

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



## مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون العام

:

- سوماية مهدي

إعداد الطالبتين:

❖ أحلام بودراع

❖ نعيمة دريبل

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	محمد الصديق بن يحيى	أستاذ محاضر "ب"	ليلى مشطر
مشرفا ومقررا	محمد الصديق بن يحيى	أستاذة مساعدة "أ"	سوماية مهدي
ممتحنا	محمد الصديق بن يحيى	أستاذة مساعدة "أ"	دلال عياد

السنة الجامعية: 2021 - 2022



# شكر و عرفان

بعد بسم الله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم  
إن الحمد والشكر لله تعالى الذي وفقني لإنجاز هذه المذكرة، والذي  
لولاه لما كنت لأصل لهذا  
ثم لا بد من شكر كل من ساهم في ذلك  
أتقدم بجزيل الشكر والعرفان والتقدير للأستاذة المشرفة: مهدي  
سوماية، والتي تشرفت بقبولها  
للإشراف على هذه المذكرة  
وعلى مجهوداتها وسعة صبرها طيلة فترة بحثي هذا  
كما لا يفوتني التوجه بجزيل الشكر لجميع أساتذة كلية الحقوق  
جامعة جيجل

## إهداء



الحمد لله الذي أنار لي طريقي وكان لي خير عون.

إلى أعلى ما أملك في هذه الدنيا، إلى من وضعت الجنة تحت أقدامها إلى التي أنحني لها بكل إجلال وتقدير، إلى التي أرجو أن أكون نلت رضاها.....أمي الغالية " كلثوم" أطال الله في عمرها.

إلى الذي أدبني له بحياتي، إلى من ساندني وكان شمعة تحترق لتضيء طريقي، إلى من أكن له مشاعر التقدير والعرفان أبي الغالي..... أبي الغالي " عيسى" أطال الله في عمره.

إلى كل أفراد العائلة الكريمة و أخص بالذكر إخوتي الأعزاء "زكريا" " عبد الحق" "عنتر" "رافع" "أحمد"..... حفظهم الله ورعاهم.

إلى كل أصدقائي بدون إستثناء. وأخص بالذكر حسن ومحمد وخلاف.

إلى كل زملائي في الدراسة "دفعة 2022 قانون عام".

إلى من جعلها الله أختي بالله رفيقة دربي "نعيمة".

دون أن أنسى في الأخير الكتاكيت "ريتاج" "جلال الدين" "محمد" "سامي"

جعلهم الله من أهل العلم والقرآن.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع وأسأل الله عز وجل أن يوفقنا لما فيه الخير.

## الحمد



أهدي ثمرة عملي هذا:

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما.

إلى كل أفراد العائلة الكريمة الكبير والصغير دون استثناء.

إلى الأمين العام السيد/ بوجمعة بوطنريخ، ورئيس المصلحة البيومترية السيد/ نعيم مونداس لبلدية القنار نشفي

الليذان مدا لي يد العون في إتمام مسيرتي الجامعية.

إلى صديقتي وزميلتي ورفيقة دربي في مشواري الجامعي أحلام بودرع.

إلى من كان لهما الفضل في كتابة مذكرتي رباب وحميدة شرود.

إلى من كان لهما الفضل في مساعدتنا وتزويدنا بالمراجع من جامعة باتنة إسحاق بوسنة.

كما أهدي هذا العمل إلى زملائي وزميلاتي في الدراسة

" دفعة 2022 قانون عام "

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع وأسأل الله عز وجل أن يوقنا لما فيه خير.

نعيمية



## قائمة المختصرات

---

### المختصرات:

ج: الجزء.

ج. ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

د. ب. ن: دون بلد النشر.

د. د. ن: دون دار النشر.

د. س. ن: دون سنة النشر.

ط: الطبعة.

ف: الفقرة.

ص - الصفحة.

ص ص - من الصفحة كذا إلى صفحة كذا.

ق. إ. ج. ج: قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

ق. ع: قانون العقوبات.



# مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية في الدول مكانة هامة بالنظر إلى الدور الذي تؤديه، إذ تعمل على تنظيم نشاطها باعتبارها أداة أساسية لتجسيد السياسة العامة في الدول عن طريق موظفين عموميين يطلعون بمهمة تسييرها.

هؤلاء الموظفين منحهم القانون مجموعة من الحقوق وبالمقابل فرض عليهم مجموعة من الالتزامات أهمها المحافظة على الأسرار المهنية.

يعتبر الالتزام بعدم إفشاء السر المهني من أهم هذه الالتزامات التي يجب على الموظف التقيد بها من خلال كتمان أسرار الوظيفة العمومية المنوطة به، خاصة وأن كثير من الوظائف تعتبر مستودعا لأسرار هامة يترتب على إفشائها مساسا بالمصلحة العامة ومؤسسات الدولة ومصلحة الافراد.

والثابت فقها وقضاء أن الالتزام بالسر المهني يفوق من حيث الأهمية الالتزامات الأخرى الملقاة على عاتق الموظف، ليس لأفضليته على بقية الواجبات بل لأن أثاره تتعدى الموظف العمومي لتشكل خطرا على الإدارة المستخدمة بحيث تؤثر سلبا على أداء الموظف العام وكذا الأفراد المهنيين بالسر المهني<sup>1</sup>.

وفي هذا السياق تطرق المشرع الجزائري في عدة نصوص قانونية إلى وجوب التقيد والالتزام بالأسرار المهنية، وفي حالة الإخلال بها يترتب عليها تطبيق العقوبات.

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص86.



## أسباب إختيار الموضوع:

- من الأسباب الداتية التي دفعتنا إلى إختيار موضوع "مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني" تتمثل في:
- ميولنا الشخصي إلى إختيار موضوع من مواضيع القانون الإداري.
  - كون الموضوع له صلة مباشرة بالحياة الوظيفية.
  - أما عن الأسباب الموضوعية لإختيارنا هذا الموضوع فهي تتمثل في:
  - واجب عدم إفشاء الأسرار المهنية من الواجبات الأساسية التي تنص عليها مختلف القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية حماية لأسرار الأفراد والإدارة.
  - التعرف على مختلف القوانين التي عالجت جريمة إفشاء الأسرار المهنية.
  - المساهمة في إثراء المكتبة العلمية.

## أهمية الموضوع:

- ترجع أهمية دراسة موضوع "مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني" إلى المحافظة على المصلحة العامة المتمثلة في حفظ أسرار مؤسسات وإدارات الدولة، فضلا عن مصلحة الأفراد التي تتجسد في كتمان أسرارهم وإحترام خصوصياتهم.

## أهداف الموضوع:

- تتلخص أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:
- التعرف على الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العمومي والسر المهني.
  - الكشف عن الجزاءات المترتبة عن إفشاء الموظف لواجب كتمان السر المهني.

## صعوبات البحث:

لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع باللغة الأجنبية نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع إفشاء السر المهني.

- كما أن ضيق الوقت من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة.

## المنهج المتبع في الدراسة:

للإلمام بهذه الدراسة إتبعنا المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال الإعتماد على المراجع المتوفرة لدينا والمتعلقة بالوظيفة العامة، وعليه قمنا في هذا الموضوع بشرح وتفسير مفهوم السر المهني كواجب يلتزم به الموظف العمومي وإبراز المسؤولية المترتبة على الإخلال بهذا الالتزام، إضافة إلى عرض مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة وشرحها بنوع من التفصيل.

## الإشكالية:

قد حاولنا قدر الإمكان معالجة هذا الموضوع المتعلق بمسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية:

كيف عالج المشرع الجزائري ظاهرة إفشاء السر المهني من طرف الموظف العمومي؟

## الخطة المتبعة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين على النحو التالي: نتاولنا أحكام إلتزام الموظف العام بالسر المهني في (الفصل الأول) ثم تطرقنا إلى الآثار المترتبة عن إفشاء الأسرار المهنية في (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

أحكام التزام الموظف

العام بالسِر المهني

تمارس الدولة نشاطها سواء المرفقي أو المتعلق بالضبط الإداري من خلال الموظفين الذين يمثلون الأداة البشرية للإدارة العمومية وذلك لتحقيق أهدافها، الأمر الذي جعل الوظيفة العامة تحظى بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول.

ومن ناحية أخرى يعتبر الموظف بمثابة الدعامة الكبرى التي يقوم عليها بناء الدولة، ويحظى هذا الأخير بأهمية بالغة في جميع الدول نظرا للدور المهم الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، ولكي يلتحق الموظف بالوظيفة العامة يجب توفر بعض الشروط ليتسنى بعد ذلك إصدار قرار تعيينه.

ولأجل القيام بالمهام الوظيفية الملقاة عليه يقتضي الأمر قيام علاقة قانونية بينه وبين الإدارة التي يتبعها، هذه العلاقة هي التي تحدد التزامات الموظف العمومي ومن بينها الالتزام بالسر المهني الذي هو ركيزة أساسية نصت عليه مختلف التشريعات العامة والخاصة في الدولة، لذلك وجب تحديد طبيعته ونطاقه وحدود الالتزام به.

ومن هذا المنطلق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين تناولنا:

في (المبحث الأول): الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العمومي والسر المهني.

أما (المبحث الثاني): فتطرقنا فيه إلى مضمون التزام الموظف العمومي بالسر المهني.

**المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام والسر المهني.**

إن مفهوم الموظف العمومي مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية إلا أنه وبالرغم من هذا الترابط فإن تحديد مفهوم الموظف يبقى عسيرا سواء على المستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي، ومفهوم الموظف يختلف من دولة لأخرى وهذا باختلاف النظام السياسي والاجتماعي السائد في كل دولة.

حيث يمثل الموظفون القسم الأوفر من الأعوان العموميين، فهم يخضعون من جهة لكل القواعد التي يخضع لها هؤلاء الأعوان.

ومن جهة أخرى لمجموعة من القواعد يتميزون بها عن غيرهم، ويتعلق الأمر بتلك التي يتضمنها كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية الخاصة<sup>(1)</sup>.

ونظرا لما يكتسبه مصطلح الموظف العمومي من أهمية في دراستنا هذه سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الموظف العمومي في (المطلب الأول)، ثم إلى مفهوم السر المهني في (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي:**

إن مفهوم الموظف العمومي لا يزال يطرح الكثير من الجدل الفقهي والقانوني فيما يخص تعريفه، فقد اختلفت آراء الفقهاء وكذلك التشريعات القانونية في مختلف الدول لوضع وتوحيد العناصر والأسس اللازم توافرها في صفة الموظف العمومي.

ناهيك على أن هذا الاختلاف لم يقتصر على التشريعات المقارنة، بل كان أيضا بصورة كبيرة بين تشريعات الدولة الواحدة، حيث هناك اختلافا في تحديد مفهوم الموظف العمومي

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 91.

بين القانون الإداري والقانون الجنائي داخل الدولة الواحدة من خلال توسيع وتضييق مفهومه<sup>(1)</sup>.

ولبيان مفهوم الموظف العمومي قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع تناولنا تعريف الموظف العمومي في (الفرع الأول)، و شروط اكتساب صفة الموظف العمومي في (الفرع الثاني)، وكذا طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة في (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي.

إن الغموض الذي يقع على مفهوم الموظف وعدم وجود معايير واضحة ومحددة في تحديد صفاته، أدى إلى وجود اختلاف في العناصر التي استند إليها بخصوص تمييزه عن غيره من العاملين في الدولة<sup>(2)</sup>.

سنتطرق إلى التعريف التشريعي بالموظف العمومي (أولا)، ثم التعريف الفقهي (ثانيا)، وأخيرا التعريف القضائي للموظف العمومي (ثالثا).

### أولا: التعريف التشريعي للموظف العمومي:

سندرس ذلك من خلال التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري.

#### 1- في التشريع الفرنسي:

نجد أن المشرع الفرنسي قد تأثر باتجاه مجلس الدولة وعرف الموظف بأنه "ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستقرة ثم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في الهيئة التابعة للدولة".

(1) عبد لي حمزة، المسؤولية الجزائرية عن إفساء أسرار الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2019-2020، ص14.

(2) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014، ص85.

ما يلاحظ على هذه المادة أنها حددت العناصر الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف وهي استمرارية الوظيفة، العمل في إحدى الإدارات المركزية التابعة للدولة أو المصالح التابعة لها، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة وأن يتم تعيين الشخص ثم ترسيمه في إحدى درجات التدرج الوظيفي<sup>(1)</sup>.

### 2- في التشريع الجزائري:

من خلال المادة 04 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص في فقرتها الأولى على ما يلي "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".

نجد أن هذا التعريف ضيق مقارنة مع القوانين الأخرى التي وسعت في تعريف الموظف العام ليشمل عدة فئات لا يشملها المعنى الضيق.

ومن خلال هذا التعريف القانوني للموظف العام نستخلص العناصر التي يجب الاعتماد عليها لتعريف الموظف العام وهي كالآتي:

❖ التعيين في الوظيفة العمومية والمقصود هنا ممارسة النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية حيث يقصد المشرع بالمؤسسات والإدارات العمومية كل من المؤسسات العمومية، الإدارات المركزية في الدولة، والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>(2)</sup>.

وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(1) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص24.

(2) فاطمة الزهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019، ص.ص20-21.

❖ ممارسة النشاط بصفة دائمة.

❖ الترسيم في رتبة السلم الإداري<sup>(1)</sup>.

**ثانيا: التعريف الفقهي للموظف العمومي:**

لقد بدل الفقه محاولات جادة في وضع تعريف محدد ودقيق للموظف العمومي، ولما كان المشرع لم يضع تعريفا ثابتا ومحددا له، فإن الفقه قد اختلف هو الآخر حول تعريف هذا المصطلح، وراح كل منهم يضع تعريفا بحسب ما يراه متفقا مع الواقع، وما يعتقده صحيحا مهتديا في ذلك بما قد أقره مجلس الدولة من أحكام وكذا بالمفاهيم الثابتة عن الوظيفة العامة.

لكن جانبا من الفقه التفت عن وضع تعريف للموظف العام، إكتفاء منه بتحليل العناصر التي قد استقر عليها القضاء لاعتبار شخص ما موظفا عاما يخضع لأحكام الوظيفة العامة.

ولعل السبب الذي دعى جانبا من الفقه إلى تحاشي وضع تعريف للموظف العام يرجع كما يرى الأستاذ الدكتور "وهيب عياد سلامة" إلى الصعوبات التي تعرض وضع تعريف جامع يصدق على سائر فروع القانون، وفي نفس الوقت يكون مانعا يمنع دخول طوائف أخرى بين زمرة الموظفين العمامين<sup>(2)</sup>.

إن غالبية فقه القانون العام ذهبت إلى وضع تعريف لمصطلح الموظف العام يبين نطاقه وعناصره.

(1) فاطمة الزهرة جدو وآخرون، المرجع سابق، ص.ص 20-21.

(2) خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص.39.



### 1- في الفقه الفرنسي:

عرف الفقيه "Roger Gregoire" الموظف العام تعريفا بسيطا بقوله "إن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزينة بدفعه له مباشرة".

إلا أن هذا التعريف انتقد لوجهته المالية البحتة التي تركز عليها فهو جزئي، باعتبار أن هناك بعض الأشخاص في فرنسا بالذات هم موظفون عامون ولكنهم لا يتقاضون أجورهم من الخزينة العامة مثل: رؤساء البلديات، وهناك من الفئات من يتقاضى أجره من خزينة الدولة ولكنه لا يعتبر موظفا عاما مثل النواب في المجالس النيابية.

أما الفقيه "دوجي" فقد عرف هو الآخر الموظف العام في المجلة السياسية والبرلمانية في سنة 1906 والتي قد جاء فيها بأن الموظف العام هو "الشخص الذي يشركه الحكام بطريق مباشر وبصفة دائمة في مباشرة عمل من الأعمال التي يضطلع بها الحكام قانونا".

حيث يتبين أن هذا التعريف قد استعمل مصطلح ديمومة الوظيفة كمصطلح جديد.

أما الأستاذ "فيفان" فيرى بأن "الموظفين العامين هم المواطنون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة"<sup>(1)</sup>.

### 2- في الفقه الجزائري:

يرى الأستاذ "أحمد محيو" أن "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة "06" من قانون الوظيف العمومي<sup>(2)</sup> والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"<sup>(3)</sup>.

ويرى الأستاذ "مصطفى الشريف" أن الوضع في الجزائر لا يزال في بدايته بحيث لا يكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف باستثناء بعض التعليقات والشروح الطفيفة.

(1) خلف فاروق، مرجع سابق، ص.ص 40-41.

(2) أنظر المادة 06 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، عدد46، صادر في 16 جويلية 2016.

(3) خلف فاروق، مرجع سابق، ص 50.

ويقول الأستاذ "ميسوم صبيح" يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم لقانون الوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا نهائياً<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: التعريف القضائي للموظف العمومي:

لقد حاول القضاء الفرنسي تحديد بعض المعايير التي يعترف بها للأشخاص الملتحقين بالوظيفة العمومية، كما أوضح الشروط الضرورية لتطبيق لائحة الوظيفة العمومية، إذ لا تعتبر هذه المعايير في مستوى واحد، فهناك معايير لا تكفي للتعريف ويجب إبعادها، وأخرى يجب الأخذ بها، فلمعايير التي يجب الأخذ بها هي:

❖ التعاون في مرفق، فأبي مرفق عمومي لا يمكن أن يكون خالياً من وظيفة عمومية أو موظف عمومي، بحيث يجب أن يكون هناك اشتراك أو تعاون في الخدمة مريحا ومميزا بصفه كافيه، أما الاشتراك العرضي غير الدائم فإنه لا يسمح باكتساب صفة الموظف وهذا المعيار ضروري خصصه القضاء والفقهاء في فرنسا.

