



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق



دور السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة في
القانون الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

تحت إشراف / الدكتور:

- غريسي جمال

من إعداد:

- بن قدور أم الخير
- دحة سلسيل
- ركيبي عبير

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	- الاسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. حمايتي صباح
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. غريسي جمال
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. خلف بوبكر

السنة الجامعية : 2023/2022

سبيلنا وإشرافنا

الحمد لله الذي أبدع كل شيء وخلق

والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

الذي أمر سله الله تعالى هاديا وبشيرا لجميع الأمم .

إنه لمن دواعي سرورنا بعد أن من الله علينا بإنجاز هذا العمل المتواضع أن تتوجه بالتقدم

بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا الفاضل الأستاذ :

غريسي جمال الذي تفضل بالإشراف على هذا العمل، حيث قدم لنا كل النصيح والإرشاد طيلة فترة

الإعداد، فله منا كل الشكر والتقدير .

والشكر والعرفان إلى كل من كان له فضل علينا وساعدنا ولو بنصيحة من قريب أو بعيد من أساتذة وطلبة .

وتوجه بالشكر الخاص للأستاذ "حضري حسان" لمساعدته لنا

ونشكر كذلك أعضاء اللجنة المناقشة كل واحد باسمه

وختاماً ندعوا الله العلي القدير أن يجعل هذه الدراسة بداية موفقة

أننا قد حاولنا فالكمال لله وحده، سبحانه ولي الهداية والتوفيق .



أهدى

عُما سراج

نحمد الله عز وجل الذي وفقني في إتمام هذا البحث العلمي

الحمد لله كثيرا , والصلاة والسلام على معلم البشرية نبينا محمد صلى الله عليه وسلم .

تقدم بشكر خاص إلى الاستاذ " جمال غريسي " على ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة

ساهمت في إثراء هذه الدراسة .

أهدي هذا المجهود إلى من كانوا سند لي " أمي " و " أبي "

وإخوتي كل باسمه , وإلى كل العائلة الكريمة .

ولا أنسى بالذكر خطيبي الذي منحني القوة والعزيمة

وإلى صديقاتي وكل من مد لي يد العون

أخيرا نحمد الله تعالى على فضله .

أم الخير



بسم الله والصلاة والسلام على أطهر الخلق محمد عليه أفضل الصلاة والسلام

أهدي عملي هذا إلى من علمني العطاء وإلى من أحمل اسمه بكل افتخار

"والدي العزيز" وإلى ملاكي في الحياة وإلى معنى الحب "امي الحبيبة" وإلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد

"إخوتي وأخواتي"

وإلى من له الفضل الكبير في تشجيعي وتحفيزي "شريك حياتي خطيبي" وكل عائلته

وإلى "زوجة أبي" التي لم تنساني بدعائها .

وإلى استاذنا المشرف نشكره لأنه لم يخل علينا بشئ بتوفيق من الله، وكذلك الأستاذ "حضري حسان"

شكراً لكل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد واسأل الله التوفيق لي ولكم

سلسيل



الحمد لله

الحمد لله الذي يسر لي البدايات واكمل لي النهايات وبلغني الغايات

الحمد لله الذي ماتم جهدي إلا بعونه وما ختم سعي إلا بفضلته

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل لقلبيهما شيئاً من السعادة ,

الى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما إلى خير مثال لرب الأسرة " والدي الموقر "

الى التي وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز ,

الى التي ربّني وأنارت دربي وأعانتني "أمي الغالية "

إلى كل عائلتي الكريمة , وإلى كل الاشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير

أهديكم ثمرة جهدي

مقدمة

يعتبر الموظف العمومي الاداة الفعالة لتحقيق الدولة أهدافها المتعلقة بتقديم المنفعة العامة بكونها الوسيط بينها وبين شعبها ، فبمجرد توليه لمنصبه الوظيفي واكتسابه صفة الموظف العمومي ، فتقرر له جملة من الحقوق والالتزامات .

ويعتبر موضوع السر المهني من بين الواجبات التي تقرر للموظف أن يحترمها ، فيعتبر السر المهني من المواضيع ذات الابعاد المختلفة، فتسعى الدول منذ الأزل أن تحافظ على أسرارها المهنية وعدم إفشاءها .

وتكون أهمية كتمان الأسرار المهنية من طرف الموظف بأسرار الدولة في أنه يتعدى نطاق الوظيفة العامة في نشاط الإدارة في حد ذاته، هذا إضافة إلى ما قد يترتب على إفشاءها من أضرار بمصالح الدولة، فمن أخطر الأمور عليها إفشاء أسرارها لأن في ذلك تهديد لبقائها واستمراريتها وزعزعة كيائها ومكانتها بين الدول، وتكون أيضا أهميته في حفظ أسرار الأفراد كونه ضمان للحفاظ على حرمة حياتهم الخاصة .

فالموظف العمومي من خلال مباشرة وظيفته يطلع بحكم طبيعة عمله على أسرار لا يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة من هذه الأسرار ما يتعلق بالأفراد ومنها ما يتعلق بجهة العمل كما قلنا سابقا ، وبالتالي فهو ملزم بعدم إفشاءها إلا ما أباحه القانون ، وإلا ترتب عن فعل الإفشاء جملة من العقوبات وفقا للقانون.

وكنتيجة لهذه الأهمية لكتمان الأسرار المهنية سعت أغلب التشريعات من بينها قانون الوظيفة العامة الجزائري إلى تقنين هذا الواجب و إلزام الموظف به ، فالهدف من وراء سن عقوبات للموظف العام ضبط سلوكه وتقويمه، حيث تحتل عملية التأديب أهمية كبيرة لإعتبارها أهم وسيلة لضمان إحترام قواعد الوظيفة العامة وتحقيق السير المنتظم.

أ- أهمية الموضوع:

تظهر أهمية الموضوع من خلال توضيح واطهار الأحكام القانونية المتعلقة بواجب الموظف في كتمان السر المهني وزيادة الثقافة القانونية لدى الموظف العام .
وكذلك تبيان مفهوم السر المهني ومعرفة الجزاءات حول جريمة إفشاء السر المهني للموظف العام والمسؤولية المدنية وكذلك التأديبية.

ب- أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر موضوع " دور السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة في القانون الجزائري" ذو أهمية بالغة في المجال القانوني عامة والإداري بصفة خاصة , فتتوعد أسباب إختيار الموضوع الى أسباب ذاتية دفعت بنا لإختيار هذا الموضوع وأخرى موضوعية .

أسباب ذاتية :

من بين الأسباب الذاتية التي أدت بنا لإختيار هذا الموضوع وهي الرغبة الشخصية في توفير المادة العلمية القانونية للطلبة والباحثين حول هذا موضوع.
بالإضافة لحب الموضوع والرغبة في معرفة الأهمية القانونية لسر المهني في القانون الجزائري.

أسباب موضوعية:

جل البحوث والدراسات القانونية في مجال إفشاء السر المهني تقتصر على نوع واحد من الأسرار المهنية كالسر المهني للمحامي والأطباء .

ت- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة وتوضيح أهم الأحكام المتعلقة بجريمة إفشاء السر المهني من طرف الموظف العام.

ث- إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى ساهم المشرع الجزائري في ضمان الإلتزام بواجب كتمان السر المهني للمحافظة على أخلاقيات الوظيفة العامة وترقية الخدمة؟

وتتبع عن هذه الاشكالية عدة تساؤلات فرعية نذكر منها :

- ما هو مفهوم السر المهني ؟

-كيف نظم المشرع الجزائري جريمة إفشاء السر المهني ؟

- ماهي العقوبات المترتبة عن إفشاء الموظف العمومي للسر المهني ؟

ج- الدراسات السابقة :

ومن خلال هذا البحث إتبعنا عدة دراسات سابقة من بين أهم الدراسات في البحث عن موضوع السر المهني ومن بينها : -سعيد مقدم, الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة .

-كنعان نواف ، القانون الإداري.

-عبدلي حمزة ، المسؤولية الجزائية عن إفشاء الأسرار المهنية ، أطروحة دكتوراه ، تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية ,قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر - 1 - بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2020 .

-رحماوي كمال تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار ،هومة، الجزائر، 2004.

ح- منهجية الدراسة :

إتبعنا بشكل رئيسي المنهج التحليلي المناسب لتحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بموضوع الدراسة , كما إستعنا أيضا بالمنهج الوصفي وذلك من أجل الوقوف في تحديد المفاهيم التي تطرقنا إليها في العديد من محطات بحثنا هذا .

خ- خطة الدراسة :

وللإجابة على هذه الإشكالية قسم الموضوع إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان " السر المهني أداة في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة " يندرج تحته
مبحثين :

المبحث الأول بعنوان مفهوم السر المهني في الوظيفة العمومية والمبحث الثاني بعنوان
إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني في الوظيفة العمومية.

والفصل الثاني بعنوان " الآليات الجزائية في تكريس السر المهني في مجال الوظيفة العامة " ليندرج تحته مبحثين الاول معنون إجراءات متابعة الموظف العمومي عند إفشاء السر المهني , والثاني معنون المسؤولية المترتبة عن الموظف العمومي عند إفشاء السر المهني.

