

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: الوظيفة العامة

تحت إشراف الأستاذة

مولاي ملياني دلال

من إعداد الطالبة:

طالبي كريمة

لجنة المناقشة:

الأستاذة دكتورة مراح نعيمة.....رئيسة.....سا.

الأستاذة مولاي ملياني دلال..... مشرفا ومقررا.

الأستاذة دكتورة سويلم فضيلة.....عضوا مناقشا.

الأستاذ: دكتور براهيم ابراهيمي مختار ..... عضوا مناقشا

دفعة 2017/2016

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَهُ

لَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿١٩﴾

سورة النمل الآية 19 .

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى من أمرني الخالق بطاعتها وكبرني على إرضائها إلى ينبوع الحنان

إلى من ساندتني بدعائها وقلبي ينبض باسمها أُمي الغالية

" فاطمة "

إلى من علمني ورعاني ومنحني وأعطاني

إلى مصدر فخري واعتزازي

إلى من فرح دوماً لنجاحي أبي الغالي " بوعناني "

إلى إخوتي وأخواني وأهلي وأقاربي وأخص بالذكر ليلي وجدي وجدتي وخالتي وأخوالي

إلى كل أستاذة الذين تعلمت على أيديهم إقرار بفضلهم وعرفان بجميل صنفتهم

إلى كل الأصدقاء الأعزاء

إلى كل من حذر بقلبي وغاب عن قلبي للذين وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكري .

## شكر وعرافان

أقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان

إلى العلي القدير على هذه النعمة التي منها عليا إلا وهي نعمة العلم

كما أتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى أستاذتي الفاضلة

" مولاي ملياني دلال "

التي ساندتني ودعمت عملي منذ بداية ولم تبخل علي بعملها ونصائحها القيمة جزاها الله

جيرا.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل أساتذة كلية الحقوق كما يبذلونه من

جهد متواصل لأجل العلم والمعرفة .

مفتحة

يعتبر السر المهني من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة لصلته الوثيقة بالحياة الخاصة للموظف في الوظيفة العمومية فهذه الأخيرة وسيلة الدولة لتقديم خدماتها للموظفين .

ونظرا لأهمية الوظيفة العمومية في حياة المواطنين كان لابد من الاهتمام بالموظف، فالموظف هو أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها ولوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور وتمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثلى في مساندة خطى التقدم والتطور، فهو مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى<sup>1</sup>.

فعلاقة الموظف بالوظيفة العمومية علاقة أساسية تحكمها قوانين وتترتب عليه بموجبها عدد من الحقوق وتفرض عليه بالمقابل مجموعة من الواجبات من بينها واجب كتمان السر المهني، ومن أجل فرض احترامها من قبل الموظف كان لزاما سن النظام التأديبي، والحكمة من وضعه جاء من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك الإداري للموظف من خلال العقوبات التأديبية و من جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ولهذا يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية<sup>2</sup> ، فإخلال الموظف بواجب كتمان السر المهني يعد من الأعمال المحظورة تستوجب مساءلته جنائيا ومدنيا وتأديبيا .

تبرز أهمية دراسة موضوع الإخلال بواجب كتمان السر المهني في توضيح وإظهار الأحكام القانونية المتعلقة به وتسهيل الضوء على موضوع الدراسة مما يفيد في زيادة الوعي والثقافة القانونية للإفراد بشكل عام والموظفون العامون بشكل خاص.

<sup>1</sup> علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والانجليزي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2004 ، ص 01

<sup>2</sup> نواف كنعان ، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005 ، ص 164.

فسبب اختياري لموضوع " مسؤولية الموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية .

أسباب ذاتية تكمن في إرتباطه بمجال الوظيفة العمومية وبالتحديد مايتعلق بالواجبات الوظيفية ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص جزئية منها أولا وهي واجب كتمان السر المهني .

في حين تتمثل الأسباب الموضوعية:

- عزوف الباحثين عن البحث والكتابة في هذا الموضوع، فمعظم الكتابات القانونية في مجال السر المهني سواء من ناحية المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية أو المسؤولية المدنية، فكلها تقتصر على معالجة نوع واحد من الأسرار المهنية (كالسر المهني للمحامي، السر البنكي، السر الطبي)

- إثراء المكتبة ببحوث في مجال الوظيفة العامة .

كما سبق القول أن واجب كتمان السر المهني من أهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العمومي لذلك تهدف دراسة هذا الموضوع.

- المقصود بالسر المهني.

- معرفة طبيعة ونطاق الالتزام به.

- التعرف على الجزاءات المقررة في حالة الإخلال به جنائيا و مدنيا و تأديبيا.

- تحديد الضمانات القانونية الممنوحة لموظف العام في التشريع الجزائري تحقيق لمسألة

تأديبية عادلة تتضمن التوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة حقوق الموظف.

ولتسهيل دراسة هذا الموضوع اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والذي كان لا بد منه نظراً لطبيعة الموضوع الذي يتطلب تحليل آراء الفقه وقضاء والتشريع فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية للموضوع وتتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي:

- ماهي المسؤوليات التي تترتب عن إخلال الموظف بواجب كتمان السر المهني؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة وهي الآتي:

- ماهو مفهوم السر المهني؟

- ماهي الإجراءات التأديبية المتبعة في حالة إخلال الموظف بواجب كتمان السر المهني؟

- ماهي العقوبة المسلطة على الموظف مرتكب هذه المخالفة؟

وبغرض الوصول للإجابة مناسبة عن الإشكالية المطروحة فإنني قسمت هذا الموضوع إلى فصلين حيث تطرقت في الفصل الأول إلى المسؤولية الجنائية للموظف عن إخلاله بواجب كتمان السر المهني والذي تضمن مفهوم كلا من الموظف العمومي. والسر المهني والجريمة المترتبة في حالة الإخلال به. أما الفصل الثاني فتناولت فيه المخالفة التأديبية كأساس للمسؤولية الموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني والعقوبة التأديبية المترتبة عن ذلك.

# الفصل الأول

المسؤولية الجنائية

للموظف عن إخلال بواجب

كتمان السر المهني

## الفصل الأول المسؤولية الجنائية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

إن الموظف العام هو مسؤول عن كل مايفعل، فلا يؤخذ بجريته أحد من أقربائه أوأصدقائه،أخذاً بقوله تعالى: "وَلْتَسألنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ"<sup>1</sup>.

فعندما يرتكب الموظف فعلاً يعد جريمة، فإنه يخضع للمسؤولية شأنه شأن غيره من الأفراد،فهي نتيجة مترتبة على ارتكاب جريمة تنطوي على عنصر الإخلال بالواجبات المكلف بها أي فرد باعتباره عضواً في المجتمع.

والمسؤولية الجزائية هي: "عبارة عن التزام قانوني يقع على عاتق الجاني يتحمل العقوبة المقررة للجريمة التي ارتكبها"<sup>2</sup>.

وتعرف أيضاً على أنها: "أهلية الشخص لتحمل الجزاء الذي يقرره قانون العقوبات."<sup>3</sup>

وقبل التعرف على الجزاء الجنائي لجريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني لابد من تحديد مفهوم كلا من الموظف العمومي و السر المهني من خلال ( المبحث الأول ) ثم التطرق إلى جريمة إخلال بواجبكتمان السر المهني في ( المبحث الثاني ).

<sup>1</sup> سورة النحل، الآية رقم، 93.

<sup>2</sup> هشام توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام -التأديبية -الجنائية- المدنية، طبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص 69-70.

<sup>3</sup> موفق علي عبيد، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء السر المهني، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص11.

## المبحث الأول: مفهوم كلا من الموظف العمومي و السر المهني

يتضمن هذا المبحث مطلبين وفيه سيتم التعرف التعرض إلى مفهوم الموظف العمومي في (المطلب الأول) ومفهوم السر المهني في (المطلب الثاني)

### المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

نتيجة لاختلاف الدول في أنظمتها السياسية والاقتصادية والإدارية خاصة مايتعلق منها بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العمومية اختلف الفقهاء في وضع تعريف للموظف عام وهذا الاختلاف امتد إلى القضاء والتشريع فتعريف الموظف في القانون الإداري يختلف من دولة إلى أخرى بل أن هذا التعريف يختلف في ذات الدولة نفسها.

ونظرا لما يكتسبه مفهوم الموظف من أهمية في دراستنا هذه، لذلك سنتطرق في المطلب إلى تعريف القانونيللموظف العمومي في (الفرع الأول) والتعريف الفقهي في (الفرع الثاني) والتعريف القضائي في الفرع الثالث<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: تعريف القانوني للموظف العمومي

إنجل التشريعات لم تضع تعريف للموظف العام، بل اقتصر بعضها على بيان من ينطبق عليه في الوظيفة العمومية تاركة أمر تعريف الموظف للفقهاء والقضاء، بينما ذهبت بعض التشريعات إلى إعطاء تعريف الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ورقلي نادية ، علاقة الموظف العام بالإدارة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، التخصص قانون إداري ، كلية حقوق، قسم حقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012 ، ص 01.

<sup>2</sup> شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكر لنيل شهادة الماستر كلية حقوق ، قسم حقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013 ، ص 11.

فبالنسبة للتشريع الفرنسي نجد أن المشرع قد تأثر باتجاه مجلس الدولة، وعرف الموظف بأنه: " ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة<sup>1</sup> .

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريف للموظف العام في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، كما فعل في قانون الوظيفة العامة لسنة

1966، حيث نصت المادة الأولى من الأمر رقم 133/66 على أنه " يعتبر من الموظفين العموميين

و الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة " <sup>2</sup> .

وقد استثنى المشرع الجزائري من نظام الوظيفة العامة عمال المؤسسات الاقتصادية والتجارية، ونص صراحة على أن العامل في المؤسسات والإدارات العامة يوجد في وضعية تنظيمية، كما أكد على ضمان استمرارية العمل، ويلاحظ أن الموظف يخضع لفترة تربص قبل أن يتم تثبيته في منصب عمله<sup>3</sup> .

---

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2006، ص24.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص24.

<sup>3</sup> كمال رحماوي ، المرجع نفسه، ص 26.

وبالرجوع للمادة 4 من الأمر المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد المشرع قد عرف الموظف بقوله: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".<sup>1</sup>

أما القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته فلقد نص على أن الموظف العمومي: "كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته وكل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو ووكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية. كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من حكمة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها".<sup>2</sup>

ويشمل مصطلح الموظف كما جاء في هذا القانون أربع فئات:

ذوي المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية، ذوي الوكالة النيابية ومن يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس مال مختلط ومن في حكم الموظف العمومي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006، ص 04.

<sup>2</sup> المادة 2 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 14، الصادر في 8 فيفري 2006، ص 3-4.

<sup>3</sup> أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر، ص 12-13.

## الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العمومي

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام حيث يعرف بأنه: " شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".<sup>1</sup>

كما يرى الفقيه (دوجي): أن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها". ويعيب على هذا التعريف أنه يتسع أيضا للأشخاص الذين يستدعون لأداء عمل عارض أو مؤقت وتخضع علاقتهم بالإدارة لعقد تحكمه قواعد عامة تتضمنها لوائح .

أما الفقيه (ستنيوف) فقد اعتمد على معيار النظام القانوني لتحديد مفهوم الموظف العام، إذ يرى أن: " الموظف العام هو الذي يكون خاضعا لقواعد القانون العام".

والنقد الذي يمكن توجيهه أن هناك أشخاص يخضعون في ممارسة أعمالهم لقواعد القانون العام، ولكنهم ليسوا موظفين كأعضاء البرلمان .

ويرى (جرجوار) أن: " الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزانة العامة بدفعه له

مباشرة"

وانتقد هذا التعريف لكونه اعتمد على معيار الأجر فهذا الأخير لا يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضيف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص22.

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 32-33.

### الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العمومي

من متعارف عليه أن مجلس الدولة الفرنسي لعب دور أساسي في تطوير قواعد القانون العام عموماً، وقواعد القانون الإداري خصوصاً، وكان له نصيب في تحديد الموظف العام وغيره من أعوان الدولة، فقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخله ضمن إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام"<sup>1</sup>.

أما القضاء المصري فقد انتهت المحكمة الإدارية العليا إلى تعريف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق".

يتضح مما تقدم أن القضاء الإداري المصري قد استقر في أحكامه القديمة والحديثة على السواء أن الموظف، لا يعتبر كذلك إلا إذا توافرت فيه العناصر التالية:

- أن يشغل وظيفة دائمة.
- أن يكون العمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص التابعين للقانون العام.
- أن يعين الموظف من قبل السلطة المختصة<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي

إن الموظف العام بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية يصبح له حقوق، ويتحمل الالتزامات وهذه الحقوق والالتزامات يرتبها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ورقلي نادية، المرجع السابق، ص 13

<sup>2</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 79-80.

