

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
التخصص: قانون إداري

بعنوان:

مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني في القانون الجزائري

تحت إشراف الأستاذ:
د. تبون عبد الكريم

من إعداد الطالبة:
- خلف الله محجوبة

لجنة المناقشة:

رئيسا
مشرفا ومقرراً
عضواً مناقشا

الدكتور/ قميدي محمد فوزي
الدكتور/ تبون عبد الكريم
الأستاذة/ حزاب نادية

السنة الجامعية: 2021/2020

الْحَمْدُ لِلَّهِ
الَّذِي
بَدَأَ

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى ... من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما.

إلى ... من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما.

إلى ... والدي الكريمين (أطال الله في عمرهما).

إلى ... إخوتي وأخواتي (حفظهم الله وأعانهم).

إلى ... كافة الأهل وجميع الأصدقاء.

أهدي هذا العمل.

ط / خلف الله محجوبة

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.
والحمد لله الذي أعانني على إكمال هذه الدراسة
الصلاة والسلام على نبي الأمم ، سيدنا محمد الأجل والأكرم
أنتقدم بجزيل الشكر والعرفان

إلى

أستاذي الفاضل الدكتور "تبون عبد الكريم"
الذي منحني شرف إنجاز هذه المذكرة تحت إشرافه ومتابعته.

إلى

أعضاء اللجنة المناقشة
الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه المذكرة.

إلى

الأخ والزميل "بوري عبد الهادي"
الذي ساعدني في إتمام هذا العمل

إلى

كافة عمال مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

ط / خلف الله محجوبة

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر.ج.ح: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ص: الصفحة.

ص ص : من الصفحة إلى الصفحة.

ط: طبعة.

ط ب ر : طبعة بدون رقم

ط ب س : طبعة بدون سنة

ق إ ج : قانون الإجراءات الجزائية

ق ع ج : قانون العقوبات الجزائري.

ق إ م إ : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ق م ج : القانون المدني الجزائري.

م : المسؤولية.

ثانياً: باللغة الفرنسية

ED : Edition

N° : Numéro

P :Page

مقدمة

مما لا شك فيه أن وظائف الدولة في هذا الزمن تشهد تطورا و توسعا كبيرا، فلم تعد الدولة في عالمنا المعاصر ملزمة بتوفير خدمة الدفاع و الأمن و القضاء فقط كما كان في السابق، بل بات لزاما عليها لتوفير حاجات أفرادها القيام بالعديد من النشاطات والخدمات كخدمة الصحة، والتعليم، النقل والاتصالات وغيرها بعد أن تحولت الدولة من دولة حارسة إلى متدخلة.¹

الإنسان بطبيعته كائن اجتماعي، لهذا يستلزم أن لا يبقى بعيدا عن تدخل المجتمع، و من أجل تنظيم حياة الإنسان داخل هذا الأخير فإنه يتطلب إنشاء مجموعة من القواعد القانونية تنظم وجوده و كيانه²، وتضبط علاقاته في جميع المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية مع مختلف فئات المجتمع.

وقد لازم تطور وظائف الدولة تطورا آخر يتعلق بالوظيفة العامة فشهدت هي الأخرى توسعا وانتشارا وهو ما زاد من نطاق الاستعانة بالموظفين العموميين من أجل تلبية هذا الكم الهائل من الخدمات و النشاطات في شتى الميادين³، و هذا ما ألزم منظمة الموارد البشرية إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة و تحقيق التعادل و التوازن بين احتياجات المنظمة و خصائص و سمات الفرد المرشح أو المؤهل لشغل المنصب شاغرا .

نظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري بالنسبة للإدارة بشكل خاص و التنمية الوطنية بشكل عام، نجد أغلب الدول و من بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظيفة العمومية حق لكافة المواطنين، لهذا يجب الاهتمام بالموظف العام.

فالموظف العام هو أداة الدولة في تحقيق كافة أهدافها و سياستها و قوانينها و لوائحها و تمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها في مساندة خطى الرقي، التطور، و التقدم فهو مرآة الدولة، إذا صلح صلحت الدولة و إذا فسد فسدت الدولة⁴، لأنه يمثل أحد العوامل الرئيسية لفشل الخطط التنموية و ضعف أداء القطاع العام وإخفاقه و تدهوره.

1 الدكتور عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 01، 2015، ص 29.

2 الدكتور سعيد عبد اللطيف، الحماية الجنائية للسرية المصرفية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ب ط، 2005، ص 5.

3 الدكتور عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 29.

4 الدكتور علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الإنجليزي، دار النهضة العربية، القاهرة، ب ط، 2004، ص 05.

² الدكتور عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 30.

هاهو الدكتور سليمان محمد الطماوي يؤكد أنه إذا كان القانون الإداري لا يهتم أساسا إلا بالأشخاص المعنية ، فإن الشخص المعنوي بطبيعته لا يمكن أن يؤدي رسالته إلا عن طريق شخص آدمي يكون المعبر عن إرادته و هو الموظف العام، لذلك تردد القول و شاع أن الإدارة لا تساوي أكثر مما يساويه الموظف العام.¹

لعل أهم ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي والعشرين (21) هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية ، التي تهتم بإدارة أهم مورد في المنظمة إليها إلى غاية خروجه منها.²

فقد بات هؤلاء في كل الدول يمثلون دائرة واسعة وشريحة مهمة لها ثقلها ووزنها و اعتبارها ، و متواجدة على جميع الأصعدة المركزية و المحلية و المرفقية.

فعلاقة الموظف بالوظيفة العمومية أو بالأحرى بالإدارة العامة علاقة أساسية تحكمها قوانين و ترتب عليه بموجبها عدد من الحقوق و جب حمايتها، و تفرض عليه بالمقابل مجموعة من الواجبات.

ولما كانت حماية هذه الحقوق والمصالح الهدف الأساسي للقانون، فإن ضوابط و آليات هذه الحماية تختلف باختلاف طبيعة هذه الحقوق والمصالح التي يقوم القانون بحمايتها، فمن هذه الوسائل ما يتطلب العلنية، ومنها ما يتطلب السرية.

فوسيلة الحماية بتوفير العلانية هي إعلام جميع الأطراف بحق صاحب الشأن حتى لا يتعدى أحد على حقه أو ينازعه إياه ، ووسيلة حماية الحقوق و المصالح المحاطة بالسرية هي أن يتكتم المؤمن عليها، و هي متنوعة و متعددة.

فالشخص الذي يتقلد الوظيفة العامة أي الموظف العام ، يكون ملزم بعدة التزامات وواجبات تفرض عليه من أجل تحقيق هذه المصالح و الحقوق السالفة الذكر، أن يلتزم بكتمان الأسرار المهنية أو الوظيفية ، ومن الطبيعي أي مرفق من المرافق العامة تكون له أسراره و حياته الخاصة به، ولهذا يلزم كافة عمال و موظفي المرفق حمايتها و صيانتها و ضمان عدم اطلاع الغير بها، لأن أي إخلال من طرف الموظف العام بهذا الواجب سيؤدي حتما إلى الإضرار بالدولة و مؤسساتها.

³الدكتور سعيد عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 05

فالموظف العام مؤتمن على ما يصل إليه من أسرار وظيفية بحكم منصبه أو وظيفته، فلولا مركزه القانوني لما استطاع العلم بهذه الأسرار لذا فهو ملزم بكتماها¹.

إلا أنه كثيراً ما يجد المرء نفسه مجبراً إلى البوح بسر من الأسرار المهنية إلى غيره بنية الحصول على خدمة أو مساعدة معينة، كما هو الحال عندما يلتجئ إلى أحد الموظفين أو أحد المهنيين "كالأطباء، المحامين وغيرهم..."، هنا لا مناص في أن السرية تمثل تطبيقاً للثقة المتبادلة في هذه المهنة، لكن إفشاء السر يمثل خيانة للثقة ونقصاً من مبادئ الشرف و الأمانة، فالأسرار المودعة لدى المهنيين يطلق عليها "الأسرار المهنية، وتعتبر من أدق الالتزامات التي تقع على عاتقهم، هذا راجع إلى طبيعة هذا الالتزام مما يجتم إحاطته بنوع من السرية والخصوصية"².

ومن أجل فرض احترام هذا الالتزام المتمثل في "كتمان السر المهني"، كان لزاماً سن نظام تأديبي والهدف من وضعه جاء من أجل تقويم السلوك الإداري للموظف العام من خلال العقوبات التأديبية و المحافظة على كيان الوظيفة العامة و حفظ هيبتها ضماناً لحسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراد³.

أما عن أسباب اختيار هذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية حيث:

تتمثل الأسباب الذاتية في إجراء دراسة حول التزام من الالتزامات الوظيفية بالنسبة للموظف العام و هي "كتمان السر المهني"، الذي يعتبر أهم قواعد سلوك أخلاقيات الوظيفة العامة، و إفشائه يؤثر على المركز القانوني للموظف العام و ذلك نظراً للعقوبات المترتبة عليه.

أما الأسباب الموضوعية أن هذه الدراسة تبحث في أحد أهم مواضيع الوظيفة العامة، خصوصاً و أن ظاهرة إفشاء السر المهني استفحلت في العديد من المصالح الإدارية لمؤسسات الدولة، ولأن الموظف العام يعتبر عنصر فاعل فهو المسؤول الأول عن تفشي هذه الظاهرة و لذا أصبح من الضروري مساءلته.

فتحقيق الإدارة لأهدافها يتوقف على انتقاء الكفاءات المشبعة بروح المسؤولية و الشعور بهذا الواجب أو الالتزام، وهذا في سبيل تحقيق أهداف الدولة و سياستها التنموية، من خلال زيادة الوعي لدى الموظف العام من خلال النصوص القانونية و التنظيمية.

¹الدكتور البديري اسماعيل صعصاع، حسين بسام حميد محمود، "مفهوم واجب كتمان الأسرار الوظيفية و نطاقه في قانون انضباط موظف الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل"، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية و السياسية، العراق، العدد الثاني، 2017، صص 46-100، صص 46.

²الدكتور عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الاخلال بالالتزام بالسر الوظيفي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، صص 13.

³ الدكتور نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2005، صص 164.

و بالنظر إلى أهمية الموضوع يكمن في تحديد جزء من مشكلة بحثية ومحاولة إيجاد الحل لهذه المشكلة المتمثلة في إفشاء السر المهني و الآثار المترتبة على هذا الإفشاء، من خلال دراسة الجرائم التأديبية، الجنائية والمدنية و العقوبات الموقعة عليهم، وشرعية هذه العقوبات المطبقة، ويتسم موضوع الدراسة بأهميتين علمية وعملية، فمن الناحية العلمية فإن تحليل واجب الموظف العام في كتمان الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته يؤدي إلى تحليل علمي في مجال البحوث و الدراسات القانونية، أما من الناحية العملية تتمثل في توسيع معارفنا كونه من المواضيع التي تمس الوضعية القانونية للموظف العام، سواء بالنسبة للأشخاص الذين لم يتوظفوا بعد، أو الأشخاص الذين يتقلدون مناصب في مجال الوظيفة العامة، فالموظف العام مؤتمن على ما يطلع عليه من معلومات كما ذكرنا سابقا بحكم الوظيفة أو المنصب و لهذا فهو ملزم بعدم اطلاع الغير عليها، خاصة و أن هذه الظاهرة قد انتشرت بكثرة في الآونة الأخيرة.

وبناء على ما سبق يتضح أن موضوع الدراسة يركز إذا كان المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى، قد تدخل لحماية السر المهني في مجال الوظيفة العامة بقواعد و أحكام، فتطرح الاشكالية حول مضمون و محتوى هذه القواعد و تلك الأحكام، من حيث مدى اعتمادها لتدابير وقائية و احترازية، وربطها بالمشاكل التي تعاني منها الإدارة الجزائرية، من أجل تحقيق هذه الحماية و تحديد مدى فعاليتها في ظل الأوضاع القائمة، و من هنا يتفرع عن هذه الاشكالية الرئيسية مجموعة من الإشكاليات الفرعية، منها ما يتعلق بتحديد كيفية اكتساب العون صفة الموظف العام و آثارها، و يطرح التساؤل أيضا عن القواعد التي تحكم الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة و كيف نظم المشرع الجزائري المحافظة على السر المهني بالنسبة للموظف العام؟ وفي حالة الاخلال بهذا الالتزام ما هي الجزاءات المقررة؟ و ما هي الاجراءات التي اتخذها المشرع الجزائري من أجل حماية الطرف المتضرر؟

أما نطاق الدراسة فيتمثل في الحدود الشخصية التي تتمثل في دراسة التزام من الالتزامات الوظيفية للموظف العام في قانون الوظيفة العامة، الذي يعمل في أحد مرافق الدولة و من أهم واجباته الوظيفية المحافظة على السر المهني وإذا أخل به فإنه يكون قد ارتكب جريمة تأديبية، وليس شرط أن يكون المخل بالسر المهني موظفا عاما فقد يكون طبيب، جراح، قابلة، فهذا يعني التوسع في تحليل هذه الجريمة.

والحدود المكانية تتمثل في دراسة هذا الالتزام السالف الذكر في القانون الجزائري و بعض التشريعات

المقارنة.

كما تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي للتمكن من دراسة البحث من كل جوانبه و أيضا التحليل والتفسير لمختلف النصوص القانونية و التنظيمية ذات الصلة بموضوع الدراسة بشكل علمي منظم، وكذلك الجزاءات المقررة و المطبقة في حالة الإخلال بالالتزام و الاستثناءات الواردة للإفشاء بالسر المهني، إضافة إلى المنهج المقارن من خلال تعريف الموظف العام في كل من فرنسا و مصر.

و بغرض الإجابة على الإشكالية المطروحة ، فقد تم تقسيم موضوع البحث إلى فصلين، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني، الذي قسمناه بدوره إلى مبحثين، الأول يتعلق بمفهوم الموظف العام و علاقته القانونية بالإدارة أما الثاني يتعلق بالالتزام الموظف العام بالسر المهني، أما الفصل الثاني تم التعرض فيه للآثار المترتبة على إفشاء السر المهني، و قسم بدوره إلى مبحثين المبحث الأول يتضمن المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني ، أما المبحث الثاني يتضمن المسؤولية الجنائية و المدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني.

الفصل الأول:

ماهية الموظف العام

والالتزام بالسِر

المهني

الفصل الأول: ماهية الموظف العام والالتزام بالسر المهني

يعتمد الانتساب للوظيفة العامة على التزام أعوان الخدمة العامة بمجموعة من الواجبات المهنية الهادفة إلى تحقيق المصلحة العامة وضمان حسن سير المرفق العام،¹ الذي أصبح فيه الموظف العام هو المحرك الذي من خلاله يستطيع تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية .

تخضع الوظيفة العامة بعناية من قبل التشريع، الفقه والقضاء في مختلف الدول، ومن ثم أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا، فبعد ما يتم تنصيب الشخص بصفة رسمية يصبح الموظف العام مكتسبا للحقوق، وفي نفس الوقت ملزما بمجموعة من الواجبات والمسؤوليات الملقة على عاتقه للقيام بها على الوجه الأكمل²، وهذا ما تضمنته النصوص القانونية التنظيمية، فمنها ما ألزمته بأداء عمل معين ومنها ما فرضت عليه الامتناع عن القيام بعمل ما، ومن بين الالتزامات الأساسية التزام الموظف العام بالسر المهني، كونه يطلع بحكم وظيفته وبفضل تأديتها على الكثير من الأسرار التي تخص مستخدمي المرفق العام بالسر، أو تخص الموظفين الآخرين وكذا معلوماته ووثائق تخص الإدارة التي ينتسب إليها وحينها يقع عليه التزام من نوع ثاني يدعى الالتزام بالحفاظ على السر الإداري أو الالتزام بالكتمان .

فمن خلال الإطلاع على أحكام الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 2011/01/31 والذي صادقة عليه الجزائر بموجب المرسوم رقم 415/12 المؤرخ في 2012/12/11، حيث تنص المادة 11 فقرة 04 من هذا المرسوم على التزام جميع أعوان الخدمة (الموظف العام) باحترام سرية الوثائق والمعلومات التي تكون بحوزتهم وتحت تصرفهم في أداء مهامهم بمعنى الالتزام بالسر الإداري،³ و لو أن النصوص القانونية الوطنية التي تنظم الوظيفة العامة تتضمن أحكاما ينص فيها المشرع صراحة على واجب الموظف بذات الالتزام، دون استخدام عبارة الالتزام بالسر الإداري

لهذا يتم تقسيم الفصل إلى مبحثين، حيث سيتم من خلال المبحث الأول دراسة مفهوم الموظف العام، طبقا لما استقر عليه الفقه، القضاء و التشريع و طبيعة علاقته بالإدارة العمومية من جهة، و إلى حقوقه و واجباته والتي من بينها السر المهني الذي هو موضوع المذكرة من جهة ثانية، أما المبحث الثاني تم التطرق إلى مفهوم السر

¹ باي عمر راضية، "التزام أعوان الخدمة العامة بالسر الإداري"، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، العدد 03، سنة 2016، ص32-46، ص32.

² ظوافر عمار، رغابسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية و الإدارية للموظف العمومي، مذكرة ماستر في القانون العام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2018/2019، ص6.

³ انظر المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 415/12، المؤرخ في 11 ديسمبر 2012، يتضمن التصديق على الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة، المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 31 يناير 2001، ج.ر.ج. عدد 68 المؤرخ في 16 ديسمبر 2012.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسفر المهني

المهني والالتزام الموظف العام به من خلال التعرض لطبيعة ومظاهر الالتزام بالسفر المهني ثم نطاق الالتزام بالسفر المهني و حالات إفشائه.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام و علاقته القانونية بالإدارة

بالرغم من تعدد التشريعات التي تتناول الوظيفة العامة و الموظف العام، إلا أن أغليتها لم تضع تعريفا جامعاً تحدد بموجبه المقصود بالموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع إلى تحديد عمل الموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، تاركاً أمر وضع التعريف للفقهاء و القضاء.

تختلف نظرة القانون الإداري للموظف العام عن غيره من القوانين، كالقانون المدني الجنائي، بل حتى نظرة القانون الإداري هي نفسها متغيرة، نظراً للطبيعة المتطورة و التي تختلف من دولة إلى أخرى، و حتى داخل البلد الواحد من وقت لآخر، و كذا تأثره بالظروف السياسية¹، فأكثر الأنظمة ثباتاً في هذا المفهوم هو النظام الفرنسي الذي تبنته الجزائر و النظام الأمريكي².

وعليه، سوف يتم التطرق لمفهوم الموظف العام في المطلب الأول و العلاقة التي تربطه بالإدارة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

إن مفهوم الموظف العام مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية، إلا أنه و بالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف يبقى دائماً صعباً سواء على المستوى الفقهي أو على المستويين القضائي و التشريعي، و أن هذا الغموض الذي يقع على هذا المفهوم هو عدم وجود معايير واضحة و محددة في تحديد صفته أدى إلى وجود اختلاف في العناصر التي تستند إليها بخصوص تمييزه عن غيره من العاملين في الدولة سواء من جانب الفقهاء و القضاء.³

و عليه سوف يتم التعرض لتعريف الموظف العام من الجانب الفقهي، القضائي ثم التشريعي و هذا وفقاً لما جاء في التشريع الفرنسي، المصري و الجزائري، ثم التطرق إلى حقوق الموظف العام في الفرع الثاني و واجباته في النوع الثالث.

¹ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط ب ر، 2011، ص 15.

² ظوافر عمار، رغابسة إيمان، المرجع سابق، ص 7.

³ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الانكليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 68.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

من خلال هذا الفرع سيتم التطرق لتعريف الفقهي، القضائي والتشريعي للموظف العام في كل من فرنسا، مصر، الجزائر على النحو التالي:

أولاً: التعريف الفقهي للموظف العام

قدم الفقه في كل من فرنسا، مصر، و الجزائر عدة تعريفات للموظف العام بهدف تمييزه عن غير من أعوان الدولة مستخدماً في ذلك جملة من المعايير.

1-تعريف الموظف العام في الفقه الفرنسي

لقد كان الفقه الإداري الفرنسي سابقاً إلى وضع تعريف لمفهوم الموظف العام، و يمكن أن نميز بين اتجاهين في الفقه الفرنسي.

أ- الاتجاه القديم: اتجه إلى توسيع مفهوم الموظف العام، استناداً إلى استقرار النصوص التشريعية و تحليل أحكام القضاء، حيث عرف الفقيه "هوريو" بأن الموظف العام هو كل من يشغل وظيفة في الكادر الدائم في إحدى المصالح التي تديرها الدولة سواء كان نائباً عن السلطة العامة أو مستخدماً أو عاملاً أو مساعداً¹، إلا أن الفقيه "نزار" عرفه على أنه "كل مواطن تحت أي تسمية كانت، يتلقى بحرية من التشريع السلطة التي يمارسها بطريقة دائمة في القيام بأعمال سلطة عامة أو في مساهمته بواسطة خدمات يدوية أو عقلية في إدارة المصالح الجماعية لشخص إداري"، أما الفقيه "دوجي" عرفه على أنه "كل عامل يساهم بطريقة مستمرة أو عادية في تسيير مرفق عام، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها، فلا فرق أن يكون المرفق إدارياً أو اقتصادياً، أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر أو عن طريق الالتزام"².

من خلال هذه التعريفات يتبين أن الفقه الفرنسي كان يتوسع في مفهوم الموظف العام و الذي يقوم على أساسين:

• الانتماء الدائم للعامل لأحد الكادرات.

• التعيين في الوظيفة الدائمة.

ب- الاتجاه الحديث: يستند هذا الاتجاه إلى عنصر يتمثل في انتماء الموظف العام إلى تدرج إداري يشغل

إحدى درجاته ومن أهم التعريفات ما جاء به الفقيه فالين حيث أن الموظف العام هو كل شخص يساهم في

¹ الدكتور، علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص68.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص38 و 39.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة داخله في نطاق كادر الإدارة العامة.¹ أما الفقيه دلويادير فيعرف الموظف العام بأنه ذلك الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة، داخل ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام وبعبارة أخرى أن الموظف العام هو ذلك المستخدم في وظيفة دائمة تابعة لأحد كوادر المرفق العام²، إلا أن الفقيه بيكامل يشترط ثلاثة عناصر لتوافر صفة الموظف العام هي أن يشغل في وظيفة إدارية وأن تكون الوظيفة دائمة، أن ترتب في درجة من درجات السلم الإداري.³

من خلال هذه التعريفات نجد أن الفقه الفرنسي يميل إلى التضييق عند تعريف الموظف العام، بالرغم من وجود خلافات بين الاتجاهين القديم والحديث إلا أنهم اتفقوا على العناصر التالية:

- ديمومة الوظيفة ودوام شغلها .
- التثبيت في إحدى درجات السلم الإداري.
- المساهمة في المرفق العام .

