاب كان يلقين عماله الجد في العمل ، والبعد عن حياة الكسل وإتقان العمل ولطالما قال لكتابه وعماله : " إن القوة على العمل ألا تؤخروا عمل اليوم للغد ، فإنكم إذا فعلتم ذلك تذاءبت عليكم الأعمال"¹.

وهذا ما أوصى به الطاهر بن الحسين ابنه، إذ قال له: " وأفرغ من عمل يومك ولا تؤخره لغدك، وأكثر مباشرته بنفسك ، فإن لغد أمورا وحوادث ناهيك عن عمل يومك الذي أخرته . إلى آخر ما قال "².

ووصل الحال في المرحلة الأولى من الإسلام، أن كان الخليفة وعماله جميعا يعملون في جميع الأيام وفي جميع الأوقات، وكانوا في حالة إستعداد دائم ليلا ونهارا للقيام بأي عمل كان، فقد كان عمر (رضي الله عنه) يعس في الليل ، وكان يهنا إبل الصدقة بيده، ويستقبل المراجعين في المسجد والبيت فكان بذلك وقت عمله غير منقطع ما عدا أوقات الصلاة والنوم، ومع ذلك العبء يخصص مواعد بعد الصلاة لمراجعة الناس.

المطلب الثاني: واجب الطاعة

فحوى هذا الواجب هو خضوع الموظف للسلطة الرئاسية، ويتعين عليه تنفيذ كل الأوامر والتعليمات التي يتلقاها من رئيسه خاصة بالعمل ، وإلا كان محل تسليط عقوبة تأديبية عليه قد تصل إلى درجة الفصل حسب الحالة³.

¹ محمد كرد علي: الإسلام والحضارة العربية، الجزء الثاني، الطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر ، القاهرة سنة 1968 ، ص 135 ومايليها.

² راجع حمدي أمين عبد الهادي: الفكر الإداري الإسلامي والمقارن ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة سنة 1990 ، ص 265

³ قانون الوظيفة العامة، مرجع سابق ، المادة 177 وما يليها، ص 143/142 للمزيد من التفصيل راجع أيضا عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة" دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1985، ص 143/142

نشير أن هذا الواجب كان محل نقاش واسع من لدن الفقه والقانون خاصة إن كانت الأوامر الصادرة للمرؤوس غير شرعية، وظهرت في ذلك عدة نظريات نلخصها على النحو التالي:¹.

الفرع الأول: نظرية النظام "LA théorie de la dxiplihe"

يرى أصحابها أن المرؤوس يجب عليه أن ينفذ أوامر رئيسيه مهما كانت عدم شرعيتها حفاظا على سير المرفق العام، كانت تحمل نقذ كونها تشجع الرؤساء على مخالفة القانون.

الفرع الثاني: نظرية الشرعية: "la théorie de la légalité"

مضمونها أنه على الرئيس والمرؤوس معا الخضوع للقانون، يترتب على ذلك يمكن للمرؤوس عدم تنفيذ أو رفض تطبيق أوامر رئيسيه.

مايعاب عن هذا التوجه أن هذه النظرية من شأنها أن تعرقل سير المرفق العام بانتظام واضطراب ، كونها تدفع المرؤوسين إلى البحث في مدى الشرعية وهم في غالب أقل ، وقد يتطلب ذلك وقتا من شأنه أن يعرقل سير العمل بالشكل المطلوب.

الفرع الثالث : النظرية (التوافقية): "la théorie mixte":

يتبنى أصحابها رأيا توافقي بين النظريتين السابقتين ، فإن كان الأمر غير شرعي يتعين على المرؤوس تنبيه رئيسه كتابة ، فإن أصدرها الأخير وبقي على أمره فما بقي على المرؤوس إلا التنفيذ وإن كانت هناك مسؤولية ، فيتحمّلها الرئيس إلا إذا كانت غير شرعية وجسيمة عندها يسأل المرؤوس.

واستثنوا من ذلك الخاضعين للنظام العسكري "les agents militaires" فأحيوا عليهم الطاعة المشددة ولو كانت الأوامر غير شرعية، إلا إذا كانت جريمة خطيرة، وبين صنف المدنيين..

فواجب الطاعة لهم اقل صرامة وانضباط، ولهم الإمتناع عن أي فعل معاقب عليه في قانون العقوبات، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الفرنسي، حيث رأى أنه يمكن للمرؤوس عدم تنفيذ أوامر رئيسه إذا توفرت الشروط المطلوبة¹.

