

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص قانون إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
بعنوان

إفشاء الموظف للسر المهني في القانون الجزائري

إشراف الأستاذ:

د. يحيى حمزة

إعداد الطلبة:

ولها عادل

أوذينة بهاء الدين

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اللقب والاسم
رئيسا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	حططاش عمر
مشرفا ومقرا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	د/يحيى حمزة
ممتحنا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	مسعودي رشيد

السنة الجامعية: 2023/2022



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 شهر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف باطنة

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): ولمة عادل الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 50331385 والصادرة بتاريخ 2016/04/24
المسجل (ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: إفشاء الموظف للسر المعني في القانون الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023/06/06

توقيع المعني (ة)

ملحق بالقرار رقم 10821 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

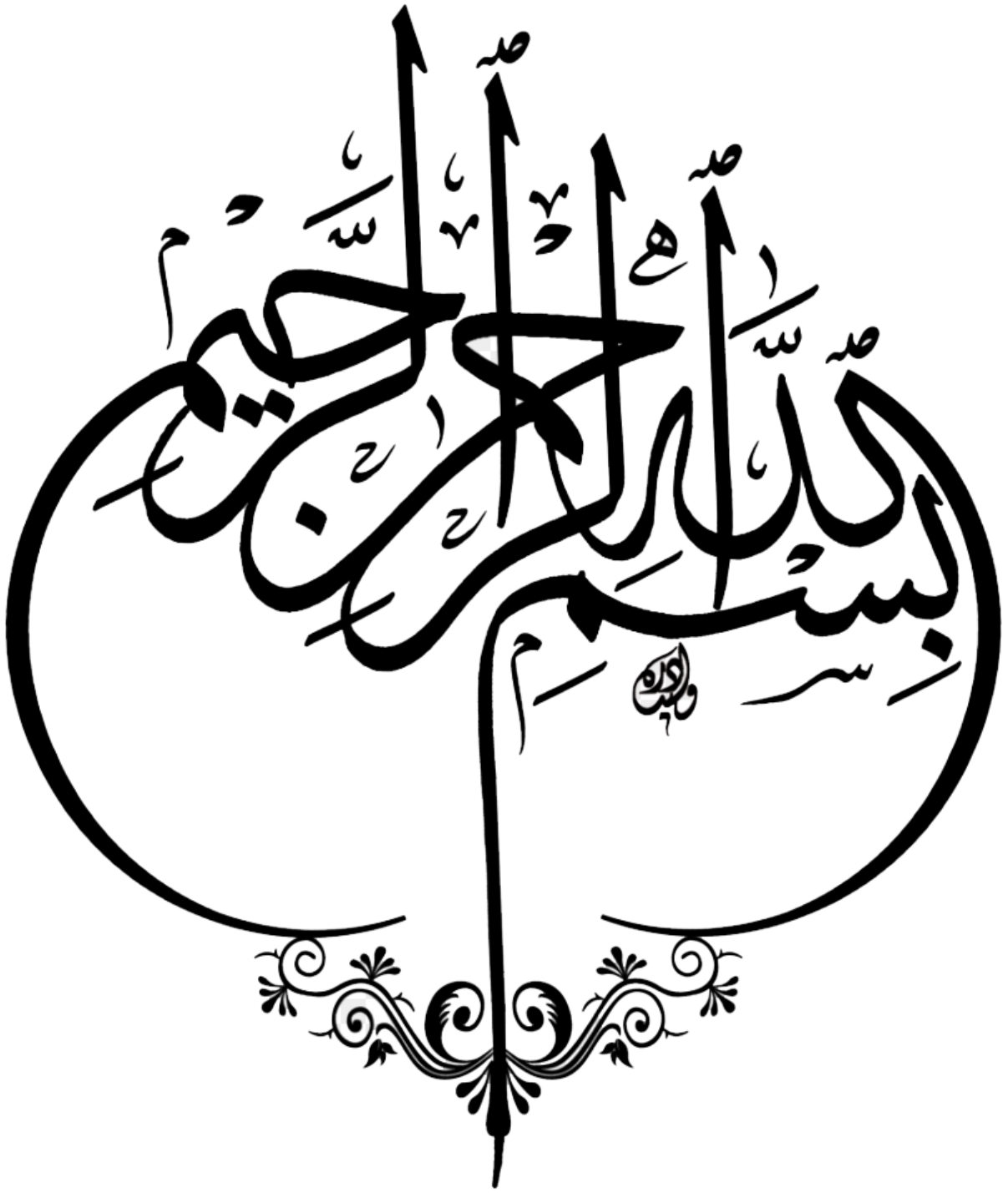
مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد(ة): أ.و.ذ.بنت. ليها. العبد. الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 19 02 2017 والصادرة بتاريخ 19 02 2017
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)
عنوانها: إفشاء المؤلف للدرس المهني في القانون الجزائري
أصبح شرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023/06/06.....

توقيع المعني (ة)



شكر وعرافان

الحمد لله الذي علمنا ما لم نعلم، نشكره ونثني عليه، إذ أعاننا ويسر لنا السبيل حتى وصلنا لليوم الذي فرغنا بحمده من إنهاء مسار هذه السنوات، التي لولا ثقتنا به ما أتمناها وفي نهايتها ثابت بجهد لننهي هذا العمل المتواضع.

نشكر أستاذنا الفاضل الدكتور يحيوي حمزة الذي قبل الاشراف على هذه المذكرة وعلى ما قدمه لنا من توجيهات ونصائح ولم يبخل علينا بأي جهد.

نشكر لجنة المناقشة المكونة من أساتذتنا الكرام الذين قبلوا مناقشة عملنا المتواضع.

كما نشكر كل الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا واعطائنا خلاصة جهدهم وعلمهم.

كما نتقدم بالشكر لكل عمال وموظفين قسم الحقوق.

ونشكر كل من دعمنا وتمنى لنا التوفيق من بعيد أو قريب.

اهداء

باسم الله الرحمان الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا
محمد وعلى آله وصحبه أجمعين إلى يوم الدين.

باسم كل من شجع ومن العلم تشبع وفي درب الصواب اتبع أما بعد
بتوفيق من الله وحفظه من كل سوء يصيبني، وبعد جهد كبير، وتقانٍ في
العمل أهدي ثمرة عملي إلى من كل أفراد عائلتي الكريمة كل واحد باسمه
إلى كل الأصدقاء والزملاء بالدراسة، دون نسيان زملائي بالعمل
وأخص بالذكر صديقي ورفيقي في العمل بهاء الدين ولن انسى شكري
لأخي رامي وكل من ساندني في هذا العمل.
إلى كل من أحبهم ونسأهم قلمي.

عادل

اهداء

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات وبتوفيق من الله وتسهيل منه أهدي تخرجي إلى أُمي
الحنونة التي وضع الله الجنة تحت أقدامها وكانت سر سعادتي لطالما نظرت لعينيها لأستمد
منها القوة يا من سهر الليالي لأجلي، وإلى أبي الغالي الذي علمني أن أصمد أمام أمواج
البحر الثائر الذي أحمل اسمه بكل افتخار وأرجو من الله أن يمد في أعمار والدي لتروا ثمارا
قد حان قطافها بعد طول انتظار حفظهما الله وأطال في أعمارهم لأن دعواتهما الصادقة سر
نجاحي.

وأهدي تخرجي إلى أخي جمال الدين رحمه الله وطيب ثراه وجعل مأواه الجنة لأن الفضل في
نجاحي يعود لله ثم للوالدين ثم لك يا أخي العزيز لأنك كنت سببا في مواصلة الدراسة وكنت
دعما لي في السراء والضراء ولو موجودا معي لاكتملت فرحتي أنت الذي منحتني كل شيء
من أجل دفعي إلى طريق النجاح، وغرست في نفسي الإرادة والعزيمة بالمرور قد ما لتحقيق
هدفي، كل كلمات الشكر لا توافيك حقلك يا أخي.

وأهدي فرحة تخرجي إلى أصدقائي وزملائي في الدراسة والى من ساندني طوال مسيرتي
الدراسية، شكرا لمن وقف معي ومد لي يد العون.

وأهدي نجاح تخرجي إلى كل الاساتذة كما أتقدم إليه بجزيل الشكر والتقدير على أنهم
علموني كتابة الحروف وكيف أنطقهم فضلكم لا ينسى دعواتي لكم بأن يمن عليك بالخير
والسعادة.

في الأخير أسأل الله العلي القدير أن ينتفع بهذا العمل المتواضع، إنه سميع مجيب.

بهاء

مقدمة

مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة هامة ومرموقة بالنظر إلى الدور الذي تؤديه، وباعتبارها أداة ومظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، إذ تعمل على تنظيم نشاطها باعتبارها أداة أساسية لتجسيد السياسة العامة في الدول عن طريق موظفين عموميين يطلعون بمهمة تسييرها.

بالإضافة إلى جانب الاطلاع بدور الوظيفة السياسي والاداري على النظام المؤسسي، تبقى الوظيفة مطالبة بالتكيف مع مقتضيات العصرية من خلال التحكم في مواردها البشرية لاسيما في الدول النامية، فهي معيار أساسي لمدى تقدم الدول وتطورها.

إن الموظف هو الذي يشغل المركز القانوني الذي يؤهله لأداء معين في نطاق تنفيذ سياسية الدولة للتقدم، وهو الممثل الحقيقي للدولة والمعبر عن ادارتها، فيفترض على الدولة إذا أرادت النهوض بإدارتها أن ينصب اهتمامها على عمال الادارة أو موظفيها، فهم من يصنعون صورتها أما العالم الخارجي وأمام أفراد شعبها.

عند تعيين الموظف في مركزه الوظيفي والقانوني وممارسته لمهامه، يستوجب عليه أن يكون تحت وصاية وسلطة الرئيس الاداري، مما يستدعي اتباع أوامر وتعليمات سلطته الرئاسية وذلك في اطار تحقيق الهدف الذي ترمي إليه الادارة العمومية.

إن اعتبار الموظف مواطن عادي يتمتع بالعديد من الحقوق وتترتب عليه العديد من الواجبات، إلا أن التزامه بخدمة الدولة والصالح العام جعل تمتعه بتلك الحقوق والواجبات مقيدا، وذلك بما يضمن السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة للدولة، ومن أبرز الالتزامات التزامه بالسر المهني للوظيفة التي يشغلها.

إن هذا الالتزام يعد مقياسا كبيرا لمدى تعلق الموظف بالإدارة التي يعمل بها وينتمي إليها، كما أن يعبر عن ولائه للدولة ولمؤسساتها، وهو واجب قانوني أيضا يلزم به الموظف، وذلك للحفاظ على مركزه القانوني من جهة، والحفاظ على علاقته بالإدارة من جهة أخرى.