الفصل الأول

السر المهني أداة لترقية

أخلاقيات الوظيفة العامة

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

تمهيد:

إن الحديث عن السر المهني، ليس بالأمر البسيط، و هذا لتشعب مصطلح السر و كذلك المهنة، فلقد بدأ الحديث عن السر المهني كواجب أخلاقي وفقا لقواعد و أصول كل مهنة، ثم أقر القانون جزءا لمن يخالف هذه القواعد.

و لما كانت المصالح الاجتماعية تولد القواعد القانونية، فإن لكل قاعدة من قواعد القانون غاية تستهدفها و مصلحة تسبغ عليها حمايتها المباشرة، حيث يوازن القانون بين المصالح الجديرة بحمايته فيرجح بعضها على البعض الآخر، ذلك أن الحق يؤدي وظيفة إجتماعية و إقتصادية لخدمة الصالح العام و لخدمة صاحب الحق، في إطار المصلحة العامة والنظام العام .

المبحث الأول: مفهوم السر المهني في الوظيفة العمومية:

إن الموظف العمومي وخلال تأدية مهامه الوظيفية يتطلع على الكثير من المعلومات والتي تعد من الأسرار الوظيفية ويعد الحفاظ عليها من أهم الواجبات الوظيفية، حيث تقتضي أصول الشرف والأمانة الإلتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية. لذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول تعريف السر المهني وأنواعه ، و المطلب الثاني علاقة الموظف العمومي في الوظيفة العمومية .

المطلب الأول: تعريف السر المهني وأنواعه:

قبل التطرق إلى مفهوم السر المهني وبيان أنواعه يستوجب علينا النظر في تعريف الموظف العام ، فقد عرف الموظف العمومي على أنه :

على أساس تعريف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظفون العموميين بأنهم : " هم عمال المرافق العامة¹

وعند النظر للمشرع الجزائري فإننا نجد أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا دقيقا وواضحا للموظف العام ، بل إكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين ينطبق عليهم القانون الوظيفي ، متبنيا في ذلك نفس موقف المشرع الفرنسي ، فيما يتعلق بتحديد خصائص الموظف العمومي.

أما في الوقت الراهن ، فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر رقم 03/06² الذي كان كغيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره ، بمعنى أنه لم يقدم لنا تعريف شامل جامع للموظف العام ، وقد جاء تعريفه في المادة 04 منه كما يلي : " يعتبر موظفا

¹ محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مصر ، 1969 ، ص35.

² الامر . رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 64 الصادر من المرسوم في 16 جويلية 2006.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ، ورسم في رتبته في السلم الإداري ، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.¹

الفرع الأول : تعريف السر المهني:

لغة: هو ما يكتُم كالسريرة وتعني جوف كل شيء ولبه، ومرادفه الإخفاء والكتُم، عكس الإظهار والعلانية، كقول أسر الشيء أي أخفاه وإمتنع عن إظهاره، وفيه قوله تعالى: "تسرون إليهم بالمودة وأنا أعلم بما أخفيتم وما أعلنتم".²

أما المهني فهو قيد للسر لا يمكن إعتبار إفشاء الأسرار التي تدخل في مهنة العامل أو تلك التي يتحصل عليها بحكم مهنته، أي عمله.

إصطلاحا: لا نجد تعريف للسر المهني لدى المشرع الجزائري فقلما تتكفل التشريعات بذلك لأن التعريف من المهام الأصلية للفقهاء الذي يركز على اعتبار السر المهني هو: "تلك المعلومات التي يحرص المستخدم على إخفائها مدركا أن إنتشارها يمكن أن يخلق ضررا بمصالحه". وللإحاطة بالتعريف السر المهني يستوجب علينا تعريفه فقها وتشريعا وقضائيا.

أولا: التعريف الفقهي :

لم يجد تعريف قانوني للسر الوظيفي في النصوص القانونية التي قررت المسؤولية الجزائية عن إفشاءه، حيث أن معظم التشريعات المقارنة التي نصت على جريمة إفشاء السر الوظيفي لم تحدد مفهومه.

¹ سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، المجلد 15، العدد 01، الجزائر، 2022، ص990.

² سورة الممتحنة، الآية 1

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

ويرى البعض أن عدم إيجاد مفهوم قانوني هنا يرجع إلى طبيعة هذه الجريمة أكثر مما يرجع إلى عيب في التشريع.¹

وقد اختلف الفقهاء في تعريفهم للسر المهني ، فقد عرفه بعض الفقهاء بأنه: " كل واقعة يقدر الرأي العام أن إبقاء العلم بها في نطاق محدود أمر تتطلبه صيانة المكانة والاجتماعية لمن تنسب إليه هذه الواقعة".²

كما عرفه الفقيه عبد الحميد المنشاوي بأنه: " كل صفة لواقعة ما يتضمن إنحصار العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة لشخص أو أكثر في ذلك، فالسرية تقتضي أن لا يعلم بالواقعة سوى أشخاص محددين أما إذا كانت معلومة لدى عدد كبير من الأشخاص إنتفت عنها تلك الصفة".

و يعرف السر المهني أيضا بأنه: " أمر يتصل بشخص أو بشيء من خاصيته أن يظل مجهول لكل شخص غير مكلف قانونا بحفظه أو إستخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوزا عددا محددا من الأفراد هم الذين يكفون بحفظه و استخدامه".³

وقد عرف بعض الفقه السر المهني بأنه: " كل معلومة يتوصل إليها العامل من خلال عمله وبمناسبته والتي أوجب القانون أو جار التعرف بكتمانها حفاظا على مصلحة العامل وحسن سيره أيا كان نوع السر، بحيث يترتب على إذاعته الإضرار بالمؤسسة أو زعزعه لثقة، ويشترط

¹ عبدلي حمزة ، المسؤولية الجزائية عن إفشاء الأسرار المهنية ، أطروحة دكتوراه ، تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2020 ، ص 71.

² الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012، ص11.

³ طنطاوي ابراهيم حامد، الحماية الجنائية لسرية معلومات البنوك عن عملائها في ضوء القانون رقم 88 لسنة 2004، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص18.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

أن لا يكون هذا الكتمان سائر لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحله شروع".¹

وهناك تعريف أيضا على أنه : " الواقعة تعد سرا إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين".²

فقد اعتبرت بعض الاتجاهات السر المهني من بين مبادئ عدم خرق الحياة الخاصة، تلك الحياة التي لا تشكل فقط مبدأ أخلاقيا بل تمتد إلى قواعد القانون، الذي يجب أن يسهر على حمايتها، لأن الأصل في حماية الأسرار هو حماية الشخص في دائرته ومحيطه، غير أن الخصوصية تقترب من السر لكنها لا ترادفه فالسر يفترض الكتمان أما الخصوصية فقد تتوافر بالرغم من عدم وجود السرية.³

و يذهب الدكتور رؤوف عبيد إلى تعريف السر بأنه: " النبا الذي يهم صاحبه كتمانته".⁴

إذ كل هاته التعريفات الفقهية تركز على المعنى الاصطلاحي و تؤكد على ضرورة الاحتفاظ بالسر و عدم الإفشاء به، فهناك التزام قانوني يقع على عاتق صاحب المهنة بعد البوح به، أما بصدد موقف القضاء من تقدير مفهوم السر فان محكمة النقض المصرية تشير إلى وجوب الرجوع إلى العرف و إلى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر.

ثانيا: التعريف القانوني للسر المهني:

¹ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 87.

² فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 630 .

³ عبد الرحمان خلفي، أبحاث معاصرة في القانون الجنائي المقارن، نظرة حديثة للسياسة الجزائية، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 14.

⁴ رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، طبعة الثانية، القاهرة، دار الفكر العربي، 1947، ص 91.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

بالنظر لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر قانونا فعرف البعض السر انه :
"كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة".

وفي القانون الجزائري و من خلال المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي نصت على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني".¹

ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ،ولا يتحرر الموظف من واجب السر لمهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".²

ثالثا: التعريف القضائي:

وقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر السر بأنه: "أمر يتعلق بشيء أو بشخص، و خاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلفا قانونا بحفظه".³

نظرا لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر المهني قانونا، فقد عرفه البعض على :
" أنه ما كل يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة".

¹ شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر ، 2014، ص40.

² الأمر 03 /06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة جريدة رسمية، عدد 46 لسنة 2006.

³ سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، ط1 ، د.د.ن، د.ب.ن، 2012 ، ص21.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

والتعريف الجزائري للسر المهني من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية يعتبر على أنه: " هو واقعة أو صرفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يظل العلم بها محصورا في ذلك النطاق"¹.

الفرع الثاني: أنواع السر المهني:

تختلف الأسرار المهنية باختلاف الأشخاص الملزمين بكتمتها، كما يعتبر من البديهي أن تعدد تنوع أجهزة الدولة والمؤسسات والدوائر الحكومية يؤثر في تحديد طبيعة ونوعيه المعلومات التابعة لهذه الجهات، هذا ما يؤدي إلى تقسيم الأسرار المهنية:

أولا :أسرار الدولة.

قد تكون أسرار الدولة حقيقية، و هي المعلومات و الوثائق التي تعد بطبيعتها من الأسرار، و لا يعلمها إلا الأشخاص المنوط بهم حفظها و صيانتها، و إما أن تكون حكومية و هي المعلومات أو الوثائق أو غير ذلك من الأشياء التي ليست في ذاتها سرا، و لكنها تعد في حكم الأسرار بمقتضى أمر حكومي.