¹ د/سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ،دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ن بدون تاريخ ، الصفحة 40/39

أما القانون الجزائري لم يتطرق إلى هذه الوضعية إلا في المرسوم 59-85 ولا في القانون الوظيفة العامة² المعمول به، وإكتفى بعض الإشارات في موارده رقم 47 و 48 حالة تحمله لبعض المسؤوليات. في هذا السياق نشير أن القانون المدني تناول هذا الموضوع في مادته رقم 129³ بقولها:

" لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم المضرة للغير ، إذا ما قاموا بها تنفيذا لأوامر رؤسائهم".

فنجدها تنفي فقط المسؤولية عن الموظف إذا كان تصرفه مضر للغير، تنفيذا لأوامر رئيسه ولكن في المقابل لا يوجد أي تأكيد أن هذا الأمر قد يكون دوما غير شرعي، فقد يكون شرعيا لكنه مضر للأفراد، على غرار نزع الملكية ، فهو شرعي إذا خضع إلى إجراءات تحقيق المنفعة العامة ، لكنه في المقابل مضر بالمشروع من ملكيته من المنظور ما تناولته الشريعة الإسلامية لهذا الموضوع، نجد أن كل النصوص السابقة ومختلف الآراء لم تستقر على ضبط حدود الطاعة كما هو الحالة بالنسبة للشريعة الإسلامية.

فقد جعلت مرجع الطاعة هو الخالق وقوانين وشرائعه ، وبين القرآن الكريم بالتفصيل هذه المبادئ⁴ ضمن نسق تنظيم إجتماعي مراعي مختلف درجات الطاعة حسب تفاوت أعمالهم ومراتبهم ثم مسؤولياتهم.

فقد خطب " عمر بن عبد العزيز " يوما فقال: "..... إن الرجل الهارب من الإمام الظالم ليس بعاص ، ولكن الإمام الظالم هو العاصي ألا لاطاعة لمخلوق في معصية الخالق"⁵.

المطلب الثالث: واجب السر المهني

الموظف بحكم وظيفته وممارسته لعمله اليومي يطلع على الكثير من الأسرار تخص المواطنين والإدارة التي يعمل بها، وهو ملزم بعدم إفشاؤها أو إطلاع الغي عليها، وإلا كان معرضا للعقاب¹.

JUILLET 1983 droits et obligations de fonctionnaires. 17¹ Voir, art , de loi : N 83 -634, DU

² قانون الوظيفة العامة، الصادر بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 ، مرجع سابق .

³ الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم ، سنة 1989 و 2005.

⁴ القرآن الكريم: سورة النساء، الآية 59.

⁵ محمد كرد علي: الإسلام، والحضارة العربية، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة، سنة 1968.

الملاحظة أن المشرع الجزائري في المادة 47 من قانون الوظيفة العامة، أنه لم يفرق بين السر المهني: (secret professionnel) والكتان المهني (la discrétion professionnel) أو ما يسمى بالسر الإداري)، على خلاف المشرع الفرنسي حيث أن ما يستشف ويستنبط من دراسات آراء الفقه وأحكام القضاء الفرنسي تسمح بالقول أن: "السر المهني يهدف إلى حماية مصالح الأفراد المادية منها والمعنوية، بينما الكتان المهني (السر الإداري) فهو يهدف إلى حماية المصلحة العامة بالمحافظة على المصالح المادية والمعنوية للإدارة".²

الفرع الأول: موقف القانون

فمثلا لا يجوز للتطبيق إفشاء العمليات المهنية التي تندرج ضمن مجال السر المهني ، كنوع المرض المصاب به المريض إلا في الحدود المسموح بها قانونيا³.

ما يقال على الطبيب يقال على القاضي، وواجبه في المحافظة على سرية المداوالات لاسيما ما يتعلق منها بالقضايا الأسرية، كما يهدف السر المهني إلى حماية الفرد وشخصيته وممتلكاته ، وعلى هذا الأساس لا يجوز مثلا لموظف بحكم منصبه إفشاء سر رواتب الموظفين وحساباتهم الجارية أو البنكية ، وخوى المكالمات الهاتفية وأسماء المراسلين، ومضمون الملفات الطبية ، خاصة على مستوى مصالح الضمان الإجتماعي مما قد يؤثر سلبا على حياة الأفراد وأسرهم.

ففي حالة خرق الموظف لهذا الواجب يتعرض لعقوبة جنائية وتأديبية معا، طبقا للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري الساري به العمل، ولا يرفع هذا الإلتزام إلا بموافقة سلطة التعيين وموافقة المعنى⁴.

¹ راجع قانون الوظيفة العامة، المرجع السابق ، المواد 47-48-54-163-164.

² Le secret professionnel est imposé en vue de protéger les intérêts matériels des particuliers, la discrétion professionnelle en vue de protéger les intérêts matériels de l'administration.

- كمال رحاوي: مرجع سابق ، ص 76.

³ المادة 206 من القانون رقم 90-17 المؤرخ في 21 جويلية 1990، المتعلق بحماية الصحة، وترقيتها ، ج ر ج ج ، العدد: 35.