❖ دوام الخدمة في الوظيفة العمومية، فالموظف لا يتم تعيينه في وظيفة عن طريق عقد من عقود القانون الخاص أو حسب قواعد الاتفاقيات الجماعية إنما يتم تعيينه وترسيمه حسب قواعد تهيمن عليها فكرة السلطة العامة، فالموظف يوجد في وضعية تنصيه ولا يجوز له مناقشة شروط توظيفه وكل ما يتعلق بأجره، فهذه الأمور قد حددتها الإدارة من قبل إرادة منفردة وما يتفق ومبدأ سير المرفق العمومي بانتظام واطراد<sup>(2)</sup>.

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص25.

(2) علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص.ص 79-90.

الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي.

من خلال التعريف القانوني للموظف العمومي والمذكور سابقا يمكن استخلاص شروط أو معايير اعتبار شخص ما موظفا والذي يكون من خلال قرار صحيح بالتعيين (أولا)، أن يكون التعيين في وظيفة عمومية دائمة (ثانيا)، أن تكون هذه الوظيفة العمومية الدائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية (أي تسري عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية) (ثالثا)، الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري (رابعا).

**أولا: أن يصدر قرار صحيح بالتعيين:**

لابد من صدور قرار التعيين من السلطة المختصة لكي يكون التحاق الشخص قد تم بطريقة قانونية<sup>(1)</sup>.

وفي هذا الصدد أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 90-99<sup>(2)</sup> و المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين والأعوان التابعين للإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.

حيث نصت المادة الأولى منه على أنه: "تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك".

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية
- الوالي فيما يخص مستخدم الولاية
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدي
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

(1) عبد لي حمزة، مرجع سابق، ص33.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين والأعوان التابعين للإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، ج. ر، عدد13، صادر في 28 مارس 1990.

فصدور قرار التعيين يشكل شرطا أساسيا لإضفاء صفة الموظف العمومي على الشخص شاغل للمنصب، ومن ثم لا يكفي في هذا الصدد أن يستلم الموظف عمله أو يتقاضى مرتبه لكي يعتبر من الموظفين العموميين<sup>(1)</sup>.

كما يجب تبليغ الموظف العمومي بقرار التعيين وجوبا، حيث نصت المادة 96 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعية ترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية"<sup>(2)</sup>.

**ثانيا: أن يكون التعيين في وظيفة عمومية دائمة:**

ذهبت المادة 04 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن الموظف هو من عين في وظيفة عمومية دائمة ناهيك عن اشتراطها الترسيم الذي هو آلية من خلالها يثبت الموظف في رتبته بعد التبرص.

لأن فترة التبرص تمكن المرفق العام من الوقوف على مدى استعداد هذا الشخص لشغل الوظيفة وتحمل تبعاتها وواجباتها الوظيفية على أحسن وأكمل وجه، فإذا تبين لإدارة المرفق العام أن هذا العون يستحق شغل هذه الوظيفة ثبت فيها وبالتالي يكتسب صفة الموظف العمومي والعكس إذا تبين عدم أهليته لشغل ذات الوظيفة يتم تسريحه وتتقطع بذلك العلاقة التي كانت تربطه بالمرفق العام فينتج عن ذلك أنه لا يمكن اعتبار المترص موظفا عاما إلا بعد اجتيازه لفترة التبرص بنجاح وتثبيته في إحدى درجات السلم الإداري وأن مناط التكليف هو اكتساب العون شاغل الوظيفة لصفة الموظف العمومي لا يمكن أن يتحقق إلا بعد تثبيته في ذات الوظيفة التي يشغلها<sup>(3)</sup>.

(1) عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص34.

(2) المادة 96 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(3) عبد لي حمزة، مرجع سابق، ص.ص21-22.

وبالتالي فإن صفة الموظف تتصرف للشخص الذي عين في منصب دائم لدى إحدى المؤسسات والإدارات العمومية، وأن يمارسه بصفة دائمة ومستمرة ويرسم في إحدى رتب الوظيفة العمومية<sup>(1)</sup>.

فالديمومة في التعيين هو نتيجة حتمية لمبدأ استمرارية المرفق العام، ذلك أن المشاركة الفعلية في تنفيذ المرفق العام تقتضي طبيعة هذه الأخيرة أن تكون مستمرة وبدون انقطاع أي دائمة<sup>(2)</sup>.

**ثالثا: أن تكون هذه الوظيفة العمومية الدائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية.**

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم ينص على هذا الشرط صراحة، ولكنه يعتبر تحصيل حاصل استنادا لأحكام المادة 02 من الأمر رقم 03-06 المحدد لنطاق أو مجال تطبيق الوظيفة العمومية، عندما أشار أنه يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، باستثناء القضاة والمستخدمون المدنيون للدفاع الوطني أو مستخدمو البرلمان.

بمعنى أن المترشح للتعيين يجب أن يكون موظفا لإحدى القطاعات الوظيفية من مؤسسات وإدارات عامة ذات المرفق العام<sup>(3)</sup>.

(1) عبدلي حمزة ، مرجع سابق، ص22.

(2) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص99.

(3) باكريّة محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017، ص32.

رابعاً: الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري:

الترسيم عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين، والتي تتأكد من خلالها ديمومة الوظيفة، وقد نص المشرع عليه من خلال المادة 04/ ف2 على أن الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته<sup>(1)</sup>.

حيث أنه من خلال فترة التريص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التريص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التريص، حيث يذهب المشرع في هذا الصدد من خلال المادة 83 من الأمر رقم 03-06 بالنص على أنه يتم اقتراح ترسيم المتريص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

وتجدر الإشارة إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي الإدارة المستخدمة، وتندرج في صلاحياتها العديد من المهام من بينها البث في مسألة ترسيم الموظفين المتريصين<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة:

إن تكيف علاقة الموظف العمومي بالإدارة يرد إلى اتجاهين الأول يكيفها على أنها علاقة تعاقدية، والثاني يكيفها على أنها علاقة تنظيمية لائحية. سنتناول: (أولاً) كونها علاقة تعاقدية، (ثانياً) على أنها علاقة تنظيمية لائحية، و(ثالثاً) نتناول موقف المشرع الجزائري.

(1) أنظر المادة 04 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(2) باكرية محمد، مرجع سابق، ص 33.

أولاً: علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة تعاقدية:

يرى هذا الاتجاه أن علاقة الموظف العام بالإدارة علاقة تعاقدية تخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

وقد انتقد هذا الاتجاه، على أنه يفتقر لعنصر الإيجاب والقبول وكذلك إمكانية الإدارة في تعديل النظام القانوني للموظف العام تغليباً للمصلحة العامة على مصلحة الموظف الخاص والتي تخل بالعلاقة التعاقدية للموظف والإدارة.

ثانياً: علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة تنظيمية ولائحية:

يرى هذا الاتجاه أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية، وهذا اتجاه أغلب الدول المعاصرة، حيث أن المقصود بهذه العلاقة هو أن الموظف يخضع لأحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وواجبات تستمد مباشرة من النصوص القانونية أو اللوائح المنظمة للوظيفة<sup>(1)</sup>.

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من تكييف رابطة الموظف العام بالإدارة:

نظراً إلى أهمية المكانة التي يتمتع بها الموظف العام بحكم أنه يعتبر من أهم الأدوات التي تمارس بها الدولة سلطاتها ونشاطها لتحقيق الأهداف المنوطة بها، فقد كان موضوع تحديد طبيعة علاقته بالإدارة محل جدل ونقاش حاد بين الفقهاء وذلك انه من مقتضيات تكييف هذه العلاقة معرفة الجهة القضائية المختصة بالفصل في المنازعات التي تثور بينه وبين الإدارة ومدى حقه في تقديم استقالته وحق الإدارة في عزله أو في تعديل الأحكام المتعلقة بالحقوق المالية للموظف بإرادتها المنفردة، وقد حسم المشرع هذا الخلاف حيث نص صراحة على اعتبار الموظف في وضعية قانونية وتنظيمية اتجاه الإدارة<sup>(2)</sup>.

(1) فاطمة الزهرة جدو، وآخرون، مرجع سابق، ص 22.

(2) حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة، مجلة التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون، العدد 42، كلية العلوم القانونية والسياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2015، ص.ص 79-80.

وعليه فالمشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية شأنه شأن المشرع الفرنسي، وقد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العامة الصادر بالأمر رقم 66-133 (ملغى)، حيث جاء نصها كما يلي: "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وظيفة قانونية وتنظيمية". وقد استمر المشرع في تبني هذه الفكرة إلى يومنا هذا حيث ينص في الأمر رقم 06-03: "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية"<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم السري المهني:

لم تشر نصوص القانون الجزائري سواء القانون المدني أو قانون علاقات العمل إلى أي تعريف للسري المهني، واقتصرت نصوص تشريع العمل على ذكر بعض صور الكشف عن أسرار العمل، غير أننا سننظر في التعريفات الفقهية التي سبقت في هذا الموضوع ضمن (الفرع الأول) المعنون بتعريف السري المهني، وفي (الفرع الثاني) سنتناول شروط السري المهني، أما (الفرع الثالث) سنتناول فيه علاقة التزام الموظف العمومي بالسري المهني بالالتزامات الأخرى.

### الفرع الأول: تعريف السري المهني:

السري المهني كلمة مركبة، فنعني بالسري المهني:

**لغة:** هو ما يكتم كالسريرة وتعني جوف كل شيء ولبه، ومرادفه الإخفاء والكتم، عكس الإظهار والعلانية، كقول أسر الشيء أي أخفاه وامتنع عن إظهاره، وفيه قوله تعالى "تسرون إليهم بالمودة وأنا أعلم بما أخفيتم وما أعلنتم"<sup>(2)</sup>.

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

(1) بلمزويد نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص.ص 71-72.

(2) الآية 1، من سورة الممتحنة.



اصطلاحاً: لا نجد تعريف للسر المهني لدى المشرع الجزائري فقلما تتكفل التشريعات بذلك لأن التعريف من المهام الأصلية للفقهاء الذي يركز على اعتبار السر المهني هو: "تلك المعلومات التي يحرص المستخدم على إخفائها مدركاً أن انتشارها يمكن أن يخلق ضرراً بمصالحه"<sup>(1)</sup>.

وعليه سنتناول التعريف التشريعي للسر المهني (أولاً)، والتعريف الفقهي (ثانياً)، ثم التعريف القضائي (ثالثاً).

### أولاً: التعريف القانوني للسر المهني:

بالنظر لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر قانوناً، فعرف البعض السر بأنه: "كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة".

غير أن البعض الآخر يرى انه النبأ يصح أن يعد سرا ولو كان ليس شائعاً بمن يريد كتمانها وإنما يلزم على أيه حال أن يكون شأن البوح به أن يلحق ضرراً بشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبأ وإلى ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبياً.

والتعريف الجزائري للسر المهني هو: "واقعه أو صفه ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يضل العلم بها محصوراً في ذلك النطاق"<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: التعريف الفقهي للسر المهني:

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

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

(2) رمسيس بهنام، مذكرات في القسم الخاص في قانون العقوبات، مطبعة اتحاد الجامعات، د. ب. ن، 1995، ص 167.

الثقة، ويشترط أن لا يكون هذا الكتمان ساتر لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحله شروع<sup>(1)</sup>.

أما الفقه الفرنسي فقد عرفه: "هو كل المعلومات والبيانات التي يتوصل إليها العامل من خلال عمله أو بمناسبة ويتكتم عليها بحكم القانون أو بناء على طلب صاحب العمل أو طبقا لما جرى عليه العرف المهني بحيث يترتب على معرفتها الإضرار بالمنشآت أو إهمالها أو بمصالح صاحب العمل سواء جاء هذا الضرر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة"<sup>(2)</sup>.

ثالثا: التعريف القضائي للسر المهني:

هناك اتجاه في القضاء الفرنسي يقضي أن يبقى النبا سرا ولو كان شائعا بين الناس ولكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.

وقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر السر بأنه: "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلفا قانونا بحفظه"<sup>(3)</sup>.

الفرع الثاني: شروط السر المهني.

تختلف الأسرار باختلاف الأشخاص والظروف، ما يعتبر سرا بالنسبة لشخص قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لغيره، وما يعتبر سرا في ظروف معينة قد لا يعتبر سرا في ظروف أخرى، ومن خلال التعريفات السابقة للسر المهني يمكن القول أن شروط السر المهني تركز على صاحب السر (أولا)، والملتزم بالسرية (ثانيا)، ومحل الالتزام بالسرية (ثالثا).

(1) عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 87.

(2) مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 87.

(3) سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، ط 1، د.د.ن،

د.ب.ن، 2012، ص 21.

أولاً: صاحب السر:

صاحب السر هو الشخص الذي ترتبط به وتنتسب إليه المعلومات والوقائع ذات الصفة السرية، ويطلق عليه الفقه مالك المعلومة، كما يطلق عليه أيضاً صاحب المصلحة نسبة إلى أنه صاحب المصلحة من بقاء المعلومة سرا به وذلك سواء كانت المصلحة مادية أو معنوية، ومن أمثلة المصالح المادية التي تعود على الشخص من كتمان الأسرار والوقائع والمعلومات والمستندات التي يضعها الموكل أمام محاميه، فما لا شك فيه أن مصلحة الموكل المادية تقتضي أن يحافظ المحامي على سرية تلك المعلومات والوقائع والمستندات<sup>(1)</sup>.

من أمثلة المصالح المعنوية التي قد تعود على الشخص من كتمان أسراره، يمكن ذكر مثال المريض الذي يعهد إلى طبيبه النفسي ببعض المعلومات والأسرار المتعلقة بحياته الشخصية، وبالطبع فإن قيام الطبيب بإفشاء تلك الأسرار يؤدي إلى أضرار معنوية وأدبية تلحق بهذا المريض<sup>(2)</sup>.

كما نصت على هذا الشرط أيضاً المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري بقولها: "يعاقب بالحبس من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20000 إلى 100000 الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة عن أسرار أدلى بها إليهم وأفشوا ما في غير الحالات التي يتوجب عليها ويصرح لهم بذلك"<sup>(3)</sup>.

(1) معتز نزيه صادق المهدي، الالتزام بالسرية والمسؤولية المدنية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 47.

(2) معتز نزيه صادق المهدي، مرجع سابق، ص 47.

(3) المادة 301 من الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج. ر، عدد 49، صادر في 11 جوان 1966، معدل ومتمم.

ثانياً: الملتزم بالسرية:

الملتزم بالسفر أو الأمين هو الشخص الذي يطلع على المعلومات والوقائع ذات الطبيعة السرية أو الصفة السرية، سواء تم هذا الاطلاع أو الإفشاء مباشرة من صاحب السر بناء على عقد أو اتفاق، أو تم بطريقة غير مباشرة بسبب أو بمناسبة قيام الأمين بممارسة مهنته.

ثالثاً: محل الالتزام:

يرد الالتزام بالسرية على واقعه أو معلومة أو نبأ ما محصور في عدد معين ومحدد من الأشخاص، بحيث يضيف عليها صفة السرية، فإذا صارت المعلومة أو الواقعة متوفرة لعدد غير معين من الأشخاص دون تمييز، فلا نكون بصدد سر، وبالتالي لا مسؤولية على إفشائه أو تداوله.

ويشترط في الواقعة أو المعلومة محل الالتزام بالسرية أن تكون محددة، فالمعلومات المرسله أو الوقائع العامة المبهمة غير المحددة لا يمكن إفشاء صفة السرية عليها وبالتالي لا يصح أن تكون محل للالتزام بحفظ السرية<sup>(1)</sup>.

الفرع الثالث: علاقة التزام الموظف العمومي بالسفر المهني بالالتزامات الأخرى:

تتعدد وتتنوع التزامات الموظف، فمنها ما نص عليه القانون ومنها ما لم ينص عليه ومنها ما هو ايجابي يتعين عليه القيام به ومنها ما هو سلبي أو محصور يمتنع عليه فعليه إذا كان الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية هو أحد المحظورات على الموظف، فإن هذا الالتزام يتكامل مع التزاماته الأخرى خصوصاً وأن القصد من فرضه يتقارب أو يشترك مع ما قصده المشرع من فرض الالتزامات الأخرى.

وهذا ما سنوضحه (أولاً) من حيث الالتزامات الايجابية، و(ثانياً) من حيث الالتزامات

السلبية.

(1) معتز نزيه صادق مهدي، مرجع سابق، ص.ص 50-59.

أولاً: الالتزامات الإيجابية: وتتلخص في كل من:

**1. واجب طاعة الرؤساء:** حيث يلتزم الموظف العام بمقتضى واجب الطاعة أن يحترم وينفذ ما يصدر إليه من أوامر من رؤسائه الإداريين في حدود ما يقتضي تنفيذ هذا الواجب، لذلك فإن صدور أمر من الرئيس الإداري بكتمان ما اطلع عليه الموظف من معلومة أو بيان أو وثيقة أو غير ذلك بوصفه سرا من أسرار الوظيفة يجب على الموظف تنفيذ هذا الأمر وعدم إفشاء مضمون تلك الأسرار حتى وإن لم ينص القانون على كونها كذلك.

وأيضاً فإن صدور إذن من الرئيس الإداري بالسماح للمرؤوس بالكشف عن مسألة معينة أو معلومة أو وثيقة اطلع عليها بحكم وظيفته يمثل وسيلة من وسائل انقضاء التزام الموظف بالكتمان.

