

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق

المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور

دراج عبد الوهاب

إعداد الطالبين

عرعار عبد النور

بوقرة عبد الغاني

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
- نادية ضريفي	أستاذة التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
- عبد الوهاب دراج	دكتور	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
- الخير بوضياف	دكتور	جامعة المسيلة	ممتحنا

تاريخ المناقشة: جوان 2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق

المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص: قانون اداري

إشراف الأستاذ

دراج عبد الوهاب

إعداد الطالبين

عرعار عبد أنور

بوقرة عبد الغاني

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
- نادية ضريفي	أستاذة التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
- عبد الوهاب دراج	دكتور	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
- الخير بوضياف	دكتور	جامعة المسيلة	ممتحنا

تاريخ المناقشة: جوان 2024



ملحق بالقرار رقم 1082/... 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:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): عزرا عبد النور الصفة: طالب. أستاذ. باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204847084 والصادرة بتاريخ: 2019.07.23
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني

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

التاريخ: 2021/04/02

توقيع المعني (ة)



ملحق بالقرار رقم10821..... المؤرخ في 27 أكتوبر 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): بوشيرة عبد العنسي الصفة: طالب. أستاذ. باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 641264 والصادرة بتاريخ: 2014/08/10
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).
عنوانها: المسؤولية القانونية عن انعاش المسر الكهنسي

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

التاريخ: 2024/06/02

توقيع المعني (ة)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

(23) وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أغلي ما في الوجود

❖ الأم الحبيبة الغالية

❖ إلى من كان سندا لي في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية إلى الذي لا يسعني إلا أن

أقف أمامه احتراما وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحبا الأب الغالي .

❖ إلى عائلتي

❖ إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

❖ الطالب عرعار عبد النور

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا

وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ قُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أعلي ما في الوجود

❖ الأم الحبيبة الغالية

❖ إلى من كان سندا لي في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية إلى الذي لا يسعني إلا

أن أقف أمامه احتراما وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحباً الأب الغالي .

❖ إلى عائلتي

❖ إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

❖ الطالب بوقرة عبد الغاني

شكر وتقدير

وفي لحظات العرفان بالجميل وحسن الصنيع لا يسعنا إلا أن نحمد الله
الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع
ونصلي ونسلم على نور القلوب وضيائها حبيبنا
وقرة أعيننا محمد صلى الله عليه وسلم
نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع
ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور " دراج عبد الوهاب "
الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته التي كانت لنا خير معين في هذه
الدراسة.
والشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دورا كبيرا في تقويم وتثمين
هذه الدراسة
وإلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة المسيلة
❖ الطالبين: عرار عبد النور
بوقرة عبد الغني

قائمة المختصرات:

أولاً: الاختصارات بالعربية

ج : جزء

م: مجلد

ع : عدد

ط : الطبعة

ص : صفحة

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

مقدمة

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.

كما أن الالتزام بعدم إفشاء السر المهني يعتبر 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 للدولة ومصلحة الأفراد، 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 الملتزمين بالسر المهني وفي هذا السياق تطرق المشرع الجزائري في عدة نصوص قانونية إلى وجوب التقيد والالتزام بالأسرار المهنية، وفي حالة الإخلال بها يترتب عليها تطبيق العقوبات.

* أهمية البحث:

لموضوع إفشاء السر المهني بصفة عامة أهمية قانونية وعملية واجتماعية في آن واحد، حيث ترجع إلى المحافظة على المصلحة العامة المتمثلة في حفظ أسرار مؤسسات وإدارات الدولة، فضلا عن مصلحة الأفراد التي تتجسد في كتمان أسرارهم وإحترام خصوصياتهم ولخطورة الآثار المترتبة على هذا الفعل كالخصومات والخسائر المادية.

* أهداف البحث:

تتلخص أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

- التعرف على الإطار المفاهيمي والقانوني للسر المهني للترقية بينه وبين الحق في المعلومة.
- الكشف عن الجزاءات المترتبة عن إفشاء السر المهني لدحض عذر الجهل بالقانون.
- إيجاد أساليب علمية للحد من إنتشار هذه الظاهرة.

*** أسباب اختيار الموضوع:**

هناك عدة دوافع وأسباب موضوعية وذاتية أدت بنا إلى اختيار هذه الدراسة يذكر منها:
من الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى إختيار موضوع المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني تتمثل في:

- ميولنا الشخصي إلى إختيار موضوع من مواضيع القانون الإداري.
- كون الموضوع له صلة مباشرة بالحياة الوظيفية لشخصي.
- أما عن الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع فهي تتمثل في:
- واجب عدم إفشاء الأسرار المهنية من الواجبات الأساسية التي تنص عليها مختلف القوانين الخاصة بالوظيفة وحماية أسرار الأفراد والإدارة.
- إنتشار هذا العيب في الوسط الوظيفي والمهني.
- التعرف على مختلف القوانين التي عالجت جريمة إفشاء الأسرار المهنية.
- المساهمة في إثراء المكتبة العلمية ومحاولة إيجاد الحلول للحد من هذه الظاهرة.

*** 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 إفشاء السر المهني في الوظائف الخاصة والمهن الحرة.
- ضيق الوقت من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة.

*** الإشكالية:**

ولمعالجة هذا الموضوع المتعلق بالمسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما هو مفهوم السر المهني؟ وما هي الآثار القانونية المترتبة على إفشائه؟

*** المنهج/المناهج المعتمدة:**

من أجل الإحاطة بكل الجوانب القانونية للموضوع، فقد اقتضت طبيعة البحث وخصوصيته التعامل مع عدة مناهج وهي:

- **المنهج التحليلي:** والذي من خلاله قمنا بتحليل نصوص المواد المتعلقة بهذه الدراسة من قوانين وأنظمة.

- المنهج الوصفي: وذلك من خلال استعراض وصفي لإفشاء السر المهني من حيث خطورته وعقوبته وما يترتب عنه.

*** خطة البحث:**

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا دراستنا إلى فصلين تسبقهما مقدمة وتليهما خاتمة، فالفصل الأول خصصناه لدراسة الإطار المفاهيمي للسر المهني والذي قسمناه بدوره إلى ثلاث مباحث، تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم السر المهني أما المبحث الثاني فوضحنا من خلاله الالتزام بالسر المهني، والمبحث الثالث مفهوم إفشاء السر المهني أما الفصل الثاني فتناولنا فيه المسؤوليات المترتبة عن إفشاء السر المهني وذلك من خلال ثلاث مباحث، تناولنا في المبحث الأول المسؤولية التأديبية عن إفشاء السر المهني، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى المسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المهني والمبحث الثالث المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني.

وفي الأخير أنهينا دراستنا بخاتمة تضمنت نتائج وتوصيات.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للسر المهني

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للسر المهني

تفرض العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام والإدارة جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة من الطرفين، ويعتبر الحفاظ على الأسرار المهنية من أهم الواجبات الوظيفية التي يلتزم بها الموظف العام بمناسبة مباشرته لمهامه الوظيفية، حيث يمكنه أن يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة.

نظرا لأهمية السر المهني واعتباره ركيزة أخلاقية في الوظيفة العمومية يتوجب علينا الإحاطة بكافة جوانبه، وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل، حيث سندرس مفهوم السر المهني في المبحث الأول والالتزام بالسر المهني في المبحث الثاني، ثم مفهوم إفشاء السر المهني في المبحث الثالث.

المبحث الأول

مفهوم السر المهني

يطلع الموظف أثناء أدائه لعمله على مجموعة معلومات تخص الجمهور وهو مطالب بعدم الكشف عن محتوى أية وثيقة بحوزته وأي خبر علم به أو اطلع عليه أثناء أو بمناسبة عمل إداري.¹ إن مفهوم السر المهني يعني هدفين أساسيين: يتمثل الهدف الأول في إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالمواطنين وتضمن الاستقرار وراحة المواطنين، بينما يتعلق الهدف الثاني بضرورة حماية الإدارة ضد ظاهرة تسرب المعلومات التي بإمكانها أن تمس بمصداقيتها أو تهدد أمن الدولة واقتصادها.²

ونظرا لما يثيره موضوع السر المهني من صعوبات يتعين تعريفه في المطلب الأول وتحديد طبيعته ونطاق الالتزام به في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف السر المهني

إذا كان السر في مفهومه العام هو "كل ما يكتمه الإنسان في نفسه"، بالتالي هو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يظل العلم بها محظورا في ذلك النطاق، فإن السر المهني في مفهومه بهذه الصفة يختلف عن مفهوم السر المهني بصفة عامة، ذلك أنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين.³

حظي السر المهني باهتمام ودراسة كل من الفقه والقضاء والتشريع، وسنبين التعريف التشريعي، التعريف القضائي والتعريف الفقهي في ثالث فرع على التوالي كما يلي:

الفرع الأول: التعريف التشريعي

اختلفت التشريعات المقارنة في تعريف السر المهني الذي لم يعرفه المشرع الجزائري صراحة غير أنه نص عليه في المادة 48 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كما يلي: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنسر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 136.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 289.

³ - وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلد 14، العدد 1، الجزائر، 2021، ص 982.

أو أي حدث علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".¹ وقد حرص المشرع من خلال نص المادة أعلاه على وجوب المحافظة على السر المهني، مع المنع البات من الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي خبر أو حدث علم به الموظف يتعلق بالإدارة أو الإبداء بتصريح إلا بموجب ترخيص مسبق من الوصاية؛ وذلك حفاظاً على استقرار المرفق العمومي والنظام العام.²

إضافة إلى قانون الوظيفة العامة فقد نص القانون رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية على وجوب الالتزام بالسر من طرف الموظفين، وذلك بموجب نص المادة 14 منه، كما نص قانون العقوبات على مجموعة من الأحكام التي تشدد العقوبة على كل من لا يمثل لواجب السر المهني في المادة 301 منه، إضافة إلى المادتين 45 و46 من قانون الإجراءات الجزائية، بالتالي فإن الإخلال بالسر المهني يشكل خطأ جسيماً يعرض مرتكبه للمتابعة التأديبية وللمتابعة الجنائية طبقاً لما تنص عليه مختلف التشريعات.³

الفرع الثاني: التعريف القضائي

اهتم القضاء المقارن بدوره بتحديد تعريف السر المهني على غرار القضاء الفرنسي الذي اعتبر أن النبا الشائع بين الناس هو سر ولو كان غير مؤكد، أما متى تأكد للجماهير فقد زالت عنه صفة السر.⁴

وقد أشارت محكمة النقض المصرية إلى وجوب الرجوع إلى العرف وإلى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر، لكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر المهني بأنه: "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوباً أو مخفياً عن كل أحد غير من هو مكلف قانوناً بحفظه، أما استخدامه بحيث سيكون العلم به غير متجاوز عدداً محدوداً من الأفراد الذين رخص لهم، دون سواهم أن يعلموه أو يتناقلوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا"

¹ - المادة 48 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص 03.

² - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة أولى، الجزائر، 2010، ص 20.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 288.

⁴ - بولرباح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص 25.

من مزايا هذا التعريف أنه يشير إلى إمكانية جعل السر موزعا بين عدد من الأشخاص مخولين قانونا بالاطلاع عليه وينطبق هذا السر على أسرار العامة للدولة.¹

الفرع الثالث: التعريف الفقهي

اختلفت آراء الفقهاء في تعريف السر المهني وتعددت، فذهب بعضهم إلى تعريفه بأنه: "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير".

وقد انتقد هذا التعريف لأن السر المهني لا يقتصر على الشخص الطبيعي وإنما قد يتعلق بالشخص المعنوي كما في حالة أسرار الخاصة بالدولة، والشخص المعنوي ليس له دائرة شعورية أو مشاعر تتأثر بإفشاء السر وإنما يتأثر ماديا.

واستند بعض الفقهاء في تعريف السر المهني على أساس وقوع الضرر، حيث عرفه الفقيه منير رياض بأنه: "كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة، فالنبا يصح أن يكون سرا ولو كان مشينا بمن يريد كتمانها، وإنما يلزم أن يكون من شأن البوح به أن يلحق ضررا لشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبا وظروف الحال، ويستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا".

وعليه، فإن إفشاء السر المهني يكون ضارا بمصلحة صاحبه بحيث يمس بطمأنينته وشرفه وشعوره.²

في حين اعتمد بعض الفقهاء في تعريف السر المهني على التمييز بين طبيعة الوقائع، من بينهم تعريف عبد الحميد المنشاوي بقوله: "كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة بحيث ينحصر العلم في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها ولا يلزم لاعتبار الواقعة سرا أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو شخصين بل قد يعلم بها عدة أشخاص ومع ذلك تبقى لها صفة السر".

وبناء على هذا التعريف فإن الواقعة تشكل سرا مهنيا إذا كانت غير معلومة أو معلومة لدى عدد محدود من اشخاص، أما إذا كانت الواقعة مذاعة حتى وإن كانت غير مؤكدة لا تعتبر سرا

¹ - سليمان علي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2012، ص 22.

² - ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 09.

وبالتالي لا يعاقب من كان سببا في افشائها.¹

وقد ميز الفقه بين نوعين من أسرار المهنية كما يلي:

- النوع الأول: "le secret professionnelle" وهو المتعلق بحماية مصلحة افراد المادية والمعنوية.

- النوع الثاني: "la discrétion professionnelle" والذي يتعلق بالمصلحة العامة والمصالح الخاصة للإدارة، إذ أن عدم احترام هذا النوع من أسرار المهنية يعرض الموظف العمومي إلى العقوبة التأديبية دون سواها، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.²

ورغم أن الفقه لم يتوصل إلى تعريف جامع للسر المهني إلا أن التعريف الراجح يتمثل في: "كل أمر مطلوب كتمانها سواء كان يتعلق بشخص طبيعي أو شخص معنوي علم به شخص آخر بسبب مهنته وكان ملزما بحكم هذه المهنة بالمحافظة عليه وعدم الكشف عنه في الأحوال المحددة قانونا".³

المطلب الثاني: المقومات القانونية للسر المهني

لبيان مقومات السر المهني، وجب علينا ذكر شروط السر المهني الواجب توافرها كفرع أول، وخصائصه كفرع ثاني.

الفرع الأول: شروط السر المهني

يلتزم الموظف العام بالمحافظة على السر المهني الذي يطلع عليه بحكم ممارسته للوظيفة بحيث تنص المادة 48 من الأمر رقم 03/06⁴ على أنه " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة" ويزول هذا الواجب إذا اقتضت الضرورة

1 - وسام بلخير، فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 983.

2 - حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2016/2015، ص 25.

3- احمد مصباح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، السنة 2019، ص 306.

4 - الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، جريدة رسمية، عدد46، الصادرة في 16 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية.

لصالح القضاء أو مصالح الرقابة كمجلس المحاسبة والمفتشية العامة للمالية، ولا يتحرر منه إلا إذا حصل على ترخيص مكتوب من السلطة المختصة¹.

وليس كل واقعة يطلع عليها المهني تعد سرا مهنيا يحظر افشاؤه حيث ورد في معجم المصطلحات القانونية تعريف السر بأنه " الشيء المخبأ، وبالتعميم حماية تغطي هذا الشيء، ويمكن أن ترتكز بالنسبة إلى من يعرف ذلك الشيء على حظر افشائه للغير، أو بالنسبة إلى من لا يعرفه على منع اكتشاف السر". ويرى غنام غنام أن هناك شروط يجب توافرها في الخبر والمستند حتى يمكن القول بسريته².

أولاً: أن يكون سراً بطبيعته أو بسبب الظروف المحيطة به

ينقسم الفقهاء إلى اتجاهين حيث يتم تحديد وصف السرية عن طريق صاحب السر طواعية، فالموظف لا يلزم في هذه الحالة إلا بما يعهد إليه صاحب السر طواعية. الاتجاه الآخر يأخذ بالمعيار الموضوعي الذي يعتمد في تحديد وصف السرية بالنظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي احاطت بالواقعة فلا يشترط ان يعتمد صاحبه به صراحة إلى الموظف بل يكفي ان يتم الاطلاع عليه بسبب المهنة أو الوظيفة طالما أن هذه الوقائع مرتبطة بالموضوع الذي عهد إليه وهو المعيار المعتمد بالنسبة للموظف العام مثال ذلك، سرية المعطيات المقدمة في المناقصات والمزايدات العامة، وكذلك اسئلة الامتحانات فهي اعمال تستلزم بطبيعتها أن تكون سرية إذن الاستاذ الذي وضعها وكل من يراجعها أو يطبعها يلزم بالمحافظة على سريتها، وكذلك المعلومات التي تتصل بالحياة الخاصة للأفراد وأسرار ذممهم المالية.

وقد أكدت محكمة النقد الفرنسية في أخذ قراراتها في قضية تتلخص وقائعها في أن دعوة طلاق من زوج على زوجته بسبب تفاقم المشاكل بينهما، لجئت الزوجة إلى إحدى صديقات عائلة زوجها تعمل كمحامية وبقيت في زيارتها فترة، تمكنت المحامية خلالها من الوقوف على تفاصيل المشكلة الزوجية، أثناء النظر في الدعوى شهدت المحامية ضد الزوجة بما سمعته منها، وحكمت المحكمة بطلاق الزوجة في الحكم لبطلان الشهادة، إلا أن محكمة النقض قد ايدت الحكم الصادر بالطلاق تأسيساً عن انتفاء علاقة السببية بين الأسرار التي علمت بها المحامية ووظيفتها، فهي لم تعلم بهذه الأسرار بسبب مهنتها،

¹ - بوعلي محمد، وسعيداني رايح، السر المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، ص 26.

² - طاهر أحمد الجادر تميم، تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية، مجلة الرافدين للحقوق، كلية القانون العراق، جامعة المستنصرية، 2014، ص 6.

وانما باعتبارها صديقة العائلة، وبالتالي فإن الافضاء بخا إلى المحكمة لا يشكل اخلايا منها بواجب السرية.¹

والمهني يقع عليه الالتزام بالحفاظ على وكنم المعلومات التي علم بها بسبب مزاولته لمهنته، سواء أخبره عميله بها أو علم بها من تلقاء نفسه، فلا يشترط أن تكون المعلومة قد وصلت إليه عن طريق دعوى يباشرها، بل يشمل كل ما يعلم به لكونه مهني .

ثانيا: أن لا يكون معلوما للكافة

إن اكتساب المعلومة لصفة السرية إما أن يرجع لطبيعتها الذاتية واتصافها بهذه الصفة لاعتبارات تتعلق بالمعلومات ذاتها، أو أن يكون بسبب صدور تعليمات أو أوامر تضي عليها هذه الصفة وبصرف النظر عن طبيعتها من هنا فإن الواقعة المعروفة للناس لا تعد سرا يستحق الحماية القانونية، وإنما ينبغي أن يكون العلم بها محصورا في عدد محدود من الأشخاص.

حيث أن الأمر يفقد صفة السرية إن كانت الواقعة التي تتعلق بها معلومة للكافة، حيث أنه ورد في معجم المصطلحات القانونية أن السر هو الشيء المخبيئ وبالتعميم حماية تغطي هذا الشيء، ويمكن أن ترتكز بالنسبة إلى من لا يعرفه على منع انكشاف السر على أنه ينبغي أن يلاحظ هنا بأن الطابع السري للواقعة أو المعلومة لا ينتفي حتى ولو كانت معروفة بهذا الشكل للكافة، مادامت غير مؤكدة، فالموظف الذي يؤكد شائعات يكون قد أفشى السر الذي أوتمن عليه ويتحمل من ثم مسؤولية ذلك.²

كما أنه يمكن للسر أن يكون معلوما من قبل محدود من الناس، كأن يكون وامن محيطهم العملي وذلك لما تفرضه ضرورة المصلحة كتبادل المعلومات بين الموظفين أو المحيط العائلي، وبالرغم من علمهم به إلا أن صفة السرية تبقى ملازمة له.

ولا تنتفي صفة السرية عن الواقعة أو المعلومة حتى يعلم بها من لا تربطهم بصاحب السر علاقة خاصة كالعلم عن طريق جلسة علنية أو غيرها، ويرجع اكتساب المعلومة لصفة السرية إنا لطبيعتها الذاتية واتصافها بهاته الصفة وإما بصدور تعليمات أو أوامر تقضي عليها هاته الصفة بغض النظر عن طبيعتها.