و فقد حرصت معظم التشريعات على إقرار حماية خاصة لهذا النوع من الأسرار على غرار المشرع الجزائري و الذي أدرجها ضمن الجنايات و الجنح ضد أمن الدولة، بحيث اعتبرت من جرائم الخيانة والتجسس².

¹ ملياني زوليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.ص12.

² انظر المواد 61-62-63-64-65-66-67، أمر رقم 66/155 مؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-01 مؤرخ في 04 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 04 فبراير سنة 2014 . الجريدة الرسمية العدد 07 الصادر في 16 ربيع الثاني عام 1435 هـ الموافق 16 فبراير سنة 2014.

ثانيا: الأسرار الإدارية.

أسرار الإدارة منها ما هو متعلق بعمل الإدارة السري كخطة إعادة تنظيم المرفق العام، أو خطة الإدارة في تخفيض قيمة العملة الوطنية، و لكن إفشاء بعض الموظفين و منهم الأطباء في مستشفيات الدولة يعد بمنزلة أسرار أودعها مواطن لدى الإدارة، كما أن ملفات الإدارة تحتوي معلومات عند الموظفين يعدونه أسرارهم إفشائها يضربهم.¹

و يختلف مضمون الأسرار الوظيفية من إدارة إلى أخرى، بل إن السر الإداري بوجه عام يختلف عن الأسرار الحكومية التي تهم الدولة ككل، و ذلك كأسرار أمن الدولة، و كذلك يختلف السر الإداري عن أسرار الأفراد الخاصة.

ثالثا: أسرار الأفراد.

وتعرف أسرار الأفراد على أنها الأسرار التي تخص الإنسان و يحرص على إخفائها عن الغير و تشمل عيوبه و أمراضه و أمواله و مسيرته الخصوصية، و عرفت الأسرار الفردية بأنها خصوصيات الفرد التي يحق له أن يحتفظ بها في نفسه و تكون بعيدة عن أعين الناس و ألسنتهم و التي لا تمس واجباته نحو المجتمع، و ليس لها تأثير على الصالح العام، ولا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه صورته و زلزلة ثقة الناس فيه.

فسر الفرد لدى الموظف العام هو على أية حال خبر أو مستند يجب أن يتمتع الموظف العام عن إفشائه لوجود مصلحة في عدم الإفشاء سواء بالنسبة للفرد صاحب السر أو الوظيفة ذاتها.²

¹ صالح بن عبد العزيز بن علي الصعقي، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي و عقوبته في النظامين السعودي و المصري "دراسة تأصيلية"، رسالة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة، تخصص سياسة جنائية، 2005، ص 69.

² المرجع نفسه، ص 74.

المطلب الثاني: علاقة الموظف العمومي بالإدارة

تكون علاقة الموظف بالإدارة إما تكون رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" وعلاقة عامة يحكمها القانون العام بينما اتجه البعض الآخر إلى تكييف العلاقة على أنها تنظيمية أو لائحية.

الفرع الأول : علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة تعاقدية:

ظهرت هذه الرابطة التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر وسادت حتى منتصفه بحيث يعود هذا الفضل في الظهور إلى الفقه والقضاة الفرنسيين وتتفى هذه النظرية على أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة تعتبر علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص بمعنى أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدية، وتكون هذه العلاقة حسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد عمل أو عقد إيجار إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي أو جسماني، بأنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف عمل ذهني¹.

ويترتب على تكييف العلاقة بين الموظف والدولة أي الإدارة بأنها علاقة تعاقدية عدة نتائج أهمها:

1- لا يجوز تعديل أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين .

¹ بلمزيود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة الماستر ، تخصص حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، 2017/2018 ص54.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

2- كما أن أحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر ذلك تأسيس على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليها في القانون المدني.

3- اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.

4- وجود الموظف في مركز شخص ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة.

5- إعتبار التزام كل طرف بما ورد في عقد ما بسبب التزام كليهما.¹

إن النقد الموجه إلى هذه النظرية يمكن في أن العناصر الشكلية والموضوعية للعقد غير متوافرة فيها.

أ. من الناحية الشكلية:

إن عقود القانون المدني تتم بإيجاب وقبول من الطرفين، عقد مفاوضات تجري بينهما ويتم أثناءها الاتفاق على تحديد موضوع العقد و شروط التعاقد والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، ومثل هذه المفاوضات الموجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف.²

ب. من الناحية الموضوعية:

طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين ولا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقا لاحتياجات الصالح العام.³

¹ سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، جامعة محمد بوقرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس، 2010، ص5.

² كنعان نواف ، القانون الإداري ، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأصول العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، كمان، 2007 ص39.

³ عمار عوايدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص47.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

واعتبارا لهذه الأفكار التي ترفض مجملها اعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية خاصة، ناد الفقه بفكرة أخرى جديدة مفادها أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تندرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية عقد الإذعان.¹

الفرع الثاني : رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون العام:

وأنصار هذه النظرية في مصر "الدكتور عبد الحميد حشيش" الذي يرى أن نظرية عقد القانون العام قد أكسبت الفكرة العقدية الأصلية مرونة إذا أصبح في الإدارة تعديل النصوص التعاقدية بإرادتها المنفردة، ووفقا لمشيئتها إعمال لمبدأ قابلية قواعد المرفق للتعديل والتغيير لمطابقة حاجات الناس المتغيرة.

بينما اتجه بعض أنصار هذه النظرية إلى القول بأن عقد المرفق العام هو أساس الرابطة التعاقدية بين الموظف والإدارة ومن أنصار هذا الاتجاه الفقيه "جيليك" الذي ذهب إلى أن الموظف وفقا لهذا العقد يخضع لسلطة المرفق العام كأى سلطة محددة تلتزم بقواعد القانون، غير أن الأوامر لا تنفذ مباشرة بموجب قانون موضوعي وإنما وفقا لحق شخصي مكتسب بموجب هذا العقد وهو لا يتفرع عن سلطة رئاسية عليا وأنها تنبثق منه السلطات الخاصة لرئيس المرفق وقد تعرض تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على هذا الأساس للنقد أيضا بأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني لأنه وإن خرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدى لهذه العلاقة وبالنظر للنظريات التعاقدية.²

² بلمزيود نبيلة، المرجع السابق ، ص 57.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

ويرى أنصار هذه النظرية أن فكرة المساواة بين الطرفين فالإدارة وحدها هي التي تحدد شروط العقد التي تخدم الصالح العام، فهي التي تحدد الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد بإرادتها المنفردة حتى بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة.¹

الفرع الثالث : النظرية التنظيمية اللائحية:

بعد فشل النظريات التي كيفت العلاقة بين العون العمومي والإدارة على أنها تعاقدية بحث الفقه في علاقة العون الدائم بصفة مع الإدارة ووجد التكيف السليم لهذه الرابطة وهو التكيف القانوني التنظيمي اللائحي.²

ويقصد النظرية التنظيمية اللائحية أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزا ذاتيا خاصا وإنما يستند إليه مركز قانوني عام، وهذا المركز يجوز تغييره أي وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين وسابق عن قرار التعيين، فالقانون حتى ينشئ الوظيفة معها مركز من يشغلها، بحيث أن المزايا والتكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته بل مصلحة المرفق العمومي.³

ويترتب على الفكرة التنظيمية بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة النتائج التالية:

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن ص62.

² جميلة قذودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار الكنوز للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2021 ، ص56.

³ بلمزيود نبيلة، المرجع السابق، ص39.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

- تكون الإدارة هي التي تحدد واجبات وحقوق الموظف بصرف النظر عن شخص، من سيشغل الوظيفة، بمعنى آخر أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة تخضع لقواعد قانونية والتي تحكم الوظيفة العامة وهي القواعد المعدة سلفا وتمتاز بكونها عامة تسري على جميع الموظفين الذين ينتمون للفئة الواحد.
- بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص واللوائح القانونية فإن كل تعديل يطرأ على أحكام النصوص واللوائح يسري عليه سلبا أو إيجابا دون الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم المعين في ظله وهذا التغيير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة احترام المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية.¹
- لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، فإن حدث ذلك الاتفاق فإنه يكون باطلا بطلانا مطلقا حتى ولو قبلها الموظف فلا يجوز للإدارة أن تحتج بقبول الموظف لمثل هذا الاتفاق، وذلك لأن هذا يتناقض مع مبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدي لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي، وتطبيقا لذلك فإن قبول الموظف لدرجة أقل من الدرجة المقررة له، أو لمرتب أقل من الدرجة المقررة له، أو لمرتب أقل لا أثر له إذ يقع باطلا ولا يعتد به، لأنه بذلك يقبل وضعاً مخالفا للقوانين واللوائح والقواعد العامة المنظمة للوظيفة العامة.²
- أهم أمر ينبع لعلاقة الموظف بالإدارة كونها علاقة تنظيمية هو نظام التأديب ويقصد به تمتع الإدارة بسلطة فرض الجزاءات على الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته على أن تكون ممارسة هذه السلطة بهدف تحقيق مصلحة المرفق العام ووفقا للقانون.³

¹ سلوى تيشات، المرجع السابق ، ص 55.

