

الالتزامات الإثتمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

Fiduciary obligations of public employees involved in public contracts in light of the Code of Professional Ethics and the Law on the Prevention and Combating of Corruption

مريبي غنية
جامعة بومرداس – الجزائر
g.meribai@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/04/17

خليفة عبد الكريم*
جامعة بومرداس – الجزائر
a.khelifi@univ-boumerdes.dz

تاريخ القبول: 2025/03/08

تاريخ الإستلام: 2025/03/25

ملخص:

توفر قواعد مدونة أخلاقيات المهنة آليات للتحقيق في تهم سوء السلوك اثناء أو بمناسبة أداء الوظيفة العمومية، وإنفاذ المعايير الأخلاقية من خلال العقوبات الجنائية والعقوبات الأخرى الواردة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وغيره من القوانين ذات الطبيعة الردعية، غير أنه في واقع الأمر تتنوع وتختلف تلك القواعد على نطاق واسع في الجودة والنطاق والتي غالبا ما تكون مثل هذه القواعد غير مكتملة أو تمت صياغتها بشكل سيئ وضعيف بسبب التسويات التشريعية الملحة التي تم إجراؤها أثناء اعتماد التشريع، ومن جهة أخرى يعد الواجب الإثتماني أعلى واجب يتضمنه القانون العام، وبالتالي هو التزام مطلق للموظف العمومي مهما كان نوع الوظيفة ومستوى المسؤولية التي يمارسها وهو ما يجعل منه حتى في الحالات التي تنعدم فيها المدونة الأخلاقية أو عدم كفاية ووضوح نصوصها، أن يتحلى به ويسعى إلى اثباته في حالة وجود شبهة للفساد، حتى يتبرأ من الممارسات التي تؤدي إلى الاخلال بأخلاقيات المهنة، ويهدف هذا المقال إلى توضيح الالتزامات الإثتمانية التي تتضمنها تلك المدونات بصفة صريحة أو ضمنية خاصة المتعلقة بالأعوان العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية وتوضيح مدى اتساع مفهوم الواجب الإثتماني للموظف من خلال الآثار المترتبة عند الاخلال به بالنسبة لقانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

الكلمات المفتاحية: التزامات، إثتمانية، موظفين عموميين، صفقات عمومية، مدونة أخلاقيات، فساد ومكافحته.

تصنيفات H4:JEL. J41.

Abstract:

The rules of the Code of Professional Ethics provide mechanisms for investigating allegations of misconduct during or in connection with the exercise of public office, and for enforcing ethical standards by means of criminal and other sanctions under anti-corruption and other laws of a deterrent nature. In reality, however, these rules vary considerably in quality and scope, and are often incomplete or poorly formulated, due to urgent legislative compromises made when the legislation was passed. On the other hand, fiduciary duty is the highest duty included in public law, and is therefore an absolute obligation for the public employee, whatever the type of position and level of responsibility he or she exercises. This obliges them, even in cases where the code of ethics is absent or its texts are insufficient and unclear, to comply with it and to endeavor to prove it in the event of suspicion of corruption, in order to absolve themselves of practices leading to a breach of professional ethics. This article aims to clarify the fiduciary duties included in these codes, explicitly or implicitly, in particular those relating to public employees involved in public transactions, and to clarify the scope of the concept of the employee's fiduciary duty through the consequences of its breach under anti-corruption and prevention law.

Keywords: Fiduciary obligations; public employees; public contracts; Code of Professional Ethics; Combating of Corruption.

Jel Classification Codes: H4.J41.

* المؤلف المراسل.

الالتزامات الإئتمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

1. مقدمة:

في مختلف مستويات الدولة، غالبا ما يتم تنظيم سلوك الموظفين العموميين بموجب معايير أخلاقية تحددها التشريعات، مثل القوانين أو المراسيم التنفيذية أو اللوائح التنظيمية، وتشكل قواعد أخلاقيات الإدارة العمومية هذه معالم مهمة في مجال القانون الذي يحدد الالتزامات القانونية والأخلاقية للموظفين العموميين، ويمكن أن تشكل مثل هذه الأحكام الأسس العملية لأنواع التدريب على أخلاقيات المهنة التي تعد سبيل الرقابة الذاتية التي تساعد على تقليل السلوك الخاطئ من قبل الموظفين وتقلل من خطر الانحراف في أداء الواجبات الرسمية بسبب مظاهر عدم النزاهة والشفافية.

ولما كانت الصفقات العمومية من أهم العقود الإدارية المتعلقة بالإفناق العام لتلبية حاجيات المواطنين وكونها تقتصر مباشرة على المعاملات المالية، فهي أكثر وأوسع مجالا يرتبط به الموظف العمومي بالقطاع الخاص الساعي إلى تجسيد تلك الصفقات ويتنافس على الفوز بها، وتكون هذه العلاقة بين أطراف هذا العقد مؤطرا بأحكام وقواعد قانونية واجرائية تحدد الأطار الذي يضمن الأداء السليم للهيئات الإدارية الممثلة بالموظفين والاعوان العموميين، الذين يكونون عرضة للابتزاز ما يجعل مركزهم القانوني جد حساس، الأمر الذي دفع المشرع على المستوى الدولي يسعى إلى إيجاد الصيغة القانونية لحمايته وردعه وفق المدونات الأخلاقية للمهنة التي توفر اليات الحماية للموظفين مبدئيا وسبل التحقيق في السلوكيات المنافية للقانون العام، ومع هذا الطرح الذي يبقى مجرد فلسفة قانونية يصعب معها التجسيد الفعلي لارتباطها باختلاف ثقافات وتكوين الموظفين بالإضافة إلى ارتباط تلك العقود بالمال والمنافع الاقتصادية المختلفة التي يمكن ان يستغلها الموظف من جهة ومن جهة أخرى قد تكون تلك المدونات تعبر عن المثل العليا التي يجب على الموظف التحلي بها وقد لا تحقق الأهداف المرجوة منها او يمكن انفاذها من الناحية الواقعية.