¹ - سلام عبد الزهرة، وحسام الفتلاوي جدير فليح، مفهوم التزام المحامي بعدم التزام السر المهني (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، عدد 1، جامعة بابل، العراق، 2017، ص162.

² - خالد بن عبد الله الرشودي، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار التحقيق، بحث مقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص20.

كما أنه إن كانت الواقعة معلومة لعدد من الناس بغير تمييز على سبيل التمييز ففي هاته الحالة ينتفي عنها وصف السرية كما أن المعلومة لا تعد سرية إذا كانت معدة للاطلاع عليها من قبل العامة مثل التصرفات القانونية التي تخضع لإجراءات التسجيل، كالرهن التأميني إذ أنها معدة أساسا لاطلاع الغير عليها.¹

ثالثا: أن يعلم المؤتمن على السر بواقعة أو معلومة بسبب مهنته:

أي أن الأمين حصل على المعلومة بسبب مهنته أو أثناء مباشرته لها، حيث انه من شان طبيعة مهنته الاطلاع عليها، سواء أدلى صاحب هذا السر به شخصيا أو ان المؤتمن اكتشفه من تلقاء نفسه.²

كأن يطلع الموظف على الأسرار من خلال مزاولته للعمل ويشمل نطاق هذه الأسرار كل ما اطلع عليه الموظف منها كالأوامر والقرارات الإدارية والدراسات والمشاريع وغيرها. حيث أن الموظف يمكن أن تعترضه أسرار يمكنه الاطلاع عليها أثناء أدائه لوظيفته لكن بالرغم من ذلك لا يمكنه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسته لمهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، (يتضح هذا من خلال المادة 48 من الأمر 03-06 المذكورة سابقا).³

يصادف تلك الأسرار كأن يكلفه أحد زملائه بأداء عمل أو بتبليغها، أو كأن يطلع على محتوى المراسلات تمر على زميله بسبب تواجدهما في مكان عمل واحد. أو أن تكون الأعمال ذات طابع سري ويتطلب القيام بها الاستعانة بأشخاص آخرين لمساعدته أو أن يطلع على السر لإفشاء صاحب السر بذاته به.

رابعا: أن تكون لصاحب السر مصلحة مشروعة في الكتمان :

حتى تتحقق المسؤولية المدنية لا بد من تحقق الركن الأساسي وهو ركن الضرر، حيث يتعلق ذلك بالمساس بحق أو منفعة أو مصلحة مشروعة، وفي هاته الحالة الالتزام لا يقصد به الحفاظ على مصلحة صاحب المعلومة في أن تبقى طبي الكتمان، بل أن المصلحة يجب أن تتعلق بواقعة محددة وصادقة أي محققة، فالالتزام مع معلومة تتعلق بواقعة غير حقيقية أو موهومة.

¹ -ياسمين دهاص صبرينة بداوي، مرجع سابق، ص23.

² -عكرية زيوي، المسؤولية المدنية عن افشاء السر الطبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلي محند أولحاج، البويرة، 2013، ص14.

³ - الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة48.

كذلك وجب لتحديد السر توافر عنصر العلم والمصلحة أي أن يكون نطاق العلم بها محصوراً في أشخاص محددين وأن توجد مصلحة مشروعة في إبقاء العلم في ذلك النطاق.¹

وقد تكون مصلحة العميل في بقاء المعلومة طبي الكتمان وعدم إفشاؤها مادية، حيث ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى اعتبار السر المهني التزاماً قانونياً يكون فيه العميل أو الدائن أو الأمين هو المدين، التزام من شأنه حمل الأمين على العمل في حدود مصلحة العميل، أو قد تكون المصلحة ادبية تتجسد في المحافظة على سرية الأخبار والأنباء وعدم إفشاؤها لتغلقتها بالاعتبار الاجتماعي للفرد.²

بالنسبة لمهنة المحامات فغالباً ما تكون مصلحة الموكل أدبية حيث أنها تتمثل في المحافظة على سرية المعلومات حماية لصاحب السر من أي تأثير أو ضرر أو بكرامته. حيث أنه لا يجوز للمحامي أن يفشي سراً أو تمن عليه أو عرفه عن طريق مهنته ولو بعد انتهاء وكالته³

أما في حالة انعدام المصلحة العامة فالحفاظ على سرية المعلومات فيمكن اعتبارها سرا حيث ذهب الفقيه (savatih) إلى أن كشف المعلومات السرية بطبيعتها يلحق الضرر بصاحبها فلا يجوز الكشف عنها.

كما أنه على المصلحة أن تكون مصلحة مشروعة لا تتعارض مع نصوص القانون الأمر وأن لا تخالف النظام العام، فلو أفضى شخص إلى آخر بعزمه على ارتكاب جريمة فلا يكون على هذا الأخير التزام بحفظ السر لعدم اتفاق المصلحة مع القانون.⁴

الفرع الثاني: خصائص السر المهني

للسر المهني خاصيتين يتميز بهما هما العمومية والاستمرارية، نقوم بشرحهما على النحو

التالي:

1 - صباح ياسمين دهاص، وصبرينة بداوي، مرجع سابق، ص 25 .

2 - سلام عبد الزهرة، وحسام جدير فليح الفتلاوي، مرجع سابق، ص 164.

3 - راستي الحاج، مهنة المحاماة في النظام القانوني اللبناني وتحديات الحداثة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 13، الجامعة اللبنانية، 2017، ص 5.

4 - ياسمين دهاص وصبرينة، ص ص 25-26.

أولاً: العمومية

يقصد بالعمومية في المجال القانوني بصفة عامة أنها تسري على جميع الأشخاص المخاطبين، على جميع الوقائع التي تدخل ضمنها وكون هذه القواعد عامة لا يعني أنه تسري بالضرورة على كل الأشخاص في المجتمع، بل يكفي أن يتصرف حكمها إلى طائفة من الأشخاص مادام خطاب القاعدة القانونية يوجه إلى هؤلاء بصفاتهم لا بذواتهم.

حيث أن المعلومات ليست سرية إذا كانت معدة للاطلاع عليها كالتصرفات القانونية الخاضعة للشهر كرهن العقار.

وفي بداية الأمر قام الفقه القانوني المقارن في كل من ألمانيا وسويسرا، بلجيكا، فرنسا بحصر المعلومات القانونية. بالرغم من أن هذا الأسلوب يتميز بالوضوح والتحديد إلا أنه لا يمكن من حصر جميع الوقائع التي يمكن أن تعد سرا خاصة تلك التي قد تحدث في المستقبل بالتالي يعتبر هذا الأسلوب غير مجدي.¹

ثانياً: الاستمرارية:

يقصد بالاستمرارية أن الالتزام بالسر المهني يكون مفروضاً على المهني والموظف، يلازمهما حتى لو كانت صلتهم بالوظيفة العامة أو المهنة قد انقطعت سواء بصفة مؤقتة أو دائمة ولأي سبب من الأسباب.

فالتزامه بعدم إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، يظل قائماً بعد ترك العامل الخدمة.²

¹ - حفصة بن عشي، وسارة بولقواس، المسؤولية المدنية للمصرف عن الاخلال بالسر المهني، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، العدد 1، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2019، ص 4.

² - دليلة حموش مرجع سابق، ص 34.

المبحث الثاني

الالتزام بالسر المهني

الإلتزام بالسر المهني واجب أخلاقيا وقانونيا ولتوضيحه سنتناول طبيعته ونطاقه في المطلب الأول وأساس الإلتزام به في المطلب الثاني.

المطلب الأول: طبيعة ونطاق الإلتزام بالسر المهني

إن الإلتزام بالسر المهني في المجال الوظيفي هو التزام عام يسري على كافة الموظفين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية معلومة أو واقعة، أو استعمال أية وثيقة في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة¹؛ الأمر الذي يستلزم التطرق في هذا المطلب إلى طبيعة الإلتزام بالسر المهني في الفرع الأول ونطاق الإلتزام به في الفرع الثاني.

الفرع الأول: طبيعة الإلتزام بالسر المهني

يعتبر كتمان السر المهني واجبا خلقيا تقتضيه قواعد امانة ومبادئ الشرف قبل كل شيء، واعتبرت مسألة إفشائه أمار محرما في جميع العصور والحضارات، كونها جريمة خلقية قبل أن تكون جريمة بنص القانون، لكونها تضر بالمصلحة الاجتماعية، وقد تخذش الحياء العام لما تؤدي إليه من تشويه سمعتهم والحط من كرامتهم، نتيجة لذلك حرصت مختلف القوانين على تنظيمه بقواعد آمرة وجعله التزاما قانونيا من الإلتزامات المقررة على عاتق كل من يمارس أي مهنة في شتى الميادين، ففي الميدان الطبي مثال نذكر الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات، العاملين في المصالح الاجتماعية.²

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

كما نصت المادة 302 على أنه كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في إدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وغرامة من 20.000 إلى

¹ - ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحقة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 13.

² - العمري صالح، الجزاء المرتب على إفشاء الصيدلي للسر المهني في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، العدد 12، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 322.

100.000 دج، في جميع الحالات يجوز الحكم على الجاني علاوة على الحبس والغرامة بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات، وتتمثل هذه العقوبة في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية، والمالية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من هذا القانون.¹

وعليه فإن طبيعة السر المهني تقتضي أن يحظر على الموظف ما يلي:

- الإفصاح بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر الأخرى، إلا إذا كان مرخص له بذلك كتابة من الرئيس المختص.

- إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل الالتزام قائما حتى بعد ترك العامل الخدمة، كما تظهر مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني.²

- يقوم الالتزام بالسر المهني على مبررين يتمثلان في اعتبار الموظف العمومي هو ممثل الدولة المؤتمن من ناحيتها على أداء الخدمات العامة للمواطنين والمؤتمن على أسرار السلطة العامة التي لا يجب إذاعتها أو نشرها على عموم المواطنين، ومن جهة أخرى يقف الموظف العام بحكم عمله على كثير من أسرار الناس لا سيما أولئك الذين يتصل عملهم بالخصوصيات الدقيقة للمواطنين كرجال النيابة والأطباء، ورجال الأمن ومأموري الضرائب، وإذا كان المواطنون يكشفون مكرهين أسرارهم لهؤلاء الموظفين فإن الدين وأخلاق وحتى القانون الوضعي يحثون على عدم إذاعتها لعامة الناس.

