



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



الشعبة: حقوق
تخصص: قانون إداري

مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
إعداد:

ديامنته طالبي

سليمان رقيق

ليلى جنحاني

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	- الاسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.د. خلف فاروق
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.د. حوبة عبد القادر
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د.نزلي غنية

السنة الجامعية 2023/2022 م

﴿ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴾

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على انجاز هذا العمل

توجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذه المذكرة ،

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف البروفيسور "حوبة عبد القادر" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته

ونصائحه القيمة التي كانت لنا سنداً في إتمام هذا البحث.

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة على تكريمها بقبول هذا العمل المتواضع .

كما لا يفوتنا شكر كل أساتذة ، والطاقم الإداري والبيداغوجي لكلية الحقوق بجامعة الوادي.

اهراء

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكر اهدي

ثمرة نجاحي وتفوقي الى من وهبني اسمه الى

"أبي الغالي "

الى من قال خاتم الانبياء في حقهن " الجنة تحت اقدام الامهات " من بدعائها اوفق وبعثانها اكتسي

امي الغالية اطل الله في عمرها

إلى من أستمد منهم قوتي وعزوتي إخوتي وأخواتي

وإلى كل رفقاء الدرب

وفقكم الله .

ويمنته

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

اللذان دفعاني إلى نور العلم إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

إلى من نهلت من بحر علمهم

أساتذتي الكرام

الذين عشت معهم في كف الوالدين

الإخوة والأخوات

إلى من شاركني مقاعد الدراسة

سليمان

إهداء

"الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي بِنِعْمَتِهِ تَتِمُّ الصَّالِحَاتُ"،

والصلاة والسلام على أظهر الخلق نبينا مُحَمَّد ﷺ

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم ييخل علي يوماً بشيء

وإلى أمي التي سهرت على تربيتي

وإلى من أستمد منهم قوتي إخواني وأخواتي

إلى أبناء أختي

"عبد الرزاق" "نور" "مريم"

أبناء أخي "مُحَمَّد الصغير" "أنفال"

ليلى

مقدمة

مقدمة :

إن الوظيفة العمومية من أهم الأسس التي تقوم عليها مؤسسات الدولة وتعتبر وجها للجهاز التنفيذي في الدولة، بحيث تحتل الوظيفة العمومية في الوقت الحالي مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة. فإلى جانب الاطلاع بدورها السياسي والإداري على النظام المؤسساتي، فهي مطالبة لا سيما في الدول النامية بالتكيف مع مقتضيات العصرية من خلال التحكم في مواردها البشرية.

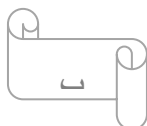
فيعتبر الموظف العام هو وسيلة الدولة في تنفيذ مهامها وتطبيق البرنامج الذي تسعى إلى تحقيقه باعتباره عنصرا أساسيا داخل هذه المؤسسات. ولا شك أن هذه الأهمية تضمن للموظف عند تعيينه في الوظيفة العمومية عددا من الحقوق، وبالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات أو الالتزامات يتعين عليه التقيد بها أثناء ممارسته لمهامه الموكلة إليه بموجب هذا التعيين.

وبما أن الموظف العمومي بوصفه هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام فإنه من الواجب عليه أن يلتزم بالمحافظة على الأسرار التي يقف عليها أثناء ممارسته لعمله الوظيفي كما أنه ملزم بعدم إطلاع الغير على المعلومات والمستندات التي بحوزته فإذا خالف الموظف التزامه باحتفاظه بالمعلومات التي تتعلق بالإدارة التي يعمل بها فإن ذلك يشكل إخلالا بالتزام الكتمان، أما إذا خالف الموظف التزامه في حالة احتفاظه بالسريته يتعلق بالأفراد ذلك يشكل إخلالا بالتزام السرية. لهذا وجب على الموظف الالتزام بالسرية، وأن أي تقصير أو إخلال منه قد يشكل مسؤوليته التأديبية والجنائية والمدنية.

فيعتبر موضوع السر المهني من المواضيع ذات الأبعاد المختلفة، فهو يمس الإنسان من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، ويتصل اتصالاً وثيقاً بأمن الدول واستقرارها الاقتصادي والسياسي، ذلك أنه مرتبط بالعناصر الضرورية التي تسعى الدول لحفظها وحمايتها لاسيما وأن كفالة حماية الأسرار المهنية تحقق مبدأً عظيماً من مبادئ الأنظمة القانونية ألا وهو حفظ المصالح العامة ، بينما ينتج عن إفشاء الأسرار أضرار تؤثر على كيان الأمة، فالأسرار المهنية في وقتنا الحاضر تكتسب أهمية كبيرة لاتصالها بأهم مصالح الدولة السياسية والاجتماعية والعسكرية والاقتصادية من جهة، وبالحياة الخاصة للأفراد من جهة أخرى.

حيث يعتبر الالتزام بالسر المهني ليس نتيجة لعقد صريح أو ضمني بين الأجنبي عن الإدارة والأمين على السر (الموظف) إنما يتعلق بالنظام العام، وهو يقوم على المصلحة الاجتماعية التي دعت المشرع إلى التدخل من أجل الإلزام على حفظه من طرف الموظف العمومي و تجريم إفشائه وما يترتب عنه من جزاء وعقوبات في حالة الإخلال به وهذا لما للسر المهني من أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة والموظف الذي يقوم بإفشاء الأسرار الوظيفية يتعرض للتأديب من طرف السلطة المختصة، وتأديب الموظف العام هو أمر حتمي في طبيعة كل نظام إداري ووسيلة للإدارة لأداء رسالتها على أكمل وجه .غير أن تعسفها أمر وارد. لا سيما مع سلطتها العامة في اتخاذ القرارات التأديبية اتجاه الموظفين العموميين. لذا لا بد من وجود ضمانات تحول دون إساءة وتعسف السلطة .

وبالرغم من قيام المسؤولية التأديبية على الموظف المرتكب للخطأ فإنه تقوم عليه أيضاً المسؤولية الجنائية والتي ينص عليها قانون العقوبات لأنه عند توافر أركان هذه الجريمة نكون أمام جريمة إفشاء السر المهني ، لتترتب على الموظف جزاءات منصوص عليها قانونياً .



أ- أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في معرفة الحماية القانونية للسر المهني ومعرفة الجزاءات المترتبة عن جريمة إفشاء السر المهني .

ب- أسباب اختيار الموضوع:

من بين أهم الأسباب الذاتية لاختيار هذا الموضوع الا وهو الرغبة في البحث ومعرفة كل ما يدور حول السر المهني وإفشاءه

وكذلك الرغبة في إثراء المادة القانونية في المجال الإداري

ومن بين الأسباب الموضوعية وأن موضوع إفشاء السر المهني واجب على الموظف العام بحيث يترتب عليه جزاءات و عدم معرفة الموظف العام وإدراكه لهذه الجزاءات .

ت- أهداف الدراسة :

ولعلى من أهم أهداف هذه الدراسة بيان مفهوم الموظف العام وكذلك السر المهني، بالإضافة لمسؤولية الموظف العام عن جريمة إفشاء السر المهني .

ث- إشكالية الدراسة :

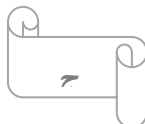
وعلى هذا الأساس نطرح الاشكالية التالية :

ماهي الطبيعة القانونية لواقعة إفشاء السر المهني ،وماهي الآليات المقررة في التصدي لها وحماية الموظف العام منها ؟

بحيث تتبثق عدة تساؤلات فرعية منها :

- ما هو مفهوم الموظف العام ؟

- ما المقصود بإفشاء السر المهني ؟



- ماهي الاجراءات المتبعة لتأديب الموظف العام عن افشائه السر المهني ؟
- ماهي الآلية القانونية التي عمل بها المشرع الجزائري لتأديب الموظف العام؟

ج- منهجية الدراسة :

للإجابة على الإشكالية الرئيسية لهذا البحث نستعين في تحليلها بالمنهج الوصفي أساسا لتبيان وتوضيح ماهية الموظف العام والسر المهني والقواعد الأساسية للمسؤولية الجزائية عن إفشاء أسرار المهنية .

ح- خطة البحث:

وعلى ضوء هذه الاشكالية تم تقسم هذا الموضوع إلى فصلين، يدرس الفصل الأول ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني لنتطرق من خلاله لدراسة مفهوم الموظف العام ومفهوم السر المهني.

والفصل الثاني يدرس جزاء الاخلال بالسر المهني ونتطرق من خلاله لدراسة الجزاء الاداري و الجزاء الجنائي للموظف عن افشاء السر المهني.

الفصل الأول

ماهية الموظف العام و الالتزام

بالسر المهني

تمهيد :

ترتكز الدولة في مجالها التنفيذي على الإدارة والتي تعتبر عمود مهم، لذلك تلجأ الدولة إلى إنشاء العديد من المرافق العمومية تلبية لحاجيات المواطن ولتيسيرها بحيث يعتبر الموظف العام بمثابة الدعامة الكبرى التي يقوم عليها بناء الدولة وهذا راجع لحاجة الدولة لمسير للإدارة ولكي يلتحق الموظف بالوظيفة العامة يجب توفر بعض الشروط لاكتساب صفة الموظف العام ويترتب عن ذلك إنشاء حقوق وقيام التزامات على عاتقه ومن بين هذه الالتزامات الحفاظ على السر المهني الذي يعد من أهم الموضوعات القانونية التي تنشأ عند الحديث عن المهن والمهنيين والعلاقات التي تجمعهم مع غيرهم من أفراد المجتمع.

بحيث تحتاج هذه الأسرار إلى حماية قانونية تمنع المهني من القيام بإفشائها للغير وتعطي صاحبها الحق في مسأئلته في حالة قام بالإفشاء.

وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى المباحث التالية: المبحث الأول مفهوم الموظف العمومي، المبحث الثاني مفهوم الالتزام بالسر المهني .

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

قبل التطرق لمفهوم الموظف العام وبيان شروط اكتساب هذه الصفة يجب علينا المضي لمصطلح الوظيفة العامة والتي تعني مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الادارة العمومية.