إن الاخلال بهذا الالتزام أو خرقه من طرف الموظف يترتب عليه مجموعة من الاجراءات القانونية والادارية، وكل منها لها أركان وجزاءات مقررة لمرتكبها.

هذا وقد أقر المشرع الجزائري العديد من الجزاءات المختلفة وذلك من خلال نصوص قانون الوظيفة العمومية الجزائرية من خلال الأمر رقم 06-03، والأمر رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

انطلاقا مما سبق ذكره نطرح الاشكالية التالية:

ما المقصود بإفشاء السر المهني بالنسبة للموظف في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على هذه الاشكالية تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين، حيث تم التطرق إلى مسؤولية الموظف الادارية والتأديبية عن افشاء السر المهني في الفصل الأول، والذي قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مفهوم الموظف والسر المهني، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى المتابعة الادارية للموظف لإفشائه السر المهني، ثم تناولنا في الفصل الثاني المتابعة القضائية عن افشاء الموظف للسر المهني، فتطرقنا إلى تحريك الدعوى العمومية عن افشاء السر المهني في المبحث الأول، وطبيعة العقوبات لإفشاء الموظف للسر المهني في المبحث الثاني.

ولتسهيل دراستنا لهذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدنا عليه في تحليل آراء الفقهاء والتشريع والقضاء من خلال تحديد المفاهيم الأساسية للموضوع.

تبرز أهمية الموضوع من خلال كونه أهم الدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العمومية، وكونه كذلك يشكل أهم الالتزامات الضرورية التي تضمن السير الحسن للمرافق العمومية للدولة، وكذلك زيادة الثقافة القانونية للأفراد والأشخاص بشكل عام وللموظفين العامون بشكل خاص.

وتهدف دراستنا لهذا الموضوع إلى:

- تزويد مكتبة الكلية بمرجع ودراسة جديدة لهذا الموضوع.
- دراسة العديد من المفاهيم كمفهوم الموظف العمومي والسر المهني.
- المسؤولية الادارية والتأديبية للموظف لإفشائه السر المهني.

ويكمن سبب اختيارنا لموضوع افشاء الموظف للسر المهني في القانون الجزائري لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية تكمن في ارتباط الموضوع بالقانون الإداري وهو تخصصنا الدراسي، ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص واجب كتمان السر المهني في الوظيف العمومي وذلك لانتشاره في الآونة الأخيرة.

في حين تتمثل الأسباب الموضوعية في:

- اكتفاء الباحثين بدراسة الموضوع والاعتماد على الأمر رقم 06-03 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية.
- قلة البحوث التي تعتمد على الأمر رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.
- القيمة العلمية لموضوع البحث.

الفصل الأول:

مسؤولية الموظف الادارية

والتأديبية عن افشاء السر

المهني

تمهيد

إن ممارسة الدولة لنشاطاتها المرفقية أو الإدارية متعلقة أساسا بموظفيها الذين يمثلون الأداة الأساسية لتحقيق نشاطاتها وأهدافها، ولهذا حرص المشرع والفقهاء على العناية التامة بالوظيفة على مستوى كل الدول، كما يعتبر الموظف الدعامة الكبرى للدولة التي يقوم عليها بنائها، وإذا صلح صلحت الدولة بجميع مرافقها.

وقد أعطى المشرع الجزائري للموظف مجموعة من الحقوق والواجبات، ومن أبرزها واجب الموظف المحافظة على السر المهني وغيرها من الواجبات.

إن مسؤولية حفاظ الموظف على السر المهني من الواجبات الضرورية التي يجب أن يتحلى بيها الموظف اتجاه الادارة، ويتجلى من خلالها ولاء الموظف وفعاليتته، فإخلال الموظف لهذا الواجب يعرضه لمجموعة من العقوبات الادارية والجنائية.

انطلاقا مما سبق ذكره، سنتناول في هذا الفصل مسؤولية الموظف الادارية والتأديبية عن إفشاء السر المهني، وقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول سنتناول فيه مفهوم الموظف ومفهوم السر المهني، والمبحث الثاني سندرس فيه العقوبة التأديبية عن افشاء الموظف للسر المهني.

المبحث الأول: مفهوم الموظف والسر المهني

"لقد أدى تغيير سياسة الدول من دول حارسة إلى دول متدخلة إلى ازدياد في المرافق العمومية، فالمواطن في حاجة للإدارة من يوم ولادته وذلك لاستخراج شهادة الميلاد حتى يوم وفاته لاستخراج شهادة الوفاة، لذلك لجأت الدولة إلى إنشاء العديد من المرافق العمومية مهمتها تلبية حاجيات المواطنين، ولتسييرها تحتاج الدولة إلى إمكانيات مادية وأخرى بشرية، وتتمثل هذه الأخيرة في الموظفين المؤهلين للقيام بهذه الوظائف"¹.

وقد أعطى المشرع الجزائري للموظف العديد من الحقوق والواجبات، من بينها واجب المحافظة على السر المهني.

انطلاقاً مما سبق ذكره، سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الموظف العمومي في المطلب الأول، ومفهوم السر المهني في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

إن الغموض الذي يقع على مفهوم الموظف وعدم وجود معايير واضحة ومحددة في تحديد صفته أدى إلى وجود اختلاف في العناصر التي يستند إليها بخصوص تمييزه عن غيره من العاملين في الدولة سواء من جانب الفقه أو القضاء²، وهذا ما سنبينه في الفروع التالية.

¹ - زليخة ملياني، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 06.

² - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة- ديوان المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004، ص 85.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

أعطى الفقهاء عدة تعاريف متنوعة للموظف العمومي، لذلك ليس من السهل تبني تعريف محدد وذلك لاختلاف الآراء الفقهية، حيث يعرفه الفقيه دوجي الذي يرى أن "الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في سيرها"¹، إن هذا التعريف يتسم بسعته بحيث يدخل طوائف متعددة من الأشخاص الذين يخدمون المرافق العامة التي لا تتدخل في إدارتها أحكام وقواعد القانون العام، حيث لا يكون لهؤلاء الأفراد صفة الموظف، مثال ذلك المرافق الصناعية، والتجارية والفئة التي تؤدي مهمة مؤقتة، وتكون علاقتها بالإدارة تعاقدية وليس لهم صفة الموظفين العموميين².

أما الفقيه سيلوف فقد اعتمد على معيار النظام القانوني لتحديد مفهوم الموظف إذ يرى: "أن الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يخضعون في علاقتهم بالدولة لقواعد القانون العام"، انتقد هذا التعريف كونه يعتمد على معيار النظام القانوني الذي يخضع له الموظف و السبب راجع أن هناك أشخاص يخضعون للقانون العام ولكنهم ليسوا موظفين كأعضاء البرلمان، وقد ينص المشرع على مزيج من القواعد القانونية ولا يؤثر ذلك على صفة الموظف"³.

أما الأستاذ أحمد محيو يرى أن "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب قانون الوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد ويطبق عليهم تلقائيا دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"⁴.

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

² - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 47.

³ - محمد يوسف المعداوي، مرجع، نفسه، ص 32، 33.

⁴ - أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، منازعات إدارية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1992، ص 30.

ويقول الأستاذ ميسوم صبيح: "يضمن سر الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام الموظفين العموميين سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً"¹.

أما الأستاذ محمد فؤاد مهني فعرفه على أنه: "ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية، ويشغل وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذي يعمل به"². وهناك من عرفهم بأنهم: "عمال المرافق العامة"³.

الفرع الثاني: التعريف القضائي

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، فالمعايير التي يجب إبعادها هي:

- **شكل التعيين**، إذ يجب أن يكون للموظف الصفة التي تؤهله للتعيين في الوظيفة العمومية، وبعبارة أخرى يكون غاصبا للوظيفة العمومية ولا يخضع للنظام التأديبي للوظيفة العمومية.

¹ - محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 35.

² - السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر رقم 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 17.

³ - جمال رميني، اصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، العدد 31، ديسمبر 2017، ص 314.

- شكل الأجر والمكافآت إذ ليس بالإمكان أن تقتصر عند تعريف الموظف على الذين تتدرج أجورهم في الميزانية العامة للدولة، رغم أنها تبدو هذه الفكرة صحيحة من الوجهة الاقتصادية إلا أنه عكس ذلك من الوجهة القانونية.

أما المعايير يجب الأخذ بها هي:

- **التعاون في مرفق**، فأى مرفق عمومي لا يمكن أن يكون خاليا من وظيفة عمومية أو موظف عمومي، بحيث يجب أن يكون هناك اشتراك أو تعاون في الخدمة بشكل مربح ومميز بصفة كافية، أما الاشتراك العرضي غير الدائم فإنه لا يسمح باكتساب صفة الموظف وهذا المعيار ضروري خصه القضاء والفقهاء في فرنسا.

- وكذلك **دوام الخدمة في الوظيفة العمومية**، فالموظف لا يتم تعيينه بوظيفة عن طريق عقد من عقود القانون الخاص أو حسب قواعد الاتفاقيات الجماعية، إنما يتم تعيينه ثم ترسيمه حسب قواعد تهيمن عليها فكرة السلطة العامة، فالموظف يوجد في وضعية تنصيبية ولا يجوز له مناقشة شروط توظيفه، وكل ما يتعلق بأجره، فهذه الأمور قد حددتها الإدارة من قبل بإرادة منفردة وما يتفق ومبدأ سير المرفق العمومي بانتظام واطراد.

- **ولاكتساب الشخص صفة الموظف** يتعين أن تعهد إليه الإدارة بوظيفة دائمة وهذا الشرط أساسي لأنه هو الذي يدل على الاشتراك الثابت في المرفق العمومي والذي يبرر منطقيا النظام القانوني الأصلي وهذا ما راعته كثير من أحكام مجلس الدولة الفرنسية.

أما القضاء المصري فقد انتهت المحكمة الإدارية العليا إلى تعريف الموظف بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"¹.

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و هي:

¹ - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 79 إلى ص 90.

- العمل في مرفق عام وهو من الشروط التي يجب توافرها في الشخص ليكون موظفا عاما.
- أن يقوم بالعمل في خدمة مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وأن يعين الموظف من قبل السلطة المختصة¹.

الفرع الثالث: التعريف التشريعي

- لقد اختلفت التشريعات في تحديد تعريف الموظف العمومي وقد عرفه المشرع الفرنسي بأنه ذلك " الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة". وهذه المادة حددت الشروط الأساسية التي يقوم عليها مفهوم الموظف العام وهي:
- ديمومة الوظيفة العمومية.
 - الخدمة في مرفق عام والمشاركة في تسيير مصلحة عامة من مصالح الدولة.
 - التعيين والترسم في درجة من السلم الإداري.
- أما القانون المصري فقد عرفه في القانون رقم 46 الصادر سنة 1964 بأنه "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة"².