وإدراكا لأهمية هذا الالتزام جعل المشرع الحفاظ على أسرار العمل الوظيفي واجبا يلازم الموظف العام حتى بعد تركه الخدمة لأي سبب كان، علما أن المعلومات المقرر حمايتها نوعين:

- يتمثل النوع الأول في المعلومات السرية بطبيعتها بما فيها تلك التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها أحد، كتلك المتصلة بحياته الخاصة.

- بينما يتمثل النوع الثاني في المعلومات السرية بطبيعتها بما فيها تلك التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها أحد، وهي تلك المعتبرة كذلك من قبل السلطة الرئاسية بحيث قد تكون معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية... الخ.³

¹ - شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2013، ص 23-24.

² - حموش دليلة، المرجع السابق، ص 34.

³ - حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 717.

الفرع الثاني: نطاق الالتزام بالسر المهني

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

فالمشعر هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء للشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية.¹

كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006 "لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"²

فالموظف مطالب بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها وعدم كشف محتوياتها، وكذا الشأن بالنسبة ي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من أسرار، ومن شأن مخالفة هذا الواجب التعرض للمسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية إذا ترتبت أضرار مادية وأدبية على إفشاء أسرار والمسؤولية التأديبية في جميع الحالات.³

ويتجسد النطاق الموضوعي للالتزام بالسر المهني في المجالات الآتي بيانها:

أولاً: أسرار الأفراد

وهي ما تسمى بأسرار الخاصة، هي عبارة عن ما يحرص الفرد على إخفائه عن الغير، تتعلق بحياته الخاصة وحرمتها، حيث يحرص كل فرد على إبقاء خصوصياته على الكتمان بعيدة عن أعين الناس وألسنتهم، والتي ليس لها تأثير على الصالح العام، ولا يتحقق بنشر أسرار سوى تشويه صورته، وزلزلة ثقة الناس فيه.⁴

ثانياً: الأسرار الإدارية

يطلع الموظف عند مباشرته لمهام وظيفته على كثير من المعلومات والوثائق والبيانات التي في

1 - شيراز جاري، المرجع السابق، ص ص 29-30.

2- المادة 48 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص 3.

3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 311.

4- صالح عبد العزيز، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته، رسالة ماجستير في العدالة الجنائية، جامعة نايف للعلوم امنية، 2005، ص 79.

حوزته، والتي يكون من المصلحة العامة أن لا يعلم بها إلا من يؤتمن عليها، ويختلف مضمون أسرار الوظيفة من إدارة إلى أخرى، بل إن السر الإداري يختلف بوجه عام عن أسرار الحكومية التي تهم الدولة ككل، ويختلف عن أسرار الخاصة بأفراد، ويشمل السر الإداري كل ما يتعلق بعمل الإدارة السري، كخطة إعادة تنظيم المرفق العام أو خطة الإدارة في تخفيض العملة الوطنية.¹

وإذا حدث تنازع بين المصلحة العامة والإدارة التي يعمل بها كان على المحكمة أن تفصل في هذا التنازع مع تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، ويجب ممارسة شيء من الرقابة على هذه السرية حتى لا يستخدم في غير الغرض الذي تقرر من أجله، فالتزام الموظف بالسر الإداري مستقل تماما عن التزام الموظف بالسر المهني نحو الفرد.²

ثالثا: أسرار الدولة

هي كل أسرار المتعلقة بمصالح الدولة، تشمل الوثائق والمعلومات واخبار واشياء التي تشكل جزء من كيائها المادي والمعنوي والتي في إفشائها خطر على أمنها وسالمتها، وإلحاق الضرر بمصالحها، تتجسد أساسا في المجال العسكري كالمعلومات المتعلقة بالقوات العسكرية ووسائل الدفاع والصفقات التي تبرمها هذه المصالح، والمعلومات المتعلقة بالشأن السياسي الداخلي والخارجي والقرارات الدبلوماسية، وكذا المجال الاقتصادي والمعلومات الصناعية والعلمية والمعلومات المتعلقة بمرافقها العامة.³

المطلب الثاني: أساس الالتزام بالسر المهني

يقصد بأساس القانوني للسر المهني النصوص القانونية التي سنها المشرع من أجل إلزام الموظف باحترام السر⁴، وسيتم التطرق إلى التشريع كأساس للالتزام بالسر المهني في الفرع الأول وإلى التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التشريع كأساس للالتزام بالسر المهني

يقصد بالتشريع كأساس للالتزام بالسر المهني مجموعة النصوص التي نظمت أحكامه من أبرزها الدستور، قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، إضافة إلى القانون 09-21 المتعلق

1- أسامة عسيلان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول العربية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2005، ص 124.

2 - أحمد مصبح الكتبي، المرجع السابق، ص 309.

3- وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق، ص 986.

4 - حموش دليلة، المرجع السابق، ص 30.

بحماية المعلومات والوثائق الإدارية. وسنتطرق إلى هذه القوانين كما يلي:

أولاً: الدستور

باعتبار أن السر المهني يشمل معلومات تتعلق بالحياة الخاصة للأفراد وإفشاؤها يؤدي بطبيعة الحال إلى وقوع الاعتداء على حرمة أفراد وشرفهم، وبالتالي تضمنت معظم الدساتير جملة من الحقوق المرتبطة بخصوصية أفراد وحقوقهم وحررياتهم التي تكفل عدم إفشاء السر المهني إلا في حالات الإجازة القانونية.

ومن أبرز ما ورد في الدستور الجزائري عن حقوق أفراد نص المادة 35¹ من التعديل الدستوري لسنة 2020 والتي جاء فيها: "تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحرية"، وأضافت المادة 39: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الانسان..."²

وفي ذات السياق نصت المادة 47/2 بشكل صريح عن كل انتهاك لسرية المراسلات والاتصالات وفي أي مجال كانت: "لكل شخص الحق في سرية مراسلاته واتصالاته الخاصة في أي شكل كانت"³.

نلاحظ من خلال النصوص سالفة الذكر أن الدستور الجزائري قد وضع قواعد واضحة من أجل حماية الحياة الخاصة للفرد وحرمة واعتباره وحظر أي تعدي على السر المهني باعتباره جزءاً من هذه الحياة الخاصة.⁴

ثانياً: التشريع الجزائري

على غرار معظم التشريعات المقارنة جرم المشرع الجزائري إفشاء السر المهني سواء كان كتابة أو شفاهة واعتبره جنحة معاقب عليها، سواء ارتكبت من شخص طبيعي أو معنوي، ومهما كانت طبيعة الوظيفة التي يمارسها دائمة أو مؤقتة، ووثقه في مختلف النصوص القانونية، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 301 من قانون العقوبات التي جاء فيها: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر، وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج الأطباء والجراحون والصيدالنة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها

1 - المادة 35 من المرسوم الرئاسي رقم 20-422 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020، ص 12.

2 - المادة 39 من ذات المرسوم.

3 - المادة 47 من ذات المرسوم.

4 - ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، المرجع السابق، ص 31.

اليهم وأفشوها، في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها يصرح لهم بذلك...¹ يتضح من خلال هذا النص أن الأشخاص الملزمين بكتمان السر تم ذكرهم على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، واشترط توفر صفة الموظف والتي بموجبها قام بإفشاء السر المهني وألحق ضرار ماديا أو معنويا جراء هذا الإفشاء، ومن الملاحظ أيضا أن المشرع ذكر الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات بصفة مباشرة وذلك لحساسية القطاع، واكتفى من جهة أخرى بوضع قاعدة عامة (وجميع الأشخاص المؤتمنين)، كما أنه لم يجز للقاضي بموجب هذا النص اختيار إحدى العقوبتين وإنما أوجب توقيع كلتا العقوبتين، وعليه فإن نص المادة 301 من قانون عقوبات قد عالج حماية السر المهني باعتبارها وسيلة ردعية تمثل حق المجتمع وتتجاوز حق الفرد وذلك كجزاء للاعتداء على مصلحة المجتمع، بحيث ذكرت المادة الأشخاص المؤتمنين المعنيين بالسر، أن يكون الفاعل أهلا بالثقة وعلى علم بأن إفشاء السر المهني جريمة تهدد مصالح وحاجات المجتمع، وتمس بخصوصياتهم، وأن تتوجه ارادتهم إلى هذا الفعل.²

يجد السر المهني أيضا أساسه في قانون الإجراءات الجزائية والذي نص على ضرورة الالتزام بالسر المهني وعدم إفشائه سواء فيما تعلق بإجراءات التحقيق أو التفتيش، حيث نصت المادة 11 من قانون الإجراءات الجزائية: "تكون إجراءات التحري والتحقيق سرية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. كل شخص يساهم في هذه الإجراءات ملزم بكتمان السر المهني وبالشروط المبينة في قانون العقوبات المنصوص عليها فيها"³

نستنتج من خلال هذا النص أنه يمنع الكشف عن إجراءات التحري التي تجري من طرف كل الأشخاص المساهمين فيها، نها تعد سرية ويتوفر فيها طابع السرية وافشائها لما يمس بخصوصية المعنيين بها، وذلك بهدف حسن سير الإجراءات، هذا وقد أضافت المادة 4/45 من قانون الإجراءات الجزائية "...غير أنه يجب تفتيش أماكن يشغلها شخص ملزم بكتمان السر المهني أن تتخذ مقدا جميع التدابير اللازمة لاحترام ذلك السر" وذلك لضرورة التزام القائمين بإجراءات التفتيش بمراعاة الأشخاص المؤتمنين على السر أثناء تأدية مهامهم بعد تفتيش الأشياء التي

¹ - المادة 301 من الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

² - مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، دراسة تحليلية للمادة 301 قانون العقوبات، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة الجلفة، المجلد 14، العدد 3، 2021، ص 528.

³ - المادة 11 من القانون رقم 06-22 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 84، الصادرة 24 ديسمبر 2008 معدل ومتمم، ص 07.