2/ تعريف الموظف العام في الفقه المصري

اختلف الفقهاء حول تعريف محدد، الأمر الذي أدى إلى تعدد التعريفات وقد اتجه الفقه المصري إلى اتجاهين القديم والحديث.

أ- الاتجاه القديم: حيث يأخذ بالتوسع في مفهوم الموظف العام حيث يعرفه الدكتور محمد حلب بأنه الشخص الذي يساهم في عمل خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، أما الدكتور محمد عاطف البنا فيعرف الموظف العام: هو كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر،⁴ إلا أن الدكتور محمد فؤاد مهنا يعتبر موظفا عاما في مصر كل من يعمل في خدمة هيئة عامة أو مؤسسة عامة أو خدمة شركة أو مجموعة من الشركات أو الجهات التي تنشئها المؤسسات العامة وتكون تبعا لذلك مملوكة ملكية كاملة للدولة أو المؤسسة العامة التي أنشأتها⁵ ويتضح من خلال هذه التعريفات أنه يجب توفر شروط لاعتبار الشخص موظفا عاما من خلال المساهمة

¹ الدكتور بوضيف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالة، الجزائر، ط ب ر، 2010، ص45.

² الدكتور محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة ر 03، ص28.

³ سليم جديدي، المرجع السابق، ص39.

⁴ المرجع نفسه، ص41.

⁵ الدكتور محمد فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة، دار المعارف، مصر، 1987، ص452.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

في خدمة مرفق عام وأن يدار هذا المرفق بواسطة الدولة أحد أشخاص القانون بطريق الاستغلال المباشر ووجود أداة التعيين أي وجود قرار إداري يسند الوظيفة للموظف.

ب- **الاتجاه الحديث** : يأخذ هذا الاتجاه بالتوسع في مفهوم الموظف العام، حيث يعرفه **الدكتور محمد حسنين عبد العال** بأنه كل شخص يساهم في عمل مرفق تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، على أن تكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع للوظيفة ينطوي على قرار التعيين من السلطة الإدارية المختصة.¹ أما **الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي** فيعرفه: ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام في وظيفة دائمة وبصفة دائمة، عن طريق التعيين مع قبوله لهذا التعيين،² أما **الدكتور أحمد حافظ نجم** يعرف: الموظف العام بأنه كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، على أن يكون ذلك بصفة مستمرة لا عارضة وأن يصدر بذلك قرار من السلطة المختصة قانونا بالتعيين.³

3-تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري :

لقد قدم الفقه الجزائري عدة تعريفات للموظف العام من أهمها ما جاء به الأستاذ **محيو أحمد** أن الموظف هو من يوجد في وضع قانوني تنظيمي حسب مادة من قانون الوظيفة العمومي وقابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا، وأن يكون لهم الحق على أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة.⁴ أما الأستاذ **ميسوم صبيح** فيرى أنه يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا،⁵ إلا أن الأستاذ **عبد الرحمان الرميلى** يرى أن الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية.⁶

¹ الدكتور محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص32.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص43.

³ الدكتور أحمد حافظ نجم، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1981، ص118.

⁴ أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط. ب ر، 2000، ص34.

⁵ المرجع نفسه، ص34.

⁶ محمد يوسف المداوي، دراسة في الوظيفة العامة، النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة2، 1988، ص35.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

في حين يرى الأستاذ مصطفى الشريف أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد تعريفا شاملا للموظف العام باستثناء التعريفات والشروح الطفيفة.¹

وحتى نكون أمام موظف عام لا بد من توافر العناصر التالية:

- ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة.
- أن يعمل الموظف العام في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.

ثانيا: التعريف القضائي للموظف العام

أدى اعتماد القانون الإداري في جل مبادئه و نظرياته الرئيسية على اجتهاد القضاء الإداري المتمثل في الأحكام الصادرة بشأن المنازعات الإدارية²، و في ظل غياب القواعد التشريعية المنظمة لمفهوم الموظف العام، فلا بد من الرجوع إلى أحكام القضاء الإداري لاستخلاص ما استقر عليه من مبادئ في هذا الصدد، و لهذا سيتم التطرق لمفهوم الموظف العام في القضاء الفرنسي، المصري و الجزائري.

1-تعريف الموظف العام في القضاء الفرنسي

يعرف القضاء الإداري الفرنسي الموظف العام بأنه الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة تدخل في إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام.

فمن خلال هذا التعريف، القضاء الإداري الفرنسي أوضح أنه لاكتساب الشخص صفة الموظف العام يجب أن تتوفر على عدة عناصر من بينها أن تكون الوظيفة دائمة، أن تكون مصنفة ضمن مرفق عام، وأن يساهم الموظف في خدمة مرفق عام.³

1-تعريف الموظف العام في القضاء المصري

عرف مجلس الدولة المصري الموظف العام بأنه كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق،⁴ أما

¹ بوعلي محمد، سعيداني راجح، السر المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر في القانون، جامعة أعلي محمد أولحاج، البويرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2015-2016، ص6.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص25.

³ الدكتور أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص46.

⁴ محمد بن صديق أحمد الفلاحي، الجزائر التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، دراسة تاهيلية مقارنة و تطبيقية، مذكرة ماجستير في السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، كلية الدراسات العليا، السنة الدراسية 2005، ص29.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

المحكمة الإدارية العليا في مصر قد وضعت ثلاث شروط لاعتبار الشخص موظفا جاء في حكمها: "... و غني عن البيان أن ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا عاما، فإن صفة الموظف العام لا تقوم إلا إذا كان معينا في عمل دائم، و في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر...".¹

كما تعرفه هذه المحكمة بأنه: "الشخص الذي يعين بصفة مستقرة غير عارضة، للمساهمة في عمل دائم، في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بالطريق المباشر".²

3- تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري

لا نكاد نجد تعريفا قضائيا للموظف العام، ذلك أن التجربة الجزائرية في الأخذ بازدواجية القضاء لا تزال حديثة جدا، إلا أن القضاء قد أسبغ على العمال المؤقتين صفة الموظفين العامين، وبالتالي لا مجال للتمييز بينهما، إلا أنه يخالف ما ورد في تعريف الموظف العام في المادة الأولى من المرسوم 133/66.³

ثالثا: التعريف التشريعي للموظف العام

يشكل الموظفون العامون القسم الأوفر من الأعوان العموميون، وتعريف الموظف العام يتباين ويختلف بين الدول، وتعريف الموظف العام هو المفهوم الوارد في القانون الإداري خلافا للمدلولات المتضمنة في القانون الدستوري، المدني والجنائي، ولهذا سيتم التطرق لتعريف الموظف العام في كل من التشريع الفرنسي والمصري، ثم نبين موقف المشرع الجزائري.⁴

1- تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي

نجد أن المشرع الفرنسي تجنب إعطاء تعريف محدد للموظف العام، بل جاء على سبيل الحصر، القانون الصادر في ظل "حكومة فيشي" في 14 سبتمبر 1914، حيث: "يعتبر موظفا عاما من يعين في وظيفة دائمة متضمنة في كادر عام في مرفق عام غير صناعي و غير تجاري تتولاه الدولة أو إحدى المؤسسات العامة للدولة، من يعين في وظائف الإدارة في مرافق عامة صناعية أو تجارية تدار بطريق الاستغلال المباشر"، ثم صدر القانون رقم 2294 الصادر في 15 أكتوبر 1946 الخاص بالوظيفة العامة في المادة الأولى (01) منه بأن الموظف العام هو الذي يعين في وظيفة دائمة و يشغل درجة من درجات الكادر في الإدارة المركزية للدولة أو إحدى المرافق الخارجية

¹ الدكتور عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 13.

² حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة 06 أبريل 1957، مجموعة المبادئ القانونية للسنة الثانية، ص 132، نقلا عن صالح بن عبد العزيز بن علي الصقعي، افشاء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته في النظامين السعودي والمصري (دراسة نأصلية)، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، كلية الدراسات العليا، 2005، ص 43.

³ أنظر المادة 01 من الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

⁴ لأكروم مقران، تقييم الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة Master في القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2016-2017، ص 10.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

التابعة لصالح المؤسسات العامة القومية، ثم صدر المرسوم رقم 244 الصادر في 04 فبراير 1959 في المادة الثانية (02)، التي استثنت الأشخاص الذين لا ينطبق عليهم هذا النظام و هم موظفو البرلمان، القضاة، العسكريون،... الخ، و توالى عدة قوانين سنة 1983، 1984، 1986.¹

2- تعريف الموظف العام في التشريع المصري

باستقراء نصوص القوانين و اللوائح التي صدرت بهذا الشأن، لا نجد تعريفا محدد للموظف العام، وقد صدر القانون رقم 210 سنة 1951، اكتفى بتقسيم الموظف العام إلى فئتين وهما الموظفون الداخلون في الهيئة والموظفون خارج الهيئة، كما ميز بين الموظف والمستخدم وبين الموظف والمستخدم وبين الوظائف الدائمة والمؤقتة، وبموجب القانون رقم 46 لسنة 1946 في المادة الثانية (02) منه: يعتبر عاملا كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة ثم جاء القانون رقم 47 لسنة 1978 كأن أكثر إجازا ولم يشر إلى الوظائف الدائمة والمؤقتة، أما قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 في المادة الأولى (01) منه: " تسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة".²

3- تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

تطور مفهوم الموظف في التشريع الجزائري، وفقا لتطور النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العامة، ولهذا تميز أربعة مراحل وهي:

أ- تعريف الموظف العام كان يخضع للقانون رقم 244/59 المؤرخ في 04/02/1959 وذلك لتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية بموجب القانون 1962/12/31.

ب- تعريف الموظف العام في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالأمر 133/66 حيث نصت المادة واحد (01) منه: "على أنه يعتبر موظف عام كل موظف معين بقرار في وظيفة دائمة، وأن يرسم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري".³

¹ الدكتور محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 1 و 2.

² المرجع نفسه، ص 12 و 13.

³ أنظر المادة 01 من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 02 جوان 1966، المعدل و المتمم.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

ج-تعريف الموظف العام في ظل المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نصت المادة الخاصة (05) شروط اكتساب صفة الموظف العام والمتمثل في وجوب المرور على الفترة التجريبية في المؤسسة.¹

د-تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون نجد مواد حددت المرافق التي تسري أحكام هذا القانون كل موظفيها، وهذا في المادة الثانية (02) منه وهي: " المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدميها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويستثنى من أحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.²

هـ- وتم تعريف الموظف العام في الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 09 يونيو 2021 في المادة الثالثة (03) منه: "بأن كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا...."³

الفرع الثاني: حقوق الموظف العام

حسم الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية و الذي تضمنه الفصل الأول من الباب الثاني تحت اسم الضمانات و حقوق الموظف و واجباته، ما ورد في دستور 1996 المعدل و المتمم، من حقوق و واجبات تنسجم مع الدور الجديد للدولة. تتميز حقوق الموظف العام بالتنوع فمنها ما له طابع مادي، و منها ماله طابع اجتماعي، و بعضها له طابع سياسي و آخر له طابع وظيفي.

أولا: حقوق و حريات الموظفين باعتبارهم مواطنون

يتمتع الموظفون بجملة من الحقوق و الحريات الفردية و أخرى جماعية.

¹ أنظر المادة 05 من المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

² أنظر المادة 02 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ أنظر المادة 03 من الأمر رقم 09-21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 45، المؤرخة في 09 يونيو 2021.

1- حرية الرأي و التعبير: لخصت المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مضمونها بأنها حرية اعتناق الرأي دون أي تدخل، وكذا مختلف المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، وكذا دساتير مختلف الدول، فنص عليها دستور 1989 في المادة 35 وحرية التعبير في المادة 39 منه، حافظ دستور 1996 على نفس النهج، في المادة 42 نص على حرية الرأي وحرية التعبير في المادة 48 وكذا التعديل الدستوري 2016، أما التعديل الدستوري 2020 فقد نص على حرية الرأي في المادة 51، و حرية التعبير في المادة 52 منه، أما المستوى القانوني في الأمر 03/06 ينص على حرية الرأي في المادة، و حرية التعبير في المادة 29 منه¹، و إذا كانت حرية الرأي معنوية غير قابلة للتقييد، فإن حرية التعبير لها عدة ضوابط يمكن تلخيصها فيما يلي: الحفاظ على السر المهني و الالتزام بواجب التحفظ². فالموظف ملزم بكل ما يتنافى مع طبيعة وظيفته و يتجنب الأفعال و الأقوال التي يعتبرها قانون العقوبات جرائم كالسب، القذف، الإهانة... الخ.³

2- حرية الانتماء إلى الجمعيات و الأحزاب السياسية

إنشاء والانتماء إلى الجمعيات والأحزاب السياسية من الحريات الجماعية التي اعترف بها الدستور، حيث أقر دستور 1989 بحرية إنشاء الجمعيات في المادة 39 منه، وأنشاء الأحزاب في المادة 40، وحافظ دستور 1996 المعدل على هذا النهج، فاعترف بالأمر في المادة 54 والثانية في المادة 52، أما التعديل الدستوري 2016 حق إنشاء الجمعيات في المادة 48 و حق إنشاء الأحزاب في المادة 52، أما التعديل الدستوري 2020 فنص على حق إنشاء الجمعيات في المادة 53 أما الأحزاب في المادة 57، أما الأمر 03/06 فقد نص عليها في المادة 28، و يحظر على بعض فئات الموظفين من حرية الانتماء إلى الجمعيات و الأحزاب السياسية، ومخالفة هذا الحظر يعرض صاحبه لجزاء تأديبية، و هذا ما نص عليه القانون الأساسي لموظفي إدارة السجون⁴، و يجب على الموظف أن يلتزم بواجب الحياد فيمتنع عن كل التصرفات التي تؤثر على العمل الإداري سلبا كالدعوة إلى أفكار الحزب أو الجمعية التي ينتمون إليها و كذا الالتزام بواجب التحفظ و عدم القيام بتصرفات أثناء ممارسة الوظيفة أو خارجها تتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها، و ألا تعرض لجزاء تأديبية⁵.

¹ الدكتور بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، بدون طبعة، 2018، ص327 و ما بعدها.

² أنظر المادة 26 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ أنظر المواد 144، 296، 297 من الأمر 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، عدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966 المعدل والمتمم.

⁴ أنظر المادة 23 من المرسوم التنفيذي 107/08، المؤرخ في 07 يونيو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين للاسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر.ج.ج، عدد 30، المؤرخة في 11 يونيو 2008.

⁵ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص332.

ثانيا: حقوق الموظفين باعتبارهم أعوان للدولة

يتمتع الموظفون بعدة حقوق بصفتهم عمالا للدولة.

1- **الحق في الراتب:** باستقراء النصوص القانونية لا نجد تعريفا للراتب الا أنها اتفقت على مبدأ الراتب مقابل

العمل الذي يؤديه الموظف العام، و هذا ما نص عليه الأمر 03¹/06 و المرسوم الرئاسي رقم 304/07.²

2- **الحق في العطل و الغيابات القانونية:** من الحقوق الاجتماعية و هو حق قرره دستور 1996 المعدل و

المتمم، قبل الأمر 03/06، يقصد بالعطل في ميدان الوظيفة العمومية انقطاع الموظف عن العمل دون تأثير هذا

الانقطاع على حقوقه أو وضعه القانوني، أما الغيابات القانونية تكون لعذر مقبول ويمكن تقسيم العطل والغيابات

المرخص بها كالآتي :

أ-العطل العامة : وهي العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية .

● العطلة الأسبوعية : القاعدة العامة مدتها يوم واحد، إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ

2009/07/22 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 1997/03/09 يحدد تنظيم ساعات العمل

من يوم الأحد إلى الخميس، وأكد على يومين للعطلة الأسبوعية هما :الجمعة والسبت، إلا أنه يمكن تأجيل العطلة

الأسبوعية لضرورة المصلحة والاستفادة من عطلة تعويضية للمدة نفسها.³

● العطلة السنوية: يستفيد الموظفون من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، وقد قرر الأمر 03/06 بعض

الضمانات للتمتع بهذه العطلة وهي:

-عدم جواز إنهاء العلاقة الوظيفية أثناء العطلة السنوية .

-توقيف العطلة السنوية في حالة تعرض الموظف لمرض أو حادث مبرر .

-عدم جواز تعويض العطلة السنوية براتب .

وضرورة المصلحة تقتضي استدعاء الموظف الموجود في عطلة سنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود السنتين⁴ .

¹ أنظر المادة 121 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² أنظر المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

³ أنظر المادة 191 من الامر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006

⁴ أنظر المواد 199، 206 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

- عطل الأعياد الدينية: مدفوعة الأجر وهي أول محرم، عاشوراء المولد النبوي الشريف، عيد الفطر، عيد الأضحى، مدتها يوم واحد ما عدا عطلة عيد الفطر وعيد الأضحى فمدتها يومين .
- عطل الأعياد الوطنية والعالمية: وهي أول نوفمبر، عيد الخامس من جويلية، عيد العمال، عيد رأس السنة الميلادية مدتها يوم واحد¹.

ب-العطل الخاصة : هي تلك العطل التي لا يستفيد منها كل الموظفين وإنما بعض منهم لدواعي منها :

- عطلة الأمومة: عطلة مدفوعة الأجر أثناء الحمل والولادة مدتها 98 يوماً².
- العطلة المرضية: يستفيد الموظف من عطلة مرضية وذلك بشرطين أساسيين:
-وقوع مرض أو حادث يمنع الموظف العام من أداء مهامه .
-توجيه طلب إلى الإدارة المعنية، بتقديم شهادة طبية تثبت ذلك وقد تكون قصيرة المدى لا تتجاوز 6 أشهر، أو طويلة المدى وتزيد عن 6 أشهر³.
- عطلة الحج: مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف العام، مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً تضاف إلى هذه المدة الفترة الضرورية للسفر⁴.

ج-**الغيابات القانونية**: يرخص للموظف الغيابات في الحالات النصوص عليها في الأمر 03/06 وهي مدفوعة الأجر، ما عدا الغيابات لأسباب الضرورة القصوى المبررة⁵.

3-الحق في الحماية الاجتماعية والصحية والخدمات الاجتماعية

لم تتعرض قوانين الوظيفة العمومية إلى تحديد مضمون الحماية الاجتماعية، إلا أن القانون 12/78، حاول تحديد مضمونها، ونصت عليها المادة 32 من الأمر 133/66 تحت مسمى نظام الضمان الاجتماعي، كما نصت عليه المادة 16 من المرسوم رقم 59/85 تحت مسمى الحق في الحماية الاجتماعية.

¹ الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 341 .

² أنظر المادة 213 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ أنظر المواد 28 و 29، من القانون رقم 11/83، المؤرخ في 11/07/1986، المتضمن التأمينات الاجتماعية، المعدل و المتمم، ج.ر.ج.ج، عدد 28، الصادرة بتاريخ 25 يوليو 1983.

⁴ أنظر المواد 210، 211 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁵ أنظر المواد 208، 209، 212، 214، 215 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

أ- الحماية الاجتماعية (خدمات الضمان الاجتماعي)

يضمن صندوق الضمان الاجتماعي خدمات كالتأمين على المرض، العجز، الأمومة، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية، ويستفيد أفراد أسرة الموظف من بعض هذه الحقوق¹.

ب- الحماية الصحية

للموظف الحق في ممارسة عملهم في ظروف تضمن لهم الصحة، السلامة البدنية والمعنوية، الكرامة².

ج- الخدمات الاجتماعية

تمثل جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين ماديا و معنويا وهي : المساعدات الاجتماعية، الخدمات الصحية، دور الأمومة، الرياضة، الأنشطة السياحية و الثقافية... الخ³.

4- حرية الانتماء إلى التنظيمات النقابية وممارسة الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من ابرز الحقوق والحريات الجماعية، فقد اعترف بها دستور 1989 بإنشاء التنظيمات النقابية في المادة 32، وعلى ممارسة الحق النقابي في المادة 53 منه ولم يطرأ أي تغيير في دستور 1996 المعدل والمتمم في المادة 39 بشكل ضمني والمادة 70 منه بشكل صريح، أما التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 69، واعترف القانون رقم 14/90 بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، على أساس الانتماء الإداري الحر ومبدأ التعددية النقابية، طبقا للمادتين 2 و3 من ذات القانون⁴.

5- الحق في الإضراب

بالرجوع إلى القانون 02/90 لا نجد تعريفا للإضراب، إلا أنه أورد في المادة 26 منه عبارة تساعد في تحديد معنى الإضراب: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل". لم يعترف دستور 1963 و1976 بحق الإضراب، في قطاع الوظيفة العمومية، إلا أن دستور 1989 اعترف به في نص المادة 54 منه وهذا في قطاع العام الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية وتؤكد تكريس هذا الحق في دستور 1996 المعدل والمتمم في نص المادة 71 أما التعديل الدستوري 2020 فنص عليه في المادة 70، أما على مستوى النصوص القانونية فقد اغفل الأمر رقم 133/66 حق الإضراب، وحصره القانون 12/78 في

¹ الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص346.

² أنظر المادة 37، الامر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص346.

⁴ أنظر المادة 2 و3 من القانون رقم 14/90 المعدل و المتمم، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتضمن ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج، العدد 23، الصادرة بتاريخ 06 يونيو 1990.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

القانون الخاص، أما المرسوم رقم 59/85 فلم يتطرق إليه، اعترف القانون رقم 1990/02/0 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب في المادة 03 منه، حيث تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال المستخدمين والأشخاص الطبيعيين أو المهنيين باستثناء المدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني، ثم كرس الأمر 03/06 هذا الحق بشكل صريح في المادة 38.

من أهم شروط ممارسة حق الإضراب طبقا للقانون رقم 02/90 السالفة الذكر:

- ارتباط الإضراب بالدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للموظفين.
- استنفاد إجراءات التسوية الودية.
- موافقة الموظفين على الإضراب.
- الإشعار المسبق بالإضراب.
- اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت وضمان أمنها... الخ¹.

6- الحق في التقاعد

نجد القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد و الأمر 03/06، نصا بشكل صريح على الحق في التقاعد، و قيده المشرع بجملة من الشروط القانونية و التي تتمثل في بلوغ السن القانونية و هي 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء باستثناء الوظائف ذات التأهيل العالي.