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 68.

## الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي .

كما سبقت الإشارة، للموظف العام حقوق ومزايا يستمدّها من القوانين واللوائح.

### أولاً : الحق الموظف العمومي في الراتب

يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهر مقابل تفرغه لخدمة الإدارة المستخدمة<sup>1</sup>، وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 32 من قانون الوظيفة العمومية والتي نصت على أن " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب " ويتكون راتب الموظف وفق ما جاء، في أحكام المادة 119 من هذا القانون الأساسي العام على العناصر التالية :

- الراتب الرئيسي .

- العلاوات والتعويضات.<sup>2</sup>

### ثانياً : حق الموظف العمومي في العطل

من الحقوق المقررة للموظفين في التشريعات الحديثة حق حصول على إجازة مدفوعة الأجر، أو بتعبير آخر حق الحصول على الراحة<sup>3</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 39 من القانون الوظيفة العمومية 03/06 على : " للموظف العمومي الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر "<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 121.

<sup>2</sup> المادة 32 أمر رقم 03/06 ، السالف الذكر، ص 06.

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 77.

<sup>4</sup> المادة 39 أمر رقم 03/06، ص 06.

كما نصت المادة 192 على أن: " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به ".<sup>1</sup>

ويدخل في هذا الإطار أيام العطل السنوية والأسبوعية، بالإضافة إلى العطل المرضية وعطل الأمومة مدفوعة الأجر .

### **ثالثا : حق الموظف العمومي في الحماية**

أن الحق في الحماية الموظف العمومي نصت عليه المادة 30 من القانون السالف الذكر على انه: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض على الضرر الذي يلحق به ".

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوة مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة<sup>2</sup>.

### **الفرع الثاني : واجبات الموظف العمومي**

يقع على عاتق الموظف العمومي واجبات متعددة ،حيث إذا اخل بهذه الالتزامات التي تفرضها القوانين واللوائح، فانه يتعرض للمساءلة التأديبية، ويمكن أن نجمل هذه الواجبات فيما يلي :

#### **أولا : واجب المحافظة على الوثائق الإدارية**

<sup>1</sup> المادة 192 المرجع نفسه ،ص 18.

<sup>2</sup> المادة 30 أمر رقم 03/06 ، السالف الذكر ،ص 05.

يتعامل الموظف يوميا لتنفيذ مهامه والقيام بواجباته مع وضعيات ومراكز قانونية تجسدها مجموعة وثائق ، ومن الواجب عليه المحافظة على هذه الوثائق نظرا لأهميتها ويدخل ذلك في أداء الأمانة<sup>1</sup>.

والمادة 49 من الأمر واضحة في مضمونها فبعد أن نبهت الموظف لواجب المحافظة على الوثائق حضرت عليه أيضا تحويلها أو إتلافها ، فان تبث ذلك من جانبه تعرض لمتابعة جزائية وكان أيضا عرضة للمسؤولية التأديبية<sup>2</sup>.

### ثانيا : واجب الطاعة

من الواجبات الموظف الأساسية أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين والنظم المعمول بها<sup>3</sup>، والملاحظ أن المشرع الجزائري نص على هذا الالتزام في المادة 47 من الأمر السالف الذكر " : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه. "

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروءسيه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 137.

<sup>2</sup> نصت المادة 49 من الأمر 03/06 على ما يلي : " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها. يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو مستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية، ص 06.

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 81

<sup>4</sup> المادة 47 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 06.

### ثالثا: واجب المحافظة على السر المهني

تتيح الوظيفة للموظف أن يطلع على الكثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين أو الإدارة التي يعمل بها<sup>1</sup>.

ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من هذه الأسرار وهذا من نصت عليه المادة 48 من الأمر السالف الذكر: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عاد ما تقتضيه ضرورة المصلحة"<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: مفهوم السر المهني

إن كلمة السر وردت في أكثر من موضع في القرآن الكريم، وقد يعرف السر لغة: " ما يكتمه الإنسان في نفسه أو كل ما يخفيه الفرد ويرغب في عدم كشفه والإفصاح عنه"<sup>3</sup>، وقوله تعالى:

"وَإِنْ تَجَهَّرَ بِالْقَوْلِ فَإِنَّهُ يَعْلَمُ السِّرَّ وَأَخْفَى"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص 75.

<sup>2</sup> المادة 48، من الأمر رقم 03/06، ص 06.

<sup>3</sup> سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012، ص 19.

<sup>4</sup> سورة طه ، الآية 07.

فالسّر خلاف الإعلان ويقال أسرت الشيء إسراراً خلاف أعلنته، قوله تعالى: "ثُمَّ إِنِّي أَعْلَنْتُ لَهُمْ وَأَسْرَرْتُ لَهُمْ إِسْرَارًا"<sup>1</sup> وقوله تعالى: "أَقْلُ لِعِبَادِي الَّذِينَ آمَنُوا يُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُنْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً"<sup>2</sup>.

أما اصطلاحاً: سر المهنة هو كل شيء يعرفه صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنة أو بسببها وكان في إفشاءها ضرر لشخص أو لعائلة إما لطبيعة الوقائع أو للظروف التي أحاطت بالموضوع<sup>3</sup>.

### الفرع الأول: تعريف السر المهني

لم تورد التشريعات التي أوجبت على الموظفين الالتزام بالسر المهني تعريفاً لماهيته وفي هذه الحالة يكون على الفقه والقضاء، واجب الاجتهاد في تحديد وتعريفه<sup>4</sup>.

### أولاً: تعريف الفقهي للسر المهني

لم يتفق الفقهاء العرب على إعطاء تعريف موحد للسر المهني حيث عرفه الفقه بأنه " كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسة عمله يؤدي إفشاؤه ضرر بشخص أو بعائلة، أما بالنظر إلى طبيعة السر أو بالنظر إلى ظروف التي تحيط به وثمة من يقول بأن الواقعة تعد سرا إذا كان هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> سورة نوح، الآية 09.

<sup>2</sup> سورة إبراهيم، الآية 31.

<sup>3</sup> سلمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 20.

<sup>4</sup> عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني والوظيفي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2003، ص 16.

<sup>5</sup> عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب، وإفشاء الأسرار، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005، ص 130.

وعرفه جانب آخر بأنه: "واقعة أو صفة ينحصر العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها القانون لشخص أو أكثر في أن يظل العلم محصوراً في ذلك النطاق."<sup>1</sup>

### ثانياً : تعريف القضائي للسر المهني

أما بصدد موقف القضاء من تحديد تعريف السر، فإن محكمة النقض المصرية تشير إلى وجوب الرجوع إلى عرف وظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر.

ولكن محكمة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر، بأنه أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوب أو مخفياً عن كل أحد غير من هو مكلف قانوناً 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<sup>2</sup>.

### ثالثاً: شروط الحماية الجنائية للسر المهني

السر الذي يجب كتمانه ويحرم إفشاءه يجب أن تتوفر فيه شروط

#### أ- يجب أن يكون السر قد عهد بسبب المهنة

ويعني هذا الشرط أن تكون المعلومة التي وصلت إلى علم الجاني مكتسبة بسبب ممارسة مهنته أو بمناسبة هذه الممارسة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> قديدر إسماعيل ، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء الأسرار الطبية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان، 2010 ، ص 57.

<sup>2</sup> سلمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص21.

<sup>3</sup> محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية للالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،، 2003، ص91.

ب- يجب أن يكون السر منسوب لشخص معين

يجب أن ينسب إفشاء السر إلى شخص معين فإذا اقتضت الإذاعة على الإفشاء فقط سواء كانت أمراض أو وقائع دون نسبتها إلى شخص معين لم يكن هناك إفشاء فإذا قال الطبيب فقط أنه عالج مرض ذا طبيعة معينة، فإن هذا لا يعد إفشاء مكون للجريمة فالسر ليس هو مرض نفسه ولكن علاقة المرض بشخص ما.

ج- أن تكون الوقائع المراد إفشاء السرية عليها ذات صلة بمهنة من تلقاها

إن اعتراف الفقه والقضاء بالصفة السرية ليس فقط بالنسبة للوقائع التي أفضى لهم بها، أو تم لهم معاينتها، ولكن أيضا بالنسبة لكل ما استطاعوا معرفته من خلال ممارستهم لمهنتهم، وعلى عكس ذلك فهناك وقائع قد يغرفها الأمناء خلال ممارستهم لعملهم ولا علاقة لها بمهنتهم وهذه لا تعتبر سرا يلتزمون بكتمانه<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: طبيعة ونطاق الالتزام بالسر المهني

إن الالتزام الموظف بكتمان السر المهني يستدعي التطرق إلى طبيعة و نطاق الالتزام بالسر المهني

أولاً: طبيعة الالتزام بالسر المهني

إن الالتزام بالمحافظة على السر المهني وكتمانه، هو من الناحية المبدئية التزام عام ومطلق غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناء، بإفشاء الأسرار المتحصل عليها، بل قد يصبح الإفشاء إلزامياً أحياناً أخرى.

<sup>1</sup> أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، مطبعة جامعة القاهرة، 1988، ص54-55.

### أ- حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني

يكون الإفشاء مرخصا به في حالات عديدة وهي لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه كما يجوز للإدارة تحويل الملف موجه إلى الإدارة أخرى يتعلق بالترشيح لوظيفة لدى هذه الإدارة أو تبليغ المعلومات المتحصل عليها للمسؤولين عن الرد الواجب تخصصه لقضية ما وبموافقة الشخص المعنى كما هو الشأن مثلا في المجال التأديبي إذ يسمح لدفاع الموظف المحال على المجلس التأديبي الاطلاع على كامل الملف التأديبي، والاستعانة بمدافع محول وهو مانصت عليه المادة 167 و169 من الأمر رقم 03/06.<sup>1</sup>

### ب- حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني

يكون الإفشاء إلزاميا في التبليغ عن الجرائم أو عن التعديب أو الحرمان المسلط على القصر أقل من 15 سنة، التبليغ عن الجرائم والجنح التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسته لوظيفته، تبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد مسائل الجنائية، الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجنائية، إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي، الحصول على نسخة من الوثائق المكونة للملف الإداري للموظف.<sup>2</sup>

### ثانيا: نطاق الالتزام بالسر المهني

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام ومطلق لا يمكن للمؤمنين عليها إفشاؤها حتى ولو من الممكن التعرف على وقائعها.

فالمشروع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء الشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية أو القضائية، والإدارية المعنية.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص312.

<sup>2</sup> سعيد مقدم المرجع السابق ، ص315.

فغالبية الأحكام الأساسية للقوانين الوظيفية العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، من ذلك ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006 التي لا يتحرر الموظف من واجب كتمان السر المهني، إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة .

فالموظف مطالب بالسهر، على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها وعدم كشف محتوياتها، وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: مظاهر الالتزام بالسر المهني

تبرز مظاهر الالتزام بالسر المهني في عدة مجالات أهمها: في مجال الطبي خاصة وفي الوسط المهني عامة كذلك سرية المراسلات.

#### أولا : الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي

الالتزام باحترام السر المهني ضمانا للثقة الواجبة في ممارسة المهنة الطبية والإخلال به يمس بأمن المريض، نظرا لما يترتب على عدم كتمان من أضرار جسيمة تمس النظام العام.

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الحكم المؤرخ 1971/12/1 الصادر عن محكمة ليون الفرنسية في القضية المعروفة بأرملة (Game) أين حصل أحد الأطباء من إحدى الممرضات أو كاتبة طبية، على الملف الطبي لمريض لم تكن تربطه أية صلة، لتعتبر المحكمة بأن هذا الطبيب لم يكن بوسعه تجاهل الطابع العام والمطلق للسر الذي يحمي الملف المعد من الأطباء المعالجين للمريض، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكا، بحكم إثارته وإفشائه لهذه المعلومات، خارق بذلك التزاما مهنيا معاقب عليه قانونا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص 311.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 316-317 .

ثانيا : في الوسط المهني عموما:

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي، فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة، أو معلومة، أو استعمال أي وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة أو مؤسسة ما.

فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبة، فإذا تعلق الأمر بالموظفين، فإن المعلومات المحمية هي: الملف الشخصي، الملف الطبي، العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين، العنوان التعيين، فتح المراسلات للاطلاع على محتواها، وإتلافها، المذكرات<sup>1</sup>.

ثالثا: بخصوص سرية المراسلات

تقوم بهذا الصدد تفرقة القانونية، تكرسها قوانين العقوبات، التي ترجع مصدر الإخلال بسرية المراسلات إلى فعل الأشخاص العاديين، أو الأشخاص المؤتمنين من قبل السلطة العمومية أو مكلفين بمهمة تسير المرافق العمومية سواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة أو بالمراسلات المودعة الواردة عن طريق المواصلات.