تحتوي على السرية".¹

كما أشارت المادة 46 على معاقبة كل من أفشى مستندا ناتجا عن التفتيش، أو اطلع عليه شخصا لا صفة قانونية له في الاطلاع عليه، وذلك بغير إذن من المتهم، أو من الموقع على هذا المستند أو من ذوي حقوقه أو من المرسل إليه ما لم تدع ضروريات التحقيق إلى غير ذلك. وتتص المادة 85 من نفس القانون على معاقبة كل من أفشى أو أذاع مستندا من تفتيش شخص آخر لا صفة له قانونا للاطلاع عليه.²

ثالثا: القانون رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية

نتيجة للأضرار التي يتسبب بها السلوك الصادر من الموظف العام سواء عن جهل أو عن قصد لدى تعامله بالمعلومات والوثائق الإدارية بسبب منصبه، ونتيجة لخطورة المساس بالمصلحة العامة³، حظيت مسألة سرية المعلومات والوثائق الإدارية بعناية بالغة، ولأول مرة من طرف المشرع الجزائري، وتجسد هذا الاهتمام بإصدار الأمر 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية الوثائق والمعلومات الإدارية.⁴

تجدر الإشارة إلى أن التشريع الجزائري ينص على واجب المحافظة على الوثائق الإدارية وذلك من خلال نص المادة 49 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، ويمنع كل إخفاء أو تحويل أو اتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية، ويتعرض مرتكبها إلى عقوبة تأديبية دون المساس بالمتابعة الجزائية"⁵، إلا أنه لم يرقم بضبط خصوصيتها وضرورة الالتزام بحمايتها إلا من خلال القانون رقم 21-09 السابق الذكر في المادة الأولى منه: "يهدف هذا الأمر إلى حماية الوثائق الإدارية للسلطات العمومية"

من أبرز ما ورد فيما يتعلق بسرية الوثائق الإدارية ما نصت عليه المادة 06 من القانون

1 - المادة 45/4 من الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية الصادرة في 23 جويلية 2015، عدد 40، ص 06.

2 - المادة 46 و المادة 85 من الأمر 15-02، المرجع السابق.

3 - بوخميس سهيلة، أحمد فنديس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الادارية، قراءة تحليلية للقانون رقم 21-09، مجلة طبنة للدراسات العلمية اكاديمية، العدد 02، المجلد 04، 2021، ص 829.

4 - محمد بن فردية، آليات حماية المعلومات والوثائق الادارية من خلال أحكام الأمر 21-09، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، العدد 03، المجلد 05، 2021، ص 117.

5 - المادة 49 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

الأساسي السالف الذكر، الذي حددت في فقرتها الأولى منها عبارة "سري جدا" وفي الفقرة الثانية منه عبارة "واجب الكتمان"

وعليه، فإن المشرع بناء على ذلك نص صراحة على أنه هناك وثائق سرية وخطيرة يمكن في حالة إفشائها أن تتسبب في المساس بالأمن الوطني الداخلي والخارجي للدولة وأن تلحق أضرارا مؤكدة بمصالح الحكومة والوزارات. وبالتالي فإن الموظف العمومي ملزم بالمحافظة على سريتها. أما فيما يتعلق بالتزام الموظف العمومي بالسر المهني فقد نصت المادة 11 من القانون 21-09 على ما يلي: "يلزم الموظف العمومي تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر بالسر المهني وعدم إفشاء أي وثيقة أو أي معلومة اطلع عليها أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"¹

من خلال نص المادة أعلاه فإنه يتعين على الموظف العام أن يحرص على تأمين الوثائق والمعلومات الإدارية ومنع تسريبها أو حتى الاطلاع عليها من قبل الغير. فواجب السرية هو الواجب المحمول على كافة الموظفين العموميين، وفي التأكيد على واجب الالتزام بسرية الوثائق والمعلومات الإدارية رغبة كبيرة من المشرع في محاربة ظاهرة الفساد الإداري، والتي تعتبر نواة للفساد المالي وتمثل إخلال بشرف الوظيفة.²

وقد جعلت الفقرة الثانية من المادة 14 سالفه الذكر هذا الالتزام ساريا لمدة (10) سنوات من توقف أو انتهاء العلاقة الوظيفية لأي سبب من أسباب هذا الإنهاء سواء كان سببا عاديا كالاستقالة أو التقاعد أو سببا تأديبيا كالتسريح أو العزل، حيث جاء فيها ما يلي "...ويبقى هذا المنع ساريا لمدة (عشرة) سنوات من توقف أو انتهاء العلاقة المهنية للموظف العمومي بالاستقالة أو التسريح أو العزل أو الإحالة على التقاعد أو أي سبب آخر مع مراعاة أحكام المادة 50 من هذا الأمر".³

كما منع المشرع الموظف العام بموجب المادة 15 من ذات القانون من إخراج الوثائق المصنفة أو نسخ منها أو صور عنها من مكان العمل أو طبعتها أو نسخها خارج المؤسسات الرسمية، ومنعه من الإدلاء لوسائل الإعلام أو في وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو مداخلة حول المعلومات أو الوثائق التي اطلع عليها وذلك بموجب نص المادة 16 من نفس

¹ - المادة 06/01 من القانون 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، الجريدة الرسمية الصادرة في 09 جوان 2021، عدد 45.

² - بوخميس سهيلة، أحمد فنيديس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية، المرجع السابق، ص 836.

³ - محمد بن فريدة، المرجع السابق، ص 127.

القانون.1

الفرع الثاني: التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني

يقصد بالتنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني مجموعة النصوص التنظيمية الصادرة عن السلطة التنفيذية والتي جاءت لتحديد إجراءات وكيفية تطبيق النصوص التشريعية. وسنسلط الضوء على بعض المجالات.

أولاً: في المجال الطبي

من أكثر الالتزامات التصاقاً بواجبات الطبيب أخلاقية والإنسانية هي التزامه بحفظ أسرار المهنة، حيث يقع عليه الالتزام بالاحتفاظ بكل ما يصل إلى علمه أو يكشفه عن المريض من أسرار، ويتعين عليه ألا يفشيها للغير، وذلك انطلاقاً من ثقة المريض في طبيبه².

ومن المبادئ المستقر عليها قانوناً وقضاءً هو حق كل شخص في الحصول على الرعاية الصحية، وبهذا نص المشرع الجزائري في المادة 24 فقرة 1 من قانون الصحة العمومية رقم 18-11 على وجوب المحافظة على السر الطبي، احتراماً لشرف المريض وحماية شخصيته بكتمان السر المهني، الذي يلتزم به كافة أطباء وجراحو الأسنان والصيدالة التي نصت على: "لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة وسر المعلومات الطبية المتعلقة به، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون"³، ونص المادة 417 التي جاء فيها: "عدم التقيد بالالتزام السر الطبي والمهني، يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في أحكام المادة 301 قانون العقوبات"⁴.

كما نلاحظ أن المشرع ميز في هذه المادة بين السر المهني والسر الطبي نظراً لأهميته، حيث نصت مدونة أخلاقيات الطب الفقرة الثانية من الفصل الثاني من الباب الأول، التي جاءت تحت عنوان السر المهني، وقد احتوت على ستة مواد من المادة 36 إلى المادة 41⁵ على واجب التزام الطبيب وجراح الأسنان بالحفاظ على السر الطبي.

أما المادة 113 من نفس المدونة فقد نصت على التزام الصيدلي بالسر الطبي، حيث جاء

1 - بوخميس سهيلة، أحمد فنيديس، المرجع نفسه، ص 837.

2 - مليكة حجاج، المرجع السابق، ص 513.

3 - المادة 24/01 من القانون رقم 18-11 مؤرخ في 02 يوليو 2018 يتعلق بالصحة، جريدة رسمية عدد 46، مؤرخة في 29 يوليو 2018، ص 06.

4 - المادة 417 من القانون رقم 18-11، المرجع نفسه.

5 - المواد من 36 إلى 41 من المرسوم التنفيذي رقم 22-276 الصادر في 6 سبتمبر 1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية الصادرة في 08 يوليو 1992، عدد 52.

فيها مايلي: "يلتزم كل صيدلي بالحفاظ على السر المهني إلا في الحالات المخالفة المنصوص عليها في القانون".¹

فيما يتعلق بعقوبة خرق هذا الالتزام فقد نصت المادة 180² من نفس القانون على أن الطبيب الذي يكشف سار مهنيا يتعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، وهي الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري.

ثانيا: في مجال القضاء

تعد المحافظة على السر المهني واجبا قانوني يلتزم به تجاه الناس، اذ تقتضي مهنتهم الاطلاع على معلومات ويدلى إليهم بأسرار أثناء تأدية وظائفهم، حيث يهدف السر إلى حماية الأشخاص ليس فقط المنتفعين بخدمات المرافق العامة، وإنما أيضا الموظفين أنفسهم.

ويعتبر من بين صور الإفشاء المحظور كافة المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين المؤهلين لتلقي هذه أسرار، ولا بد أن أهمهم القضاة، حيث يحظر عليهم إفشاء سر المداولات قبل صدور الحكم وبعده، وقد تقرر هذا الواجب بموجب المادة 11 من القانون 04-11 المتضمن القانون الأساسي لمهنة القضاء بنصها: "يلتزم القاضي بالمحافظة على سرية المداولات وألا يطلع أيا كان على معلومات تتعلق بالملفات القضائية، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك"³ واعتبر الاخلال بهذا الالتزام خطأ تأديبيا جسيما طبقا حكام المادة 61 من نفس القانون: "يعتبر خطأ تأديبيا جسيما كل عمل أو امتناع صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن سير العدالة"⁴. وقد نصت المادة 62 من ذات القانون على أنه: "تعتبر أخطاء تأديبية جسيمة لاسيما ما يلي: -..."

- افشاء سرية المداولات..."

فالقاضي ملزم بحفظ السر المهني وفق ما تمليه عليه القوانين الأساسية والداخلية التي تنظم مهنة القضاء، وهذا الالتزام هو التزام أخلاقي يتجسد بمجرد أداء اليمين القانونية وبالتالي يكون هذا القسم بمثابة مانع أخلاقي ومعنوي يحول دون إفشاء السر المهني، ويجب التذكير بأن هذا الالتزام

1 - المادة 113 من المرسوم التنفيذي 22-276، المرجع نفسه.

2 - المواد 48 و 180 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية.