**2. واجب التحفظ:** إن أداء الموظف لعمله في خدمة الدولة أو غيرها من أشخاص القانون العام، يوجب عليه الحياد والتحفظ سواء بالمعنى السياسي أو الديني أو المذهبي وهو ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي، وعليه فإذا أقدم الموظف على إفشاء الأسرار وكان سببه انتماؤه إلى أحد الأحزاب السياسية، أو جرى تحت ضغوط شتى تحقيقاً لغايات سياسية أو دينية أو غيرها فإنه يكون قد أخل بهذين الالتزامين في آن واحد<sup>(1)</sup>.

ثانياً: الالتزامات السلبية: ونوجزها في:

**1. عدم الاحتفاظ بأية وثيقة رسمية:** يتعامل الموظف العام يومياً مع الوثائق الرسمية المختلفة كالأوامر والقرارات والمذكرات والمسودات ومشاريع القوانين والأنظمة وغيرها وتحظر تشريعات الوظيفة العامة المقارنة على الموظف العام الاحتفاظ بأصل أي وثيقة من الوثائق الرسمية أو ينسخ أو يصور عنها، كما تحظر التشريعات إطلاع أي شخص من خارج الدائرة التي يعمل فيها الموظف على تلك الوثائق أو حتى التصريح له عنها.

(1) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 294-295.

ولا شك الغرض من تقرير هذا الحظر هو منع تسرب مضمون هذه الوثائق خارج الإدارة وما يترتب على ذلك من إفشاء ما تحتويه من معلومات سواء تعلقت بالمصلحة أو بمصالح الأفراد.

**2. عدم العمل خارج أوقات الدوام الرسمي:** يجب أن يلتزم الموظف العام بالتفرغ لأداء مهام وظيفته تفرغا كاملا، فلا يمارس أي عمل آخر إلى جانب وظيفته إلا في حدود ما يسمح به القانون، ويسوغ ذلك بالحرص على استقلالية الموظف وحسن أدائه لمهام وظيفته من خلال عدم وجود أي صلة أو علاقة قد تربطه بأصحاب المشروعات الحرة وخاصة التي لها صلة بأعمال الجهة الإدارية التي يعمل لديها، الأمر الذي قد يؤثر على حيده في القيام بأعمال وظيفته، لذلك فإن القوانين تحظر على الموظف عادة مزاولة أي مهنة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية<sup>(1)</sup>.

(1) المرجع نفسه، ص 295.

**المبحث الثاني: مضمون التزام الموظف العمومي بالسر المهني:**

يظهر مضمون التزام الموظف العمومي بعدم إفشاء السر المهني في عدم الإفصاح على المعلومات التي اطلع عليها بحكم وظيفته التي تربطه بها قوانين وأنظمة تنص على المحافظة على الأسرار المهنية بكل أنواعها، ورغم أن المحافظة على كتمان السر المهني هو التزام مطلق إلا أنه قد ترد عليه بعض الاستثناءات.

ولبيان طبيعة السر المهني ونطاقه وحدوده، نتطرق بالدراسة وفق المطالبين التاليين إلى طبيعة الالتزام بالسر المهني في (المطلب الأول)، ثم إلى نطاق وحدود الالتزام به في (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني:**

تقتضي طبيعة الالتزام بالسر المهني أن يحظر على الموظف الإفشاء بأي تصريح أو بيان أو أعمال وظيفته، كما يحظر عليه إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقتضي بذلك.

ولبيان طبيعة الالتزام بالسر المهني لا بد من معرفة الأساس القانوني له في (الفرع الأول)، وأيضا معرفة أنواعه وأسباب إفشائه في (الفرع الثاني).

**الفرع الأول: الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني:**

نظم المشرع الجزائري السر المهني بصفة عامة وأقر له عقوبة على إفشائه غير أن الأساس القانوني الذي نستند إليه لا ينحصر في قانون العقوبات وحده فقط بل يشمل أغلب النصوص التشريعية سواء العامة أو الخاصة، بدءا بالدستور الجزائري (أولا)، ثم قانون العقوبات (ثانيا)، القانون المدني (ثالثا)، إضافة إلى كل من القانون التجاري (رابعا)، وقانون العمل (خامسا)، وأخيرا قانون النقد والقرض (سادسا)<sup>(1)</sup>.

(1) بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013-2014، ص10.

أولاً: الدستور:

يعتبر الحق في الخصوصية أحد حقوق الإنسان الأساسية المكرسة في الدساتير الوطنية وفي القوانين الداخلية للدول، ومناطق هذه الحماية هي تلك العلاقة الوطيدة التي تربط الحق في الخصوصية بكرامة الإنسان، وشرفه واعتباره، وتستند حماية الخصوصية إلى جملة من الأسس القانونية والأخلاقية والمعنوية<sup>(1)</sup>.

كرس الدستور الجزائري باعتباره أسمى القوانين مبدأ الحق في الخصوصية، ومن ضمن الأفعال التي تمس بهذا المبدأ إفشاء السر المهني، والذي يعد من الجرائم التي تقع على الأشخاص وتمسهم في شرفهم وكرامتهم وتدخل ضمن خصوصياتهم.

ينص الدستور الصادر في 1996/11/28<sup>(2)</sup> على ضرورة حماية الحياة الخاصة للأشخاص، ومنع التعدي عليها بأي شكل من الأشكال في نصوص عدة منها ما جاء في نص المادة 32 منه والتي تنص: "الحريات وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة"، كما تنص المادة 35 على أنه: "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل من يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية".

(1) رضا هميسي، محمد لموسخ، "حماية الحياة الخاصة للمريض في ظل القانون الطبي"، مجلة العلوم القانونية والإدارية العدد 03، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2007، ص 159.

(2) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96/438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، موافق عليه باستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر، عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون 02-03 مؤرخ في 20 أبريل 2002، ج. ر، عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، قانون 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر، عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، قانون 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر، عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، معدل ومتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في ج. ر، عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.



يتبين من كل هذا أن الدستور يحظر المساس بسلامة الإنسان جسدياً كان أو معنوياً وباعتبار أن السر المهني يمس كرامة الشخص واعتباره، يعد إفشاؤه تعدياً على حياته الخاصة، فهو يمس بسلامة الإنسان المعنوية.

وفي هذا الصدد تنص المادة 39 من الدستور: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة وحرمة شرفه، ويحميها القانون، سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة".

وقد جاءت هذه المادة صريحة يمنع فيها كل انتهاك لسرية المراسلات والاتصالات بكل أشكالها وفي أي مجال كانت.

ومن خلال النصوص التي جاء بها الدستور نجد أنه قد وضع قواعد واضحة من أجل حماية الحياة الخاصة للفرد وحرمة واعتباره، وحظر أي تعد على السر المهني باعتباره جزء من الحياة الخاصة.

**ثانياً: قانون العقوبات:**

نجد ضمن ق.ع المادة 301<sup>(1)</sup> التي جاءت بصيغة العموم رغم بعض التخصيص وقد ذكرت بعض المهنيين على سبيل المثال.

وعليه فإن جميع العمال والمهنيين وكل من تصل إلى علمه من معلومات سواء بسبب المهنة أو الحالة، وتستدعي الكتمان أفشو بها في غير الحالات القانونية فإن مرتكب الفعل يعرض نفسه للعقوبة المنصوص عليها ضمن المادة.

(1) أنظر المادة 301 من قانون العقوبات، مرجع سابق.

ثالثا: القانون المدني:

تنص المادة 124 من القانون المدني على ما يلي: " كل فعل أي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".  
وأضافت المادة 47 من القانون نفسه: " لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وفق هذا الاعتداء والتعويض عما لحقه من ضرر"<sup>(1)</sup>.

ولما كان الحق في حماية السر يندرج ضمن الحق في حماية الحياة الخاصة يحق للعميل الذي تم الاعتداء على حقه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بوقف هذا الاعتداء<sup>(2)</sup>.  
رابعا: القانون التجاري:

يجد السر المهني أساسه القانوني أيضا ضمن مواد القانون التجاري<sup>(3)</sup>، بحيث تنص المادة 627 منه على ما يلي: "يتعين على القائمين بالإدارة ومجموع الأشخاص المدعويين لحضور اجتماعات مجلس الإدارة كتم المعلومات ذات الطابع السري أو التي تعتبر كذلك".  
ومنه يحظر على رئيس وأعضاء مجلس إدارة البنك أو مجلس مديرية أو المدير العام أو أي مواطن يعمل فيه أن يفشي أية معلومات خاصة بالعملاء اطلع عليها بحكم مهنته ويستثنى من ذلك المعلومات المعدة للإطلاع والنشر كضرورة نشر القوانين الأساسية للشركة<sup>(4)</sup>.

(1) أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر، عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

(2) الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص4.

(3) أمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج. ر، عدد101، صادر في 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم.

(4) الحاسي مريم، مرجع سابق، ص31.

خامسا: قانون العمل:

ينظم قانون العمل<sup>(1)</sup> في الجزائر العلاقة بين العامل ورب العمل، بحيث ينشئ التزاما قانونيا على عاتق العامل وهو عدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وهو ما نصت عليه المادة 07 من هذا القانون.

سادسا: قانون النقد والقرض:

إن أهمية النشاط المصرفي في المجتمع تستوجب على الدولة توفير حماية كافية لها سواء كانت قانونية أو مادية أو غيرها.

ونظرا لما يلعبه هذا الأخير في خدمة الاقتصاد الوطني تدخل المشرع الجزائري بترسانة من القوانين منها القانون رقم 03-15<sup>(2)</sup> الذي كرس مبدأ الالتزام بالسّر المهني في مادته 117 وجعل الإخلال بهذا الالتزام يعرض صاحبه إلى العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات.

الفرع الثاني: أنواع وأسباب إفشاء السّر المهني:

إن إفشاء السّر المهني يمكن أن يكون بعدة أنواع وهذا ما سنعالجه في (أولا)، كما أن قاعدة الالتزام بالسّر المهني ليست مطلقة ويمكن أن ترد عليها استثناءات وهذا ما سنتطرق له في (ثانيا).

أولا: أنواع إفشاء السّر المهني:

إن مفشي السّر قد يقوم بإفشاء المعلومة كلها أو جزء منها، وقد يكون الإفشاء بشكل صريح أو ضمني أو بصورة مباشرة أو غير مباشرة، لذلك سنتطرق لكل نوع من هذه الأنواع على النحو التالي:

(1) قانون 90-11 مؤرخ في 26 أوت 1990، يتضمن علاقات العمل، ج. ر، عدد17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

(2) أمر رقم 03-11 مؤرخ في 26 أوت 2003، يتعلق بالنقد والقرض، ج. ر، عدد52، صادر في 27 أوت 2003.

### 1- الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر:

قد يكون الإفشاء مباشراً كما لو مكن الموظف العمومي الشخص أو عدة أشخاص أجنباً عن المرفق العام بالإطلاع على ملفات الأشخاص ومعلوماتهم الخاصة أو الأسرار الإدارية لإحدى المؤسسات العمومية سواء كانت مدونة في دفتر أو سجلات ورقية أو مخزنة في جهاز الكمبيوتر أو دعائم إلكترونية، كما يعتبر الإفشاء مباشراً أيضاً لو اطلع المواطن العمومي للغير عمداً وبإرادته على أسرار الأفراد أو الأسرار الإدارية. ومن جهة أخرى قد يكون الإفشاء غير مباشر، حيث يلجأ المؤتمن على الأسرار إلى سلوك يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى معرفة الغير بالسر<sup>(1)</sup>.

ومثال ذلك أن يقوم الموظف العمومي في مصلحة الضرائب أثناء إعطاء معلومات متعلقة بالمولدين بذكر قيمة المداخيل إلى المكلف بالضريبة، متعمد الصوت المرتفع لكلامه بحيث يمكن للأشخاص الآخرين من معرفة هذه المعلومات، أو يسلم له الملفات مفتوحة حيث يسهل الاطلاع عليها من طرف الغير في المكتب الواحد.

### 2- الإفشاء الصريح و الإفشاء الضمني:

من الطبيعي أن يكون في الغالب الأعم الإفشاء صريحاً وواضحاً وهذا ما قصده المشرع في قانون العقوبات ومختلف النصوص القانونية الخاصة من خلال نصه على صدور الإفشاء من المؤتمن على السر بحكم وظيفته، غير أن فعل الإفشاء قد يكون ضمناً أي يصدر من الملزم بالسرية قول أو فعل يدل في مضمونه على جوهر السر، كما لو لمح الطبيب النفساني أن شخصاً ما هو من يعالجه، أو أن يضع المحامي أوراق الدعوى أمام موكل آخر فيتمكن من الاطلاع عليها.

(1) محمود كبيش، الحماية الجزائية لسرية الحسابات البنكية في القانون المصري، دار النهضة العربية، مصر، د.س.ن،

وعليه فإن الإفشاء الصريح للسـر هو تقديم السـر للغير بفعل واضح وصريح من الملزم بالسرية هدفه كشف السـر، أما الإفشاء الضمني فهو تقديم السـر للغير بصورة دالة ضمناً عليه<sup>(1)</sup>.

### 3- الإفشاء التلقائي وغير التلقائي للسـر المهني:

الإفشاء التلقائي هو الذي يقوم فيه الملزم بالسرية بكشف السـر بمبادرة منه دون أن يطلب أحداً منه ذلك، كالمحامي الذي يذكر مشكله أحد موكليه وأنه خفف من مسؤوليته رغم قوة الأدلة، فهنا الإفشاء تحقق تلقائياً حتى ولو لم يعتمد المحامي ذلك.

أما الإفشاء غير التلقائي فهو الذي يتحقق بناءً على طلب الغير وعندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء، أي يكون بقصد كشف السـر حتى وإن لم يتوفر لديه قصد الإضرار بصاحب السـر، كما لو استدعى للشهادة الملزم بالسرية ولاسيما إن كان ممنوعاً عليه أداء الشهادة قانوناً كصاحب المهنة ولم يمتنع عن أداء الشهادة، فكشف السـر أمام المحكمة غير تلقائي لأنه كان بإمكانه الامتناع عن الشهادة ولم يفعل ذلك<sup>(2)</sup>.

### 4- الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي للسـر المهني:

يمثل الإفشاء الكلي للمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل للمعلومة خارج نطاق السرية أي اطلاع الغير على كل المعلومة موضع السـر، فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسـر في حاله اطلاعه للغير عن مرض مريضه.

وكذلك الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند اطلاعه للغير عن وصفته لإنتاج مادة معينه أو طريقة لصنع شيء ما، تعد من أسرار المصنع الذي يعمل به.

أما بخصوص النقل الجزئي للمعلومة، فإنه يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها أو كان يلحق الفرد بذاته دون الحاجة لمعرفة الجزء المتبقي من قبل الغير أي

(1) سليمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص32.

(2) جلال وفاء محمدين، فكرة المعرفة الفنية والأساس القانوني لحمايتها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د. س.

أنه لو قام المفشي بنقل معلومة ما هي جزء من سر، غير أن هذه المعلومة تمكن المفشي له من التوصل إلى معرفة كامل السر أو أنها تلحق الضرر بصاحب السر بحد ذاتها دون حاجة لمعرفة الجزء المتبقي من السر فإنها تعد إفشاء، كما لو قام الطبيب بكشف احد الأمراض المصاب بها مريضه دون الأمراض الأخرى يعد مفشيا للسر<sup>(1)</sup>.

**ثانيا: أسباب إفشاء سر المهني:**

من المتعارف عليه فقها وقانونا أنه لكل قاعدة قانونية استثناء، ورغم نص المادة 301 ق.ع.ج والتي جعلت إفشاء السر المهني جريمة معاقب عليها قانونا، إلا أننا نجد أساس الإباحة كذلك ضمن نفس المادة في عبارة "في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك"<sup>(2)</sup>.

فإذا كان الأصل العام هو الكتمان، فإن الاستثناء هو الإفشاء ومتطلبات الإفشاء ليست من أجل كشف أعراض الناس أو المساس بسمعتهم بل من أجل حمايتهم وحماية المجتمع ككل، وسنحدد متى تكون إباحة إفشاء السر المهني تحقيقا للمصلحة الخاصة ومتى تكون إباحته تحقيقا للمصلحة العامة.

### 1- إفشاء السر المهني تحقيقا للمصلحة الخاصة:

يكون الإفشاء بقصد تحقيق المصلحة الخاصة في إحدى صورته وهي حق الدفاع عن النفس أو ما يعرف بحالة الضرورة، ورضا صاحب السر بالإفشاء.

أ- **حق الدفاع عن النفس:** الدفاع عن النفس حق مشروع ويتصور هذا الدفاع في جريمة إفشاء السر المهني عند قيام المتابعة في حق الأمين على السر.

كالمحامي مثلا في هذه الحالة يستطيع المحامي أن يتحرر من السر المهني الذي يربطه ويستطيع عندها أن يذكر ما أحيط به علما للدفاع عن نفسه<sup>(3)</sup>.

(1) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، د. س. ن، ص762.

(2) المادة 301 من الأمر رقم 66-155، يتضمن قانون العقوبات، معدل ومتمم، المرجع السابق.

(3) إسكندر محمد توفيق، المحاماة في الجزائر مهنة ومسؤولية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص157.

كذلك الحال عند قيام دعوة بين البنك وعميل في عملية متعلقة بمعاملة مصرفية بينهما، للبنك التحلل من الالتزام بحفظ السر بناء على طلب الجهة القضائية النازرة في النزاع إلا أن مجرد الخلاف بين البنك والعميل لا يكفي لخرق هذا الالتزام بل يجب أن يصل الأمر إلى القضاء.

**ب- رضا صاحب السر بالإفشاء:** لصاحب السر المصلحة الأولى في الكتمان، وما دام في استطاعته أن يبدي حذرا على الأمين بالسر فله أن يرفع هذا الحظر.