أ- المراسلات المكتوبة

يعتبر من قبيل الجنح، الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات، كقيام أحد الأشخاص ذوي النوايا السيئة، بفتح أو تأخير، أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد، أو عن طريق آخر.

ومن مظاهر الاعتداء على سرية المراسلات نذكر :

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 320.

- الاطلاع بطريق الغش على محتوى المراسلات.
- قيام الشخص المؤتمن على السلطة العمومية أو المكلف بمهمة تيسير أو الإشراف على مرفق عمومي أثناء ممارسة مهامه أو وظائفه، بإعطاء أوامر أو ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء، أو قيام بفتح المراسلات، وإفشاء محتواها<sup>1</sup>.

علما أن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضع الحالات التي يسمح فيها لبعض الأعوان استثناء مخالفة هذه القاعدة، كما هو الشأن منه للسلطات القضائية التي تتصرف في المسائل الجنائية أو الجزائية والعجز الممكن للمراسلات الإشهاد أمام القضاء حول وجود مراسلة، التنديد بالجرائم والجنح.

#### ب- المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات

ويتضمن الالتزام بسرية المراسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل شخص باعتراضه أو تحويله، أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع آلات الاعتراض وتلقي هذه المراسلات.

كما يلتزم الشخص المتمتع بالسلطات عمومية أو مكلف بمهمة تيسير مرفق عمومي أو مستقل لشبكة مواصلات بعدم قيامه بإبطاء الأمر، أو القيام به أو تسهيله<sup>2</sup>.

وكثيرة هي الظروف التي يمكن أن تحدث فيها حالات الإخلال بالكتمان فيمكن أن تشمل مثلا: إرسال معلومة شفوية عن طريق نقل المعلومة بواسطة دعامات أو أقراص الإعلام الآلي أو الوسائل الالكترونية .

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 323.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 324.

تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو تقديمها للغير وإذا كان من العسير تحويل الوثيقة ذاتها فإن من اليسير استخراج نسخة منها بواسطة آلات التصوير الحديثة التي أصبحت اليوم في متناول الجميع على مستوى المصلحة<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: جريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني

وقد تناول المشرع الجزائري هذه الجريمة في المادة 301 من قانون العقوبات والتي نصت على أنه " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20.000 إلى 1000.000 دج الأطباء، الجراحون، الصيادلة، القابلات، وجميع الأشخاص المؤتمنين بالحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وافشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها<sup>2</sup>.

وبقراءة هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف السر المهني إلا أن الفقهاء عرفوه بأنه: " كل أمر يضر بسمعة الشخص وكرامته"<sup>3</sup>.

كما تضمنت المادة 23 من قانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أنه: " يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني ويطبق هذا الالتزام على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة، وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 325.

<sup>2</sup> المادة 301 من قانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 جوان 2001 متضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 2001/06/07.

<sup>3</sup> هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص 14.

<sup>4</sup> المادة 23 من القانون رقم 01/06، السالف الذكر، ص 11.

والهيئة المقصودة هنا هي هيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، وأراد المشرع بتحريم إفشاء السر حماية المجني عليه كون هذا الفعل يعتبر من أوجه المساس بالحريات الفردية للمواطنين وكذلك الاعتداء على شرفهم واعتبارهم.

### **المطلب الأول: أركان جريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني**

تقوم جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني والمعاقب عليها في المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على ثلاث أركان.

#### **الفرع الأول: الركن المفترض لجريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني**

لا تقوم جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني إلا في حق شخص ذي صفة معينة وهذه الأخيرة مستمدة من نوع المهنة أو الوظيفة التي يمارسها، فهي الصفة مطلوبة في فاعل الجريمة<sup>1</sup>، والتي ينبغي أن يكون فاعلها أما طبيب أو جراح أو صيدلي أو قابلة، وأضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة.

والغرض المشرع في إضافة هذه العبارة هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة، وعموماً فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك بالنسبة للأمر 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي نص في مادته 48 على أنه: " يجب على الموظف التزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم بهو الاطلاع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، معاد ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر موظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد الحميد المنشاوي ، المرجع السابق ، ص 134.

<sup>2</sup> شيراز جاري ، المرجع السابق، ص 70.

## الفرع الثاني: الركن المادي لجريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني

إن جريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني، شأنها شأن أي جريمة أخرى يستلزم ركنها المادي أن يكون هناك فعل إجرامي والنتيجة وعلاقة السببية.<sup>1</sup>

يمثل فعل الإفشاء النشاط الإجرامي في جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني، ومن أجل فهم المقصود بالإفشاء، سوف يتم التطرق إلى تعريفه لغة واصطلاحاً.

**فالإفشاء لغة:** وهو من فشا فشواً وفُشواً أي ظهر وانتشر، ومنه إفشاء السر نشره وإذاعة، فيقال أفشى سره وخبره، أي أظهره فعندما يقول أفش سره لفلان أي كشفه وأذاعه وأظهره للغير.<sup>2</sup>

وفي اللغة الفرنسية تستعمل كلمة ( revelation) ونجد هذه الكلمة مأخوذة من اللاتينية (revelatio من فعل (revelare أي كشف أباح، أو افشى).<sup>3</sup>

**أما اصطلاحاً:** فهو كل فعل من أفعال البوح و الإذاعة أو الكشف عما بطن أو استتر، وهي يعني من الناحية القانونية<sup>4</sup>. (تعهد الإفشاء سر من شخص بحكم عمله أو صنعته أو مهنته في غير الأحوال التي يوجب فيها القانون الإفشاء أو يجيزه) كما يقصد به الاطلاع الغير على السر بأي طريقة كانت بالكتابة أو شفاهة أو الإشارة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سعادوي مفتاح ، جريمة إفشاء أسرار وظيفته وآثارها على وضعه التأديبي ،ص7.

<sup>2</sup> سامان عبد الله عزيز، سامان عبد الله عزيز، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية والوظيفية، دار الفكر الجامع

، الإسكندرية، 2015، ص 124-125.

<sup>3</sup> محمود صالح العادلي ، المرجع السابق، ص 115

<sup>4</sup> سامان عبد الله عزيز، المرجع السابق، ص 126.

<sup>5</sup> عبد الحميد المنشاوي، المرجع السابق، ص 132.

والنتيجة اللازم توافرها كأحد عناصر الركن المادي تتمثل في إخراج السرية من طابعها السري إلى العلانية .

أما العلاقة السببية في جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني هي التي تربط السلوك الإجرامي المتمثل بفعل الإفشاء بالنتيجة الإجرامية المتمثلة في إخراج السرية من طابعها السري إلى العلانية.

إن مفشي السر قد يقوم بإفشاء المعلومة أو الواقعة كلها أو جزء منها، وقد يكون أفشى السر بشكل تلقائي أو غير تلقائي، وقد يكون أفشى بصورة صريحة أو ضمنية .

### **الفرع الثالث: الركن المعنوي**

تعد جريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني من الجرائم العمدية، فلا تتم إلا إذا حصل الإفشاء عن علم والإرادة، فبالنسبة للعلم يجب أن يكون الموظف على علم بأن السر المودع لديه له طبيعة سرية وأنه يدخل ضمن وظيفته وأن وظيفته هي أساس علمه بالسر، أن يعلم أن المجني عليه غير راضي بإفشاء السر فإذا اعتقد المتهم أن الواقعة ليست لها صفة السر، كما لو اعتقد الطبيب أن المرض والعجز ليس سرا فأذاعه أو اعتقد أن المجني عليه راض بإفشاء السر إلى الشخص معين، كما لو ظن الطبيب أن المريض راضي بإخطار زوجته بمرض فأفشى به إليها فإن القصد ينتفي في كل الحالات هذا ما يتعلق بالتكليف القانوني.

أما إذا تعلق الأمر بالتجريم فهو لا ينفي القصد، لأن الجهل بالقانون لا يعد عذرا وذلك تطبيقا للقواعد العامة فإذا كان الطبيب يعلم أن للواقعة صفة السر المهني، ولكنه يعتقد أن مهنته ليست من المهن التي يلتزم أفرادها بكتمان السر.

أما الإرادة فيجب أن تتجه إرادة الجانب على السلوك المكون للجريمة، أي يجب أن تتوفر إرادة المساس بالحق الذي يحميه القانون ففي جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني تتطلب

اتجاه إرادة الجاني إلى فعل الإفشاء والنتيجة المتمثلة في اطلاع الغير على السر المشمول بالحماية الجنائية.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني : الجزاءات المقررة لجريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني.**

تتوقف القوة القانونية في الالتزام بالكتمان على الحماية التي قررها المشرع بمقتضى النصوص والتي بدونها يصبح الالتزام بالكتمان لا قيمة له، وهذه الحماية التي قررها المشرع للسر تتمثل في جزائين.<sup>2</sup>

### **الفرع الأول: الجزاء الجنائي**

تعاقب المادة 301 من قانون العقوبات كل من الطبيب والجراح والصيدلي والقابلة وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على الأسرار، بالحبس من شهر إلى ستة أشهر بغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج.

أما المادة 302<sup>3</sup> " تعاقب كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بإسرار المؤسسة التي يعمل فيها بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 20000 إلى 1000000 دج.

وإذا أدلى بها إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية 20000 إلى 100000 دج، مع جواز الحكم بحرمان الجاني من حق أو أكثر

<sup>1</sup> سامان عبد الله عزيز، المرجع السابق، ص 156-158 .

<sup>2</sup> سامان عبد الله عزيز، المرجع السابق، ص 237.

<sup>3</sup> المادة 302 من قانون رقم 01/09 السابق الذكر.

من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

### **الفرع الثاني: الجزاء المدني**

من مقرر كقاعدة عامة أن كل خطأ يسبب ضرار للغير يلتزم مرتكبه بالتعويض، ولاشك أن جريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني هي عبارة عن خطأ يستوجب التعويض إذا سببت ضررا للمجني عليه ماديا كان أو معنويا فالتعويض إذا جزاء المسؤولية المدنية.

فمسؤولية الموظف نوعان: مسؤولية عن إفشاء أسرار المؤسسة التي نصت عليها المادة 124 معدلة من القانون المدني بقولها: " كل فعل أيا كان يرتكبه بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض " و مسؤولية عن إفشاء أسرار مستخدمي المرافق العامة التي نصت عليها المادة 136 من القانون المدني بقولها: " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها".

فالغالب في المسؤولية المدنية هو تعذر التنفيذ العيني، فالمريض الذي يتم إفشاء سره من قبل الطبيب لا يستطيع القاضي إلزام الطبيب بإعادة الحال، إلى ما كان عليه قبل إفشاء السر، في مثل هذه الحالات لا يكون هناك من سبيل سوى التعويض الذي يكون مبلغا من النقود وهو ما يعادل ما لحق من ضرر من خسارة وما فاتته من كسب<sup>1</sup>.

### **المطلب الثاني : حالات الإباحة**

نص القانون على إفشاء الأسرار في حالات معينة، واعتبره واجب بل حقا على الشخص ولا جريمة في ذلك على الإطلاق، بحيث جاء ذلك صريحا في نص المادة 301 من قانون

<sup>1</sup> سامان عبد الله عزيز، المرجع السابق، ص 311.

العقوبات"... في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها " ومن بين هذه الحالات:<sup>1</sup>

### الفرع الأول: أعمال الخبرة

يسمح للخبير الذي تندبه المحكمة لعمل من أعمال الخبرة أن يضمن تقريره ما وصل إلى علمه متعلق بالموضوع الذي عهد إليه بفحصه فنيا، فلا تقع بهذا الفعل جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني، وترجح إباحة الفعل إلى أن خبير يعتبر ممثلا للجهة القضائية التي انتدبته فكأنها هي التي قامت بهذا الفحص، ولا يعتبر إفشاؤه بالسر المهني إليها إفشاء إلى الغير، ويشترط لإباحة الفعل في هذه الحالة توافر شرطين : الأول أن يقتصر الخبير تقريره على المعلومات التي طلبه منه بيانها، والثاني، أن يقدم تقريره إلى الجهة القضائية التي انتدبته، فإذا تجاوز هذه الحدود بأن يضمن تقريره معلومات تخرج عن النطاق الذي حدد له، أو قدم المعلومات إلى جهة أخرى فإنه يرتكب جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: رضا المجني عليه

إذا رضي صاحب السر بنشره واذاعته وإفشائه وصرح لمن أو أتمنلى هذا السر بإفشاء فلا جريمة على من أفشى السر، لتنازل صاحبه عن سره وعن كتمانها فلصاحب هذا السر المصلحة الأولى في الكتمان، فإذا طلب المريض من طبيبه بواسطة أحد أصدقائه شهادة

<sup>1</sup> محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم جنائي الخاص، طبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص113.