⁴ المادة 11 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988 ، المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، ج ، ر ج ، ج ، العدد 27 .

الفرع الثاني: موقف الشريعة

أما عن موضوع السر المهني في الشريعة الإسلامية، لا يقتصر التقيد به وتحميل مسؤوليته للموظف فقط ، بل من الواجب كل مسلم ألا يفشي أسرار الناس¹ مخافة أن يلحق الضرر بهم ، فإذا كان حال المسلم على هذا القدر من الأهمية فكيف بالموظف الذي هو في منصب يفترض فيه الإئتمان على ما بين يديه.

المطلب الرابع: واجب التحفظ

هذا الواجب كان محل نقاش واسع في مختلف مراحل إصدار قانون الوظيفة العامة ، لحساسيته وإرتباطه بحياة الموظف سواء أثناء العمل أو خارجه من كثير من الحالة من مواضيع البحث والتغيير على مستوى القضاء ، سكوت النصوص القانونية على كيفية ممارسته.

مقتضى هذا الواجب : أن يتمتع الموظف على إتيان أي سلوك والإدلاء بأي رأي داخل وخارج الخدمة ، قد يضر أو يسيء إلى الإدارة خصوصا أو الدولة عموما، ويلحق ضررا بمكاتها في نظر الغير. وعليه ، كيف يمكن للموظف ممارسة مهامه في حدود هذا الواجب والإلتزام بضوابطه؟ والذي يقتضي التحفظ من جانبين : التحفظ في السلوك والتحفظ في الآراء .

الفرع الأول: التحفظ في السلوك:

يستوجب على الموظف أن يكون سلوكه مطابقا للأخلاق وفق ما تقتضيه الوظيفة داخل وخارج أوقاتها² مما يترتب عليه القيام بجملة من الإلتزامات نذكر منها على سبيل المثال :

- الإلتزام بالمحافظة على كرامة الوظيفة "l'obligation de dignité".
- الإلتزام بعدم الإنتفاع الشخصي على حساب الإدارة³ "l'obligation de désintéressement".
- الإلتزام بالكتمان المهني "l'obligation de discrétion professionnelle".

¹ أنظر محمد بن إبراهيم الحمد: سوء الخلق، مظاهره اسبابه علاجه" وكالة المطبوعات والبحث العلمي ، المملكة السعودية، سنة 2004 ، ص 29.

² Essaid taib , droit de la fonction publique ,édition et distribution Houma Alger , 2003 , pages 262.

³ المواد 51-،52، 53، من قانون الوظيفة العامة، مرجع سابق .

الفرع الثاني: التحفظ في الرأي:

بعد الإنفتاح السياسية والتعددية الحزبية اللذان كرسهما الدستور 1989، أصبح لموظف كباقي الموظفين له الحق في النضال السياسي والعمل النقابي والإضراف في الجمعيات ، وممارسة حقه في التعبير عن رأيه بكل حرية إعتبارا أنه حق دستوري ، غير أن هذه الحرية ليست على الوجه المطلق وإنما يخص الموظف فإنه مقيد بواجب التحفظ وفق الإلتزامات التالية:

الإلتزام بالحياد : "L'obligation de neutralité".

الإلتزام بعدم التحيز : "L'obligation d'impartialité".

الإلتزام بالنزاهة : "L'obligation de l'oyante".

أما عن واجب التحفظ في الشريعة الإسلامية:

الفرع الثالث: موقف الشريعة من التحفظ في السلوك

فما يتعلق بالتحفظ في السلوك ، وتبعاً لما سبق تناوله فإن هذا الواجب أخلاقي قبل أن يكون واجب مهني كون أن الدين الإسلامي مشروع أخلاق وفضائل ، ضمن باب أولي على هذا الموظف المسلم أن يلتزم بهذا الواجب يبين فقط لأغراض الوظيفة والحفاظ على سمعة الإدارة، وإنما لصفاء عقيدته التي تدعوه إلى أن يكون أحسن وأعف خلق الله.

من الصور الإسلامية الرائعة والتي نراها نموذجية وسابقة خير في الإدارة الإسلامية أنها منعت الجمع بين الوظيفة والتجارة ، فقد صادر عمر بن الخطاب عماله على البحرين لأنه إجتمع له عشرة آلاف أو أكثر وأدعى أن خيله تناسلت وسهامه تلاحقت وأنه أنجز فقال له عمر أنظر رأس مالك ورزقك فخذ وأجعل الآخر في بيت المال.

أراد بذلك حصر العامل وكده في خدمة أهل عمله أما الإلتجار وتثمين الأموال فهذا ليس عمال الدولة فإن لهؤلاء ما يبتغون به من رزق.