المطلب الأول : تعريف الموظف العام

يعود أصل مصطلح الموظف العام للكلمة اللاتينية "Functio" والتي يقصد بها المهمة، إلا أنه ساد الغموض حول مصطلح الموظف العام وتعريفه باختلاف العناصر التي يستند إليها مما أدى الى وجود عدة تعريفات من مختلف جهات وهذا ما سنوضحه من خلال الفروع بحيث نتطرق الى تعريف الموظف العام في القوانين المقارنة والقانون الجزائري ومن ثم تعريفه قضائيا و فقهيًا.¹

الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

قبل التطرق لتعريف التشريعي للموظف العام وجب علينا المضي للقوانين المقارنة وتعريفها للموظف العام.

أولاً: تعريف القوانين المقارنة للموظف العام

اختلفت القوانين المقارنة في تعريف الموظف العام بحسب كل دولة.

بحيث عرفت المملكة الاردنية الموظف العام على أنه "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار الجسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015، ص

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

بمقتضى من قانون الموازنة العامة أو الموازنة احدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجرا يوميا.

والموظف العام في فرنسا هو الذي يشغل وظيفة دائمة بتوقيت كامل ومرسم في أحد درجات التسلسل الإداري لدى الدولة في أجهزتها المركزية أو غير الممركزة أو في الجماعات الإقليمية أو في الإدارة الاستشفائية.

وقد عرف المشرع البحريني في المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم 10-48 المتعلق بالخدمة المدنية الموظف العام بأنه: "كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته" وقدمت المادة الثانية من القانون ذاته المقصود بالجهات الحكومية بأنها: "كل وزارة أو مؤسسة عمومية أو هيئة عامة أو مجلس أو جهاز تكون ميزانيته أو جزء منها ضمن الميزانية العامة للدولة".¹

ثانيا: تعريف المشرع الجزائري للموظف العام

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا دقيقا وواضحا للموظف العام، بل اكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين ينطبق عليهم القانون الوظيفي، متبنيا في ذلك نفس موقف المشرع الفرنسي، فيما يتعلق بتحديد خصائص الموظف العمومي.

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق ، ص 11.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

فقد حدد في المادة 01 من الأمر رقم 66/133¹ العناصر المكونة للموظف العمومي الجزائري بقولها: " يعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية .. "

أما بالنسبة للقانون 78/12 فإنه لم يفرق بين العامل والموظف، وتناول في المادة الأولى منه تعريف العامل ، وكان الهدف من هذا القانون توحيد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه ، واعتبر أن جميع الأعوان العاملين لدى الدولة عمالا.²

أما في الوقت الراهن، فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر رقم 03 / 06³ 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 كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ، ورسم في رتبته في السلم الإداري ، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته. " ⁴

¹ الأمر 66/133، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 08 جوان 1966.

² 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.

³ الأمر 03 / 06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة جريدة رسمية، عدد 46 لسنة 2006.

⁴ سوداني نورالدين ، المرجع السابق، ص991.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام

يعرف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظفون العموميين بأنهم: " هم عمال المرافق العامة¹ . وعرفه أيضا الأستاذ مصطفى الشريف بأنه: " كل فرد يحصل على مرتب تلتزم، بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة.²

ويعرفه الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب بأنه: " كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشرة " و تجدر الإشارة إلى أن هناك من الفقه من يقف على قصر اصطلاح الموظف على أولئك الذين يعينون بموجب مرسوم أو قرار و تعبير مستخدم على من عداهم ، كما أن هناك من التشريعات من لا تميز بين اصطلاح " موظف " و " مستخدم كالتشريع المصري مثلا.³

وعرفه ميسوم صبيح: " يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام الوظيف العمومي ، سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة، إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائيا "مباشرة بصفتهم الشخصية."

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

² مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1981 ، ص21.

³ محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005، ص356.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

وكذلك تعريف عبد الرحمان الرميلى: الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة بصفاتهم الشخصية.¹

ومن خلال هذه التعريفات يمكن القول أن فكرة الموظف العام تقوم على العناصر الآتية:

- الخدمة الدائمة
- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- أن يعين الموظف في وظيفته بصفة دائمة قانونيا.²

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بدور مهم في تعريف الموظف العام، لكونه، حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تتاط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة". وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون الوظيفة العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو 1959، وركز

¹ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 1988 ص 32.

² صالحى عبد الناصر ، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المركز الجامعي تندوف ، العدد 03، الجزائر، 2015، ص120.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسِر المهني

مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين مهمين لاعتبار الشخص موظفا عاما وهما: استمرارية الوظيفة ودوامها والتدرج الهرمي لإحدى المرافق العمومية.¹

وذهب القضاء المصري إلى تعريف الموظف بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، وأكدت محكمة القضاء الإداري المصري من خلال التعريف السابق، حيث جاء في قرارها المؤرخ في

8 فيفري 1973: "يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما أن يكون قائما بعمل دائم، وأن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة ولكي يكتسب عمال المرافق العامة صفة الموظف العمومي يجب أن يدار بطريق الاستغلال المباشر".

ويلاحظ على هذه الأحكام القضائية أن معايير تعريف الموظف العام كما يلي:

-التعيين في وظيفة عمومية.

-التعيين في وظيفة عمومية.

- أن تكون الوظيفة المعين فيها داخلة في النظام الإداري للمرفق.²

بالنظر في القضاء الجزائري، فإننا نجد أنه لم يهتم كثيرا بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، وعلى العموم فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة أو

¹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة تلمسان، 2016/2015، ص ص 20-21.

² بوطية مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص

30-31.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

الهيئات المحلية موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني.¹

من خلال ما سبق تناوله من تعاريف سواء من طرف الفقه أو التشريع أو القضاء، فإنه يمكن استخلاص ثلاث عناصر أساسية ، إذا توافرت كلها في شخص ما يصبح له الحق في اكتساب صفة الموظف:

وهي كما يلي:

- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة.
- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة أو سلطة إدارية بطريقة مباشرة
- أن يرسم في رتبة معينة في السلم الإداري²

¹ محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 21.

² المرجع نفسه ، ص 22.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف وعلاقته بالإدارة

إن فكرة اكتساب صفة الموظف العام تقوم على عدة شروط وبتوفر هذه الشروط (الفرع الأول) يمكن للشخص أن يطلق عليه موظف عام و تكون له علاقة مع الادارة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط اكتساب صفة الموظف

تعتبر العناصر التي تقوم عليها فكرة الموظف العام من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الفقه والقضاء الإداريين يجتمعان على ضرورة توافر أربعة شروط لاعتبار الشخص موظفا عاما وهي :

أولاً: ديمومة الوظيفة

وتعني انفراد الموظف لخدمة الدولة، فلا تكون استعانتها به عارضة ، بل أنه يتفرغ لخدمتها بتعيينه في وظيفة دائمة.¹

فدوام الوظيفة لا يتعلق بكون أداء الموظف لعمله يكون يوميا أو شهريا و إنما المهم هو استمرارية هذا العمل لكونه يتعلق بمرفق عام يقدم حاجات عامة وعلى نحو مستمر وهو ما أكد عليه مجلس الدولة الفرنسي صراحة فديمومة الوظيفة شرط هدفه ضمان استمرارية خدمة المرفق العام وديمومته، فالعبرة ليست بالمدة التي يقضيها الموظف في منصب عمله بل بديمومة هذه الوظيفة.²

¹ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي ، القاهرة. 1992 ، ص 406.

² محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري - الكتاب الثاني - الوظيفة العامة القرارات الإدارية العقود الإدارية ، الأموال العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، الطبعة الثانية ، 2015 ، ص 43.

ثانيا: التعيين في الوظيفة

بحيث يتم بقرار إداري انفرادي من قبل السلطة المخولة قانونا بالتعيين بعد توافر شروط التعيين حسب الأحكام التشريعية و التنظيمية المسيرة للوظيفة العامة سواء كانت سلطة مركزية أو هيئة لامركزية إقليمية أو مرفقية ، فبصدور قرار التعيين المستكمل الشروط الشكلية والموضوعية يعتبر الشخص موظفا عاما.¹

ثالثا: الخدمة في مرفق عام

لكي يكتسب الشخص صفة الموظف يجب أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، أي أنه يجب أن يدار المرفق العام عن طريق الإدارة المباشرة لكي يكتسب عماله صفة الموظفين العموميين أو تديره من خلال إحدى مؤسساتها العامة أي بإتباع أسلوب المؤسسة العامة، لأنه لا يعتبر موظفا عاما من كان يعمل في مرفق عام يدار بطريق الامتياز أو الاقتصاد المختلط.²

رابعا: التثبيت في الوظيفة

لاكتساب صفة الموظف العام يجب أن يدمج الشخص ضمن الهرم الإداري بواسطة إجراء التثبيت في الوظيفة الذي بأنه يمنح الشخص المعين صفة الموظف العام، و بدونه لا يمكن اعتبار الموظف جزءا من الادارة العامة.

¹ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق ، ص 407.

² محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2003 ، ص 239.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

فالتثبيت (الترسيم) في الوظيفة عبارة عن تقليد رتبة من رتب السلم الإداري يمكن الموظف من الاستفادة الكاملة من أحكام القانون الاساسي للوظيفة العامة.¹

ويمكن القول انه وبعد اكتساب صفة الموظف العام وتعيينه تُخلق له عدة حقوق وواجبات منها:

-الحق في الراتب ، الحق النقابي ، الحق في الاضراب ،الحق في الحماية الاجتماعية ،الحق في الترقية والحق في العطل وحق الدفاع ..الخ.

ومن واجباته أيضا :واجب اداء الوظيفي، واجب طاعة الرؤوس، واجب التحفظ، عدم افشاء السر المهني ..الخ.²

الفرع الثاني: علاقة الموظف العام بالإدارة

تتصرف علاقة الموظف العام بالإدارة الى اتجاهين الأول يقول بأنه علاقة تعاقدية، والثاني يكيّفها على أنها علاقة لائحية تنظيمية.