لذلك كان مبدأ الواجب الإئتماني أوسع مفهوما من المدونة الأخلاقية وأشمل منها من حيث القدرة على تكريسه في في سلوك الموظفين على اختلاف مناصبهم ومسؤولياتهم وتحميلهم المسؤولية عند الاخلال به، كما يمكن في نطاق مفهومه تدريبهم على ذلك وانه يصلح كمبدأ تستوحى منه القواعد الأدبية والأخلاقية، كونه من الالتزامات القانونية الاصلية في الوظيفة العمومية وتبقى المدونة كالتزامات مكملة له تكون بمثابة التوصيات التي يسترشد بها الموظف اثناء تأدية مهامه.

1.1. الاشكالية: الاشكالية التي يمكن طرحها لمعالجة هذه الدراسة هي:

إلى أي مدى تساهم مدونة أخلاقيات المهنة في فرض الواجب الإئتماني في الوظيفة العمومية بمناسبة إبرام أو الرقابة

أو تنفيذ عقود الصفقات العمومية؟

وللإجابة على هذه الاشكالية وتبيان هذه الجرائم سوف نتناول هذا الموضوع من خلال المحاور التالية:

— استراتيجية أخلة الموظف العمومي وفرض واجب الائتمان وفقا لمدونة أخلاقيات المهنة.

— الالتزام بضوابط إبرام الصفقات العمومية طبقا لقانون مكافحة الفساد 06-01.

2.1. أهمية وأهداف الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في معرفة جزء مهم من قواعد ومبادئ القانون الجزائي الاقتصادي وضوابط استغلال وإدارة المرافق العمومية، والذي يحدد الالتزامات الإئتمانية ومسؤوليات الموظف العمومي وكل متدخل في الصفقات العمومية اتجاه الدولة للحفاظ على مواردها ومكتسباتها في اطار ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة، أما أهداف الدراسة فتتمثل أساسا في ضبط بعض المفاهيم والمصطلحات القانونية المتعلقة بقواعد

وإجراءات مكافحة الفساد من جهة، ومن جهة أخرى إبراز مدى خطورة تلك الجرائم وآثارها التي قد تعترض ممارسي المسؤوليات في القطاع العام.

3.1. منهجية الدراسة: لإعداد هذه الدراسة تم الاعتماد على جملة من المناهج العلمية، فبدائية لتمد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض وتحليل جملة من النصوص القانونية والتنظيمية، كما استخدم أيضا المنهج الاستقرائي لاستنتاج القصور في فهم المدونات الأخلاقية ودورها في أخلاقية الموظف العمومي.

2. استراتيجية أخلاقية الموظف العمومي وفرض واجب الائتمان وفقا لمدونة أخلاقيات المهنة

1.2 تعريف المدونة الأخلاقية والهدف منها

تعد القواعد الأخلاقية في مجال العمل المهني الإداري من أهم الأسس التي تؤدي إلى رقي وتطور إدارتها، لذا نجد أن المؤسس الدستوري الجزائري عمد إلى تنظيم هذا المجال بالنص على ضرورة الالتزام بالقيم الخلقية في مختلف المستويات الوطنية، وتدعيم هذا من خلال مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية خاصة قانون الصفقات العمومية من خلال مدونة أخلاقيات المهنة، ويعتبر وضع مدونة أخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية يؤكد من جهة أهمية قطاع الصفقات العمومية وذلك لصلته المباشرة بالمال العام، كما يؤكد من جهة أخرى بأن هذا القطاع يمثل أرضية خصبة لانتشار ظاهرة الفساد التي تسعى كل الدول والمجتمعات إلى مكافحتها، بدءا بوضع إجراءات وقائية تحد من انتشارها اعتمادا على وسائل مختلفة منها الحرص على تجسيد مدونة أخلاقيات المهنة (قوتال و عمادية، 2023، صفحة 543-545)، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في تنظيم الصفقات العمومية في تعديله الأخير بموجب المادة 65 منه (القانون رقم 12/23، 2023).

وتعرف مدونات أخلاقيات المهنة والسلوك على أنها "مجموعة من المبادئ التي يتحلى بها الموظف أثناء أداءه لواجباته الوظيفية بكل امانة ونزاهة وموضوعية، من أجل تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وان تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وان يؤدي عمله بحسن نية، متجردا من سوء القصد، او الإهمال أو مخالفة القانون أو الضرر بالمصلحة العامة لتحقيق مصلحة له او للغير"، وفي تعريف آخر، تعرف على "أنها الولاء التنظيمي أو الرضا الوظيفي، ويعني ذلك وجود الدافع للانضمام إلى المؤسسة والبقاء في المنظومة والقيام بالمهام المطلوبة ويعتمد أي تنظيم على التفاعل والتعاون لتحقيق الأهداف، وهذا يعتمد على العاملين بالمؤسسة" (محمد و كردي، 2022، صفحة 155).

2.2 مضمون وهدف مدونة أخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية والواجب الإئتماني

تستند جميع قوانين أخلاقيات ممارسة الوظائف العمومية في الدولة تقريبا إلى فكرة مفادها أن الموظفين العموميين في كثير من الظروف، يجب أن يلتزموا بمعايير السلوك التي تتجاوز بكثير "أخلاقيات السوق". وهكذا، فإن مدونات الأخلاقيات غالبا ما تنص على أنه يتعين عليهم أثناء أداء واجباتهم أن يضعوا مصالح الجمهور قبل مصالحهم الخاصة، وكذلك قبل مصالح أسرهم وأصدقائهم ومواطنيهم السياسيين وشركائهم التجاريين (Johnson, 2019, p. 303).

وهو ما ذهب إليه نص المادة 65 وما يلها من القانون رقم 12/23، فقد اصطلح على مدونة أخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية بـمدونة أخلاقيات المهنة للأعوان العموميين المتدخلين في مجال الصفقات العمومية حيث نصت المادة المذكورة أعلاه "يصادق على مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة للأعوان العموميين المتدخلين في تحضير أو إبرام أو مراقبة الصفقات العمومية أو التفاوض بشأنها أو تنفيذها بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالمالية" (القانون رقم 12/23، 2023) فيمكن تحديد المقصود بـمدونة أخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية باعتبارها مجموعة من القيم والالتزامات ذات الطابع الخلقى المنظم لسلوكيات الاعوان العموميين القائمين على مراقبة وإبرام وتنفيذ

الالتزامات الإئتمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

الصفقات العمومية والتي يجب مراعاتها عند قيامهم بمهامهم وفي تعاملهم مع المتعاملين المتعاقدين. وبالتالي فهي تتضمن مجموعة القواعد والمبادئ التي يجب على الأعوان العموميين المتدخلين في مجال الصفقات العمومية مراعاتها والالتزام بها، تضعها سلطة ضبط الصفقات العمومية، وتسهر على تنفيذها واحترامها (قوتال و عمايدية، 2023، صفحة 546).