أما المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف الموظف العمومي في المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العامة، وقد عرفته المادة الأولى من الأمر رقم 133/66، المتضمن للوظيفة العامة على أنه "يعتبر موظفين عموميين

¹ - علي جمعة محارب، مرجع نفسه، ص 101، 102.

² - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 22.

الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة¹.

لقد استثنى المشرع الجزائري من نظام الوظيفة العامة عمال المؤسسات الاقتصادية والتجارية، ونص صراحة على أن العامل في المؤسسات والإدارات العامة يوجد في وضعية تنظيمية، كما أكد على ضمان استمرارية العمل، ويلاحظ أن الموظف يخضع لفترة تربص قبل أن يتم تثبيته في منصب عمله².

وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع قد عرف الموظف بالتحديد في المادة 4 بقوله: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

وينطبق هذا التعريف على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ولقد حددتها الفقرة الثانية من المادة الثانية من نفس الأمر: "المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون، لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان"³.

¹ - الأمر رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46، المؤرخة بتاريخ 8 جوان 1966.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 24.

³ - الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المنشورة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 16 يوليو 2006.

ومن نص المادة 4 يمكن استخلاص العناصر الأساسية التي يقوم عليها تعريف الموظف وهي أربعة:

- صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها الشخص في وظيفة عمومية.
- التعيين في وظيفة دائمة.
- الترسيم في رتبة في السلم الإداري.
- وأخيرا ممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية¹.

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

ويشمل مصطلح الموظف كما جاء في هذا القانون أربع فئات:

- ذوي المناصب التنفيذية والإدارية، و القضائية.
- ذوي الوكالة النيابية.
- من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس مال مختلط.

¹- حسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص، جزء 2، طبعة 11، دار هومة، الجزائر، ص 12، 13.

²- المادة الثانية الفقرة ب من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14، الصادرة في 28 فيفري 2006، المعدل والمتمم.

- من يعد في حكم الموظف العمومي¹.

والملاحظ أن هذا التعريف جاء أوسع من مفهوم المادة الرابعة من الأمر رقم 03/06. كما تم تعريف الموظف العمومي تعريفا واسعا في نص المادة 03 من الأمر رقم 09/21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية على أن يقصد في مفهوم هذا الأمر بما يأتي:

- "كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معيّنا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته،
- كل شخص آخر يتولى، ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية،
- كل شخص آخر معرّف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"².

المطلب الثاني: مفهوم السر المهني

يعد السر المهني من الحقوق الأساسية التي تتعلق بكرامة الإنسان وشرفه ولقد أولى له القانون حماية خاصة، وتعتبر المحافظة عليه إلزاما لأنه من الواجبات المفروضة على الموظف، وذلك من أجل حفظ أسرار العملاء الذين يتعامل معهم ووضعوا الثقة فيه، وأساس

¹ - حسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 11.

² - المادة الثالثة الفقرة الاولى من الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 09 يونيو 2021.

التعامل بين الموظف وعميله هي الثقة الكاملة في الموظف، لأنه بحكم عمله يمكنه الاطلاع على المعلومات والحقائق التي تخص العميل وحياته الشخصية الخاصة¹.
 لقد اختلفت التشريعات حول تعريف السر المهني وتعددت الآراء ولذلك سوف ندرس التعريف الفقهي للسر المهني (الفرع الأول)، والتعريف القضائي للسر المهني (الفرع الثاني)، والتعريف القانوني للسر المهني (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف الفقهي

اختلفت آراء الفقهاء العرب على إعطاء تعريف جامع وموحد للسر المهني كما أنها تعددت حيث نجد بعضهم قد عرفه بأنه "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير ...".
 وقد عرفت الدكتورة فوزية عبد الستار السر المهني على أنه: "الواقعة تعد سرا إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين"، أما رؤوف عبيد فيعرفه بأنه "النبأ الذي يهم صاحبه كتمانته"².
 وقد عرف السر المهني أيضا بأنه: "هو ما يفضي به شخص إلى شخص آخر مستكتمًا إياه ويدخل فيه كل أمر تدل القرائن على طلب كتمانته، أو كان العرف يقضي بكتمانته كما يدخل في الشؤون الشخصية والعيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس، ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمرضى التي يطلع الطبيب عليها أو غيرها ممن يمارسون المهن الطبية"³.

¹ نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 08.
² سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي بيروت، 2012، ص 20، 21.
³ سليمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع نفسه، ص 21.

وعرف منير رياض حنا على أنه "كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة، فالنبا يصح أن يكون سرا ولو كان من يريد مشينا كتمانته، وإنما يلزم أن يكون من شأن البوح به أن إلحاق ضرر بشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبا أو ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا"¹.

الفرع الثاني: التعريف القضائي

أما بخصوص تعريف القضاء فنجد أن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تطرقت إلى تعريف السر المهني بأنه "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه، أما استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عدد محدود من الأفراد الذين رخص لهم - دون سواهم- أن يعلموه أو تناقلوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا"².

أما القضاء الفرنسي فقد عرف السر المهني بأنه يكون السر سرا ولو كان شائعا بين عامة الناس لكون السر غير مؤكد، أما في حالة تأكده بالنسبة للعامة، فهنا تزول عنه صفة السر المهني³.

الفرع الثالث: التعريف القانوني

توجد بعض الصعوبة في تعريف السر المهني قانونيا، فعرفه البعض على أنه "كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة".

¹ - منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيداللة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الخامسة، 1989، ص 163.

² - سليمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع نفسه، ص 21، 22.

³ - زليخة ملياني، مرجع سابق، ص 12.

غير أن البعض الآخر يرى أن "النبأ يصح أن يعد سرا ولو كان ليس شائنا بمن يريد كتمانها وإنما يلزم على أية حال أن يكون من شأن البوح به أن يلحق ضررا بشخص ما، بالنظر إلى طبيعة النبأ وإلى ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا".
والتعريف الجزائري للسر المهني هو "واقعة أو صفة يتحصل نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يطل العلم بها محصورا في ذلك النطاق"¹.

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

المبحث الثاني: المتابعة الادارية للموظف لإفشاءه السر المهني

إذا تأكد اخلال الموظف بواجب كتمان الأسرار فإن ذلك يقضي بمتابعته تأديبياً وقيام مسؤوليته وتوقيع الجزاء المناسب عليه.

فالمسؤولية التأديبية هي احدى المسؤوليات التي يتحملها الموظف العام متى أخل بالتزام من التزاماته الوظيفية وهو في كامل وعيه ومن اختياره تقوم فكرة الخطأ¹.

انطلاقاً مما سبق ذكره سنتناول في هذا المبحث تحديد الخطأ المهني المترتب عن افشاء الموظف للسر المهني (المطلب الأول)، والعقوبة التأديبية عن افشاء الموظف للسر المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تحديد الخطأ المهني المترتب عن افشاء الموظف للسر المهني

حدد المشرع الجزائري واجبات الموظف المهنية والأعمال المحظورة عليه بصفة عامة دون أن يحددها على سبيل الحصر، لهذا لا سكن أن نطبق القاعدة المعروفة في مجال المخالفات التأديبية (الأخطاء المهنية)، غير أن العقوبات التأديبية أوردها المشرع على وجه التحديد وعلى سبيل الحصر ول يجوز الخروج عنها، وأمام هذه الحالة يكون للإدارة سلطة تقديرية في مجال تطبيق المخالفات الوظيفية فهي التي تنتظر في العمل الذي قام به الموظف².

¹ - وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائرية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد 1، 2021، ص 987.

² - محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 84.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

تعد العقوبة وسيلة ردع بصفة عامة وإصلاح للجناة وعدم إفلاتهم من العقاب حفاظاً على الأمن العام والمؤسسات على وجه خاص¹.

أولاً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

أمام عجز المشرع وضع تعريف محدد للخطأ المهني حاول العديد من الفقهاء تدارك الأمر ووضع تعريف جامع شامل للخطأ المهني، ووضع حد للإشكاليات التي تعترض تعريف هذه الأخطاء ومن أبرز التعريفات الفقهية في هذا الصدد نذكر: تعريف الفقيه الفرنسي دوجيه: "بأنه كل عمل يقوم به الموظف بمخالفة الالتزامات التي تفرضها عليه مهنته"، وعرفها الدكتور محمد سليمان الطماوي بأنه "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يخالف به واجبات منصبه"².

أما الدكتور عبد الفتاح فقد عرفه كما يلي: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصفة قد تحول دون نص قيام المرفق بنشاطه على وجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".

هذا التعريف لم يكن دقيقاً في تحديد الخطأ التأديبي، فهو يوضح نوع التصرفات التي تعيق قيام المرفق العام بنشاطه العادي كما أنه يخلط بين الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية وبين الخطأ التأديبي الذي يعد أساس المسؤولية التأديبية³.

¹ - محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الاداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، أمام دار كلية الحقوق، الاسكندرية مصر، 2017، ص 224.

² - وليد رحمان، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، جانفي 2018، ص 306.

³ - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 235.

ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي

لقد وجد المشرع صعوبة في إيجاد تعرف للمخالفة رغم المحاولات العديدة التي قام بها، في المقابل تصدى الفقه والقضاء الإداري لذلك كان قد ألم ببعض المفاهيم القانونية للمخالفة التأديبية، فبدأت تظهر جليا تخمينات ورأى قضائية تتمثل في وضع خارطة عامة بواسطتها يحاسب الموظف المرتكب للفعل الذي يعتبر مخالفة تأديبية¹.

وقد اعتمد مجلس الدولة المصري عدة تعريفات وضوابط تتدرج في محتوى واحد، وكان الحكم الصادر عن المحكمة المصرية العليا الإدارية أن سبب القرار التأديبي بصفة عامة: "إخلال الموظف بواجباته بإحدى الطرق سواء سلبا أو إيجابا أو إثباته عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معيبا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من استقامة وبيتعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه"².

وقد كان للمحكمة الأردنية في حكمها نفس توجه المحكمة العليا الإدارية المصرية فتضمن حكمها ما يلي: "تهم مستقلة عن التهم الجزائية قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها"³.

ثانيا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

بالرجوع إلى النصوص التشريعية سواء الوطنية أو غيرها فلا نجدها قد عملت على وضع تعريف للجزاء التأديبي حيث تركت أمر ذلك للفقه، فلقد اكتفى المشرع في هذا الصدد بترتيب الجزاءات التأديبية وتحديدها على سبيل الحصر، حيث نجد كل من المشرع المصري

¹ - نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة الاولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008، ص 24.

² - حكم المحكمة العليا في مصر سنة 1958.

³ - حكم المحكمة العليا الأردنية 65/61، مجلة نقابة المحامين، الأردن، 1965، ص 272.