أولا: علاقة الموظف العام بالإدارة علاقة تعاقدية

قد كان الرأي العام في الفقه الفرنسي وكذا القضاء يرى بأن الرابطة ما بين الموظف العام والإدارة هي رابطة تعاقدية أساسها إيجاب من جانب الموظف وقبول من جانب الإدارة فهذه الرابطة إذن توافق إرادة الموظف مع الإدارة ، وهذا التوافق ينطوي على عقد من عقود القانون المدني بحيث يوصف أحيانا بأنه عقد إجازة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي وعقد وكالة إذا كان العمل المنوط

¹ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 42

² بلمادي صبرينة و بلقاسمي ليدية، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص القانون العام الداخلي ،قسم القانون ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، دون سنة ، ص 10 ومابعدھا.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

به هو عمل قانوني، وأحيانا أخرى يوصف العقد بأنه من العقود غير المسماة والعقد في جميع الحالات هو من عقود القانون المدني، والموظف في مركز قانوني ذاتي يخضع لأحكامه.

ولقد كان النقد الموجه إلى هذه النظرية يخلص في أن العناصر الشكلية والموضوعية للعقد غير متوافرة.¹

ثانيا: علاقة الموظف العام بالإدارة علاقة تنظيمية لائحية

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

ففي أول الأمر استمر مجلس الدولة الفرنسي في تطبيق الفكرة الناشئة عن قضية السيد وينكل بأن الرابطة بين الإدارة والعون هي عقدية لمدة تزيد عن ربع قرن [1909-1937] ، إلا أن الفقه الفرنسي لم يوافق على هذا التكييف ونادى بفكرة الرابطة التنظيمية التي طبقت من عام 1973 بمناسبة حكم الأنسة مينار .

و من مبررات قيام هذه النظرية رغبة المشرع الفرنسي في إيجاد نوع من التوازن بين مصلحة المرافق العامة ومصلحة العون الذي يشارك في تسييرها، فأوجد نظام قانوني للموظفين أقر فيه بمجموعة من الحقوق كانت مهضومة في ظل

¹ خلف فاروق ، "الطبيعية القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة " ، في مجلة العلوم القانونية ، عدد 02 ، 2011، ص 88.

² جميلة قدودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار الكنوز للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2021، ص 56.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

النظريات العقدية، و في نفس الوقت التمتع بها لا يعرقل السير الحسن للمرافق العامة بإصدار القانون العام للوظيفة العامة عام 1946، وصار العون يخضع لهذا القانون حتى من قبل أن يصدر قرار تعيينه وهذا معناه أنه سيستمد حقوقه وواجباته الوظيفية من قانون ولوائح الوظيفة التي يشغلها ولا صلة له بعقد ، وإذا كان هذا الأخير ينشئ للمتعاملين به مراكز ذاتية، فإن قانون الوظيفة العامة هو قانون بآتم معنى الكلمة، أي أنه يتصف بالتعميم والتجريد، و هذه النظرية يعني نقل المواطن الذي استوفى الشروط المحددة من مركزه العادي في المجتمع، إلى مركزه النظامي أو القانوني في الوظيفة العامة ولهذه النظرية عدة نتائج:

- 1- أن القوانين واللوائح وحدها المحددة للنظام القانوني للوظيفة العامة وليس بناء على عقد أيا كانت تسميته ولا على قرار التعيين.
 - 2- أي اتفاق يأتي بالمخالفة للنظام القانوني للوظيفة العامة يكون باطلا ولا أثر له.
 - 3- للدولة أن تعدل من أنظمة الوظائف العامة دون أن يكون للأعوان الدائمين أو المتعاقدين الاحتجاج بحقوقهم المكتسبة إلا بما يقرره القانون.
 - 4- ليس قرار التعيين ناتجا عن عقد أيا كان نوعه ، و إنما يتم بتصرف من العون المختص في نطاق قانون الوظيفة العامة ويعد من أجل ذلك شرطا جوهرياً في تطبيقه.¹
- في الأخير يمكن القول أن الأصل في علاقة الأعوان بالدولة هي علاقة قانونية تنظيمية لائحية والاستثناء هو التعاقد، و بالتالي تتكون لنا فئات مختلفة فالأعوان منهم الدائمون -موظف عام- ومنهم المتعاقدون، والمؤقتون والتعاقد في التوظيف أصله إلى النظام المفتوح للوظيفة العامة في أمريكا.

¹ جميلة قدودو ، المرجع السابق ، ص 57.

ثالثا : موقف المشرع الجزائري في علاقة الموظف العام بالإدارة

أخذ المشرع الجزائري شأنه في ذلك شأن المشرع الفرنسي بالنظرية اللائحية التنظيمية في تكييف العلاقة ما بين الموظف والإدارة، ولقد نص المشرع على ذلك صراحة في كل النصوص القانونية المتعاقبة والمتعلقة بالوظيفة العامة، إذ نصت المادة (06) من الأمر (66/133) المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن "الموظف يكون تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية. وهي ما عدلت بالمادة 07 من الامر 03/06 والتي تنص على " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".¹

¹ فاروق خلف ، المرجع السابق ، ص 96.

المبحث الثاني: مفهوم الالتزام بالسر المهني

يعد الالتزام بكتمان الأسرار الوظيفية من الالتزامات السلبية للموظف العام وقد تواترت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر على التأكيد عليها منذ أول قانون للوظيفة العمومية 1966، وهذا الالتزام في فحواه يعد مقياسا لمدى تعلق الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها وإخلاصه له، بحيث سنوضح في هذا البحث تعريف الالتزام بالسر المهني (المطلب الأول) ومظاهر الالتزام بالسر المهني وأنواعه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الالتزام بالسر المهني

قبل التطرق لتعريف الالتزام بالسر المهني يستوجب علينا تعريف عدة مصطلحات لتبيان تعريف الالتزام بالسر المهني .

يعرف السر لغة على أنه ما أخفيت وسترت، وهو خلاف الإعلان والجمع أسرار وأسررت الحديث إسرا أي أخفيته والسر ما يكتمه الإنسان في نفسه والسر هو كل ما يكتمه الإنسان في نفسه والجمع أسرار وسرائر، والسر جوف الشيء ولبه وعكس السر الجهر والعلانية، فالسر أيضا يقضي الكتمان والكتمان في التستر والإخفاء، يقال كتم الأمر أي أخفاه وستره، فالكتمان هو السر.¹

وقال الله تعالى في كتابه الحكيم "قَالَ تَعَالَى: ﴿وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ

تَكْتُمُونَ﴾ سورة البقرة الآية 33.

¹ جبري محمد ، "الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري " ، في مجلة البحوث الدراسات القانونية والسياسية ، العدد 10 كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة علي لونيبي 02، البليدة ، د س ن، ص 02.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

أما اصطلاحا فقد اجتهد الفقه في محاولة إعطاء تعريف للسر حيث عرف بأنه: واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة يعترف بها القانون في أن يظل العلم بها محصورا في هذا النطاق.¹

الفرع الأول: التعريف الفقهي للسر المهني

لقد اختلف الفقهاء في إعطاء تعريف موحد وجامع للسر المهني، وذلك راجع إلى النظرية التي اعتمدها واعتنتها كل فريق منهم، حيث عرفه البعض أنه: «أمر يتعلق بشخص المرء مفهوم الموظف العمومي والسر المهني ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في النفس، بحيث يكون في البوح به خرج كبير»

وقد انتقد هذا التعريف، لأن السر قد يتعلق بالشخص المعنوي كما في حالة الأسرار الخاصة بالدولة أو الأسرار الوظيفية، ولا يشترط بالضرورة مساسه بالشخص الطبيعي فقط ، وأن الشخص المعنوي ليست له دائرة شعورية أو مشاعر تتأثر بإفشاء السر، ولكنه يتأثر ماديا والتعريف يشير إلى مساس الدائرة الشعورية.²

كما عرفه أيضا الفقيه عبد الحميد المنشاوي بأنه: " كل صفة لواقعة ما يتضمن انحصار العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة لشخص أو

¹ مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، معهد الحقوق، المركز الجامعي، غليزان ، ص 87.

² بوعلي محمد و سعيداني رابح، السر المهني للموظف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص ادارة ومالية ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة اكلي محند أولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2016، ص 25.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

أكثر في ذلك، فالسرية تقتضي أن لا يعلم بالواقعة سوى أشخاص محددين أما إذا كانت معلومة لدى عدد كبير من الأشخاص انتفت عنها تلك الصفة.¹

في حين يرى الدكتور رؤوف عبيد في تعريف السر أنه " النبا الذي يهم صاحبه كتمانها.²

ويعرف السر المهني أيضا بأنه أمر يتصل بشخص أو بشيء من خاصيته أن يظل مجهولا لكل شخص غير مكلف قانونا بحفظه أو استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوزا عددا محددا من الأفراد هم الذين يكلفون بحفظه واستخدامه.³

الفرع الثاني: التعريف القانوني للسر المهني

عرف البعض السر بأنه: كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة"، ولكن هناك من يرى انه النبا يصح أن يعد سرا ولو كان ليس شائعا بمن يريد كتمانها وإنما يلزم على أيه حال أن يكون شان البوح به أن يلحق ضررا بشخص ما ،بالنظر الى طبيعة النبا وإلى ظروف الحال.

والتعريف القانوني الجزائري للسر المهني يعرف على أنه: واقعه أو صفه ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يضل العلم بها محصورا في ذلك النطاق.⁴

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 26.

² رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي 1990، ص 91.

³ غيلوس خيرة ، المرجع السابق، ص 26.

⁴ شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون اداري ، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر ، 2014، ص23.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

الفرع الثالث : التعريف القضائي للسر المهني

عرف السر المهني في القضاء الفرنسي على أنه عند النبأ سرا ولو كان شائعا بين الناس ولكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر. ولكن محكمة أمن الدولة في مصر عرفت السر المهني بأنه: أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل حد غير من هو مكلف قانونا بحفظه.¹

المطلب الثاني: مظاهر الإفشاء بالسر المهني وأنواعه

قبل التطرق الى مظاهر الإفشاء بالسر المهني يستوجب علينا المرور لطبيعة الإفشاء فإنها تقتضي طبيعة الالتزام بالسر المهني أن يحضر على الموظف - الإفشاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص. - إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، يبقى الالتزام قائما بعد نهاية الموظف للخدمة كما تظهر مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني على العموم.²

¹ حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وإصلاحها، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1976، ص ص 47، 48.