وعلى هذا الأساس قضي في مصر بأن جريمة إفشاء السر لا وجود لها في حالة ما إذا كان الإفشاء حاصلًا بناء على طلب مودع السر، فإذا طلب المريض من الطبيب بواسطة زوجته شهادة بمرضه جاز لطبيب إعطائها هذه الشهادة، ولا يعد عمله إفشاء لسر يعاقب عليه وكان الرضا صحيحا أو اعتقد الأمين بصحته<sup>(1)</sup>.

### 2- الإفشاء تحقيقا للمصلحة العامة:

تسمو المصلحة العامة فوق كل اعتبار، فكيان المجتمع وحفظه من واجبات المشرع ولضرورة المصلحة العامة أوجب الشرع إفشاء الأسرار المهنية.

ومن قبيل ذلك يعد الإبلاغ عن الجرائم تحقيقا للمصلحة العامة وكذلك أداء الشهادة ومختلف أنواع التصريحات.

**أ- التبليغ عن الجرائم:** ومن قبيل هذه الجرائم جريمة الإجهاض، وكذلك جريمة تبييض<sup>(2)</sup>

(1) بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائي الخاص: الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال الخاصة لاسيما تبييض الأموال وجرائم المخدرات، ج1، دار هومة، الجزائر، 2009، ص.ص 254-255.

(2) أنظر المادة 20 من القانون رقم 05-01 مؤرخ في 6 فبراير 2005، يتعلق بالوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتها، ج. ر، عدد 11، صادر في 9 فبراير 2005.

الأموال، وجرائم الفساد،<sup>(1)</sup> والجرائم المتعلقة بإدارة وتسيير الشركات التجارية<sup>(2)</sup>.

فالمشرع الجزائري في مادته 32 ق إ ج ج<sup>(3)</sup> نص على أنه: "يتعين على كل سلطة نظامية وكل ضابط أو موظف عمومي يصل إلى علمه أثناء مباشرته مهام وظيفته خبر جنائية أو جنحة إبلاغ النيابة العامة بغير ثوان، وأن يوافيها بكافة المعلومات، ويرسل إليها المحاضر والمستندات المتعلقة بها".

وعليه فالتبليغ على أية جريمة يرفع الاحتجاج بالسر المهني ويحقق المصلحة العامة.

ب- أداء الشهادة: لقد خرجت المادة 301 ق.ع.ج صراحة عن القاعدة المذكورة عندما نصت في الشطر الثاني من فقرتها الثانية على أن الأطباء الجراحين والقابلات غير مقيدين بواجب كتمان السر المهني، إن هم دعوا للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض بل هم ملزمون بالإدلاء بشهادتهم<sup>(4)</sup>.

وتعد الشهادة من أدلة الإثبات الجنائي ذات الأهمية البالغة إذ كثيرا ما تكون للشهادة وخاصة تلك التي يدلى بها فور وقوع الحادث أكبر الأثر في الحكم بالإدانة أو البراءة، وغالبا ما تقوم بدور الدليل في الدعوة بمفردها ودون أن يؤازرها دليل آخر<sup>(5)</sup>.

(1) أنظر المادة 47 من القانون رقم 01-06 مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر، عدد 14، صادر في 8 مارس 2006، معدل ومتمم.

(2) أنظر المادة 830 من الأمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، معدل ومتمم، مرجع سابق.

(3) المادة 32 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتمم بالأمر رقم 21-11، المؤرخ في 25 أوت 2021، ج. ر، عدد 65، صادر في 26 أوت 2021.

(4) أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 252.

(5) خلفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 41.



فالطبيب الذي يدلي بشهادته في قضية إجهاض لا يعتبر مفشيا للسر المهني ولا يتعرض للعقوبة إن هو كشف واقعة الإجهاض، بل يتعرض للعقوبة إن امتنع عن تقديم الشهادة<sup>(1)</sup>.

وعلى ذلك فإن الالتزام بأداء الشهادة مفروض على كافة الأشخاص دون استثناء.

**ج- التصريحات الإدارية:** يدخل ضمن طائفة أو خانة التصريحات الإدارية الإبلاغ عن المواليد والوفيات والأمراض المعدية وغيرها.

إن التبليغ عن المواليد والوفيات أمر تقتضيه المصلحة العامة وقد نص عليه المشرع بوجوب الإفشاء نظرا لما تحققه عملية التبليغ من أهمية في تقديم إحصاءات دقيقة.

ولقد نصت المادة 62 من قانون الحالة المدنية<sup>(2)</sup> على: "يصرح بولادة الطفل، الأب أو الأم والقابلات....".

فالقانون يوجب على الطبيب الإفصاح بهذه المعلومات، ولا يعتبر مخلا بالالتزام بالمحافظة على السر الطبي.

كذلك الأمر ينطبق على التصريح بالأمراض المعدية، بحيث تنص المادة 54 من قانون حماية الصحة وترقيتها<sup>(3)</sup>: "يجب على أي طبيب أن يعلم فوراً المصالح الصحية المعنية بأي مرض معد شخصه وإلا سلطت عليه عقوبات إدارية جزائية".

ويكون التصريح في جميع الأحوال إلى الجهات المختصة، فإذا كان خارجها يعد الفعل مجرماً.

(1) أنظر المادة 182/ ف 3 من قانون العقوبات الجزائري، مرجع سابق.

(2) أمر رقم 70-20 مؤرخ في 19 فيفري 1970 يتعلق بالحالة المدنية، ج. ر، عدد 21، صادر في 27 فيفري 1970، معدل ومنتتم.

(3) قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فيفري 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج. ر، عدد 8، صادر في 17 فيفري 1985، معدل ومنتتم.

وعلى ضوء ما سبقت الإشارة إليه نصل إلى أن الإفشاء بالسر المهني هو تحقيق للمصلحة العامة ولا ينطوي تحته أي اعتبار، وهذا كله حماية للمجتمع من كل أشكال الإضرار.

### المطلب الثاني: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني:

إن واجب عدم إفشاء الأسرار يلاحق العامل حتى بعد أن يفقد صفته كعامل وعلى الموظف أن يلتزم بالسرية ليس فقط باتجاه الأفراد بل حتى باتجاه الإدارات التي يدين لها الموظف بعلاقة التبعية<sup>(1)</sup>.

وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى كل من نطاق الالتزام بالسر المهني في (الفرع الأول)، وحدود الالتزام به في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني:

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام ومطلق لا يمكن للمؤمنين عليها إفشاؤها، حتى ولو كان من الممكن التعرف على وقائعها. فالمرشح هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء للشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية.

كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، وهذا ما نص عليه قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006 "لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"<sup>(2)</sup>.

فالموظف مطالب بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها وعدم كشف محتواها وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه.

(1) علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 311.

(2) المادة 48 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من الأسرار ومخالفة هذا الواجب من شأنه التعرض للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد قرر عقوبة جنائية للمخالفة، وللمسؤولية المدنية إذا ترتبت أضرار مادية أو أدبية على إفشاء الأسرار، وللمسؤولية التأديبية في جميع الحالات<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني:

يلتزم الموظف بواجب الحافظ على السر المهني وذلك بكل ما يتعلق بالأفعال والمعلومات التي يعلمها أثناء ممارسته المهنة أو من خلالها، إلا أن هناك حالات يجوز للموظف استثناء إفشاء السر المهني وهي حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني (أولاً)، وحالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني (ثانياً).

### أولاً: حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني:

يكون الإفشاء مرخصاً في حالات عديدة وهي على سبيل الخصر مثلاً لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه، كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه لإدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هذه الإدارة.

ويجوز أيضاً إفشاء سر مداوات المحكمة والسلطات التابعة للسلطة التنفيذية، وكذلك سر الدفاع الوطني والسياسة الخارجية وأمن الدولة والأمن القومي.

### ثانياً: حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني:

يكون الإفشاء إلزامياً في التبليغ عن الجرائم والجنح التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسته للوظيفة وتبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات طبية فيكون ذلك بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض.

(1) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د. س. ن، ص 311.

بالإضافة إلى ذلك قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر بمنحه النفقة وهويته وعنوان الجهة المستخدمة للمعني أو الغير (المدين) أو مودع المبالغ النقدية المستخدمة.

فصاحب الحق في الاطلاع على المعلومات التي تهمة ينبغي أن تصله بلغة واضحة وتمكنه من الاحتفاظ بحقه في اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو بإزالة بعض المعلومات<sup>(1)</sup>.

(1) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص.ص 313-314.

### خلاصة الفصل الأول:

بالرغم من الغموض الذي يقع على مفهوم الموظف العمومي وعدم وجود معايير واضحة ومحددة في إعطائه تعريفاً محدداً، إلا أن المتفق عليه لاكتساب صفة الموظف العمومي هو ضرورة توفر عدة شروط منها صدور قرار صحيح بالتعيين، وأن يكون التعيين في وظيفة عمومية دائمة، هذه الوظيفة العمومية يجب أن تكون في إدارة أو مؤسسة عمومية، ويكون الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري.

وبمجرد اكتساب الموظف العمومي لهذه الصفة له حقوق يكفلها له القانون، وتقع على عاتقه التزامات من بينها الالتزام بالسر المهني الذي نص عليه الدستور ومختلف القوانين الخاصة كالقانون المدني وقانون العقوبات... إلخ.

إلا أن مبدأ الالتزام بالسر المهني ليس التزاماً مطلقاً، بل ترد عليه مجموعة من الاستثناءات وذلك في حالات محددة ذكرها المشرع تحقيقاً للمصلحة العامة من جهة كإلزام الأطباء عن الإبلاغ عن الولادات وكذا التبليغ عن الأمراض المعدية.

ومن جهة أخرى يكون إفشاء السر المهني مقراً للمصلحة الخاصة في إحدى صورته وهي حق الدفاع عن النفس وكذا رضا صاحب السر بالإفشاء.

الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن إفشاء

الأسرار المهنية

تتعلق المسؤولية التأديبية بوجود علاقة وظيفية بين الموظف العمومي والمرفق العام هذا الأمر أهم منطلق في تحديد مفهوم وجوهر المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني.

إذ لا تقوم هذه المسؤولية إلا حين ارتكاب الموظف لخطأ مهني، هذا الأخير يجب أن يستوفي جميع عناصر الخطأ التأديبي وهي الركن المادي المتمثل في ذلك الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يقوم به الموظف العمومي والصادر منه سوء نية، هاته الأخيرة تعتبر أساس الركن المعنوي، بالإضافة إلى الركن الشرعي والذي يقصد به القاعدة القانونية التي يتم من خلالها تطبيق الفعل ما إذا كان يشكل خطأ تأديبي أم لا.

وفي حالة قيام المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء الموظف للسر المهني يخضع تأديبه إلى إتباع مجموعة من الإجراءات يتعين على الجهة المختصة إتباعها لتوقيع العقوبة المناسبة عليه، وقد منح المشرع الجزائري للموظف محل المتابعة التأديبية مجموعة من الضمانات الكافية التي تؤمنه من تعسف الإدارة وتمكنه من الدفاع عن نفسه والتصدي للاتهامات الموجهة له من السلطة الإدارية سواء بعد توقيع العقوبة أو بعدها.

وإضافة إلى قيام المسؤولية التأديبية للموظف عند إخلاله بواجب كتمان السر المهني، تقوم أيضا المسؤولية الجزائية التي نص عليها المشرع في القانون، ومن جهة أخرى تحظى الأسرار المهنية بحماية جزائية في قانون العقوبات حيث تقوم المسؤولية الجزائية عند مخالفة الموظف العمومي التزام كتمان الأسرار المهنية المفروض عليه وبالتالي تفرض عليه جزاءات نتيجة ارتكابه لفعل الإفشاء، وعلى ضوء ذلك سنتناول في هذا الفصل المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني في (المبحث الأول)، كما سنتطرق أيضا إلى المسؤولية الجزائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني.

جاء القانون الأساسي للوظيفة العمومية من أجل إحداث توازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني وبين حماية المصلحة العامة للدولة، ولضمان السير الحسن للوظيفة العامة اعترف المشرع بمجموعة من الحقوق التي يجب أن تمنح للموظف العام، والتي تقابلها مجموعة من الواجبات التي يجب عليه الالتزام بها، وعليه فإن ارتكاب الموظف لأخطاء في إطار وظيفته يكون محل مساءلة تأديبية من قبل الرؤساء الإداريين لما لهم من سلطات على مرؤوسيه<sup>(1)</sup>.

وستنتقل في هذا المبحث إلى: إفشاء السر المهني يعد خطأ تأديبي موجب للمسؤولية التأديبية في (المطلب الأول)، والضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي عند إفشاء السر المهني في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إفشاء السر المهني خطأ تأديبي موجب للمسؤولية التأديبية:

صنف المشرع الجزائري أنواعا من التصرفات والأخطاء التي تشكل أخطاء جسيمة، هذه الأخيرة تؤدي إلى توقيع عقوبات على الموظف المرتكب للخطأ كما هو الحال بالنسبة لجريمة إفشاء السر المهني، هذه الجريمة عقوبتها تصنف ضمن عقوبات الدرجة الثالثة وبالتالي فهي تعتبر من الأخطاء التأديبية الموجبة للمسؤولية التأديبية.

وعليه سنتناول بالدراسة في هذا المطلب الخطأ التأديبي في (الفرع الأول)، وبيان عناصره في (الفرع الثاني).

(1) فرحات كهينة، مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص8.



الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي:

إذا تأكد إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضياتها فإن ذلك يقتضي توقيع العقوبة التأديبية المناسبة جزاء له على فعله المنحرف، هاته الأخيرة تعد من أهم أخطر عناصر النظرية العامة للتأديب لما لها من تأثير على المركز القانوني للمواطن وعلاقته الوظيفية والإدارية<sup>(1)</sup>.

لذلك سنتطرق إلى التعريف التشريعي للخطأ التأديبي (أولاً)، ثم التعريف الفقهي (ثانياً)، وأخيراً التعريف القضائي للخطأ التأديبي (ثالثاً).

أولاً: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي:

إن معظم تشريعات الدول لم تعط تعريفاً محدداً للخطأ ولم تورد الأفعال المكونة له على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، بل اكتفت بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكباً للخطأ التأديبي.

**1- في التشريع الفرنسي:** حدد المشرع الفرنسي معنى الخطأ التأديبي في المادة 29 من القانون 83-634 المؤرخ في 13/07/1983 المتعلق بحقوق والتزامات المواطنين، حيث جاء فيها "أن أي خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية دون تحيز أو محاباة، وإذا استدعى الأمر يكون عرضه للعقوبات الواردة في قانون العقوبات"<sup>(2)</sup>.

(1) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص175.

(2) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص.ص12-14.

2- في التشريع الجزائري: من قبيل التعاريف التشريعية التي وضعها المشرع الجزائري ما أورده في نص المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصه على ما يلي:

"يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>(1)</sup>.

كما تضمن المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية تعريف الخطأ التأديبي من خلال نصه في المادة 20/ف1 على ما يلي:

"يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إذا اقتضى الأمر إذ أصدر منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن المشرع يعزف عن وضع تعريف للخطأ التأديبي واتجاهه إلى تعداد بعض الواجبات والمحظورات التي يشكل الإخلال بها أو الخروج عليها صورة من صور الجرائم التأديبية، ثم إيراد نص عام يقضي بالمعاقبة تأديبيا عن أي إخلال أو خروج على مقتضى الواجب الوظيفي<sup>(3)</sup>.

(1) المادة 160 من الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

(2) المادة 20 من المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر، عدد 13، صادر في 24 مارس 1985.

(3) خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009، ص18.

ثانيا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي:

تباينت التعريفات الفقهية للخطأ التأديبي واختلفت، وإن كانت في مجموعها تؤدي إلى معنى واحد تقريبا هو الإخلال الصادر من الموظف بواجب وظيفي.

1- في الفقه الفرنسي: يعرف الفقيه "دوجي" الخطأ التأديبي على أنه: "العمل الذي خالف به الموظف الواجبات الخاصة المفروض عليه بصفته موظفا".

ويقول "بيرلوت" بأنه: "الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي".

كما يعرف الفقيه "DELPERET" المخالفة التأديبية: "هي الفعل أو الامتناع عن فعل ما ينسب إلى عامل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي، ويشمل الخطأ التأديبي في هذا التعريف الخطأ السلبي والايجابي سواء كان داخل الوظيفة أو خارجها وأشار إلى وجوب المسؤولية الشخصية عن الخطأ التأديبي، كما أن القضاة لا تخرج أحكامهم بشأن مفهوم الجريمة التأديبية عن ذلك".

وأیضا في تعريف الأستاذ "سالون" بأنها: "فعل وامتناع يكون فيه مخالفة للواجبات التي تفرضها الوظيفة"<sup>(1)</sup>.

(1) شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018، ص90.

2- في الفقه الجزائري: عرف الأستاذ "عمار بوضياف" الخطأ التأديبي بأنه: "إخلال بالتزام قانوني أي يؤخذ بالمعنى الواسع، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها سواء كانت تشريعية أو لائحية بل تشمل حتى القواعد الخلقية"<sup>(1)</sup>.

كما يعرفه الدكتور "عمار عوايدي" بأنه: "ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهامه أو واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة".

أما الدكتور "جودت الملط" فيعرفه بأنه: "إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً".

ويرى الدكتور "عبد الفتاح حسن" بأن الخطأ التأديبي "هو تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمه".

وذكر الدكتور "سليمان محمد الطماوي" الخطأ التأديبي على أنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجاني واجبات منصبه"<sup>(2)</sup>.