والفرنسي قد عمل على حصر العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين وذلك في ظل القوانين المنظمة لشؤون الوظيفة العامة¹.

ثم إن السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع، قد يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، والذي لا يقبل الحصر والتحديد، خلافاً للخطأ الجنائي، وهذا ما ينادي به الجانب الغالب في الفقه وهو ما سيتم التطرق إليه لاحقاً، وقد يرجع السبب أيضاً في ذلك أن المشرع ربما قد خشي إن هو أورد تعريفاً للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصاً، بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية، ولهذا اكتفى بوضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، إن انحدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته لمهامه أو بمناسبة هذه الممارسة².

أما الأمر رقم 03-06 فقد نص على ما يلي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية"³.

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية

قام المشرع الجزائري بتصنيف الأخطاء التأديبية من الأقل شدة إلى الأكثر شدة حيث قام بتصنيفها حسب درجة الخطورة إلى أربع درجات وهي: حسب نص المادة 177 من قانون الوظيفة العمومي 03/06: تعرّف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.

¹ - باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص 26.

² - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 175.

³ - المادة 160 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

- أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة¹.

أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى (المادة 178 من الأمر رقم 03/06)

تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن لمصلحة².

ثانياً: أخطاء من الدرجة الثانية (المادة 179 من الأمر رقم 03/06)

تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية العمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/ أو أملاك الإدارة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، 181 أدناه³.

ثالثاً: أخطاء من الدرجة الثالثة (المادة 180 من الأمر رقم 03/06)

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

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،
- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلل تأدية مهامه،

¹ - المادة 177 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

² - المادة 178 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

³ - المادة 179 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة¹.

رابعاً: أخطاء من الدرجة الرابعة (المادة 181 من الأمر رقم 03/06)

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

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

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر².

على ضوء ما تم ذكره في تصنيف المشرع من درجات للخطأ فإننا نأخذ بالأخطاء من الدرجة الثالثة، بمعنى أن الموظف الذي أفشى السر المهني يندرج ويصنف على أساس خطأ من الدرجة الثالثة حسب نص المادة 180 من الأمر رقم 03/06.

¹ - المادة 180 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

² - المادة 181 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية والآجال للموظف المخل بالسر المهني

تختلف اجراءات الدعوى بالنسبة للأخطاء المهنية حسب جسامه الخطأ ودرجة خطورته، ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامه الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام¹.

أسند المشرع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تتخذها بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بينما اعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ملزماً للسلطة الإدارية ما في يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها².

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

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

ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه، في حالة

¹ - المادة 161 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

² - المادة 165 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبشير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية¹.

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 شهاداتهم، 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 أخذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين وفي 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 تحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف ويكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة، وهذا الأمر سهل لأنه كما رأينا يتم اختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها².

يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية³.

¹ - المادة 168 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

² - شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 55، 56.

³ - المادة 167 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

"وفي حالة تعذر المثلول الشخصي للموظف المحال على المجلس التأديبي يمكن أن يختار من يمثله أمام المجلس على أن يقدم مبرر مقبول على غيابه يلتبس فيه من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة في المجلس التأديبي قبول من ينوبه في الدفاع عنه. وفي حالة عدم حضور الموظف الذي أستدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

ويمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر 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 وبصدد قراراته مبررة حسب المادة 170 التي تنص على أنه تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب في جلسات مغلقة ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"¹.

"يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة. يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري"².

هناك حالتان ذكرهما المشرع لتوقيف الموظف تحفظيا لحين البت في قضيته بسبب ارتكابه أخطاء جسيمة، الحالة الأولى تتمثل في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، وقد حددتها المادة 173 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين

¹ - المواد 165، 166، 167، 168، 170 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - المادة 171، 172 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بتوقيفه عن مهامه فورا، يتقاضى المعنى خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه"¹.

أما الحالة الثانية فتتمثل في حالة المتابعة الجزائية للموظف العام حيث حددتها المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وفي كل الأحوال، لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا"².

المطلب الثاني: العقوبة التأديبية عن إفشاء الموظف للسر المهني

إن الهدف الرئيسي معرفة العقوبة المقررة لجريمة إفشاء الأسرار لكي يكون الفاعل أو الذي لم يرتكب ووقع في هذه الجريمة على علم بها ومدى فعاليتها من أجل ردع والتصدي لها من العقوبات المشددة التي تجعل من يريد أن يرتكبها على علم بعاقبته وذلك راجع إلى وضع سلم للعقوبات بسبب التفاوت العقوبات من حيث الخطورة³.

¹ - المادة 173 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

² - المادة 174 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

³ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 50.

الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

إن مصطلح العقوبة التأديبية قد أسال حبر الفقهاء بغزارة كبيرة فقد نتج عنه مفاهيم مختلفة ومتنوعة وذلك بتحديد تعريفات لها، حيث نجد أنها تأخذ اسم الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية، فكلاهما له نفس المعنى¹، وعليه سيتم التطرق لمفهومها في كل من الفقه والتشريع في ما يلي.

أولاً: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

لقد كان للفقه دور كبير في تعريف العقوبة عكس التشريعات التي لم تعرفه في أجزاء منها، فتسارع الفقهاء لفتح باب من أبواب الاجتهاد الفقهي ، فذهب بعضهم إلى القول بأنها الجزاء الذي يؤثر على الموظف من خلال فقدانه مركزه القانوني نتيجة خروجه عن قاعدة قانونية ، كما يذهب نوع آخر من الفقهاء إلى القول بأن العقوبة تمس شخص الموظف بإنقاص جزء من مركزه الوظيفي أو الكل²، وهذا ما أكده الدكتور عبد القادر الشبخلي بقوله أنها: " إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على الموظف أخل بواجبات وظيفته، ويمس مزايا ووظيفة فحسب"³.

كما يعرفها الفقه الجزائري عن طريق الأستاذ عمار عوابدي على أنها: "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية "طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"⁴.

¹ - باهي هشام، الدهمة مروان، مرجع سابق، ص 23.

² - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 50

³ - عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص 130.

⁴ - خدوج بالقاسم، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، شهادة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018-2019، ص 82.

ثانيا: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

لقد أخذ المشرع الجزائري على غيره من التشريعات الأخرى بعدم تعريفه للعقوبة بل اكتفى بتصنيف خطورتها، حيث فتح الباب للفقهاء للاجتهاد من أجل إيجاد تعريف للعقوبة التأديبية، فهي تعتبر من أنواع الجزاء التي تفرضه السلطة صاحبة التعيين على الموظف المخل بإحدى القواعد القانونية الملزمة وحين قيامه بخطأ مهني أدى به إلى تغيير مركزه القانوني¹.

ولمعرفة العقوبة التأديبية وجب علينا الوقوف على مدى الضوابط التي تحكمها وهذا ما ورد في نص المادة 161 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 حيث نصت على: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف درجة جسامته الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعنى والنتائج المترتبة على سيره لمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام²، فالهدف الرئيسي من العقوبة هو الوقاية والتصدي لكل فعل من أجله يضر بالمصلحة وسيرها.

الفرع الثاني: تصنيفات العقوبات التأديبية

لقد قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، غير أنه صنفها إلى أربع درجات وذلك في القانون الأساسي للوظيفة بموجب الأمر رقم 03/06 على خلاف الأمر رقم 133/66 الذي صنفها إلى درجتين.

¹- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 50.

²- المادة 161 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة.

أما المرسوم رقم 59/85 فقد صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظفين، وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة دون المساس بالعقوبات الجزائية¹.

وتصنف العقوبات التأديبية وفقا للأمر 03/06 إلى ما يلي:

أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى:

وتعتبر أقل شدة وتخفيفاً بل أكثر من ذلك وقائياً وتحذيراً تقوم بفرضها السلطة الرئاسية للموظفين العاملين لديها ويهدف ذلك إلى حمايتهم وعدم محاولتهم ارتكاب خطأ أخرى جديدة تنعكس عليهم بعقوبات أشد جسامة.

1- التنبية: المقصود به حسب التشريعات المقارنة هو النظر أي أن تقوم السلطة الرئاسية بإشعار الموظف مرتكب الخطأ وتحذيره سواء كان التنبية شفوي أو كتابي مع مراعاة في ذلك حقوق الموظف².

2- الإنذار الكتابي: المقصود به إرسال إنذار مكتوب إلى صاحب الذنب من السلطة صاحبة الاختصاص الذي يحتوي في مضمونه التحذير والذي هو كإجراء احترازي تضمن به هذه الأخيرة عدم رجوع الموظف ارتكاب خطأ أكبر جسماً من السابق.

ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية

حيث أن هذه العقوبة تأثيرها مادي تصب في جيب الموظف (مالي) أكثر من منها في الجانب المعنوي وهي:

1- التوقف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة (03) أيام.

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 187.

² محمد جمال مطلق الدنبيات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 328.

2- الشطب من قائمة التأهيل (الأصح جدول الترقية).

ثالثا: عقوبات من الدرجة الثالثة

1- التوقيف عن العمل من يوم 4 أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

2- التنزيل من درجة إلى درجتين.

3- النقل الإجباري.

رابعا: عقوبات من الدرجة الرابعة

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

2- التسريح.

الفرع الثالث: العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية والفرق بينهما

إن العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية كلهما جزء اتجاه الموظف المخالف لقاعدة قانونية، كما يختلفان في بعض النقاط ويتشاركان في أخرى، ويرى الفقه والقضاء أن كل من الجريمة التأديبية والجنائية مستقلان عن بعضهما لاختلاف طبيعتهما¹.

أولاً: أوجه التشابه

1- تتفق من حيث القاعدة التي تحكمهما "لا عقوبة إلا بنص" أي أن كليهما يطبقان على المخالف لقاعدة قانونية (نص قانوني يحكم ذلك)، وأيضاً إذا كان كل منهما يشكل جريمة تأديبية وجنائية في وقت واحد طبق أحد من هما على حساب الآخر فيجوز ذلك، فالإدارة لها

¹ - سعيد الشتوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الأزطية، ص 41.

الحق في النظر وتقييم ما فعله الموظف جنائيا ولا يغل ذلك يدها ومن ثم توقيع الجزاء المناسب عليه¹.

- 2- كلهم يطبقان على الشخص الذي ارتكب خطأ والجريمة أو الشريك في ذلك.
- 3- كلهما عقوبات ردية موجهة للموظف خدمتا لسير المرفق العام وكذا ترهيبا وتخوفا للموظف لكي لا يقع في الخطأ مرة أخرى وإلا كان الجزاء أكبر.