² عبد فؤاد أحمد الباسط الجريمة التأديبية نطاق في الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 45.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 301 قانون العقوبات بنصه صراحة على معاقبة الجراحين والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها.¹

الفرع الأول: مظاهر الالتزام بالسر المهني

تبرز مظاهر الالتزام بالسر المهني في مجالات عدة أهمها: المجال الطبي والوسط المهني وسنبين في ذلك ما يلي:

1- الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي: الالتزام باحترام السر المهني ضمانا للثقة الواجبة في ممارسة المهنة الطبية والإخلال به يمس بأمن المريض، وبراحة وشرف العائلات وكذا احترام الآداب العامة كما ذكرت بذلك محكمة النقض الفرنسي، فالمحافظة على السر المهني يعد اجتماعي لا جدال فيه، نظرا لما يترتب على عدم كتمانها أي الاقتناء به من أضرار جسمية تمس النظام العام .

2- الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما: لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما فهو التزام عام يسري على كافة العاملين - الموظفين - باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بعد افشاء 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، ومن ثم لا يجوز لكل شخص ليست له صفة الموظف

¹المادة 301، من الأمر 66/156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة في 11 جوان 1966 المعدل والمتمم بموجب قانون 01/09 المؤرخ بتاريخ 26 جوان 2001، العدد 34، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسـر المهني

بمفهوم التنظيم المتعلق بالخدمة المعنية الاطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو بالأشخاص الأجانب عن الإدارة.¹

3- بخصوص سرية المراسلات : تتضمن سرية المراسلات ، المراسلات المكتوبة أو الصادرة والواردة عن طريق المواصلات.

أ- يتضمن الالتزام بسرية المراسلات المكتوبة عدم الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات: كقيام أحد الأشخاص بفتح أو تأخير أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد أو عن طريق آخر ، علما بأن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضع الحالات التي يسمح فيها لبعض الأعوان استثناء مخالفة هذه القاعدة، كما هو الشأن منه للسلطات القضائية التي تتصرف في المسائل الجنائية أو الجزائية والحجز الممكن للمراسلات الإشهاد أمام القضاء حول وجود مراسلة التنديد بالجرائم والجنح.

ب- المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات: ويتضمن الالتزام بسرية المراسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل ، باعتراضه أو تحويله، أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع الاعتراض وتلقي هذه المراسلات.²

¹ شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص26.

² سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010، ص 324.

الفرع الثاني: أنواع الإفشاء بالسر المهني

إن فشي الموظف السر فقد يقوم بإفشاء المعلومة كلها وربما يفشي جزء منها، وقد يكون أفشى السر بشكل صريح أو ضمني وقد يكون الإفشاء بصورة مباشرة أو غير مباشرة لذلك سنتطرق لكل نوع من هذه الأنواع في الفروع الموالية على النحو التالي:

أولاً: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي للسر المهني: يكون الإفشاء الكلي بالمعلومة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية، أي إطلاع الغير على كل المعلومة موضع السر، وكذلك الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند اطلاعه للغير على صفته لإنتاج مادة معينة أو طريقة لصنع شيء ما تعد من أسرار المصنع الذي يعمل به.

أما عن النقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى ما كان يدل على الجزء المتبقي من قبل الغير، وعليه فإن كان الجزء المفشي من السر لا يؤدي إلى معرفة الجزء الغير مفشي عنه. فهذا لا يلحق ضرراً بمصلحة الغير¹

ثانياً: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني

في أغلب الأحيان يكون الإفشاء صريحا واضحا لا لبس فيه ولا غموض بأن يكشف السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها الاتفاق بين طرفي العقد، وذلك بأن يقوم باطلاع الغير صراحة وبشكل واضح على السر.

¹ بوكار محمد اسلام و بن أحمد يوسف ، آليات المحافظة على السر المهني في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، تخصص قانون اداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2022، ص14.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

وقد يكون الإفشاء ضمنيا ومفاده أن يصدر عن المفشي قول أو فعل يدل مضمونه على جوهر السر.¹

ثالثا: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر

يكون الإفشاء مباشرا عندما يكشف الموظف الأسرار التي اطلع عليها للغير، كما لو أدلى الطبيب بمعلومات عن مريضه إلى إحدى الأشخاص أو قام بإعطائها مباشرة للغير كما يكون الإفشاء مباشرا لو مكن الموظف العمومي شخصا أجنبيا عن المرفق العام بالاطلاع على ملفات الأشخاص ومعلوماتهم الخاصة أو الأسرار الإدارية لإحدى المؤسسات العمومية سواء كانت مدونة على دفتر أو سجلات ورقية أو كانت مخزنة في جهاز الكمبيوتر ودعائم إلكترونية.²

ويكون الإفشاء بصورة مباشرة إذا أدلى الأمين بالسر للغير واعلمهم بأنه سر من أسرار وظيفته أيا كان الغرض من ذلك، أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر فيتمثل في إرشاد الملزم بالسرية الغير إلى معرفة السر دون أن يكشف له السر بشكل مباشر، أو كان يلجأ المؤمن على الأسرار إلى سلوك يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى معرفة الغير بالسر.³

¹ شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص34.

² بوكار محمد اسلام و بن أحمد يوسف ، ص 15.

³ زغودي ايمان و عبيدي ياسمين، إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2022، ص44.

ثالثا: الإفشاء التلقائي وغير التلقائي

ونعني به أن يكون بكشف الملزم بالسرية للسـر بمبادرة شخصية من عنده، دون أن يطلب أحد منه ذلك، كطبيب الأسنان الذي يستعرض قدرته في علاج مرضاه، فيذكر حالة أحد مراجعيه ومرضه أمام الغير، وكيف أنه تمكن من علاجه، فهنا يتحقق الإفشاء من قبل الطبيب، لا بقصد الإضرار بصاحب السـر، وإنما لغاية أخرى، إلا أن الإفشاء قد تحقق حتى وإن لم يقصده طبيب الاسنان.

أما بالنسبة للإفشاء غير التلقائي، فهو الذي يتحقق بناء على طلب الغير، وعندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء أي بقصد كشف السـر حتى وإن لم يتوافر لديه قصد الإضرار بصاحب السـر.¹

¹ عصام واضح، حقوق والتزامات الموظف العام، دار الكتاب الجديد الجزائر ، 2012، ص 73.

المخلص :

توصلنا من خلال هذا الفصل " ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني " أنه لا يوجد تعريف موحد للموظف العام، إلا أن المتفق عليه لاكتساب صفة الموظف العام هو ضرورة توفر عدة شروط منها التعيين في وظيفة عمومية دائمة، هذه الوظيفة العمومية وجب أن تكون في إدارة أو مؤسسة عمومية، ويكون الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري، وبمجرد اكتساب الموظف العمومي لهذه الصفة له حقوق يكفلها له القانون وترتب على عاتقه واجبات والتزامات.

ومن بين هذه الالتزامات وجوب الحفاظ على السر المهني وعدم إفشاءه ، فلم يتفق الفقه على تعريف واحد للسر المهني، ذلك أن تحديد السر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف وما يعتبر سرا بالنسبة لشخص قد لا يعتبر كذلك بالنسبة للآخر.

ويعتبر موضوع السر المهني من المواضيع التي كانت محل اهتمام كل من الفقه والتشريع والقضاء، وقد نظر إليه الفقهاء من زوايا متعددة وعرفوه استنادا إلى أسس متباينة، في حين لم يعرفه المشرع صراحة واكتفى بالنص عليه في قانون الوظيفة العامة بأنه واجب وظيفي.

الفصل الثاني

جزاء الاخلال بالسـر المهني

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

تمهيد :

يجب على الموظف العام أن يكون على علم بكافة الواجبات والالتزامات الملقية على عاتقه عند تقلد الوظيفة، لأن أي إخلال بأحد الواجبات ينتج عن قيام إحدى المسؤوليات ،

فقد قيام الموظف بإفشاء السر المهني تقوم عليه المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية.

بحيث تعتبر المسؤولية التأديبية ضمانا لسير المرفق العام حيث لها دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي.

وتقوم أيضا على الموظف المسؤولية الجنائية التي تقوم إلا بتوفر أركانها الثلاث ليترتب عليها جزاءات جنائية توقعها السلطة المختصة .

وعلى الرغم من قيام المسؤولية الجنائية إلا أن هنالك استثناءات على هذه القاعدة بحيث يبيح إفشاء السر المهني في حالات محددة بموجب نص قانوني

وعلى هذا الأساس قسم هذا الفصل الى مبحثين : المبحث الأول: الجزاء الاداري للموظف عن افشاء السر المهني والمبحث الثاني : الجزاء الجنائي للموظف عن افشاء السر المهني.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

المبحث الأول: الجزاء الاداري للموظف عن افشاء السر المهني

عند قيام الموظف بارتكاب لأخطاء في إطار وظيفته يكون محل مسائلة تأديبية من قبل الرؤساء الإداريين لما لهم من سلطات على مرؤوسيهـم و قد صنف المـشـرع الجزائري أنواعا من التصرفات والأخطاء التي تشكل أخطاء جسيمة، هذه الأخيرة تؤدي إلى توقيع عقوبات على الموظف المرتكب للخطأ كما هو الحال بالنسبة لجريمة إفشاء السر المهني هذه الجريمة عقوبتها تصنف ضمن عقوبات الدرجة الثالثة وبالتالي فهي تعتبر من الأخطاء التأديبية الموجبة للمسؤولية التأديبية.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي أساس لمسؤولية الموظف

عند قيام الموظف بأخطاء (إفشاء السر المهني) تقوم عليه المسؤولية التأديبية وهذا ما يستوجب على الإدارة تحديد الخطأ وتصنيفه .

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

لاستبيان تعريف الخطأ التأديبي يجب علينا بيان تعريفه تشريعيا (الفرع الأول) وفقهيا(الفرع الثاني) وقضائيا(الفرع الثالث).