3 المادة 11 من القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 6 سبتمبر 2001 يتضمن القانون اساسي للقضاء، جريدة رسمية مؤرخة في 08 سبتمبر 2004، عدد 57، ص 05

4- المادة 61 من القانون العضوي رقم 04-11 المرجع نفسه

يستمر قائماً مع من يحمل صفة القاضي حتى بعد انتهاء المهام الموكلة إليه أو انتهاء الخدمة، وفي جميع الأحوال التي ينص عليها القانون.¹

مما لا شك فيه أن خطأ القاضي المتمثل في إفشاء السر يختلف عن أخطاء غيره، فمهما بلغت أخطاء هؤلاء فلا تصل في خطورتها إلى خطأ القاضي لأن أثره لا يقف عند شخص معين بل يمتد إلى المجتمع بأسره.^{2 3}

ثالثاً: في مجال سلك الأمن

إن أساس الالتزام بالسر المهني تمليه القوانين الخاصة لكل سلك من أسلاك الإدارات العمومية، وتلزم هذه الأخيرة من خلال تلك القوانين موظفيها بالحفاظ على السر المهني وعدم إفشائه وإلا ترتب عن ذلك قيام المسؤولية التأديبية للموظف والتي قد تقترن بالمسؤولية الجزائية إذا لم يحافظ على التزامه وأفشى السر المهني.

يعد موظفو سلك الأمن من الموظفين الذين يقع على عاتقهم واجب الالتزام بالسر المهني، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ويتجلى ذلك في نص المادة 08 التي تنص على ما يلي: "يؤدي الأعوان والملازمون أوائل للشرطة عند نهاية فترة التكوين القسم الآتي: "أقسم بالله العلي العظيم أن أكون مخلصاً لوطني وأن أؤدي واجبي بأمانة وصدق، ملتزماً بالسر المهني حريصاً على سيادة القانون جاداً في المحافظة على أمن البلاد وهللاً على ما أقول شهيد"⁴

يتبين من نص المادة أعلاه أن موظفي الشرطة بعد انتهائهم من فترة التكوين يؤدون اليمين ويقسمون صراحة على الالتزام بالسر المهني، كما نصت المادة 14 من المرسوم 10-322 سالف الذكر على ما يلي: "دون الاخلال بأحكام قانون العقوبات يتعين على موظفي الشرطة الالتزام بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامه

1 - مداولة تتضمن أخلاقيات مهنة القضاء، المرجع السابق، ص 06

2 - مداولة تتضمن أخلاقيات مهنة القضاء، المرجع نفسه، ص 07

3 - بولرباج نويجم، المرجع السابق، 2017، ص 36

4 - المادة 8 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية عدد 78، ص 05.

أو بمناسبةها¹

جاءت المادة 14 أعلاه صريحة بنصها على الالتزام بالسر المهني كواجب من واجبات موظفي الشرطة سواء ما تعلق بالمعلومات والوثائق التي بموجبها أتاحت لهم وظيفتهم الاطلاع عليها وذلك طيلة مدة مزاولتهم بمناصبهم، ويمدد هذا الالتزام في الفقرة الثانية من نفس المادة: "و يستمر التزام موظفي الشرطة بهذا الواجب حتى بعد انتهاء الخدمة"²

إضافة إلى المرسوم التنفيذي 10-322 فقد نص قانون أخلاقيات الشرطة بدوره على واجب الالتزام بالسر المهني في الفصل الثاني الموضوع تحت عنوان مبادئ وقيم أخلاقيات الشرطة، حيث نصت المادة 15 منه على ما يلي: "على موظف الشرطة للالتزام بالسر المهني وهو ملزم بالامتناع عن كشف معلومات أو وقائع أو وثائق اطلع عليها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها"³

المبحث الثالث: مفهوم إفشاء السر المهني

إن الغاية الأساسية لتجريم تهدف الى توفير الحماية الجزائية للمصالح التي يضعها المشرع بالحسبان من خلال مجموعة النصوص القانونية التي تقدر لها درجة الحماية، ومن المتعارف عليه ان الفرد إذا مارس اي فعل يعد جريمة فان المشرع سيرتب عليه مجموعة من الإجراءات الجزائية من خلال تنفيذ العقوبة المقررة لهذا الفعل، سعيا لحماية المصالح الأساسية والقيم الجوهرية في المجتمع.⁴

وبالنسبة لإفشاء السر المهني فهو يعد من الأفعال التي تتنافى مع قواعد اخلاقيات الوظيفة والائتمان التي يجب ان تكون من ضمن اخلاقيات المؤتمن أو من يحمل الصفة المهنية. ومن هنا فأى تجاوز للالتزام المؤتمن بالسر المهني والقيام بإفشائه يرتب عليه الجزاء والمسؤولية. وعليه سنقوم في هذا المبحث بوضع تعريف لإفشاء السر المهني المطلوب الأول، ومن ثم معرفة حالات افشاء السر المهني في المطلوب الثاني.

1 - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع السابق.

2 - انظر الفقرة الثانية من المادة 14 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع نفسه.

3- المادة 15 من الأمر المؤرخ في 12 ديسمبر 2017 الذي يحدد قانون أخلاقيات الشرطة، الجريدة الرسمية الصادرة في 07 فيفري 2018، عدد 08.

4 - وسام كاظم زعير، افشاء الاسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العراق، 2013، ص124.

المطلب الأول: تعريف إفشاء السر المهني

تتمثل عملية الإفشاء في قيام الشخص المؤمن على السر بإفضائه للغير دون أن يكون لصاحبه علم بذلك. فتتعدد انواع الإفشاء حسب الطريقة التي اتخذها المؤمن في افشاء هذا السر، فسنتناول في هذا المطلب تعريف الإفشاء لغة الفرع الأول، كما سنحاول ان نبين واصطلاحا في الفرع الثاني.

لتوضيح مفهوم الإفشاء وازالة أي غموض يتعلق به يقتضي ذلك توضيح معناه اللغوي أولا، ثم اصطلاحا ثانيا.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للإفشاء:

فشأ: الفاء والشين والحرف المعتل كلمة واحدة، وهي ظهور الشيء، يقال: فشا الشيء ظهر.¹

الإفشاء لغة: هو كشف الشيء وإذاعته.²

كما قد يقال "من فشا خبره يفش وفشوا وفشوا: انتشر وذاع، كذلك فشا فضله وعرفه، وفشا الشيء يفش وفشوا: إذا ظهر وهو عام في كل شيء ومنه افشاء السر".

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للإفشاء:

عرف على انه: "تمكين الغير من الاطلاع على مضمون السر دون نقل وعائه المادي إلى حيازة الغير"³

الإفشاء في اصطلاح الفقه الاسلامي: "هو اظهار خبر الغير ونشره بغير مقتض شرعي"⁴

"يقصد بالإفشاء اطلاع الغير على السر بأية طريقة كانت، سواء بالكتابة أو المشافهة أو الإشارة وما الى ذلك، فكل بوح بالسر يعتبر افشاء له"⁵

¹ - تهاني الاشراف، الحماية الجنائية لسر المهنة (دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم الاسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2014-2015، ص78.

² - العمري صالحة، مرجع سابق، ص321.

³ - وسام كاظم زغير، مرجع سابق، ص69.

⁴ - تهاني الاشراف، مرجع سابق، ص78.

⁵ - محمود سليمان موسى، قواعد التجريم واسباب الاباحة (دراسة مقارنة في التشريعات العربية والقانونين الايطالي والفرنسي)، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، 2012، ص302.

وقيل هو: "كشف السر واطلاع غيره عليه مع تحديد الشخص صاحب المصلحة في كتمانها، ويعني ذلك ان جوهر الإفشاء هو الافشاء بمعلومات كافية ومحددة" وبالنظر الى التعريف السابقة يتضح ان معنى الإفشاء في الاصطلاح لا يخرج عن معناه اللغوي اي الظهور والانتشار. اما المقصود بالإفشاء في الاصطلاح الجنائي: "تعمد الافشاء بسر من شخص أو تمن عليه بحكم وظيفته أو صناعته في غير الاحوال التي يوجب فيها القانون الافشاء أو يجيزه"¹. وبين بعض الفقه أن الإفشاء: "ينصرف إلى الإفشاء بواقعة معينة لشخص يجهلها بصفة كلية أو جزئية أياً كان قدر المعلومات التي تلقاها، وقد يكون الغير على علم سطحي بتلك الواقعة ثم يتحول إلى علم قطعي فور الإفشاء إليه بالأسرار"².

ويرى الدكتور احمد كامل سلامة ان الإفشاء يقصد به: "كشف السر واطلاع الغير عليه بأية طريقة، وقد عبر عنه النص الفرنسي بكلمة (reveler) وفيها كشف لما خفي ونشر لما طوى"³. لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف فعل الإفشاء إلا أنه اعتبر "كل انتشار لسر من أسرار العمل تعديا وخروجاً عن السلوك المعتاد سواء بالتصريح الشفوي أو بتسليم مستندات أو مخططات أو تصاميم أو دراسات أو اخبار تتعلق بالصنع أو بالتنظيم أو بالتوزيع"⁴.

المطلب الثاني: حالات إفشاء السر المهني

الأصل العام هو التزام الموظف العام بالسر المهني، أي بكتمانه لكل البيانات والمعلومات والسندات، الوقائع والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته، وأي إخلال منه يقيم مسؤوليته ويحقق واقعة الإفشاء إلا أنه توجد استثناءات معينة يعفى فيها الموظف العام ويتحرر من هذا الالتزام ومنه يستوجب عليه إفشاء السر الإداري ضماناً للمصلحة العامة، فقد يكون الموظف العام مجبراً وملزماً بالإفشاء وهذا ما يدعى "بالإفشاء الو جوبي"، كما يرخص له بالتحرر من الالتزام بالسر الإداري وهذا ما يدعى "بالإفشاء الجوازي"، كما قد يكون إفشاء جزئي، صريح أو ضمني، مباشر أو غير مباشر.⁵

¹ - مليكة هنان، مرجع سابق، ص5.

² - وسام كاظم زغير، مرجع سابق، ص69.

³ - هتاف جمعه راشد، افشاء الاسرار الوظيفية والاثار المترتبة عليها، المجلة القانونية، كلية الادارة والاعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، دون سنة، ص96.

⁴ - مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة المعيار، المركز الجامعي لغليزان، الجزائر، 2010، ص89.

⁵ - باي عمر راضية، التزام أعوان الخدمة العامة بالسر الإداري"، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، جامعة جيلالي ليايس،

سيدي بلعباس، العدد 03، سنة 2016، ص34.