ثانيا: أوجه الاختلاف

كما هناك أوجه تشابه بين العقوبة الجنائية العقوبة التأديبية هناك نقاط يختلفون فيها وهي:

- 1- إن العقوبة الجنائية تهدف إلى مكافحة الجريمة بمختلف أشكالها والحفاظ على السكينة العام والأمن الاجتماعي، أما العقوبة التأديبية موجهة للحفاظ على استمرارية سير المرافق العامة بانتظام دون توقف.
- 2- في حال ارتكاب الموظف لمخالفة فيكون أمان أمام عقوبة تأديبية وأما إذا ارتكب جريمة فتطبق عليه العقوبة الجنائية.
- 3- تطبق العقوبة الجنائية على جميع الأشخاص داخل المجتمع بينما العقوبة التأديبية موجهة للموظفين دون سواهم.
- 4- العقوبة الجنائية يحكمها قانون العقوبات ويختص بالفصل فيها القضاء بينما العقوبة الإدارية يحكمها قانون الوظيفة العام ويفصل فيها من طرف سلطة التعيين واللجان المتساوية الأعضاء².

¹- سعيد الشتوي، مرجع نفسه، ص 42.

²- لعلي توفيق، طوبينة عادل، افشاء الموظف العمومي للسر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة المسيلة، 2021/2020، ص 41.

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما سبق نستنتج أن الموظف هو مرآة الدولة، ورأسها المفكر ومنفذها الأول، ومن خلاله تستطيع الدولة تحقيق أهدافها، فهوم يستخدم لتسيير المرفق العام، ويطبق قرارات وسياسة الدولة، كما أنه يجسد إرادتها.

وما يمكن استنتاجه أن المشرع الجزائري لم يعط تعريف دقيق للموظف بل اقتصر على الشروط الأساسية لاكتساب صفة الموظف من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، مما جعل العديد من الفقهاء والمختصين في القانون الجزائري يختلفوا في إعطاء تعريف دقيق للموظف.

مسؤولية الموظف تتمثل في قيامه بجميع واجباته، ومن أهمها الحفاظ على السر المهني، وتم تصنيف خطأ افشاء السر المهني من طرف الموظف في التشريع الجزائري كخطأ من الدرجة الثالثة، والموظف الذي يفشي السر المهني ويخالف القوانين يتعرض إلى عقوبات من طرف الإدارة، وأقر المشرع الجزائري للموظف المفشي للسر المهني عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، كما أقر العديد من العقوبات المدنية والجنائية وهذا ما سنتطرق له بالتفصيل في الفصل الثاني.

الفصل الثاني:

المتابعة القضائية عن افشاء

الموظف لسر المهني

تمهيد

ان معرفة الالتزامات المهنية الملقاة على عاتق الموظف العام من واجباته، نفس الأمر بالنسبة للنصوص القانونية والتنظيمات، وذلك ليقوم بواجباته والتزاماته المهنية على أكمل وجه، لأن أي إخلال أو إهمال سواء كان متعمداً أو عن غير قصد يعرضه لمجموعة من العقوبات أقرها المشرع الجزائري في مجموعة من القوانين والأوامر، نذكر منها قانون العقوبات الجزائري، والأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، وكذلك القانون المدني الجزائري، وذلك للحفاظ على سير المرفق العام، ومن خلال هذا الفصل سنتناول تحريك الدعوى العمومية عن إفشاء السر المهني في المبحث الأول وكذلك طبيعة العقوبات لإفشاء الموظف العام لسر المهني في المبحث الثاني.

المبحث الأول: تحريك الدعوى العمومية عن إفشاء السر المهني

إن اخلال الموظف لواجب الالتزام بكتمان الأسرار المهنية والمحافظة عليها وعلى أمنها يعرضه لمجموعة من الاجراءات القانونية والتشريعية، بداية بالدعوة العمومية المترتبة عن إفشاء الموظف للسر المهني، وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول، لتأتي المسؤولية الجنائية للموظف المترتبة عن إفشاء السر المهني بعد ذلك وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الاول: الدعوى العمومية المترتبة عن إفشاء السر المهني

إن خرق القانون بإتيان الجرائم يترتب عنه حتما توقيع الجزاء المقرر على المعني الخارق، والوسيلة المهيمنة في تحصيل ذلك هي الدعوى العمومية التي تقيمها النيابة العامة باسم المجتمع والتي تطالب فيها بتطبيق القانون الجزائي على المجرم، ولهذا سنقسم المطلب إلى فرع أول سندرس فيه تحريك الدعوى العمومية، أما في ما يخص الفرع الثاني سنتطرق فيه إلى سقوط الدعوى العمومية بالتقادم.

الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية

نشأ اختلاف بين الباحثين حول مدى توقف المتابعة في جريمة إفشاء السر المهني على تقديم شكاية في الموضوع من قبل المتضرر، أو النيابة العامة من تلقاء نفسها دون توقف ذلك على شكاية ترى بعض التشريعات المقارنة أنه لا مانع من آثارة الدعوى العمومية بصفة تلقائية بمجرد ملاحظتها دون توقف ذلك على تقديم شكاية، لأن الأمر يتعلق بجريمة معاقب عليها جنائيا بصفة محددة¹، بينما يرى فريق آخر أن المتضرر هو الوحيد صاحب

¹ - عزوز سليمة، جريمة إفشاء السر المصرفي في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة المسيلة، المجلد العاشر، العدد2، الجزء الأول، ص 193.

الحق في إثارة الدعوى، وعليه تقديم شكوى إلى وكيل الجمهورية لتحريكها، لأن الأمر يتعلق بمصلحته الخاصة، وله الحق وحده في تقدير الضرر الذي أصابه جراء إفشاء أسراره¹.

وبالرجوع إلى موقف المشرع الجزائري نجد أنه لم ينص في قوانينه على إجراءات متابعة خاصة لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية ومنه تطبق القواعد الإجرائية العامة كما في باقي جرائم الاعتبار التي لم يخصصها المشرع بإجراءات خاصة لتحريك الدعوى العمومية بشأنها²، حيث حسب نص المادة 1 من قانون الاجراءات الجزائية الجزائري: "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون كما يجوز أيضا للطرف المضرور أن يحرك هذه الدعوى طبقا للشروط المحددة في هذا القانون"³.

المستتبط من نص المادة هو أن المشرع الجزائري أخذ بكلتا الصورتين حيث أسند تحريك الدعوى العمومية للنيابة العامة نظرا لهدفها الأسمى وهو خدمة الصالح العام، كما أجاز أيضا للمتضرر من جريمة افشاء السر المهني بتحريك الدعوى العمومية عن طريق اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه.

الفرع الثاني: سقوط الدعوى العمومية بالتقادم

نص المشرع الجزائري على التقادم كسبب من أسباب سقوط الدعوى العمومية في المادة 8 من قانون الاجراءات الجزائية الجزائري والتي تنص على انه تتقادم الدعوى

¹ - مولاي البشير الشرقي، المسؤولية الناتجة عن حرق الالتزام بالسر المهني في القانون البدكي المغربي، مجلة القانون العدد الأول 2002، ص 29.

² - عبد الله أوهابيه، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري، التحري والتحقيق، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر. 2008، ص 92.

³ - المادة 1 من قانون الاجراءات الجزائية الجزائري.

العمومية في مواد الجرح بمرور ثلاث سنوات كاملة... "وكما سبق وذكرنا أن المشرع الجزائري لم ينص على إجراءات متابعه خاصة لجريمة إفشاء السر المهني، فبرجعنا إلى النص العام نجد أن الدعوى العمومية في هذه الجريمة تتقدم بمرور 3 سنوات كاملة من تاريخ ارتكاب فعل الإفشاء"¹.

وقد أشارت المادة 7 (قانون الاجراءات الجزائية الجزائري) إلى انقطاع مدة التقدم عند كل إجراء تقوم به السلطة القضائية من تحقيق أو متابعة ويسري أمد جديد للتقدم قدره 3 سنوات، كما أنه في حالة تكرار الإفشاء فإن مدة التقدم لا تسري إلا ابتداء من آخر فعل إفشاء².

كما أن الدعوى العمومية التي تحرك بشكاية من العميل لا تنتهي بتنازل هذا الأخير أو استرداد شكايته ما دامت قد وضعت فالدعوى العمومية تتابع إلى حين البث في القضية بحكم له قوة الشيء المقضي به³.

مما تقدم ذكره نلاحظ أن جريمة إفشاء السر المهني في شقها الإجرائي لا تتفرد بقواعد خاصة، إنما تخضع في جميع حالاتها للقواعد الإجرائية العامة سواء تم تحريك دعواها من قبل النيابة العامة أو من طرف المتضرر.

¹ - المادة 8 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

² - عبد الكريم دكاني، جريمة إفشاء السر الطبي في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، ص 112.

³ - هشام ليوسفي، أحكام المسؤولية الجنائية عن إفشاء السر المهني، مجلة القانون والأعمال الدولية، جامعة الحسن الأول، نشر بتاريخ 14 يونيو 2020، ص 3.

المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف المترتبة عن إفشاء السر المهني

لا تقتصر مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية على المسؤولية التأديبية بل في بعض الأحيان تتعداها لتتعدد المسؤولية الجنائية عن ذلك الإفشاء، فالمسؤولية الجنائية هي عبارة عن التزام قانوني يحتمل التبعية أي التزام جزئي وفي نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية لالتزام قانوني آخر هو والالتزام الأصلي وذلك لحمايته.

الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني

إن حاجة الدولة الجزائرية إلى موظفين أكفاء يقدرن الصفة التي يتمتعون بها، ويحترمون نزاهة الوظيفة وذاك لإعادة بناء المؤسسات الإدارية على أساس سليم. لذلك قد يكون الموظف العمومي محلاً للمساءلة الجنائية متى اعتدى على الحقوق والحريات العامة والمحمية دستورياً والمجسدة في قانون العقوبات.

وهو ما نصت عليه المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على:

يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها".

وبقراءة هذه المادة نجد أن المشرع لم يعرف السر المهني، إلا أن الفقهاء عرفوه بأنه:

"كلما يضر إفشاءه بسمعة مودعة أو كرامته"¹.

¹- أحمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، طبعة 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 111.

وكذلك عرف بأنه "البوح والإفشاء بما لا يمكن اطلاع الغير عليه، سواء بالقول أو الكتابة أو بالإشارة".

كذلك جاء في نص المادة 23 من القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على: يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني ويطبق هذا الالتزام على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة. وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات الجريمة إفشاء السر المهني"¹.

وجاء تعريف الهيئة بنص المادة 02 من نفس القانون بأن الهيئة المقصودة هنا، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، وأراد المشرع بتحريم إفشاء السر حماية المجني عليه كون هذا الفعل يعتبر من أوجه المساس بالحريات الفردية للمواطنين وكذلك الاعتداء على شرفهم واعتبارهم.