² محمد عواد الحديثي، أُر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، دراسة مقارنة، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع الأردن، 2017ص04.

³ أحمد سالمة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004ص19.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

- صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه لاستقالة إنما لابد من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشيا مع فكرة سير المرفق بصفة دائمة.¹

الفرع الرابع: موقف المشرع الجزائري من تكيف العلاقة بين الموظف والإدارة:

إن المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية شأنه شأن المشرع الفرنسي، وقد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العامة الصادر بالأمر رقم 66/133، حيث جاء نصها كما يلي: "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وظيفة قانونية وتنظيمية".

وقد عبر المشرع الجزائري عن أسباب الأخذ بالمفهوم التنظيمي اللاتحي بقوله: "مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة، وذلك لضمان استمرار الوظيفة وهذه القاعدة إن كانت توفر للموظفين ضمانات استقرار فهي تشكل نظام صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة وإنشاء طرق ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية وهكذا يمكن أن تكون الإدارة فعالة".²

وقد استمر المشرع الجزائري في تبني هذه الفكرة والى يومنا هذا حيث ينص الأمر رقم 03/06 على أنه "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".³

¹ بلمزيود نبيلة، المرجع السابق، ص 63.

² سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 5.

المبحث الثاني: التزام الموظف العمومي بالسر المهني في الوظيفة العمومية:

تعتبر من أهم الواجبات القانونية للموظف العمومي الالتزام بالمحافظة على السر المهني، ولا يتسنى لنا تحديد هذا الالتزام من خلال التعرض إلى مظاهر هذا الالتزام في المطلب الأول ونطاق وحدود الالتزام في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مظاهر التزام الموظف العمومي بالسر المهني:

إن الالتزام بكتمان السر المهني لا يختلف في المجال الوظيفي عموماً، فهو عبارة عن التزام عام يسرى على كافة الموظفين باختلاف فروع نشاطهم. فبالنسبة للموظفين العموميين فهم مطالبون بكتمان أي واقعة أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات الوظيفة وتنفيذ الخدمة العامة، ومن ثم لا يجوز لكل شخص ليست له صفة الموظف العمومي بمفهوم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذلك التنظيم المتعلق بالخدمة المعنية الإطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو الأشخاص الأجانب عن الإدارة.¹

وبناءً على ذلك فإن الموظف العام مطالب بالالتزام بالسر المهني اتجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم في المصلحة حق الإطلاع على الوثائق أو المعلومات التي لها

¹ شيراز جاري، المرجع نفسه، ص28.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

علاقة بالمسألة، وكذلك الحفاظ على سرية المراسلات المكتوبة، والمراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات.¹

الفرع الأول: الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي:

المحافظة على السر المهني واجب اجتماعي لا جدال فيه، نظرا لما يترتب على عدم كتمانه أي الاقتناء به من أضرار جسمية تمس النظام العام. كما أن للسر المهني طابع عام، كالسماح للطبيب بموافقة المريض إطلاع وكيل الجمهورية عن بعض الأسرار الطبية، فمسؤولية الطبيب لا تمتد بعد تسليم المريض شهادة طبية، بل إلى الآثار المحتمل وقوعها من جراء استعمالها، فليس من حق أي واحد مواجهة الطبيب عن السر الذي يعلمه ولو في مواجهة المريض نفسه.²

الفرع الثاني: الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما:

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة، أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك، بهدف تقادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2012 ص 52.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 318.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

ومن ثم لا يجوز لكل شخص ليست له صفة الموظف بمفهوم التنظيم المتعلق بالخدمة المعنية الاطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو بالأشخاص الاجانب عن الإدارة.¹

فيجب مراعاة الكتمان بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبةها فإذا تعلق الأمر بالموظفين فإن المعلومات المحمية هي على الخصوص الملف الشخصي الملف الطبي، المذكرات، العنوان، التعيين، المرتب، العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين بالمراسلات، وبأسماء وعناوين المراسلين، وفتح المراسلات للإطلاع على محتواها، وإتلافها والتصنت الهاتفي، وهي جملة من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات.²

الفرع الثالث: بخصوص سرية المراسلات :

تكون تفرقة قانونية تكرسها قوانين العقوبات التي ترجع مصدر الخلل بسرية المراسلات إلى فعل الأشخاص العاديين أو الأشخاص المؤتمنين من قبل السلطة العمومية أو المكلفين بمهمة تسير المرافق العمومية سواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة أو بالمراسلات المودعة المرسله أو الواردة عن طريق المواصلات.

أ- المراسلات المكتوبة:

يتضمن الالتزام بسرية المراسلات المكتوبة عدم الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات كقيام أحد الأشخاص ذوي النوايا السيئة بفتح أو تأخير أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد أو عن طريق آخر.

و من مظاهر الاعتداء على سرية المراسلة نذكر :

¹ بوكار محمد اسلام و بن أحمد يوسف , آليات المحافظة على السر المهني في التشريع الجزائري , مذكرة ماستر , تخصص قانون اداري , قسم الحقوق , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة غرداية , 2022,ص 26.

² بوكار محمد اسلام و بن أحمد يوسف , المرجع السابق ,ص 26.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

- الاطلاع بطريق الغش على محتوى المراسلات.¹

ب- المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات:

ويتضمن الالتزام بسرية المراسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل شخص باعتراضه أو تحويله، أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع آلات الاعتراض وتلقي هذه المراسلات، كما يلتزم الشخص المتمتع بسلطات عمومية أو المكلف بمهمة تسيير مرفق عمومي، أو المستقل لشبكة مواصلات بعدم قيامه بإبطاء أمر أو القيام به أو تسهيله.²

وكثيرة هي الظروف التي يمكن أن تحدث فيها حالات الإخلال بالكتمان فيمكن أن تشمل مثال:

-إرسال معلومة شفوية أي عن طريق نقل المعلومة بواسطة دعامات أو أقراص الإعلام الآلي أو الرسائل الإلكترونية .

-تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير.³

المطلب الثاني: حدود التزام الموظف العمومي بالسر المهني.

يلتزم الموظف بواجب الحفاظ على سر المهنة وذلك بكل أمر يتعلق بالأفعال والمعلومات التي يعملها أثناء ممارسته المهنية أو من خلالها، إلا أن هناك حالات يجوز للموظف استثناء إفشاء السر وهي كالاتي:

الفرع الأول: حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني:

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص323.

² بوكار محمد اسلام و بن أحمد يوسف، المرجع السابق، ص27.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص324.

الفصل الأول : السر المهني في ترقية أخلاقيات الوظيفة العامة

يكون الإفشاء على سبيل الحصر وفي حالات عديدة، مثال، الثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي نحتاجه كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه إلى إدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هذه الإدارة.¹

كما يجوز إفشاء سر مداوالات المحكمة والسلطات التابعة للسلطة التنفيذية، وكذلك سر الدفاع الوطني والسياسة الخارجية وأمن الدولة والأمن القومي.

الفرع الثاني: حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني:

يكون الإفشاء إلزاميا في التبليغ عن الجرائم والجنح التي يعلم الموظف أثناء ممارسته للوظيفة، وتبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية والجزائية، كذلك الإدلاء بالشهادة أمام القضاء في المسائل الجنائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات طبية، فيكون ذلك بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض، وبالإضافة إلى قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحه النفقة.

2

¹ غيلوس خيرة ، السر المهني في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2022، ص 35.

² غيلوس خيرة ، المرجع السابق ، ص 27.

خلاصة الفصل الأول :

بمجرد اكتساب الفرد صفة الموظف العمومي تنشأ له حقوقا بقوة القانون ، وتقع على عاتقه التزامات من بينها الالتزام بالسر المهني الذي نص عليه الدستور ومختلف القوانين الخاصة كالقانون المدني وقانون العقوبات... إلخ.

لم يتفق الفقه على تعريف واحد للسر المهني، ذلك أن تحديد السر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف، وبوجه عام يعد سرا كل ما يعرفه المهني أثناء أو بمناسبة ممارسة وظيفته أو مهنته، وكان في إفشائه إضرارا بصاحبه، إلا أن مبدأ الالتزام بالسر المهني ليس التزاما مطلقا، بل ترد عليه مجموعة من الاستثناءات وذلك في حالات محددة ذكرها المشرع تحقيقا للمصلحة العامة من جهة .

إفشاء السر المهني يحتل درجة بالغة من الأهمية، لتعرضه لخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الاجتماعية، حيث أن هذه الخصوصية يجب أن تبقى طي الكتمان.

الفصل الثاني :

الآليات الجزائية في تكريس

السر المهني في مجال

الوظيفة العامة

تمهيد

يعاقب القانون الجزائري عن جريمة إفشاء السر المهني والتي بدورها تنبثق عنها المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية و المسؤولية الجزائية للموظف العمومي.

وهي عبارة عن التزام قانوني يتحمل التبعية أي التزام جزائي و في نفس الوقت التزام تباعي حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائمة بالتبعية للالتزام قانوني آخر و هو الالتزام الأصلي و ذلك لحمايته أو هي أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون و يقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبة أما عن الأفعال التي تعد جرائم التي يرتكبها موظفو الدولة و التي تشكل اعتداء على نزاهة الوظيفة و انحراف الموظفين و استغلالهم لوظائفهم وذلك لأسباب عديدة من بينها: ضعف الوازع الديني والأخلاقي لدى بعض الموظفين.