<sup>2</sup> عبد الحكيم فودة واحمد محمد احمد ، شهادة الزور واليمين الكاذبة والقذف والسب والبلاغ الكاذب وإفشاء الأسرار والتعرض للأنثى والاعتداء على حرمة الحياة الخاصة مقارنة بالتشريعات العربية، دار الفكر والقانون، المنصورة ، 2009 ، ص419.

بمرضه بالسرطان جاز للطبيب إعطاءه هذه الشهادة ولا يعتبر عمل الطبيب هذا إفشاء السر

1

### الفرع الثالث: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء والتصريح والتبليغ عن الجرائم

إذا كانت المادة 301 من قانون العقوبات اشترطت عدم إفشاء السر المهني، إلا أن المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية نصت على أنه: " كل شخص استدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني ."

كما تضمنت المادة 322 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه أن الأشخاص المقيدون بالسر المهني يجوز سماعهم بالشروط والحدود الموضحة قانونا.

وبالتالي فإن المشرع الجزائري يراعي الحالات التي يجب فيها الكتمان، وذلك حفاظا على السر المهني، غير أن هذه القاعدة ليست على إطلاقها لما نصت عليه المادة 182 فقرة 3 من قانون العقوبات التي تجرم امتناع عمدا عن الإدلاء بالشهادة لصالح محبوس أو محكوم عليه في جناية أو جنحة يعلم هذا الشاهد دليل براءة ذلك المحبوس.

**التصريح:** هو الذي يقوم به الطبيب، الصيدلي، الجراح، القابلة ومثال ذلك تبليغ الطبيب عن حالات الولادة، الوفاة، الأمراض المعدية، والقابلة في التبليغ عن الولادات.

### التبليغ عن الجرائم

<sup>1</sup> محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 113.

## الفصل الأول المسؤولية الجنائية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

وهو ما نصت عليه المادة 301 فقرة 2 ما يتعلق الأمر بالإجهاض، فعند استدعاء الأشخاص المذكورين بالمادة أمام المحكمة يجب عليهم عدم تقييد بالسر المهني.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 73-74 .



# الفصل الثاني

المسؤولية التأديبية

للموظف عن إخلال بواجب

كتمان السر المهني

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

من الواجب أن يعرف كل موظف الواجبات الملقاة على عاتقه، والمنصوص عليها في القوانين والتنظيمات ليقوم بها على أحسن وجه، أي إخلال متطلبات الوظيفة من بينها إخلال بواجب كتمان السر المهني يؤدي إلى قيام مسؤوليته التأديبية، دون أن يحول ذلك متابعة جزائياً عند الاقتضاء<sup>1</sup>.

وتستدعي دراسة المسؤولية التأديبية عن إخلال بواجب كتمان السر المهني ضرورة توضيح المخالفة التأديبية والمتمثلة في إخلال بواجب كتمان السر المهني، وتبيان السلطة التأديبية المكلفة بالتحقيق وتوقيع العقوبة، والتعرف على الإجراءات المتبعة والضمانات المكفولة للموظف .

من خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على فكرة المخالفة التأديبية في ( المبحث الأول )  
والعقوبة التأديبية في ( المبحث الثاني )

<sup>1</sup> تنص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 على ما يلي : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية "، ص 14.

## المبحث الأول: المخالفة التأديبية كأساس لمسؤولية الموظف

نتيجة المخالفات التي يرتكبها الموظف أثناء ممارسته لمهام وظيفته، اختلفت النظم القانونية اختلافا كبيرا فيما بينها في معالجة هذه المخالفات، والسبب في ذلك السياسية التشريعية التي تنتجها الدولة<sup>1</sup>.

والملاحظ أن معظم تشريعات الدول لم تعط تعريفا جامعاً مانعاً للمخالفة التأديبية، بل اكتفت بتعداد الواجبات، ورتبت على مخالفتها توقيع الجزاء التأديبي تاركة المجال للفقه والقضاء انطلاقاً من هنا، سيتم التعرض في هذا المبحث إلى تعريفاً لمخالفة التأديبية في (المطلب الأول) ثم تحديد أركان مخالفة إخلال بواجب كتمان السر المهني في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : تعريف المخالفة التأديبية

هناك العديد من التعريفات المتعلقة بالمخالفة التأديبية، وسيتم في هذا المطلب إعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للمخالفة، وذلك بالتطرق للتعريف القانوني في (الفرع الأول) ثم الفقهي

في (الفرع الثاني)، وأخيراً التعريف القضائي في (الفرع الثالث) .

### الفرع الأول : التعريف القانوني للمخالفة التأديبية

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية تشريعات الوظيفة فلم يعرف المخالفة التأديبية<sup>2</sup> ولم يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر، كما هو شأن في الجريمة الجنائية ولعل السبب في ذلك هو خشية المشرع من وضع تعريف قاصر على أن يطبق على كافة المخالفات

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص05.

<sup>2</sup> محمد محمود نداء، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر ص07.

التأديبية<sup>1</sup>، حيث اكتفى فقط بتحديد أهم الواجبات الوظيفية وكذا أعمالا لمحظورة على الموظفين، ولكن هذا لا يعني أن ماعادها مباح بل ترك لسلطة التأديبية سلطة تقدير الأفعال أي تقرر إذا كان ما أتاه الموظف. محل بواجبات وظيفته<sup>2</sup>.

وبهذا فقد اكتفى بوضع قاعدة عامة تقتضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية، فكان من أمثلة ذلك :

نص المادة 17 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها، ما يعرضه إلى عقوبة تأديبية "<sup>3</sup>.

أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حاله في ذلك حال الأمر رقم 133/66 السالف الذكر، حيث نصت المادة 20 فقرة الأولى على مايلي : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية، دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجبات المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة "<sup>4</sup>.

وحسب التشريع الوظيفي الحالي، الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على أن : " بشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو

<sup>1</sup> قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2008 ، ص 09.

<sup>2</sup> محمد يوسف معداوي ، المرجع السابق، ص 84.

<sup>3</sup> الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1966 ، ملغى

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 سنة 1985، ص 336.

مساس بالانضباط ، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه ، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ...<sup>1</sup>

أما المشرع الفرنسي فقد حدد مقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 29 من قانون رقم 634/1983 المؤرخ في 13/07/1983 متعلق بالحقوق والتزامات الموظفين<sup>2</sup>

### **الفرع الثاني : التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية**

جاء الفقه بتعاريف عديدة للمخالفة التأديبية محاولا إعطاء تعريف جامع وشامل ومن بينهم نذكر محمد أنس قاسم الذي عرفها بأنها : " كل مخالفة للواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا مشيرا إلى أن المخالفات لا تتعلق فقط بالواجبات المنصوص عليها قانونا، وإنما كل يؤدي إلى حسن سير المرفق العام<sup>3</sup> .

في حين عرفها الدكتور عبد الفتاح حسن على أنها : " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصفة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على وجه أكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة<sup>4</sup>

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 16.

<sup>2</sup>: تنص المادة 29 : " أن أي خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية، دون تمييز أو محاباة وإذا استدعى الأمر يكون عرضه للعقوبات الواردة في قانون العقوبات " وكذلك المشرع المصري، فقد حدد مقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 78 من القانون رقم 47 لسنة 1978، بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، والتي تنص على أن : " كل عامل يخرج من مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبي " انظر بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كلية حقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2010 ، ص 10.

<sup>3</sup>: محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطلعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989، ص 204.

<sup>4</sup>: ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية، "الولاية والاختصاص"، الطبعة الثانية، منشأ المعارف، 2003، ص 329.

كما اعتبر الدكتور سليمان محمد الطماوي المخالفة التأديبية هي: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه ."<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : التعريفات القضائية للمخالفة التأديبية

لم يكن هناك اتفاقاً بين الفقه والقضاء حول تعريف محدد للمخالفة التأديبية حيث يطلق على الخطأ التأديبي أسماء مختلفة منها : المخالفة التأديبية والجريمة التأديبية، وهي الأكثر استعمالاً، كما يطلق عليها أيضاً اسم الذنب الإداري.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>: مازونيلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، 2002، ص 91-92.

<sup>2</sup> حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 26.

وقد استقر القضاء الإداري الجزائري على أن المخالفة ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، بل تقوم كلما سلك الموظف سلوك معييا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، وهذا ما جاء في إحدى حيثيات قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر بتاريخ 2001/04/09 " ... وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية، جاء مرسوم رقم 54/93 ليذكر بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية، هذه الالتزام الهادفة إلى تحلى الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج الوظيفة، والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارض مع وظائفهم"<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أركان مخالفة إخلال بواجب كتمان السر المهني.

إن مخالفة إخلال بواجب كتمان السر المهني شأنها شأن الجريمة الجنائية مع اختلاف خاص الجريمة الجنائية يلزم لقيامها توافر ثلاث أركان، الركن المادي، الركن المعنوي، الركن الشرعي .

### الفرع الأول: الركن المادي

هو المظهر الخارجي ويتمثل في الفعل أو الترك أي الفعل الايجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الملقاة على عاتقه، فالفعل الايجابي يكون قيام بفعل محظور

<sup>1</sup> قرار مشار إليه لدى محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية، جامعة - الحاج الأخضر باتنة، 2006، ص11.

بالرجوع إلى المحكمة الإدارية العليا في مصر نجدتها عرفت المخالفة التأديبية في إحدى القضايا : بأن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفة أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو قواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطا به وأن يرددها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبيا " انظر شريف الطباخ ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها، دار الفكر والقانون، الطبعة الأولى، 2008، ص88.

أما الفعل السلبي فيمكن في عدم قيام بواجب<sup>1</sup> ويشترط في هذا الفعل المقترف أن ينتج آثاره على الوظيفة، كما يشترط لتواجد الركن المادي للمخالفة التأديبية أن يكون هذا تصرف محدد وثابتاً لا يكفي لتوفر الركن المادي مجرد إشاعات أو أقاويل أو بنائه على مجرد الظن وإنما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجب وظيفي<sup>2</sup>.

هذا ويثور التساؤل في زمن وقوع الركن المادي، بمعنى هل يمكن مساءلة الموظف تأديبياً عن أفعال ارتكبها بعد انتهاء ، خدمته ؟

الأصل أنه لا يمكن مساءلة الموظف ، الأعمال التي أتاها بعد ترك الوظيفة، لأن مسألة التأديب مرتبطة أساس بالوظيفة، فإذا زالت الرابطة الوظيفية زال بالتبعية الحق بمساءلة الموظف، غير أن هذه القاعدة ترد عليها استثناء في المجال الجنائي يتمثل في جواز مساءلة الموظف تأديبياً عن أعمال اقترفها بعد تركه للوظيفة، ولا سيما إذا كانت المصلحة العامة تقضي وجوب التزام الموظف بكتمان الأسرار التي يكون قد اطلع عليها بحكم منصبه، حتى بعد ترك الوظيفة، ومثال ذلك ما جاءت به المادة 23 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ،<sup>3</sup>.

حيث نصت على أنه: " يلتزم جميع أعضاء و موظفي الهيئة بحفظ السر المهني، ويطبق هذا الالتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة .

<sup>1</sup> محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005 ،ص14.

<sup>2</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع تركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص170.

<sup>3</sup> القانون رقم 01/06، السالف الذكر، ص 11.

## الفرع الثاني: الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي في العوامل الداخلية، والأصول النفسية للجريمة، وهو في المخالفة التأديبية يتوافر بمجرد وجود الإرادة سليمة غير معيبة، دون أن يكون واقعا عليها ما يفقدها الحرية<sup>1</sup>.

إذ يجب أن يصدر السلوك المكون للمخالفة عن إدارة آتمة إيجاباً أو سلباً، فإذا لم توجد تلك الإرادة آتمة فإن الركن المعنوي للمخالفة التأديبية ينعدم وبالتالي لا يكون هناك محل للمساءلة التأديبية، ونشير في نفس الوقت إلى أن الإرادة آتمة في مجال التأديب لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد خطأ ولو وقع بغير عمد<sup>2</sup>.

وبالتالي فالموظف الذي يقوم بالإخلال بواجب كتمان السر المهني يختلف وصفه عما إذا كان قد قام بهذا الفعل عن قصد أو بغير قصد فإذا تعتمد ذلك فيعتبر ظرف مشدد عند تقدير الجزاء، وهذا ما يستنتج من المادة 161 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر بنصها: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعنى والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستند من المرفق العام"<sup>3</sup>.

## الفرع الثالث: الركن الشرعي

إن كثير من الأنظمة التأديبية تمنع للإدارة سلطة إضفاء طابع التجريم على التصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادراً وهذا كما تقول الأستاذة (dreyfus)

<sup>1</sup> ممدوح طنطاوي، المرجع السابق، ص 346.

<sup>2</sup> محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص 77.