ثالثاً: التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

عمل القضاء الإداري على سد الفراغ التشريعي فيما يتعلق بإعطاء تعريف الخطأ التأديبي، حيث استعمل مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ الذي يرتكبه الموظف، ومن أشهر المصطلحات في هذا الصدد الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية.

1- في القضاء الفرنسي: قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الخطأ الوظيفي "هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام انه يمس سمعتها وكرامتها، كما

(1) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص.ص 11-12.

(2) المرجع نفسه، ص 12.

اعتبر أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة خطأ يستوجب الجزاء التأديبي<sup>(1)</sup>.

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

3- في القضاء الجزائري: قضت المحكمة العليا في الجزائر في قرارها المؤرخ في 1985/12/17 بأن: "الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير في الوظيفة وكل فعل يرتكب خارجها يمس بسمعتها وكرامتها ويعيق السير الحسن للمرفق العام"<sup>(3)</sup>.

#### الفرع الثالث: عناصر الخطأ التأديبي:

يرى أغلبية الفقه أن الخطأ التأديبي يقوم على ركنين احدهما مادي والثاني معنوي، في حين يرى جانب آخر أن أركان الخطأ التأديبي ثلاثة: "الركن المادي والركن المعنوي وركن الصفة".

(1) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص.ص 14-15.

(2) شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 87.

(3) حمزاوي نوال، دريش ويزة، النظام التأديبي في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، نيزي وزو، 2011-2012، ص 7.

أما الرأي الراجح أن الخطأ التأديبي يشتمل على ذات الأركان التي تشتملها الجريمة الجنائية وهذا ما سنتناوله في هذا الفرع، سنتطرق إلى الركن المادي (أولاً) ثم الركن المعنوي (ثانياً) وأخيراً الركن الشرعي (ثالثاً).

### أولاً: الركن المادي:

ويتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفاً بذلك للواجبات الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل اثار فعله في المجتمع الوظيفي، كما يشترط ليتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية على ما يلي:

- 1) أن يكون التصرف ايجابياً أو سلبياً يتركه الموظف إخلالاً بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية، بحيث يكون هناك تصرف محدود وثابت ارتكبه الموظف إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات وأقاويل أو بناؤه على مجرد الشك وإنما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجب وظيفي.
- 2) أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف الى حيز الواقع<sup>(1)</sup>.

والقاعدة أنه يجب أن يكون له وجود خارجي ظاهر وملمس لكونه يشمل الركن المادي في الجريمة ومن هنا فان مجرد التفكير بارتكاب جريمة والذي لا يخرج من خبايا النفس الى حيز الوجود الفعلي، لا يعد خطأ يستوجب المساءلة التأديبية إذ أنه لا عقاب للموظف على الأفكار والنوايا التي لم تتجاوز حدود التفكير مادام هذا التفكير ليس له مظهر خارجي، وعلى ذات النهج فإن الأعمال التحضيرية لا تشكل بذاتها الركن المادي للخطأ التأديبي إلا إذا كانت جريمة مستقلة بحد ذاتها.

(1) عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق، ص 170.

بالإضافة إلى عنصر المظهر الخارجي الملموس، فإنه يجب كذلك أن يتخذ هذا الفعل شكلا محددًا فالإتهام الموجه للموظف يجب أن يكون مصحوبا بتحديد الفعل أو الأفعال المكونة للخطأ التأديبي<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: الركن المعنوي:

يقوم إلى جانب الركن المادي للمخالفة التأديبية ركنا آخر هو الركن المعنوي والذي يتمثل في الإدارة الآثمة للموظف الصادرة إيجابا أو سلبا، فإذا تعمد الموظف ارتكاب الفعل كان الركن المعنوي هو القصد، وإذا انصرفت إرادته إلى النشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ غير العمدى، وعليه يستوي في ذلك أن تكون إرادة الموظف في حال تصرفه المخالف للقانون أو إتيانه للعمل المحضور إرادة عمدية أو غير عمدية أي ناتجة عن إهمال أو تقصير، سواء قصد الموظف تحقيق النتيجة المترتبة على تصرفه أم لم يقصد ذلك، فالمخالفة التأديبية تقوم وتتقرر تبعا لذلك مسؤولية الموظف التأديبية عن هذه التصرفات أو الأفعال<sup>(2)</sup>.

وبتعبير آخر الركن المعنوي هو القصد العام، فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما إذا كانت نيته قد انصرفت إلى الإضرار والإساءة ويتبع ذلك من الأخطاء التأديبية ما تحقق بغير قصد ونتيجة خطأ<sup>(3)</sup>.

وبذلك فإن الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة بإرادة آثمة سواء كان الفعل بصورة إيجابية أو سلبية، والإرادة الآثمة في المجال التأديبي لا تعني العمد بل

(1) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص.ص 26-27.

(2) شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 96.

(3) نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص 180.

يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، أي بمجرد وقوع الخطأ ولو وقع بغير عمد<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: الركن الشرعي:

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

والقول بأن السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الأخطاء الوظيفية لا يعني أنما حرة، بل يجب أن يكون الفعل منطوياً على خطأ ما، وبالتالي ركن الشرعية يتحدد وفق الأخطاء التي قد يحددها المشرع، أو قد يتحدد عن طريق القضاء عندما يمارس سلطة الرقابة على الجزاءات التأديبية التي تصدر من الجهات التأديبية، وبالتالي ركن الشرعية في هذه الحالة له مصادر متعددة على عكس ما هو عليه في الجنائي الذي يعد فيه القانون المصدر الوحيد، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن الخطأ التأديبي ذو ركن شرعي<sup>(2)</sup>.

وعلى الرغم من أن السلطة التأديبية الواسعة التي تتمتع بها السلطات التأديبية في تحديد ما يعتبر مخالفة تأديبية إلا أن ذلك لا يعني إصدار مبدأ المشروعية بصفة مطلقة، فلا تملك السلطة التأديبية أن تعاقب على أي فعل ولأي سبب كان، وإنما يجب أن يكون

(1) ملياني زوليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، قسم الحقوق،

جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص26.

(2) حمزاوي نوال، دريش ويزة، مرجع سابق، ص12.



الفعل منطويًا على خطأ ما وفقًا لقاعدة عامة سواء أكان مصدرها قانونًا أو لائحة أو قرارًا تنظيميًا<sup>(1)</sup>.

ويتحدد الخطأ وفقًا لهذا المفهوم على ضوء الضوابط التالية:

- 1- ألا يكون الخطأ المكون للمخالفة ممارسة لحق مشروع.
- 2- أن يقاس الخطأ بمعيار موضوعي الذي يتحدد قياسًا بالسلوك المألوف للرجل العادي مع استبعاد الظروف الداخلية والشخصية الخاصة بمرتكب المخالفة والأخذ بعين الاعتبار الظروف الخارجية كالزمن والمكان والظروف العمل والطائفة التي تنتمي إليها المخالف ودرجته في السلم الإداري.
- 3- أن يتحدد الخطأ على أساس أوضاع الوظيفة العامة والالتزامات المترتبة عليها وطبيعة الوظيفة وأهداف المرفق ودرجة المسؤولية التي يتحملها المتهم ومستواه في التدرج الرئاسي.
- 4- يتحدد تحديد الخطأ بوقوعه في الظروف العدية أو الاستثنائية.
- 5- أن يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي، فالمخالفة التأديبية لا تظهر بالضرورة من جانب الموظف المذنب طبيعة شريرة آثمة تبغي الضرر وتقصده ولديها الإرادة لمخالفة قوانين المجتمع والنظام العام وإنما تمثل مجرد رعونة أو سوء تصرف أو إهمال أو تقصير يضر بحسن سير العمل<sup>(2)</sup>.

**الفرع الثالث: إجراءات متابعة الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني:**

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

(1) شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 39.

(2) المرجع نفسه، ص 93-94.

وقد أولى المشرع اهتماما كبيرا لهذا الموضوع وذلك بإصدار المرسوم رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم<sup>(1)</sup>.

وعليه سنختص بالدراسة في هذا الفرع بتحديد الجهة المختصة بتأديب الموظف عن إفشاء السر المهني (أولا)، ومراحل تأديب الموظف عن إفشاء السر المهني (ثانيا).

### أولا: الجهة المختصة بتأديب الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني:

لقد استحدث نظام الوظيفة العمومية هيئة استشارية تسمى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية، والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات ولها دور هام وقانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا<sup>(2)</sup>.

**1: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:** تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما الموظفون والإداريون بعدد متساوي أي عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة لها التي صلاحية التعيين، في مثلا قطاع التربية على مستوى الولاية مدير التربية من أو ينوب عنه.

وتتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين، ويشترط في تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي.

أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية الولايات والمنشآت العامة فيتم تعيينهم بقرار من الوالي أو المدير المختص، أما الأعضاء ممثلي الموظفين فقد حدد المشرع شروط انتخابهم، حيث يمنع الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف

(1) مرسوم رقم 66-155 مؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتمم، مرجع سابق.

(2) كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 140.

يوجد في حالة إجازة مرضية طويلة المدى، أو الإحالة على الاستيداع، في أو حالة التريص، في أو حالة حكم عليه بعقوبة أو توقيف<sup>(1)</sup>.

ولقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 63 من الأمر رقم 03-06 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلاتها بقوله "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية. تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارات وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة المختصة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة"<sup>(2)</sup>.

2: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء: تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل: النقل والترقية وإجراءات التأديب والاستيداع ويجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، وتضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها<sup>(3)</sup>.

ومن اختصاصاتها أيضا تأخذ صفة لجنة الترسيم، وتجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المتربصين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقا لأحكام المادة 64 ف/ 02 وكذلك المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>(4)</sup>.

(1) مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص28.

(2) المادة 63 من الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(3) محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص32.

(4) تنص المادة 2/64 و 86 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع على ما يلي:

م64: " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.

م86: " يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على تسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

كما تأخذ صفة مجلس التأديبوتجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثةوالرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>(1)</sup>، هذا ويلاحظ أن قرارات هذه اللجنة غير ملزمة أو واجبة الإلتباع، وإنما هي مجرد قرارات استشارية،وللإدارة أن تأخذ بها أولاً وهذا حسب رأيها باستثناء الأخطاء من الدرجة الثالثةوالرابعة فان رأيها يكون إلزامي.

### ثانياً: إجراءات تأديب الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني:

أسند المشرع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولىوالثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تتخذها بقرار مبرر، بينما اعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ملزماً للسلطة الإدارية في ما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثةوالرابعة والتي من بينها خطأ إفشاء السر المهني.

ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثةوالرابعة، إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمع كمجلس تأديبي الذي يجب أن يبت في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها<sup>(2)</sup>.

كما يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي، المثول شخصياً إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام،ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغاية ما أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه،وفي حالة

(1) المادة 163 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(2) المادة 165 من الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية<sup>(1)</sup>.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر له في الإخلال بحقوق الدفاع بتاريخ 2004/04/20 للطرف (ع.م) ضد والي ولاية سكيكدة على مبدأ وجوب إثبات الإدعاء في المجال التأديبي بوصول موقع من جانب الموظف أو محضر رسمي ممضي من طرفه، وتلتزم جهة الإدارة بتقديم نسخة من هذا الاستدعاء واعتبره إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، ويجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية<sup>(2)</sup>.

كما يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما من تاريخ معاينة الخطأ، وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة انقضاء هذا الأجل سقط الخطأ المنسوب إلى الموظف في إفشائه للسر المهني.

وهنا يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه، ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهادتهم، والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه وكذلك الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب، وبعد ذلك يتم اتخاذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والأعضاء الذين يمثلون الموظفين، في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي أقرتها الإدارة، وهذا من شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في

(1) المادة 168 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(2) قرار رقم 009898، بتاريخ 2004/04/20، مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص 143.

تسليطه على الموظفوكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة، وهذا الأمر سهل لأنه كما يتم اختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها<sup>(1)</sup>.

ويحق للموظف الذي يتعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية<sup>(2)</sup>.

ويمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يحضر شهودا ويحق له كذلك أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ويمكن للمجلس التأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة.

يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة ويصدر قراراته التي تكون مبررة وهذا حسب المادة (170) التي تنص على أنه: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ويجب أن تكون قرارات المجلس مبررة"<sup>(3)</sup>.

ويبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري<sup>(4)</sup>.

وقد قام المشرع الجزائري بتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والتي نصت على أنه: "تخول سلطة تعيين

(1) كمال رحماوي، مرجع سابق، ص.ص 143-144.

(2) المادة 167 من الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(3) المادة 170 من الأمر نفسه.

(4) أنظر المواد 166، 169، 170، 171، 172، الأمر نفسه.

الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

- الوزير فيما يخص الإدارة المركزية.
  - الوالي فيما يخص الولاية.
  - رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
  - مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- يبقى ما يأتي من اختصاص السلطة المركزية بموجب التنظيم المعمول به :
- التنظيم المتعلق بتنقل المستخدمين والتوازن الشامل لأعدادهم.
  - التنظيم المتعلق بالتكوين وتحسين وتجديد المعلومات.
  - التنظيم المتعلق بإجراء المسابقات والامتحانات المهنية وتنظيمها.
  - توظيف المستخدمين الأجانب وتسييرهم<sup>(1)</sup>.

في الأخير فإن الموظف الذي يرتكب خطأ إفشاء السر المهني يكون أمام خطأ من الدرجة الثالثة وهذا حسب المادة (180) ف4 من الأمر 03-06 "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يلي: ... إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية...<sup>(2)</sup>، وبالتالي فالعقوبة المقررة تكون إما: التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، أو التنزيل درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري<sup>(3)</sup>.

(1) المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-90، مؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر، عدد 13، صادر في 28 مارس 1990.

(2) المادة 180 من الأمر رقم 06-03، مرجع السابق.

(3) المادة 163 من الأمر نفسه.

### المطلب الثاني: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني:

حماية الموظف العمومي المحال إلى المجلس التأديبي من أي ضغط أو تعسف قد يتعرض له أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه الوظيفية، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حصنه بمجموعة من الضمانات تسمح له بالمشاركة في تنظيم وتسيير أموره المهنية وما يصدر بشأنها من قرارات إدارية<sup>(1)</sup>.

وهذا ما سنتناوله بالدراسة في المطلب الثاني، حيث قسمناه إلى فرعين: تناولنا الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي قبل صدور القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية في (الفرع الأول)، والضمانات الممنوحة للموظف العمومي بعد صدور القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي قبل صدور القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية:

أن منح الموظف العام ضمانات قبل توقيع العقوبة عليه بزرع الطمأنينة في حياته المهنية ويوفر له الحماية اللازمة من كل الاتهامات التي توجه إليه من قبل الإدارات وتمثل هذه الضمانات في ما يلي:

#### أولاً: إعلام الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات:

الحكمة من مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه هو تمكينه من إبداء دفاعه، وهذا الأمر يعتبر حقيقة من الضمانات الجوهرية في مجال التأديب<sup>(2)</sup>.

ولقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطار المنسوبة للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي<sup>(3)</sup>، وذلك بموجب أحكام المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية

(1) أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 186.

(2) ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 36.

(3) فاطمة الزهرة جدو وآخرون، مرجع سابق، ص 122.



التي تنص على ما يلي: "يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه.....".

فيما يخص الإخطار فقد نصت المادة 12 من المرسوم رقم 93-54 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية على أنه: "يعلم العون كتابيا بالمأخذ المسجلة والعقوبات التي يتعرض لها، وفي وسعه أجل خمسة عشر (15) يوما لتقديم شروحه كتابيا..."(1).

وتبليغ الموظف بما هو منسوب إليه معناه إعطاء أجا كافيا لإعداد دفاعه وتقديم ملاحظاته ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء أجل 45 يوما ابتداء من تاريخ معاینته دون أن تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإخطار المجلس التأديبي(2).  
ثانيا: الاطلاع على الملف التأديبي:

تنص المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 85-95 على ما يلي :

" يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية"(3).

لقد جاء نص المادة واضحا فيما يخص حق الموظف في الاطلاع على ملفه المقصود بهذا الملف هو ذلك الذي تضعه الإدارة لكل موظف يباشر وظيفة لديها، ويشمل هذا الملف معلومات تتعلق بحالة هذا الموظف الشخصية الوظيفية، وعند ارتكابه خطأ فإنه يحق له الاطلاع على هذا الملف(4)، كما يحق لمن استعان به الموظف للدفاع عنه أن يطلع عليه،

(1) المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 93-54، مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية، ج ر، عدد 11، صادر في 17 فيفري 1993.

(2) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص76.

(3) المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

(4) ملياني زليخة، مرجع سابق، ص.ص36-37.

على أن تكون فترة الاطلاع عليه كافية للموظف حتى بعد دفاعه، ما ويزيد هذا الملف هيبية هو اطلاع المجلس التأديبي عليه في إصدار القرار، حيث ومن خلاله يستطيع المجلس تقييم سيرة الموظف، ويعتبر اطلاع الموظف على ملفه من الضمانات الجوهرية التي تمكنه من إبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة<sup>(1)</sup>.

لذلك فإن السلطة التأديبية ملزمة بالسماح للموظف بالاطلاع على الملف المتعلق به ومختلف المستندات والتقارير وإن لم تحترم ذلك يصبح قرارها التأديبي قابلاً للإلغاء<sup>(2)</sup>.