أولاً: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

لم يعرف المـشـرع الجزائري الخطأ التأديبي ،انما ترك مهمة تعريفه للفقه ويمكن القول عن السبب في عدم تعريف المـشـرع للخطأ التأديبي قد يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، لأنه لا يمكن حصره، وها خلافا للخطأ الجنائي¹.

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 175.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

بل اكتفى بوضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر ، انبثق منه أي إخلال بواجباته المهنية أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة.

أما الأمر رقم 03-06 فقد نص على ما يلي : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية"¹ . فالمرجع هنا قد أعطى مفهوما واسعا للخطأ التأديبي نظرا لكثرة الأخطاء التأديبية وتنوعها في مجال الوظيفة العمومية.

ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي

إن القضاء الإداري مثله كمثل التشريع لم يعط تعريفا للخطأ التأديبي، وإنما اكتفى بإعطاء صور وأفعال لأخطاء تأديبية تستوجب المساءلة والعقاب التأديبي، وهذا راجع الى ما قرره مجلس الدولة الفرنسي وقضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية والغرفة الإدارية بالمحكمة الإدارية بالمحكمة العليا الجزائرية.²

1. في القضاء الفرنسي: قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الخطأ الوظيفي "هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام انه يمس سمعتها وكرامتها، كما اعتبر أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة خطأ يستوجب الجزاء التأديبي.

¹ المادة 160 من الأمر 06/03

² بوعلي محمد و سعيداني رابح ، المرجع السابق_، ص 36.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسـر المهني

2. في القضاء المصري: عرفت أحكام المحكمة الإدارية العليا المخالفة التأديبية على انها إن المخالفات التأديبية لا ترد في أي من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن أي خروج على مقتضيات الوظيفة العامة أو ما تفرضه على شاغليها من الواجبات ذنبا إداريا" وهذا هو سبب القرار التأديبي فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف يرجع الى إرادته إيجابا أو سلبا تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها أو الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة إنما يعد ذنبا إداريا يسوغ مؤاخذته تأديبا.

3. في القضاء الجزائري: قضت المحكمة العليا في الجزائر في قرارها المؤرخ في 17/12/1985 بأن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير في الوظيفة وكل فعل يرتكب خارجها يمس بسمعتها وكرامتها ويعيق السير الحـسن للـمرفق العام.¹

ثالثا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

هناك عدة تعاريف للخطأ التأديبي فقها منها :

تعريف الدكتور إسماعيل زكي، حيث يقول: الأفعال التي تستوجب المؤاخذه التأديبية هي كل تفصيل في أداء الواجب أو إخلال لحسن سلوك والآداب من شأنه يترتب عليه امتهان المهنة والخطأ أو الخروج على التزامات سلبية المفروضة على الموظفين.²

وعرفه ايضا الدكتور عبد الفتاح أنه كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيه بصفة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على أكمل وجه، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة.

¹ أحلام بودراع ونعيمة دريـل ،مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق يحيى ، جيجل ، الجزائر ، 2022، ص 48.

² دين نصر مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي القاهرة، 2002، ص 32.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

و قد يرى بعض الفقه أن الخطأ التأديبي: "هو الفعل أو الامتناع عن الفعل ينسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي" ¹.

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

تقوم المخالفة التأديبية على أركان شأنها شأن الجريمة الجنائية وتكون أركان الخطأ التأديبي ثلاث اركان: الركن المادي (أولاً) الركن الشرعي (ثانياً) الركن المعنوي (ثالثاً).

أولاً: الركن المادي

يمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف إخلالاً بالواجبات الوظيفية، سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثار فعله في المجتمع الوظيفي كما يشترط ليتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي:

- أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية. ²
- أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف إلى الواقع.
- أن يكون الفعل أو التصرف الذي قام به الموظف يشكل فعلاً إخلالاً بالواجب الوظيفي.

¹ عدنان خلف محي، جريمة إفشاء السر المهني، دار الجوهري للطباعة ،لبنان 2006، ص 83.

² غيلوس خيرة ، المرجع السابق ، ص 46.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

ثانيا : الركن الشرعي

يختلف الركن الشرعي في نظام التأديب عن الركن الشرعي في الجريمة الجنائية بحيث في الجنائي ينطبق عليه مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ولا ينطبق على الخطأ الوظيفي، لأن الأخطاء التأديبية لم ترد على سبيل الحصر، فالشرعية المقصودة كركن للخطأ التأديبي هو مدى اتفاق الفعل الذي أتاها الموظف أو امتنع عنه ومقتضيات الوظيفة العمومية.¹

يقصد به أيضا النصوص القانونية التي تبين الفعال المحظورة قانونا، والتي تحددها السلطة الإدارية، وتحدد هذه النصوص الجزاءات التأديبية جراء مخالفتها وللسلطة الإدارية السلطة التقديرية الواسعة النطاق في مجال التأديب.²

الفرع الثالث: تصنيف الخطأ التأديبي

صنف الأمر 03/06 الأخطار التأديبية والتي تترتب عليها بدورها العقوبات التأديبية حسب درجة خطورتها وذلك وفق أربع درجات حسب المادة 177 من الامر سالف الذكر وصنفها حسب المواد 178 و181.

1- الأخطاء من الدرجة الأولى : تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

2- الأخطاء من الدرجة الثانية : تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و أو أملاك الإدارة

¹ حمزاوي نوال و دريش ويزة، النظام التأديبي في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص12.

² بوعلي محمد و سعيداني رابح ، المرجع السابق ، ص 39.

الفصل الثاني : جزاء الإخلال بالسِر المهني

الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

3- الأخطاء من الدرجة الثالثة: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،¹
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

¹ انظر المواد 178/179/180 من الامر 03/06.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسـر المهني

-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر¹.

المطلب الثاني: الجزاء التأديبي المترتب عن افشاء السر المهني والضمانات الممنوحة له
قبل التطرق للجزاء التأديبي المترتب عن افشاء السر المهني يستوجب علينا معرفة تعريف العقوبة التأديبية للموظف العام (الفرع الاول) ومن ثم نستعرض العقوبة التأديبية (الفرع الثاني) وتليها الضمانات الممنوحة للموظف العام (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

يعرف الجزاء التأديبي على أنه أذي يصيب الموظف أما في اعتباره أو منبعه أو مركزه الوظيفي أو في إحدى مزايا مترتب عليه.

ويقول الدكتور جودت ملط "بأنها جزاء يوقع على الموظف الذي تنبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية".

أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فيعرفها كما يلي يقصد "بالعقوبات التأديبية تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين المرتكبين المخالفات أو الجرائم التأديبية".

وبالرجوع للمشرع الجزائري فإننا نجده لم يحدد تعريفا للعقوبة التأديبية، واتبع في ذلك نهج التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والمصري وهو ما أدى إلى فتح الباب لاجتهادات الفقه للوصول إلى تعريف موحد.²

¹ المادة 181 من الأمر 03/06.

² انبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة الماستر ، كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2018-2019، ص 47، 48.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية

صنف المشرع الجزائي العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ وفقت أربع درجات بحيث تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات¹:

1- الدرجة الأولى:

-التنبيه،

-الإنذار الكتابي،

-التوبيخ.

2- الدرجة الثانية:

-التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،

-الشطب من قائمة التأهيل.

3- الدرجة الثالثة:

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

-التنزيل من درجة إلى درجتين،

-النقل الإجباري.

4- الدرجة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،

-التسريح.

¹ المادة 163 من الامر 03/06.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

وقد تكون هنالك عقوبات أخرى غير منصوص عليها في الامر 03/06 حسب المادة 164 منه التي تنص على أنه: " مكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه."

وتعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي صاحبة الاختصاص في توقيع العقوبة التأديبية حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20¹ وتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الموظفون و الإدارة و بعدد متساوي عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلون الإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين. حسب المادة 07 من مرسوم تنفيذي سالف الذكر.

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل و الترقية في إجراءات التأديب والاستيداع حسب مادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20، و يجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، و تضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 20/199 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية ، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020 .

² شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 52.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف العام

حصن المشرع الجزائري الموظف العام بمجموعة من الضمانات تسمح له بالمشاركة في تنظيم وتسيير أمور المهنية وما يصدر بشأنها من قرارات إدارية . وبحماية الموظف من أي تعسف قد يصدر عن الإدارة أثناء تأديبه .

أولاً: الضمانات الإجرائية

وتشمل مبدأ المواجهة ومبدأ الدفاع

1- مبدأ المواجهة

تمكين من تتعرض حقوقه و مصالحه لأي تصرف من أن يحاط علما وان يكون على معرفة كاملة بظروفه حتى يتمكن من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره، بالتالي إحاطة الموظف المتهم بجميع الوقائع المنسوبة إليه والأدلة المؤيدة لذلك، فالمواجهة في المجال التأديبي تعني إعلام الموظف بحقيقة الأخطاء والتهم المنسوبة إليه و الأدلة المتحصل عليها والتي من شأنها أن تؤدي إلى مساءلته تأديبيا¹.

تقوم أساسا على:

- إعلام الموظف وإخطاره بالأخطاء المنسوبة إليه قبل إصدار القرار التأديبي: تعلم اللجنة المتساوية الأعضاء بعد معاينة الخطأ الذي ارتكبه الموظف والذي قدرته أنه خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة بأنه سيمثل أمام المجلس التأديبي في تاريخ محدد.²

¹ وسام بلخير و فاطمة الزهراء الفاسي ، "تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، العدد 1 ، 2021 ، ص 993.

² بوعلي محمد و سعيداني رابح، المرجع السابق ، ص 47.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

- حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي: تبعا لنص المادة 167 من الأمر 03-06 يحق للموظف أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية...".