وتهدف هذه المدونة الأخلاقية، إلى الحد من الفساد في الأجهزة الإدارية، كمت تسعى المدونة إلى نكسر القيم الأخلاقية، والقواعد المهنية الملزمة للسلوك الوظيفي، وكذا ترسيخ القيم المهنية لدى الموظفين، والالتزام بقواعد ومضمون هذه المدونة، كمت يمكن أن تكون أداة فعالة في مكافحة كل أشكال الفساد في الإدارة العمومية، من خلال حماية الموظف من الابتزاز والضغوطات، وكذا مكافحة الرشوة والمحابة في المؤسسات الإدارية، كما تهدف هذه المدونة إلى تفعيل الرقابة الداخلية بالمؤسسات العمومية (محمد و كردي ، 2022، صفحة 156).

غير أنه وعلى الرغم من نجاعة وفائدة مدونات أخلاقيات المهنة، فإن مبادئ واجب الأمانة في القانون العام لا تزال تلعب دورا مهما في تشكيل قانون أخلاقيات الوظيفة العمومية. وبصرف النظر عما إذا كانت هذه القواعد المحددة قد تم تبنيها أم لا، فإن الأعوان العموميين لديهم واجب ائتماني واسع النطاق للقيام بمسؤولياتهم بطريقة مخصصة للثقة العامة التي وضعت فيهم وقد تمتد واجباتهم إلى ما هو أبعد من الامتثال الأدنى لقواعد مدونة الأخلاق (Johnson, 2019, p. 298).

3.2 تفعيل مبدأ نجاعة التوظيف كمدخل لتكريس الواجب الإئتماني

لقد تضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06، تدابير وقائية لحماية المال العام من الفساد، وهي تدابير تسري على كل متدخل في إبرام الصفقات العمومية، وهي تشكل ضمانات لهم من الاخلال بالواجب الإئتماني المتعلق بمهامهم المؤدي إلى متاهاتهم "جرائم الصفقات العمومية"، بحيث من شأن هذه التدابير تأمين الأداء السليم والتزبه لوظائفهم العمومية، ولأن العون الذي يعمل على الاخلال بالواجب الإئتماني الوظيفي ويقضي على نزاهة الوظيفة العامة جدير بالمسؤولية والعقاب.

ولأجل ذلك، اقر المشرع ببعض المبادئ والآليات والوسائل التي من شأنها ان تساهم في الحد من تفاقم وانتشار تلك الأفعال المجرمة قبل وقوعها وليس بعد، في إطار ما يسمى بالوقاية من جرائم الفساد. وتظهر هذه المبادئ جليا أيضا المادة 07 من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي جاء فيها ما يلي: "تسعى كل دولة طرف، حيثما يقتضى الأمر ووفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم لتوظيف المستخدمين المدنيين، وغيرهم من الموظفين العموميين غير المنتخبين عند الإقتضاء، واستخدامهم واستبقائهم وترقيتهم واحالتهم على التقاعد وتسمم بأنها:

- تقوم على مبادئ الكفاءة والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف والأهلية.
- تشمل على اجراءات مناسبة لاختيار وتدريب أفراد لتولي المناصب العمومية التي تعتبر عرضة للفساد.....؛
- تشجيع على تقديم اجور كافية؛
- التشجيع على وضع برامج تعليمية وتدريبية لتمكين أولئك الموظفين من الوفاء بمتطلبات الأداء الصحيح والمشرف والسليم للوظائف العمومية (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 4/58، 2003)

ومن هذا المنطلق، يظهر جليا تنفيذ الالتزامات الدولية من طرف الدولة الجزائرية التي بادرت إلى تكريس مكافحة الفساد عن طريق اصدار هذا القانون المتضمن التدابير المتعلقة بتنفيذه حيث أقرت ضرورة إتباع سياسة توظيف محكمة إذ أوجب المشرع الاهتمام بهذه الفئة للارتقاء بصفة الموظف والعمل الإداري، وتم استحداث منظومة قانونية تتوافق

ومتطلبات الوظيفة العمومية، كما تتلاءم وشروط المنصب، وبما أن مجال الصفقات العمومية واسع وجب على الموظف أن يتحلى بمميزات خاصة تفرضها الكفاءة والتخصص وفق المدونة، حيث نص المشرع الجزائري في القانون 01/06 في المادة 03 منه على مراعاة شروط التوظيف لمستخدمين القطاع العام، وتسيير حياتهم المهنية طبقا لمبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية كالجدارة والإنصاف والكفاءة (بن سليمان، 2016، صفحة 32)، وهذه المبادئ هي:

- مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف والكفاءة؛
- الإجراءات المناسبة لاختيار وتكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب الأكثر عرضة للفساد؛
- اجراء ملائم بالإضافة إلى تعويضات كافية؛
- إعداد برامج تعليمية وتكوينية لتمكينهم من أداء وظائفهم على أكمل وجه.

ومما لا شك فيه أن للموظف دور فعال عند إعداد إجراءات إبرام الصفقة ويستمر إلى غاية التنفيذ النهائي، كما أن إنجاح الصفقة مرتبط بمدى كفاءته وإخلاصه، سيما وأن عمله يقتضي تحليه بعدة مواصفات أخلاقية وعملية المكرسة لنزاهته في الحفاظ على المال العام.