### ثالثاً: كفالة حق الدفاع :

يعد حق الدفاع من المبادئ المستقرة والراسخة في وجدان العدالة والتي نصت عليها الدساتير المختلفة وتضمنتها إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية<sup>(3)</sup>، وحق الموظف في الدفاع عن نفسه أثناء التأديب في التشريع الجزائري، يتمثل في حالة مثوله أمام اللجنة التأديبية، حيث يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إحضاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، ويقترن هذا الحق بضرورة مثول الموظف شخصياً إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود<sup>(4)</sup>. وهذا ما نصت عليه المادتين 168 و169 من الأمر رقم 06-03<sup>(5)</sup>.

(1) عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2008، ص140.

(2) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص78.

(3) سعيد شتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص123.

(4) شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص. ص60-61.

(5) المواد 168 و169 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

وعليه لكفالة حق الدفاع مظاهر متعددة من بينها تقديم ملاحظات كتابية أو شفاهية واستحضار الشهود وحق الاستعانة بمدافع<sup>(1)</sup>.

**1- تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية:** يعد حق الدفاع المقررة لمصلحة الموظف المتهم ولذلك منحت له الحرية في اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق سواء بتقديم ملاحظاته كتابيا أو شفويا حول تقرير التحقيق وأقوال الشهود ومحتوى الوثائق والمحرمات التي يشتمل عليها الملف التأديبي، على أن يتم تسجيلها في محضر الجلسة التأديبية.

وإبداء الموظف المتهم للملاحظات الكتابية أو الشفهية وارد في القانون<sup>(2)</sup>، حيث نصت المادة 57 ف2 من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: "كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفوية..."<sup>(3)</sup>.

كما جاءت المادة 169 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بما يلي: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية"<sup>(4)</sup>... إلخ.

**2- استحضار الشهود:** حيث تعتبر شهادة الشهود وسيلة مهمة للكشف عن الحقيقة في التحقيقات الإدارية، فإن من مستلزمات الدفاع ومظاهره الأساسية أن يسمح للموظف بالاستشهاد بشهود لتعزيز موقفه من الواقعة المنسوبة إليه، حسب ما نص عليه المشرع

(1) سليم حديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص300.

(2) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص.ص79-80.

(3) المادة 57 من الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 20 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، صادر في 11 جويلية 1966 (ملغى).

(4) المادة 169 من الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الجزائري في نص المادة 169 من الأمر رقم 03-06 والتي تنص على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً"<sup>(1)</sup>.

3- الاستعانة بمدافع مخول يختاره بنفسه: قد جاء نص المادة 129 من المرسوم رقم 95-85 على أنه:

"يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات الدعوة التأديبية، يمكن له بمقتضى ذلك أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي شفوي، أو يستحضر شهوداً، كما يمكنه أن يستشير أي مدافع أو محام يختاره للدفاع عنه"<sup>(2)</sup>.

رابعاً: تسبب القرار التأديبي:

يمكن تعريف تسبب القرار التأديبي على انه تبرير العقوبة التأديبية من خلال كتابة المبررات في صلب القرار التأديبي، إذ لا تقتصر أهمية التسبب على الموظف المحال على التأديب، بل تتسع لتطال السلطة التأديبية أيضاً.

تكمن أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للموظف العام من خلال اعتباره ضماناً أساسياً للدفاع عن حقوقه أمام القضاء، كونه يتعرف على المبررات الشكلية والموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها بمجرد اطلاعه على المقرر الوارد<sup>(3)</sup>.

فالتسبب يسهل مهمة الموظف في الدفاع عن نفسه لأنه يكفل ضماناً لمواجهة وبالتالي معرفة مدى مشروعية الجزاء الذي أصدر في حقه، فإذا تبين للموظف المخالف عدم

(1) المادة 169 من الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(2) المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

(3) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 342.

مراعاة السلطة التأديبية للقواعد والضمانات الواجب إتباعها في توقيع الجزاء التأديبي، أصبح من حقه الطعن في القرار التأديبي وفق الطرق المقررة قانوناً<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة للسلطة التأديبية فيكتسي التسبب أهمية بالغة تكاد تصل إلى نفس الأهمية التي تكنسها بالنسبة للموظف العام، فالتسبب يعمل على ديمقراطية العمل الإداري، وذلك لأنه من خلاله تستطيع الإدارة العمل على إشراك المخاطبين بالقرار الإداري في وضع القرارات من خلال إتاحة الفرصة لهم للتقرب منها ومعرفة الأسباب والأسانيد التي تؤسس عليها الإدارة قراراتها مما يمكن المخاطبين بالقرار من تحديد موقفهم اتجاهها، ويشكل التسبب أيضاً مرجعاً إدارياً للموظفين الباقين العاملين بالإدارة وبالتالي الاستفادة من الخيرات السابقة والعمل على عدم تكرار نفس الأخطاء مستقبلاً.

نجد المشرع الجزائري من خلال التشريع الحالي للوظيفة العامة رقم 06-03 قد اشترط تسبب القرار التأديبي<sup>(2)</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 165 منه والتي جاء فيها:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي..."<sup>(3)</sup>.

وأكد المشرع الجزائري على تقييد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بتسبب قراراتها المتعلقة بتسليط عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، من خلال المادة

(1) فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سابق، ص 85.

(2) المرجع نفسه، ص.ص 87-88.

(3) المادة 165 من الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق

170/ ف2 من الأمر رقم 06-03، حيث جاء فيها: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة" (1).

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي بعد صدور القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية:

لقد منح المشرع ضمانات إضافية حتى بعد توقيع العقاب عليه وإن لم تكن توقف العقوبة إلا أنها تعتبر جوهرية وأساسية بالنسبة له خاصة إذا كان يرى بأن العقوبة المسلطة عليه ليست عادلة في حقه، وأهم هذه الضمانات التظلم الإداري (أولاً)، والطعن القضائي (ثانياً).

أولاً: التظلم الإداري:

هو ضمانة هامة كفلها المشرع للموظف العمومي للتخلص من الجزاء الذي وقع عليه من السلطات التأديبية، ويكون هذا التظلم على شكل التماس يتقدم به الموظف العمومي إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار، أو يقدمه إلى الرئيس الإداري يطلب فيه إلغاء القرار أو تعديله أو سحبه مما يجعله أكثر اتفاقاً مع حكم القانون وقد أجاز المشرع للموظف ذي المصلحة المباشرة أن يطعن في القرارات الصادرة بتوقيع العقوبة التأديبية، سواء عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي أو أمام لجنة خاصة وهذا ما سنتناوله فيما يلي: (2)

**1- التظلم الولائي:** يقصد به ذلك الإجراء الذي يقوم به الموظف المعني بالعقوبة التأديبية، يقدم من خلاله الرجاء للسلطة التأديبية مصدرة القرار التأديبي بغرض إعادة النظر في هذا

(1) المادة 170/ 2، من الأمر نفسه.

(2) ديديش عاشور عاطف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص36.

القرار إما بالإلغاء أو التعديل، وذلك في حدود ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن<sup>(1)</sup>، ويجب أن يقدم التظلم خلال 15 يوما من تاريخ إصدار العقوبة التأديبية والسلطة الإدارية غير ملزمة بتعديل قرارها وإجابة الطاعن بالرفض أو القبول، بل لها السلطة التقديرية الواسعة تستطيع بموجبها أن تعدل القرار كليا أو جزئيا أو تبقي عليه كما هو، فضلا عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف كليا وهو ما يعد رفضا ضمنيا لتضلمه<sup>(2)</sup>، ويستشف ذلك بعد مرور فترة الإجابة المقدرة بـ30 يوما ابتداء من تاريخ إيداع التظلم.

وتجدر الإشارة إلى أن أصل التظلم الولائي اختياري إذ يحق للأفراد تقديم هذا التظلم أمام الإدارة أو الطعن مباشرة مند قرارات الإدارة أمام القضاء<sup>(3)</sup>.

**2- التظلم الرئاسي:** وهو الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو إلغائه بما يجعله مطابقا للقانون<sup>(4)</sup>.

ويتم من خلال تقديم التظلم الكتابي من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية خلال أجل 15 يوما من انتهاء المدة المحددة للتظلم الولائي والمقدرة بشهر، وللسلطة الرئاسية مطلق السلطة التقديرية في النظر والفصل في هذا النوع من الطعون، ويعتبر سكوتها بعد القضاء سكوتها بعد القضاء الأجل المحدد رفضا ضمنيا للتظلم وموافقتها على القرار المتخذ.

(1) بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص64.

(2) بوالشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر رقم 66-133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص132.

(3) بن عبد الله سعاد، مرجع، سابق، ص64.

(4) عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص367.

ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فعالية من التظلم الولائي ذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن وذلك شريطة أن لا يجامل الرئيس الإدارة الجهة مصدرة القرار<sup>(1)</sup>.

والواقع أن هذا التظلم وإن كانت له أهمية في إتاحة المجال للسلطة الرئاسية لمراجعة ما قررت من عقوبات إلا أنه يبقى غير ذي أهمية بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة، وهيبته وتعنتها في بعض الأحيان بإصدارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية<sup>(2)</sup>.

كما تجدر الإشارة أن الطعون الولائية والرئاسية لا يوقف العقوبة فعند التبليغ الكتابي للقرار التأديبي يصبح نافذا مباشرة.

**3- التظلم أمام لجنة خاصة:** أقرت بعض التشريعات للموظف العام حق التظلم أمام لجان ذات تشكيل جماعي مشكلة من مجموعة من الموظفين الإداريين، حيث يمنح هذا النوع من التظلم بعض الضمانات للموظف العام عكس النوعين السابقين من التظلم الولائي أو الرئاسي كون تشكيل هذه اللجان تتوزع على موظفين من مستوى معين يكون بعضهم معنيين بعنوان الإدارة أي ممثلي الإدارة والبعض الآخر منتخبين من طرف زملائهم الموظفين على أن يكون العدد بالتساوي وهذا النوع من التظلم أخذت به الجزائر وفرنسا.

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

(1) عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة لتأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص.ص 103-104.

(2) بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص.ص 317-318.



حيث نصت المادة 65<sup>(1)</sup> من الأمر رقم 03-06 على أنه: "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية"

وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلوا الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ومن بينهم ممثلهم في لجان الطعن.

كما نصت المادة 67 من نفس الأمر على أنه: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليهما في المادة 163 من هذا الأمر"<sup>(2)</sup>.

تتظر لجان الطعن من الموظف المحلية في الطعون التي يتقدم بها الموظفون على المستوى المحلي أما لجان الطعن للإدارات المركزية والتي تنشأ لدى الوزير المعني، فتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية والوطنية وكذا أعوان المصالح غير الممركزة الذين يخضع مسارهم المهني للتسيير المركزي.

وبالرجوع إلى اختصاصات لجنة الطعن فإنما تختص بالنظر في الطعون التي يتقدم بها الموظف المذنب ضد القرار التأديبي الصادر ضده المتضمن تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة ويكون من أجل شهر من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي وذلك حسب نص المادة 175<sup>(3)</sup> من نفس الأمر رقم 03-06.

(1) المادة 65 من الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(2) المادة 67 من الأمر نفسه.

(3) المادة 175، من الأمر نفسه.

إلا أنه ما يعاب على نص هذه المادة أنها خصت فقط العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ولما لها من تأثير خطير على الحياة المهنية للموظف العام، وبالتالي كان من الأولى أن يقر المشرع صراحة على أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية تكون محل تظلم سواء كان ولائيا أو رئاسيا وهذا من بين الهفوات والنقائص الملاحظة على الأمر رقم 06-03 والتي يجب على المشرع مراجعتها.

من خلال ما سبق نصل إلى أن التظلم هو وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا على المستوى الإداري قبل اللجوء إلى القضاء ويعطى للإدارة فرصة لمراجعة قراراتها المعيبة قبل وصولها إلى القضاء.

#### ثانيا: الطعن القضائي:

يعتبر الطعن القضائي ضمانا أخرى للموظف العام في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي عندما يستنفد كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية، وذلك بممارسة حقه في الالتجاء إلى مرفق القضاء عن طريق رفع ما يعرف بدعوى الإلغاء<sup>(1)</sup> أو التعويض على القرار التأديبي.

والغالب لموظف يتقدم بالطعن في القرار التأديبي للمطالبة بإلغائه كهدف أساسي وجوهري أو المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء اتخاذ هذا القرار، فتتحمل الإدارة مسؤوليتها عن إصدار قرار غير مشروع الذي ألحق ضرر بالموظف والذي يطالب من خلاله بالتعويض.

وبالرغم من عدم نص الأمر رقم 06-03 على هذه الضمانة، إلا أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري فإنه يحق للموظف الطعن فيه أمام القضاء الإداري بالرجوع إلى القواعد

(1) بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 339.

العامة المنظمة للمنازعات الإدارية<sup>(1)</sup>، يقوم الموظف العام بمخاصمة القرار التأديبي عن طريق اللجوء إلى القضاء و برفع دعوى الإلغاء، طبقاً لنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية<sup>(2)</sup> والإدارية، والمادة 09 من القانون العضوي 98 / 01.<sup>(3)</sup>

فالقرارات الصادرة عن الهيئات المركزية ترفع دعوى الإلغاء فيها أمام مجلس الدولة، وإذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية فترفع أمام المحاكم الإدارية فترفع دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية.

من كل ما سبق نستخلص أن المشرع أعطى للإدارة حق تأديب الموظف وهو الحق المستمد من علاقة التبعية وما تمنح من سلطة إشراف وإدارة فمن عوامل فعاليته ونجاعته أن يوفر للموظف قدراً من الضمانات قبل وبعد صدور القرارات التأديبية تكفل له الإحساس بالعدالة والأمن والطمأنينة في إجراءات المسائلة والمحاكمة التأديبية.

(1) عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 180.

(2) المادة 801 من القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

(3) قانون عضوي رقم 98 / 01، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، معدل ومنتم بالقانون العضوي 13/11، مؤرخ في 26 جوان 2011، ج. ر، عدد 37، صادر في 1 يوليو 1998.

### المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني:

تقوم المسؤولية الجزائية للموظف العمومي عند اقترافه الفعل الإجرامي وهو إفشاء السر أي مخالفة التزام الكتمان المفروض عليه وهو ما يشكل خطأ جزائي موجب للمساءلة، غير أن مساءلة الموظف أو الملتزم بالكتمان لا بد من تمتعه بالأهلية الكاملة<sup>(1)</sup>.

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

وعليه سنتناول بالدراسة في هذا المبحث التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني في (المطلب الأول)، والجزاءات المترتبة عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني:

جرم المشرع إفشاء الأسرار المهنية، فنصت المادة 301 من قانون العقوبات المعدل والمتمم على أنه: "يعاقب بالحبس من 6 أشهر ويغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي توجب عليه فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك..."<sup>(2)</sup>.

(1) بوسقيعة أحسن، مرجع سابق، ص 80.

(2) أنظر المادة 301 من قانون العقوبات، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

ومن خلال نص هاته المادة نجد أن المشرع لم ينص صراحة على صفة الموظف العمومي، لكن بالرجوع إلى عبارة "بحكم الوظيفة الدائمة أو المؤقتة ..." يتبين لنا أن نص المادة تخاطب كذلك الموظفين العموميين في مختلف القطاعات.

ومنه الموظف العمومي يندرج ضمناً في نص المادة 301 من قانون العقوبات المعدل والمتمم، فهو معني بخطابها كونه ملزم بالمحافظة على الأسرار التي تصل إليه بحكم وظيفته<sup>(1)</sup>.

وستنتقل في هذا المطلب إلى أركان جريمة إفشاء السر المهني في (الفرع الأول)، والسياسة العقابية المقررة لجريمة إفشاء الأسرار المهنية في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني:

جريمة إفشاء السر المهني ككل الجرائم يتطلب لقيامها أركان تتجسد في الركن المادي (أولاً)، والركن المعنوي (ثانياً)، وكذلك الركن المفترض (ثالثاً).

#### أولاً: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني:

يقصد بالركن المادي للجريمة الفعل أو السلوك الإجرامي الصادر عن إنسان عاقل سواء كان إيجابياً أو سلبياً يؤدي إلى نتيجة تمس حقا من الحقوق المصانة دستوريا وقانونيا<sup>(2)</sup>.

ويتطلب لتحقيق الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني شروط وهي:

1. أن يتعلق الأمر بسر مهني: هذا الأخير لم يرد له تعريفاً في القانون ذلك أن تحديد السر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف، وما يعتبر سرا بالنسبة لشخص قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لآخر، وما يعتبر سرا في ظروف معينة قد لا يعتبر سرا في ظروف أخرى.

(1) عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 151.

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

وعموما يعد سرا كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسة وظيفة أو مهنة وكان في إفشائه حرج لغيره.

2. أن يحصل على السر بحكم الصفة أو الوظيفة: السر المهني عموما يكون وظيفيا فالمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري تقصد أولئك الذين تتطلب وظيفتهم أو مهنتهم ثقة الجمهور بكيفية تجعل القانون يطبع أعمالهم بطابع السرية والكتم.