الفرع الأول: الإفشاء الوجوبي

يتحقق الإفشاء الوجوبي اذا ألزم القانون صاحب المهنة او الوظيفة، بالتبليغ عن بعض الأسرار، تحقيقا لمصلحة عامة او خاصة، أولى بالاعتبار من مصلحة صاحب السر، فالالتزام بالكتمان الذي قرره المشرع تحقيقا للمصالح الخاص، يجب التضحية به، اذا كانت هناك مصلحة عليا تقتضي ذلك.¹

سابقا كانت الإدارة غير ملزمة بتقديم أي معلومة إدارية للمواطن، كحق الاطلاع على الوثائق الادارية ولا على كواليس الإدارة، لكن بتطور الإدارة في الوقت الحديث، أصبح للمواطنين الحق في العلم والاطلاع على الاجراءات والمعلومات والوثائق الادارية المختلفة بموجب القانون وذلك تطبيقا لمبدأ أساسي تركزه مختلف التشريعات الداخلية وحتى الدولية والمتمثل في مبدأ شفافية الإدارة وهذا ما نص عليه الميثاق الإفريقي وجعله من المبادئ الأساسية طبقا للمادة 3 منه.

المشرع الفرنسي نص صراحة في القانون رقم 753/78 المؤرخ في 17/07/1978 المتضمن التدابير المختلفة لتطوير العلاقة بين الإدارة والمواطنين، المعدل بموجب القانون رقم 211/525 المؤرخ في 17/05/2011 بالمادتين 01 و02 له بالحصول عليها ومنه واجب الإدارة بإعلامها . كما أن القانون رقم 634/83 المؤرخ في 13/07/1983 المتعلق بحقوق وواجبات الموظفين العموميين ينص ويؤكد هو الآخر صراحة بالمادة 26 فقرة 2 منه، على عدم تحرر الموظف العام من الالتزام بالكتمان الا في الحالات المنصوص عليها قانونا، كما أكد مجلس الدولة الفرنسي هو الآخر في تقريره لسنة 1995 على تطوير شفافية الإدارة مجموعة قوانين تسمح برفع قيد السر الاداري. كما نصت عليها المادة 301 من القانون رقم 16-02 المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

في الجزائر تطورت العلاقة بين المواطن والإدارة فأصبح للأفراد الحق في الاطلاع على الأعمال والوثائق الادارية وظهر هذا في المرسوم 131/88 المؤرخ في 04/07/1988 المتضمن تنظيم العلاقات بين المواطن والإدارة أين ينص صراحة في المواد 8، 9، 10 منه على واجب الإدارة وإلزامها بتقديم كل ما يود المواطن الاطلاع عليه من أعمال إدارية، قرارات إدارية عامة، تعليمات ومنشورات ووثائق إدارية أي كل ما يهمه في حدود ما يسمح به القانون فالموظف العام ملزم قانونيا

¹ - عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ط1، 2003، ص170.

بإفشاء المعلومات الادارية التي تكون بحوزته للمواطنين تطبيقاً لمبدأ أساسي هو تقريب المواطن من الإدارة وخاصة ضمان "مبدأ شفافية الإدارة".

الملاحظ من خلال هذه النصوص أن المشرع لم يحدد على سبيل الحصر ما هي المعلومات والبيانات الادارية والوثائق التي يجب على الإدارة اطلاع المواطن عليها، منه تبقى السلطة التقديرية للإدارة في تحديد ذلك، فإذا ارتأت أن إعلام واطلاع المواطن على معلومات إدارية معينة في غاية السرية سيؤدي إلى الإخلال بالنظام العام، الأمن العام وبحسن سير المرفق العام، حينها يبقى الأصل المتمثل في الالتزام بالكتمان قائماً.¹

الفرع الثاني: الإفشاء الجوازي

يعد الإفشاء جوازيًا إذا رخص القانون لصاحب المهنة أو الوظيفة بذلك وتستند إباحة الإفشاء في حالة الترخيص به وهذا يكون هذا الإفشاء في حالات ذكرتها التشريعات المقارنة وهذا للحيلولة دون ارتكاب جريمة أو الإفشاء يكون برضاء صاحب السر أو استنادًا لحالة الضرورة.²

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

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فقد نص في المادة 16 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 ج وان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث يلتزم الموظف بالمحافظة على السر المهني، كما يحضر على كل موظف مهما كان منصبه أن يوزع أو يطلع الغير خارج ضرورات مصلحته، على أي عمل مكتوب أو خبر يحوزه بنفسه، كما يحظر كل إخفاء، إتلاف أو سرقة أو تسليم لملفات أو أوراق المصلحة للغير، ولا يستثنى من هذا الحظر إلا بالموافقة الخطية من السلطة التي لها حق التعيين.

أما المادة 23 الفقرة 4 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير المشرع الجزائري موقفه إذ ينص صراحة في المادة

¹ - باي عمر راضية، المرجع السابق، ص44

² - عادل جبيري محمد حبيب، المرجع السابق، ص226.

48 منه على إمكانية تحرر الموظف العام من الالتزام بالسر الإداري (السر المهني) بموجب ترخيص مكتوب من السلطة السلمية: "...يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة...".¹

يتضمن الترخيص للمرؤوس أي للموظف العام بإفشاء الأسرار الإدارية، دون أن تثار مسؤوليته التأديبية كما هو الشأن في القانون الفرنسي السابق الذكر، ولهذا ينبغي التأكد من صحة الترخيص ومحتواه ومشروعيته.

الفرع الثالث: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي

يمثل الإفشاء الكلي بالمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية أي اطلاع الغير على كل المعلومة موضع السر، فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسر في حالة اطلاعه للغير على مرض مريضه، وكذا الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند اطلاعه للغير على وصفه بإنتاج مادة معينة أو طريقة لصنع شيء ما تعد من أسرار المصنع الذي يعمل به. العبرة في الإفشاء هي نقل المعلومة كما هي إلى علم شخص آخر، أما إذا غير من حقيقة المعلومة المفشاة بالشكل الذي لا يدل لا من قريب ولا من بعيد على المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية، فلا عبرة في الإفشاء.² قد يكون الإفشاء للمعلومة جزئياً، أي بنقل جزء من الواقع وهذا الإفشاء يمكن أن يوصل لمعرفة كامل الواقعة أو السر مما يلحق الضرر بصاحب السر، فنكون بذلك امام إفشاء جزئي للسر.³

¹ - انظر المادة 84 من الأمر 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ر.ج.ج، عدد64، الصادرة في 61 جويلية 2006.

² - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص03.

³ - فائق سليم هوير خميس الجنابي، مسؤولية المحامي المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2020، ص23.

الفرع الرابع: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني¹

أن قيام العامل بالكشف عن أسرار العمل التي يكون مؤتمنا عليها إلى الغير بشكل لا لبس فيه ولا غموض يعد إفشاء صريحا للسر المهني، وهذه هي الصورة الغالبة في إفشاء السر. أما في حال قيام العامل بذكر امور تسمح بالتوصل إلى السر دون أن يصرح به للغير، فإن ذلك يحقق الإفشاء الضمني، وهذا يعني عدم قيام العامل بواجبه في منع الغير من الاطلاع على السر، أي الكشف بصورة دالة ضمنيا عليه، كقيام العامل الذي تسلم وثائق تحتوي على أسرار تجارية بترك الغير من الاطلاع عليها ومعرفتها دون أن يمنعه من ذلك على الرغم من قدرته على المنع، أما إذا قام الغير بالاطلاع على السر بالرغم من احتياط العامل للحيلولة دون وصول السر له فلا يعد إفشاء ضمنيا.²

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

الفرع الخامس: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي

الإفشاء التلقائي ومبادرة الأمين على السر لإفشائه من تلقاء نفسه، كقيام المحامي بإفشاء بعض الأسرار الخاصة لموكله امام القضاء من تلقاء نفسه للحصول على تعاطف القاضي.³ أما الإفشاء غير التلقائي فهو الذي يتحقق بناءا على طلب الغير، عندما يقع يكون يقصد الإفشاء، حتى وأن لم يتوافر لديه قصد الإضرار بصاحب السر،⁴ كأن تستدعي المحكمة العامل كشاهد وتطلب منه الإدلاء ببعض المعلومات الخاصة بصاحب العمل، والتي تعد من الاسرار المهنية خلال الإدلاء بالشهادة، فيحدث التعارض في هذه الحالة بين واجبين هما واجب الإدلاء بالشهادة وواجب حفظ الاسرار وعدم إفشائها.

الفرع السادس: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر

إن الصورة الأكثر شيوعا للإفشاء أن يكون مباشرا، من خلال قيام العامل بالإفشاء للغير مباشرة

¹ - نبوي فريد، نبوي فريد، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2018/2019، ص92.

² - فراس عبد الرزاق حمزة، سارة قاسم موات، مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2020، ص123.

³ - فائق سليم هوير خميس الجنابي، المرجع السابق، ص23.

⁴ - بوعلي محمد، سعيداني رابح، المرجع السابق، ص23.

عن الإسرار المهنية سواء كان ذلك بالقول أو بالفعل، كنقل الأسرار شفاهة للغير، سواء بواسطة أجهزة الاتصال المختلفة، أو الكتابة على الورق، الكتابة الالكترونية بالألفاظ والرموز في الحاسبة، كما قد يحصل بالتصوير الفونوغرافي للوثائق السرية وتسليمها للغير.¹

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

1 - فراس عبد الرزاق حمزة، سارة قاسم موات، المرجع السابق، ص126.

2 - سلميان علي الحلبوسي، المرجع السابق، ص35.

الفصل الثاني

المسؤوليات المترتبة عن إفشاء السر
المهني

الفصل الثاني:

المسؤوليات المترتبة عن إفشاء السر المهني

تعتبر الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العام المحافظة على السر المهني، وأكثر السلوكات المهنية التي يجب عليه التحلي بها، ولأن الحق في الخصوصية هو حق جوهري للإنسان فهو مكرس دستوريا في أغلب الدول، ومنها الجزائر في القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري في المادة رقم 46 منه حيث تنص على أنه: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة، وحرمة شرفه..... و يحميها القانون"، و كذلك ما جاء في نص المادة رقم 47 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري حيث تنص: "لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه، ولكل شخص الحق في سرية مراسلاته واتصالاته الخاصة في أي شكل كانت، لا مساس بالحقوق المذكورة في الفقرتين الأولى والثانية إلا بأمر معلل من السلطة القضائية، وحماية الأشخاص عند معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي، ويعاقب القانون على كل انتهاك لهذه الحقوق". أي إخلال بمقتضيات الوظيفة العامة سواء عن قصد أو إهمال وتراضي يكون الموظف العام محلا للمساءلة التأديبية أو الجنائية أو المدنية.