وتعد المادة 301 من قانون العقوبات من أهم المواد التي عالجت حماية السر المهني جنائياً باعتبارها وسيلة ردعية تمثل حق المجتمع وتتجاوز حق الفرد، وذلك كجزاء للاعتداء على مصلحة المجتمع من خلال سلوكيات تعتبرها الجماعة غير سوية وتؤثر على أمنها واستقرارها، وتكمن المعالجة التشريعية لإنشاء الأسرار المهنية بموجب المادة 301 من قانون العقوبات بتحديد عنصري التجريم والعقاب باستخلاص أهم العناصر الآتية:

- ذكرت المادة 301 من قانون العقوبات الأشخاص المؤتمنين المعنيين بالسر المهني... الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة... ولولا هذه الصفة لما أصبحوا محل ثقة أفراد المجتمع.

¹ - المادة 23 من القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

- لتحقيق جريمة إفشاء الأسرار المهنية يجب أن يفشي أهل الثقة والائتمان اللذين حددتهم المادة 301 من قانون العقوبات أسرار ائتمنوا عليها من قبل أشخاص وضعوا ثقتهم وأمالهم وأسرارهم فيهم.

- لقيام جريمة إفشاء الأسرار المهنية يجب أن يكون الفاعل -أهل الثقة- علما أن إفشاء الأسرار جريمة تهدد مصالح وحاجات أفراد المجتمع والمساس بخصوصياتهم، وإن تتوجه إرادتهم إلى الإقدام على الجريمة.

- أقرت المادة 301 من قانون العقوبات عقوبة إفشاء الأسرار بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20000 الى 100000 دج ومنه فهناك سلطة تقديرية للقاضي في اختيار الحد الأدنى أو الأعلى مع إقرار كلا العقوبتين الحبس والغرامة المالية¹.

الفرع الثاني: أركان جريمة إفشاء السر المهني

إفشاء السر المهني مثله مثل الجرائم الأخرى يستلزم ثلاثة أركان وهي كالتالي:

أولاً: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني

والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها أما طبيب أو جراح أو صيدلي أو قابلة، وأضاف 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 ذلك².

فبالنسبة للأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي نص في مادته 48 على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به واطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما

¹- مليكة حجاج، جريمة إنشاء الأسرار المهنية "قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03، 2021، ص 529.

²- الحسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب والفقهاء ضوء في القضاء، دار الفكر العربي، ص 125.

تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹.

كما أكد قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على ضرورة التزام أعضاء موظفي الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بالمحافظة على السر المهني سواء عند عملهم أو حتى عند انتهاء علاقتهم المهنية بها.

ثانياً: الركن المادي لجريمة إنشاء السر المهني

ويتمثل في إفشاء السر والإدلاء به ذلك في غير الحالات التي يجيزها القانون، والإفشاء هو الإفشاء بواقعة معينة إلى شخص يجهلها بصفة كلية أو جزئية، أيا كان قدر المعلومات التي تلقاها، وأن ينصب الإفشاء على واقعة لها صفة السر².

ثالثاً: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني

إفشاء وإعلان الأسرار يعتبر من الجرائم العمدية، إذا تتم فلا حصل الإنشاء إلا عن علم و إرادة و إدراك، فالإفشاء في حد ذاته كاف وهو فعل مشين فلا يستلزم به قصد خاص ولا الإضرار فهذه لا لزوم لها³، بمعنى آخر لا تقوم الجريمة إذا حصل الإنشاء بإهمال أو عدم احتياط الفاعل لأن عنصر القصد الجنائي تخلف وبالتالي انعدم الركن المعنوي.

¹ - المادة 48 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

² - أحمد صبحي نجم، مرجع سابق، ص 112.

³ - المادة 801 من القانون 09/08، المتعلق بالاجراءات المدنية والادارية.

المبحث الثاني: طبيعة العقوبات لإنشاء الموظف للسر المهني

إن الالتزام بواجب المحافظة على الأسرار المهنية من طرف الموظف العمومي هو التزام عام ومطلق لا يمكن عليه أن يفشيها، حتى ولو كان من الممكن التعرف على وقائعها، فالموظف مطالب بالسهر على حماية الأسرار المهنية والوثائق الادارية وعلى أمنها وعدم كشف محتواها، لأن ذلك يعرضه لمجموعة من العقوبات، حيث سنتطرق للعقوبات الجزائية في المطلب الأول و العقوبات المدنية والادارية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: العقوبات الجزائية لإنشاء الوثائق السرية

الفرع الأول: العقوبات المقررة للشخص الطبيعي

أولاً: العقوبات المقررة للجرائم الماسة بسرية المعلومات والوثائق الادارية

في هذا الصدد نميز بين عقوبة الافشاء العمدي للوثائق الادارية المصنفة من طرف الموظف العمومي وبين الافشاء الغير العمدي، وكذلك عقوبة افشاء الأسرار المهنية على النحو التالي:

أ- الافشاء العمدي للمعلومات والوثائق الادارية المصنفة

بالرجوع إلى أحكام المادتين 28 و 29 من الأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، فقد قرر لمرتكب جريمة الافشاء العمدي للمعلومات والوثائق الادارية المصنفة العقوبات التالية:

- الحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات و/أو الغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج، في حالة ما إذا كانت الوثيقة محل الجريمة تحمل صنف "توزيع محدود"¹،

¹ - المادة 28 الفقرة 1 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

وتكون العقوبة الحبس من سنة (1) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة 100.000 دج إلى 500.000 دج إذا أدت هذه الجريمة إلى المساس بالاعتبار الواجب للسلطات المعنية¹.

- الحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج وهذا في حالة ما إذا كانت الوثيقة محل الجريمة تحمل صنف "واجب الكتمان"².

- الحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات و الغرامة من 500.00 دج إلى 1.000.000 دج وهذا في حالة ما إذا كانت الوثيقة المصنفة محل الجريمة تحمل صنف "سري" أو "سري جدا"³، والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري بمناسبة هذا النوع من الوثائق المصنفة شدد العقوبة بوصفها جنحة مشددة تصل فيها العقوبة إلى 10 سنوات حبس.

ب- الإفشاء غير العمدي للمعلومات والوثائق الإدارية المصنفة

بالرجوع إلى أحكام المادتين 30 من الأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، فقد قرر لمرتكب جريمة الإفشاء غير العمدي للمعلومات والوثائق المصنفة العقوبات التالية:

- الحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (1) و / أو الغرامة من 30.000 دج إلى 100.000 دج في حالة ما إذا كانت الوثيقة محل الجريمة تحمل صنف توزيع "محدود"⁴.

- "الحبس ستة (6) اشهر الى سنتين (2) و / أو الغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج في حالة إذا كانت الوثيقة محل الجريمة تحمل صنف "واجب الكتمان"، "سري"، أو "سري جدا"⁵.

¹ - المادة 28 الفقرة 2 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

² - المادة 29 الفقرة 1 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

³ - المادة 29 الفقرة 2 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

⁴ - المادة 30 الفقرة 1 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

⁵ - المادة 30 الفقرة 2 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

ت- إفشاء السر المهني

تناولتها المادة 31 من الأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، وقرر لها العقوبة التالية: "الحبس من ثلاث (3) سنوات إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 300.000 إلى 500.000 دج"¹.

ثانيا: الشروع في الجرائم الماسة بسرية المعلومات والوثائق الإدارية

إذا كانت لا تتحقق إلا بتوافر فعل مادي فإنه ليس من الضروري أن يترتب عن هذا الفعل نتيجة مضرّة حتى تكون الجريمة قابلة للجزاء فإذا تحققت النتيجة نكون بصدد الجريمة التامة وإذا لم تتحقق نكون بصدد الشروع أو محاولة ارتكاب الجريمة²، والأصل في القانون الجزائري أن الشروع في ارتكاب الجريمة معاقب عليه، والقاعدة المعمول بها في هذا الخصوص أن القانون نص على المعاقبة على المحاولة في مواد الجنح إلا بنص صريح في القانون وتكون العقوبة وفي هذه الحالة على الشروع هي عقوبة الجريمة التامة.

وبالرجوع الى الأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، نلاحظ أن جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر تكييفها القانوني هي جنح سواء كانت بسيطة أو مشددة، نجد أن المشرع الجزائري عاقب على الشروع فيها بنص المادة 47 منه³.

الفرع الثاني: العقوبات المقررة للشخص المعنوي

لقد تضمنت نصوص المواد 51 مكرر و18 مكرر المستحدثة بموجب القانون رقم 15/04 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المتضمن قانون العقوبات¹، اقراراً للمسؤولية

¹ - المادة 31 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

² - حسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 126.

³ - أنظر المادة 47 من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

الجزائية للشخص المعنوي متى قامت شروط قيام مسؤوليته الجزائية، ومن بين الجرائم التي يعاقب عنها الشخص المعنوي الجرائم الماسة بسرية المعلومات والوثائق الإدارية الواردة في الأمر السالف الذكر متى توافرت شروط قيام المسؤولية الجزائية.

ولقد أحالتنا المادة 42 من الأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية إلى قانون العقوبات بقولها: "يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب احدي الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات"، ومما يمكن استنتاجه من نص هذه المادة أنها أقرت بقيام مسؤولية الشخص المعنوي عند ارتكابه جريمة من الجرائم الواردة في الأمر رقم 09-21 وأحالت إلى أحكام قانون العقوبات وذلك بموجب نص المادة 18 مكرر لتوقيع العقوبة، حيث نصت المادة 18 الفقرة الأولى من قانون العقوبات على ما يلي: "العقوبات التي تطبق الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجنح هي : الغرامة التي تساوي مرة (1) إلى خمس (5) مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة..."².

إذا العقوبة الأصلية المطبقة على الشخص المعنوي هي الغرامة والتي تقدر من مرة إلى خمس مرات بالنسبة للجرائم التي يعاقب فيها الشخص الطبيعي بعقوبة الغرامة، ومنه فإن جميع الجرائم المنصوص عليها في الأمر رقم 09-21 السالف الذكر هي جنح قدر فيها المشرع الجزائري الغرامة للشخص الطبيعي، ومن طبق النسبة السابقة للشخص المعنوي حسب نوع الجريمة المرتكبة.

¹ - القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 71، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

² - المادة 18 مكرر، القانون رقم 15/04، المتضمن قانون العقوبات.