ثالثا: حقوق الموظفين المرتبطة بالمسار المهني

يتمتع الموظفون بعدة حقوق ذات صلة بمسارهم المهني

1- الحق في التكوين و تحسين المستوى

نص المرسوم التنفيذي 92/96 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تحديد معلوماتهم على تحسين المستوى، لكنه لم يعرف التكوين²، ثم جاء المنشور رقم 21 المؤرخ في 2009/09/07 الذي أعطى تصورا هاما للتكوين حيث يعتبره: "عاملا أساسيا لتكييف المؤهلات والكفاءات مع تطور مهام الإدارة العمومية"، وقد اقر الأمر رقم 03/06 الطابع المزدوج للتكوين و تحسين المستوى، و المادة 104 من الأمر نفسه من واجب الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة، وهذا الحق مقيد بجملة من الشروط أهمها: وجود المناصب

¹ المادة 03 من القانون 02/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، المعدل و المتمم.

² أنظر المرسوم التنفيذي رقم 92/96، المؤرخ في 03 مارس 1996، المتضمن تكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تحديد معلوماتهم، ج.ر.ج.ج، العدد 16، الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996، المعدل و المتمم.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

الاعتمادات المالية، توفر الأقدمية، اجتياز امتحان مهني في بعض أنواع التكوين، قصر بعض أنواع التكوين على بعض الأسلاك حسب المادة 84 من الأمر 03/06 .

2-الحق في الترقية

لم يعرف الأمر 03/06 الترقية، وقد جاء في المادة 38 منه أن للموظف الحق في الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية، وكذا المادة 107، أما المادة 106 فنصت على الترقية في الدرجة، وقد قيد الحق في الترقية بعدة شروط منها شرط الأقدمية وهذا ما نص عليه المرسوم الرئاسي 304/07¹، حيث تتم وفق ما يحدده القانون الأساسي الخاص به، المدة الدنيا (سنتين و6 أشهر)، المدة المتوسطة (3سنوات)، المدة القصوى (3سنوات و6 أشهر)، كما قيد بالتقييم السنوي الذي يتحصل عليه الموظف، و يخضع للسلطة التقديرية للإدارة، أما حق الترقية من مجموعة إلى مجموعة اعلي نصت عليه المادة 109 من الأمر 03/06 بشرط الحصول على الشهادة المطلوبة، أو متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

3-حق المشاركة في تسيير المسار المهني

تعني المشاركة في مجال الوظيفة العمومية، بإشراك الموظفين من خلال ممثليهم في اتخاذ بعض القرارات ذات الطابع العام أو الفردي في مجال العمل، الأمن و النظافة ضمن عدة آليات كالأستشارة، التشاور و التفاوض كرس دستور 1996 المعدل و المتمم حق المشاركة في ديباجته، حيث جاء فيها: "...أن الشعب الجزائري، ناضل و يناضل دوما في سبيل الحرية و الديمقراطية، و يعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية، أساسها مشاركة كل جزائري و جزائرية في تسيير الشؤون العمومية..."². و قد تم تكريس المشاركة في الأمر 03/06 "من خلال التمثيل في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجأن الطعن، اللجان التقنية"³.

4-الحق في الاستقالة

يعتبر حق من الحقوق التي لم ترد في الباب الثاني من الأمر 03/06 المتعلق بضمانات حقوق الموظف وواجباته، و إنما ورد في الباب العاشر المتضمن لطرق انتهاء الخدمة، بالرجوع إلى نص المادة 217 من ذات الأمر،

¹ أنظر المادة رقم 12 من المرسوم الرئاسي 304/04، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

² الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص367.

³ أنظر المادة 63، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

التي نصت على الاستقالة لكن لم تعرفها، كما عرفها سليمان محمد الطماوي: "بأن رغبة الموظف في إنهاء الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية لسبب من الأسباب"¹.

تكون الاستقالة مكتوبة يعبر فيها بإرادة صريحة، مع الاستمرار في أداء الواجبات المهنية، و التي ينبغي أن يتخذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين.

الفرع الثالث: واجبات الموظف العام

أقر الأمر 03/06 العديد من الواجبات منها ما هو عام مشترك فيه الموظف و العمال منها ما هو ذو طابع مهني يتعلق بالوظيفة العمومية كمهنة، ومنها ما هو مرتبط بأخلاقيات مهنية والموظف العام.

أولاً: الواجبات المرتبطة بمنصب العمل

أوجب الأمر 03/06 على الموظفين بعض الواجبات العامة المرتبطة بمنصب العمل حيث يشتركون فيها مع العمال.

1- واجب أداء الوظيفة العامة

يجب على الموظف:

أ- **الالتحاق بالوظيفة المعين فيها أو المنقول إليها:** يتعين على العون الذي عين حديثاً في الوظيفة العمومية الالتحاق بالوظيفة التي عين فيها حتى يباشر مهامه، كما يجب على الموظف الذي اتخذ في شأنه إجراء النقل الالتحاق بالوظيفة التي نقل إليها، ويعد عدم تنفيذ مقرر أو قرار التعيين أو النقل أو التغيب خطأ مهنياً يعرض صاحبه للجزاء التأديبي قد يصل إلى العزل وهذا ما تضمنته الفقرة الأولى من المادة 47 من الأمر 03/06: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، فالتنازل عنها لشخص آخر يعتبر تخلي عن واجبات الوظيفة ويعرضه للمساءلة التأديبية، إلا استثناء في حدود ما يسمح به القانون وذلك في إطار التفويض، الإنابة أو الحلول"².

ب- **تنفيذ مهام الوظيفة بأمانة وبدون تحيز**³: يجب على الموظف أن يؤدي مهامه بكل أمانة، أي بكل إخلاص و إتقان، وأن يبذل في ذلك عناية الرجل الحريص⁴.

¹ الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص368 و ما بعدها

² المرجع نفسه، ص384.

³ أنظر المادة 41 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁴ صفوة النحاس، "هل ضاعت أخلاقيات الوظيفة العامة"، مجلة التنمية الإدارية، اتحاديات التنمية الإدارية، القاهرة، عدد 115، أبريل 2007، ص6، نقلا عن الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص385.

ج-احترام مواعيد العمل وعدم التغيب: يلتزم الموظف باحترام المدة القانونية للعمل بموجب القوانين السارية المفعول، واحترام مواعيده، وعدم التغيب إلا لعذر مقبول ومرخص به قانونا، وحرصا على هذا الواجب وضع المشرع قاعدة استحقاق الراتب يكون بعد أداء الخدمة، ونص على جزاء الخصم من الراتب بسبب الغياب غير المرخص به بالإضافة إلى جزاءات تأديبية أخرى¹، كجزاء التأخر عن موعد بداية العمل يكون جاء من الدرجة الأولى كالتنبيه، الإنذار الكتابي أو التوبيخ، كما يمكن للسلطة التأديبية أن توقع جزاء من الدرجة الثانية وهذا بتوقيف الموظف من يوم إلى ثلاثة أيام (1-3 أيام) أو شطب اسمه من قائمة التأهيل، أما إذا تغيب لمدة 15 يوما متتالية دون عذر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل لإهمال المنصب بعد اعذاره².

د-الالتزام بالإقامة في المكان الذي يمارس فيه وظيفة إذا فرض عليه القانون الأساسي الخاص بوظيفة ذلك.

2-واجب الطاعة الرئاسية

يرى المشرع الفرنسي أن على الموظف الالتزام بالطاعة الرئاسية وبنحاز مهامه الموكلة إليه، إلا في الحالة التي يكون فيها الأمر الصادر غير قانوني بشكل واضح ومن الاحتمال أن يؤدي إلى عرض المصلحة العامة للخطر³.

أما بالنسبة إلى المشرع الجزائري فواجب الطاعة الرئاسية يتضمن أمرين :

تنفيذ أوامر وتعليمات الرؤساء الإداريين في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة واحترام الرؤساء الإداريين من خلال التعامل معهم بأدب، وطاعة الموظف للأوامر الرئاسية تتعلق بنوعين من الأوامر:

- الأوامر المشروعة: تقتضي الأوامر الرئاسية أن تكون واجبة التنفيذ بتوافر عدة شروط نصت عليها المادة 180 من الأمر 03/06 فقرة 03: " رفض تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون عذر مقبول"⁴

• الأوامر غير المشروعة : تتمثل فيما يلي :

-الأوامر الرئاسية التي تصدر من رئيس ليس له علاقة تبعية من المرؤوس.

-الأوامر التي تخرج عن نطاق اختصاص الرئيس أو المرؤوس.

-أوامر ليس لها علاقة بمهام الوظيفة.

-الأوامر المخالفة للقانون مخالفة صريحة.

¹ انظر المادة 207، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² انظر المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ انظر المادة 180 من الأمر، 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁴ T-ABRIZI Ben Salah, « Droit de la fonction publique », ED. MASSON, paris, 1992, P173.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسري المهني

-الأوامر التي يؤدي تنفيذها إلى ارتكاب جريمة معاقب عليها¹.

ونصت الفقرة 02 من المادة 47 من الأمر 03/06 : " ألا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية

الخاصة بمروؤوسيه " والإخلال بواجب الطاعة يترتب عليه جزاء تأديبي، كما يترتب عليه جزاء جنائي، وجزاء مدني.

• الجزاء التأديبي : يعد خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة، ويتعرض الموظف إلى التوقيف عن العمل من أربعة

(04) أيام إلى ثمانية (08) أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجمالي².

• الجزاء الجنائي : يعاقب الموظفون الذين يتواطئون ضد تنفيذ أوامر الحكومة بالحبس المؤقت من 5 سنوات

إلى 10 سنوات، كما يعاقب كل موظف يمتنع بأية حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضي فيه بين

الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك ويصر على امتناعه بعد التنبيه عليه من رؤسائه بغرامة من 750 إلى

3000 دج وبالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من 5 سنوات إلى 20 سنة³.

• الجزاء المدني: يتحمل الموظف المسؤولية المدنية عن الخطأ الناتج عن عصيان الأوامر و التعليمات، أو لحدوث

خلل في تنفيذها أو لتجاوز مضمونها، و تقوم هذه المسؤولية على أساس الضرر، لأن كل فعل أيا كان يرتكبه

الشخص ضرراً، يلزم من كأن سببا في حدوثه بالتعويض⁴.

1-واجب الالتزام بالمحافظة على السري المهني

نظرا لطبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف، فإن هذه الأخير يطلع على أمور و أسرار كثيرة بحكم أنه

يشغل منصبا معيننا، مما يقتضي منه الالتزام بالتكتم على الأسرار ذات الطابع المهني و أن لا يقوم بإفشائها او

نشرها و هو موضوع بحثنا الذي سنتطرق له لاحقا.

ثانيا: الواجبات ذات الطابع المهني

أهم هذه الواجبات، واجب التفرغ لممارسة مهام الوظيفة، واجب التحفظ، واجب الولاء للدولة، واجب

الحياد.

¹ الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 389.

² انظر المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ انظر المادة 136 من الأمر 156/066 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، عدد 49، الصادرة في 11 جوان 1966.

⁴ انظر المادة 124 من القانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 31، الصادرة في 13 ماي 2007.

1- واجب التفرغ لمهام الوظيفة

حيث يجب على الموظفون تخصيص كل نشاطاتهم لممارسة مهام الوظيفة التي عينوا فيها، و يحضر عليهم ممارسة نشاط مريح، و هذا ما نصت عليه المادة 43 من الأمر 03/06، الا أنه وردت عليه بعض الاستثناءات بممارسة مهام التكوين و التعليم و البحث، و الترخيص لأساتذة التعليم العالي و البحث العلمي و الممارسين الطبيين المتخصصين بممارسة نشاط مريح و كذا أنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية. و قد كلفت المادة 181 من الأمر 03/06 الجمع بين الوظيفة و النشاط المريح خطأ مهني من الدرجة الرابعة، يتعرض مرتكبه إما للتنزيل إلى الرتبة السفلى أو التسريح، و وفق ما جاء في نص المادة 163 من ذات الأمر إلى جزاء تأديبي يتمثل في الشطب من قائمة التأهيل أو التوقيف من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام.

2- واجب التحفظ

حددت مختلف قوانين الوظيفة العمومية مضمون واجب التحفظ طبقاً للمادة 20 من الأمر رقم 133/66 نصت على أن الموظف ملزم بالتحفظ و لا سيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل، و لو خارجاً عن خدمة، يكون منافياً لكرامة الوظيفة، و هذا أيضاً ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 54/93،¹ في المادة 05 منه، و كذلك الأمر 03/06 في المادة 42، فواجب التحفظ يشمل الحياة العامة، و الحياة الخاصة.

أ- واجب التحفظ في الحياة العامة (أثناء ممارسة الوظيفة)

يلتزم الموظف أثناء أدائه لمهام وظيفته بواجب التحفظ، فيمتنع عن كل قول أو فعل يتنافى مع طبيعة وظيفته و قد حاول المرسوم التنفيذي رقم 54/93 تحديد بعض الأفعال المنافية لواجب التحفظ كالمجادلات السياسية و الإيديولوجية، الأعمال و الأقوال و الأحاديث و الخطابات التي تهدف إلى إلحاق الضرر بالدولة و مؤسساتها.

ب- واجب التحفظ في الحياة الخاصة (خارج نطاق الوظيفة)

يلتزم الموظف في حياته الخاصة بواجب التحفظ، إلا أنها هذه الأعمال المحظورة غير محددة و اكتفت النصوص القانونية بعبارات عامة، فمن الأعمال التي اعتبرها القضاء الإداري الفرنسي منافية لواجب التحفظ هي التردد على الأماكن المشبوهة، نشر رسوم مسيئة لرئيس الجمهورية و ارتكاب جريمة السب و التشهير.

¹ انظر المادة 4 و 5 من المرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 16 فبراير 1993، يتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، ج.ج.ج.ج، عدد 11، الصادرة في 17 فبراير 1993 .

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

3- واجب الالتزام بالولاء للدولة: واجب الالتزام للدولة له مضمونان:

- مضمون إيجابي: يتمثل في الإخلاص للدولة و مؤسساتها باحترامها، و تنفيذ المهام الوظيفية، و السهر على تطبيق كل القوانين و التنظيمات.
- مضمون سلبي: يتجسد في الامتناع عن القيام بكل عمل يمس هذا الإخلاص كالإضرار بمصالح الدولة بتسريب المعلومات خاصة الدفاع او الاقتصاد الوطني، التقاعس عن تنفيذ أوامر الحكومة المتعلقة بالسياسة العامة.¹

يجد واجب الولاء للدولة أساسه الدستوري في المادتين 75 و 76 من دستور 1996 المعدل و المتمم،² أما الأساس القانوني و التنظيمي في نص المادة 20 من الأمر 133/66 و المرسوم 59/85 في المادة 21 منه، و يكون هذا الولاء في ظل نظام الحزب الواحد، لكن الانفتاح على التعددية السياسية و الحزبية منذ دستور 1989 مستجدات أوجبت إعادة صيانة واجب الالتزام بالولاء للدولة، فأقر المرسوم التنفيذي رقم 54/93 هذا التحول في نص المادة 02 منه، و أكد هذا التحول و رسخه الأمر 03/06 من خلال المواد 28-40-41.

4- واجب الالتزام بالحياد: لواجب الالتزام بالحياد مفهومان:

- مفهوم إيجابي: و هو التزام الموظفين بالموضوعية في ممارسة مهامهم و معاملة المواطنين و مستعملي المرفق العام على قدم المساواة دون تمييز لأي سبب كأن.
- مفهوم سلبي: هو امتناع الموظفين عن التصرفات التي تؤثر على العمل الإداري كالإدلاء بآرائهم السياسية أثناء ممارستهم لمهامهم.

ثالثا: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الجديد الذي كرسه الأمر 03/06، إقرار بعض الواجبات المتعلقة بأخلاقيات المهنة و أهمها:

- 1- واجب النزاهة: يقصد به تصرف الموظف بأمانة وفق ما تقتضيه الوظيفة التي يمارسها تحقيقا للمصلحة العامة، و الابتعاد عن الأعمال المحظورة قانونا كالرشوة و قبول الهدايا مقابل أداء الخدمة، و استغلال النفوذ أو الوظيفة لتحقيق المصالح الشخصية.

¹ الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص412.

² انظر المواد 54 و 76 من المرسوم الرئاسي 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، عدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

و من آليات تحقيق واجب النزاهة حسب الأمر رقم 04/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالتصريح بالملكيات المملوكة،¹ والأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

أ- حظر الأعمال التي تؤثر على نزاهة الموظفين : كممارسة نشاط مريح، أو امتلاك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر مصالح قد تؤثر على استقلالية الموظفين.

ب- تجريم الحصول على الهدايا و الهبات و الامتيازات مقابل أداء الخدمة: و هذا ما نص عليه الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة رقم 54 منه، و القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته في المادة 38، حيث جرم هذا القانون استغلال الوظيفة للحصول على منافع غير مستحقة للموظف العام، أو لشخص آخر، و أخذ الفوائد بصفة غير قانونية عن العقود، المزايدات، المناقصات، و قبول الهدايا و المزايا غير المستحقة...

ج- التصريح بالملكيات: فيما يتعلق بالأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد نص عليها في المادة رقم 46، حيث على الموظف العام التصريح فقط بالنشاط الخاص المريح للإدارة، حتى يتمكن من اتخاذ الاجراءات الضرورية الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة، أما الأمر رقم 04/97 المتعلق بالتصريح بالملكيات المملوكة، فقد نص على أن يحتوي التصريح بالملكيات على وجود العقارات و المنقولات التي يحوزها المكتب و أولاده القصر و كل الشيوخ، في الجزائر و التي في الخارج، و نفس المادة تطرق لها القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، فقد عمم هذا الإجراء ليشمل الأملاك المنقولة و العقارية لبعض الموظفين.²

2- واجب المحافظة على ممتلكات و وثائق الإدارة

له مضمونين يتمثل الأول في المضمون الايجابي حيث يجب قيام الموظف بكل عمل من شأنه أن يساهم في حفظ و حماية ممتلكات و وثائق الإدارة، أما المضمون الثاني فيتمثل في المضمون السلبي حيث يجب على الموظف الامتناع عن كل عمل من شأنه أن يعرض ممتلكات و وثائق الإدارة للخطر كالتحويل غير القانوني لها، أو إتلافها أو إخفائها.³

¹ انظر المادة 03 من الأمر 04/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يتضمن التصريح بالملكيات، ج.ر.ج.ج، عدد 03، الصادرة في 12 جانفي 1997.

² انظر المادة 05 من القانون 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ج.ج، عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006

³ انظر المادة 49 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

3- واجب حسن المعاملة:

نجد هذا الواجب في عدة نصوص قانونية كالقانون رقم 131/88 المنظم للعلاقة بين الإدارة و المواطن، حيث أوجب على الموظف العام عدم التسبب في تأخير تسليم العقود و الأوراق الإدارية أو المماثلة في ذلك دون مبرر و ترك كل فعل يمس باحترام المواطن و كرامته،¹ و نص الأمر 03/06 على هذا الواجب من خلال عدة مواد، و هذا بالتعامل بأدب مع زملائه و مرؤوسيه و هذا في ظروف تضمن له الكرامة و السلامة المعنوية و البدنية.

المطلب الثاني: العلاقة القانونية بين الموظف العام و الإدارة

أثار موضوع تكييف الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة نقاشا واسعاً بين فقهاء القانون الإداري، وقد عرف تطورا في نظرة القضاء الإداري إليه، قبل أن يجسم التشريع في هذا الخلاف، فنصت الكثير من التشريعات صراحة على طبيعة العلاقة التي تربط الإدارة بموظفيها.²

الفرع الأول: العلاقة بين الموظف العام و الإدارة علاقة تعاقدية

هناك اتجاه يرى أن العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة تعاقدية، و اتجاه آخر يرى أن العلاقة تنظيمية (لائحية)، و الرأي السائد في الفقه و القضاء يتلخص في أن علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية، و على هذا الأساس ظهرت العديد من النظريات، إلا أنها تختلف في طبيعة العقد، فالبعض اعتبره من عقود القانون الخاص، بينما كيفه البعض الآخر على أنه من عقود القانون العام.³

أولا: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص

مفاد هذه النظرية أن الرابطة بين الموظف و الإدارة رابطة تعاقدية تخضع لأحكام القانون المدني، و هذا ما ذهب إليه كل من فرنسا و مصر منذ أواخر القرن التاسع عشر (19) و بداية القرن العشرين (20)، و هذا قبل إنشاء القضاء الإداري و ظهور مبادئ القانون الإداري و تكييف العلاقة على مبدأ سلطات الإدارة و قاعدة العقد شريجة المتعاقدين، و يكون الموظف العام في مركز تعاقدية مع الإدارة العامة و العقد الذي طرفاه الموظف و الإدارة هو الذي يحدد حقوق و التزامات الطرفين حيث يوجد عقد مدني بين الموظف و الإدارة، يلتزم بموجبه الموظف بتقديم خدمة نظير الأجر الذي يتقاضاه من الدولة تحقيقا للمصلحة العامة، و كأن هذا العقد يوصف

¹ انظر المادة 30 من المرسوم 131/88 المؤرخ في 04 /07/ 1988، يتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطن، ج.ر.ج.ج، عدد 27، الصادرة في 06 /07/ 88

² الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 55.

³ الدكتور أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط01، 2018، ص 18.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

بأنه عقد إدارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، أو يوصف بعقد وكالة إذا كان العمل المنوط به عملاً قانونياً.¹

و لقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات تتمثل في اتجاهين:

1- من الناحية الشكلية

إن عقود القانون المدني تتم بالإيجاب و القبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما، و يتفقان على الحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما، و لا وجود لهذه المفاوضات فيما يتعلق بالتعيين في الوظيفة العامة، حيث يتم التعيين بقرار إداري بناء على الإرادة المنفردة للإدارة، و حتى بالنسبة لتحديد الحقوق و الالتزامات تكون بمقتضى القوانين و اللوائح.²

2- من الناحية الموضوعية

ينص القانون المدني على أن العقد شريعة للمتعاقدين، و من ثم لا يجوز لأحد تعديله إلا برضاء الطرف الآخر، و هذا يتعارض مع ما هو معترف به للإدارة التي من حقها تعديل أحكام الوظيفة العامة بمحض إرادتها المنفردة وفقاً لما يقتضيه و يفرضه الصالح العام، و دون أن يكون للموظف العام الحق في الاعتراض على هذا التعديل استناداً إلى أي حق مكتسب له في مواجهة الإدارة يحول دون تطبيق الشروط الجديدة.