إذا؛ وبما أن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام قد أوجب تكوين هذه الفئة من الموظفين بمناسبة توليهم أعمال تحضير وإبرام وتنفيذ الصفقة، ومن ثمة ضرورة تلقيمهم تكوين يؤهلهم لمباشرة هذه الأعمال مع استمرارية دورات التكوين بشكل دائم لتحسين مؤهلاتهم وتقوية كفاءتهم بتفعيل الأداء الوظيفي الجيد (بن سليمان، 2016، صفحة 33)، بحيث تساهم هذه التدابير الوقائية فيما يخص التوظيف في تعزيز الأمن الوظيفي للموظف، فإذا كان الموظف ما يحصل عليه من مرتب لا يكفي لسداد الحد الأدنى للمعيشة، ولا يشبع حاجاته الأسرية ومتطلباته، فهذا سوف يؤثر حتما على استقراره الوظيفي والتزامه بواجباته الوظيفية، فيصبح الموظف مجبرا للبحث عن عوائد مالية إضافية خارج نطاق وظيفته مستخدما الوسائل غير الشرعية، فيجد الموظف نفسه فاسدا بتقاضى الرشوة أو يلجأ إلى وسائل الفساد الأخرى (ميموني و خليفة، 2010، صفحة 52).

وما يثير الاهتمام أنه كلما سلطنا الضوء على أهمية دور الموظف العمومي كلما اكتشفنا مدى ضرورة تأهيله مسبقا، من حيث مبدأ تكوين الموظف بالمعارف العلمية حسب تخصص الوظيفة، وكذا منحه أجر مالي يتناسب وحجم المسؤولية الملقاة على كاهله، ومع هذا فإن الواجب الإثتماني يبقى هو أعلى واجب معروف للقانون (Johnson, 2019, p. 307). ولا يمكن تبرير الاخلال به مهما كان مرتبطا بتلك المبادئ، ذلك انه " في الحياة العامة، تتطلب المبادئ الإثتمانية من الموظفين العموميين أن يتصرفوا لصالح الآخرين وليس لصالح أنفسهم أو لصالح خاصة أخرى وينطبق هذا حتى اذا كان العون العمومي يخدم بدوام جزئي فقط ولم يتقاضى أجرا" (Johnson, 2019, p. 315).

4.2 تدابير الوقاية الخاصة وضمانات حماية الموظف العمومي

بالرجوع إلى نصوص القانون 01/06 نجدها تحت على أن تعمل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية على تشجيع النزاهة والأمانة وروح المسؤولية بين موظفيها وإضفاء الشفافية في تسيير شؤون الإدارة العمومية (القانون رقم 01/06، 2006). وفي المقابل اعتنى المشرع بالنص على التدابير الوقائية لضمان نزاهة الموظف العمومي في مجال الصفقات العمومية، من خلال إدراج أحكام تتعلق بمدونة أدبيات وأخلاقيات موجهة للموظفين المتدخلين في مراحل إبرام وتنفيذ ومراقبة الصفقات العمومية، ومع ذلك قد تكون هذه المدونة في كثير من الحالات لا تغطي التنفيذ الكلي لمبادئها لذلك يتم توسيع مجال الالتزام بالنزاهة والحياد وربطه بالواجب الإثتماني

الالتزامات الإثمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

للموظف في جميع الحالات والظروف وتدريبه على ذلك، للحد من هذه الظاهرة خاصة عندما يتعلق الأمر بالطلبات العمومية والمال العام. وهو ما نتناوله من خلال النقطتين التاليتين:

أولاً: الالتزام بالواجب الإثماني المتعلق بالنزاهة والحياد في إطار وضع مدونة ادبيات وأخلاقيات المهنة.

غالباً ما يقال إن الالتزامات الإثمانية للموظفين العموميين مستحقة للجمهور بشكل عام أو الناخبين. وهذا منطقي لأن أداء واجبات الوظيفة العمومية ينطوي على "ثقة عامة". الثقة، والولاء الذي يتطلبه المنصب في الوظيفة هو جوهر الخدمة العامة (Johnson, 2019, p. 318)، وهو ما ترجمه نص المادة 07 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته بنصه على ما يلي: "من أجل دعم مكافحة الفساد، تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبها، لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهدة الانتخابية وفقاً للمواد 11، 08، 07 (القانون رقم 01/06، 2006)"

ومع وجود مدونات قواعد السلوك على مستوى الإدارة والتي تتضمن مبادئ التشجيع على النزاهة والأمانة ما يخلق روح المسؤولية ويكون هناك ضمان الأداء السليم للوظائف ويبعد الإدارة عن الفساد (مزباني، 2014، صفحة 10)، أما في مجال الصفقات العمومية، فقد قامت الجزائر، لأول مرة في قانون الصفقات العمومية لسنة 2010 من خلال المادة 60 منه (المرسوم الرئاسي 236/10، 2010)، بإدراج أحكام تتعلق بإنشاء مدونة أدبيات وأخلاقيات موجهة للموظفين المتدخلين في مراحل إبرام وتنفيذ ومراقبة الصفقات العمومية، ونفس الفكرة تم الإبقاء عليها في القانون 247/15 من خلال المادة 88 منه (المرسوم الرئاسي رقم 247/15، 2015) ونص المادة 65 من (القانون رقم 12/23، 2023) المتضمن تنظيم الصفقات العمومية.

اذ من الشروط الإجرائية الواجب اتباعها هو اطلاع الموظف على وثيقة المدونة، ثم التعهد بالالتزام بمحتواها مع احترام جميع بنودها بموجب تصريح، إلى جانب امضائه بعدم وجود تضارب المصالح، وفي الأخير ترفق الوثيقتين بالمدونة حيث تم تكليف سلطة ضبط الصفقات العمومية بإعداد هذه المدونة وذلك بعد ان يوافق عليها الوزير المكلف بالمالية، غير أنه لم يتم إنشاء هذه الهيئة ولم تصدر هذه المدونة لحد الآن (بوشارب، 2017، صفحة 355). غير انه من ناحية الواجب الإثماني حتى إذا لم يتم تبني مدونة أخلاقية، أو إذا لم يكن هناك حكم مدونة دقيق، فيجب على الأعوان العموميين التصرف بطريقة تتفق مع التزامات واجب الأمانة في القانون العام. قوانين أخلاقيات الوظيفة، والأحكام الجنائية (Johnson, 2019, p. 298).