ازدياد أعدائهم الاقتصادية و التعقيدات اللازمة للتنظيم الإداري الأمر الذي جعل للأفراد نظرة على أنهم لا ينالون حقهم إلا يدفع مقابل و مع ضعف المراقبة يفسر التسيير.

المبحث الأول : إجراءات متابعة الموظف العمومي عند إفشاء السر المهني.

تقوم المسؤولية الجزائية للموظف العمومي عند اقترافه الفعل الإجرامي وهو إفشاء السر أي مخالفة التزام الكتمان المفروض عليه وهو ما يشكل خطأ جزائي موجب للمساءلة، غير أن مساءلة الموظف أو الملتزم بالكتمان لا بد من تمتعه بالأهلية الكاملة .

نص المشرع الجزائري على تجريم إفشاء الأسرار وقرر لها عقوبة ضمن نصوص قانون العقوبات، كما نص على ذلك أيضا في القانون الأساسي المتعلق بالوظيفة العمومية على اعتبار إفشاء الأسرار المهنية غير جائز قانونا ويترتب عنه جزاء تأديبي، في حال توفر هذه الجريمة على أركان تجعل منها قائمة وتستحق جزاء على إتيانها.

المطلب الأول : مفهوم جريمة إفشاء السر المهني:

عند إفشاء الموظف السر المهني وإخلاله بواجب الكتمان يكون أمام جريمة إفشاء السر المهني (الفرع الأول) التي نص عليها المشرع الجزائري ، ولقيام هذه الجريمة يجب أن تتوفر أركان (الفرع الثاني) لقيام المسؤولية على الجاني.

الفرع الأول : تعريف جريمة إفشاء السر المهني:

نصت المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء و الصيادلة و القابلات و جميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم و أفتوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاءها".¹

¹ الأمر رقم 01/20 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1441 الموافق 30 يوليو سنة 2020 ، يعدل ويتمم الأمر رقم 66_156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات الجزائري ج ر العدد 44 .

وبدراسة نص المادة نجد أن المشرع لم ينص صراحة على صفة الموظف العمومي، لكن بالنظر إلى عبارة بحكم الوظيفة الدائمة أو المؤقتة... "يتضح لنا أن نص المادة تخاطب كذلك الموظفين العموميين في مختلف القطاعات، ومنه الموظف العمومي يندرج ضمناً في نص المادة 301 من قانون العقوبات المعدل والمتمم.

وبالتالي تعرف جريمة إفشاء السر المهني بأنها كشف عن واقعة لها صفة السر صادر ممن علم بها بمقتضى مهنته ومقترنا بالقصد الجنائي، ويمكن إيجاز التعريف القانوني لجريمة إفشاء السر بأنه تعمد الإفشاء بسر من شخص أؤتمن عليه بحكم عمله أو صناعته في غير الأحوال التي يوجب فيها القانون الإفشاء أو يجيزه.¹

الفرع الثاني : أركان جريمة إفشاء السر المهني :

من خلال التعريف أنه لاكتمال الجريمة يشترط توافر أركان أساسية لقيام هذه الجريمة . بحيث هنالك جدل فقهي حول الأركان الواجب توافرها في الجريمة، فمن الفقهاء من يرى أن أركان الجريمة تتألف من الركنين المادي والمعنوي، وهناك من يرى بأن جريمة إفشاء السر المهني تتكون من ثلاث أركان وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن المفترض .

أولاً : الركن المادي:

يقصد بالركن المادي للجريمة الفعل أو السلوك الإجرامي الصادر عن إنسان عاقل سواء كان إيجابياً أو سلبياً يؤدي إلى نتيجة تمس حقاً من الحقوق المصانة دستورياً وقانونياً.²

¹ عباس بثينة، المسؤولية الجنائية عن جرائم إفشاء الأسرار، مذكرة ماستر ، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة الجزائر ، 2020، ص 39 و 40.

² ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص 43.

وبالتالي يتبين لنا أن الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني يتكون من ثلاث عناصر: أولاً السلوك الإجرامي، ثانياً محل الجريمة ، ثالثاً صفة الجاني .

1-السلوك الإجرامي :

عرف بأنه كشف السر وإطلاع الغير عليه بأية طريقة.

ويعني الإفشاء كشف السر وإطلاع الغير عليه مع تحديد وتعيين الشخص صاحب المصلحة في كتمانها، أو حتى الكشف عن هويته أو بعض ملامح شخصيته التي من خلالها يمكن معرفته وتحديد أي وسيلة كانت كالبحر، الكتابة ،النشر ...الخ.

2-محل الجريمة:

لكي نكون أمام محل الجريمة يجب توافر شرطين:

- أن تكون الواقعة أو المعلومة قد وصلت إلى علم الأمين عن طريق مهنته على أية صورة من الصور، سواء كشف عنها العميل صاحب السر أو توصل إليها الأمين بنفسه عند مزاولته عمله أدبية.
- أن توجد مصلحة لصاحب السر في بقاء الأمر سرا، سواء كانت هذه المصلحة مادية أو معنوية ¹.

3- صفة الجاني:

يعتبر ركن صفة الفاعل مهما في جريمة إفشاء الأسرار عموماً، إذ لا يرتكب هذه الجريمة أي شخص بل شخص ذو صفة معينة، وهذه الصفة مستمدة من نوع المهنة التي يمارسها ، وهو مضمون المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، حيث وجه مقصودها إلى الأشخاص

¹ عبد الكريم دكاني، جريمة إفشاء السر الطبي في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2019، ص 99.

الذين تتطلب وظيفتهم أو مهنتهم ثقة العملاء بكيفية تجعل القانون يطبع أعمالهم بطابع السرية والكتمان.¹

ثانيا :الركن المعنوي:

لا يكفي توافر الركن المادي للقول بقيام جريمة إفشاء الأسرار المهنية بل يجب أن يقترن هذا الأخير بركن ثان وهو الركن المعنوي أو ما يعرف بالقصد الجنائي.

يعرف القصد الجنائي على أنه علم بعناصر الجريمة وإرادة متجهة لتحقيق هذه العناصر أو إلى قبولها .

ويتكون القصد الجنائي من عنصرين وهما:

- العلم: هو حالة ذهنية أو قدر من الوعي يسبق تحقق الإرادة ويعمل على إدراك الأمور على نحو صحيح مطابق للواقع.
- الإرادة: ويقصد بها حالة نفسية إيجابية تتجه إلى تحقيق غرض معين عن طريق وسيلة معينة، و يجب أن تتجه إرادة المتهم إلى فعل الإفشاء وإلى النتيجة التي تترتب عليه.²

المطلب الثاني : العقوبة المترتبة عن إفشاء السر المهني.

حصر المشرع الجزائري بموجب المادة 301 من قانون العقوبات عقوبة جريمة إفشاء الأسرار بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من "20000 إلى 100000 دج وبقراءة

¹ سعيد عبد اللطيف حسن، الحماية الجنائية للسرية المصرفية (دراسة مقارنة)، جريمة إفشاء السر المصرفي، دار النهضة العربية القاهرة 2004، ص 275.

² عباس بثينة ، المرجع السابق ، ص 44و45.

هذه المادة يتضح لنا أن للقاضي و باستخدام سلطته التقديرية , تقدير الحبس والغرامة مراعيًا إلى جانب جسامه الفعل خطورة الفاعل ومركزه المهني ¹.

أما المادة 302 من نفس القانون سالف الذكر فتعاقب كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة و أدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج.

و إذا أدلى بها إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج، مع جواز الحكم بحرمان الجاني من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر ².

وفي هذا القول يجب أن نشير إلى أن هناك حالات تؤدي إلى الإعفاء من العقاب في جريمة إفشاء السر المهني، فمتى وجدت مصلحة عليا تفوق المصلحة التي يحميها السر المهني وجب الإفشاء وربما هذه الفكرة تجمع بين الحماية القانونية للسر المهني والمصلحة الاجتماعية الأعلى، فمتى وجدت رفع الحظر على الإفشاء وهذا ما يظهر من خلال استقراء نص المادة 301 من قانون العقوبات السالفة الذكر المعدل والمتمم ³.

¹ مليكة حجاج , جريمة إفشاء الأسرار المهنية , " مجلة الحقوق والعلوم السياسية " , جامعة زيان عاشور الجلفة , المجلد 14, العدد 03, الجزائر , 2021 , ص 521.

² ابوخالفة فضيلة , المسؤولية الجزائية للموظف العمومي - مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء , الطبعة الخامسة 2007/2006 , ص 18 .

³ احلام بودراع و نعيمة دريل , مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني , مذكرة ماستر , تخصص قانون عام , قسم الحقوق , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة محمد الصديق بن يحيى , جيجل الجزائر , ص 75.

المبحث الثاني : المسؤولية المترتبة عن الموظف العمومي عند إفشاء السر المهني.

حدد المشرع الجزائري عقوبات لجريمة إفشاء السر المهني في نص التجريم نظرا لاعتبارها جريمة ، حيث يترتب عليها في قانون العقوبات قيام كل من المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية نسبة للضرر المعنوي الملحق بصاحب السر، كما يجوز إخضاع المهني للمتابعة التأديبية التي يمكن أن تصل إلى التسريع والعزل عن العمل.