لقد جاء نص المادة واضحا فيما يخص حق الموظف في الاطلاع على ملفه و يقصد بالملف هو ذلك الذي تضعه الإدارة لكل موظف يباشر وظيفة لديها ، ويشمل كل المعلومات التي تتعلق بحالة هذا الموظف الشخصية الوظيفية، وعند ارتكابه خطأ فإنه يحق له الاطلاع على هذا الملف ، كما يحق لمن استعان به الموظف للدفاع عنه أن يطلع عليه.¹

لذلك فإن السلطة التأديبية ملزمة بالسماح للموظف بالاطلاع على الملف المتعلق به ومختلف المستندات والتقارير وإن لم تحترم ذلك يصبح قرارها التأديبي قابلا للإلغاء.²

2- مبدأ الدفاع:

يعتبر الحق في الدفاع هو ذلك الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه، حيث تمنح له كامل الحرية للإدلاء بأقواله و اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لدفع التهمة عن نفسه.

و يتجسد هذا المبدأ من خلال حضور الموظف من خلال المادة 168 من الامر 03/06 والتي مفادها أن يستدعي الموظف من اجل الحضور شخصا عند مباشرة الإجراءات التأديبية، حيث لا يجوز توقيع العقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله و تحقيق دفاعه،

¹ عبد العزيز خليفة قضاء التأديب ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دار الكتاب الحديث الكويت، 2008، ص 140 .

² احلام بودراع و نعيمة دريل ، المرجع السابق ، ص 61.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

وكذلك سماع الشهود والاستعانة بمدافع حيث يمكن للموظف استدعاء أي شخص يرى أن شهادته لها أهمية في قضيته وخدمة لوجهة نظره، كما بإمكانه الاستعانة بمحام للدفاع عنه أو موظف من اختياره.¹

ويجب على الإدارة أيضا تسبب القرار التأديبي على أنه تبرير العقوبة التأديبية من خلال كتابة المبررات في صلب القرار التأديبي، إذ لا تقتصر أهمية التسبب على الموظف المحال على التأديب، بل تتسع لتطال السلطة التأديبية أيضا.

تكمن أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للموظف العام من خلال اعتباره ضمانا أساسيا لدفاع عن حقوقه أمام القضاء، كونه يتعرف على المبررات الشكلية والموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها بمجرد اطلاعه على المقرر الوارد حسب المادة 165 من الامر 03/06.²

ثانيا: الضمانات الرقابية لكل موظف الحق في أن يلتبس إعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حقه

و يكون ذلك إما أمام الإدارة أو أمام القضاء الرقابة الإدارية

1- التظلم الإداري:

ويعرف التظلم الإداري على أنه الوسيلة التي كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيها أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني، بالسحب أو التعديل، وهذا الإجراء المكرس لفائدة الموظف المخطئ بالدرجة الأولى، كان بغرض تخفيف العبء على المحاكم القضائية واللجوء إلى التسوية الودية بحيث لم يعرف المشرع الجزائري التظلم وإنما تركه للفقه

¹ وسام بلخير و فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق ، ص 994.

² احلام بودراع و نعيمة دربيل ، المرجع السابق ، ص65.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

وللتظلم الاداري ثلاث أنواع وهي :

أ- التظلم الولائي :المقصود به أن يتقدم صاحب الشأن بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار، بغرض إعادة النظر فيه إما بالسحب أو الإلغاء أو التعديل أو استبدال ذلك بحسب ما تملكه من بحسب صلاحيات .¹

ب- التظلم الرئاسي: وهو الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو إلغائه بما يجعله مطابقا للقانون.²

ت- التظلم أمام لجنة خاصة :للموظف الحق في التظلم أمام لجان ذات تشكيل جماعي مشكلة من مجموعة من الموظفين الإداريين، حيث يمنح هذا النوع من التظلم بعض الضمانات للموظف العام كون تشكيل هذه اللجان تتوزع على موظفين من مستوى معين يكون بعضهم معنيين بعنوان الإدارة أي ممثلي الإدارة والبعض الآخر منتخبين من طرف زملائهم الموظفين على أن يكون العدد بالتساوي (اللجنة المتساوية للأعضاء).

وقد أقر المشرع الجزائري لجان تتظر في القرارات التأديبية التي أصدرتها الإدارة والتي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك من خلال طلب يتقدم به الموظف الذي سلطت عليه هذه العقوبات .³

¹ فاطمة مولوه ،الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة الماجستير، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة

الجزائر، 2012، ص82

² عوايدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2014، ص367.

³ احلام بودراع و نعيمة دريل ، المرجع السابق ، ص69.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسـر المهني

2- الطعن القضائي:

عند عدم استجابة الإدارة للطعن الإداري الذي رفعه الموظف المرتكب للخطأ أمامها، أجاز له المشرع حق اللجوء إلى القضاء الإداري لاستيفاء حقوقه، حيث يمكن للموظف أن يقوم برفع دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة كل حسب اختصاصه و يستند في ذلك إما على عيب عدم الاختصاص أو عيب في الشكل والإجراءات أو انحراف في استعمال السلطة أو مخالفة القانون، تقوم الجهة القضائية الإدارية المختصة بإصدار حكمها بناء على وقائع القضية.¹

¹ وسام بلخير و فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق ، ص 995.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

المبحث الثاني: الجزاء الجنائي للموظف عن 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، حيث لا تنشأ هذه الأخيرة بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائما بالتبعية للالتزام قانوني آخر هو التزام أصلي، ولقيام المسؤولية الجنائية يجب توفر.

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية عن إفشاء السر المهني

تقوم المسؤولية الجنائية لجريمة إفشاء السر المهني عند توفر أركانها ولكن قبل دراسة الأركان يجب علينا المرور حول التكييف القانوني لهذه الجريمة.

الفرع الأول : التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني

تعرف جريمة إفشاء السر المهني بأنها كشف عن واقعة لها صفة السر صادر ممن علم بها بمقتضى مهنته ومقترنا بالقصد الجنائي، ويمكن القول عن 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

وقد جرم المشرع إفشاء الأسرار المهنية، فنصت المادة 301 من قانون العقوبات المعدل والمتمم على أنه "يعاقب بالحبس من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص بحكم الواقعة والمهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك".

¹ شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 69.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

ومن خلال نص هاته المادة نجد أن المشرع لم ينص صراحة على صفة الموظف العمومي، لكن بالرجوع إلى عبارة بحكم الوظيفة الدائمة أو المؤقتة ... يتبين لنا أن نص المادة تخاطب كذلك الموظفين العموميين في مختلف القطاعات. ومنه الموظف العمومي يندرج ضمنا في نص المادة 301 من قانون العقوبات المعدل والمتهم، فهو معني بخطابها كونه ملزم بالمحافظة على الأسرار التي تصل إليه بحكم وظيفته.¹

الفرع الثاني: أركان جريمة إفشاء السر المهني

اختلف الفقهاء حول اركان هذه الجريمة فمنهم من يقول أن لقيام جريمة إفشاء السر المهني يستوجب وجود الركن المادي والركن الشرعي فقط ومنهم من يقول أنه لقيام هذه الجريمة يستوجب وجود ثلاث أركان وهم الركن الشرعي والركن المادي ثم يليهم الركن المعنوي.

أولا : الركن المادي

يعرف الركن المادي على أنه: السلوك المادي الخارجي الذي ينص القانون على كونه جريمة وهو ما تدركه الحواس.

أيضا هو الفعل أو السلوك الإجرامي الصادر عن إنسان عاقل سواء كان ايجابيا أو سلبيا يؤدي إلى نتيجة تمسح حقا من الحقوق المصانة دستوريا وقانونيا

ويعرف أيضا على أنه :الإدلاء بالسر بغير إجازة من القانون، وهو الإفشاء بواقعة معينة إلى شخص يجهلها بصفة كلية أو جزئية، أيا كان كم المعلومات التي تلقاها.²

¹ بوعلي محمد و سعيداني رابح ، ص 53.

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، جرائم الموظفين - جرائم الأعمال - جرائم التزوير الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثانية ، 2004، ص 153.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

و لتحقيق الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني عدة شروط وهي:

1. أن يتعلق الأمر بسر مهني: لم يرد تعريفا في القانون حول السر المهني ذلك أن تحديد السر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف، ويمكن القول عن العبرة من كل هذا هو جعل عامل الثقة والنزاهة والأخلاق يسود بين الأفراد داخل المجتمع، لأن هذا الالتزام هو واجب أخلاقي قبل أن يكون التزام قانوني

2. أن يحصل على السر بحكم الوظيفة أو الصفة: بحيث يجب عليه أن يتحصل على السر عن طريق وظيفة طبعا للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري تقصد أولئك الذين تتطلب وظيفتهم أو مهنتهم ثقة الجمهور بكيفية تجعل القانون يطبع أعمالهم بطابع السرية والكتم.

3. أن يكون الإفشاء فعليا: ويقصد ذلك أن يسمح للغير أو يصبح الغير على علم وإطلاع بتلك الواقعة التي كانت في السرية، و يمكن أن ينتج الإفشاء عن إبلاغ لشخص واحد بصفة خصوصية¹.

ويتكون الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني من ثلاث عناصر وهي :

أ- السلوك الإجرامي: الذي يعرف على أنه كشف السر وإطلاع الغير عليه بأي طريقة .

ب- محل الجريمة الواقعة السرية: ويكون هنا السر محل الإفشاء

ت- صفة الجاني الأمين على السر: ويجب أن يكون صاحب السر هنا موظف عام²

¹ بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة الماستر ، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ،ميرة بجاية، 2013- 2014 ، ص 27.

² عباس بثنينة ، المسؤولية الجنائية عن جرائم إفشاء الأسرار ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية ، قسم

الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة ، 2021، ص ص 40-48.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

ثانيا: الركن المعنوي

تعتبر جريمة إفشاء السر المهني من الجرائم العمدية ، فلا تتم إذا حصل الإفشاء إلا عن علم وإرادة وإدراك ، ويكفي في جريمة إفشاء الأسرار توجه الإرادة لتحقيق الجريمة، وذلك بمجرد إتيان السلوك المحض المتمثل في فعل الإفشاء، ففي توجه الإرادة لتحقيق سلوك ما يكفي للقول بأنها تسيطر على كل ماديات الجريمة الشكلية.¹

و يتحقق الركن المعنوي في جريمة إفشاء السر المهني بتوفر عنصر القصد الجنائي و عنصر الخطأ .

أ- القصد الجنائي : على انه يتمثل في علم الجاني بأنه يقوم بعمل غير شرعي. و من هنا يمكن القول أن القصد الجنائي يتكون من عنصرين هما: اتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة والعلم بتوافر أركان الجريمة .