ثانياً: التدابير الوقائية المتعلقة بتضارب المصالح

إن تضارب المصالح، هو ببساطة وضعية يجد فيها الموظف نفسه في مواجهة مصلحتين متناقضتين أو مختلفتين وهما المصلحة العامة مقابل مصلحته الخاصة، أين يجب عليه الاختيار بين إحداها، غير أننا نشير إلى أن وجود الموظف في وضعية تضارب المصالح ليس أمراً حتمياً لنشوء الفساد فيما بعد ولكن تأطيره قانونياً هو وقاية لا أكثر، لأن مثل هذه الحالات قد تسمح للموظف إما بتقديم امتيازات غير مبررة، أو أخذ فوائد بصفة قانونية أو استغلال نفوذه وهو ما ذهبت إليه المادة 07 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من خلال حثها الدول على أن "تسعى كل دولة طرف، وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم تعزز الشفافية وتمنع تضارب المصالح" (اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، 2003).

وبالتالي يجب على الموظف، قانوناً، التصريح للسلطات المعنية عن علاقاته ونشاطاته الخاصة التي قد تتقاطع مع المسؤوليات المنوطة به التي قد تفضي - لاحقاً - إلى تضارب في المصالح (بوشارب، 2017، صفحة 356). ولتكريس هذا الالتزام في حالة عندما يتعلق الأمر بسلوك موظف عمومي، فإن الواجب الإيجابي للإفصاح عن المعلومات الجوهرية ينشأ من علاقة الموظف الإثتمانية [بالجمهور] (Johnson, 2019, p. 318) وليس بالضرورة الخضوع إلى أحكام مدونة الاخلاق طالما انه المستفيد الأول من الخدمة العمومية.

ولقد أدرج المشرع الجزائري تضارب المصالح في أكثر من موضع في القانون 01/06، إذ تنص المادة 08 منه: "يلتزم الموظف العمومي بأن يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل عاد". (القانون رقم 01/06، 2006).

كما تمت الإشارة إليه كذلك من خلال الأمر رقم 01/07 المؤرخ في 14 مارس 2007 المتعلق بتضارب المصالح والالتزامات الخاصة ببعض الوظائف والمناصب من خلال مجموعة من المحظورات المطلقة والمؤقتة مرفقة بعقوبات جزائية في حال مخالفتها، كمنع شاغلي المناصب العليا والإطارات في المؤسسات والإدارات العمومية، من أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم مصالح لدى الإدارة التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأياً بغية عقد صفقة معها، ولا يمكن لهم أن يمارسوا، عند نهاية مهمتهم، لأي سبب كان، ولمدة سنتين (2) نشاطاً استشارياً أو نشاطاً مهنياً أياً كانت طبيعته، أو أن تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة لدى المؤسسات التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأياً بغية عقد صفقة معها (الأمر رقم 01/07، 2007). وبموجب مبادئ الواجب الإثتماني، فإن الموظف العمومي ملزم بالإفصاح عن الصراع الناشئ عن مصالح شخصية أو اقتصادية وثيقة الصلة والامتناع عن أي مشاركة في صنع القرار الرسمي المتعلق بالمسألة، والكشف عن تعارض المصالح (Johnson, 2019, p. 329) بالنسبة للصفقة المراد عقدها حتى يمكن القول ان هناك التزاماً حقيقياً بالمدونة الأخلاقية.

غير أننا نشير هنا، من أجل وقاية حقيقية وفعالة، يجب إصدار نصوص قانونية تطبيقية واضحة تتوفر على آليات محددة مدعومة ببرامج تكوينية لتنبيه الموظف على المواقع التي قد تتعارض فيها المصالح، كما أنه من المهم التركيز على ضرورة التصريح عن أي تعارض للمصالح والتنحي عن المهمة التي تتواجد فيها هذه الحالة حتى تتوفر رقابة أعلى على القرار الذي يوجد فيه شبهة تعارض مصالح، في حين ومع عدم وجود المدونة يقتضي الأمر على الموظف بموجب الواجب الإثتماني ان يصرح بتعارض المصالح للجهة الوصية التي يتبعها لانه " في بعض الأحيان، يقال إن الالتزامات الإثتمانية للموظف العام تصب في مصلحة الكيان الحكومي الذي يخدمه (وليس في مصلحة الجمهور بشكل عام أو المنصب الذي يشغله). وقد يكون هذا صحيحاً في الحالات التي تنطوي على عدم الكشف عن معلومات جوهرية" (Johnson, 2019, p. 321). والتي قد لا يتم الكشف عنها الا بتحقيق معمق.

ومن حيث الطرح، هناك تساؤلاً يبقى مطروحاً في هذا الشأن، وهو ما إذا كانت الواجبات الإثتمانية تستمر بعد انتهاء منصب الوظيفي. كقاعدة عامة، تنتهي معظم الواجبات الإثتمانية عند انتهاء العلاقة الإثتمانية. ومع ذلك، فإن بعض الواجبات الإثتمانية تستمر بعد انتهاء العلاقة مثل الواجبات المتعلقة بالملكيات أو المعلومات السرية المتعلقة بالمنصب (Johnson, 2019, p. 338).

3. الواجب الإثتماني بالالتزام بضوا بط إبرام الصفقات العمومية طبقاً لقانون مكافحة الفساد 01/06.

من حيث الواجب الإثتماني للموظف، وفي حالة عدم وجود أو كفاية قواعد المدونة الأخلاقية، من المهم جداً النظر في القضايا المتعلقة بمظهر عدم الشفافية واحترام مبدأ المنافسة أثناء الرقابة أو تنفيذ عقود الصفقات العمومية وحتى يتسنى

الالتزامات الإئتمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

للإدارة ان تعمل بشكل فعال، ولكي تستحق ثقة المواطنين، يجب تجنب كل من عدم الشفافية الفعلية في إدارة الشؤون العامة. لذلك نجد ان القانون 01/06 كرس ذلك الواجب من خلال الضوابط والقواعد الآتية:

113 الالتزام بقواعد الشفافية والمنافسة

اولا- الإعداد المسبق لشروط المشاركة والانتقاء

تقوم الإدارة بإعداد الشروط والأحكام المتعلقة بالصفقة وفق ما يسمى بدفتر الشروط، حيث يعتبر أساس تكوين الصفقة، والذي يجب على الإدارة اعداده بالدقة اللازمة قبل كل نداء للمنافسة وهذا بإرادتها المنفردة (نوح، 2001، صفحة 388) يتضمن موضوع الصفقة، وطريقة منحها والوثائق المطلوبة من المتعاملين والمعايير التي يعتمد عليها في انتقاء المتعامل المتعاقد، والأحكام المتعلقة بتنفيذ الصفقة، وبين المشرع ما يجب أن تتضمنه دفاتر الشروط (مزباني، 2014، صفحة 10)، إذ أن دفتر الشروط هو المرآة العاكسة لمدى احتواء الصفقة على شروط تمييزية من عدمه، كما أن من سماته إبراز معايير تخص موضوع الصفقة العمومية كالنوعية آجال التنفيذ والتسليم، السعر، المعيار الجمالي والوظيفي، النجاعة لترقية فئة الاحتياجات الخاصة ... إلى غير ذلك من شروط.