وبهذا تكون العقوبة على ثلاث مطالب : المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية , ثم المسؤولية المدنية .

المطلب الأول : المسؤولية التأديبية:

تمس العقوبة التأديبية المركز المهني للموظف العمومي وبالرغم عن ذلك فهي عقوبة قانونية لا تتقرر ولا توقع إلا عن طريق القانون، مما يجعلها وسيلة الإدارة الفعالة لردع موظفيها وزجرهم عن الإخلال بواجباتهم الوظيفية أو خروجهم على مقتضيات الوظيفة ضمانا لحسن سير المرافق العامة.¹

انتهج المشرع الجزائري نفس انتهاج التشريعات المقارنة فلم يعرف المسؤولية التأديبية، إنما بترتيبها وتعيينها على سبيل الحصر تاركا للسلطة المختصة حرية توقيع العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي، بما يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة.

¹ زغودي ايمان وعبيدي ياسمين , إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية , مذكرة ماستر , تخصص قانون عام, كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة 8 ماي 1945, قالمة , الجزائر , 2022, ص 61.

وقد حدد بموجب المادة 161 الأمر رقم 06-03 بعض الاعتبارات التي ينبغي على الجهة المختصة أن تراعيها عند توقيع العقوبة، وهي: درجة جسامة الخطأ الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ مسؤولية الموظف المعني النتائج المترتبة على سير المصلحة الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام.¹

وقد حدد العقوبات التأديبية المقررة عند إفشاء الموظف للسر المهني بموجب الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية إضافة إلى النصوص القانونية الخاصة كآلاتي :

الفرع الأول: العقوبات المقررة بموجب القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

أورد المشرع الجزائري أنواع العقوبات التأديبية في المادة 163² من الأمر 06-03 التي تنص على تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

1- الدرجة الأولى:

_التنبيه .

_الإنذار الكتابي.

_التوبيخ.

2- الدرجة الثانية:

_ التوقف عن العمل من يوم(1) إلى ثلاثة (3) أيام.

_الشطب من قائمة التأهيل.

3- الدرجة الثالثة:

_ التوقيف من العمل أربعة(4) إلى ثمانية (8)أيام.

¹ إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون 2001/2002، ص 61.

² الأمر 06-03، المصدر السابق.

_التنزيل من درجة إلى درجتين.

_ النقل الإجباري .

4- الدرجة الرابعة:

_ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

يعتبر إفشاء السر المهني خطأ جسيم يصنف ضمن أخطاء الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الأمر 03-06 التي تنص على: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: ... إفشاء أو محاولة إفشاء لأسرار المهنية..."

من خلال نص المادة 163 المذكورة أعلاه، فإن الموظف المخل بواجب الالتزام بكتمان السر المهني يتعرض للعقوبات الآتية الذكر :

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.

_التنزيل من درج إلى درجتين .

_النقل الإجباري.¹

الفرع الثاني: العقوبات المقررة بموجب نصوص خاصة:

الحفاظ على السر المهني واجب نصت عليه العديد من النصوص الخاصة ونصت في المقابل على العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام في حالة إنشائه للأسرار المهنية والتي قد تختلف عن ما جاء به الأمر 03-06 سالف الذكر عموماً.

¹ وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال جامعة تلمسان 2010/2011، ص 66.

أولاً: العقوبات المقررة بموجب القانون 21-09 المتعلق بالحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية:¹

تنص المادة 20 من هذا القانون على: "يتعرض الموظف العمومي الذي يتسبب بإهماله في إنشاء وثائق مصنفة أو يقوم بإخراجها أو بإخراج نسخ منها أو صور عنها خارج مكان العمل أو يقوم بطبعها خارج المصلحة في غير الحالات التي تقتضيها المصلحة إلى المسائلة التأديبية طبقاً للتشريع الساري المفعول".

وهذا ما يفرض على الموظف العام أن يحرص على تأمين الوثائق والمعلومات الإدارية، ومنع تسريبها أو الاطلاع عليها من قبل الغير، فواجب السرية هو الواجب المحمول على كافة الموظفين العموميين.²

فحالة الإهمال التي يترتب عليها إنشاء وثيقة مصنفة والتي نصت عليها أحكام المادة 20 أعلاه، تعرض الموظف إلى المسائلة التأديبية، رغم أنه لم يعتمد ذلك الإنشاء، ومن أمثلة الإهمال عدم الحراسة الشديدة للوثيقة المصنفة أو انتقالها إلى حيازة الغير .

ثانياً: العقوبات المقررة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني

قد نصت المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة خطأ مهنياً يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون الإخلال عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

3

¹ القانون 21-2009 المؤرخ في 9 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية الجريدة الرسمية عدد 45 الصادرة في 09 جوان 2021.

² بوخميس سهيلة، أحمد فنيديس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية قراءة تحليلية للقانون رقم 21-09، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المركز الجامعي سي الحواس، بركة، العدد 02، المجلد 04، 2021، ص 836.

³ المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني الجريدة الرسمية عدد 78، الصادرة في 26 ديسمبر 2010.

وأضافت هذه المادة أيضا: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على موظف الشرطة على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية موظف الشرطة المعني ونتائج الخطأ المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بمستعملي المرفق العام"¹.

وبالتالي فإن كل موظف في سلك الأمن يقوم بإفشاء الأسرار المهنية سواء تعلقت بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلع عليها أثناء تأدية مهامه يتعرض للعقوبة.

الفرع الثالث: الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية:

يخضع تأديب الموظف المخل بالواجبات الوظيفية كواجب الحفاظ على السر المهني إلى إجراءات يتعين على الجهة المختصة بتوقيع العقوبة المناسبة.

وقد أعطى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا لهذا الموضوع، وذلك بإصداره قانون الإجراءات الجزائية.

يمكن أن تنقضي العقوبة التأديبية بتصرف من حر الإدارة في حدود ما أقره لها القانون وذلك بسحب القرار التأديبي ومحو العقوبة التأديبية.²

وتعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي صاحبة الاختصاص في توقيع العقوبة التأديبية بحيث تعتبر هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، و حسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط و إجراءات لها دور هام و قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا .

² نبيري فريد ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، تخصص القانون الإداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2019، ص 48.

وتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما الموظفون و الإدارة و بعدد متساوي عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلون الإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين.

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل و الترقية في إجراءات التأديب والاستيداع، و يجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، و تضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها.¹

• مراحل تأديب الموظف عن خطأ إفشاء السر المهني:

عند تعرض الموظف العمومي إلى المتابعة التأديبية التي تكون عقوبتها من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فإن هذه المتابعة لا تكون مشروعة إلا إذا اتبعت الإدارة جملة من الإجراءات التي تمر بمراحل ابتداء من التحقيق وصولاً إلى المداولة وإصدار القرار التأديبي.

1- التحقيق:

التحقيق هو إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة، قصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة اسنادها إلى فاعل معين فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة.²

ويبدأ التحقيق عادة قبل معرفة الموظف العمومي المسؤول عن الخطأ ، بمعنى آخر يوجه الاتهام إلى موظف عام تثبت الوقائع احتمال ارتكابه لخطأ معين فتلجأ الإدارة المختصة بالتعيين بفتح تحقيق ضد الموظف العام عن هذا الخطأ وعن كل الظروف التي ارتكب فيها . بحيث تعتبر هذه المرحلة من أهم الإجراءات التأديبية حسب نص المادة 171 من الأمر 03/06.

¹ شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 52.

² سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 4 .

وبالتالي فالمشرع منح حق طلب فتح التحقيق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجعله أمراً جوازياً، كما منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثليها المرخص له قانوناً حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العمومي.

إن التحقيق باعتباره مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها الجهة المختصة بهدف تحديد الأخطاء التأديبية، يجب أن تتوفر فيه مجموعة من المقومات كواجب الالتزام بتدوين إجراءات التحقيق، والبيانات الشكلية التي يجب أن يشملها محضر التحقيق.¹

2- المداولة وإصدار القرار التأديبي:

بعد عملية التحقيق والاطلاع على الملف الإداري تأتي مرحلة المداولة وإصدار القرار التأديبي، حيث يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الإدارية بحضور الموظف المتهم ومحاميه.

ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهادتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة.

يقوم المجلس بعد ذلك بعملية المداولة للتشاور ولتحديد العقوبة الملائمة لخطأ إفشاء السر المهني، ويتم اتخاذ القرار التأديبي في اجتماع مغلق ومن ثم يبلغ الموظف بقرار التأديب طبقاً لأحكام المادة 172 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية التي فالسلطة التأديبية ملزمة بتبليغ المعني بالقرار التأديبي وفقاً للأجل المحدد قانوناً.²

¹ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دارهومة، الجزائر، 2004، ص155.

² رحماوي كمال، المرجع السابق، ص 143 و 144.

المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية:

عند توفر أركان الجريمة تقوم على الموظف المسؤولية الجزائية لجريمة إفشاء السر المهني ولهذا قام المشرع الجزائري بسن عقوبات للحد من هذه الجريمة (الفرع الأول) بحيث تتولها جهة مختصر بالنظر في هذه الجريمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول : قيام المسؤولية الجزائية :

الجزاءات الجنائية هي الآلية الأكثر فعالية لتوفير الحماية القانونية للسرية المهنية، وفي هذا المقام، يتسم موقف التشريعات المقارنة بقليل من الاختلاف فيما بينها فيما يتعلق بالعقوبات الجنائية المقررة لإنشاء جريمة السر المهني والسبب في ذلك يعود إلى الاختلاف في فلسفة نظام الحماية وأساسه وأهدافه واتجاهه العام نحو التشديد أو التخفيف ، فالحماية القانونية للسر المهني تتحقق بما يوقع من جزاء جنائي على المؤتمن على السر في حالة الإفشاء كونه المؤتمن على السر والمحافظة عليه.¹

و يستمد الجزاء الجنائي أساسه من قانون العقوبات لاعتباره المصدر العام في إقرار العقوبات، لهذا نجد أن المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري تنص على العقوبة التي تقع على كل من يفشي السر المهني، وما يلاحظ على نص المادة أن العقوبة المقررة لكل من يرتكب جريمة إفشاء السر المهني قد كيفها المشرع الجزائري على أساس أنها جنحة ، أما فيما يخص

¹ مجدي محمود محب حافظ، موسوعة جرائم الخيانة والتجسس دراسة في التشريع المصري والتشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والشريعة الإسلامية، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2010 ، ص193.

أسرار المؤسسة فقد نجد أن المشرع الجزائري شدد في عقوبة جنحة إفشاء السر المهني، حيث أن المادة 302 من قانون العقوبات تنص على أنه: " كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك، يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20000 إلى 1000000 دينار، وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 1000000 دينار. ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة".

وكذلك من الأسرار التي أوجب القانون الجزائري كتمانها وألزم الأشخاص المنوط بهم حفظها وعدم إفشائها البتة نظرا لأهميتها وذلك لتعلقها بالمصالح العليا للبلاد، وهي الأمور الخاصة بقوه الدولة العسكرية وحجم عتادها وقواتها وما تستخدمه من خطط تدريبية، وما تقوم به من صناعات عسكرية لتطوير وتحديث أسلحتها .¹

الفرع الثاني : الجهة القضائية المختصة بالنظر في جريمة إفشاء السر المهني:

تنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1- دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعيات القرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية .

- البلدية.

¹ حامد محمود ،حسن عصفاره، المسؤولية الجزائية التي تترتب عن جريمة إفشاء السر المهني للطبيب في التشريع الجزائري مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، 2020، ص729.

- المنظمات المهنية الجهوية .

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية ...¹

بعد وقوف جريمة إفشاء السر المهني وبدا بتحريك الدعوى العمومية , وتقوم المؤسسات العمومية بتوقيف الموظف الذي يكون متهما بجريمة من جرائم القانون العام عن أداء مهام وظيفته إلى غاية الفصل النهائي في الدعوى من طرف القاضي وحسب الحكم النهائي تكون النتيجة أما استئناف العلاقة الوظيفية في حالة البراءة وأما الفصل النهائي في حالة الإدانة.

فيكون التوقيف هنا تحفظي وليس نهائي ينتهي أثره بصدر حكم نهائي من المحكمة، وعلى ضوء هذا الحكم يتم فصل الموظف بصفة نهائية أو إدماجه في منصبه، وليس كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيفه عن العمل، بل يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه ، وذلك بالرجوع إلى كل جريمة على حدة، فالقانون يحدد لكل جريمة العقوبة الأصلية والعقوبة التبعية أن كان لها محل، فان كانت الجريمة من الجرائم التي يمكن الحكم فيها بالعزل من لوظائف العمومية كعقوبة تبعية يوقف فوراً².

فإن لم تتضمن ذلك فلا يتمكن توقيفه، فإن صدر حكم القاضي بالإدانة متبوع بالعزل و الإقصاء من الوظائف و المناصب العمومية التي لا علاقة بالجريمة كعقوبة تكميلية، فإن الموظف يتم تسريحه بناء على حكم القاضي، أما إذا لم يتضمن حكم القاضي العزل من الوظائف العمومية فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه بعد أن يصبح الحكم نهائياً.

فلا بد من المسؤول الإداري الرجوع إلى قانون العقوبات و ينظر إلى طبيعة الجريمة المتابع بها الموظف و العقوبة المقررة لها، فإن كان من الجائز الحكم على الموظف بالعزل من الوظائف

¹ قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09

المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² شيراز جازي , المرجع السابق , ص 74.

العمومية كعقوبة تبعية بمقتضى المادة 9 مكرر من قانون العقوبات فإنه يوقف تحفظيا إلى غاية صدور حكم نهائي بالبراءة أو الإدانة.¹

المطلب الثالث : المسؤولية المدنية:

عند إفشاء الموظف لسر من الأسرار المهنية فقد يقع أمام الإخلال بإحدى التزاماته ، وهذا يكون الإخلال خطأ شخصيا من الموظف ، فإذا ترتبت عليه أضرار مادية أو أدبية لحقت بالغير ، فإنه يكون مسؤولا عن تعويض هذه الأضرار سواء كان هذا الغير الإدارة ذاتها أم الأفراد.²

بحيث يعد التعويض جزاء على قيام المسؤولية المدنية ويقصد به مبلغ من المال يمنح للمدعي بالحق المدني تعويضا له عن الضرر المادي أو الأدبي الناشئ عن الجريمة. يكون قاضي السلطة التقديرية لتحديد قيمة هذا الضرر وأن يقدر التعويض عنه نقودا، إلا أنه تجدر الملاحظة أن تحديد التعويض عن الضرر المعنوي بالنقود امر شبه عسير عمليا لأن السمعة الإنسانية والمكانة الاجتماعية لا تقدران بمال، لذلك يأتي التعويض عن المساس بهما كوسيلة إرضاء أكثر منه لإعادة وضع اهتز على حالته الأولى لأن ما حصل قد حصل ولا يمكن محوه.

وهذا ما أكدته المادة 131 من القانون المدني بقولها: "يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقا لأحكام المادتين 281 و 281 مكرر مع مراعاة الظروف الملابسة، فإن لم يتيسر له وقت الحكم ان يقدر مدى التعويض بصفة نهائية، فله أن يحتفظ للمضروب بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير".³

خلاصة الفصل الثاني :

¹ غيلوس خيرة ، المرجع السابق ، ص 75.

² فاشي علل، إفشاء أسرار الوظيفة العامة والمسؤولية القانونية المترتبة ،مجلة آفاق علمية ،المجلد 12. العدد 04، 2020. ص 514.

³ عباس بثينة ، المرجع السابق ، ص 51.

لقيام جريمة إفشاء السر المهني يستوجب وجود أركان كالركن المادي والركن المعني وكذلك الركن المفترض لتقوم بعدها المسؤولية على الموظف العمومي وهذا في حالة إخلالهم بهذا الأداء كإفشاء للأسرار المهنية تقوم السلطة المختصة بإتباع مجموعة من الإجراءات لمتابعة الموظف العمومي الذي أخل بواجب كتمان السر المهني، الذي على أساسه تقوم المسؤولية التأديبية التي تمارسها السلطة المختصة على الموظف المخطأ.

بحيث يتعرض الموظف المرتكب لهذا الخطأ لعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والتمثلة في: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، والنقل الإجباري .

خاتمة

وفي ختام هذه الدراسة يمكن القول بأن مسألة إفشاء السر المهني من أهم المواضيع التي تناولها الباحثين في مجال القانون لكونه يمس بخصوصية الأفراد وبعض المعاملات الإدارية لكن يسعفهم الحظ في أن يتفقوا على وضع تعريف شامل وموحد له لتمييزه بالتعقيد من الناحية الفقهية.

فقد نجد أن المشرع الجزائري قد عالج جريمة إفشاء السر المهني من خلال القانون الاساسي للوظيفة العمومية وقانون العقوبات والعديد من القوانين الخاصة وباعتبار إفشاء السر المهني جريمة يعاقب عليها القانون , فيشترط لقيامها توفر ركنيها المادي والمتمثل في إفشاء واقعة ذات طبيعة سرية من شخص مؤتمن على السر وركنها المعنوي الذي يشترط توجه إرادة المؤتمن على السر إلى إفشاء السر المهني، لكن هنالك حالات يبيح فيها المشرع الجزائري افشاء السر .

فقد حمل المشرع الموظف المخل بالتزام السر المهني مسؤولية تأديبية تتعلق بالجانب الوظيفي ومسؤولية جزائية ومدنية.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية :

- ✓ عدم وجود تعريف موجد للسر المهني والأصل في السر المهني كتمانته إلا في حالات قد استثناه المشرع ونص عليها في القانون .
- ✓ صنف قانون الاساسي للوظيفة العمومية إفشاء السر المهني من طرف الموظف العمومي على أنه خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة وعليه فيعاقب عقوبة من الدرجة الثالثة.
- ✓ تترتب المسؤولية الجزائية في حالة إفشاء السر المهني على عقوبة قد تكيف على أنها جنحة , واعتبارها جناية في حالة الإخلال بأسرار الدفاع الوطني لأنها تمس أمن واستقرار الدولة .