3. أن يكون الإفشاء فعليا: معنى ذلك أن يسمح للغير أو يصبح الغير على علم وإطلاع بتلك الواقعة التي كانت في خانة السرية، بحيث تخرج السر إلى العلن فليس من الضروري أن يكون الإفشاء في صورة إعلان لجميع الناس، بل يمكن أن ينتج الإفشاء عن إبلاغ لشخص واحد بصفة خصوصية<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني:

إفشاء وإعلان الأسرار يعتبر من الجرائم العمدية، فلا تتم إذا حصل الإفشاء إلا عن علم وإرادة وإدراك، فالإفشاء في حد ذاته كاف وهو فعل مشين فلا يستلزم به قصد خاص ولا نية الإضرار فهذه لا لزوم لها<sup>(2)</sup>، ويكفي في جريمة إفشاء الأسرار توجه الإرادة لتحقيق الجريمة، وذلك بمجرد إتيان السلوك المحض المتمثل في فعل الإفشاء، ففي توجه الإرادة لتحقيق سلوك ما يكفي للقول بأنها تسيطر على كل ماديات الجريمة الشكلية، فالقصد الجنائي في هذه الجريمة يقوم على عنصري العلم والإرادة فيجب أن يكون المتهم عالما بأن الواقعة تعتبر سرا مهنيا لا يرضى صاحبه بإفشائه<sup>(3)</sup>.

(1) بوكفوس عبد المالك، مرجع سابق، ص.ص 27-28.

(2) حسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب في ضوء الفقه والقضاء، دار الفكر العربي، د. د. ن، د. س. ن، ص 125.

(3) عبد لي حمزة، مرجع سابق، ص.ص 213-214.

ثالثا: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني:

والمتمثل في صفة الجاني والذي قد يكون موظف عمومي، حيث ضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة. وغرض المشرع في إضافة هذه العبارة هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة، وعموماً فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك<sup>(1)</sup>، منها للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي نص المادة 48 منه المذكورة سابقاً<sup>(2)</sup>.

الفرع الثاني: السياسة العقابية المقررة لجريمة إفشاء السر المهني:

بالرجوع إلى قانون العقوبات نجد أن الأثر التهديد له يظهر من خلال الأوامر والنواهي بأحكامه، فتكون بذلك باعثاً أو مانعاً للموظفين من إتيان الفعل المحظور والمعاقب عليه الفعل المحظور والمعاقب عليه جنائياً

لكن الشيء الملاحظ أنه بالرغم من ذلك إلا أن الموظف العمومي قد لا يستجيب إلى هذا الأمر أو النهي، فيأتي سلوكاً مادياً يتطابق مع الواقعة القانونية المكونة للجريمة، كما حددها القانون أو المشرع بموجب المادة 301 من قانون العقوبات المعدل والمتمم في جميع عناصرها، فتنشأ عن ذلك رد فعل قانوني المترتب عن مخالفة هذا الأمر في شكل جزاء جنائي حيث يستهدف الموظف العمومي في حياته أو في حريته أو في ذمته المالية ويطلق عليه اسم العقوبة، هذه الأخيرة تستمد شرعيتها من كونها المقابل لمخالفة أمر القانون إذ لا جريمة بدون عقوبة.

وفي هذا الصدد نشير إلى أن هناك حالات تؤدي إلى الإعفاء من العقاب في جريمة إفشاء السر المهني، فمتى وجدت مصلحة عليا تفوق المصلحة التي يحميها السر المهني

(1) حسني مصطفى، مرجع سابق، ص 25.

(2) أنظر المادة 48 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

وجب الإفشاء وربما هذه الفكرة تجمع بين الحماية القانونية للسر المهني والمصلحة الاجتماعية الأعلى، فمتى وجدت رفع الحظر على الإفشاء وهذا ما يظهر من خلال استقراء نص المادة 301 من ق. ع السالفة الذكر المعدل والمتمم<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني:

يؤدي توافر وتحقق جميع أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية إلى قيام المسؤولية الجزائية للجاني للموظف فيستحق العقاب المقرر عن ارتكابها، وهو الأسلوب الرادع لمختلف الموظفين من أجل عدم إفشاء أسرار وظيفتهم، فلا جدوى من وجود التجريم بدون وجود العقاب خاصة إذا عرفنا أن أضرار هاته الجريمة وخيمة سواء تعلقت بأسرار الأفراد أو الأسرار الإدارية أو أسرار الدفاع الوطني.

كما يؤدي هذا الضرر والخطر إلى زعزعة ثقة المواطن في المرفق العام وتخوفه من إعطاء معلوماته وبياناته الشخصية، بحيث يكون في منأى عن الخدمات الضرورية التي يجب أن تقدمها الدولة للمواطن.

وبالرجوع إلى نصوص ق. ع المعدل والمتمم التي أو جبت على الموظف العمومي التقيد بالأسرار التي تصل إلى علمه بحكم وظيفته، بحيث نجد أنه لم يجعل جريمة إفشاء الأسرار جنحة دائمة أو يجعلها جناية بصفة عامة، حيث تفرقت أحكام ذلك بحيث جعلها في نصوص من قانون العقوبات جنحة وذلك في نص المادتين 301 و302 من ق. ع<sup>(2)</sup> وجعلها تشكل جناية من خلال نص المادة 66 من نفس القانون إذ تعلقت بأسرار الدفاع الوطني.

(1) مليكة حجاج، "جريمة إفشاء الأسرار المهنية، قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد 14، عدد 03، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021، ص 521.

(2) المادة 301 و302 من الأمر رقم 66-155، مرجع سابق.



وتصنيف الجرائم إلى جنایات وجنح ومخالفات classification des infraction معياره  
جسامة العقوبة التي نص عليها القانون في مواجهة الجريمة.<sup>(1)</sup>

وهذا ما أكده قرار المجلس الأعلى سابقا (المحكمة العليا حاليا)، في القرار الصادر  
بتاريخ 1979 /02/06 الذي نص على أنه: "يستفاد من نص المادتين 5 و 27 من قانون  
العقوبات أن العبرة من وصف الجريمة بجنائية أو جنحة أو مخالفة هي بنوع العقوبة المقررة  
لها قانونا<sup>(2)</sup>."

ولذلك سنعالج جريمة إفشاء السر المهني باعتبارها جنحة في (الفرع الأول)، وجريمة  
لإفشاء السر المهني باعتبارها جنائية في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: جريمة إفشاء السر المهني جنحة:

نصت المادة 301 من ق.ع المعدل والمتمم على أنه: "يعاقب بالحبس من شهر إلى  
6 أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري الأطباء والجراحون والصيدال  
والقابلات وجميع الأشخاص بحكم الواقعة والمهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على  
أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها  
ويصرح لهم بذلك."

كما نصت المادة 302 من ق.ع المعدل والمتمم على أنه: "كل ن يعمل بأية صفة  
كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء يعاقب بالحبس من سنتين إلى 05 سنوات،  
وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين  
يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من 3 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 20 ألف إلى  
100 ألف دينار جزائري."

(1) عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الجنائي، ج2، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،  
2004، ص427.

(2) القرار الصادر في 06 فيفري 1979، الغرفة الجزائرية، المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد02/1989، ص223.

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة الأسلحة والذخائر الحربية مملوكة للدولة.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و 05 سنوات على الأكثر<sup>(1)</sup>.

ومن خلال نص المادتين السابقتين نجد أن المشرع قد ساوى في اعتبار جريمة إفشاء الأسرار سواء تعلقت بالأفراد أو الأسرار الإدارية بجعلها جنحة، غير أنه لم يساوي في العقوبة المفروضة على الجاني في كل منها.

والعقوبة هي جزاء جنائي يقرره القانون ويحكم به القضاء على المجرم<sup>(2)</sup>، كما تعرف العقوبة أيضا بأنها الجزاء الذي يقرره القانون لمصلحة المجتمع على كل من ارتكب فعلا أو امتناعا يعده القانون جريمة<sup>(3)</sup>.

كما يعرف الجزاء الجنائي أيضا أنه رد الفعل الاجتماعي على انتهاك القاعدة الجزائية، ينص عليه القانون ويأمر به القضاء، وتطبقه السلطات العامة ويتمثل في إصدار أو إنقاص أو تقليد محيط الحقوق الشخصية للمحكوم عليه المقررة بالقانون للناس كافة بهدف وقاية المجتمع من الإجرام<sup>(4)</sup>، حيث جعل العقوبة في المادة 301 من ق.ع من شهر إلى 06 أشهر فعقوبة الحبس هي الجزاء الأول من الجزاء الجنائي المقررة لجريمة إفشاء الأسرار طبقا لنص المادة 301 باعتبارها عقوبة سالبة للحرية.

(1) عبد لي حمزة، مرجع سابق، ص 223.

(2) عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص 417.

(3) فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات " القسم العام"، الكتاب الثاني، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997، ص 205.

(4) عبد الله سليمان، مرجع السابق، ص 406.

والعقوبة السالبة للحرية هي تلك العقوبة التي يتحقق إيلاؤها عن طريق حرمان المحكوم عليه من حقه في التمتع بحريته، إذ تسلبه العقوبة هذا الحق إما نهائيا أو لأجل معلوم يحدده حكم القضاء<sup>(1)</sup>.

وجعل الحكم بالغرامة وجوبيا، فنجد إلى جانب عقوبة الحبس قرر عقوبة مالية وجوبية يحكم بها القاضي مع الحكم بالحبس والإدانة بحيث يجمع بينهما.

وتتمثل الغرامة amende في إلزام المتهم المحكوم عليه بدفع مبلغ مالي من النقود للخرينة العمومية يقدره القاضي وفق القواعد المقررة بهذا الشأن وعملا بمبدأ الشرعية<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن القاضي ملزم بالحكم بالغرامة في جريمة إفشاء الأسرار المهنية إلى جانب عقوبة الحبس مادام قد نصت على وجوبيتها المادة 301 من ق.ع، لأن عدم الحكم بالغرامة الوجوبية بالإضافة إلى عقوبة الحبس يعرض الحكم إلى البطلان، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في حكم لها<sup>(3)</sup>، نص على أنه: "حيث أن المادة 266 من ق.ع تنص على معاقبة المتهم المدان بجريمة الضرب والجرح العمدى بالسلاح الأبيض بالحبس من شهرين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 دج إلى 10,000 دج....، حيث أن المحكمة العليا تشير نفس الخطأ في تطبيق القانون لعدم الحكم بالغرامة المقررة في نص المادة 266 من قانون العقوبات المطبقة إلى جانب عقوبة الحبس".

أما في حالة إفشاء الموظف العمومي للأسرار الإدارية فإن المادة 302 من ق.ع تعاقب بالحبس من سنتين إلى 05 سنوات وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري في حالة كان إفشاء الأسرار إلى أجنب أو إلى جزائريين مقيمون في بلاد أجنبية، أو إذا كان الإدلاء بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فيكون ذلك سببا لاستحقاق

(1) فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 279.

(2) عبد الله أوهابية، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار موفم للنشر والتوزيع، د. ب. ن، 2009، ص 374.

(3) القرار الصادر في 12 جانفي 2000، الغرفة الجزائرية، المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد 01/2001.

العقوبة حيث يقرر المشرع الحبس من 03 أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من عشرة آلاف إلى عشرين ألف دينار جزائري، وبذلك نجد أن العقوبة سواء كانت من 02 سنة إلى 05 سنوات أو كانت من 03 أشهر إلى سنتين فإنه يكون وجوبا على القاضي الجمع بينهما وبين الغرامة المالية كما تبقى أيضا العقوبة سالبة للحرية من العقوبات المؤقتة في كلتا الحالتين.

والعقوبة المؤقتة هي العقوبة التي يستغرق تنفيذها مدة محددة، سواء طالته هذه المدة أو قصرت، أي متى تحدد لها أجل في حكم الإدانة<sup>(1)</sup>، وفي المقابل للعقوبة التي نصت عليها المادة في فقرتها الأولى والثانية نجد أن هناك أسبابا للحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة، حيث أن هذا الرفع من العقوبة لا يتعلق بصفة الجاني ولكن يتعلق بطبيعة الأسرار، حيث ما عداها يطبق عليه نص الفقرتين الأولى والثاني.

وفي جميع الحالات يجوز للقاضي الحكم على العقوبات المذكورة سابقا بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل. أو 05 سنوات على الأكثر<sup>(2)</sup>، وهي عقوبات تحرم الجاني من التمتع ببعض الحقوق التي

(1) فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 256.

(2) أحالت المادة 14 من ق.ع على المادة 9 مكرر 1 فيما يخص جواز القاضي عند قضائه في جنحة أن يحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر حيث نصت المادة 6 مكرر 1 على "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.
- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.
- عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال.
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة التعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.
- عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيما.
- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

وفي حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها عشر (10) سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

تؤثر على مركزه الأدبي والاقتصادي في المجتمع، فتعتبر من العقوبات الماسة بالشرف والاعتبار<sup>(1)</sup>.

ويمكن القول أنه لقيام المسؤولية الجزائية عن إفشاء أسرار الوظيفة العمومية يجب توافر الشروط التالية:

1. أن يكون الموظف العمومي مؤتمنا على هذه الأسرار بحكم وظيفته.
2. أن تكون الواقعة المدلى بها إلى الموظف العمومي سرا على نحو ما تم شرحه في موضعه.
3. أن يقوم الركن المادي للجريمة حيث يؤدي فعل الإفشاء إلى إخراج الواقعة من نطاق السرية إلى نطاق العلم بها من طرف الغير.

كما لا تحول المسؤولية الجزائية للجاني في جريمة إفشاء الأسرار من خضوعه للمسؤولية التأديبية إذا توافرت شروطها وأركانها، حيث أنه يمكن اقتران المسؤولية الجزائية مع المسؤولية التأديبية عن ارتكاب فعل واحد ويترتب عنها الجزاء التأديبي للموظف العام. ولا يختلف هدف العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية فهي تهدف إلى ضمان سير المرفق العام والردع والإصلاح<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: جريمة إفشاء السر المهني جنائية:

جعل المشرع إفشاء أسرار الدفاع الوطني جنائية طبقا لنص المادة 66 من ق.ع المعدل والمتمم حيث نصت على أنه "يعاقب بالسجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة كل حارس وكل أمين بحكم وظيفته أو بحكم صف على معلومات أو أشياء أو مستندات أو

(1) علي عبد الله القهوجي، شرح قانون العقوبات، القانون العام، المسؤولية الجزائية والجزاء الجنائي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ط 1، 2009، ص 216.

(2) أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي في بعض الدول العربية والأوروبية، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، 2017، ص 375.

تصميمات يجب أن تحفظ تحت ستار السرية لمصلحة الدفاع الوطني أو يمكن أن تؤدي معرفتها إلى الكشف عن سر من أسرار الدفاع الوطني، يكون قد قام بغير قصد بالخيانة أو التجسس بما يأتي: ".... إبلاغها إلى علم شخص لا صفة له في الإطلاع عليها أو إلى الجمهور أو ترك الغير يبلغها.....".

حيث يتبين من نص المادة أن المشرع قد شدد العقوبة عندما يكون محل الإفشاء أسرار تتعلق بالدفاع الوطني، نظرا لما تشكله هاته الأخيرة من خطر على سلامة وأمن الدولة، حيث يؤدي إفشاؤها على مخاطر بالغة الأهمية لا تقتصر على فرد من الأفراد أو مرفق من المرافق العامة، ولكن تتعدى ذلك لتلمس بكيان الدولة ككل.<sup>(1)</sup>

بالإضافة إلى هذه الأهمية فإن الموظف العمومي لا يعفى من المسؤولية حيث يعاقب الموظف العمومي على ذلك ولكن مع تخفيف العقوبة فقط دون الإعفاء منها، طبقا لما نصت عليه الفقرة 4 من المادة 66 سابقة الذكر ".... وتكون العقوبة السجن المؤقت من 5 إلى 10 سنوات إذا كان الحارس أو الأمين قد ارتكب الجريمة برعونة أو بغير حيطة أو بعدم تبصر أو بإهمال أو بعدم مراعاة الأنظمة".

والملاحظ أن المشرع لم ينص في مجال إفشاء أسرار الدفاع الوطني على العقوبة المالية حيث اكتفى بالعقوبة السالبة للحرية المتمثلة في السجن المؤقت دون النص على الغرامة سواء اختياريا أو وجوبيا<sup>(2)</sup>.

وبالنسبة لحضور الاشتراك في جريمة إفشاء الأسرار نصت المادة 41 من ق.ع المعدل والمتمم على أنه: "يعتبر فاعلا كل من ساهم مساهمة مباشرة في تنفيذ الجريمة أو حرص

(1) عبد لي حمزة، مرجع سابق، ص 229.

(2) المرجع نفسه، ص 230.

على ارتكاب الفعل بالهبة أو الوعد أو التهديد أو إساءة استعمال السلطة أو الولاية أو التحايل أو التدليس الإجرامي".

كما نصت المادة 42 على أنه: "يعتبر شريكا في الجريمة من لم يشترك اشتراكا مباشرا، ولكنه ساعد بكل الطرق أو عاون الفاعل أو الفاعلين على ارتكاب الأفعال التحضيرية أو المسهلة أو المنفذة لها مع علمه بذلك"<sup>(1)</sup>.

فيتضح من خلال هاته النصوص القانونية أن المشرع لم يعين جريمة أو جرائم بعينها تطبق عليها أحكام المادتين سابقتي الذكر، كما أن المشرع لم يخص جريمة إفشاء الأسرار بأحكام خاصة في مجال المساهمة أو الاشتراك في الجريمة وبذلك يسري حكم الشريك والمساهم على جريمة إفشاء الأسرار وفقا للعقوبة التي نصت عليها المادة 44 من ق.ع.<sup>(2)</sup>

وبعدما تم ذكره في مجال اعتبار جرائم إفشاء الأسرار من جرائم الصفة لم يخص جريمة إفشاء الأسرار بقواعد خاصة في مجال الاشتراك في الجريمة فيعتبر شريكا كل من ساعد على ارتكاب جريمة إفشاء الأسرار بغض النظر عن صفته.