ب- الخطأ الجزائي : وهو الخطأ الذي يرتكبه الشخص بإرادته من دون أن يريد نتيجة أو يرتضيها و لكن بإمكانه أو من واجبه أن يتوقع حدوثه ويتضح الفرق بصورة جلية بين الخطأ و بين القصد الجنائي، ففي القصد الجنائي تسيطر الإرادة على ماديات السلوك و تسعى إلى تحقيق النتيجة التي تتوقعها و ترغب فيها، في حين أن إرادة الجاني في الخطأ تسيطر على ماديات السلوك فحسب دون النتيجة التي لا يمكن أن تنسب إلى نشاط الإدارة²

ثالثا: الركن الشرعي

يعتبر الركن الشرعي النص القانوني الذي يجرم هذا الفعل والقوانين الخاصة هي التي تحصر الجريمة ، وبالرجوع الى الأمر رقم 03/06 في المادة 43 التي نصت على "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو

¹ أحلام بودراع و نعيمة دريبل ، المرجع السابق ، ص 72 .

² بوكفوس عبد المالك، المرجع السابق ، ص ص 33-35.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.¹

المطلب الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني

عند توافر و تحقق جميع أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية تقوم المسؤولية الجزائية للجاني، فيستحق العقاب المقرر عن ارتكابها. غير أنه لا يعني كون توافر جميع أركان هاته الجريمة بالضرورة موجبا للعقاب حيث أن هناك استثناءات أو أسباب يستحيل معها تطبيق العقوبة المقررة لجريمة إفشاء الأسرار .

الفرع الأول: عقوبة جريمة إفشاء السر المهني

بالرجوع إلى نصوص قانون العقوبات المعدل والمتمم التي أوجبت على الموظف العمومي التقيد بالأسرار التي تصل إلى علمه بحكم وظيفته، نجد أنه لم يجعل جريمة إفشاء الأسرار جنحة دائمة أو يجعلها جنائية بصفة عامة، حيث تفرقت أحكام ذلك بحيث جعلها في نصوص من قانون العقوبات جنحة و ذلك في نص المادة 301 من قانون العقوبات وكذلك المادة 302 من نفس القانون، و جعلها تشكل جنائية من خلال نص المادة 66 إذا تعلق بـأسرار الدفاع الوطني.²

تعاقب المادة 301 من قانون العقوبات كل من الطبيب و الجراح و الصيدلي و القابلة و جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على الأسرار، بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج.

¹ بوعلي محمد و سعيداني رابح ، المرجع السابق ، ص 54.

² عبدلي حمزة ، المسؤولية الجزائية عن إفشاء أسرار الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 2020، ص 222.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

أما المادة 302 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.¹

والملاحظ أن هذه الغرامة تتراوح بين حدين مما يسمح للقاضي باستخدام سلطته في تقدير الحبس والغرامة مراعيًا إلى جانب جسامة الفعل خطورة الفاعل ومركزه المهني ، وإذا حكم على عدة أشخاص في جريمة واحدة فإنهم يعتبرون متضامنين في الغرامة والمصاريف. كما نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يجيز للقاضي موجب نص المادة 301 من قانون العقوبات اختيار احد العقوبات وإنما وجب كلاهما مع تحديد الحد الأدنى والأعلى.²

¹ شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 72.

² مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد 14 ، العدد 03، الجزائر ، 2021 ، ص 523.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

الفرع الثاني: حالات إباحة افشاء السر المهني

فالأصل يجرم الموظف عند قيامه بإفشاء السر المهني ، ولكن القانون قد استثنى المتهم بذلك من التعرض للجزاء اذا ما حصل الإفشاء استنادا للأحوال التي يوجب فيها القانون هذا الفعل أو يرخص إتيانه، فلا تقوم المسؤولية الجزائية عن فعل إفشاء الأسرار الوظيفية إذا دخل ضمن احدى الحالات التي أشار إليها القانون لأنها أسباب إباحة تمحي الصفة الجرمية عن الفعل .

أولاً: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء

ويقصد بالشهادة الإخبار أمام القضاء بصدور واقعة من غير الشاهد تثبت حق أو التزام لشخص فالأصل في أداء الشهادة أنها واجب يفرضه القانون على كل شخص من أجل الوصول إلى معرفة الحقيقة في المنازعات المعروضة أمام القضاء، ويتعرض للعقاب كل من يتخلف عن الحضور في أدائها. ويكون المهني في هذه الحالة أمام واجبين أولهما هو الشهادة أمام القضاء، وثانيهما هو الحفاظ على السر المعهود إليه بمناسبة أدائه لمهامه¹.

ثانياً: أعمال الخبرة

إن القاضي ملزم بالفصل في النزعات المطروحة أمامه ، وعليه إذا اشتملت القضية جوانب فنية أن يعود للمختصين ، وإلا ترتبت مسؤولية القانونية بجريمة إنكار العدالة عند عدم الفصل فيها أو قد تؤدي إلى حكم جائر ، لذلك لابد من الاستعانة بأهل الاختصاص في العلوم الطبية للوقوف على حقيقة هذه المسائل الفنية المعروضة أمامه.²

¹ بوعلي محمد و سعيداني رايح ، المرجع السابق ، ص52.

² مليكة حجاج ، المرجع السابق، ص 524.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

ثالثا: التصريح

الذي يقوم به الطبيب الصيدلي الجراح القابلة و ذلك مثلا بتبليغ الطبيب عن حالات الولادة الوفاة، الأمراض المعدية و القابلة في التبليغ عن الولادات.

رابعا: التبليغ عن الجرائم

و هو ما نصت عليه المادة 301 في الفقرة 2 عندما يتعلق الأمر بالإجهاض، فعند استدعاء الأشخاص المذكورين بالمادة أمام المحكمة يجب عليهم عدة التنفيذ بالسر المهني.¹

خامسا: رضا صاحب السر بإفشاءه

إذا تنازل صاحب السر عنه، ينتفي وقوع الجريمة، لأنه هو الأولى بالكتمان، شريطة أن يكون هذا الرضا صادرا عن وعي وإدراك وإرادة صحيحة سليمة وخالية من أي عيب²

الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني

تعد المتابعة الجزائية الإجراء القانوني الذي يلي وقوع الجريمة من قبل الموظف، وقد حدد المشرع الجزائري الجهة المختصة بالفصل في موضوع الجريمة.

فقد 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 شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 75.

² عبد الله وهابيه، شرح قانون العقوبات الجزائري القسم العام المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، 2001، ص86.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسـر المهني

- المنظمات المهنية الجهوية

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية...¹

كما يتم متابعة الموظف بإفشاء أسرار المهنة أمام المحاكم العادية منذ بدأ تحريك الدعوى العمومية مروراً بجميع المراحل حتى صدور الحكم النهائي، وقد يكون الحكم بالبراءة أو بالإدانة. يتم توقيف الموظف المتهم من مزاولة وظيفته حتى يتم صدور الحكم النهائي، فإذا صدر الحكم بالبراءة يتم إعادة إدماجه واستئناف علاقته الوظيفية بصفة عادية، وإما الفصل من منصبه في حالة الإدانة².

¹ قانون رقم 222-23 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 جاري ، المرجع السابق ، ص 74.

الفصل الثاني : جزاء الاخلال بالسر المهني

الملخص:

إن كتمان الأسرار المهنية هو واجب يلتزم به الموظف أثناء تأدية مهامه وعند الإخلال بمهامه تقوم عليه المسؤولية التأديبية والجزائية وقد توصلنا من خلال هذا الفصل إلى ما يلي:

- يعتبر إفشاء السر المهني من الأخطار المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة .

- الموظف المرتكب لهذا الخطأ يتعرض لعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والمتمثلة في: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام التنزيل من درجة إلى درجتين والنقل الإجباري. إعطاء المشرع الجزائري ضمانات للموظف المخالف المرتكب لهذا الخطأ مجموعة من الضمانات القانونية التي تمكنه من الدفاع عن نفسه وعدم تعسف الإدارة خلال توقيع العقوبة التأديبية .

- استثناء عن القاعدة قد تكون هناك حالات يجوز فيها إفشاء السر المهني.

- تختلف العقوبة التأديبية عن القاعدة العامة الواردة في قانون الوظيفة العمومية بحسب القطاع الذي ينتمي إليه الموظف العام.

الختمة

الخاتمة:

يعتبر السر المهني من المواضيع البالغة التعقيد، حيث بدأنا هذه العمل بتحديد مفهوم الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة وبيان ماهية السر المهني باعتباره من الالتزامات المهمة فلم يتفق الفقه على تعريف واحد للسر المهني، ذلك أن تحديد السر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف. وما يعتبر سرا بالنسبة لشخص قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لآخر. وما يعتبر سرا في ظروف معينة لا يعتبر في أخرى.

وبوجه عام يعد سرا كل ما يعرفه المهني أثناء أو بمناسبة ممارسة وظيفته أو مهنته، وكان في إفشائه إضرارا بصاحبه.

من جهة أخرى اعتبر الإخلال به خطأ تأديبيا من الدرجة الثالثة يوجب مساءلة الموظف تأديبيا من طرف السلطة المختصة، وفقا لإجراءات تأديبية ألزم المشرع مراعاتها، مع تحديد العقوبات المناسبة وفقا للأحكام العامة لتأديب الموظف العام، دون الإخلال بأحكام النصوص الخاصة بكل قطاع، وفي المقابل منح الموظف جملة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل حمايته من تعسف الإدارة.

وباعتبار السر المهني جريمة يعاقب عليها القانون يشترط لقيامها توافر ركنيها المادي والمتمثل في إفشاء واقعة ذات طبيعة سرية من شخص مؤتمن على السر وركنها المعنوي والمتجسد في القصد الجنائي الذي يشترط توجه إرادة المؤتمن على السر إلى إفشاء السر بالإضافة للركن الشرعي .