الفرع الرابع: موقف الشريعة من التحفظ في الرأي:

أما ما يخص التحفظ في الآراء:

واجب التحفظ يعتبر أحد ضوابط ما يسمى بحرية الرأي بالنسبة للموظف بالشكل الذي يتلاءم ومقتضيات الوظيفة والشريعة الإسلامية، ولم تهمل هذا الباب " حرية الرأي" ¹ بل صيانتها على إعتبار أنه ليس من المنطق تكليف الإنسان بمسؤولية حرية عقيدته وعقله وفكره بدء من سن الرشد ².

لحرية الرأي في الإسلام هي تكليف وأمانة، لا يجوز للإنسان أن يتخلى عنها كما هو الشأن لبعض الحقوق المعلنة من قبل إعلان الأمم المتحدة لم تشأ وتغتصبها ممن تشاء ، تحت شعارات رنانة.

فإذا كان واجب التحفظ بالنسبة للموظف مرتبط بوظيفته فإن حرية إبداء الرأي في الإسلام للموظف أو غيره هي منظمة ومقيدة بأعظم واجب وهو " الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر".

من السياقات المنظمة للتعبير عن الرأي هي الحكمة والموعظة الحسنة.

يقول تعالى: " ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ " ³.

لذا يستوجب على الموظف التحلي بواجب التحفظ في أرائه بالشكل الذي لايسيء إلى الدولة أو مكانة الإدارة ، لكن ليس على حساب واجبه الإسلامي في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هذا من جهة وقبول نصائح الآخرين الموجهة إليه من جهة أخرى منها هو ذا عمر ابن الخطاب أمير المؤمنين جمع بين العلم والتقوى وسداد الرأي ، لكنه لم يمتنع يوما النصيحة ولا المعارضة في رأيه ، بل وصل به المقام أن يعترف أمام عامة الناس بأنه أخطأ هو أصابت امرأة.

وقال أحدهم لعمر: إتق الله بأمر المؤمنين، فقال: قولته الشهيرة، لاخير فيكم إن لم تقولوها لنا، ولاخير فينا إذا لم نقبلها ⁴ فكانت أعماله موسومة بالإخلاص وسياسته بالحكمة والرشاد.

¹ محمد كرد علي: مرجع سابق ، ص 122 .

² حسن السيد بسيوني: الدولة ونظام الحكم في الإسلام، دار الفكر العربي ، القاهرة، سنة 1985، ص 159

³ سورة آل عمران: الآية 104.

⁴ محمد كرد علي: المرجع السابق ، ص 137.

خاتمة:

إن جماعة التوظيف تتطلب على الموظف أن يلتزم بالواجبات السابقة ذكرها مع توفر روح الإستمرارية والجدارة والكفاية في روح العمل ، وإن كنا نؤمن بأن هذا الجهد يقتضي الصبر لأن المعنى بالدرجة الأولى هو الإنسان (الموظف) وقد يكل ويمل من حين إلى آخر نتيجة العمل الروتيني، وبالتالي يتعين على الهيئة (صاحبة العمل) تحسين ظروف العمل من تنظيم دورات للتأهيل والرسكلة والانفتاح على العالم الخارجي بتوفير وسائل الراحة والتواصل الإيجابي بين الإدارة والمواطن وكذا من جهة ومن جهة أخرى ترقية فضاء العمل لدى الموظفين.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

القرآن الكريم

أولا: الكتب باللغة العربية:

- د/ كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، جار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر، 203.
- د/ محمد مرد علي: الإسلام والحضارة العربية، الجزء الثاني الطبعة الثالثة، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة، 1968.
- د/حمدي أمين عبد الهادي: الفكر الإداري الإسلامية والمقارن، الطبعة الثالثة، دار الفكر الغربي القاهرة، 1990.
- د/ سعيد بوشعير : النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر " دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، بدون تاريخ .
- د /محمد بن إبراهيم الحمد: سوء الخلق " مظاهره وأسبابه، وعلاجه" وكالة المطبوعات والبحث العلمي، العربية السعودية ، سنة 2004.
- د/ حسين السيد بسيوني: الدولة والنظام الحكم في الإسلام ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1985

ثانيا: الكتب باللغة الفرنسية:

- ESSAID TAIB Droit la fonction publique Edition et distribution Houma
Alger , 2003 .
- الأمر رقم 75 -58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم سنة 1989 ،
2005 ج ر ح ج عدد 16.
- loi n° 83 -634 , du 13juillet 1983 , portant droits et obligation de
fonctionnaires J.O 27 année 1983.
- القانون رقم 90-17 المؤرخ في 21 جويلية 1990 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها ، ح ر ح ج عدد 35
- القانون الأساسي للوظيفة العامة: الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، ج ر ح ج العدد 46
- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن ج ر
ج ج عدد 27.