كذلك لو كانت العلاقة تعاقدية لجاز للموظف ترك وظيفته بإنهاء العقد طبقاً للأحكام المدنية، دون موافقة الإدارة أو الخضوع لأحكام الاستقالة و هذا لا يتفق و مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام و باضطراد، من ناحية أخرى فإن سمات العقد المدني تقتصر آثارها على الطرفين المتعاقدين تبعاً لقاعدة نسبية آثار العقود، بينما يعد تقصير الموظف بالواجبات المتصلة بالوظيفة من الأمور التي قد تعرضه للمسؤولية، ليس فقط إزاء الإدارة، بل أيضاً إزاء الأفراد و هم غير أطراف في العقد، فتحليل هذه الرابطة على أنها تعاقدية لا تمكننا من تفسير الأساس القانوني لمسؤولية الموظف اتجاه الغير من الأفراد.³

ثانياً: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام

لما كانت مقتضيات الصالح العام لا تتفق و قاعدة العقد شريحة المتعاقدين التي تهيمن على عقود القانون الخاص، فقد حاول بعض الفقهاء و معهم في ذلك بعض أحكام القضاء الفرنسي و المصري إرجاع العلاقة بين

¹ عبد الكاظم مهدي العجيلي، "طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة"، ص 20-33، ص 22، الرابط <http://almerja.com/reading.php?idim=770>

² الدكتور أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنترسي، المرجع السابق، ص 18

³ الدكتور حمدي عطية مصطفى عامر، "الوسيط في أصول ومبادئ الإدارة العامة"، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط 2019، ص 271.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسفر المهني

الموظف العام و الإدارة إلى عقد من عقود القانون العام، إلا أن هذه العقود تخول للإدارة في مواجهة المتعاقد معها سلطات واسعة لتحقيق الصالح العام، و هي عقود ملزمة للأفراد، و لا تستطيع الإدارة التحرر من التزاماتها و هو مشروط بعدة قيود:

أ- تغيير الظروف التي تم في ظلها التعاقد.

ب- ألا يجاوز التعديل ما اتفق عليه في العقد أصلا بنسبة كبيرة.

ج- احترام التوازن المالي للعقد من طرف الإدارة.

مخالفة الإدارة لهذه القيود يخضع لرقابة القضاء، و يحول للمتعاقد حق طلب فسخ العقد، و رغم استقرار الرأي حاليا على هجر هذا التكييف فأنا نجد بعضا من الفقه المصري لازال معتبرا علاقة الموظف بجهة الإدارة متضمنة لعقد إداري مستند للحجج الآتية:

- أن قرار التعيين لا ينتج آثاره إلا من تاريخ قبول المرشح للوظيفة و إلا كنا إزاء ما يسمى بأمر تكليف لا أمر تعيين.
- أن التعيين لا يتم إلا من جانبين، إذ يعد قرار الإدارة بالتعيين إيجابا منها، و تسلم المرشح للوظيفة هو قبول.
- انفراد الإدارة بوضع شروط الوظيفة و إلزام الموظف بها، بحيث لا يملك الموظف إلا قبول هذه الشروط أو رفضها كلية، و هذه الميزة توجد أيضا في العقود الادارية في عقود الإذعان المدنية.
- أن القول بأن رابطة التوظيف تحكمها النصوص القانونية التي تحكم الإدارة و الموظف معا، تعني خلطا للأوضاع، فهذه النصوص التنظيمية تنقيد بها الإدارة و لا يتقيد بها الموظف إلا من تاريخ التعيين.¹

الفرع الثاني: العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة تنظيمية (لائحية)

بدأ الفقه الفرنسي منذ أواخر القرن التاسع عشر (19) في تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة بأنها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح، و التي تحدد شروط الوظيفة بما تتضمنه من حقوق و واجبات، و يترتب على ذلك أن الإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها المنفردة دون الحاجة لاستشارة الموظف العام.

فالموظف العام يكون في مركز تنظيمي لائحي، و أن قرار تعيينه لا ينشأ له مركزا ذاتيا خاصا، فهذا المركز كما ذكرنا أنفا يكون موجود بمقتضى القوانين و اللوائح و سابق على قرار التعيين.²

¹ الدكتور حمدي عطية، المرجع السابق، ص273.

² الدكتور مازن ليلو راضي، "طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة"، صص124-127، ص126، الرابط <http://almrja.net/reading.php?idm=42181>

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

و قد أخذ المشرع الفرنسي بالمركز التنظيمي للموظف العام منذ صدور قانون التوظيف رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1964، اذ نصت المادة الخامسة منه على أن: "علاقة الموظف بجهة العمل علاقة تنظيمية ولائحية"، و كذلك نصت المادة الخامسة من النظام العام للموظفين الصادر بالأمر رقم 244 الصادر في 04 فبراير 1959 على أن: "يكون الموظف اتجاه الادارة في مركز تنظيمي و لائحي". و أخيرا جاء في القانون رقم 634 الصادر في 13 يوليو 1983 المتعلق بحقوق و التزامات الموظفين بالمادة الرابعة منه على أن: "الموظف اتجاه الإدارة في مركز لائحي و تنظيمي"، و لم يحدد المشرع المصري في القانون رقم 210 لسنة 1951 الخاص بنظام موظفي الدولة و لا في القانون رقم 46 لسنة 1964 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة المركز القانوني للموظف العام، غير أن القانون رقم 58 لسنة 1971 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة جعل الموظف في مركز تنظيمي، اذ نصت المادة 52 منه على أن: "الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين و اللوائح و النظم المعمول بها، و قد ردد المشرع نفس النص في المادة 76 من القانون رقم 47 في سنة 1978، و حتى القانون الحالي رقم 81 لسنة 2016.

و يترتب على تكييف علاقة الموظف العام بالإدارة بأنها علاقة تنظيمية أو لائحية النتائج التالية:

- يتم التعيين في الوظيفة بمجرد صدور قرار التعيين.
- يتمتع على الموظف العام القيام بالإضراب عن العمل أو الامتناع عن أداء واجباته و مهامه الوظيفية، أو الاشتراك مع زملائه في تقديم استقالة حماية.

نظرا لأن الموظف العام يستمد حقوق وظيفته و واجباتها من نصوص القوانين و اللوائح تسري عليه، و يترتب عليها تعديل كإلغاء لوظيفته أو زيادة في العمل، أو نقله لدواعي المصلحة العامة، و من ثم لا يجوز للموظف العام الاحتجاج بمبدأ "العقد شريحة المتعاقدين"¹.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة الموظف بالإدارة

أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح، فمركز الموظف هو مركز عام، وبهذا يجب أن يخضع نظامه القانوني للتعديل و التغيير وفقا لمقتضيات المصلحة العامة لحسن سير تلك المرافق. و يترتب على هذا الاتجاه أن الدولة تكون حرة في تعديل أحكام الوظيفة العامة بإرادتها المنفردة دون استشارة الموظف أو اخذ رأيه. و يشترط أن يكون التعديل في مركز الموظف بتغيير مركزه القانوني بإجراء عام.

¹ الدكتور حمدي عطية، المرجع السابق، ص 275.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

و على هذا الأساس، فإن الموظف يخضع للقوانين و اللوائح الصادرة بعد تعيينه، و هذا هو الرأي الراجح، والذي أخذ به المشرع الجزائري في المادة السابعة من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية رقم 03/06، حيث نصت على أنه: "يكون الموظف تجاه الإدارة بوضعية قانونية أساسية و تنظيمية"¹ هذه العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية، تلزم الموظف العام اتجاه الإدارة، بالقيام بواجباته المنصوص عليها في القانون 03/06، مقابل تمتعه بجملة من الحقوق التي ذكرناها سابقا.

المبحث الثاني: مفهوم السر المهني و التزام الموظف العام بها

تستمد فكرة السر المهني هيبتها من التصاقها الوطيد بالحق في الحياة الخاصة، هذا الأخير الذي لا يعتبر حق دستوري فقط، بل مبدأ من المبادئ التي يجب أن يقوم عليها أي نظام دستوري² في العالم المعاصر، وهذا ما كرسه الميثاق العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1945، و سارت على نهجه العديد من الاتفاقيات الإقليمية كالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، و الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، و لما ارتبط السر المهني بالحق في الحياة الخاصة، أصبح الحديث عنه لا يقتصر على الإطار الأخلاقي و الديني كما كان سائدا من قبل، بل أضحى جزءا من المنظومة القانونية.

تحرص كل الدول على تقنينه و توسيع مجال تطبيقه ليشمل العديد من المهن و الوظائف، فمعنى ذلك أنه ذو طابع إكراهي، يترتب على مخالفته أو خرقه جزاءات متعددة جزائية و أخرى تأديبية لحماية للمعلومات و الوثائق المشمولة بهذا الالتزام من جهة، و حماية لصاحب السر من جهة أخرى في إطار الحماية الشاملة للمجتمع.

المطلب الأول: مفهوم السر المهني

يقوم الموظف العام عند مباشرته لمهام وظيفته بالاطلاع على الكثير من المعلومات و الوثائق و البيانات التي في حوزته، و التي لا يكون من المصلحة العامة أن لا يعلم بها الا من يؤتمن عليها، و يختلف مضمون الأسرار الوظيفية من إدارة إلى أخرى.³

فمنها ما تعلق بالأفراد الذين لهم مصلحة مع الإدارة، و منها ما تعلق بنشاط الإدارة، فالالتزام الموظف بالسر المهني راجع الى المكانة التي يشغلها أثناء تأدية الموظف لمهامه او بمناسبةها، اذ أن إفشاؤها يلحق ضررا بالمصلحة

¹ انظر المادة 07 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² انظر المادة 38 من المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

³ أحمد مصبح الكتيبي، "المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني"، مجلة الشارقة للعلوم القانونية، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد 16، العدد 02، 2019، ص 301-302، ص 301.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

العامه للدولة و كذا المصلحة الخاصة للإفراد، و هذا ما وضع على عاتق الموظف العام مسؤولية الالتزام بالسر المهني، و ينطبق على الموظفين بسائر درجات السلم الوظيفي من الوزير الى الموظف الصغير.¹

الفرع الأول: تعريف السر المهني

خلت التشريعات المختلفة من أي تعريف لسر المهنة، فعرفه الفقه تعريفات متعددة بتعدد المهن، فلكل منها تقاليدھا و أعرافھا، و لهذا قيل بأنه ليس هناك سر مهنة واحدة، و إنما العديد من أسرار المهن.²

أولاً: التعريف اللغوي و الاصطلاحي للسر المهني

سيتم التطرق للتعريف اللغوي ثم التعريف الاصطلاحي للسر المهني

1- التعريف اللغوي للسر المهني:

السر لغة هو ما يتم كتمانہ و إخفائه، و هو خلاف الإعلان، و السر جمعه أسرار و يشتمل على كل قول أو فعل ينبغي أن يبقى مكتوماً.

و قد وردت كلمة السر في أكثر من موضع في القرآن الكريم، و يعرف السر في اللغة "ما يسر المرء في نفسه من الأمور التي عزم عليها". و يقال سر هذا الأمر أي عالم به.³

و لو رجعنا الى المراد بالسر في اللغة الإنجليزية لوجدنا أن كلمة (SECRET) تعني الخافية، و هي كل ما يضر إفشاء بسمعة مودعه.

2- التعريف الاصطلاحي للسر المهني

جاء في المعجم الوسيط بأن السر هو: "ما تكتمه و ما تخفيه و ما يسره المرء في نفسه من الأمور التي عزم عليها".⁴

فسر المهنة هو كل معلومة يعرفها صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنته أو بسببها و كأن في إفشائه ضرر لشخص أو لعائلة أو لمؤسسة، و السر يمثل واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص، اذا كانت ثمة مصلحة -يعترف بها القانون- لشخص أو أكثر في أن يضل العلم بها محصوراً في ذلك

¹ بوعلی محمد، سعیدانی رابع، المرجع السابق، ص23.

² أحمد مصبح الكتيبي، المرجع السابق، ص304.

³ المنجد في اللغة، لويس معلوف، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، ط19، 2010، ص

⁴ المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط04، 2004، ص426.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمسر المهني

النطاق، فمماذج أسئلة الامتحانات الموضوعية قبل بدء الامتحانات ينحصر نطاق العلم بما ضمن من قاموا بوضع الأسئلة و كل من تتداول لديه الأوراق بحكم طبيعة عمله أو بموجب التعليمات المنظمة لذلك الشأن.¹

ثانيا: التعريف الفقهي و القضائي للمسر المهني

سيتم التطرق للتعريف الفقهي ثم التعريف القضائي للمسر المهني

1- التعريف الفقهي للمسر المهني

اختلف الفقهاء في إعطاء تعريف موحد للمسر المهني، و ذلك راجع الى النظرية التي اعتمدها و اعتنقها كل فريق منهم، حيث عرفه البعض على أنه: "يتعلق بشخص المرء و يمس الدائرة الشعورية الحساسة في النفس، بحيث يكون في البوح به حرج كبير".²

لقد انتقد هذا التعريف، لأن السر يتعلق بالشخص المعنوي كما في حالة الأسرار الخاصة بالدولة أو الأسرار الوظيفية، و لا يشترط بالضرورة مساسه بالشخص الطبيعي، و أن الشخص المعنوي ليست له دائرة شعورية أو مشاعر تتأثر بإفشاء السر، و لكنه يتأثر ماديا، و التعريف يشير إلى مساس الدائرة الشعورية.

أما الدكتورة فوزية عبد الستار فأنها تقول: "الواقعة تعد سرا إذا كانت هنا مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محدودين"³، في حين يرى الدكتور رؤوف عبيد في تعريف السر المهني: "النبا الذي يهم صاحبه كتماناه".

2- التعريف القضائي للمسر المهني

يبدو أن القضاء قد تأثر بموقف الفقه، و ظهر هذا في جملة القرارات التي صدرت عنه، فأشارت محكمة النقض المصرية إلى وجوب الرجوع إلى العرف و إلى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر المهني، غير أن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر المهني أنه: "أمر يتعلق بشيء أو بشخص و خاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه، أما استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عدد محدود من الأفراد الذين رخص لهم دون سواهم أن يعلموه أو يتناقلوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا".

¹ أحمد مصبح الكتيبي، المرجع السابق، ص306.

² الدكتورة فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، مصر، 1988، ص81.

³ المرجع نفسه، ص24.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

يعتبر الموظف مؤتمنا على السر المهني بمقتضى مزاولته لوظيفته طبقا لأحكام الوظيفة التي يمارسها، بحفاظه على أسرار تلك الوظيفة، و ألا يفشيها أو يفشي ما اتصل بها من معلومات دون الحصول على ترخيص من استأمنه عليها، الا أن القضاء الجزائري لم يقيم بتعريف السر المهني و لكن أنحصر دوره في الترخيص به لهدف تحقيق العدالة.¹

ثالثا: التعريف التشريعي للسر المهني

لقد اختلفت التشريعات في إعطاء تعريف للسر المهني، فمنها ما عرفه بأنه: "كل ما يصدر عن الموظف، و يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة".²

فنجد مكانة لهذا الالتزام في مختلف النصوص القانونية الوطنية و المقارنة و حتى في الميثاق الإفريقي لقيم و مبادئ الخدمة العامة و الإدارة المعتمد بأديس بابا في 31 يناير 2011، و المصادق عليه من طرف الدولة الجزائرية بموجب المرسوم الرئاسي 12-415 المؤرخ في 11/12/2012 في مادته 04/11: "على جميع أعوان الخدمة العامة احترام سرية الوثائق و المعلومات التي تكون بحوزتهم أو تحت تصرفهم في أداء مهامهم".³

أما في القانون الجزائري فقد تم تعريفه من خلال المادة 48 من الأمر 03/06 و التي نصت على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية".

و قد عرف الأمر رقم 21-09 الصادر في 08 يونيو 2021، المتعلق بحماية المعلومات و الوثائق الإدارية و الوثائق المصنفة، و على وجوب حمايتها.⁴

الفرع الثاني: طبيعة الالتزام بالسر المهني

وجب على الموظف العام بمجرد الالتزام بالوظيفة العامة، الالتزام بكتمان السر المهني و المحافظة عليه، و هو من الناحية القانونية التزام مطلق، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك و في بعض الحالات يكون الترخيص كاستثناء لإفشاء الأسرار المتعلقة بالوظيفة العامة و لا يكون الا بترخيص من السلطة السلمية، كما نصت عليها المادة 48 من الأمر 03-06 السالفة الذكر الا أن المشرع الجزائري قد حدد من خلال المادة 14 من الأمر رقم

¹ الدكتور هاشمي خري، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التشريعات الأجنبية، دار هومة، الجزائر، ط03، 2013، ص70 .

² الدكتورة فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص89.

³ باي عمر راضية، المرجع السابق، ص33 .

⁴ انظر المادة 1 و 2 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.، عدد45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمسر المهني

09-21 الصادر في 08 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات و الوثائق الإدارية، أن المنع بإفشاء السر المهني يبقى ساريا لمدة عشرة (10) سنوات، من توقف أو انتهاء العلاقة المهنية للموظف العام بالاستقالة أو التسريح أو العزل أو الإحالة على التقاعد أو لأي سبب آخر، مع مراعاة أحكام المادة 50 من هذا الأمر، أي رفع السرية لا يكون إلا من قبل السلطات العمومية.

حرص المشرع الجزائري على تجريم فعل الإفشاء للسر المهني في قانون العقوبات، غير أن هذا لا يعني وجود قوانين قطاعية تجرم الإفشاء.¹

حمى المشرع الجزائري السر المهني في المادة رقم 301 من قانون العقوبات الجزائري في القسم الخاص تحت عنوان "الاعتداءات على شرف اعتبار الأشخاص و على حياتهم الخاصة و إفشاء الأسرار"، من الفصل الأول: "الجنايات و الجنح ضد الأشخاص" من الباب الثاني: "التجريم"، هذا يدل على أن المشرع أعطى أهمية بالغة للسر المهني عندما أورده في الجزء الخاص بالتجريم و الأشخاص الملزمون بكتمان السر المهني هم الأشخاص الذين تم ذكرهم في المادة 301 من ق.ع.ج، و هم: "الأطباء، الجراحون، الصيادلة، و القابلات، و جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة".

من خلال قراءة نص المادة 301 السالفة الذكر يتضح لنا أن الأشخاص الملزمون بكتمان السر المهني، تم ذكرهم على سبيل المثال لا الحصر، و هذا ما يظهر جليا من خلال عبارة: "و جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم..."، التي فتح فيها المشرع الجزائري المجال و أخضع لها أصحاب المهن الحرة و الموظفين.²

كما حددت المادة 2 من الأمر 09-21 المتعلق بحماية الوثائق و المعلومات الادارية الجهات المخولة بهذه الحماية و تتمثل: "... الدولة و مؤسساتها و هيئاتها التشريعية و القضائية و التنفيذية و الإدارات العمومية و الجماعات المحلية و كل مؤسسة تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها و كل مؤسسة تقدم خدمة عمومية و التي تدعى في النص "السلطات المعنية".

الفرع الثالث: مظاهر الالتزام بالمسر المهني

تبرز مظاهر الالتزام بالمسر المهني في عدة مجالات: أهمها المجال الطبي خاصة و المهني عامة و كذلك سرية المراسلات.

¹ بللملياني يوسف، "مبدأ الالتزام بالمسر المهني"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق و العلوم الياسية، مسيلة، المجلد 1، العدد 9، 2017، ص 101-127، ص 120.

² المرجع نفسه، ص 118.

أولاً: الالتزام بالسري المهني في المجال الطبي

الالتزام باحترام السري المهني ضمانة واجبة في ممارسة المهنة الطبية، و الإخلال به يمس بأمن المريض، و راحة و شرف العائلات و كذا احترام الآداب العامة، كما ذكرت محكمة النقض الفرنسية، كما أن السري المهني لا يسمح بالإخلال به خارج الاستثناءات المنصوص عليها قانوناً.¹

فالمحافظة على السري المهني، له بعد اجتماعي لا جدال فيه نظراً لما يترتب على عدم كتمانها، من أضرار جسيمة تمس النظام العام. إذا سمح المريض للطبيب بالإفشاء لمصلحة خاصة، وقد استقر القضاء الفرنسي على ذلك، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية: "للمريض الحق إذا كان بالغاً ولولده إذا كان قاصراً في أن يطلب من الطبيب إفشاء نوع المرض."²

بهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الحكم المؤرخ في 01-12-1971 والصادر عن محكمة ليون الفرنسية في القضية المعروفة بأرملة Game، أين جعل أحد الأطباء من إحدى الممرضات مستغلاً في ذلك سلطته المعنوية كطبيب كل الملف الطبي لمريض لم تكن تربطه به أي صلة به، لتعبير المحكمة بأن هذا الطبيب لم يكن بوسعه تجاهل السري الذي يحمله الملف الطبي، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكاً بحكم إثارته و إفشاؤه لهذه المعلومات خارقاً بتلك التزاماً مهنياً معاقباً عليه قانوناً، فالملف الطبي للمريض يجب أن يودع دائماً في غلاف محمي ولا يمكن فتحه إلا عند الحاجة و بواسطة طبيب وتحت مسؤوليته.

من خلال المواد 235/226/206 من القانون الجزائري المتعلق بحماية الصحة وترقيتها يتضح لنا الأشخاص الذين عليهم أن يلتزموا بالسري المهني، حيث جاء في نص المادة 206: "يجب على الأطباء وجراحي الأسنان والصيدال أن يلتزموا بالسري المهني." إلا إذا حررتهم من ذلك صراحة الأحكام القانونية.³

ثانياً : الالتزام بالسري المهني في الوسط المهني

كتمان السري المهني في المجال الوظيفي عموماً، هو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، يجب مراعاته حتى بين الموظفين فيما بينهم أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبةها وإلا تعرض مرتكبوها للعقوبات المنصوص عليها في المواد 301، 302، 303 من قانون العقوبات الجزائري، وهو الالتزام الذي توصل

¹ عبد الرحيم صباح، "المسؤولية الجزائرية للطبيب عن إفشاء السري المهني"، دفاير السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرياح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقة، العدد 4، 2001، ص 174-190، ص 182.

² المرجع نفسه، 182.

³ نيري فريد، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السري المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2018/2019.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

إليه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 06 مارس 1953 في قضية الأنسة فوشوا، التي أفشت في رسالة علقت على لوحة مخصصة للبلغات النقابية محتوى مشروع يتعلق بتحديد ساعات العمل كانت قيد الإعداد من قبل مصالح الوزارة، وفي الواقع فإن الأنسة فوشوا كانت قد بلغت المعلومات من أحد زملائها ممن ثبتت فيه هو الآخر تهمة الإخلال بعدم كتمان السر المهني، حيث لا يجوز في حالة الإخلال بالالتزام بالكتمان لموظف آخر أن يقوم هذا الأخير بنفس الخطأ.