و من خلال النتائج السابقة ارتأينا إدراج جملة من الاقتراحات نوجزها فيما يلي:

- يجب على المشرع الجزائري أن يضع المعالم الأساسية المحددة لتعريف السر المهني وذلك لتفادي تعسف الإدارة اتجاه الموظف أثناء تكييفها للوقائع و اعتبارها سرا مهنيا من عدمه.

- يجب على الدولة زيادة الوعي بأهمية الالتزام بين الموظفين على خطورة إفشاء السر المهني، إذ أن الكثير منهم قد يجهلون مخاطر البوح به .

- يجب على المشرع الجزائري تشديد العقوبة على الجاني إذا كانت وسيلة الإفشاء تؤدي الى وصول العلم بالواقعة السرية لأوسع نطاق مثل أن تتم الجريمة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي مما يجعل قصد الجاني أكثر تحديدا وهدفا من إفشاء السر لبعض الأفراد.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة.....

المؤسسة.....

(نموذج رقم 04)

استدعاء للإطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة).....:

الرتبة.....:

العنوان.....:

تطبيقاً لأحكام المادة 167 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يشرفني أن أقي إلى علمكم أنه تبعاً لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).
في حالة رفضكم الاطلاع على الملف التأديبي، تتابع الإجراءات مسارها العادي.

حرر في..... في.....

إمضاء صاحب سلطة التعيين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة.....

المؤسسة.....

(نموذج رقم 05)

استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة):.....

الرتبة:.....

العنوان:.....

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة الإدارية المتساوية ستعقد جلستها التأديبية يوم.....على الساعة.....

و ذلك بـ.....للتنظر في ملفكم التأديبي.

في هذا الإطار، أذكركم بأنه طبقا للمادتين 168 و 169 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية(08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

مرور بـ.....في.....

إمضاء صاحب سلطة التعيين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة.....

المؤسسة.....

(نموذج رقم 06)

تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة).....

الرتبة:.....

العنوان:.....

الموضوع: تبليغ قرار مجلس التأديب.

يشرفني أن أفي إلى علمكم بأن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المعقدة في مجلس تأديبي قد قررت خلال جلسته يوم..... صدكم عقوبة.....

هذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر (01) واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار. ملاحظة يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 بحدود اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها.

حرر في.....

إمضاء صاحب سلطة التعيين

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

القرآن الكريم

1. قانون. رقم 222-23 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدّل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
2. الأمر 66/133، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 08 جوان 1966.
3. الأمر . رقم 06/3 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة جريدة رسمية، عدد 46 لسنة 2006.
4. الأمر. رقم 66/156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتعلق بقانون العقوبات الجزائي، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة في 11 جوان 1966 المعدل والمتمم بموجب قانون 01/09 المؤرخ بتاريخ 26 جوان 2001، عدد 34، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.
5. المرسوم التنفيذي رقم 20/199 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، جريدة الرسمية، عدد ،44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020 .

ثانيا: المراجع

✓ الكتب

6. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، جرائم الموظفين- جرائم الأعمال - جرائم التزوير الجزء الثاني، دار ،هومة، الجزائر، الطبعة الثانية ، 2004.
7. بوطية مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018.
8. جميلة قدودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار الكنوز للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2021.
9. حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وإصلاحها، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1976.
10. دين نصر مصباح القاضي النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي القاهرة، الطبعة الثانية، 2002.
11. رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي 1990.
12. سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010.
13. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري . دراسة مقارنة، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1992 .
14. عبد العزيز خليفة قضاء التأديب ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دار الكتاب الحديث، الكويت، 2008.
15. عبد الله وهابيه، شرح قانون العقوبات الجزائري القسم العام المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، 2001.

16. عبد فؤاد أحمد الباسط الجريمة التأديبية نطاق في الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005 .
17. عدنان خلف محي جريمة إفشاء السر المهني، دار الجوهري للطباعة، لبنان، 2006.
18. عصام واضح، حقوق والتزامات الموظف العام، دار الكتاب الجديد الجزائر ، 2012.
19. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار الجسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2015.
20. عوابدي عمار النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2014.
21. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
22. محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2003 .
23. محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الثانية ، 1969 .
24. محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005.
25. محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري - الكتاب الثاني الوظيفة العامة القرارات الإدارية العقود الإدارية - الأموال العامة ،دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015.
26. محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1988 .
27. مصطفى الشريف ،أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1981.

✓ الرسائل الجامعية

28. أحلام بودراع ونعيمة دريل ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق يحيى ، جيجل ، الجزائر ، 2022.
29. انبري فريد مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة الماستر ، كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2019.
30. بلمادي صبرينة و بلقاسمي ليدية، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص القانون العام الداخلي ، قسم القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2018 .
31. بوعلي محمد و سعيداني رابح، السر المهني للموظف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص ادارة ومالية ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة اكلي محند أولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2016.
32. 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.
33. بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة الماستر ، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ،ميرة بجاية، 2013- 2014.
34. حمزاوي نوال و دريش ويزة، النظام التأديبي في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مذكرة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.

35. زغدودي ايمان و عبيدي ياسمين، إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2022.
36. شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون اداري ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر ، 2014.
37. 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 ، 2021.
38. عبدلي حمزة ، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية ،كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 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 2015.
40. فاطمة مولوه، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة الماجستير، تخصص القانون، كلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2012.
41. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016 .

✓ المجالات

42. 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.
43. صالح عبد الناصر ، "الموظف العمومي وعلاقته بالدولة"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المركز الجامعي تندوف ، العدد 03، الجزائر، 2015.
44. خلف فاروق ، "الطبيعية القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة " ، مجلة العلوم القانونية ، عدد 02 ، 2011.
45. جبيري محمد ، "الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري " ، مجلة البحوث الدراسات القانونية والسياسية ، العدد 10 كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة علي لونيسي 02، البليدة ، د س ن.
46. مهدي بخدة ، "الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري"، معهد الحقوق، المركز الجامعي، غليزان، د س ن .
47. وسام بلخير و فاطمة الزهراء الفاسي ، "تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري "، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 1 ، 2021.
48. مليكة حجاج، "جريمة إفشاء الأسرار المهنية" ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد 14 ، العدد 03، الجزائر ، 2021.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	البسملة
	شكر و عرفان
	الإهداء
أ	المقدمة
	الفصل الأول: : ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني
13	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام
13	المطلب الأول : تعريف الموظف العام
13	الفرع الأول : التعريف التشريعي للموظف العام
16	الفرع الثاني : التعريف الفقهي للموظف العام
17	الفرع الثالث : التعريف القضائي للموظف العام
20	المطلب الثاني : شروط اكتساب صفة الموظف وعلاقته بالادارة
20	الفرع الأول : شروط اكتساب صفة الموظف
23	الفرع الثاني : علاقة الموظف العام بالإدارة
27	المبحث الثاني : مفهوم الالتزام بالسر المهني
27	المطلب الأول : تعريف الالتزام بالسر المهني
28	الفرع الأول : التعريف الفقهي للسر المهني

29	الفرع الثاني : التعريف القانوني للسر المهني
30	الفرع الثالث : التعريف القضائي للسر المهني
30	المطلب الثاني : مظاهر الافشاء بالسر المهني وأنواعه
31	الفرع الأول :مظاهر الالتزام بالسر المهني
33	الفرع الثاني : أنواع الافشاء بالسر المهني
	الفصل الثاني جزاء الاخلال بالسر المهني
39	المبحث الأول : الجزاء الاداري للموظف عن افشاء السر المهني
39	المطلب الأول : الخطأ التأديبي أساس لمسؤولية الموظف
39	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
42	الفرع الثاني : أركان الخطأ التأديبي
43	الفرع الثالث : تصنيف الخطأ التأديبي
45	المطلب الثاني : الجزاء التأديبي المترتب عن افشاء السر المهني والضمانات الممنوحة له
45	الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية
46	الفرع الثاني : تصنيف العقوبة التأديبية
48	الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف العام
53	المبحث الثاني : الجزاء الجنائي للموظف عن افشاء السر المهني
53	المطلب الأول: المسؤولية الجنائية عن إفشاء السر المهني
53	الفرع الأول : التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني

54	الفرع الثاني : أركان جريمة إفشاء السر المهني
57	المطلب الثاني : العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني
57	الفرع الأول : عقوبة جريمة إفشاء السر المهني
59	الفرع الثاني : حالات إباحة إفشاء السر المهني
60	الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني
63	خاتمة
70	قائمة المصادر والمراجع
77	الفهرس

المخلص :

واجب الالتزام بكتمان السر المهني من الالتزامات السلبية المترتبة على الموظف العام بمقتضى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06 - 03، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد يلتزم بكتمانها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية و إحداث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة ،ونظرا للأهمية البالغة لكتمان السر المهني و لخطورة إفشائه، وضع المشرع الجزائري قواعد لحمايته ،ليترتب على مخالف هذا الالتزام تسليط عقوبة متمثلة في العقوبة التأديبية، وقد تتعدى إلى العقوبة الجزائية ، مع منح الموظف جملة من الضمانات تحميه من تعسف الإدارة، إلا أنه يجوز استثناء إفشاء السر المهني لحماية للمصلحة العامة بترخيص من القانون وحماية للمصلحة الخاصة برضا صاحب السر أو في حالة الضرورة.

الكلمات المفتاحية : الموظف العام ، السر المهني، إفشاء السر المهني، عقوبة.

Summary:

The obligation to keep the professional secret is one of the negative obligations incurred by the public employee under the General Basic Law of the Public Service 06-03. By virtue of his job, he may see confidential information pertaining to the administration and individuals, and he is obligated to keep it secret and not disclose it, because that would prejudice moral principles and cause harm to the public interest and the private interest. In view of the great importance of keeping professional secrets and the danger of disclosing it, the Algerian legislator set rules to protect it. The violator of this obligation shall result in the imposition of a penalty represented in the disciplinary punishment, and it may exceed the penal punishment, while granting the employee a number of guarantees that protect him from the arbitrariness of management, except that the disclosure of professional secret may be excluded in order to protect the public interest with a license from the law and protect the private interest with the consent of the owner of the secret or in case of necessity.

Keywords: public servant, professional secret, disclosure of professional secret, punishment.