ومن خلال النتائج المتوصل إليها بإمكاننا تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية :

- ✓ تعزيز مفهوم السر المهني بين المجتمع والعمل على توعية الأفراد وكذلك إعطاء تعريف دقيق للسر المهني .
- ✓ توسيع النطاق الشخصي للالتزام بالسر المهني بحيث يشمل كل مكلف بخدمة عامة.
- ✓ تطبيق مبدأ الشفافية الإدارية وحقوق الأفراد في الحصول على المعلومات .
- ✓ توعية الموظفين حول جريمة إفشاء السر المهني ومدى خطورتها وجزاءاتها .

قائمة المصادر والمراجع

■ المصادر

القران الكريم

✓ القوانين

1. القانون 09/21 المؤرخ في 9 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية
الجريدة الرسمية عدد 45 الصادرة في 09 جوان 2021.
2. قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022،
يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير
سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
3. الأمر 06/3 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة
جريدة رسمية، عدد 46 لسنة 2006.
4. الأمر رقم 20/01 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1441 الموافق 30 يوليو سنة 2020 ،
يعدل ويتهم الأمر رقم 66_156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة
1966 والمتضمن قانون العقوبات الجزائري ج ر العدد 44.
5. المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي
الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني الجريدة الرسمية عدد 78،
الصادرة في 26 ديسمبر 2010.

■ المراجع

✓ الكتب

6. أحمد سالمة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة،
2004.
7. جميلة قدودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار الكنوز للنشر
والتوزيع ، الجزائر ، 2021.
8. حمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ،
القاهرة، مصر ، 1969.
9. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.

10. رؤوف عبّيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، طبعة الثانية، القاهرة، دار الفكر العربي، 1947.
11. سعيد عبد اللطيف حسن، الحماية الجنائية للسرية المصرفية (دراسة مقارنة)، جريمة إفشاء السر المصرفي، دار النهضة العربية القاهرة 2004.
12. سعيد مقدم، الوظيفية العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 .
13. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 4 . 2011 .
14. سليمان علي، حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، ط1 ، د.د.ن، د.ب.ن، 2012 .
15. طنطاوي ابراهيم حامد، الحماية الجنائية لسرية معلومات البنوك عن عملائها في ضوء القانون رقم 88 لسنة 2004، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
16. عبد الرحمان خلفي، أبحاث معاصرة في القانون الجنائي المقارن، نظرة حديثة للسياسة الجزائية ، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر 2014.
17. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
18. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن.
19. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
20. فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988.

21. كنعان نواف ، القانون الإداري ، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأصول العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، كمان، 2007.
22. مجدي محمود ،محب حافظ، موسوعة جرائم الخيانة والتجسس دراسة في التشريع المصري والتشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والشريعة الإسلامية، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2010.
23. محمد عواد الحديثي، أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، دراسة مقارنة، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع الاردن، 2017.

✓ المذكرات

• الماجستير

24. ابو خالفة فضيلة ،المسؤولية الجزائية للموظف العمومي - منكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الطبعة الخامسة 2007/2006 .
25. إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون 2001/2002.
26. الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012.
27. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية , جامعة محمد بوقرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010.
28. صالح بن عبد العزيز بن علي الصعقي، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي و عقوبته في النظامين السعودي و المصري "دراسة تأصيلية" رسالة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة ،تخصص سياسة جنائية , 2005.

29. عبد الكريم دكاني، جريمة إفشاء السر الطبي في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2019.
30. عبدلي حمزة ، المسؤولية الجزائية عن إفشاء الاسرار المهنية ، اطروحة دكتوراه ، تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية ،قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر - 1- بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2020 .
31. ماديو نصيرة ،إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010.
32. وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال جامعة تلمسان 2010/2011.
- الماستر
33. احلام بودراع، و نعيمة دريل ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون عام ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل الجزائر .
34. بلمزيود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة الماستر ، تخصص حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، 2017/2018.
35. بوكار محمد اسلام ،و بن أحمد يوسف ، آليات المحافظة على السر المهني في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2022.

36. زغدودي ايمان ،وعبيدي ياسمين ، إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945، قالمة ، الجزائر ، 2022.
37. شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون اداري ، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر ، 2014.
38. عباس بثينة، المسؤولية الجنائية عن جرائم إفشاء الأسرار، مذكرة ماستر ، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة الجزائر ، 2020.
39. غيلوس خيرة ، السر المهني في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2022.
40. ملياني وليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
41. نبري فريد ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، تخصص القانون الإداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2019.

✓ المجالات

42. بوخميس سهيلة، أحمد فنيديس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية قراءة تحليلية للقانون رقم 09-21، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، ، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، العدد 02، المجلد 04، 2021.
43. حامد محمود ،حسن عصافره، المسؤولية الجزائية التي تترتب عن جريمة إفشاء السر المهني للطبيب في التشريع الجزائري مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12 2020 .

44. سوداني نور الدين, الموظف العام وعلاقته مع الادارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ,مجلة الحقوق والعلوم السياسية ,جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة , المجلد 15, العدد 01, الجزائر, 2022.
45. فاشي علال, إفشاء أسرار الوظيفة العامة والمسؤولية القانونية المترتبة مجلة آفاق علمية المجلد 12. العدد 04, 2020.
46. مليكة حجاج , جريمة إفشاء الأسرار المهنية , " مجلة الحقوق والعلوم السياسية" , جامعة زيان عاشور الجلفة , المجلد 14, العدد 03, الجزائر , 2021.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	البسملة
	شكر و عرفان
	الإهداء
أ	المقدمة
	الفصل الأول: السر المهني أداة لترقية أخلاقيات الوظيفة العامة
12	المبحث الأول: مفهوم السر المهني في الوظيفة العمومية
12	المطلب الأول: تعريف السر المهني وأنواعه
13	الفرع الأول : تعريف السر المهني
17	الفرع الثاني: أنواع السر المهني
19	المطلب الثاني: علاقة الموظف العمومي بالإدارة
19	الفرع الأول : علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة تعاقدية
21	الفرع الثاني : رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون العام
22	الفرع الثالث : النظرية التنظيمية اللائحية
24	الفرع الرابع: موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
25	المبحث الثاني: التزام الموظف العمومي بالسر المهني في الوظيفة العمومية
25	المطلب الأول: مظاهر التزام الموظف العمومي بالسر المهني
26	الفرع الأول: الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي
26	الفرع الثاني:الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما
27	الفرع الثالث: بخصوص سرية المراسلات
28	المطلب الثاني: حدود التزام الموظف العمومي بالسر المهني
28	الفرع الأول: حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني
29	الفرع الثاني:حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني

	الفصل الثاني الآليات الجزائية في تكريس السر المهني في مجال الوظيفة العامة
34	المبحث الأول : إجراءات متابعة الموظف العمومي عند إفشاء السر المهني
34	المطلب الأول : مفهوم جريمة إفشاء السر المهني
34	الفرع الأول : تعريف جريمة إفشاء اسر المهني
35	الفرع الثاني : أركان جريمة إفشاء السر المهني
37	المطلب الثاني : العقوبة المترتبة عن إفشاء السر المهني والجهة المختصة بتوقيعها
39	المبحث الثاني : المسؤولية المترتبة عن الموظف العمومي عند إفشاء السر المهني
39	المطلب الأول : المسؤولية التأديبية
40	الفرع الأول: العقوبات المقررة بموجب القانون الأساسي للوظيفة العمومية
41	الفرع الثاني: العقوبات المقررة بموجب نصوص خاصة
43	الفرع الثالث: الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية
46	المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية
46	الفرع الأول : قيام المسؤولية الجزائية
47	الفرع الثاني : الجهة القضائية المختصة بالنظر في جريمة إفشاء السر المهني
49	المطلب الثالث : المسؤولية المدنية
52	خاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
62	الفهرس

المخلص :

يعد واجب الالتزام بكتمان السر الوظيفي من الالتزامات السلبية المترتبة على الموظف العام بمقتضى القوانين المنظمة للوظيفة العامة, فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، يلتزم بكتمانها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى أو إحداث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة بدرجة ثانية لذا فهو التزام أخلاقي وقانوني حيث نصت عليه جميع التشريعات .

ونظرا للأهمية البالغة لكتمان السر المهني ولخطورة إفشائه، أحاطه المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03، والذي من خلاله يمكن قياس مدى ولاء الموظف للدولة وللإدارة العامة بشكل خاص , إن أخل الموظف بواجب كتمان السر الوظيفي استوجب مساءلته جنائياً ومدنياً وتأديبياً.

الكلمات المفتاحية: موظف عمومي , السر المهني , جريمة إفشاء السر المهني.

Sauveur :

L'obligation de garder le secret de l'emploi est l'une des obligations négatives encourues par l'agent public en vertu des lois réglementant l'emploi public. En vertu de son emploi, il peut avoir accès à des informations confidentielles relatives à l'administration et aux personnes. Là encore, il est donc une obligation morale et légale, telle que stipulée dans toutes les lois.

Au vu de la grande importance de la garde du secret professionnel et du danger de sa divulgation, le législateur algérien l'a entouré à travers la loi organique de la fonction publique 06-03, à travers laquelle il est possible de mesurer l'étendue de la loyauté du salarié envers le l'État et à l'administration publique en particulier.

Mots-clés : fonctionnaire, secret professionnel, délit de divulgation du secret professionnel