<sup>3</sup> المادة 161 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ص 15.

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف، لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي " إذ لا جريمة إلا بنص " ، ومع هذا فإن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر المخالفة التأديبية ويتضح ذلك من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالتأديب سواء تعلق الأمر بالتقنين بعض المخالفات أو تصنيفها أو تحديد المخالفات التأديبية بالرجوع إلى واجبات الموظف الموجود في أمر 03/06 أو في القوانين الخاصة بكل سلك<sup>1</sup>.

ويتجلى الركن الشرعي لمخالفة إخلال بواجب كتمان السر المهني بالرجوع للنصوص القانونية التي تولت تقنينها وتصنيفها.

فلقد ألزمت المادة 48 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر الموظف بحفظ السر المهني حيث نصت على مايلي: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ".<sup>2</sup> كما أكد المشرع الجزائري على هذا الركن حينما أضفى على فعل إفشاء السر المهني صفة التأثيم في المادة 180 في فقرتها الرابعة من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر التي اعتبرت إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية خطأ من الدرجة الثالثة وذلك بنصها على مايلي: " يعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها مايلي: إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية ".

<sup>1</sup> كمال رحماري ، المرجع السابق ، ص 50

<sup>2</sup> المادة 48 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

## المطلب الثالث: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء إجراءاتها و ضمانات الموظف

### إجراءاتها

إذا ارتكبت المخالفة التأديبية من طرف الموظف كإخلال بواجب كتمان السر المهني، فإنه يتولد للإدارة حق في توقيع الجزاء على فاعلها<sup>1</sup>.

إلأن عملية اتخاذ القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية تسبقها عدة إجراءات من بينها أنه لا يمكن توقيع الجزاء على الموظف الذي أفشى السر إلا من طرف السلطة التي عينها المشرع أي السلطة التأديبية المختصة التي لا يجوز تفويض اختصاصها إلا في حدود القوانين التي تنظم ذلك<sup>2</sup>.

فعلى هذه الأخيرة احترام الإجراءات والضمانات التي منحها المشرع للموظف محل المتابعة التأديبية حتى يتمكن من دفاع عن نفسه والتصدي للاتهامات الموجه له من طرف السلطة الإدارية .

وبناء على ما تقدم فتنبص دراستنا في هذا المطلب لمعرفة السلطة المختصة بالتأديب ( الفرع الأول ) والإجراءات التأديبية في ( الفرع الثاني ) إلى جانب التطرق لضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأ المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 53.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، المرجع نفسه، ص 43.

## الفرع الأول : السلطة التأديبية المختصة

مهما كانت الأخطاء المرتكبة من طرف الموظفين نجد أن المشرع الجزائري قد منح للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف<sup>1</sup>.

وبما أن فعل إفشاء السر المهني خطأ من الدرجة الثالثة، فإنه يستوجب توقيع إحدى العقوبات الدرجة الثالثة الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03/06<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماري ، المرجع السابق ، ص 137.

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر 03/06 السالف الذكر، 15.

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات

1- الدرجة الأولى

التنبيه

الإنذار كتابي

التوبيخ

2- الدرجة الثانية

التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام

الشطب من قائمة التأهيل .

3- الدرجة الثالثة

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

التنزيل من درجة إلى درجتين

النقل الإجباري

4- الدرجة الرابعة

التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

التسريح

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

وبالتالي لا يملك السلطة الرئاسية في هذه الحالة سوى اقتراح العقوبة على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، إما أن توافق أو ترفضه<sup>1</sup>.

نظرا لأن المشرع قد ألزم السلطة المختصة بالتعيين توقيع عقوبة الدرجة الثالثة والرابعة بعد أخذ الرأي الملزم لهذه اللجنة، هذا ما جاء في نص المادة 165 فقرة الثانية من الأمر 03/06 السالف الذكر بقولها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي ملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما من تاريخ أخطارها"<sup>2</sup>.

وقد نظم المشرع الجزائري هذه اللجان في الفصل الثالث في المواد من 62 إلى 73 من الأمر رقم 03/06 تحت عنوان هيئات المشاركة والطقن، إذا من خلال نصوص هذه مواد حدد لنا المشرع تشكيلها ومهامها، فبالرجوع إلى المادة 63 نجد أنها تنص على: "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب حالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية .

تتضمن هذه اللجان بالتساوي، من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها من بين أعضاء المعنيين بعنوان الإدارة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماري، المرجع السابق، ص 139.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ص 15.

<sup>3</sup> المادة 63 من نفس الأمر، ص 08.

كما أكدت المادة 64 من نفس الأمر على أهمية وجود هذه اللجنة واعتبارها هيئة استشارية في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجمع زيادة على ذلك كالجنة الترسيم وكمجلس تأديبي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية

تتمثل في تلك الخطوات المنظمة التي يتعين اتباعها للتحقق من وقوع المخالفة التأديبية، ونسبتها إلى فاعلها، والفضل فيها بقرار قد يكون بالإدانة أو براءة<sup>2</sup>.

فأول خطواتها هو فتح التحقيق وهو عبارة عن إجراء تأديبي جوهري تتخذه الجهة المختصة وفقا لضوابط محددة، يهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة، وذلك لمعرفة مدى صحة الاتهام من خلال التأكد من الوجود المادي للواقعة وتحديد تكييفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها<sup>3</sup>.

ولقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة بمعنى الجهة المختصة بالتعيين أو من يمثلها قانونا حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام<sup>4</sup>. وهذا مانصت عليه المادة 162 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين."<sup>5</sup>

ونشير إلى أن المشرع الجزائري بالرغم من منحه للسلطة الرئاسية حق توجيه الاتهام والتحقيق إلا أنه لم يجعل بيدها توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من بينها عقوبة إخلال بواجب

<sup>1</sup> المادة 64 من نفس الأمر، ص08.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص96.

<sup>3</sup> بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، لطلبة السنة الثانية ماستر، كلية حقوق، جامعة الدكتور " مولاي الطاهر"، سعيدة، 2016.

<sup>4</sup> كمال رحماري، المرجع السابق، ص155.

<sup>5</sup> المادة 162 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ص15.

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

كتمان السر المهني، إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء  
الاجتمعة كالمجلس التأديبي .

وقد ألزم المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل  
لا يتعدى خمسة وأربعون يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ وهذا ما تضمنته المادة 166  
من نفس الأمر،<sup>1</sup> كما ألزمت المادة 168 من نفس الأمر الموظف المحال على المجلس التأديبي  
مفشي السر بالمتول شخصياً أمام المجلس غير أنها استثنت من ذلك حالة القوة القاهرة، كما  
تضمنت كيفية إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس والذي يكون بالبريد الموصى عليه مع  
وصل الاستلام وذلك قبل خمسة عشر يوماً على الأقل، ويمكن للموظف في حال تقديمه لمبرر  
مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الاجتمعة كمجلس تأديبي تمثله  
من قبل مدافعيه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، أو في حالة  
رفض التبرير المقدم من قبل تستمر المتابعة التأديبية.<sup>2</sup>

ويجب على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الاجتمعة كمجلس تأديبي البث في القضية  
المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوماً من تاريخ إخطارها.<sup>3</sup>

وتداول اللجنة الاجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة وهذا حسب المادة 170 التي  
تنص على أنه : " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الاجتمعة كمجلس تأديبي في  
جلسات مغلقة ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة " <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 166 من الأمر 03/06 من السالف الذكر، ص15.

<sup>2</sup> المادة 168 من نفس الأمر، أنظر ملحق رقم 03.

<sup>3</sup> سعيد مقدم ، المرجع السابق، ص469.

<sup>4</sup> المادة 170 من الأمر 03/06 من السالف الذكر، ص15.

ويجب على المجلس تبليغ قراره إلى السلطة الإدارية المختصة لتصدر قرارها بتوقيع العقوبة التأديبية ملتزمة في ذلك بالرأي الملزم للمجلس التأديبي<sup>1</sup>.

وتلتزم الإدارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية إلى الموظف المعنى في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار مع حفظه في ملفه الإداري<sup>2</sup>.

### **الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب**

تلتزم السلطة التأديبية المختصة باحترام مجموعة من الضمانات خلال المساءلة التأديبية للموظف الذي أحل بواجب كتمان السر المهني، وتتمثل أهم هذه الضمانات فيما يلي :

#### **أولاً : الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة**

تتمثل الضمانات في ضرورة إخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه، ومن ثم حقه في اطلاع على ملفه التأديبي وضمانة ممارسة حق الدفاع.

#### **أ- إخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه**

يعتبر إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من الضمانات الهامة المقررة للموظف في مجال المساءلة التأديبية، ولهذا يتعين على السلطة التأديبية المختصة إخطار الموظف الذي أحل بواجب كتمان السر المهني بهذه التهمة وذلك عن طريق برقية توجه إلى رئيس لكي يسلمها له، والذي يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار والذي يعلمه برغبة الإدارة في معاقبته<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بدري مباركة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 172 من نفس الأمر، ص15. أنظر ملحق رقم 04.

<sup>3</sup> كمال رحماري، المرجع السابق، ص149.

ولقد نص المشرع على هذه الضمانة في المادة 167 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر يحق للموظف الذي يتعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

#### ب- حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي

نص المشرع الجزائري على هذه الضمانة صراحة بقوله " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>2</sup>

وقد حددت التعلية رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية شروط ممارسة هذا الحق بحيث سمحت لمخامي الاطلاع على الملف التأديبي إذا أذن له الموظف المتهم بذلك، غير أنه لا يمكنه الحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة<sup>3</sup>.

والمقصود بالملف هنا ملف الدعوى التأديبية، فكل تحقيق تأديبي ينتهي بأعداد ملف له، وهذا ملف يحتوي على كل أوراق والبيانات والمستندات المتعلقة به المقسمة والمرتبة بأرقام متسلسلة

4

وفيما يتعلق بمحتويات الملف التأديبي فحسب المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 افريل 2004 فيتضمن الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقها التأديبية عند الاقتضاء.

<sup>1</sup> المادة 167 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ص15.

<sup>2</sup> المادة 167 ، نفس المرجع ، ص15. انظر ملحق رقم 01.

<sup>3</sup> كمال رحماري ، المرجع السابق ، ص152.

<sup>4</sup> محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق ، ص367.

- نتائج التحقيق التأديبي عند الاقتضاء .

- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة<sup>1</sup>.

### ج- ممارسة حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من المبادئ المستقرة والراسخة في وجدان العدالة، والتي نصت عليها الدساتير المختلفة وتضمنتها إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية حق المتهم في الاستعانة بمدافع.<sup>2</sup>

وهو الوضع الذي ساد في الجزائر، إذا أكدت كافة النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة على أهمية حق الموظف في الدفاع عن نفسه فور بدء في الإجراءات التأديبية ابتداء من الأمر رقم 133/66 والذي نص على أن: " الموظف الذي يمثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء".....

له أن يستعين بمدافع يختار كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفاهية، وأن يطلب حضور الشهود<sup>3</sup>

وجاء في المادة 129 من المرسوم رقم 59 /85 : "... يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن، أن اقتض الأمر أي توضيح كتابي أو شفهي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان ، 2013، ص133.

<sup>2</sup> سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الذكر الجامعي، إسكندرية، 2008، ص123.

<sup>3</sup> المادة 57 من الأمر 133/66، المرجع السابق، ص13.

<sup>4</sup> المادة 129 من المرسوم رقم 59/85.

وكذا التشريع الحالي أمر 03/06 هذا الأخير نص في المادة 168 على أنه: " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك .....

يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابها أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثله من قبل مدافعه "1.

ويلاحظ في هذا الصدد، أن السبب في تأكيد المادة 168 من الأمر 03/06 على ضرورة مثل الموظف شخصيا هو تمكينه من الدفاع عن نفسه ولو لم تشر صراحة إلى عنصر الحق في الدفاع في الفترة الأولى .

#### **ثانيا : الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة**

إن إصدار القرار التأديبي المتضمن القرار التأديبي، لا يعني نهاية مساره الوظيفي فله أن يسلك مسلك آخر لمواجهة القرار التأديبي، وذلك بالتظلم منه وهو ما يعد ضمانا أخرى تمنح للموظف

في مواجهة الإدارة وهو نوعان تظلم إداريا أمام الجهة المصدرة للقرار التأديبي وأمام لجنة الطعن والتظلم قضائي أمام جهات قضائية.

#### **أ- التظلم الإداري**

كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته بأمر بمصلحته أو مس مركزه القانوني، قصد إلغائها أو سحبه أو تعديله في صورة طلب أو شكوى " تظلم "2.

<sup>1</sup> المادة 168 ، من الأمر 03/06 ، السالف الذكر ، ص15.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 62.