بناء على ما تقدم فإن الموظف العام مطالب بالالتزام بالسر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم في المصلحة، حق الاطلاع على الوثائق أو المعلومات المتعلقة بها، لا يختلف الالتزام بكتمان لسكر المهني في مجال الوظيفة العمومية، فهو التزام عام سري على كافة الموظفين باختلاف عملهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أية وثيقة لتجنب إلحاق الضرر المادي أو المعنوي بالجهة المستخدمة، وعليه فالموظف العام لا يدلي بأي تصريح أو بيان بأي وسيلة اتصال كانت¹

ثالثا : الالتزام بالسر المهني في المراسلات البريدية

يرجع مصدر الإخلال بسرية المراسلات إلى فعل الأشخاص العاديين أو المؤمنين من قبل السلطة العمومية أو المكلفين بمهمة تسيير المرافق العامة سواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة الصادرة أو الواردة، عن طريق البريد الإلكتروني أو عن طريق المواصلات، كقيام الشخص المسير بحكم وظيفته بإعطاء أوامر ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء، أو القيام بفتح المراسلات وإفشاء محتواها، علما أن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضح الحالات، التي يسمح فيها لبعض الأعوان استثناء لمخالفة هذه القاعدة، كما هو الشأن بالنسبة للسلطة القضائية التي تتصرف في المسائل الجزائية كالحجز الممكن للمراسلات.²

ضف إلى ذلك اعتراض المراسلات أو تحويلها أو استعمال آلات لذلك ومنها:

1- إرسال معلومة شفوية أو عن طريق نقل معلومات بواسطة دعوات أو أقرص الإعلام الآلي أو الرسائل الإلكترونية، أو وسائل الإعلام أو وسائل التواصل الاجتماعي وهذا عن طريق تعليق أو تصريح أو مداخلة أو الوثائق التي اطلع عليها بحكم مهامه، أو حول مسائل مازالت قيد الدراسة لدى الجهة التي يعمل فيها، ما لم يكن مرخصا له بذلك.³

¹ بلملاني يوسف، المرجع السابق، ص 120.

² نيري فريد، المرجع السابق، ص 26.

³ انظر المادة 16 من المرسوم 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ج.ج. عدد 45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسري المهني

2-تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير أو استخراج نسخة بواسطة آلة التصوير سواء في مكان العمل أو نسخها خارج المؤسسات الرسمية ما لم تقتضي ضرورة المصلحة أو طبيعة العمل ذلك .

المطلب الثاني: نطاق الالتزام بالسري المهني و حالات إفشائه

يلزم الموظف العام بكتمان السري المهني، فلا يجوز له الإفشاء أو المساعدة على تسريب معلومات التي من شأنها أن تسيء بالسير الحسن للصالح العام، و لهذا يجب التمييز بين المعلومات التي تلزم الكتمان، و تلك التي يمكن اعتبارها عديمة الأهمية، و منها ما هي قابلة للاطلاع، فالأصل أن القانون هو الذي يحددها و يصنفها و يجعل منها وثائق ذات طابع سري، اذ لا يجوز لأي أحد الكشف عنها للغير و هذا ما يدعى بخصوصية الإدارة.¹ كما تمنح السلطة التقديرية للإدارة في تحديد ما يعد سرا إداريا و ما عدا ذلك المعلومات و الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة تكون محل ترتيب و تصنيف محدد طبقا لمضمونها و المدى و طبيعة سريتها وحساسيتها و قد تم تجزئتها إلى أربعة أقسام، سري جدا، سري، واجب الكتمان، و توزيع محدد،² و بالتالي يجب الحفاظ على سرية المعلومات تحقيقا للمصلحة العامة للمرفق.

الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسري المهني

يقع الالتزام بالكتمان على الموظفين العموميين المثبتين دون استثناء و المرسمين في مناصبهم و يستشف ذلك من خلا لنص المادة رقم 49 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة حيث: "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الادارية و على أمنها" فالمقصود بأمنها هو أن يكون الموظف العام أمينا على الوثائق المطع عليها و ذلك بعدم اطلاع الغير عليها، كذلك لا يمكن أن تكون مراسلات السلطات المعنية مع و إلى الغير محل نشر أو تداول أو توزيع إلا بموافقتها، إلا أنه يحدد إذا كان المقصود بالغير هم المنتفعين بخدمات المرفق أي المواطنين عامة أو يمتد في مواجهة بقية الموظفين العموميين الآخرين.

¹ هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص288.

² انظر المادة 06 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج، عدد45، الصادرة 09 يونيو 2021.

أولاً: بالنسبة للغير الأجانب عن الإدارة

يقع الالتزام على الموظف العام أو عون الخدمة العامة بعدم إفشاء المعلومات الموجودة لديه و عدم اطلاع الغير أجنبي عن المرفق أي المرتفقين بالأسرار الإدارية كما يقول الأستاذ أوسكين في هذا الشأن¹. فلا يمكن إذا للباحثين و لا لرجال التاريخ و لا الصحفيين الاطلاع عليها، حيث تلزم السلطات المعنية بتأمين وثائقها و معلوماتها و حمايتها، و تتخذ التدابير اللازمة لتصنيفها و تنظيم تداولها و حفظها وفقاً للإحكام المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما ولاسيما ما يتعلق بالأرشيف الوطني، و يجب أن يخضع موظفو السلطات المعنية الى تكوين خاص في استعمال المعلومات و الوثائق المصنفة.

فهذه الوثائق متعلقة بالسيادة الوطنية و النظام العام و كذا أمن الدولة و دفاعها فلا يمكن كشفها إلا بعد تقادمها بمدد طويلة، ومن الأعمال التي تقتضي السرية مثلاً كإسئلة الامتحانات الوطنية للبيكالوريا على سبيل المثال، حيث يقع الالتزام بالكتمان من الأستاذ الذي وضعها و كذا من يراجعها و يطبعها.²

ثانياً: بالنسبة للموظفين الزملاء في العمل و الإدارات العمومية الأخرى

قانون الوظيفة العامة لم ينص على ذلك صراحة لكن بالرجوع الى المادة 49 الفقرة 2 نجدتها تنص: "يمنع كل إخفاء أو تحويل..."، فالتحويل هنا يقصد به تحويل المعلومات الادارية و الوثائق الى مصالح إدارية أخرى، منه لا يجوز للموظف التصريح بها لأي زميل له في العمل، بل حتى لباقى المصالح الادارية الأخرى لا شفاهة و لا بنشرها في الجرائد أو المراسلات كونه أمين عليها.

إذا اطلع الموظف العام على معلومات ادارية معينة أو وثائق ما بسبب خارج عن وظيفته، فلا محل لمسائلته، منه الالتزام بالكتمان يقع على عاتق الموظف الذي يعلم بهذه الأسرار بحكم وظيفته و قد تشمل حتى الإدارات الأخرى حماية للمصلحة العامة، كون الدافع الأساسي من وراء هذا الالتزام المحافظة على النظام العام و كذا الأمن العام للدولة، خاصة فيما يتعلق بمعرفة و اطلاع فئات من الموظفين على معلومات جد سرية متعلقة بقطاعات إستراتيجية و حساسة كقطاع الدفاع الوطني و الأمن و الشؤون الخارجية، و التي لا يتمكن الموظف من اقتنائها الا بمناسبة تأدية وظيفته لذلك يمكن القول أن الالتزام بالمحافظة على السر الاداري يفرض على الموظف:

¹ tiers signifie non seulement les personnes étrangers en l'administration, mais aussi tous ceux qui n'ont pas eu raison de leur attribution à connaître le document de l'information ; l'affaire en cours, voir OUSSOUKINE ; le secret en droit ou le droit du secret, Revue Algérienne des sciences juridiques et politiques, université BENYUCEF Benkhedda, Alger, faculté de droit, n°03, 1995, p508.."

² باي عمر راضية، المرجع السابق، ص 38.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسري المهني

- عدم إفشاء الوقائع أو المعلومات الادارية التي علم بها بسبب او بمناسبة ممارسة مهام وظيفته.
- عدم تحويل أو إيصال الغير بوثائق أو مستندات تخص الوظيفة.

الفرع الثاني: حالات إفشاء السري المهني

الأصل العام هو التزام الموظف العام بالسري المهني، أي بكتمانه لكل البيانات و المعلومات و السندات، الوقائع و الوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته، و أي إخلال منه يقيم مسؤوليته و يحقق واقعة الإفشاء الا أنه توجد استثناءات معينة يعفى فيها الموظف العام و يتحرر من هذا الالتزام و منه يستوجب عليه إفشاء السري الاداري ضمنا للمصلحة العامة، فقد يكون الموظف العام مجبرا و ملزما بالإفشاء و هذا ما يدعى "بالإفشاء الو جوبي"، كما يرخص له بالتحرر من الالتزام بالسري الاداري و هذا ما يدعى "بالإفشاء الجوازي"، كما قد يكون إفشاء جزئي، صريح أو ضمني، مباشر أو غير مباشر.¹

أولا: الإفشاء الوجوبي

يتحقق الإفشاء الوجوبي اذا ألزم القانون صاحب المهنة او الوظيفة، بالتبليغ عن بعض الأسرار، تحقيقا لمصلحة عامة او خاصة، أولى بالاعتبار من مصلحة صاحب السري، فالالتزام بالكتمان الذي قرره المشرع تحقيقا للمصالح الخاص، يجب التضحية به، اذا كانت هناك مصلحة عليا تقتضي ذلك.²

سابقا كانت الإدارة غير ملزمة بتقديم أي معلومة إدارية للمواطن، كحق الاطلاع على الوثائق الادارية و لا على كواليس الإدارة، لكن بتطور الإدارة في الوقت الحديث، أصبح للمواطنين الحق في العلم و الاطلاع على الاجراءات و المعلومات و الوثائق الادارية المختلفة بموجب القانون و ذلك تطبيقا لمبدأ أساسي تركزه مختلف التشريعات الداخلية و حتى الدولية و المتمثل في مبدأ شفافية الإدارة و هذا ما نص عليه الميثاق الإفريقي و جعله من المبادئ الأساسية طبقا للمادة 3 منه.

المشرع الفرنسي نص صراحة في القانون رقم 753/78 المؤرخ في 17/07/1978 المتضمن التدابير المختلفة لتطوير العلاقة بين الإدارة و المواطنين، المعدل بموجب القانون رقم 211/525 المؤرخ في 17/05/2011 بالمادتين 01 و 02 له بالحصول عليها و منه واجب الإدارة بإعلامه بها.

كما أن القانون رقم 634/83 المؤرخ في 13/07/1983 المتعلق بحقوق و واجبات الموظفين العموميين ينص و يؤكد هو الآخر صراحة بالمادة 26 فقرة 2 منه، على عدم تحرر الموظف العام من الالتزام بالكتمان الا في الحالات

¹ باي عمر راضية، المرجع السابق، ص43.

² الدكتور عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسري المهني أو الوظيفي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ط2003، ص170.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

المنصوص عليها قانونا، كما أكد مجلس الدولة الفرنسي هو الآخر في تقريره لسنة 1995 على تطوير شفافية الإدارة مجموعة قوانين تسمح برفع قيد السر الإداري. كما نصت عليها المادة 301 من القانون رقم 02-16 المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

في الجزائر تطورت العلاقة بين المواطن والإدارة فأصبح للأفراد الحق في الاطلاع على الأعمال و الوثائق الإدارية و ظهر هذا في المرسوم 131/88 المؤرخ في 1988/07/04 المتضمن تنظيم العلاقات بين المواطن و الإدارة أين ينص صراحة في المواد 8، 9، 10 منه على واجب الإدارة و إلزامها بتقديم كل ما يود المواطن الاطلاع عليه من أعمال إدارية، قرارات إدارية عامة، تعليمات و منشورات و وثائق إدارية أي كل ما يهمه في حدود ما يسمح به القانون فالموظف العام ملزم قانونيا بإفشاء المعلومات الإدارية التي تكون بحوزته للمواطنين تطبيقا لمبدأ أساسي هو تقريب المواطن من الإدارة و خاصة ضمان "مبدأ شفافية الإدارة".

الملاحظ من خلال هذه النصوص أن المشرع لم يحدد على سبيل الحصر ما هي المعلومات و البيانات الإدارية و الوثائق التي يجب على الإدارة اطلاع المواطن عليها، منه تبقى السلطة التقديرية للإدارة في تحديد ذلك، فإذا ارتأت أن إعلام و اطلاع المواطن على معلومات إدارية معينة في غاية السرية سيؤدي الى الإخلال بالنظام العام، الأمن العام و بحسن سير المرفق العام، حينها يبقى الأصل المتمثل في الالتزام بالكتمان قائما.¹

ثانيا: الإفشاء الجوازي

يعد الإفشاء جوازيا اذا رخص القانون لصاحب المهنة أو الوظيفة بذلك و تستند بإباحة الافشاء في حالة الترخيص به و هذا يكون هذا الإفشاء في حالات ذكرتها التشريعات المقارنة و هذا للحيلولة دون ارتكاب جريمة أو الافشاء يكون برضاء صاحب السر أو استنادا لحالة الضرورة.²

فالمشرع الفرنسي ينص صراحة في المادة 26 من القانون 634/83 المؤرخ في 1983/07/13 المتعلق بحقوق و واجبات الموظف على إمكانية تحرر الموظف العام من السر الإداري، و هذا بترخيص من السلطة الرئاسية التابع لها و تتجلى في "الرئيس الإداري للموظف العام"، وليس السلطة التي لها صلاحية التعيين، فمن الأفضل أن يكون الترخيص مكتوبا في شكل قرار موجه للموظف قصد حمايته.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فقد نص في المادة 16 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث يلتزم الموظف بالمحافظة على السر المهني، كما يحضر على

¹ باي عمر راضية، المرجع السابق، ص 44

² الدكتور عادل جبري محمد حبيب، المرجع السابق، ص 226.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالمهني

كل موظف مهما كان منصبه أن يوزع أو يطلع الغير خارج ضرورات مصلحة، على أي عمل مكتوب أو خبر يجوز بنفسه، كما يحظر كل إخفاء، إتلاف أو سرقة أو تسليم ملفات أو أوراق المصلحة للغير، و لا يستثنى من هذا الحظر الا بالموافقة الخطية من السلطة التي لها حق التعيين.

أما المادة 23 الفقرة 4 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير المشرع الجزائري موقفه اذ ينص صراحة في المادة 48 منه على إمكانية تحرر الموظف العام من الالتزام بالسر الاداري (السر المهني) بموجب ترخيص مكتوب من السلطة السلمية: "...يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، . و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة...".¹

يتضمن الترخيص للمرؤوس أي للموظف العام بإفشاء الأسرار الادارية، دون أن تثار مسؤوليته التأديبية كما هو الشأن في القانون الفرنسي السابق الذكر، و لهذا ينبغي التأكد من صحة الترخيص و محتواه و مشروعيته.

ثالثا: الإفشاء الكلي و الإفشاء الجزئي

يمثل الإفشاء الكلي بالمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة الى خارج نطاق السرية أي اطلاق الغير على كل المعلومة موضع السر، فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسر في حالة اطلاعه للغير على مرض مريضه، و كذا الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند اطلاعه للغير على وصفه بإنتاج مادة معينة أو طريقة لصنع شيء ما تعد من أسرار المصنع الذي يعمل به.

العبارة في الإفشاء هي نقل المعلومة كما هي إلى علم شخص آخر، أما إذا غير من حقيقة المعلومة المفشاة بالشكل الذي لا يدل لا من قريب و لا من بعيد على المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية، فلا عبارة في الإفشاء.²

قد يكون الإفشاء للمعلومة جزئيا، أي بنقل جزء من الواقع و هذا الإفشاء يمكن أن يوصل معرفة كامل الواقعة أو السر مما يلحق الضرر بصاحب السر، فنكون بذلك امام إفشاء جزئي للسر.³

و العامل الذي يفشي سر معادلة كيميائية تمثل جزءا من عملية منع منتج معين يعد إفشاء اذا ما كانت هذه المعادلة تؤدي الى معرفة المفشي له لنفس المنتج، و عليه اذا كان الجزء المفشي من السر لا يؤدي الى معرفة الجزء غير المفشي منه، فلا يعد افشاء، و لا يلحق ضررا بمصلحة الدائن بالسر.¹

¹ انظر المادة 48 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج. عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² سلمان علي حمادي الحلبي، المرجع السابق، ص 30.

³ فائق سليم هوير خميس الجنابي، مسؤولية الخامي المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2020، ص 32.

رابعاً: الإفشاء الصريح و الإفشاء الضمني

أن قيام العامل بالكشف عن أسرار العمل التي يكون مؤتمناً عليها الى الغير بشكل لا لبس فيه و لا غموض يعد إفشاء صريحاً للسري المهني، و هذه هي الصورة الغالبة في إفشاء السري. أما في حال قيام العامل بذكر امور تسمح بالتوصل الى السري دون أن يصرح به للغير، فأن ذلك يحقق الإفشاء الضمني، و هذا يعني عدم قيام العامل بواجبه في منع الغير من الاطلاع على السري، أي الكشف بصورة دالة ضمناً عليه، كقيام العامل الذي تسلم وثائق تحتوي على أسرار تجارية بترك الغير من الاطلاع عليها و معرفتها دون أن يمنع من ذلك على الرغم من قدرته على المنع، أما اذا قام الغير بالاطلاع على السري بالرغم من احتياط العامل للحيلولة دون وصول السري له فلا يعد إفشاءاً ضمناً.²

غير أنه ليس ملزماً بنفي المعلومات الداخلة في علم الغير، لذلك لا يعد إفشاء من قبل المدين وفق القاعدة القائلة "لا ينسب الى ساكت قول".

خامساً: الإفشاء التلقائي و الإفشاء غير التلقائي

الإفشاء التلقائي و مبادرة الأمين على السري لإفشائه من تلقاء نفسه، كقيام المحامي بإفشاء بعض الأسرار الخاصة لموكله امام القضاء من تلقاء نفسه للحصول على تعاطف القاضي.³

أما الإفشاء غير التلقائي فهو الذي يتحقق بناء على طلب الغير، عندما يقع يكون يقصد الإفشاء، حتى وأن لم يتوافر لديه قصد الإضرار بصاحب السري،⁴ كأن تستدعي المحكمة العامل كشاهد و تطلب منه الإدلاء ببعض المعلومات الخاصة بصاحب العمل، والتي تعد من الاسرار المهنية خلال الإدلاء بالشهادة، فيحدث التعارض في هذه الحالة بين واجبين هما واجب الإدلاء بالشهادة و واجب حفظ الاسرار و عدم إفشائها.

سادساً : الإفشاء المباشر و الإفشاء غير المباشر

إن الصورة الأكثر شيوعاً للإفشاء أن يكون مباشراً، من خلال قيام العامل بالإفشاء للغير مباشرة عن الاسرار المهنية سواء كان ذلك بالقول او بالفعل، كنقل الاسرار شفاهة للغير، سواء بواسطة أجهزة الاتصال

¹ نري فريد، المرجع السابق، ص 29.

² الدكتور فراس عبد الرزاق حمزة، سارة قاسم موات، مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 2020، ص 123.

³ فائق سليم هوير حميس الجنابي، المرجع السابق، ص 32.

⁴ بوعلوي محمد، سعيداني رابع، المرجع السابق، ص 32.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني

المختلفة، أو الكتابة على الورق، الكتابة الالكترونية بالألفاظ والرموز في الحاسبة، كما قد يحصل بالتصوير الفونوغرافي للوثائق السرية وتسليمها للغير.¹

أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر يتمثل بإرشاد المدين بالسرية للغير، أي أن يعرف السر دون أن يكشف له السر بشكل مباشر كاطلاع المحامي على اسرار موكله ينسحب من الدعوى ليتزاع دفاعا عن خصمه، فهذا المحامي قد اطلع على اسرار الأول واخذ يستخدمها في دفاعه عن الطرف الثاني في الدعوى.²

¹ الدكتور فراس عبد الرزاق حمزة، سارة قاسم موات، المرجع السابق، ص 126.

² سلمان علي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 35.

الفصل الثاني:

الآثار المترتبة عن إفشاء السر

المهني

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

أهم الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العام هو المحافظة على السر المهني، وأكثر السلوكات المهنية التي يجب عليه التحلي بها، و لأن الحق في الخصوصية هو حق جوهري للإنسان فهو مكرس دستوريا في أغلب الدول،¹ و منها الجزائر في القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري في المادة رقم 46 منه حيث تنص على أنه: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة، و حرمة شرفه..... و يحميها القانون"، و كذلك ما جاء في نص المادة رقم 47 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري حيث تنص: "لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة و شرفه، و لكل شخص الحق في سرية مراسلاته و اتصالاته الخاصة في أي شكل كانت، لا مساس بالحقوق المذكورة في الفقرتين الأولى و الثانية إلا بأمر معلل من السلطة القضائية، و حماية الأشخاص عند معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي، و يعاقب القانون على كل انتهاك لهذه الحقوق".

أي إخلال بمقتضيات الوظيفة العامة سواء عن قصد أو إهمال و تراضي يكون الموظف العام محملا للمساءلة التأديبية أو الجنائية أو المدنية.

لهذا سيتم التطرق من خلال هذا الفصل للمسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، حيث من خلال التعرض لمفهوم الخطأ التأديبي وأركانه، وتصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني، ثم الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي والضمانات للممنوحة للموظف العام وأخيرا المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام.

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

من واجب الموظف العام العلم بكافة الالتزامات الملقاة على عاتقه و المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات ليقوم بها على أحسن وجه، لأن أي إخلال بمتطلبات الوظيفة عن قصد أو عن إهمال تترتب عنه المسؤولية التأديبية المناسبة، دون أن يحول ذلك من متابعته جزائيا عند الاقتضاء، كما يعتبر النظام التأديبي ضمانا لسير المرفق العام حيث له دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي.²

¹ عبد الرحيم صباح، المرجع السابق، ص 176

² طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2016/2017، ص 38.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا للخطأ المهني، إلا أنه أشار في نص المادة 17 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه كل تقصير في الواجبات المهنية و كل خطأ عن قصد يعرض الموظف العام إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات، أما المادة رقم 20 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على أنه: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري، إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة..."

و قد خصص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، النظام التأديبي من المادة رقم 160 إلى المادة رقم 185 وكذلك الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021، المتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ضمن الفصل الرابع تحت اسم المسؤولية المدنية و التأديبية من المادة رقم 17 إلى المادة رقم 20 منه.