المطلب الثاني: العقوبات الجنائية، التأديبية والمدنية

لقد كرس المشرع الجزائري في مجمل القوانين على معاقبة كل ما يتعلق بمخالفة الموظف العمومي للسر المهني وذلك لما له من خطر على المصلحة العامة لمؤسسات الدولة في بعض الوظائف العليا، وذلك أيضا اعتبارها جريمة تتنافى مع أعراف وتقاليد المهن، حيث يترتب عليها في قانون العقوبات قيام كل من المسؤولية الجزائية والمدنية نسبة للضرر المعنوي الملحق بصاحب السر، وفي هذا الصدد يتفرع الجزاء إلى ثلاث أنواع وهي الجزاء الجنائي، الجزاء التأديبي والجزاء المدني، وسنتطرق لكل جزاء بالترتيب في ما يلي:

الفرع الأول: الجزاء الجنائي

العقوبة هي جزاء جنائي يتضمن ايلاما مقصودا يقرره القانون ويوقعه القاضي على من تثبت مسؤوليته عن الجريمة¹، فالمسؤولية الجزائية للموظف تقوم عن اقراره الفعل الاجرامي وهو افشاء السر أي مخالفة التزام الكتمان المفروض عليه وهو ما يشكل خطأ جزائي موجب للمسائلة².

يستمد الجزاء الجنائي أساسه من قانون العقوبات لاعتباره المصدر العام في اقرار العقوبات، حيث تنص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على العقوبة التي توقع على مفشي السر المهني، وحددت مجموعة من الموظفين الذين يفشون أسرارهم وحدد لهم العقوبات حسب درجة وخطورة أفعالهم، وجاء نصها كما يلي: يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار

¹ - علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 749.

² - حسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 180.

أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك.

ومع ذلك فلا يعاقب الأشخاص المبينون أعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم، بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إذا هم أبلغوا بها، فإذا دعوا للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون التقييد بالسر المهني¹.

فالمشرع في نص هذه المادة حدد فئة معينة من الموظفين العموميين التي فيها إفشاء السر المهني، وحدد لذلك من بينها الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر بالإضافة إلى الغرامة المالية التي حددها بـ 500 دج إلى 5000 دج.

كما نصت المادة 302 من القانون العقوبات على: " كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولاً له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10.000 دينار. وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 1.500 دينار. ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية 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 وخمس سنوات على الأكثر².

¹ - المادة 301 من القانون رقم 15/04 المتضمن قانون العقوبات.

² - المادة 302 من القانون رقم 15/04 المتضمن قانون العقوبات.

فحسب ما ورد في نص المادة أعطى المشرع مجموعة من الموظفين الذين يفشون الأسر لصالح جزائريين أو أجنب لدول أجنبية وأعتبرها من أخطر الجرائم كونها تمس الدولة والمجتمع ككل فقدر لها عقوبة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات وغرامة مالية قدرة ما بين 500 إلى 10.000 دينار جزائري، وبإدلائهم للأسرار لجزائريين داخل الجزائر فيطبق عليهم ما جاء في المادة 092 السابقة، وكذا يمكن المنع من حق من حقوقه لمدة معينة حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات.

أما فإذا تعلق الأمر بسلاح أو ذخيرة مصنوعة مملوكة للدولة فهناك عقوبات مشددة للحد الأقصى لما لها من خطر على أمن الدولة.

كما نصت المواد من 65 إلى 76 من قانون العقوبات القسم الثاني جرائم التعدي الأخرى على الدفاع الوطني أو الاقتصاد الوطني على عقوبات تتراوح بين 10 سنوات و20 سنة كعقوبات مؤقتة مخففة لتصل إلى المؤبد والاعدام لخطورة افشاء أسرارها.

الفرع الثاني: الجزاء التأديبي

تتحقق المسؤولية التأديبية عند مخالفة واجبات الوظيفة بشكل عام، فالمسؤولية التأديبية تنهض عندما يرتكب الموظف خطأ أثناء أو بمناسبة تأدية وظيفته، وهي مسؤولية تقوم على خطأ واجب الاثبات والخطأ هنا غير مفترض بل تكلف الادارة العامة بإثباته في جانب الموظف¹.

إذا تأكد اخلال الموظف بواجب كتمان الأسرار فإن ذلك يقضي بمتابعته تأديبيا وقيام مسؤوليته وتوقيع الجزاء المناسب عليه، فالمسؤولية التأديبية هي احدى المسؤوليات التي

¹ - بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية في للموظف العام في الجزائر، ثالة للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2010، ص 41.

يتحملها الموظف العام متى أحل بالتزام من التزاماته الوظيفية وهو في كامل وعيه ومن اختياره تقوم على فكرة الخطأ.

وبالتالي فإن أساس المتابعة التأديبية للموظف هو ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثالثة والعقوبة المقررة له في حالة اثبات الجرم المنشود من طرف الموظف العمومي بإفشائه للسر المهني عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة.

وتتمثل العقوبات من الدرجة الثالثة حسب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في ما يلي:

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

يتم توقيف الموظف لمدة تتراوح بين أربعة أيام إلى ثمانية أيام، على خلاف العقوبة من الدرجة الثانية التي يكون فيها الايقاف لمدة تتراوح من يوم إلى ثلاث أيام، كما أنها عقوبة ذات طابع مالي حيث يتم الخصم من مرتب المعني القيمة الموافقة لمدة العقوبة التأديبية.

2- التنزيل من درجة إلى درجتين

الأصل أن للموظف الحق في الترقية في الدرجات كلما توفرت لديه أقدمية معينة، وحسب تقييمه من طرف الجهة المختصة وتتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، وبصفة مستمر في حدود 12 درجة، وحسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة¹.

إلا أن خضوع الموظف لمثل هذه العقوبة قد يؤدي بدلا من التقدم في الدرجات إلى التأخر فيها نتيجة لهذه العقوبة حيث يتراجع الموظف إلى درجة أدنى من تلك الدرجة التي

¹ - المادة 10 من المرسوم رقم 07-307 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه دون المساس برتبته كما يترتب عن هذا التخفيض في الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية¹.

3- النقل الإجباري

يتمثل النقل الإجباري في تغيير مكان العمل للموظف كعقوبة تأديبية، فهو إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر²، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل الإجباري لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية، إذ أن هناك قاعدة عامة تسمح للإدارة بنقل الموظف اجباريا عندما تستدعي المصلحة ذلك مع وجوب أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرب هذا النقل³.

الفرع الثالث: الجزاء المدني

إن إفشاء الموظف لأسرار الوظيفة، يمثل إخلالا بأحد التزاماته الوظيفية، وهذا الإخلال يكون خطأ شخصي من جانبه، فإذا ترتبت عليه أضرار مادية أو أدبية لحقت بالغير، فإنه يكون مسؤولا عن تعويض هذه الاضرار سواء كان هذا الغير الإدارة ذاتها أم الأفراد⁴. حيث يعد التعويض جزاء على قيام المسؤولية المدنية ويقصد به: مبلغ من المال يمنح للمدعي بالحق المدني تعويضا له عن الضرر المادي أو الأدبي الناشئ عن الجريمة⁵.

¹ - باهي هشام، الدهمة مروان، مرجع سابق، ص 42.

² - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 269.

³ - المادة 158 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ - قاشي علال، افشاء أسرار الوظيفة العامة والمسؤولية القانونية المترتبة، مجلة آفاق علمية، المجلد 14، عدد 04، 2020، ص 514.

⁵ - جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء 3، ط 2، دار العلم، بيروت، دون سنة نشر، ص 713.

ويرجع الأمر إلى القاضي لتحديد قيمة هذا الضرر وأن يقدر التعويض عنه نقوداً، إلا أنه تجدر الملاحظة أن تحديد التعويض عن الضرر المعنوي بالنقود أمر عسير عملياً لأن السمعة الإنسانية والمكانة الاجتماعية لا تقدران بمال، لذلك يأتي التعويض عن المساس بهما كوسيلة إرضاء أكثر منه لإعادة وضع اهتز على حالته الأولى لأن ما حصل قد حصل ولا يمكن محوه¹.

وهذا ما أكدته المادة 131 من القانون المدني الجزائري حيث نصت على: "يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقاً لأحكام المادتين 281 و281 مكرر مع مراعاة الظروف الملابسة، فإن لم يتيسر له وقت الحكم أن يقدر مدى التعويض بصفة نهائية، فله أن يحتفظ للمضروب بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير"².

والمسؤولية نوعان مسؤولية تكون عن طريق إفشاء أسرار المؤسسات وأخرى خاصة بالمرفق العام ومستخدميه من موظفين.

1- مسؤولية تكون عن طريق إفشاء أسرار المؤسسات

حسب نص المادة 216 من القانون المدني التي نصت على "كل فعل أيا كان يرتكبه بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض"³.

فهنا على من أخل وأفشى السر المهني الذي كان خاصاً بالغير ألزمه المشرع بتعويض حسب نص المادة.

¹ - العوجي مصطفى، القانون المدني (المسؤولية المدنية)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 64.

² - المادة 131 من القانون المدني الجزائري المعدل بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 يونيو 2005.

³ - المادة 66 من القانون المدني الجزائري.

2- مسؤولية تكون خاصة بالمرفق العام ومستخدميه من موظفين.

حسب نص المادة 136 من القانون المدني والتي نصت على "يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها"¹.

المسؤولية المدنية أحيانا ما يتعذر التنفيذ العيني لها في بعض الوظائف (مثل افساء الطبيب لسر مهني خاص بالمريض) ولذلك تصعب على القاضي اعادة الحال الى ما كان عليها من قبل، سوى التعويض عن الضرر من خسارة وما لحق له من كسب (التعويض بالنقود).

¹ - المادة 136 من القانون المدني الجزائري.

خلاصة الفصل الثاني

إن الالتزام بالمحافظة على السر مهني من طرف الموظف العمومي هو واجب يتسم بالصرامة، وذلك لأن المشرع اعتبره جريمة تقوم بتوافر أركانها، وتكيف على أساس أنها جنحة يعاقب عليها بالحبس والغرامة المالية وذلك في حالة الاخلال بهذا الواجب سواء كان عن قصد أو عن غير قصد.

فالموظف المرتكب لخطأ افشاء السر المهني يتعرض لمجموعة من العقوبات الجنائية (الحبس والغرامة المالية) تم اقرارها من المشرع الجزائري في نص الأمر رقم 09/21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية وكذلك قانون العقوبات، وأقر المشرع الجزائري أيضا العقوبات التأديبية (التوقيف عن العمل من 04 إلى 08 أيام وذلك من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التنزيل من درجة إلى درجتين والنقل الاجباري)، بالإضافة إلى العقوبات المدنية (التعويض) من خلال القانون المدني الجزائري.

خاتمة

خاتمة

إن دراسة موضوع افشاء الموظف للسر المهني في القانون الجزائري من المواضيع المعقدة والهامة، والتي تستوجب العديد من الدراسات الخاصة والمعمقة.