والتظلم الإداري يقدم إلى مصدر القرار المخالف للقانون طالبا فيه أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره، إما بسحبه أو إلغائها أو تعديله، حسب السلطة التي يملكها هذا الرئيس الإداري ويسمى في هذه الحالة تظلما ولائي<sup>1</sup>. وقد يتقدم صاحب الشأن للسلطة الرئاسية مصدره القرار التي يكون لها حق في التعديلاً أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون ويسمى حينئذ تظلما رئاسيا<sup>2</sup>.

وما دام أن القرار التأديبي هو قرار إداري فيتم تطبيق المبادئ القانونية عامة، فطبقا للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي جاء فيها: "يجوز للشخص المعنى بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل منصوص عليه في المادة 829 وهو

( 4 أشهر ) يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين ، بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم<sup>3</sup>.

### **ب- التظلم أمام لجنة الطعن**

إلى جانب التظلم بنوعيه وفر المشرع للموظف ضمانا الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للعقوبات الجسيمة حيث نصت المادة 65 من الأمر رقم 03/06 على " إنشاء لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تتكون هذه اللجنة بالتساوي من ممثلين عن الإدارة الذين تعينهم السلطة المختصة بالتعيين وممثلي الموظفين، حيث ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص360.

<sup>2</sup> سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011 ، ص 312.

<sup>3</sup> قانون رقم 08/09 مؤرخ في 25 فيفري 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 23 افريل 2008.

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

من بينهم ممثلهم في هذه اللجنة، والتي تتألف السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء المعينين بعنوان الإدارة<sup>1</sup>.

تختص هذه اللجنة بعد إخطارها من طرف الموظف بالنظر في التظلم من القرار التأديبي المتضمن إحدى العقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة طبقا للمادة 67 من الأمر 03/06 والمادة 175 من نفس الأمر : يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار<sup>2</sup>.

إذنتلزم الإدارة بإعلام الموظف المعنى بحقه في الطعن وأجل رفعه أمام لجنة الطعن، ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تقديم تظلم فيها.

### ج- الرقابة القضائية

إذا لم يتمكن الموظف من تغيير موقف لإدارة من خلال ما أتاحه له المشرع من ضمانات تبقى الرقابة القضائية على القرار التأديبي الضمان الأخير الذي يخول للموظف حق الطعن في هذا القرار .

وما يؤكد أهمية موقع الرقابة عن غيرها من الضمانات قول الدكتور نصر الدين مصباح القاضي بأنها : " أنجع أنواع الرقابة وأهم الضمانات اللاحقة، على صدور القرار التأديبي والضمانة المثلى والنهائية في حالة فشل الضمانات السابقة عليها في تحقيق مطالب الموظف . فهي الوسيلة

<sup>1</sup> بدري مباركة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 67 من الأمر رقم 03/06، ص 08

المادة 175 من نفس الأمر، ص 15.

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

التي تأتي في خاتمة المطاف في المجال الضمانات التأديبية من جهة وطريق لانقضاء العقوبات من جهة أخرى ."

فإذا ما رفض مصدر القرار التراجع عن قراره وقد يجاريه رئيسه في ذلك، ثم إن ترك النزاع بين الإدارة وموظفيها لتفصل فيه بنفسها تثير الشك في نفوسهم، لأن من مقتضيات العدالة إلا يكون الحكم خضماً في النزاع يكون الحل الأمثل اللجوء للقضاء وعرض النزاع عليه والطعن في القرارات التأديبية عن طريق دعوى الإلغاء، كوسيلة لتحريك رقابة القضاء، ولحماية الموظفين من عدم شرعية هذه القرارات .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قيقاية مفيدة ، المرجع السابق ، ص 162-163.

## المبحث الثاني : العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية وسيلة من الوسائل الإدارية التي تستخدمها السلطة الإدارية المختصة بناء على نص في القانون لردع مرتكب المخالفات التأديبية داخل الوظيفة، وبهدف ضمان السير المنتظم والفعال للمرافق العامة<sup>1</sup>.

وعليه سندرس في هذا المبحث مفهوم العقوبة التأديبية في ( المطلب الأول )، والمبادئ التي تحكمها في ( المطلب الثاني )، وكيفية انقضاءها في المطلب الثالث .

### المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

إن العقوبة التأديبية هي كافة التصرفات التي تمارسها جهة العمل لحفظ النظام والطاعة داخل المرفق، ولذلك ينبغي على الموظفين احترام القواعد والمقتضيات لتحقيق الأهداف النهائية لتلك الجهة.

وللتأديب وسيلتين تتعلقان بالعقوبة التأديبية فهو وسيلة للوقاية من خلال التلويح بتوقيع العقوبة في حالة الإخلال بالنظام العام من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر وسيلة للردع، حيث يسمح بتوقيع الجزاء على المخالف سواء في صورة استبعاده عن المرفق، إذا استحال تقويمه، أو في صورة جزاء أقل

من ذلك، والذي قد يكون معنوياً أو مادياً، وقد يمس الموظف في شرفه أو مصالحه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 52.

<sup>2</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 181.

## الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

الهدف الأساسي للعقوبات التأديبية هو الوقاية، ولا يمكن لأي نظام تأديبي أن يصل إلى تحقيق هذا الغرض دون وجود سلم للعقوبات تختلف أهميتها باختلاف أهمية الخطأ التأديبي المقترف<sup>1</sup>.

### أولاً : من الناحية القانونية

العقوبات التأديبية هي نوع من الجزاء الذي توقعه السلطة التي لها صلاحية التعيين على الموظف الذي ينسب إليه ارتكاب أحد الأخطاء المهنية مما يؤثر على مركزه القانوني .

فتحديد العقوبة التأديبية يخضع لضوابط معينة، وهذا ما نصت عليه المادة 161 من الأمر رقم 03/06 بقولها: يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعنى والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام<sup>2</sup>.

### ثانياً : من الناحية الفقهية

لم ترد في جل التشريعات الوظيفية تعريفاً للعقوبة التأديبية، وهو ما أدى إلى فتح باب لاجتهادات الفقه للوصول إلى تعريف محدد حيث تعرف بأنها: "الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني، وهو الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن تترتب عنه نتائج سلبية على حياة الموظف".

<sup>1</sup> كمال رحماري ، المرجع السابق ،ص88.

<sup>2</sup> المادة 161 من الأمر رقم 03/06، ص15.

ويرى البعض بأن " الجزء هو نوع من العقوبات مشتق من نظام الوظيفة العامة ويوقع على الموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية، ويؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي "<sup>1</sup>

أما الدكتور عبد القادر الشخلي يرى بأنها: " إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على الموظف أخل بواجبات وظيفته، ويمس مزايا وظيفة فحسب ".<sup>2</sup>

في حين عرفها عمار عوابدي على أنها: " هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة هي العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة ".<sup>3</sup>

ويعرف الأستاذ DELPERER العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العلمية ".

يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية والذي من دونه لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير الموافق العامة بانتظام واطراد، وهي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية .<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أم الخير بوقرة ، تأديب الموظف لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مجلة الفكر العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013 ، ص77.

<sup>2</sup> عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع عمان 1983 ، ص130-131.

<sup>3</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص336.

<sup>4</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص88.

## الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

في الوقت الذي صنف فيه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 العقوبات التأديبية في 2 درجتين، والمرسوم المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر سنة 1985، ثلاث (03) درجات نصت أحكام المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أنه تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربعة (4) درجات " <sup>1</sup>.

### أولا : عقوبات الدرجة الأولى:

وتتمثل في العقوبات الأدبية أدنى العقوبات التأديبية ونوع من التحذير الوقائي الذي تمارسه السلطة الرئاسية في مواجهة موظفيها بهدف وقايتهم ومنهم من العودة مستقبلا لارتكاب مخالفات جديدة يتعرضون معها لتوقيع الجزاءات أشد جسامة عليهم <sup>2</sup>.

#### أ- التنبيه

وتطلق عليه في التشريعات المقارنة بلفت النظر وذلك بإشعار الموظف بالمخالفة التي ارتكبها، وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رشيد حبابي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة، لأحكام الأمر 03/06، 2012، ص 129.

<sup>2</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 295.

<sup>3</sup> محمد جمال مطلق الدنبيات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 328.

## ب- الإنذار الكتابي

يعتبر منأخف الجزاءات الأدبية، وتتضمن طابع التحذير للموظف من العودة لارتكاب الخطأ والوقوع في خطأ أشد مستقبلاً<sup>1</sup>.

## ج- التوبيخ :

تكون عقوبة التوبيخ بإرسال إخطار تحريري إلى الموظف يذكر في الذنب الذي ارتكبه<sup>2</sup>.

## ثانيا : عقوبات من الدرجة الثانية:

تؤثر هذه العقوبة على المركز المالي للموظف ، وتتمثل في :

### أ- التوقف عن العمل من يوم ( 1 ) إلى ثلاثة (03) أيام:

هي عقوبة يتم بموجبها إبعاد الموظف المحطئ مؤقتا عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة (03) أيام، ويترتب عليها ضررا ماليا ( الإنقاص من الراتب).

## ب- الشطب من قائمة التأهيل (الأصح جدول الترقية)

تعني هذه العقوبة شطب اسم الموظف المعاقب بها من الجدول الخاص بالترقية، وبالتالي حرمانه من الترقية بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول نافذ المفعول.

## ثالثا : عقوبات من الدرجة الثالثة:

تؤثر هذه العقوبة أيضا على المركز المالي للموظف ، وتتمثل في :

### أ- التوقيف عن العمل من يوم 4 أربعة أيام إلى ثمانية أيام

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 295.

<sup>2</sup> مازن ليلو راضي، المرجع السابق، ص 119.

وذلك بإبعاد الموظف المخطئ مؤقتاً عن العمل لمدة تساوي (04) أيام على الأقل ولا تتعدى ثمانية (08) أيام ، وهي عقوبة لها أثر مالي.

#### **ب- التنزيل من درجة إلى درجتين**

يتم خفض الموظف إلى درجة ادني من الدرجة التي يشغلها وذلك بتنزيله درجة أو درجتين بما يؤثر على مركزه المالي.

#### **ج- النقل الإجمالي**

هي عقوبة يتم بموجبها نقل الموظف المعاقب إجبارياً إلى مكان آخر غير المكان الذي كان يعمل فيه مما يترتب عليه تحمله المصاريف المالية، ويتميز هذا النقل عن النقل الإجمالي لمصلحة المرفق الذي يتخذه لأغراض تنظيمه بهدف حسن سير المرفق العام.

#### **رابعا : عقوبات الدرجة الرابعة**

تتمثل في:

#### **أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة**

يتم تنزيل أو خفض الموظف المعاقب من الرتبة التي يشغلها إلى الرتبة السفلى أو الأدنى منها مباشرة بما يؤثر على مركزه المالي.

#### **ب- التسريح**

هو عقوبة يتعرض لها الموظف بسبب ارتكابه لمخالفة جسيمة تستدعي ضرورة فصله، فهي عقوبة استيعادية تعني تنحية الموظف المخطئ بصفة نهائية من الوظيفة، مما يترتب

عليه إنهاء العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف طبقاً للمادة 216 من الأمر رقم

03/06<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : مقارنة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

تتمثل أهم أوجه التقارب والاختلاف بين العقوبتين فيما يلي :

أولاً : أوجه التشابه : هناك نقاط تشابه ما بين العقوبتين وأهمها :

خضوع العقوبتين لمبدأ الشرعية، فقد حدد المشرع العقوبات التأديبية والجنائية على سبيل الحصر، ولكن تختلف كيفية تطبيق هذا المبدأ، فإذا كانت العقوبات الجنائية محددة لكل جريمة بذاتها، فإن هذا الارتباط بين المخالفات والعقوبات غير معروف في النظام التأديبي كأصل عام.

تشابه العقوبتين في خاصية الردع، حيث يستهدفان ردع المذنب وغيره بسبب سلوك أثم يشكل اعتداءً على مصلحة يجب حمايتها.

خضوع العقوبتين لمبدأ شخصية العقوبة التي توقع عن الشخص المسؤول عن السلوك المعاقب دون سواه .

لا يستند توقيع العقوبتين إلى حدوث ضرر إن كان يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد العقوبة.

### ثانياً: أوجه الاختلاف

هناك مسائل تختلف فيها العقوبتين بما يؤكد خصوصية العقوبة التأديبية واستقلاليتها .

<sup>1</sup> بدري مباركة ، محاضرات في الوظيفة العامة ، السنة الأولى ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة مولاي طاهر ، سعيدة ، 2016.

توقع العقوبة الجنائية بسبب ارتكاب جريمة، بينما تطبق العقوبة التأديبية بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية.

تطبيق العقوبة الجنائية على جميع المقيمين على إقليم الدولة في حين تطبق العقوبة التأديبية على الموظفين فقط.