غير أن حكم إدانة في جريمة إفشاء الأسرار يجب أن يتضمن بيانا واضحا للواقعة التي أفشاها المتهم والوظيفة التي يمارسها وفعل الإفشاء الذي صدر عنه<sup>(3)</sup>.

(1) المادة 42 من قانون العقوبات، معدل ومتمم، مرجع سابق.

(2) المادة 44 من الأمر رقم 66-155، مرجع سابق.

(3) محمد نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، مصر، 1981، ص775.

### خلاصة الفصل الثاني:

يعتبر النظام التأديبي ضمانا لسير المرفق العام، حيث أن له دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي، ففي حالة إخلالهم بهذا الأداء كإفشاء للأسرار المهنية تقوم السلطة المختصة بإتباع مجموعة من الإجراءات لمتابعة الموظف العمومي الذي أخل بواجب كتمان السر المهني، الذي على أساسه تقوم المسؤولية التأديبية التي تمارسها السلطة المختصة على الموظف المخطأ.

ولضمان عدم تعسف الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي عليه منحه المشرع مجموعة من الضمانات الإدارية قبل تنفيذ القرار التأديبي.

وفي حالة توفر جميع أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية تقوم المسؤولية الجزائية للموظف وبالرجوع إلى نصوص قانون العقوبات المعدل والمتمم، فقد اعتبر المشرع جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية جنحة من جهة ومن جهة أخرى اعتبرها جناية في حالة إفشاء أسرار الدفاع الوطني.





الخاتمة

من خلال دراستنا خلصنا إلى أن إنشاء الأسرار المهنية يعد واحد من أهم المحضورات على الموظف العمومي، حيث أجمعت عليه أحكام التشريع وأراء الفقه والقضاء الإداري رغم تباين مواقفها إزاء مضمون هذا الإلتزام السلبي ونطاقه، وما يرد عليه من إستثناءات، وما يترتب على مخالفته من آثار قانونية.

إن السر المهني من الموضوعات البالغة التعقيد، حيث إختلف الفقهاء في وضع تعريف محدد له، وذلك لعدم وجود معايير واضحة ومحددة لذلك.

كما نجد المشرع الجزائري قد عالج جريمة إفشاء السر المهني في مجموعة من المواد القانونية تضمنتها مختلف النصوص القانونية منها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى نصوص قانونية أخرى تعاقب على إفشاء السر المهني منها قانون العقوبات المعدل والمتمم لاسيما المادة 301 منه، وغيرها من القوانين الخاصة.

ومن خلال ما تضمنته هذه النصوص نجد أن المشرع الجزائري قد حمل الموظف المخل بواجب الإلتزام بالسر المهني مسؤولية تأديبية تتعلق بالجانب الوظيفي، ومسؤولية جزائية قد تصل إلى المساس بحريته الشخصية.

وأثناء قيامنا بهذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

1- الأصل في السر المهني كتمانهم وعدم إفشائه إلا في حالات إستثنائية نص عليها القانون.

2- نقص النصوص القانونية المتعلقة بالسر المهني إذ نجد أن المشرع خصص سواى مادتين لها هما المواد 48 و 49 من الأمر رقم 06-03 والمواد 301 و 302 من قانون العقوبات المعدل والمتمم.

3- السلطات التي تملك حق توقيع العقوبة على الموظف هي السلطة الرئاسية ومجالس التأديب واللجان متساوية الأعضاء كل في حدود إختصاصه.

4- إحاطة المشرع للموظف العمومي للمخالف والمرتكب لجريمة إفشاء السر المهني بمجموعة من الضمانات القانونية سواء القبلية أو البعدية لتوقيع العقوبة التي تمكنه من الدفاع عن نفسه.

5- عقوبة الموظف عن إفشاء السر المهني هي عقوبة من الدرجة الثالثة تمسه من الناحية المادية والأدبية وهو جزاء مستقل عن العقوبة الجنائية.

6- الجزاء التأديبي الذي توقعه السلطة التأديبية على الموظف ليس غاية بل وسيلة تهدف بشكل عام إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

7- تترتب المسؤولية الجزائية في حالة إفشاء الموظف للسر المهني، باعتبارها جنحة من جهة إعتقاداً على العقوبة المنصوص عليها في القانون، واعتبارها جناية من جهة أخرى في حالة الإخلال بأسرار الدفاع الوطني لأنها تمس بأمن الدولة.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم الإقتراحات التالية:

- وضع تعريف محدد لسر المهني وتحديد نطاق المعلومات التي تعد سرا بصورة أكثر دقة ووضوح.

- توعية الموظفين حول جريمة إفشاء السر المهني والأضرار التي تسببها.

- لا بد من من التوفيق بين إلتزام الموظف بين عدم إفشاء الأسرار المهنية وبين حقه في التعبير عن رأيه أو توجيه أي نقد.

- الموازنة بين إلتزام الموظف العمومي بعدم إفشاء السر المهني وبين ما حصل من تطورات حديثة على وسائل الإدارة وأعمالها وأهدافها الخاصة.

- تطبيق مبدأ الشفافية الإدارية وحق الأفراد في الحصول على المعلومات.

- إقامة جهاز التحقيق ويكون مستقل عن السلطة الرئاسية مهمته التحقيق في الأخطاء المنسوبة للموظفين.



قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

ثانياً: الكتب:

- (1) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال الخاصة لاسيما تبييض الأموال وجرائم المخدرات، ج1، دار هومة، الجزائر، 2009.
- (2) أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019.
- (3) أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي في بعض الدول العربية والأوربية، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، 2017.
- (4) إسكندر محمد توفيق، المحاماة في الجزائر مهنة ومسؤولية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
- (5) جلال وفاء محمدين، فكرة المعرفة الفنية والأساس القانوني لحمايتها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د.س.ن.
- (6) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- (7) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- (8) حسني مصطفى، جريمة البلاغ الكادب في ضوء الفقه والقضاء، دار الفكر العربي، د. ب. ن، د. س. ن.
- (9) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ب. ن، 1988.

- 10) محمود كبش، الحماية الجزائية لسرية الحسابات البنكية في القانون المصري، دار النهضة العربية، مصر، د.س.ن.
- 11) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية مصر، 1981.
- 12) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة د.س.ن.
- 13) معتز نزيه صادق المهدي، الالتزام بالسرية والمسؤولية المدنية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 14) مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976.
- 15) نواف كنعان، (القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية الأموال العامة)، ط1، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005.
- 16) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
- 17) سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفساء السر المهني (دراسة قانونية)، ط1، د.د.ن، د.ب.ن، 2012.
- 18) سليم حديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 19) سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر 66/133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 20) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن.

- (21) سعيد شتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2008.
- (22) عبد الله أوهابية، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار موفم للنشر والتوزيع، د. ب ن، 2009.
- (23) عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الجنائي، ج2، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- (24) عبد الله قادر القهوجي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المسؤولية الجزائية والجزاء الجنائي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- (25) عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- (26) عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- (27) عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب: ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2008.
- (28) عبد الرحمان خلفي، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- (29) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014.
- (30) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- (31) فاطمة الزهرة جدو، وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019.

(32) فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، الكتاب الثاني، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997.

(33) رمسيس بهنام، مذكرات في القسم الخاص في قانون العقوبات، مطبعة اتحاد الجامعات، د. ب. ن، 1995.

(34) خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.

(35) خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

#### ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

##### أ- رسائل الدكتوراه:

(1) بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.

(2) عبد لي حمزة، المسؤولية الجزائية عن انشاء أسرار الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2019-2020.

(3) شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018.



ب- مذكرات الماجستير:

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

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

3. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة لتأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

ج- مذكرات الماستر:

1) باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، قسم الحقوق قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

2) بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013-2014.

3) بلمزيود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للتوظيف العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.

- 4) بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- 5) جاري شيراز، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- 6) ديديش عاشور عاطف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- 7) حمزاوي نوال، دريش ويزة، النظام التأديبي في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011-2012.
- 8) ملياني زوليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
- 9) فرحات كهينة، مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017.

ثالثا: المقالات.

- 1) حميد شاوش، "طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة، التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون"، العدد 42، كلية العلوم القانونية والسياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2015.
- 2) مهدي بخدة، "الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري"، معهد الحقوق، المركز الجامعي، غيليزان، د.س.ن.
- 3) مليكة حجاج، "جريمة إفشاء الأسرار المهنية، قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2011.
- 4) رضا هميسي ومحمد لموسخ، "حماية الحياة الخاصة للمريض في ظل القانون الطبي"، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 03، 2007.

رابعا: النصوص القانونية

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96/438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، موافق عليه باستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر، عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون 02-03 مؤرخ في 20 أبريل 2002، ج. ر، عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، قانون 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر، عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، قانون 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر، عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، معدل ومتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30

ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في ج. ر، عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

أ- النصوص التشريعية:

- 1) قانون عضوي رقم 01 /98 مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، معدل ومتمم بالقانون العضوي رقم 13/11، مؤرخ في 26 جوان 2011، ج. ر، عدد 37، صادر في 1 جوان 1998.
- 2) أمر رقم 66 / 133 مؤرخ في 20 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، عدد 46، صادر في 11 جويلية 1966 (ملغى).
- 3) أمر رقم 66-155 مؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتمم بالامر 11-21، المؤرخ في 25 أوت 2021، ج. ر، عدد 65، صادر في 26 أوت 2021.
- 4) أمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج. ر، عدد 49، صادر في 11 جوان 1966، معدل ومتمم.
- 5) أمر رقم 70-20 مؤرخ في 19 فيفري 1970، يتعلق بالحالة المدنية، ج. ر، عدد 21، صادر في 27 فيفري 1970، معدل ومتمم.
- 6) أمر رقم 75/58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر، عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975 معدل ومتمم.
- 7) أمر رقم 75/59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج. ر، عدد 101، صادر في 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم.
- 8) قانون رقم 85 / 05، مؤرخ في 16 فيفري 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج. ر، عدد 8، صادر في 17 فيفري 1985.

- (9) قانون 11/90 مؤرخ في 26 أوت 1990، يتضمن علاقات العمل، ج. ر، عدد 17 صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.
- (10) أمر رقم 11-03 مؤرخ في 26 أوت 2003، يتعلق بالنقد و القرض ، ج. ر عدد 52، صادر في 27 اوت 2003.
- (11) قانون رقم 01-05 مؤرخ في 6 فبراير 2005، يتعلق بالوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتها، ج ر، عدد 11، صادر في 9 فبراير 2005.
- (12) قانون رقم 01-06 مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، عدد 14، صادر في 8 مارس 2006، معدل ومتمم.
- (13) أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، عدد 46، صادر في 16 جويلية 2016.
- (14) قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر، عدد 21، صادر في 22 أبريل 1990.

**ب- النصوص التنظيمية:**

- (1) مرسوم تنفيذي رقم 59/85 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر، عدد 13، صادر في 24 مارس 1985.
- (2) مرسوم تنفيذي رقم 90 /90 مؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر، عدد 13، صادر في 28 مارس 1990.
- (3) مرسوم تنفيذي رقم 54 /93 مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعاون العموميين وعمال المؤسسات العمومية، ج. ر عدد 11، صادر في 17 فيفري 1993.

خامسا: الأحكام القضائية:

- 1) القرار الصادر في 06 فيفري 1979، الغرفة الجنائية، المحكمة العليا، المجلة القضائية عدد 02 /1989.
- 2) القرار الصادر في 12 جانفي 2000، الغرفة الجزائية، المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد 01 /2001.
- 3) قرار رقم 009898 بتاريخ 20/04/2004، مجلس الدولة، عدد 05، 2004.



فهرس

المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وعران
	قائمة المختصرات
2	مقدمة
<b>الفصل الأول: أحكام التزام الموظف العام بالسر المهني</b>	
8	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العام والسر المهني
8	المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي
9	الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي
9	أولاً: التعريف التشريعي للموظف العمومي
9	1- في التشريع الفرنسي
10	2- في التشريع الجزائري
11	ثانياً: التعريف الفقهي للموظف العمومي
12	1- في الفقه الفرنسي
12	2- في الفقه الجزائري
13	ثالثاً: التعريف القضائي للموظف العمومي
14	الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي
14	أولاً: أن يصدر قرار صحيح بالتعيين
15	ثانياً: أن يكون التعيين في وظيفة عمومية دائمة
16	ثالثاً: أن تكون هذه الوظيفة العمومية الدائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية
17	رابعاً: الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري
17	الفرع الثالث: طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة
18	أولاً: علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة تعاقدية



## فهرس المحتويات

18	ثانيا: علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة تنظيمية ولائحية
18	ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تكييف رابطة الموظف العام بالإدارة
19	المطلب الثاني: مفهوم السر المهني
19	الفرع الأول: تعريف السر المهني
20	أولا: التعريف القانوني للسر المهني
20	ثانيا: التعريف الفقهي للسر المهني
21	ثالثا: التعريف القضائي للسر المهني
21	الفرع الثاني: شروط السر المهني
22	أولا: صاحب السر
23	ثانيا: الملتزم بالسرية
23	ثالثا: محل الالتزام
23	الفرع الثالث: علاقة التزام الموظف العمومي بالسر المهني بالالتزامات الأخرى
24	أولا: الالتزامات الايجابية
24	ثانيا: الالتزامات السلبية
26	المبحث الثاني: مضمون التزام الموظف العمومي بالسر المهني
26	المطلب الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني
26	الفرع الأول: الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني
27	أولا: الدستور
28	ثانيا: قانون العقوبات
29	ثالثا: القانون المدني
29	رابعا: القانون التجاري

## فهرس المحتويات

30	خامسا: قانون العمل
30	سادسا: قانون النقد والقرض
30	الفرع الثاني: أنواع وأسباب إفشاء السر المهني
30	أولا: أنواع إفشاء السر المهني
31	1- الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر
31	2- الإفشاء الصريح و الإفشاء الضمني
32	3- الإفشاء التلقائي وغير التلقائي للسر المهني
32	4- الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي للسر المهني
33	ثانيا: أسباب إفشاء سر المهني
33	1- إفشاء السر المهني تحقيقا للمصلحة الخاصة
34	2- الإفشاء تحقيقا للمصلحة العامة
37	المطلب الثاني: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني
37	الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني
38	الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني
38	أولا: حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني
38	ثانيا: حالات الإفشاء الإلزامي لسر المهني
40	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الأسرار المهنية</b>	
43	المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني.
43	المطلب الأول: إفشاء السر المهني خطأ تأديبي موجب للمسؤولية التأديبية
44	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
44	أولا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

## فهرس المحتويات

44	1- في التشريع الفرنسي
45	2- في التشريع الجزائري
46	ثانيا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي
46	1- في الفقه الفرنسي
47	2- في الفقه الجزائري
47	ثالثا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي
47	1- في القضاء الفرنسي
48	2- في القضاء المصري
48	3- في القضاء الجزائري
48	الفرع الثالث: عناصر الخطأ التأديبي
49	أولا: الركن المادي
50	ثانيا: الركن المعنوي
51	ثالثا: الركن الشرعي
52	الفرع الثالث: إجراءات متابعة الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
53	أولا: الجهة المختصة بتأديب الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
53	1: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
54	2: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
55	ثانيا: إجراءات تأديب الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
59	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
59	الفرع الأول: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي قبل صدور القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية
59	أولا: إعلام الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات

## فهرس المحتويات

60	ثانيا: الاطلاع على الملف التأديبي
61	ثالثا: كفالة حق الدفاع
62	1- تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية
62	2- استحضار الشهود
63	3- الاستعانة بمدافع مخول يختاره بنفسه
63	رابعا: تسبيب القرار التأديبي
65	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي بعد صدور القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية
65	أولا: التظلم الإداري
65	1- التظلم الولائي
66	2- التظلم الرئاسي
67	3- التظلم أمام لجنة خاصة
69	ثانيا: الطعن القضائي
71	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
71	المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني
72	الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني
72	أولا: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني
73	ثانيا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني
74	ثالثا: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني
74	الفرع الثاني: السياسة العقابية المقررة لجريمة إفشاء السر المهني
75	المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني
76	الفرع الأول: جريمة إفشاء السر المهني جنحة

## فهرس المحتويات

80	الفرع الثاني: جريمة إفشاء السر المهني جنابة
83	خلاصة الفصل الثاني
85	الخاتمة
88	قائمة المصادر المراجع
	الفهرس
	الملخص

## ملخص:

يعتبر الموظف العمومي عنصر حيوي وفعال في الإدارة العمومية، وبمجرد إكتسابه لهذه الصفة تقع على عاتقه إلتزامات من بينها الإلتزام بالسر المهني، هذا الأخير ليس إلتزام مطلق بل وردت عليه مجموعة من الإستثناءات، إما تحقيقا للمصلحة العامة أو تحقيقا للمصلحة الخاصة.

ويترتب على إخلال الموظف بالإلتزام بالسر المهني عن طريق إفشائه إما مسؤولية تأديبية تمارسها السلطة المختصة بالتأديب، وإما مسؤولية جزائية باعتبار إفشاء السر المهني جنحة أو باعتباره جنائية. وحماية من المشرع للموظف المخطأ منحه مجموعة من الضمانات.

### Summary:

A public official is a vital and effective element of public administration. Once he or she has acquired this capacity, he or she has obligations, including the obligation of the public secret. The latter is not an absolute obligation but has received a series of exceptions, either in the public interest or in the private interest.

A breach of a professional confidentiality through disclosure entails either disciplinary liability exercised by the disciplinary authority, or criminal liability for disclosure of a professional secret as a criminal offence or as a criminal offence and protection of the wrongdoing employee's legislator.