وعليه سيتم التطرق للخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العام في المطلب الأول، والجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي و الضمانات الممنوحة للموظف العام في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العام

لقد ثار جدل فقهي في الجزائر و غيرها من الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي بمختلف صوره، حول التسمية التي تعطى في حالة ارتكاب الموظف العام لمخالفة تأديبية وهذا أثناء أدائه لمهامه أو بمناسبةها ويخرج بهذا عن التزاماته الوظيفية أو المهنية، ومن أهم التسميات "الجريمة التأديبية"، وهي الأكثر استعمالا في الفقه والقضاء، و المخالفة التأديبية وقد استعملها القضاء المصري، أما الخطأ التأديبي فقد استعمله كل من الفقه والقضاء الفرنسي.¹

أما المشرع الجزائري فقد استعمل مصطلح الخطأ التأديبي للموظف العام في كل من الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر، وكذا الأمر رقم 03/06 أما الأمر رقم 09/21 فقد استعمل مصطلح "الجريمة"، و عليه يتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الخطأ التأديبي و أركانه من خلا الفرع الأول، وإلى تصنيف الأخطاء المهنية في الفرع الثاني أما الفرع الثالث يتم التعرض إلى العقوبات التأديبية.

¹ الدكتور محمد خضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي-العمالي-المهني)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2018، ص1، 10 و11.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي و أركانه (الجريمة التأديبية)

يتم التطرق في هذا الفرع لمفهوم الخطأ التأديبي ثم أركانه.

أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

معظم التشريعات جاءت خالية من تعريف شامل و محدد للخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية، لذلك تصدى لها الفقه و القضاء.

1- التعريف الفقهي للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

فقد حاول الفقه إيجاد تعريف للخطأ التأديبي، فقد عرفه الفقه الفرنسي بأنه: " الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل و يعاقب عليه بجزاء"، أما في مصر فقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجاني واجبات منصبه"، أما في الجزائر يعرفه الأستاذ أحمد بوضياف بأنه: "إخلال بالتزام قانوني، يأخذ بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقية".¹

2- التعريف القضائي للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

نظرا لسكوت التشريعات عن إعطاء تعريف للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)، فقد حاول القضاء الإداري إعطائها تعريفات متعددة، و من هذه التعريفات التعريف الذي أتت به الجمعية العمومية لقسمي الفتوة و التشريع بجمهورية مصر العربية، حيث يعرف المخالفة التأديبية هي: "عبارة عن كل فعل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته، أو مخالفة القوانين واللوائح ويكون للجهة الإدارية محاسبته عليها".² أما القضاء الإداري في الجزائر، لم يتصدى إلى تعريف الخطأ التأديبي.

3- التعريف القانوني للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

لقد وردت أغلب التشريعات كالتشريع الجزائري، الفرنسي والمصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أي تعريف للخطأ التأديبي و لعل السبب في ذلك راجع لطبيعة الخطأ التأديبي الذي لا يمكن حصره. بالرجوع للأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية نجدها قد نصت على الخطأ التأديبي في المادة رقم 17 من الفصل الثالث من الباب الأول أحكام عامة،

¹ الدكتور محمد لخضر بن عمران ، المرجع السابق، ص17 و18 .

² بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019، ص181

وكذا نص المادة رقم 58 منه بنجدها قد نصت على نفس الخطأ القانوني "الخطأ" و"الخطأ الجسيم".¹ دون أي تعريف محدد له، أما المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية فقد نص في المادة رقم 122 منه على الأخطاء المهنية وعقوبتها التأديبية²، وهو نفس الشيء نص عليه المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 و المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية في المواد من المادة رقم 61 إلى المادة رقم 76، و بصدر الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006،³ المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في "الباب السابع"، "النظام التأديبي" من خلال الفصل الأول و المعنون ب "المبادئ العامة"، فإن المشرع لم يعطي فيه تعريفا للخطأ المهني و إنما حصره في ذكر صوره في المادة 160، و كذلك من خلال نص المادة 177 من هذا الأمر.⁴

ثانياً: أركان الخطأ التأديبي

يقوم الخطأ التأديبي على ثلاثة أركان أساسية وهي الركن المادي، الركن المعنوي، والركن الشرعي.

1- الركن المادي

يتمثل في المظهر الخارجي لسلوك الموظف، الذي يتضح من خلال الإخلال بالواجبات الوظيفية، سواء كان هذا الفعل ايجابيا أو سلبيا، إذا كان الفعل ليس له وجود ظاهر ملموس فلا عقاب عليه كإفشاء الأسرار أو التعدي بالقول أو الفعل أو إتلاف أوراق..... و هذا الفعل إيجابي و قد يكون فعل سلبى كالامتناع عن إطاعة الأوامر المشروعة..... الخ، و الثاني أن يكون سلوكا محمدا.⁵

2- الركن المعنوي

لا يكفي لمساءلة الموظف العام توافر الركن المادي، بل لا بد من توافر الركن المعنوي، ويتجلى في إرادة الموظف في إتيان أو ترك العمل المكون للركن المادي للجريمة، أما إذا لم تتوافر هذه الإرادة بسبب القوة القاهرة أو الإكراه المادي أو المعنوي أو بسبب أمر مكتوب من السلطة السلمية، ففي هذه الحالة لا تقوم الجريمة التأديبية

¹ انظر المادة 17، من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج.ر.ج. عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966

² انظر المادة 122، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

، ج.ر.ج. عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985

³ انظر المادة 160 و 177، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج.ر.ج. عدد 46

الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁴ الدكتور خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019، ص 177 و 178

⁵ الدكتور محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 22

و الركن المعنوي يتحقق سواء كانت المخالفة عمدية أو غير عمدية، وسواء قصد تحقيق النتيجة أو لم يقصد، فتنقرر مسؤولية الموظف العام و يعاقب عليها.¹

3- الركن الشرعي

تختلف طبيعة الجريمة التأديبية عن غيرها من الجرائم الجزائية، في أنها حتى الآن لم يتم حصرها كما هو معمول به في قانون العقوبات، و كما تقول الأستاذة درايفوس يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف العامل لأنه يمنح سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي " إذ لا جريمة إلا بنص"، بالرغم من ذلك فالشرعية التأديبية موجودة و هذا ما يتجلى من خلال دراسة تعريف المخالفة التأديبية عن طريق التقنين و التصنيف أو بالرجوع إلى واجبات الموظف.²

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية إلى أربعة (04) درجات، حيث بدأ بالأخطاء أقل خطورة وانتهاء بتلك التي تبلغ حدا من الجسامه مع عدم المساس بتكليفها الجزائي و هذا طبقا لنص المادة رقم 177 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة السالف الذكر، إذ صنفها المشرع الجزائري في المواد من المادة رقم 178 إلى المادة رقم 181 من الأمر ذاته.

أولا: أخطاء من الدرجة الأولى

تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية

تعد أخطاء من الدرجة الثانية، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، 181 أدناه.

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة

نصت عليها المادة 180 من الأمر 03/06 السالف الذكر وهي الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي:

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

¹ بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص183

² كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط2006، ص03، نص50

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

- 2- تعد أخطاء من الدرجة الثانية، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.¹
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعاً: أخطاء من الدرجة الرابعة

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسته وظيفته.
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

ما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري قد أدرج إفشاء السر المهني في الأخطاء من الدرجة الثالثة.

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني

اختلف الفقه في وضع تعريف جامع مانع للعقوبة التأديبية، عرفها اتجاه بأنها: "جزء يمس الموظف في حياته"، أما اتجاه ثاني عرفها بأنها: "عقوبة تمس الموظف وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمة بصفة دائمة أو مؤقتة أو نهائية".²

أما المشرع الجزائري فلم يضع تعريفاً محدداً للعقوبة التأديبية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، إنما قام بتصنيفها وترك سلطة توقيع الجزاء للسلطة المختصة مع مبدأ التناسب الخطأ وما يناسبه من عقوبة.

¹ انظر المادة 177 و 178، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج. عدد 46 لصادرة في 16 جويلية 2006.

² مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 85.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

تم تصنيف العقوبات التأديبية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى صنفين، أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية صنفها إلى ثلاثة درجات، أما الأمر رقم 03/06 و بالضبط نص المادة رقم 163 فقد صنفها إلى أربعة درجات وهي:

أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى

- 1- التنبيه.
- 2- الإنذار الكتابي.
- 3- التوبيخ.

ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية

- 1- التوقيف عن العمل من يوم (01) واحد إلى ثلاثة أيام.
- 2- الشطب من قائمة التأهيل.

ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالثة

- 1- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.
- 2- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- 3- النقل الإجباري

رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة

- 1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- 2- التسريح.¹

جاء موقف المشرع الجزائري واضحاً كما ذكرنا حيث قام بتصنيف العقوبات، بما يتناسب مع الخطأ وتم تصنيف إفشاء السر المهني ضمن أخطاء من الدرجة الثالثة فيقابلها عقوبة من الدرجة الثالثة، وقد نص كذلك في نص المادة رقم 19 من الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2012 المتضمن حماية المعلومات و الوثائق الادارية حيث يتعرض الموظف العمومي الذي يفشي عمداً وثائق مصنفة إلى التسريح من العمل، كما يتعرض الموظف العمومي الذي يتسبب بإهماله في إفشاء وثائق مصنفة أو يقوم بإخراجها أو بإخراج نسخ منها أو صور

¹ انظر المادة 163، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج. عدد 46 لصادرة في 16 جويلية 2006.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

عنها خارج مكان العمل أو يقوم بطبعها خارج المصلحة في غير الحالات التي تقتضيها المصلحة، إلى المساواة التأديبية.¹

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي و الضمانات الممنوحة للموظف العام

إذا ارتكبت مخالفة تأديبية من طرف الموظف العام، كالإخلال بواجب كتمان السر المهني فإنه يتولد للإدارة حق في توقيع الجزاء على فاعلها.²

إلا أن توقيع الجزاء على الموظف العام، لا يمكن أن يكون إلا من طرف السلطة المختصة أي السلطة التأديبية التي حددها القانون، إلا أن المشرع منح للموظف ضمانات قبل توقيع العقوبة التأديبية في مواجهة السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فيخصص للضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة هذه العقوبات المفروضة عليه.

الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي

إن الجهة المختصة بالتأديب تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار العقوبة و تطبيقها على الموظف العام الذي صدر منه خطأ مهني، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تختص بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر و هذا بعد الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المتهم، أما بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة تتخذها السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.³

أولاً: تعريف اللجنة متساوية الأعضاء

أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة التأديبية مجلساً استشارياً يسمى قانوناً "مجلس التأديب" إذ تعلق اختصاصه في نطاقين، يتمثل الأول في مجال التأديب و الثاني في مجال الترقية، التثبيت، النقل، الاستقالة، العزل فيسمى "باللجنة متساوية الأعضاء"، و قد جاء بعنوان "الهيئات الاستشارية" في ديباجة الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ونصت المادة رقم 13 من ذات الأمر على اختصاصات هذه اللجنة، وقد صدر المرسوم رقم 143/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها، والذي ينص على إحداث لجنة واحدة متساوية لكل هيئة على مستوى كل إدارة مركزية.

¹ انظر المادة 20، من الأمر رقم 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الادارية، ج.ر.ج. عدد 45 لصادرة في 09 يونيو 2021.

² طالبي كريمة، المرجع السابق، ص 47

³ علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2014/2015، ص 88.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

وقد تم تنظيم اللجان متساوية الأعضاء بما يتلاءم مع مقتضيات الواقع الجديد فصدر المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، أما المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية من خلال المادة رقم 12 نص على أنه: "يمكن أن تحدث لجان للموظفين حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين".¹

أما الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نص في الفصل الثالث المتضمن هيئات المشاركة و الطعن في المواد من المادة رقم 62 إلى المادة رقم 73 منه.

ثانيا: تشكيل اللجنة متساوية الأعضاء

تشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من الموظفين، جزء ممثل للعمال و جزء ممثل للإدارة، ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية، بقرار من الوزير المختص و يشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية.

يتم تعيين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية بقرار من الوالي، وقد حدد المشرع الجزائري شروط انتخاب ممثلي الموظفين، و يمنع من الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في إحدى الحالات التالية:

- الإجازة المرضية طويلة المدى،
- الإحالة على الاستيداع،
- حالة التربص،
- حالة من حكم عليه بعقوبة توقيف.²

ثالثا: اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء

استحدث المشرع الجزائري هذه اللجان من أجل مرافقة الموظف العام خلال مساره الوظيفي، تحظر اللجنة المتساوية الأعضاء التي تأخذ شكل مجلس تأديبي وجوبا بتقرير معلل من السلطة المختصة، في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل.

¹ الدكتور خلف فاروق، المرجع السابق، ص 275 و 276.

² كمال رحاوي، المرجع السابق، ص 140.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

يتعين على المجلس التأديبي البث في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما من تاريخ إخطاره، و يبلغ الموظف المحال على المجلس التأديبي قبل خمسة عشر(15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.¹

تستمر المتابعة التأديبية في حالة عدم حضور الموظف و في حالة تقديمه مبرر مقبول و تمثيله من قبل مدافعه، أو في حالة رفض التبرير المقدم من طرفه.

تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، كما يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة، و يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية(08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري.²

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات السابقة و أخرى لاحقة، لحماية الموظف العام في مواجهة أي قرار تأديبي

أولاً: الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي

وتمثل هذه الضمانات في إيجاد ملف شخصي لكل موظف، المواجهة التأديبية للموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه.

1- إيجاد ملف شخصي لكل موظف: ويتضمن هذا الملف كل الوثائق الخاصة بملفه الشخصي.³

2- أن تكون الوثائق مسجلة و مرقمة: ويتألف هذا الملف من قسمين، قسم يضم تقارير و آراء إدارية، بحيث يجوز

للموظف الاطلاع عليه، أما القسم الثاني فهو سري ولا يمكن الإطلاع عليه إلا من طرف السلطة المختصة.⁴

¹ انظر المواد 165 و166 و167 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² انظر المواد 168 و171 و170، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ انظر المادة 93 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁴ انظر المادة 96 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

3- مواجهة الموظف بالأخطاء أو بالمخالفات المنسوبة إليه: تعني المواجهة لكي لا تتعرض حقوقه و مصالحه لتصرف يؤثر في مركزه القانوني، إلا بعد الاستماع إليه مسبقاً، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوماً(15) ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.¹

4- تمكين الموظف المتهم من حق الدفاع: يمكن للموظف العام عند سماعه من طرف المجلس التأديبي الاستعانة بأحد زملائه أو محامي أو أي شخص آخر يختاره هو، وهذا الأخير يحق له الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك، إلا أن هذا لا يمنح الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه، وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء.²

و هذا ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا المادة 169 من ذات الأمر.³

و على الرغم من أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف المحال للتأديب، إلا أنه قد يحرم منها الموظف كما هو الشأن في حال إهمال منصب من طرف الموظف أو حالة إضراب غير مشروع، أو حالة وجود ظروف استثنائية.⁴

ثانياً: الضمانات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي

وهي ضمانات تنقسم بدورها إلى قسمين، تتمثل في ضمانات إدارية وأخرى قضائية.

1- الضمانات الإدارية

تعد هذه الضمانات أساسية وجوهرية وتتمثل فيما يلي:

أ- وجوب تسبيب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية:

يقصد به أن القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية المختصة، يجب أن يكون مسبباً ومشتماً على الأسس القانونية التي بني عليها هذا القرار التأديبي وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

¹ انظر المادة 167 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² علو عائشة، المرجع السابق، ص 92

³ انظر المادة 192 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁴ الدكتور بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان، ط 01، 2017، ص 199.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

ب- وجوب إخطار الموظف العام بالقرار التأديبي الصادر في حقه

تلتزم السلطة المختصة بالتأديب بعد إصدارها للقرار التأديبي و قبل توقيعه من الموظف المخطئ أن تخطره و تعلمه به، و هذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر 03/06 السالف الذكر، وذلك حتى لا تفوته آجال و مواعيد الطعن أمام لجان الطعن.¹

حيث اعترف المشرع الجزائري للموظف بحق تقديم تظلم إداريا إلى السلطة الرئاسية التي تملك حق سحب القرار التأديبي، حيث يوجد ثلاثة أنواع للتظلم وتمثل في التظلم الولائي، التظلم الرئاسي والتظلم أمام لجنة خاصة، قبل سنة 1990 كان التظلم وجوبي بعد تعديل 1990 أصبحت القاعدة العامة عدم وجوبية التظلم الإداري، وإلزامية التظلم الإداري في الدعاوى العائدة لقاضي الولاية العامة إلا ما استثني بنص خاص أما المرحلة الثالثة بعد صدور ق.إ.م.إ لسنة 2008 التي نص من خلاله المشرع على جوازية التظلم الإداري طبقا لنص المادة رقم 830 من ق.إ.م.إ.²

ج- وجوب تدوين محاضر مجلس التأديب و قرارات السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية

يعتبر ضمانه أخرى حتى يكون الموظف العام في منأى و في حماية من أي تزوير أو زيادة أو نقصان مما يقع من إجراءات تأديبية أو قد يتهم بأخطاء تأديبية أخرى لم يرتكبها.³

2- الضمانات القضائية

التظلم القضائي ضمانه أخرى من التأديبي، حيث يوجد ثلاثة أنواع للتظلم وتمثل في التظلم

الضمانات التي منحها المشرع الجزائري في مجال التأديب، و هو آخر ما يلجأ إليه الموظف العام بعد

استنفاد كل طرق التظلم، بالرجوع إلى نص المادة رقم 800 و 801 من ق.إ.م.إ.

إن المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، و تختص بالفصل في دعاوى إلغاء

القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير

المركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية و المؤسسات العمومية المحلية ذات

الصبغة الإدارية، وكذا دعاوى القضاء الكامل إلا ما استثني بنص فيكون من اختصاص المحاكم العادية حسب

¹ الدكتور خلف فاروق، المرجع السابق، ص 383.

² محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 385.

³ الدكتور خلف فاروق، المرجع السابق، ص 385.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

نص المادة رقم 802 من ق.إ.م.إ،¹ كما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

و قد نص ق.إ.م.إ. على التظلم بصفة عامة حيث لم يميز بين التظلم الرئاسي و التظلم الولائي، و يجوز للشخص المعني بالقرار التظلم إما بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين(02) بمثابة قرار الرفض، و يبدأ هنا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم و في حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم في أجل شهرين (02) لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (02) و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ أجل الشهرين(02) من تاريخ تبليغ الرفض.

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

إن إفشاء الأسرار المهنية من طرف الموظف العام لا شك أنه يلحق أضرار سواء بالمصلحة العامة أو مصالح الأفراد، وعليه فإن المساس بهذه المصالح يعرض الموظف العام إلى المتابعات الجزائية لاعتبار فعله جريمة جنائية يعاقب عليها القانون.²

لهذا وجب على الموظف العام الالتزام بالسر المهني، و أي تقصير أو إخلال قد يعرضه لمسؤولية جنائية ومدنية، لأن الالتزام بالسر المهني ليس عقد صريح أو ضمني بين الموظف العام و الأجنبي على الإدارة، بل هو يتعلق بالنظام العام و هو يقوم على المصلحة الاجتماعية التي دعت المشرع الجزائري إلى التدخل من أجل إلزام الموظف العام على حفظه و تجريم إفشائه.³

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

عندما يرتكب الموظف العام فعلا يعد جريمة فإنه يخضع للمسؤولية الجنائية، شأنه شأن غيره من الأفراد.⁴ ولهذا تم التطرق في الفرع الأول للتكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني، و العقوبة المقررة لها، و الاستثناءات الواردة على إفشاء السر المهني في الفرع الثاني.

¹ انظر المادة 802 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، ج.ر.ج. عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

² الدكتور جبري محمد، "الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة علي لونيس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البلدة، المجلد 05، العدد 02، سنة 2016، ص 74-89، ص 86.

³ دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية و تجارية و علوم التسيير، السنة الدراسية 2017/2018، ص 49.

⁴ الدكتور هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية الجنائية المدنية، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط 01 2014، ص 69.

الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني والعقوبات المقررة لها

يعتد المشرع بالتصرف أو العمل الصادر من الشخص و يعتبره جريمة، عندما يكون غير مشروع و هذا في جانبه المادي أو المعنوي، وينسب هذا الخطأ المرتكب عمداً أو إهمالاً من طرف الموظف العام الذي يكون محلاً للمساءلة الجنائية متى اعتدى على القوانين،¹ وهذا طبقاً للمادة 301 من القانون رقم 02/16 المؤرخ في 19 يونيو 2016 المتضمن قانون العقوبات حيث تنص: "يعاقب بالحبس من شهر(01) إلى ستة أشهر(06) وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيدالو والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها و يصرح لهم بذلك".

بالرجوع إلى دراسة هذه المادة، الموظف العام ملزم بكتمان السر المهني في حدود ما علم به من وقائع ومعلومات، حيث تقوم مسؤوليته الجنائية عند الإفشاء بالإضافة إلى متابعته، وكذلك ما جاء في نص المادة رقم 23 من القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتضمن الوقاية من الفساد و مكافحته حيث: "يلتزم جميع أعضاء و موظفي الهيئة بحفظ السر المهني، ويطبق هذا الالتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة، وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات لجريمة إفشاء السر المهني".²

بالإضافة إلى ما جاء في الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية في المواد من المادة رقم 28 إلى المادة رقم 48 منه و الذي يتم التعرض له لاحقاً. و لهذا سيتم التطرق أولاً لأركان جريمة إفشاء السر المهني، وثانياً للعقوبات المقررة لها.

أولاً: أركان جريمة إفشاء السر المهني

تقوم جريمة إفشاء السر المهني على ثلاثة أركان وهي:

1- الركن الشرعي (الركن المفترض)

و المتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها طبيب، جراح أو صيدلي أو قابلة، و أضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة و غرض المشرع الجزائري من عبارة "جميع

¹ الدكتور هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر و التوزيع، القاهرة، ط01، 2015، ص 100.

² انظر المادة 23 من القانون 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتضمن قانون الوقاية من الفساد و مكافحته، ج.ر.ج.، عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

الأشخاص المؤتمنين"، هو عدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة "طبيب جراح، صيدلي، قابلة"، و الفعل المحرم لم ينص عليه فقط في قانون العقوبات بل نجده في قوانين خاصة،¹ أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 السالف الذكر نجد المادة رقم 48 منه نصت على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص من السلطة السلمية المؤهلة"، وهذا ما أكده قانون الوقاية من الفساد و مكافحته في المادة رقم 23 منه السالفة الذكر .

2- الركن المادي

يشترط لوقوع جريمة الإفشاء توافر الركن المادي الذي يتمثل في السلوك الإجرامي (إفشاء-نبأ) يعد لدى صاحبه سرا، لكن على اعتبار أن جريمة إفشاء السر المهني هي من جرائم السلوك فإنه لا يشترط تحقق النتيجة الإجرامية.