تملك السلطة القضائية سلطة توقيع العقوبة الجنائية، بينما توقع العقوبة التأديبية في الجزائر بواسطة السلطة الإدارية المختصة بالتعيين واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المادة 165 من الأمر رقم 03/06 .

تعتبر العقوبة التأديبية عقوبة مهنية تؤثر في الحقوق والمزايا الوظيفية، في حين تتعلق العقوبة الجنائية بالمساس بحياة الشخص وحرية وماله.

تخصص لكل جريمة عقوبة جنائية محددة في حين لا يوجد هذا الارتباط في مجال التأديبي كقاعدة عامة<sup>1</sup>

### **المطلب الثاني : المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية**

تخضع العقوبة التأديبية إلى ضوابط قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة تأديب في غير الأغراض التي حددها القانون وهذا ما جعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى التزام الإدارة للقواعد التي تحكم العقاب التأديبي .

فدراسة ضوابط العقوبة التأديبية، تتطلب التعرض إلى مبدأ شرعية وشخصية العقوبة ( الفرع الأول ) ثم مبدأ تناسب والمساواة في توقيع العقوبة ( الفرع الثاني)، وكذا مبدأ تسبب القرار التأديبي ( الفرع الثالث )<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بدري مباركة ، مرجع السابق .

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص94.

### الفرع الأول : مبدئي شرعية وشخصية العقوبة التأديبية

يقتضي هذا المبدأ أن يكون الجزاء الموقع من بين الجزاءات التي نص عليها القانون هذا من جهة ومن جهة أخرى يجب أن لا يمس هذا الجزاء إلا الشخص الذي ارتكب المخالفة التأديبية .

#### أولاً: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يقصد بمبدأ شرعية تقييد وإلزام السلطة التأديبية بالجزاءات الواردة في القانون على سبيل الحصر، بحيث لا تملك سلطة التأديب أن تتدع جزاءات جديدة، فهي محددة سلفاً بموجب القانون<sup>1</sup>.

وتتحلى شرعية عقوبة إخلال بواجب كتمان السر المهني كون أن مشرع نص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر عندما صنفها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة (03) ، وما يؤكد شرعية العقوبة التأديبية بصفة عامة هو ما نصت عليه المادة 164 من نفس الأمر التي جاء فيها " يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه "<sup>2</sup>.

#### ثانياً : مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

مفاده أن من يرتكب مخالفة لأي قاعدة قانونية يجب أن يتحمل العقاب المقرر قانوناً بمفرده ودون أن يشاركه أحد في تحمل آثار هذا العقاب<sup>3</sup>، إلا أن الاستثناء الوحيد على هذا المبدأ

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 504.

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر رقم 03/06، ص 15.

<sup>3</sup> المادة 164 من نفس الأمر، ص 15.

والتي يعني الموظف من مسؤولية إذا ما جاء من خطأ كان نتيجة لتنفيذه أمر اصدر إليه من رئيسه مكتوباً بالقيام بالعمل وموضوع المساءلة .

وتجدر الإشارة لتقرير مسؤولية الرئيس والتي يترتب عنها انتقال تبعة الجزاء من المرؤوس إليها إذا توافرت الشروط التالية :

- صدور أمر كتابي من الرئيس إلى المرؤوس بالقيام بالعمل .
- أخطار وتنبية المرؤوس الكتابي لرئيسه بخطأ القيام بما أصدره<sup>1</sup>.

### **الفرع الثاني: مبدئي المساواة والتناسب في توقيع العقوبة**

إن شرعية العقوبة التأديبية غير كافية لمشروعيتها، بل يجب على السلطة التأديبية المختصة مراعاة المساواة في إصدارها لهذه العقوبات، وأن يكون هناك تناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء الموقع<sup>2</sup>.

#### **أولاً : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية**

يقصد بمبدأ المساواة في العقوبة أن العقوبات المنصوص عليها في القانون التأديبي يجب أن تسري على جميع الموظفين المخالفين دون تفرقة بينهم، فالعقوبة التأديبية لا تختلف باختلاف المراكز الوظيفية للعاملين، من حيث نوعيتها أو درجتها في سلم الإداري فالمخالفة تستحق الجزاء المناسب سواء ارتكبتها موظف حديث الارتباط بالإدارة أو موظف قديم أو كان في

<sup>1</sup> أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2010، ص 479.

<sup>2</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 34

درجة عادة أو درجة عليا، طالما كانت ظروف ارتكاب الجريمة ، واحدة ويخضعون لنظام قانوني واحد <sup>1</sup>.

### **ثانيا : مبدأ التناسب**

تثار في المجال التأديبي مشكلة التناسب بين العقوبة والمخالفة، عكس المجال الجنائي بسبب عدم تقنين المخالفات التأديبية بخلاف مما هو عليه الشأن في الجرائم الجنائية <sup>2</sup>.

والمقصود بمبدأ التناسب أنه يتعين على السلطة التأديبية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمته لمدى جسامة الذنب الإداري بغير مغالاة في الشدة ولا إسراف في الرأفة <sup>3</sup>.

فقد نصت المادة 161 من الأمر رقم 03/06 على أنه : " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام " <sup>4</sup>.

### **الفرع الثالث : تسبيب القرار المتضمن العقوبة التأديبية**

ظهر مصطلح التسبيب لأول مرة في فرنسا كمصطلح لغوي خلال قرن الثامن عشر، وكان يقصد به تضمين الأحكام القضائية بالأسباب الضرورية التي أدت الى وجودها <sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أماني زين بدر فراج، المرجع السابق، ص487.

<sup>2</sup> عبد القادر الشخيلي ، المرجع السابق ، 297.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص96.

<sup>4</sup> المادة 161 من الأمر رقم 03/06، ص15.

<sup>5</sup> بدري مباركة ، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08، مجلة فصلية تصدر من مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية الجزائر، 2008 ، ص107.

## الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني

يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلها تتخذ القرار التأديبي<sup>1</sup>.

ولقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تسبب جميع القرارات التأديبية، فإنه وفي كافة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، بد بالأمر رقم 133/66 ، نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية ، إلا أن المرسوم رقم 59/85 قد قصر التسبب على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية<sup>2</sup> ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فإنها تتوقف فقط على موافقة لجنة الموظفين<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 ، فقد اشترط تسبب القرار التأديبي بشكل عام ودون تخصيص بعقوبة معينة ، وهذا ما نصت عليه المادة 165 على ان : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى ."

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي ملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>4</sup>.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد قيد المشرع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، بتسبب رأيها طبقاً للمادة 170 الفقرة الثانية من نفس الأمر، المتضمنة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ، والتي جاء فيها : " يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة " <sup>5</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 104.

<sup>2</sup> انظر المادتين 125-126 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985

<sup>3</sup> المادة 127 من نفس المرسوم .

<sup>4</sup> المادة 165 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، ص 15 .

<sup>5</sup> المادة 170 من نفس الأمر، ص 16.

السبب هو ركن أساسي في القرار يترتب على بطلان القرار التسبب فهو إجراء شكلي لا يرقى لمرتبة ركن في القرار ويقصد به ذكر الأسباب في صلب القرار الإداري<sup>1</sup>.

### **المطلب الثالث : انقضاء العقوبة التأديبية**

تطبيقا للقواعد العامة، تنقضي عقوبة إخلال بواجب كتمان السر المهني عادة بتنفيذها على مرتكب المخالفة التأديبية، إلا أن ثمة حالات قانونية ينقضي فيها جزاء بوسائل أخرى، وهو إما بالوفاة أو بإلغاء الجزاء.

### **الفرع الأول : تنفيذ العقوبة التأديبية**

إن قرار العقوبة هو خاتمة المطاف في الإجراءات التأديبية ويصبح القرار ساري المفعول اعتبار من مصادقة السلطة المختصة عليه، بيد أن تنفيذ الجزاء لا يجري عبثا وإنما تخضع السلطة التي تقوم بهذه المهمة لمبدأ المشروعية، وما يتفرع عنه من مبادئ قانونية أخرى، وهناك جملة قواعد تنقيد بها السلطة المختصة عند قيامها بتنفيذ الجزاء التأديبي وهي خضوع التنفيذ لمبدأ المشروعية وتنفيذ الجزاء اتجاه الموظف ويجب ألا تتسرع الجهة الإدارية بتنفيذ الجزاء التأديبي إلا بعد فوات مدة الطعن وذلك لغرض سيرورة القرار مستقرا بصفة عامة<sup>2</sup>.

### **الفرع الثاني: الوفاة**

من مسلم به في القوانين الإجراءات الجنائية أن الدعوى تنقضي بوفاة المتهم، وينطبق هذا المبدأ على الدعوى التأديبية لاتحاد العلة بينهما فالدعوى التأديبية كالدعوى الجنائية تتسم بالطابع الشخصي أي يجب أن تقام ضد شخص حي، فإذا توفي الموظف المتهم بعد وقوع

<sup>1</sup> عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق، قسم حقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2011 ، ص47.

<sup>2</sup> عبد القادر الشخلي ، المرجع السابق ، 545.

الجريمة وقبل رفع الدعوى التأديبية ضده فلا يجوز إقامتها ضده، وإذا توفى بعد رفع الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها فإنه يجب الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية لوفاة المتهم، وإذا حدثت الوفاة بعد صدور حكم غير نهائي في الدعوى فإن الحكم يمحى بسقوط الدعوى ولا يجوز الطعن فيه ولو كان ميعاد الطعن قائماً، وإذا كانت الوفاة بعد صدور الحكم نهائي في الدعوى فإن العقوبة تسقط ويمتنع تنفيذها لأن الدعوى تكون قد انقضت بالحكم نهائي.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: إلغاء العقوبة

قد يلجأ الموظف إلى القضاء، طالبا منه إلغاء عقوبة إخلال بواجب كتمان السر المهني كون أن هذا القرار جاء معيباً.

فالللموظف أن يلجأ إلى القضاء الإداري طالبا إلغاء الجزاء الإداري المعيب والتعويض عما يكون قد لحق به من ضرر بسببه، خاصة وأن هناك العديد من العيوب التي تشيب الجزاء التأديبي والتي يمكن للقضاء الإداري الاستناد إليها في إلغاء الجزاء، ويترتب على إلغاء الجزاء التأديبي قضائياً إزالة كافة الآثار القانونية المترتبة على ذلك الجزاء فضلاً على إلزام الإدارة بأن تعيد إلى الموظف كافة الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل توقيع العقوبة عليه مع عدم إخلال ذلك بحق الموظف في مطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر بسبب الجزاء المحكوم بإلغائه قضائياً.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمود محمد ندا، المرجع السابق، ص 191.

<sup>2</sup> شريف الطباخ، المرجع السابق، ص 165.



خاتمة

إن الالتزام بكتمان السر المهني واجب أخلاقي تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة، ومن الأهم  
الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، فإخلال به يجعله يحتل درجة بالغة من الأهمية،  
لتعرضه لخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الاجتماعية، حيث أن هذه الخصوصيات  
يجب أن تبقى طي الكتمان إلا في حالات التي يجيزها القانون حيث لم يقتصر سر المهني  
كما كان عليه سابقا على المهني التقليدية كالطب والمحاماة ، وإنما شمل كل من كان بحوزته  
أسرار أو تومن عليها بحكم وظيفته او مهنته .

إن السر المهني من الموضوعات بالغة التعقيد ولهذا اختلف الفقهاء في وضع تعريف له، ذلك  
ان تحديد السر يعتبر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف، فما يعتبر سرا بالنسبة لشخص  
قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لآخر، وما يعتبر سر في ظروف معينة لا يعتبر كذلك في ظروف  
أخرى .

وتبدوا أهمية هذا الالتزام في كونه وليدا حاجات الاجتماعية، فهو ضرورة اجتماعية لا بد  
منها، حيث ان مصلحة المجتمع والفرد تقتضيان المحافظة على الأسرار المهنية، لكن رخص  
القانون في بعض الحالات للمؤتمنين كل السر ان يفشيه دون ان يتعرض لأية مسؤولية ،  
وذلك من اجل حماية مصلحة أولى بالحماية من السر المهني .

وقد أولت المجتمعات المتقدمة هذا الموضوع أهمية بالغة حذا نتيجة لثقافتها ووعيها القانونيين،  
فلم يتم التهاون أو التردد في رفع الدعاوى أمام القضاء ضد اي إخلال بواجب كتمان السر  
على عكس ما هو عليه الحال في مجتمعاتنا ، فلا نجد اثر لحكم قضائي متعلق بالسر المهني  
وبعد دراسة هذا الموضوع يمكن استخلاص أهم النتائج والاقتراحات التي تم

التوصل إليها وهي أنه لم يتم المشرع الجزائري بوضع تعريف محدد للسر المهني .