وتخضع مشاريع دفاتر شروط طلب العروض لدراسة لجان الصفقات المختصة قبل الإعلان عنها والشروط التقنية التي تضعها الإدارة لضمان حسن تنفيذها، ومن ثم تؤسس الإجراءات في جميع الصفقات على قواعد الشفافية والمنافسة الشريفة وعلى معايير موضوعية للوقاية من الوقوع في جرائم الرشوة أو المحاباة.

وبما أن دفتر الشروط هو المنهاج المعتمد في إبرام وتنفيذ الصفقة العمومية فهو يشمل عدة دفاتر (القانون رقم 12/23، 2023) لكل منها دور خاص إذ نجد أن دفتر البنود الإدارية العامة لصفقة الأشغال واللوازم والخدمات يوافق عليها عن طريق مرسوم تنفيذي، بينما دفاتر التعليمات التقنية المشتركة التي تحدد الترتيبات التقنية الخاص بنوع من الأشغال أو اللوازم أو الدراسات أو الخدمات يوافق عليها بقرار من الوزير المعني، في حين دفاتر التعليمات المحددة للشروط الخاصة حسب كل صفقة على حدى تلتزم المصلحة المتعاقدة بإحداثه.

وللعلم فإن قانون الصفقات العمومية ولا سيما المادة 37 و38 منه (القانون رقم 12/23، 2023) نص على الالتزام بمراعاة وجوب ملاءمة نظام تقييم العروض التقنية مع طبيعة المشروع وتعقيده وأهميته مهما اختلف اختيار إجراء الإبرام، ومن ثمة يمنع التفاوض مع المتعهدين (عبدالله، 2017، صفحة 340) خارج الحالات المحددة قانونا في إطار عمل لجنة فتح الأظرفة وتقييم العروض فإنها تقترح على المصلحة المتعاقدة رفض العرض المقبول في حالة إثبات أن ممارسات المتعهد المعني تشكل تعسفا في وضعية الهيمنة على السوق أو قد تسبب إخلالا بالمنافسة في القطاع المعني (بن سليمان، 2016، صفحة 49).

ثانياً: الالتزام بمبدأ علانية المعلومات المتعلقة بالصفقة

يتجسد مبدأ علانية المعلومات المتصلة بالصفقة، من خلال عملية الإشهار التي تقوم بها المصلحة المتعاقدة، وكذا بتمكين المتعهدين المترشحين للصفقة من دفتر الشروط الخاص بها ويعتبر هذا بداية الواجبات الإئتمانية اتجاه الإدارة العمومية والمتعاملين الاقتصاديين، ذلك ان هذا المبدأ مهم جدا في الحصول على المتعاقد الأنسب للطلب العمومي وفق منافسة حقيقية، ذلك أن الهدف منه هو فسح مجال المشاركة أو المنافسة ومنح الفرصة لكل من توفرت فيه شروط المشاركة حسب الإعلان المنشور وبالشروط والكيفية الواردة في دفتر الشروط المتعلقة بالصفقة (بوضياف، 2009، صفحة 79)، ويقتضي تتبع الإدارة المعنية إجراءات الإشهار فلا تكون صفحتها سرية (تبقاوي وعبود، 2018، صفحة 231)، وهو ما نصت عليه المادة 46 من قانون الصفقات العمومية " يكون اللجوء إلى الإشهار إلزاميا... " (القانون رقم 12/23، 2023)

إن النص على وجوب الإعلان والاعلام بكافة الوسائل المتاحة قانونا ولا سيما في البوابة الالكترونية للصفقات العمومية المستحدثة، يهدف إلى اصباح الشفافية على العمل الإداري التي تعتبر جوهر الواجب الإثتماني ومبتغى المدونة الاخلاقية، لضمان النزاهة الإدارية، وبالمقابل يعد أي اخلال بهذا الاجراء هو اخلال بالقواعد الأساسية في إبرام الصفقات ويعد ليس مجرد شبهة للفساد وانما ركنا ماديا صريحا لجريمة فساد. فنص المادة 08 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد كانت صريحة من حيث تعددها لمظاهر الفساد واعتبرت ان مخالفة التشريع والتنظيم في إبرام او تنفيذ او مراقبة الصفقات العمومية بغرض منح امتيازات للغير يعد مظهرا من تلك المظاهر (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 4/58، 2003)، وعليه فإن إعلان الإدارة على رغبتها شرط ضروري لضمان فرص متساوية للراغبين في التعاقد، في حين ان اغفال او تعمد اغفال هذا الاجراء يفسران الموظف قد يحاول او يحاول توجيه الصفقة ما يؤدي إلى منح امتيازات للغير، وهو في نفس الوقت الانحلال من الواجب الإثتماني الملقى على عاتقه في إدارة المال العام (راضي، 2011، صفحة 119). فالإعلان يضع المنافسة الحرة موضع التطبيق الفعلي لأنه يؤدي إلى إشارة المنافسة ضمن أجواء المساواة والشفافية، ويعتبر هذا المبدأ في طلب العروض القاعدة الجوهرية (عمر، 2013، صفحة 65).