ويعبر مصطلح الإفشاء عموما عن أي سلوك يتم به إعلام الغير بشيء كان مستورا أو مجهولا، و يتحقق الإفشاء و لو كان متعلقا بجزء من السر كما يتحقق و لو كان غير علني، كذلك يتحقق ولو كان موضوعه واقعة معروفة أو غير مؤكدة، إذ أن صدور الإفشاء على الأمين على السر يضمني على الواقعة صفة اليقين كما قد يتحقق بالإبلاغ و التسليم.²

3- الركن المعنوي

تعتبر جريمة إفشاء السر من الجرائم العمدية فلا يكفي لقيامها ارتكاب عمل مادي مجرم قانونا، بل يجب أن يعتمد الفاعل الإفشاء و هذا عن طريق إهمال أو عدم احتياط، وتشكل العلاقة التي تربط الفعل المادي بإرادة الفاعل ما يسمى بالركن المعنوي للجريمة الذي يأخذ صورتين صورة الخطأ العمدي أي القصد الجنائي أو صورة الخطأ غير العمدي، وقد أشار الدكتور أحسن بوسقيعة أنه استقر الفقه و القضاء على أن القصد الجنائي المشترط في جريمة إفشاء السر هو القصد العام، حيث لم يشترط القانون أكثر من تعمد الإفشاء.

¹ شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة محمد حيضر، بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الدراسية 2013/2014، ص 70.

² الدكتور هشام ليوسفي، المرجع السابق، ص 101 و 102.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

ولقيام القصد الجنائي في جريمة الإفشاء لا بد من توافر عنصرين هما العلم و الإرادة فالعلم ببيان الأوراق والمعلومات المودعة لديه التي لها طبيعة السرية إضافة إلى أنها تدخل ضمن وظيفته المهنية التي هي أساس علمه بالسر، فيكفي مجرد الإفشاء مع العلم بموضوعه لتوافر القصد الجنائي فلا تشترط فيه خاصية أو نية الإضرار الغير، أما الإرادة فتتمثل في توجيه الجاني إرادته لارتكاب سلوك الإفشاء، فكلما وجهت الإرادة إلى الاعتداء على حق من الحقوق المحمية جنائياً إلا و تحقق القصد الجنائي.

وأخيراً القصد الجنائي في جريمة إفشاء الأسرار هو قصد عام خاصة إذا صدر الإفشاء مصحوباً بالعلم وإرادة ارتكاب الفعل.¹

ثانياً: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني

القوة القانونية للالتزام بكتمان السر المهني، تتوقف على الحماية التي أقرها المشرع الجزائري بمقتضى النص ضد الانتهاكات التي تقع على السر و تتمثل في جزاءات ردية.²

جاء موقف المشرع الجزائري صريحاً وواضحاً في جريمة إفشاء السر المهني و هذا من خلال عدة نصوص و مواد قانونية، فبالإضافة إلى المادة 301 من قانون العقوبات السالفة الذكر، نجد المادة 302 من ذات القانون حيث تنص على أنه: "ك 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 دون أن يكون مخلولاً له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، و إذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، و يجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة، و في جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر".

أما الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتعلق بحماية المعلومات و الوثائق الإدارية، فقد نص في الفصل السادس على العقوبات المقررة لإفشاء السر المهني تحت اسم الأحكام الجزائية في المواد من المادة رقم 28 إلى المادة رقم 48 منه، حيث يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات و بغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع

¹ دهاص صباح ياحمين، بداوي صبرينة، المرجع السابق، ص 53.

² الدكتور هشام ليوسفي، المرجع السابق، ص 113.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

الغير أو يسمح له بأخذ صورة من المعلومات أو الوثائق المصنفة "توزيع محدود" وتكون العقوبة بالحبس من سنة (01) إلى خمس سنوات (05) سنوات و بغرامة من 100.000 دج الى 500.000 دج، إذا أدى ذلك إلى المساس بالاعتبار الواجب للسلطات المعنية، ودون الإخلال بالعقوبات الأشد المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات و بغرامة من 200.000 دج الى 500.000 دج، الموظف العمومي الذي يفشي أو ينشر معلومة أو وثيقة مصنفة "واجب الكتمان" إلى علم الجمهور أو إلى علم شخص لا صفة له في الإطلاع عليها أو يسمح له بأخذ صور منها أو يترك الغير يقوم بذلك، وتكون العقوبة بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشرة (10) سنوات والغرامة من 500.000 دج الى 1000.000 دج إذا كانت الوثائق مصنفة "سري جدا" أو "سري"، وتنص المادة 30 من هذا الأمر السالف الذكر أنه تكون العقوبة بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنة (01) و الغرامة من 30.000 دج الى 100.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 28 أعلاه و العقوبة بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) و الغرامة من 60.000 دج الى 200.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين، إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه و هذا نتيجة عدم مراعاة الموظف العمومي للأحكام التشريعية و/أو التنظيمية أو القواعد الاحترازية المرتبطة بطبيعة مهامه أو وظائفه.¹

و يعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس سنوات (05)، و بغرامة من 300.000 دج إلى 500.000 دج كل شخص مؤتمن بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليه و أفشاها في غير الحالات التي يوجب أو يرخص القانون بالتبليغ عنها، كما يعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات و بغرامة من 300.000 دج الى 500.000 دج، كل من ينشر محاضر و/أو أوراق التحريات و التحقيق القضائي أو يفشي محتواها أو يمكن من لا صفة له من حيازتها.

و يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى خمس عشرة سنة (15) سنة و بغرامة من 500.000 دج إلى 1500.000 دج، كل من اطلع الغير بمقابل أيا كانت طبيعته على معلومة أو وثيقة مصنفة و دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، يعاقب بالحبس من سبع (07) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة، و بغرامة من 700.000 دج إلى 1500.000 دج، كل من يقوم بالأفعال المذكورة في المادة 33 أعلاه تنفيذًا لخطة مدبرة داخل الوطن أو خارجه، و يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى (02) سنتين و بغرامة من 60.000 دج الى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يحوز وثيقة مصنفة دون أن يكون

¹ انظر المواد 28 29 30 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج. ج.، عدد 45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

مؤهلاً لذلك و لم يتم بتسليمها إلى السلطات المعنية و تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادتين 28 و 29 من هذا الأمر إذا قام بإفشاء مضمونها.¹

ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من سنة (01) إلى خمس (05) سنوات و بغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، كل من يرتكب من غير الفاعلين أو الشركاء الأفعال الآتية:

- 1- إخفاء الوثيقة المصنفة أو الأشياء أو الأدوات التي استعملت أو كانت ستستعمل في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر و الأشياء أو المواد أو الأموال المتحصلة منها مع علمه بذلك
- 2- إتلاف أو اختلاس أو إخفاء أو تزيف عمداً وثيقة عمومية أو خاصة من شأنها تسهيل البحث عن الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر و معاقبة مرتكبيها.²

و تنص المادة 37 من الأمر 09/21 ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات و بغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج كل من يدخل دون ترخيص إلى منظومة معلوماتية أو موقع إلكتروني أو شبكة إلكترونية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال للسلطات المعنية، بقصد الحلول بغير وجه حق على معلومات أو وثائق مصنفة و تضاعف العقوبة في حال نشر هذه المعلومات أو الوثائق المصنفة قصد الإضرار بالسلطات المعنية أو الحصول على منافع مباشرة أو غير مباشرة، ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات و بغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج كل من ينشئ أو يدير أو يشرف على موقع إلكتروني أو حساب إلكتروني أو برنامج معلوماتي يستعمل لنشر المعلومات أو الوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً، و يعاقب بنفس العقوبة كل من ينشر المعلومات و الوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً على شبكة إلكترونية أو بإحدى وسائل تكنولوجيايات الإعلام. و تنص المادة 39 على أنه دون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة و بغرامة من 1000.000 دج إلى 1500.000 دج كل من يقوم عمداً بنشر أو بث عن طريق الاتصالات الإلكترونية أو منظومة معلوماتية، معلومة أو وثيقة مصنفة بغرض المساس بالنظام العام و السكينة العمومية.

¹ انظر المواد 31 32 33 34 35 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

² انظر المادة 36 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

ويعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات و بغرامة من 30.000 دج إلى 100.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يقوم بنشر أو تداول أو توزيع المراسلات الإدارية التي لا تندرج ضمن الوثائق المصنفة الصادرة من أو إلى السلطات المعنية دون موافقتها أو في غير الحالات التي يسمح فيها القانون بذلك و تكون العقوبة الحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) والغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج في حالة العود.¹

وكل من أنشأ أو شارك في جمعية أو اتفاق تشكل أو تألف بغرض الإعداد للجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، يعاقب بالعقوبات المقررة للجريمة التامة، وتقوم هذه الجريمة بمجرد التصميم المشترك على القيام بالفعل، ودون المساس بحقوق الغير حسن النية، يحكم بمصادرة الأجهزة و البرامج و الوسائل المستخدمة في ارتكاب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، وكذا الأموال المتحصلة منها، و اغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة أو جعل الدخول إليه غير ممكن وإغلاق محل أو مكان الاستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة، ويمكن للجهة القضائية المختصة الحكم على مرتكبي الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، كما يمكنها الحكم على الموظف العمومي بالمنع من ممارسة وظيفة عليا نهائية أو لمدة لا تقل عن خمس (05) سنوات ولا تزيد عن عشر (10) سنوات.²

كما يعاقب بالعقوبات المقررة للفاعل، كل من يجرى بأي وسيلة كانت على ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، ويعاقب على الشروع في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر بالعقوبات المقررة للجريمة التامة.³

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني

نص قانون العقوبات الجزائري على إفشاء الأسرار في حالات معينة و هذا ما أقرته المادة 301 منه.

أولاً: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء

إن أداء الشهادة أمام القضاء هي واجب على كل فرد، يتم استدعاء الشخص لسماع شهادته في قضية ما، بما لديه من معلومات حصل عليها بسبب أو أثناء ممارسته لمهنته و في نفس الوقت يبقى هذا الأمر طبي

¹ انظر المواد 38 41 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج.، عدد45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

² انظر المواد 43 44 45 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج.، عدد45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

³ انظر المواد 46 47 من الأمر 09/21، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج.، عدد45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

الكتمان، فنجد أن الموظف العام يكون بين التزامين متعارضين، حيث نجد المادة 301 من ق ع ج تشترط عدم إفشاء السر المهني و إلا تعرض صاحبه لعقوبة مالية أو سالبة للحرية، في حين أن المادة 97 من ق.إ.ج نصت على أن: " كل شخص استدعي لسماع شهادته ملزم بالحضور و حلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بسر المهنة....."، أما الأشخاص المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط و الحدود التي عينها لهم القانون".

وبذلك فإن المشرع الجزائري يراعي الحالات التي يجب فيها كتمان السر المهني و لكن هذه القاعدة ليست مطلقة لما نصت عليه المادة 182 فقرة 03 من ق ع ج حيث: "...يعاقب بالعقوبات نفسها كل من يعلم بالدليل على براءة شخص محبوس احتياطيا أو محكوم عليه في جنابة أو جنحة و يتمتع عمدا عن أن يشهد بهذا الدليل فوراً أمام سلطات القضاء أو الشرطة،¹ كما تنص المادة 24 من الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2012، المتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية على أنه: " يجوز للجهة القضائية المختصة، بمناسبة التحقيق في إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، أن تأمر أي شخص بتسليمها أي معلومات أو معطيات تكون مخزنة بواسطة استعمال وسائل تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر"

ثانيا: أعمال الخيرة

يقصد بالخيرة استعانة القاضي أو الخصوم بأشخاص مختصين في مسائل يفترض عدم إلمام القاضي بها، ويقدم الخبير رأيه مكتوبا في تقرير يتضمن بيانا لكل الأعمال التي قام بها و يخضعهم القاضي الاستشاري لقاضي التحقيق و قاضي الحكم كغيره من الأدلة.

تشمل الخبرة من الناحية الجنائية البحث في الجريمة من حيث سبب ارتكابها وطريقة وكيفية ارتكابها والبحث من هو الفاعل، وإذا كان الخبير مكلف بتقديم التقرير إلى الجهة القضائية المختصة فهل هذا يعد إفشاء للسر المهني؟ هنا ثار نقاش بين مجموعة من فقهاء القانون في كل من إيطاليا،فرنسا و بلجيكا ويشترط لإعفاء الخبير من السر المهني شرطان يتمثل الأول في أن يقدم تقريره إلى الجهة التي انتدبته، أما الشرط الثاني فيتمثل في أن يعمل الخبير في حدود المهمة التي كلف بها ،فالخبير مقيد بالحديث في الموضوع الذي حددته المأمورية، أما خارج هذا الموضوع فيبقى ملزما بالسر المهني حتى بالنسبة للقاضي الذي انتدبه.²

¹ ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر القانون العام، الملحقة الجامعية، مغنية، السنة الدراسية 2015/2016، ص 70.

² الدكتور هشام ليوسفي، المرجع السابق، ص 151 و152.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

في القانون الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد نص على الخبرة في المادة 125، أما الفرع الأول من القسم الثامن فخصصه في تعيين الخبراء في المواد من المادة رقم 126 إلى المادة رقم 131، حيث تنص المادة رقم 126 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: "يجوز للقاضي من تلقاء نفسه أو بطلب أحد الخصوم تعيين خبير أو عدة خبراء من نفس التخصص أو من تخصصات مختلفة".

ثالثا: رضا صاحب السر بالإفشاء

فهنا تنازل صاحب السر عنه بنفي وقوع الجريمة، لأنه هو أولى بكتمانه بشرط أن يكون هذا الرضا صحيح صادر عن وعي و إدراك و إرادة حرة سليمة خالية من أي عيب يطلها.¹

رابعا: التصريح

إذا كان الأصل هو الكتمان، فإن الاستثناء هو الإفشاء، كلما رأى المشرع أن المصلحة أو الضرورة تتطلب ذلك، كما في حالة التبليغ عن الولادات و الوفيات والأمراض المعدية وكذا الجرائم الخطيرة، فالطبيب يقوم بالتبليغ عن حالات الولادة كما يقوم بالتبليغ عن الأمراض المعدية، لأن التشريعات الصحية في مختلف أنحاء العالم تلتزم بالتبليغ عن الأمراض المعدية عن طريق الهيئة العامة الاجتماعية لحماية الصحة العامة باعتبار أن المرض المعدية خطر اجتماعي يتطلب الحزم للوقاية من انتشاره و يقع هذا الالتزام كما ذكرنا على عتق الأطباء الذين علموا بوجود إصابة بمرض معد أو حصول وفاة نتيجة لذلك.²

كذلك التبليغ عن الجرائم الخطيرة كما ذكرنا آنفا، ومثلها ما نصت عليه المادة 301 فقرة 02 من ق ع ج عندما يتعلق الأمر بالإجهاض.³

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

تعني المسؤولية المدنية حالة الشخص الذي ارتكب فعلا ضارا سبب ضررا للغير يستوجب إلزامه بتعويض، وتنشأ في هذه الحالة المسؤولية المدنية، فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية، وإذا كان الالتزام مصدره العمل غير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية.⁴

¹ شيراز جاري، المرجع السابق، ص 74.

² الدكتور سلمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 129.

³ انظر المادة 02/301 من القانون رقم 02/16، المؤرخ في 19 يونيو 2016، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج. ج، عدد 37، الصادرة في 22 يونيو 2016.

⁴ عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، الأردن، ط 2017، ص 01، ص 41.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

لقيام المسؤولية المدنية لا بد من توافر أركان التي يتم التطرق لها في الفرع الأول ثم لسلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعمى الإثبات في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني

تقوم المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني بتحقيق الأركان الثلاثة، الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما.

أولاً: الخطأ

الخطأ في المسؤولية المدنية هو انحراف السلوك الواجب مع إدراك هذا الانحراف، وإن كان السر ما يكتمه الإنسان في نفسه، فالخطأ هو قيام الموظف بإفشائه و هذا من خلال نقل الواقعة من الحالة الخفية إلى الحالة العلنية، هناك أحكام قضائية متعددة أظهرت تقصير الموظف العام في التزامه بالمحافظة على السر كما أنه ليس من الضروري أن تتجه نية الموظف بإلحاق الضرر سواء كان مادياً أو معنوياً لقيام المسؤولية المدنية، حيث يكفي أن يصاب الطرف الثاني بضرر.¹

ثانياً: الضرر

ركن الخطأ لا يكفي لانعقاد المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، بل يجب أن يلحق صاحب السر ضرر من جراء هذا الإفشاء و الضرر المقصود هنا هو ذلك الذي يصيب الشخص في حق أو مصلحة مشروعة له، والمراد بالحق هنا معناه الواسع فلا يقتصر على الحقوق المالية كحق الملكية و حق الانتفاع بل يشمل كل حق يحميه القانون، وقد يصيب الضرر مصلحة مشروعة للشخص و لو لم يكفلها القانون بدعوى و يكفي أن تكون المصلحة غير مخالفة للقانون و النظام العام و الآداب العامة.

و الضرر الحاصل جراء الإفشاء يمكن أن يكون مادياً يمس ممتلكاته أو سلامة الإنسان في حياته و جسده أو ضرراً معنوياً أدبياً مثلاً أن يمس مكانته الاجتماعية أو المهنية، فالضرر بصورة عامة يشكل تعدياً على حق من حقوق الإنسان في سلامة جسده أو ممتلكاته فينتقص منها أو يتلفها أو يعطلها أو يحول دون مالكها و استعمالها و استثمارها.

ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

حتى يلتزم من صدر عنه الخطأ بالتعويض عن الأضرار التي أحدثتها للغير يجب أن تكون هذه الأضرار لها صلة بسبب خطئه، و هو ما نصت عليه المادة 124 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني، و العلاقة السببية هي العنصر الثالث من عناصر المسؤولية المدنية و هي ركن مستقل عن

¹ دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، المرجع السابق، ص56.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

الخطأ، ويبدو استقلال السببية عن الخطأ عندما يكون هذا الأخير مفترضا كما هو الحال في المسؤولية عن عمل الغير، ففي هذه الحالة الخطأ مفروغ منه و لا يكلف المضرور بإثباته،¹ أما السببية فيمكن نفيها بإثبات السبب الأجنبي، الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة.²

وإذا كانت السببية تعني الخطأ يجب أن يكون هو السبب في الضرر، هذا ما نصت عليه المادة 127 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني حيث: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة، أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك"

الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعي الإثبات

سيتم التطرق أولا لسلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية، ثم عبء إثبات المسؤولية المدنية.

أولا: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية

تحتاج المسؤولية المدنية لقيامها توافر كل أركانها مجتمعة من خطأ وضرر وعلاقة سببية ، وتقع مسؤولية تقدير مدى توافر هذه الأركان على القاضي الذي ينظر في الدعوى المدنية المقدمة من قبل الشخص الذي يدعي حدوث الضرر، فالقاضي هو صاحب الصلاحية في تحديد وقوع الضرر من عدمه.³

1- سلطة القاضي في تقدير الخطأ:

إن الخطأ بوجه عام هو الإخلال بالالتزام، وهذا الأخير قد يكون التزاما ببذل عناية أو التزاما بتحقيق نتيجة في المسؤولية التعاقدية، والحقيقة أن القاضي عليه البحث عن وجود الخطأ في جانب مفشي السر والتحقق من ذلك ويجب أن يكون الخطأ واضحا، ثابتا على وجه التحقيق والجزم وهو لا يكون كذلك إلا بثبوت وصف الخطأ فيه من غير شك، وأن ذلك يستعصي على القاضي معرفته ما لم يستعن بأهل الخبرة كما يجب على القاضي أن يتحرى الأدلة المتيسرة لديه لكي يتوصل منها إلى الخطأ الموجب للمسؤولية وإذا تساوت لدى القاضي أدلة البراءة و الإدانة حكم بالبراءة لأن الأصل براءة الذمة.⁴

¹ الدكتور عبد الله فاضل الحسيني، المرجع السابق، ص119.

² الدكتور عبد الحكم فوده، التعويض المدني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ط ب ر، ط ب س، ص142.

³ حلا صايل عاهد غانم، المسؤولية المدنية الناجمة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، كلية الدراسات العليا ، السنة الدراسية 2018، ص 108.

⁴ ملياني زليخة، المرجع السابق، ص50.

2- سلطة القاضي في تقدير الضرر والعلاقة السببية:

إن تقدير الضرر يعتبر من مسائل القانون فهو يخضع لسلطة القاضي ولرقابة المحكمة العليا التي تبسط هذه الرقابة على الحكم الصادر من قاضي الموضوع فإذا وجدت فيه خللا نقضته.

يتعين على من وقع عليه الضرر (المدعي) إثبات الضرر الذي لحقه لأن التعويض هو حكم المسؤولية وهو ما لا يتحقق دون الانحراف عن السلوك المعتاد و ترتب الضرر عن ذلك السلوك أي أن تكون علاقة سببية بين سلوك مفشي السر و الضرر الذي أصاب من أفشي سره،

الضرر هو عنصر جوهري لقيام المسؤولية المدنية، بل أن التعويض يدور معه وجودا و عدما، لكن السؤال الذي طرحه العديد من الفقهاء هل يحق للمضرور طلب إعادة النظر في التعويض إذا تغير الضرر أو تفاقم؟ وهل يملك القاضي سلطة إعادة النظر في قيمة التعويض؟¹

حسب الفقه فإنه على المحكمة أن تثبت من عناصر التعويض و هو ما يعد مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض، فإذا حكم القاضي بتعويض عن ضرر مادي يتعين عليه أن يحدد في حكمه عنصري هذا التعويض و هما الخسارة اللاحقة و الكسب الفائت، والحقيقة أن القاضي عندما يتبين عناصر الضرر يجب عليه أن يضع بالحسبان ما إذا كان الضرر الذي لحق المدعي قد نجم جميعه بسبب الخطأ الذي صدر عن الموظف أو القائم بالمهنة مثال ذلك حالة الضرر الذي يصيب المريض من خطأ لم يكن بسبب الطبيب وحده بل كانت مداخلات وأسباب أخرى في هذه الحالة يجب على القاضي توزيع المسؤولية على المسؤولين المتعددين عن إحداث الضرر.²

أما في القانون الجزائري فقد نص المشرع في نص المادة 17 من الأمر 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021 المتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية على أنه: "يجوز للسلطات المعنية طلب تعويض عما أصابها من ضرر نتيجة نشر وثيقة مصنفة أو إفشاء معلومات تخصها طبقا للقواعد المنصوص عليها في التشريع المعمول به دون الإخلال بالمتابعات الجزائية المحتملة"، وتنص المادة 18 من ذات الأمر أنه يمكن للجهة القضائية المختصة بطلب من إحدى السلطات المعنية المختصة أن توقف تحت طائلة غرامة تهديدية يومية نشر أي وثيقة مصنفة.