إن مخالفة الموظف العام بواجب كتمان السر المهني قد يرتب عنه جزاء جنائي  
جزاء تأديبي، جزء مدني .

كما تجدر الإشارة إلى أن من خلال قانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من  
الفساد ومكافحته، عندا المشرع الجزائري إلى التوسيع من مفهوم الموظف العام حماية  
للمصالح العامة

ومن أهم الاقتراحات نجد أنه يجب عدم الاكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب  
نصوص قانونية فقط بل يجب نشر الوعي بهذا الالتزام، إذ أن الكثير من الفئات في  
المجتمع يجهلون هذا الالتزام الواقع على عاتق أصحاب الوظائف، ولا يطالبون  
بحقوقهم في حالة الإخلال به وذلك بسبب قلة الثقافة القانونية  
من أفضل تسميته السر الوظيفي لأنه اشمل واعم من السر المهني من حيث  
الصياغة وهو اقرب مصطلح للوظيفة العمومية .

ضرورة ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات تأديبية لان ذلك من  
شأنه ان يحث من سلطة الإدارة التقديرية في توقيعها لعقوبات قاسية  
لأجل عدم المساس بمبدأ الحياة لابد من تجريد الإدارة من صلاحية التحقيق مع  
الموظف الخاضع للتأديب وإسنادها الى جهة أخرى محايدة.



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

**النموذج رقم 04**  
**إستدعاء للاطلاع على الملف التأديبي**

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من ( أنكر التاريخ).

في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر ب .....

إمضاء السلطة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم ..... المؤرخ في .....

في عام ..... وفي اليوم ..... نحن ( تعيين المسؤول ) قمنا  
بتبليغ المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن توقيف  
السيد (ة) ..... الرتبة ..... ابتداء من .....  
يصرح المعني (ة) بإطلاعه على محتوى المقرر، وأمضى (ت) بحضورنا.

إمضاء المسؤول.

إمضاء المعني (ة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

## نموذج رقم 05 إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم  
..... على الساعة ..... وذلك ب..... للنظر  
في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أنكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ  
في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات  
والإدارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة  
دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر ب..... في .....

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

**النموذج رقم 06**  
**تبلغ قرار مجلس التأديب**

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

**الموضوع : تبلغ قرار مجلس التأديب**

يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس  
تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة .....

بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر (15)  
يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

**ملاحظة:** يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم

84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

حرر بـ ..... في .....

(السلطة المختصة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف :

إن ( السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- بمقتضى المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن  
كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

- بمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون  
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولاسيما المادتين 130

و.131

- بمقتضى المرسوم التنفيذي (أنكر المرسوم المسير لوضعية الموظف).

- بناء على القرار (المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).

- نظرا لعرض حال المؤرخ في .....

- اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة الى السيد (ة) .....

تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.

- باقتراح من .....

## قائمة المصادر المراجع

أولاً: المصادر:

1- القرآن الكريم

ثانياً: الكتب

1- الكتب العامة

1- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، دار الهومة، الجزائر، الطبعة الحادية عشر.

2- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006

3- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الخامسة، 1979.

4- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

5- محمد جمال مطلق الدنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، عمان، طبعة الأولى، 2003.

6- محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الجنائي الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة الأولى، 1998.

7- نواف كنعان ، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن،  
2005.

## 2- الكتب المتخصصة

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب،  
الجزائر.

2- أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية ، مطبعة جامعة القاهرة، 1988.

3- أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية  
والأوروبية، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2010.

4- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات  
الجامعية، الإسكندرية 2007 .

5- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة، لأحكام الأمر  
03/06 ، 2012.

6- سامان عبد الله عزيز، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية والوظيفية ، دار  
الفكر الجامع ، الإسكندرية ، 2015 .

7- سعد الشثيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الذكر الجامعي،  
إسكندرية، 2008.

- 8- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2013 .
- 9- سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2012.
- 10- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011.
- 11- شريف الطباخ ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها، دار الفكر والقانون، الطبعة الأولى، 2008.
- 12- عادل جبيري محمد حبيب ، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني والوظيفي ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى ، 2003 .
- 13- عبد الحكيم فودة واحمد محمد احمد ، شهادة الزور واليمين الكاذبة والقذف والسب والبلاغ الكاذب وإفشاء الأسرار والتعرض للأنتى والاعتداء على حرمة الحياة الخاصة مقارنة بالتشريعات العربية، دار الفكر والقانون، المنصورة ، طبعة 2009.
- 14- عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب ، وإفشاء الأسرار ، دار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية ، 2005 .
- 15- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع تركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

**16-** عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع

عمان 1983.

**17-** علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام

العراقي والمصري والانجليزي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2004.

**18-** عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور للنشر والتوزيع ،

الجزائر ، الطبعة الأولى، 2015.

**19-** كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر

والتوزيع ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 2006.

**20-** مازون ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية،

طبعة، 2002.

**21-** محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الجزائر، الطلعة

الثانية، 1989 .

**22-** محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعية

الجديدة، الإسكندرية، 2005.

**23-** محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأ

المعارف، الإسكندرية، 2000.

24- محمد محمود نداء، انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر  
الطبعة الأولى، 1981 .

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

26- محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية للالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله،  
دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2003 .

27- ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية ، " الولاية والاختصاص "، منشأ المعارف، الطبعة  
الثانية، 2003.

28- موفق علي عبيد، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء السر المهني، مكتبة الثقافة  
للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.

29- هشام توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام -التأديبية -الجنائية- المدنية، دار  
الكتاب الحديث، 2014.

30- هشام ليوسفي ، الحماية الجنائية للسر المهني ، دار الوليد للنشر والتوزيع ، الطبعة  
الأولى، 2015.

## ثالثا: المقالات

1- أم الخير بوقرة ، تأديب الموظف لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مجلة المفكر العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013.

2- بدري مباركة ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08، مجلة فصلية تصدر من مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية الجزائر، 2008.

3- سعداوي مفتاح ، جريمة إفشاء الموظف أسرار وظيفته وآثارها على وضعه التأديبي.

<http://www.ba-menoufia.com/books-pdf/1304235176c2356fe99.pdf>

2017/02/22

22:15

## رابعا: الرسائل الجامعية

1- بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان ، 2010.

2- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013.

3- شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكر لنيل شهادة الماستر

كلية حقوق ، قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013.

4- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في التشريع

الجزائري، مذكرة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق، قسم حقوق، جامعة الحاج

لخضر، باتنة ، 2011.

5- قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير

في القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2008.

6- قديدر اسماعيل ، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء الأسرار الطبية ، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2010.

7- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع

الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية

، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية، جامعة - الحاج الأخضر باتنة، 2006.

8- ورقلي نادية ، علاقة الموظف العام بالإدارة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق ،

التخصص قانون إداري ، كلية حقوق ، قسم حقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة .

## خامسا: القوانين

1- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام

للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، سنة 1966 ، ملغى.

- 2- الأمر 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتعلق بقانون العقوبات الجريدة الرسمية عدد 49، الصادرة في 11 جوان 1966، المعدل والمتمم بموجب القانون 01/09 المؤرخ في 26 جوان 2001 الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27/06/2001.
- 3- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 الصادر عن مديرية العامة للتوظيف العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من مرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 4- القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية ، العدد 14 ، الصادر في 08/03/2006.
- 5- أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 46 ، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 6- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 سنة 1985.
- 7- قانون رقم 08/09 مؤرخ في 25 فيفري 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 23 افريل 2008.

8-الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر

سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.

# قائمة

## المصادر والمراجع

إهداء

شكر وعرهان

- 01..... مقدمة
- 05..... الفصل الأول: المسؤولية الجنائية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني.....
- 07..... المبحث الأول: مفهوم كلا من الموظف العمومي و السر المهني .....
- 07..... المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي .....
- 07..... الفرع الأول: تعريف القانوني للموظف العمومي.....
- 09..... الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العمومي.....
- 10..... الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العمومي .....
- 11..... المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي .....
- 11..... الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي.....
- 11..... أولا : حق الموظف العمومي في الراتب.....
- 12..... ثانيا: حق الموظف العمومي في العطل.....
- 12..... ثالثا: حق الموظف العمومي في الحماية.....
- 13..... الفرع الثاني : واجبات الموظف العمومي.....
- 13..... أولا : واجب المحافظة على الوثائق الإدارية.....
- 13..... ثانيا : واجب طاعة.....
- 14..... ثالثا : واجب المحافظة على السر المهني.....
- 14..... المطلب الثالث: مفهوم السر المهني.....

- 15..... الفرع الأول: تعريف السر المهني.
- 15..... أولا : تعريف الفقهي للسر المهني.
- 16..... ثانيا: تعريف القضائي للسر المهني.
- 16..... ثالثا: شروط الحماية الجنائية للسر المهني.
- 17..... الفرع الثاني: طبيعة ونطاق الالتزام بالسر المهني.
- 17..... أولا: طبيعة الالتزام بالسر المهني.
- 18..... ثانيا: نطاق الالتزام بالسر المهني.
- 19..... الفرع الثالث: مظاهر الالتزام بالسر المهني.
- 19..... أولا : الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي.
- 19..... ثانيا : في الوسط المهني عموما.
- 20..... ثالثا: بخصوص سرية المراسلات.
- 22..... المبحث الثاني: جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني.
- 23..... المطلب الأول : أركان جريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني.
- 23..... الفرع الأول: الركن المفترض لجريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني.
- 24..... الفرع الثاني: الركن المادي لجريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني.
- 25..... الفرع الثالث: الركن المعنوي.
- 26..... المطلب الثاني: الجزاءات المقررة لجريمة إخلال بواجب كتمان السر المهني.
- 26..... الفرع الأول: الجزاء الجنائي.
- 26..... الفرع الثاني: الجزاء المدني.

- المطلب الثاني : حالات الإباحة.....27
- الفرع الأول: أعمال الخبرة.....27
- الفرع الثاني: رضا المجني عليه.....28
- الفرع الثالث: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء والتصريح والتبليغ عن الجرائم.....28
- الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف عن إخلال بواجب كتمان السر المهني..30
- المبحث الأول المخالفة التأديبية كأساس لمسؤولية الموظف.....32
- المطلب الأول : تعريف المخالفة التأديبية .....32
- الفرع الأول : التعريف القانوني للمخالفة التأديبية..... 32
- الفرع الثاني : التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية.....34
- الفرع الثالث : التعريفات القضائية للمخالفة التأديبية.....35
- المطلب الثاني: أركان مخالفة إخلال بواجب كتمان السر المهني.....36
- الفرع الأول: الركن المادي.....36
- الفرع الثاني: الركن المعنوي.....37
- الفرع الثالث: الركن الشرعي.....38
- المطلب الثالث: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء إجراءاتها و ضمانات الموظف إزاءها..39
- الفرع الأول : السلطة التأديبية المختصة.....40
- الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية.....42
- الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب.....44
- أولا : الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة.....44

- 47..... ثانيا : الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة.
- 50..... المبحث الثاني : العقوبة التأديبية.
- 50..... المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية.
- 51..... الفرع الأول :تعريف العقوبة التأديبية.
- 51..... أولا : من الناحية القانونية.
- 51..... ثانيا : من الناحية الفقهية.
- 53..... الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية.
- 53..... أولا : عقوبات الدرجة الأولى.
- 54 ..... ثانيا : عقوبات من الدرجة الثانية.
- 54..... ثالثا : عقوبات من الدرجة الثالثة.
- 55..... رابعا : عقوبات الدرجة الرابعة .
- 56..... الفرع الثالث : مقارنة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.
- 56..... أولا : أوجه التشابه.
- 56..... ثانيا : أوجه الاختلاف.
- 57..... المطلب الثاني : المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية.
- 58 ..... الفرع الأول : مبدئي شرعية وشخصية العقوبة التأديبية.
- أولا: مبدأ شرعية العقوبة
- 58..... التأديبية.
- 58..... ثانيا : مبدأ شخصية العقوبة التأديبية.

- 59.....الفرع الثاني: مبدئي المساواة والتناسب في توقيع العقوبة.
- 59.....أولا : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.
- 59.....ثانيا : مبدأ التناسب.
- 60 .....الفرع الثالث : تسبيب القرار المتضمن العقوبة التأديبية.
- 61 .....المطلب الثالث : انقضاء العقوبة التأديبية.
- 61 .....الفرع الأول : تنفيذ العقوبة التأديبية.
- 62.....الفرع الثاني: الوفاة.
- 62.....الفرع الثالث: إلغاء العقوبة.
- 64 .....الخاتمة.
- 67.....ملاحق.
- 74.....قائمة المصادر والمراجع.