إن وجوب الإشهار، يستلزم إقرار مسؤولية الادارة الجزائية والإدارية فيحال إخلالها بقواعد الإشهار والمنافسة النزاهة والشريفة، فمسؤوليتها الجزائية مقننة بموجب المادة 9 من القانون 01/06 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم حيث جاء فيها "يجب أن تؤسس الإجراءات المعمول بها في مجال الصفقات العمومية على قواعد الشفافية والنزاهة والمنافسة الشريفة وعلى معايير موضوعية (تيورسي، 2011، صفحة 278)، ولقد كفل المشرع حقوق المتعاملين إذ ألزم الإدارة المتعاقدة بالعمل في إطار الشرعية والوضوح ليكفل مبدأ المنافسة والمساواة وبعدها عن شبهة التحيز، ومن ثم حيد مبدأ العلانية من التلاعب والفساد في الصفقات العمومية (بوضياف، 2009، صفحة 218)، ويمكن ذكر بعض الإجراءات والتي من خلالها تتجسد المساواة كالتالي:

- تحديد شروط الانتقاء بصفة موضوعية وغير تمييزية؛

- إمكانية دعوة المترشحين لاستكمال عروضهم التقنية وكذا طلب توضيحات حول عروضهم على مستوى اللجنة؛

- اختيار المتعامل المتعاقد على أساس شروط الانتقاء وحسب الطريقة المعدة مسبقا في دفتر الشروط؛

- الإعلان المؤقت للصفقة والذي يسمح للمترشحين بتقديم طعونهم؛

- تحديد الأجال اللازمة لتحضير العروض وهذا من اجل أعمال قواعد المنافسة (BOULIFA, 2013, p. 9).

وعليه، تتمتع الوسيلة التي تستعملها الإدارة او المصلحة المتعاقدة بصدى اعلامي كبير تستطيع من خلالها ابلاغ

العديد من المترشحين، وهو ما يعتبر بمثابة تجسيد حقيقي لمبدأ المنافسة (زيات، 2013، صفحة 89).

وبناء على ما سبق يتبين قيمة نظام الإشهار في مجال الصفقات العمومية لارتباطه بعدة عناصر، تهدف بالدرجة الأولى على ضمان مبدأ علانية الإجراءات مع مراعاة منافسة حقيقية ونزاهة عند تقديم العروض، كما توضح المعايير المعتمدة من طرف المصلحة المتعاقدة عند عملية تقييم العروض وتمديد الأجال، بتأمين نجاعة الطلبات العمومية للحد من سلبيات التفاوض مع المتعهدين بطريقة غير قانونية، ضمانا لحسن استعمال النفقات العمومية (بن سليمان، 2016، صفحة 53).

الالتزامات الإئتمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

12.3 الالتزام الإئتماني والأخلاقي باحترام المعايير الموضوعية المتعلقة بإبرام الصفقات العمومية

أولا - الموضوعية والدقة في اختيار المتعامل المتعاقد إبرام الصفقات العمومية

تعتبر الصفقات العمومية الأداة القانونية التي منحها المشرع للإدارة قصد إنجاز مخططات التنمية الوطنية والمحلية ولتحقيق هذه المشاريع تعتمد الإدارة على معايير الدقة والموضوعية في اختيار المتعاقد الأنسب لها عرضا تقنيا وماليا، فتبحث الإدارة عن المتعاقد وذلك بدراسة كافة العروض التي يقدمها المتعهدون وتختار بذلك المتعاقد الأقدر على تنفيذ الصفقة من حيث الإمكانيات المادية والبشرية التي يقترحها المتعامل المتعاقد (رزوز، 2012، صفحة 203)، إلا أن المصلحة المتعاقدة لا تملك مطلق الحرية في اختيار المتعامل المتعاقد فالمشرع قيد حريتها في المادة 60 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية بأن تعلق اختيارها عند كل رقابة تمارسها أية سلطة مختصة. وتبرير عملية الاختيار يتم عن طريق إعداد المصلحة المتعاقدة لملف كامل يخص الصفقة بجميع الإجراءات المتخذة بشأنها من يوم الإعلان عنها إلى غاية المنح المؤقت (شروقي، 2008، صفحة 18).

وأخيرا تجدر الإشارة إلى أن تكريس قواعد الشفافية تلعب دورا بارزا في تعزيز ثقة المواطنين بالسلطة واعتماد النزاهة والمنافسة الشريفة في مجال الصفقات العمومية واحترامها من شأنه أن يقلل من ارتكاب الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية، في حين لا يتجسد هذا الامع التزام الموظف العمومي بالواجب الإئتماني وتدريبه عليه إلى جانب الالتزام بمدونة الاخلاق المشار اليها والشعور بالزاميتها من بداية إجراءاتها إلى غاية التنفيذ الفعلي لها.

ثانيا: مدى إلزامية الواجبات الإئتمانية ذات الطابع الأخلاقي في إبرام الصفقات العمومية

بالرجوع إلى قواعد أخلاقيات المهنة الخاصة بالأعوان العموميين المتدخلين في مجال الصفقات العمومية من حيث الالزام فهي ملزمة، ويستدل على هذا الاستنتاج بدليلين، دليل عام والأخر خاص، فالدليل العام يتمحور حول الواجبات القانونية العامة ذات الطابع الأخلاقي الواردة في القانون العام المشار اليها سابقا، فبما ان أخلاقيات المهنة الواردة في النصوص القانونية قواعد قانونية، فهي ملزمة لكافة موظفي الدولة بما فهم الأعوان المتدخلين في مجال الصفقات العمومية، فواجب النزاهة يلتزم به الموظف العمومي مهما كانت الإدارة التي ينتمي اليها.

أما الدليل الخاص على إلزامية مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالأعوان العموميين المتدخلين في إبرام ومراقبة وتنفيذ الصفقات العمومية فيمكن استنباطه (بوطبة، 2018، صفحة 17) من نص المادة 65 و 66 من القانون 12/23 المشار اليه سابقا، حيث أشارت الأولى إلى ضرورة المصادقة على مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة للأعوان العموميين "وأشارت الثانية إلى التدابير الردعية في حالة الاخلال بالواجب الإئتماني والأخلاقي في مجال إبرام عقود الصفقات العمومية (القانون رقم 12/23، 2023) ما يدل على الطابع الإلزامي للمدونة الأدبية والأخلاقية، غير انه يبقى في الحالات التي لا يمكن اثبات الاخلال بالواجب الأخلاقي من الناحية القانونية لصعوبة اثباته، فان القرار بشأن اثباته يتطلب تقييما دقيقا للدلالة التي ندين بها الموظف العمومي وهو ما يصعب الوصول اليه من الناحية الواقعية ، لذلك يبقى التدريب والحث على تكريس الواجب الإئتماني الذي يتحلى به الموظف العمومي اتجاه الإدارة والجمهور هو السبيل الأمثل للوصول إلى إبرام صفقة خالية من شبهة الفساد.