¹ الدكتور سلمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص42 و43.

² المرجع نفسه، ص144.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني

ثانيا: عبء إثبات المسؤولية المدنية

لإثبات الخطأ الذي يقوم به الموظف العام أهمية بالغة تتوقف عليه نتيجة الدعوى و إذا استلزم الأمر أن يثبت المضرور خطأ الموظف، فلا مسؤولية على الموظف إذا استطاع نفي إدعاء المضرور بوجود خطأ و بالتالي يتخلص من المسؤولية.

لا ينظر لعبء الإثبات في تطبيقه إلى نوع المسؤولية إن كانت تقصيرية أو تعاقدية، وإنما يعالج عبء الإثبات بالنظر إلى طبيعة موضوع الالتزام، فنجد مبدأ الموضوعية مبدأ عام يسيطر على الشريعة الإسلامية و ليس لهذه الموضوعية أي معنى إن لم تكن مقترنة بالثقة و الأمانة و شرف الالتزام.¹

في القانون الوضعي الجزائري فإن القاعدة العامة التي تحكم عبء إثبات الضرر يقع على المدعي، و من المقرر قانونا أنه على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه بمبدأ البينة على من ادعى و اليمين على من أنكر و ذلك طبقا للمادة رقم 323 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، المتضمن القانون المدني الجزائري، كما أن القضاء لا يطلب إثبات الضرر الأدبي عكس الضرر المادي نظرا لصعوبة إثباته، بل يكتفي بإثبات الواقعة المباحة الكافية لوقوع الضرر فالقاضي لا يحكم بالتعويض إلا إذا أثبت صاحب السر أن ضررا أصابه جراء الإفصاح عنه و يشترط أن يثبت له لدى قضاة الموضوع الذين لهم السلطة التقديرية في قبول أو رفض هذا التعويض.

¹ أيت مختار ليدية، بقعة سلمى، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الدراسية 2014/2015، ص 35.

الختمة

مما تقدم يمكن القول أن الموظف العام هو عنصر أساسي وفعال في الوظيفة العامة، فالرأي الراجح في الفقه و القضاء أن الموظف العمومي: " هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر"، أما التعريف التشريعي عرفه على أنه: "ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة و بصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التسلسل الوظيفي في إدارة مركزية أو الهيئات التابعة لها".

المشروع الجزائري لم يضع تعريفا للموظف العام بل اكتفى على تحديد العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف و هذا ما نصت عليه المادة 04 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعتمد كل الدول من بينها الجزائر على الموظف العام و هذا لرفع الكفاءة الإنتاجية، فالموظف العام بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة يلتزم بمجموعة من الحقوق و الواجبات، و من الواجبات التي يلتزم بها الموظف العام هو الالتزام بالسر المهني.

أما العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة فقد ثار خلافا حول تحديد طبيعة هذه العلاقة، فذهب فريق إلى القول أن طبيعة هذه العلاقة عقدية يحكمها العقد، فظهرت في هذا الشأن عدة نظريات تعاقدية التي تتفق أن العقد هو أساس هذه العلاقة إلا أنها اختلفت حول تحديد طبيعة هذا العقد فالبعض اعتبره عقد من عقود القانون الخاص و البعض الآخر اعتبره عقد من عقود القانون العام، أما فريق آخر اعتبر العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة لائحية أي تنظيمية يحكمها مجموعة من القوانين و اللوائح، أما بخصوص المشروع الجزائري فقد أخذ بالنظرية التنظيمية في تحديد العلاقة بين الموظف و الإدارة وهذا ما نلمسه من خلال المادة 07 من الأمر 03/06 السالف الذكر حيث تنص: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية".

غير أن الموظف العام أثناء ممارسته لمهامه قد يقوم بارتكاب أخطاء أو مخالفات أثناء أو بمناسبة قيامه بهذه الوظيفة تتمثل في إفشاء سر من أسرار الوظيفة، حيث يعتبر السر المهني واجب أدبي يستمد قوته من مبادئ الأخلاق و الشرف و الأمانة، فمن يطلع على أسرار الغير بحكم علاقة الثقة القائمة بينهما يترتب عليه الالتزام بالمحافظة على هذه الأسرار و عدم إفشائها، و الحكمة من ذلك عدم إلحاق الضرر بسمعة صاحب السر أو اعتباره أو شرفه لأن التطبيق العملي أظهر أن هناك أشخاصا من أصحاب المهن و الصناعات تقتضي طبيعة

عملهم تلقي أسرار من يلجأ إليهم كالأطباء، المحامين... الخ¹، فالحفاظ على السر المهني لا يلزم الموظف العام وحده، فبمجرد إفشاء الأسرار المهنية يتعرض الموظف العام للتأديب من طرف السلطة المعنية لما يمثله التأديب في الوظيفة العامة من دور مهم في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره هذا لتمكين الإدارة من الإطلاع على ما يناط بها من دور في تحقيق الصالح العام و بالتالي يكون الموظف العام عرضة لتوقيع عقوبة تأديبية وهذا بما يتلاءم مع الخطأ الذي اقترفه وبذلك يعاقب عن إهماله في أداء مهامه.

هذه العقوبة تسلط عليه من السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي وفق مراحل و إجراءات و حماية حقوق الموظفين و لمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية يتمتع الموظف أثناء مرحلة التأديب بجملة من الضمانات القانونية التي توفر له الحماية القانونية و هي ضمانات قبل صدور القرار التأديبي و ضمانات بعد صدوره.

و مساءلة الموظف العام تكون فقط وفقا لنظام التأديب الخاص بالوظيفة العامة و الذي يشكل مساءلته الإدارية و إنما أيضا وفقا لنظام المساءلة الجنائية و المدنية و الفعل الواحد قد يعرض الموظف العام لأنواع المساءلات الثلاث دون تعارض أو تضارب فكل مسؤولية مستقلة عن الأخرى و لها نطاقها و لها عقابها و لا تحول إحداها دون الأخرى ولو كان أساسها ناشئا عن فعل واحد، فالفعل الواحد قد يشكل إخلالا بأمن المجتمع كله مما يستوجب مساءلته الجنائية كما يحل بحسن انتظام و سير المرفق العام كما قد يشكل خرقا للنظام القانوني المدني بما ينشئ حقا مدنيا إذا ما ألحق الفعل ضرر للغير يستوجب التعويض.²

و قد خلصنا في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج و الاقتراحات تتمثل فيما يلي:

1- النتائج

أولاً: لم يتفق الفقهاء على تعريف واحد للسر المهني لأن مسألة تحديد السر المهني مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف فما يعتبر سرا عند شخص لا يعتبر كذلك عند شخص آخر، وما يعتبر سرا في ظروف معينة لا يعتبر سرا في ظروف أخرى

ثانياً: يسري الالتزام بالسر المهني على الموظف العام بأي وسيلة قانونية كانت سواء بقرار إداري أو بعقد التوظيف.

¹ الدكتور سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 11.

² الدكتور عبد الله فاضل الحسيني، المرجع السابق، ص 45.

ثالثا: تختلف الجهات التي يلتزم الموظف العام بمواجهتها في الحفاظ على السر المهني وعدم إفشائه وهذا حسب أهمية وطبيعة ونوع الأسرار التي اطلع عليها فقد تمتد لتشمل جميع جهات الإدارة التابع لها بما فيها العاملين فيها و الزملاء و الرؤساء الإداريين، وقد تقتصر على الجهات التي لا صلة لها بالإدارة التي يعمل بها الموظف، بل أن نطاق الالتزام قد يتسع ليشمل القضاء بالنسبة إلى بعض الأسرار ذات الأهمية البالغة.

رابعا: عقوبة الموظف العام عن إفشاء السر المهني هي عقوبة من الدرجة الثالثة و هي لا تخرج عن كونها عقوبة من الناحية المادية والأدبية و هي مستقلة عن العقوبة الجنائية.

خامسا: تنظيم المهن من طرف المشرع الجزائري ووضع لها شروط و ضوابط قانونية و لعل أهمها واجب كتمان السر المهني و يستخلص هذا من الالتزامات الملقاة على عاتق الأطباء، الجراحون... بحيث أقام لهم عقوبة جزائية من خلال نص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، وهذا لإضفاء الثقة بين صاحب السر و الأمين عليه و لا تتحقق هذه الثقة إلا بتقرير بعض الاستثناءات عليها.

2 - الاقتراحات

أولا: وضع تعريف لسر المهنة و تحديد نطاق المعلومات التي تعد سرا بصورة أكثر دقة ووضوح.

ثانيا: تكوين الموظفين حول جريمة إفشاء السر المهني و الأضرار التي قد تسببها.

ثالثا: التوفيق بين إلزام الموظف العام في عدم إفشاء السر المهني وبين حقه في التعبير عن رأيه أو توجيه أو نقد خاصة إذا كان ما أدلى به الموظف العام ساعداً أو يساعد على الكشف عن أفعال تدخل في باب الفساد الإداري أو المادي داخل الجهة الإدارية التي يعمل بها، على أن يتبع في ذلك الإجراءات القانونية السليمة.

رابعا: إقامة التوازن بين التزام الموظف العام بعدم إفشاء السر المهني، و بين ما حصل من تطورات حديثة على وسائل وأعمال الإدارة في إطار مبدأ الشفافية في التعامل مع المواطنين و حقهم في الحصول على معلومات.

خامسا: توسيع النطاق الشخصي للالتزام بعدم إفشاء السر المهني، بحيث لا يقتصر على الموظف العام بل يشمل كل موظف مكلف بخدمة عامة و كل من يرتبط بعمل مع الإدارة لخطورة هذا الالتزام و المساس بالمصلحة العامة من جهة و مصالح الأفراد من جهة أخرى.

سادسا: إعادة صياغة المادة 301 من قانون العقوبات التي لم تأتي على سبيل الحصر بل فتحت المجال لكل أنواع المهن، حيث يمكن بروز مهن جديدة في المستقبل، كما استثنت بعض الحالات التي يمكن إفشاء السر المهني دون تعرض الموظف العام لأي مسؤولية و عقاب إلا أنه يلاحظ غموض يشوب فهم و تطبيق أحكام هذه المادة لذلك كان من الضروري تداركها من قبل المشرع من خلال التعديلات و النصوص التي تم سنها لهذا الغرض.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

I- القوانين:

1- الدساتير:

- التعديل الدستوري لسنة 1996 ج.ر.ج.ج، ، عدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.
- التعديل الدستوري لسنة 2020 ج.ر.ج.ج، ، عدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- القوانين العادية:

- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 1983/07/02، المتضمن التأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ج.ر.ج.ج، عدد 28 الصادرة بتاريخ 25 يوليو 1983.
- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 1990/06/02، المتضمن ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم ج.ر.ج.ج، عدد 23 الصادرة بتاريخ 06 يونيو 1990.
- القانون رقم 06-01، المؤرخ في 2006/02/20، المتضمن الوقاية من الفساد و مكافحته، ج.ر.ج.ج، عدد 14 الصادرة بتاريخ 08 مارس 2006.
- القانون رقم 07-05، المؤرخ في 2007/05/13، المتضمن القانون المدني، يعدل و يتمم الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 1975/09/26، ج.ر.ج.ج، عدد 31 الصادرة بتاريخ 13 ماي 2007.
- القانون رقم 08-09، المؤرخ، 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.
- القانون رقم 06-02، المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم ج.ر.ج.ج، عدد 37 الصادرة بتاريخ 22 يونيو 2016.

3- الأوامر:

- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم ج.ر.ج.ج، عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966.
- الأمر رقم 97-04 المؤرخ في 11/01/1997، المتضمن التصريح بالملكيات، ج.ر.ج.ج، عدد 03 الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997.
- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .
- الأمر رقم 21-09، المؤرخ في 08/06/2021، المتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية ، ج.ر.ج.ج، عدد 45 الصادرة بتاريخ 09 يونيو 2021.

4- المراسيم:

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

5- المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، المتضمن الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج.ر.ج.ج، عدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

6- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 08-178 المؤرخ في 07/06/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون ،ج.ر.ج.ج، عدد 30 الصادرة بتاريخ 11 يونيو 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03/03/1996، المتضمن تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم ،ج.ر.ج.ج، عدد 16 الصادرة بتاريخ 06 مارس 1966 المعدل و المتمم.

II- المعاجم:

- المنجد القانوني، حارث سليمان الفاروقي، مكتبة لبنان، لبنان، ط2008، 5، ص630.
- المنجد في اللغة، لويس معلوف، الجزء الأول، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، ط19، 2010، ص8.
- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، بيروت، ط04، 2004، ص426.

ثانيا: المراجع

1. الدكتور أحمد حافظ نجم، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، ط01، 1981.
2. الدكتور أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط01، سنة 2018.
3. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019.
4. الدكتور محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي-العمالي-المهني) ، جصور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط01، 2018
5. الدكتور بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، عمان، ط01، 2017.

6. الدكتور بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، منشورات ثالة، الجزائر، ط ب ر، ط ب س .
7. الدكتور عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط 01، 2015.
8. الدكتور بوطبة مراد، نظام الموظفين في التشريع الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2018.
9. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، ط ب ر، 2011.
10. الدكتور جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والإنكليزي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
11. الدكتور حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في أصول و مبادئ الإدارة العامة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط 01، 2019.
12. الدكتور هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التشريعات الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط 03، 2013.
13. الدكتور خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019.
14. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط 03، 2006.

15. سعيد عبد اللطيف، الحماية الجنائية للسرية المصرفية، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ب ر، 2004.
16. سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ب ر، ط ب س.
17. الدكتور عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دراسة مقارنة ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 01، 2003.
18. الدكتور عبد الحكم فودة، التعويض المدني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ط ب ر، ط ب س.
19. عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام ، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، الأردن، ط 01، 2017.
20. الدكتور فراس عبد الرزاق حمزة، سارة قاسم موات، مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية ،المركز العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، ط 01، 2020.
21. الدكتورة فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص ، دار النهضة العربية، مصر، 1988.
22. الدكتور محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ط 03.
23. الدكتور محمد فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الإتجاهات الحديثة ، دار المعارف ، مصر، 1987.
24. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة،النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 02، 1988.
25. أحمد محيو، المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط ب ر، 2000.

26. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر ، 2014.

27. الدكتور هشام ليوسف، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، القاهرة، ط01، 2015.

28. الدكتور هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام(التأديبية-الجنائية-المدنية)، دراسة مقارنة ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط01، 2014.

ثالثا: الرسائل الجامعية

أ. مذكرة الماجستير:

1. صالح بن عبد العزيز بن علي الصعقي، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته في النظامين السعودي والمصري(دراسة تأصيلية)، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2005.

2. فائق سليم هوير خميس الجنابي، مسؤولية المحامي المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، رسالة ماجستير في القانون الخاص ، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2020.

3. محمد بن صديق أحمد الفلاحي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، دراسة تأهيلية مقارنة وتطبيقية، مذكرة ماجستير في السياسة الجنائية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، كلية الدراسات العليا، السنة الدراسية 2005.

ب. مذكرات الماجستير:

1. أيت مختار ليدية، بقّة سلمى ، ، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الخاص الشامل، قانون إداري، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2015/2014.
2. بوعلي محمد، سعيداني رابح، السر المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر في القانون، جامعة أكلي محمد أولحاج، البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الدراسية 2016/2015.
3. دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص ، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية و تجارية و علمز التسيير، السنة الدراسية 2018/2017.
4. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ، السنة الدراسية 2014/2013.
5. طالي كريمة، مسؤولية الموظف العام عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الوظيفة العامة ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2017/2016.
6. ظوافر عمار رغايسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانوني والإدارية للموظف العمومي، مذكرة ماستر في القانون العام، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الدراسية 2019/2018.
7. علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة الكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الدراسية 2015/2014.

8. لاکروم مقران، تقييم الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مذكرة ماستر في القانون الإجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2017/2016.

9. ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون العام، الملحققة الجامعية ، مغنية، السنة الدراسية 2016/2015.

10. نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الدراسية 2019/2018.

رابعاً: المقالات

1. الدكتور البديري اسماعيل صعصاع، حسين بسام حميد محمود، " مفهوم واجب كتمان الأسرار الوظيفية ونطاقه في قانون انضباط موظف الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل،دراسة مقارنة،(مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية و السياسية، العدد 02، 2017.

2. أحمد مصبح الكتي، "المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني"،(مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية)، المجلد 16، العدد 02، 2019.

3. باي عمر راضية، "التزام أعوان الخدمة العامة بالسر الإداري ني"،(مجلة القانون العام الجزائري و المقارن)، جامعة جيلالي ليايس ،سيدي بلعباس ،لمجلد 16، العدد 03، 2016.

4. بللملياني يوسف، " مبدأ الإلتزام بالسر المهني"، (مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية)، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية،المسيلة،لمجلد 01، العدد 09، 2017..

5. الدكتور جبري محمد، " الإلتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"،(مجلة الدراسات القانونية)،جامعة علي لونيبي،كلية الحقوق والعلوم السياسية،البليدة،المجلد05، العدد 02، 2016.

6. صفوت النحاس، " هل ضاعت أخلاقيات الوظيفة العامة"،(مجلة التنمية الإدارية اتحاديات التنمية الإدارية)، العدد 115، 2007، نقلا عن الدكتور بوطبة مراد، المرجع السابق.

7. عبد الرحيم صباح، "المسؤولية الجزائية للطبيب عن إفشاء السر المهني"، (دفا تر السياسة والقانون)، جامعة قاصدي مباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقلة، العدد 04، 2011.

خامسا: مواقع الأنترنت

1. عبد الكاظم مهدي العجيلي، " طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة"، الرابط على الرابط الالكتروني [http://almerja.com/reading.php idim=75770:](http://almerja.com/reading.php idim=75770)

2. الدكتور مازن ليلو راضي، " طبيعة العلاقة التي تربط الموظف والإدارة"، الرابط على الرابط الالكتروني [http://almerja.net/reading.php idim=42181:](http://almerja.net/reading.php idim=42181)

المراجع باللغة الأجنبية:

1. TABRIZI Ben salah, "Droit de la fonction publique", ED. Masson, Paris, 1992.
2. OUSSOUKINE, "le secret en droit ou le droit du secret, Revue Algérienne des sciences juridiques et politiques, université BENYOUCEF Benkhadda, Alger - Faculté de droit, N°03.

الفهرس

فهرس الموضوعات

<u>الصفحة</u>	<u>العنوان</u>
	الإهداء
	الشكر والعرفان
01	مقدمة
06	الفصل الأول: ماهية الموظف العام و الالتزام بالسر المهني
07	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام وعلاقته القانونية بالإدارة
07	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
08	الفرع الأول: تعريف الموظف العام
14	الفرع الثاني: حقوق الموظف العام
21	الفرع الثالث: واجبات الموظف العام
27	المطلب الثاني: العلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة
27	الفرع الأول: العلاقة بين الموظف العام والإدارة علاقة تعاقدية
29	الفرع الثاني: العلاقة بين الموظف العام والإدارة علاقة تنظيمية (لائحية)
30	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من علاقة الموظف العام بالإدارة
31	المبحث الثاني: مفهوم السر المهني والالتزام الموظف العام به
31	المطلب الأول: مفهوم السر المهني
32	الفرع الأول: تعريف السر المهني
34	الفرع الثاني: طبيعة الالتزام بالسر المهني
35	الفرع الثالث: مظاهر الالتزام بالسر المهني
38	المطلب الثاني: نطاق الالتزام بالسر المهني و حالات إفشائه
38	الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني
40	الفرع الثاني: حالات إفشاء السر المهني

45	الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني
45	المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
46	المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العام
47	الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه (الجرمة التأديبية)
49	الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية
50	الفرع الثالث: العقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني
52	المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي والضمانات الممنوحة للموظف العام
52	الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي
54	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام
57	المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
57	المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
58	الفرع الأول: التكييف القانوني لجرمة إفشاء السر المهني
63	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني
65	المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
66	الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني
67	الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية و عبء الإثبات
70	خاتمة
75	قائمة المراجع
84	فهرس الموضوعات
	الملخص

الملخص:

إن كتمان السر المهني يعد من الالتزامات الأساسية الملقاة على كافة أعوان الدولة، الحكمة في ذلك عدم إلحاق الضرر سواء بالمصلحة العامة أو الخاصة، فصاحب السر ليس مجبراً على الإفشاء بأسراره للغير، إلا أن التطبيق العملي أظهر أن هناك أشخاص من أصحاب المهن و الصناعات تقتضي طبيعة عملهم تلقي أسرار من يلجأ إليهم كالطبيب والجراح، حيث يظهر مضمون هذا الالتزام في عدم إفصاح الموظف العام عن الأسرار التي أوثمن عليها، لهذا تدخل المشرع الجزائي لحماية السر المهني ونص على معاقبة المخالف لهذا الالتزام بغض النظر إن كان موظفاً عاماً أو من أصحاب المهن وهذا لتأكيد الثقة الواجبة بهذا المعنى.

كما يترتب على مخالفة هذا الالتزام تسليط عقوبة متمثلة في العقوبة التأديبية، وقد تعدى إلى العقوبة الجنائية أو المدنية المستلزمة للتعويض، إلا أنه وضع المشرع استثناءات للبوّح بالسر المهني من طرف المؤمن عليه وهذا تحقيقاً للصالح العام دون أن يقع تحت طائلة العقاب مما ينفي المسؤوليات الثلاث.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، السر المهني، الإفشاء، الخطأ التأديبي، العقوبة التأديبية، م الجناحية، م المدنية.

Summary :

Confidentiality of the professional secret in one of the basic obligations imposed on all state agent, the wisdom in this is not to harm the public or private interest , as the owner of the secret is not obliged to disclose his secrets to others, but the practical application has shown that there are people of professions and industries that require the nature of their work receiving the secrets of those he turns to, such as the doctor and surgeon, where the content of this obligation appears in the public employee's failure to disclose the secrets entrusted to him, for this reason the pénal législator intervened to protect the Professional secret and stipulated that the violator of this obligation be punished regardless of whether he was a public employée or a profession to confirm the due confidence in this sense.

Violation of this obligation also entails the imposition of a disciplinary penalty, which may exceed the criminal or civil penalty required for compensation, however the legislator made exceptions for disclosing the Professional secret by the person entrusted with it, and this is to achieve the public interest without being punished , which negates the three responsibilities.

Key words : public servant–Professional secret–disclosure–disciplinary error–disciplinary punishment–criminal liability–civil responsibility.