إن العديد من الفقهاء والمشرعين اختلفوا في وضع تعريف محدد للسر المهني، فتحديد مفهوم دقيق للسر المهني يعتبر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف في حين أن واجب الالتزام به واجب اخلاقي قبل أن يكون واجب قانوني تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة.

ويعد الالتزام بالسر المهني من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف وذلك من أول يوم يعين فيه، وأي موظف يقوم بالإخلال بهذا الالتزام يعرضه للتأديب من طرف السلطة المعنية بالأمر، سواء كان هذا الإخلال من طرف شخص طبيعي أو معنوي، وكذلك عمدي أو غير عمدي.

وقد أولى المشرع الجزائري أولوية خاصة وعناية فائقة بهذا الموضوع وذلك من خلال الأمر رقم 09-21 المؤرخ في 27 شوال 1442هـ الموافق لـ 08 يونيو 2021، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، الذي أعطى جملة من التدابير الردعية لمواجهة المخلين بالأسرار المهنية، وكان مكمل لقانون العقوبات في تطبيق الجزاء وحماية المرافق العامة.

ومن أهم ما تم التوصل إليه من خلال دراستنا لهذا الموضوع جملة من النتائج تتمثل

في:

1. العديد من المشرعين لم يتموا بوضع تعريف محدد للسر المهني منهم المشرع الجزائري.
2. يعد الالتزام بالسر المهني واجب على كل موظف والاخلال بهذا الواجب يعرض لعوبات من طرف السلطة المختصة بذلك.

3. إن مخالفة الموظف العمومي بواجب كتمان السر المهني يترتب عليه العديد من الجزاءات المختلفة، الجزاء الجنائي، الجزاء التأديبي والجزاء المدني.
4. العقوبات الجنائية للموظف المخل بواجب الحفاظ على السر المهني هي عقوبات مختلفة تتنوع بين السجن والغرامة المالية.
5. عقوبة الموظف عن افشاء السر المهني هي عقوبة من الدرجة الثالثة تمسه من الناحية المادية والأدبية.
6. العقوبات المدنية للموظف المخل بواجب الحفاظ على السر المهني تتمثل في التعويض المادي.
7. العقوبات الجنائية، التأديبية والمدنية مستقلة عن بعضها البعض. ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم الاقتراحات الآتية:
 1. وضع تعريف محدد من طرف المشرع الجزائري.
 2. توعية الموظفين بخصوص خطورة جريمة افشاء السر المهني والأضرار التي يمكن أن تسببها.
 3. التوفيق بين التزام الموظف بواجب كتمان السر المهني وبين حقه في التعبير عن رأيه أو توجيه أي نقد.
 4. توسيع النطاق الشخصي للالتزام بواجب المحافظة على الأسرار المهنية وحمائتها في الوظيفة العمومية، وذلك لتشمل كل شخص مكلف بخدمة مرفق عام، وكل من يرتبط بعمل مع الإدارة، وذلك لزيادة حماية المرفق والمصلحة العامة من جهة وحماية الأفراد من جهة أخرى.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

1- الدساتير

- دستور 1996، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، العدد 76.

2- القوانين

- قانون الاجراءات الجزائية الجزائري.

- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

- القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 71، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

- القانون المدني الجزائري المعدل بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 يونيو 2005.

- القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 21 الصادرة سنة 2008.

- القانون العضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 جويلية 2011، يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 43، سنة 2011.

3- الأوامر

- الأمر رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46، المؤرخة بتاريخ 8 جوان 1966.

- الأمر رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14، الصادرة في 28 فيفري 2006، المعدل
والمتمم.

- الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 19
جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية، العدد 46، المنشورة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 16 يوليو
2006.

- الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق
الادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 09 يونيو
2021.

4- المراسيم

- المرسوم رقم 07-307 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات
الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 61، الصادرة
بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

5- القرارات والأحكام القضائية

- حكم المحكمة العليا في مصر سنة 1958.

- حكم المحكمة العليا الأردنية 65/61، مجلة نقابة المحامين، الأردن، 1965.

ثانيا: الكتب

- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية في الموظف العام في الجزائر، ثالثة للنشر، بدون طبعة،
الجزائر، 2010.

- أحمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، طبعة 1، ديوان
المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

- أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، منازعات إدارية، ديوان المطبوعات الجزائري، الجزائر، 1992.
- جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء 3، الطبعة 2، دار العلم، بيروت، دون سنة نشر.
- حسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص، جزء 3، طبعة 11، دار هومة، الجزائر.
- الحسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب والفقہ ضوء في القضاء، دار الفكر العربي.
- حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وأصلاها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- سعيد الشتوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الأزطية.
- السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي بيروت، 2012.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ب.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
- عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983.
- عبد الله أوهايبة، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، التحري والتحقيق، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة- ديوان المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004.
- علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- محمد جمال مطلق الدنبيات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969.
- محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، أمام دار كلية الحقوق، الإسكندرية مصر، 2017.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيادلة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الخامسة، 1989.
- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008.

ثالثا: المقالات العلمية

- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 05، العدد 01.

- جمال رميني، اصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، العدد 31، ديسمبر 2017.
- عزوز سليمة، جريمة إفشاء السر المصرفي في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة المسيلة، المجلد العاشر، العدد 2، الجزء الأول.
- قاشي علال، افشاء أسرار الوظيفة العامة والمسؤولية القانونية المترتبة، مجلة آفاق علمية، المجلد 14، عدد 04، 2020.
- مليكة حجاج، جريمة إنشاء الأسرار المهنية "قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 03، 2021.
- مولاي البشير الشرقي، المسؤولية الناتجة عن حرق الالتزام بالسر المهني في القانون البنكي المغربي، مجلة القانون العدد الأول 2002.
- هشام ليوسفي، أحكام المسؤولية الجنائية عن إفشاء السر المهني، مجلة القانون والأعمال الدولية، جامعة الحسن الأول، نشر بتاريخ 14 يونيو 2020.
- وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلد 14، عدد 1، 2021.
- وليد رحماني، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، جانفي 2018.

رابعاً: البحوث العلمية

1- أطروحات الدكتوراه

- عبد الكريم دكاني، جريمة إفشاء السر الطبي في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.

- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.

2- رسائل الماجستير

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

3- مذكرات الماستر

- خدوج بالقاسم، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، شهادة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018-2019.

- زليخة ملياني، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.

- شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 55، 56.

- لعلي توفيق، طوينة عادل، إفشاء الموظف العمومي للسر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة المسيلة، 2020/2021.

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعران
	اهاء
01	مقدمة
05	الفصل الأول: مسؤولية الموظف الادارية والتأديبية عن افشاء السر المهني
06	المبحث الأول: مفهوم الموظف والسر المهني
06	المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي
07	الفرع الأول: التعريف الفقهي
08	الفرع الثاني: التعريف القضائي
10	الفرع الثالث: التعريف التشريعي
13	المطلب الثاني: مفهوم السر المهني
14	الفرع الأول: التعريف الفقهي
15	الفرع الثاني: التعريف القضائي
15	الفرع الثالث: التعريف القانوني
17	المبحث الثاني: المتابعة الادارية للموظف لإفشاءه السر المهني
17	المطلب الأول: تحديد الخطأ المهني المترتب عن افشاء الموظف للسر المهني
18	الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
20	الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية
23	الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية والأجال للموظف المخل بالسر المهني
26	المطلب الثاني: العقوبة التأديبية عن افشاء الموظف للسر المهني

27	الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
28	الفرع الثاني: تصنيفات العقوبات التأديبية
30	الفرع الثالث: العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية والفرق بينهما
34	الفصل الثاني: المتابعة القضائية عن افشاء الموظف للسر المهني
35	المبحث الأول: تحريك الدعوى العمومية عن افشاء السر المهني
35	المطلب الأول: الدعوى العمومية المترتبة عن افشاء السر المهني
35	الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية
36	الفرع الثاني: سقوط الدعوى العمومية بالتقادم
38	المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف المترتبة عن افشاء السر المهني
38	الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة افشاء السر المهني
40	الفرع الثاني: أركان جريمة إفشاء السر المهني
42	المبحث الثاني: طبيعة العقوبات لإفشاء الموظف للسر المهني
42	المطلب الأول: العقوبات الجزائية لإفشاء الوثائق السرية
42	الفرع الأول: العقوبات المقررة للشخص الطبيعي
44	الفرع الثاني: العقوبات المقررة للشخص المعنوي
46	المطلب الثاني: العقوبات الجنائية، التأديبية والمدنية
46	الفرع الأول: الجزاء الجنائي
48	الفرع الثاني: الجزاء التأديبي
50	الفرع الثالث: الجزاء المدني
55	خاتمة
58	قائمة المصادر والمراجع
65	فهرس المحتويات

ملخص

يعتبر الموظف عنصر حيوي وفعال في الإدارة العمومية، وله حقوق وعليه واجبات، ومن بين هذه الواجبات الالتزام بالسر المهني، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، ويلتزم بكتمانها وعدم افشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية من جهة، واحداث ضرر بنفسه وبالمرفق العام والمصلحة العامة من جهة أخرى، ونظرا للأهمية البالغة لواجب الالتزام بالسر المهني ولخطورة افشائه، أحاطه المشرع الجزائري بالعديد من القوانين كقانون حماية المعلومات والوثائق الإدارية، وأقر في هذه القوانين الجزاءات المترتبة عن الاخلال بالسر المهني وافشائه، وتتنوع هذه الجزاءات إلى جزاء جنائي باعتباره جنحة أو جنائية وتتمثل العقوبات فيهما بالحبس والغرامة، وجزاء تأديبي بالتوقيف عن العمل والنقل الاجباري والتنزيل في الدرجات، وأخيرا جزاء مدني بالتعويض عن الضرر الناتج.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، السر المهني، العقوبة التأديبية، الخطأ التأديبي، الدعوى العمومية، العقوبات الجزائية.

Abstract

The employee is considered a vital and effective element in the public administration, and he has rights and duties, and among these duties is the commitment to professional secrecy, because by virtue of his job he may see confidential information related to the administration and individuals, and he is obliged to conceal it and not disclose it because that would prejudice moral principles on the one hand and cause harm to himself and the public facility And the public interest on the other hand, and given the great importance of the obligation to abide by the professional secret and the seriousness of its disclosure, the Algerian legislator surrounded it with many laws, such as the Law on the Protection of Information and Administrative Documents, and approved in these laws the penalties resulting from breaching and disclosing professional secrets, and these penalties vary to criminal punishment as a misdemeanor or felony The penalties for both are imprisonment and a fine, a disciplinary penalty of suspension from work, compulsory transfer and demotion, and finally a civil penalty compensating for the resulting damage.

Keywords: public employee, professional secret, disciplinary punishment, disciplinary error, public action, penal sanctions.