5. خاتمة:

من خلال عرض محتوى هذا المقال نستنتج أن الواجبات الائتمانية للموظفين الواردة في قوانين الدولة الملقاة على مسؤولية المتدخلين في إبرام الصفقات العمومية يجب أن تجسد بالمعنى الفعلي والواقعي لتلك المبادئ التي ينبغي أن تعبر عنها مدونة أخلاقيات المهنة، ما يعني أن من الناحية العملية أن تكون قواعد هذه الأخيرة تتصف بالمرونة والوضوح والقابلية للتطبيق وجعلها تؤدي دورا رئيسا في تنظيم سلوك الموظفين والأعوان العموميين، وأن ترتبط مباشرة بالقوانين الجزائية وفق تفسيرات تؤول إلى فرض الواجب الائتماني اتجاه الدولة ومؤسساتها، وحتى يمكن القول أن هناك هدف حقيقي من وراء إبرام الصفقات ومسؤولية قانونية وأخلاقية اتجاه المواطنين المستهدفين من وراء إبرامها،

أما من حيث أهم ضمانات حماية الموظفين والأعوان العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية بشتى مراحلها، من المهم جدا أن تكون إجراءات التحقيق في انتهاك التشريع والتنظيم المعمول به طبقا لقانون الوقاية ومكافحة الفساد التي تقوم بها الجهات الرسمية المختصة، أن تكون بقدر كاف من الشفافية والواقعية والدقة للوصول إلى ما إذا كان هناك حقيقة انتهاكا للواجب الائتماني وفق مدونة الأخلاق أم لا، حتى لا يكون هناك دائما تهريا من طرف الموظفين التهرب من التدخل في إبرام الصفقات خوفا من الآثار المترتبة عن سوء تطبيق أو تفسير القانون.

6. قائمة المراجع باللغة العربية

1. أبو بكر الصديق عمر. (2013). الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في إبرام العقود الإدارية بطريق المناقصات. بيروت، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية.
2. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. (31 أكتوبر، 2003). قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2004.4/58، 10. (الأمم المتحدة، المحرر) فيينا، النمسا: الأمم المتحدة.
3. احمد بوشارب. (سبتمبر، 2017). الآليات القانونية والمؤسسية للوقاية من الفساد ومكافحته في مجال الصفقات العمومية. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 1(7).
4. الأمر رقم 01/07. (01 مارس، 2007). المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف. الجريدة الرسمية رقم 16 مؤرخة في 07 مارس 2007، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
5. العربي تيقاوي، و ميلود عبود. (جوان، 2018). الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي 15-247 المفهوم والمبادئ والاحكام التشريعية الخاصة بها. مجلة اقتصاديات المال والأعمال (06).
6. القانون رقم 01/06. (20 فيفري، 2006). يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المحرر) جريدة رسمية عدد 14.
7. القانون رقم 12/23. (05 أوت، 2023). المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية،. الجريدة الرسمية العدد 51 المؤرخة في 2023/08/05. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
8. المرسوم الرئاسي 10/236. (07 أكتوبر، 2010). المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم. (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المحرر) الجريدة الرسمية رقم 58.
9. المرسوم الرئاسي رقم 15/247. (16 سبتمبر، 2015). المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام. (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المحرر) الجريدة الرسمية العدد 50.
10. بن السي حمو محمد المهدي بن عبدالله. (2017). الرقابة الداخلية على إبرام الصفقات العمومية في التشريع الجزائري. مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، 10(1).
11. بن عبو محمد، و دليلة كردي . (2022). مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك كآلية للحد من الفساد في قطاع الجمارك والقضاء. مجلة الفكر القانوني والسياسي، 06(02).
12. زوليخة زوزو. (2012). جرائم الصفقات العمومية واليات مكافحتها في ظل القانون المتعلق بالفساد. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون جنائي. ورقلة، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح.
13. عمار بوضياف. (2009). شرح تنظيم الصفقات العمومية في الجزائر (الإصدار الطبعة الثانية). الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
14. عمار بوضياف. (2009). شرح تنظيم الصفقات العمومية في الجزائر. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.

الالتزامات الإئتمانية للموظفين العموميين المتدخلين في الصفقات العمومية على ضوء مدونة أخلاقيات المهنة وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

15. فائزة بن سليمان. (2016). حوكمة الصفقات العمومية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق. الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية.
16. فائزة ميموني، ومراد خليفة. (2010). السياسة الجنائية للمشرع الجزائري في مواجهة الفساد. مجلة الدراسات القانونية (7).
17. فريدة مزباني. (2014). الوقاية من الفساد ومكافحته في مجال الصفقات العمومية. مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية (2).
18. مازن ليلوراضي. (2011). العقود الإدارية (الإصدار 1). عمان، الأردن: دارقنديل للنشر والتوزيع.
19. محترف شروقي. (2008). الصفقات العمومية والجرائم المتعلقة بها في قانون الفساد.. مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة. الجزائر، الجزائر: المدرسة العليا للقضاء.
20. محمد تيورسي. (2011). قواعد المنافسة والنظام العام الاقتصادي. أطروحة دكتوراه في القانون. تلمسان، جامعة بوبكر بلقايد، الجزائر.
21. مراد بوطبة. (سبتمبر، 2018). قراءة في نص المادة 88 من المرسوم الرئاسي 247 /15 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام. حوليات جامعة الجزائر 1، 3 (32).
22. مهند مختار نوح. (2001). الإيجاب والقبول في العقد الإداري، دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه. مصر: جامعة عين شمس.
23. نوال زيات. (2013). الأشهار في الصفقات العمومية في القانون الجزائري. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية. كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، الجزائر.
24. ياسين قوتال، وفايزة عمايدية. (2023). المواثيق الأخلاقية كألية قانونية للحد من الفساد في مجال الصفقات العمومية "مدونة أخلاقيات المهنة نموذجا. مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16 العدد 01.
25. BOULIFA, b. (2013). *marchés publics manuel méthodologique droit pratique* (Vol. 1). Alger: bert edition.
26. Johnson, V. R. (2019). The Fiduciary Obligations of Public Officials. *St. Mary's Journal on Legal Malpractice & St. Mary's Journal on Legal Malpractice & Ethics*, vol 09 N°02.