لهذا سيتم التطرق من خلال هذا الفصل للمسؤولية التأديبية عن إفشاء السر المهني في المبحث الأول، والمسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المهني في المبحث الثاني، وأخيرا المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني في المبحث الثالث.

المبحث الأول:

المسؤولية التأديبية عن إفشاء السر المهني

لقد ثار جدل فقهي في الجزائر وغيرها من الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي بمختلف صورته، حول التسمية التي تعطى في حالة ارتكاب الموظف العام لمخالفة تأديبية وهذا أثناء أدائه لمهامه أو بمناسبةها ويخرج هذا عن التزاماته الوظيفية أو المهنية، ومن أهم التسميات "الجريمة التأديبية"، وهي الأكثر استعمالاً في الفقه والقضاء، والمخالفة التأديبية وقد استعملها القضاء المصري، أما الخطأ التأديبي فقد استعمله كل من الفقه والقضاء الفرنسي.¹ أما المشرع الجزائري فقد استعمل مصطلح الخطأ التأديبي للموظف العام في كل من الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر، وكذا الأمر رقم 03/06 أما الأمر رقم 09/21 فقد استعمل مصطلح "الجريمة"، وعليه يتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه من خلا الفرع الأول، وإلى تصنيف الأخطاء المهنية في الفرع الثاني أما الفرع الثالث يتم التعرض إلى العقوبات التأديبية.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي كمسؤولية عن إفشاء السر المهني

يتم التطرق في هذا الفرع لمفهوم الخطأ التأديبي ثم أركانه.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

معظم التشريعات جاءت خالية من تعريف شامل ومحدد للخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية، لذلك تصدى لها الفقه والقضاء.

أولاً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

فقد حاول الفقه إيجاد تعريف للخطأ التأديبي، فقد عرفه الفقه الفرنسي بأنه: "الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء"، أما في مصر فقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"، أما في الجزائر يعرفه الأستاذ أحمد بوضياف بأنه: "إخلال بالتزام قانوني، يأخذ بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أياً كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقية".²

¹ - محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي - العمالي - المهني)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2018، ص10، 11.

² - محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص17، 18.

ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

نظرا لسكوت التشريعات عن إعطاء تعريف للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)، فقد حاول القضاء الإداري إعطائها تعريفات متعددة، ومن هذه التعريفات التعريف الذي أتت به الجمعية العمومية لقسمي الفتوة والتشريع بجمهورية مصر العربية، حيث يعرف المخالفة التأديبية هي: "عبارة عن كل فعل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته، أو مخالفة القوانين واللوائح ويكون للجهة الإدارية محاسبته عليها.¹ أما القضاء الإداري في الجزائر، لم يتصدى إلى تعريف الخطأ التأديبي.

ثالثا: التعريف القانوني للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

لقد وردت أغلب التشريعات كالتشريع الجزائري، الفرنسي والمصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أي تعريف للخطأ التأديبي ولعل السبب في ذلك راجع لطبيعة الخطأ التأديبي الذي لا يمكن حصره.

بالرجوع للأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها قد نصت على الخطأ التأديبي في المادة رقم 17 من الفصل الثالث من الباب الأول أحكام عامة، وكذا نص المادة رقم 58 منه نجدها قد نصت على نفس الخطأ القانوني "الخطأ" و"الخطأ الجسيم".² دون أي تعريف محدد له، أما المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد نص في المادة رقم 122 منه على الأخطاء المهنية وعقوبتها التأديبية³، وهو نفس الشيء نص عليه المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية في المواد من المادة رقم 61 إلى المادة رقم 76، وبصدور الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006،⁴ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

¹ - بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019، ص181.

² - أنظر المادة 71، من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 20 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد64، الصادرة بتاريخ 80 جوان 1966 .

³ - أنظر المادة 122، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر.ج.ج، عدد13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

⁴ - أنظر المادة 160 و177، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد64 الصادرة في 61 جويلية 2006.

في "الباب السابع"، "النظام التأديبي" من خلال الفصل الأول والمعنون ب "المبادئ العامة"، فإن المشرع لم يعطي فيه تعريفا للخطأ المهني وإنما حصره في ذكر صورته في المادة 160، وكذلك من خلال نص المادة 177 من هذا الأمر.¹

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

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

أولاً: الركن المادي

يتمثل في المظهر الخارجي لسلوك الموظف، الذي يتضح من خلال الإخلال بالواجبات الوظيفية، سواء كان هذا الفعل ايجابيا أو سلبيا، إذا كان الفعل ليس له وجود ظاهر ملموس فلا عقاب عليه كإفشاء الأسرار أو التعدي بالقول أو الفعل أو إتلاف أوراق... وهذا الفعل إيجابي وقد يكون فعل سلبى كالامتناع عن إطاعة الأوامر المشروعة... الخ، والثاني أن يكون سلوكا محددًا.² **ثانياً:**

الركن المعنوي

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

والركن المعنوي يتحقق سواء كانت المخالفة عمدية أو غير عمدية، وسواء قصد تحقيق النتيجة أو لم يقصد، فتتقرر مسؤولية الموظف العام ويعاقب عليها.³

¹ - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019، ص 177، 178 .

² - محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 22.

³ - بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 183

ثالثا: الركن الشرعي

تختلف طبيعة الجريمة التأديبية عن غيرها من الجرائم الجزائية، في أنها حتى الآن لم يتم حصرها كما هو معمول به في قانون العقوبات، وكما تقول الأستاذة درايفوس يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف العامل لأنه يمنح سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي "إذ لا جريمة إلا بنص"، بالرغم من ذلك فالشرعية التأديبية موجودة وهذا ما يتجلى من خلال دراسة تعريف المخالفة التأديبية عن طريق التقنين والتصنيف أو بالرجوع إلى واجبات الموظف.¹

الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية

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

أولا: أخطاء من الدرجة الأولى

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

ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية

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

1- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، 181 أدناه.

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة

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

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط03، 2006، ص50.

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.¹
- 3- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- 4- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعا: أخطاء من الدرجة الرابعة

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

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

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

¹ -أنظر المادة 177 و178، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 64 الصادرة في 61 جويلية 2006.

المطلب الثاني: العقوبات المقررة عند إفشاء السر المهني والجهة المختصة بتوقيع العقوبة

الفرع الأول: العقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني

اختلف الفقه في وضع تعريف جامع مانع للعقوبة التأديبية، عرفها اتجاه بأنها: "جزاء يمس الموظف في حياته"، أما اتجاه ثاني عرفها بأنها: "عقوبة تمس الموظف وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمة بصفة دائمة أو مؤقتة أو نهائية"¹.

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

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

أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى

1- التنبيه.

2- الإنذار الكتابي.

3- التوبيخ.

ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية

1- التوقيف عن العمل من يوم (01) واحد إلى ثلاثة أيام.

2- الشطب من قائمة التأهيل.

ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالثة

1- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.

2- التنزيل من درجة إلى درجتين.

¹ - مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،

3- النقل الإجباري

رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

2- التسريح.¹

جاء موقف المشرع الجزائري واضحاً كما ذكرنا حيث قام بتصنيف العقوبات ، بما يتناسب مع الخطأ وتم تصنيف إفشاء السر المهني ضمن أخطاء من الدرجة الثالثة فيقابلها عقوبة من الدرجة الثالثة، وقد نص كذلك في نص المادة رقم 19 من الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2012 المتضمن حماية المعلومات والوثائق الادارية حيث يتعرض الموظف العمومي الذي يفشي عمداً وثائق مصنفة إلى التسريح من العمل، كما يتعرض الموظف العمومي الذي يتسبب بإهماله في إفشاء وثائق مصنفة أو يقوم بإخراجها أو بإخراج نسخ منها أو صور عنها خارج مكان العمل أو يقوم بطبعها خارج المصلحة في غير الحالات التي تقتضيها المصلحة، إلى المساءلة التأديبية.²

الفرع الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي

إذا ارتكبت مخالفة تأديبية من طرف الموظف العام، كالإخلال بواجب كتمان السر المهني فإنه يتولد للإدارة حق في توقيع الجزاء على فاعلها.³

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

إن الجهة المختصة بالتأديب تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار العقوبة وتطبيقها على الموظف العام الذي صدر منه خطأ مهني، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تختص بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر وهذا بعد الحصول على توضيحات كتابية من

¹ -أنظر المادة163، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد64 الصادرة في 61 جويلية2006.

² -أنظر المادة20، من الامر رقم 09/21، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الادارية، ج.ر.ج.ج، عدد54 الصادرة في 90 يونيو2021.

³ - طالبي كريمة، مرجع سابق، ص47.

الموظف المتمم، أما بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.¹

أولاً : تعريف اللجنة متساوية الأعضاء

أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة التأديبية مجلسا استشاريا يسمى قانونا "مجلس التأديب" إذ تعلق اختصاصه في نطاقين، يتمثل الأول في مجال التأديب والثاني في مجال الترقية، التثبيت، النقل، الاستقالة، العزل فيسمى "باللجنة متساوية الأعضاء"، وقد جاء بعنوان "الهيئات الاستشارية" في ديباجة الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ونصت المادة رقم 13 من ذات الأمر على اختصاصات هذه اللجنة، وقد صدر المرسوم رقم 143/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، والذي ينص على إحداث لجنة واحدة متساوية لكل هيئة على مستوى كل إدارة مركزية.

وقد تم تنظيم اللجان متساوية الأعضاء بما يتلاءم مع مقتضيات الواقع الجديد فصدر المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، أما المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية من خلال المادة رقم 12 نص على أنه: "يمكن أن تحدث لجان للموظفين حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين".²

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

¹ - علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014، ص 88.

² - خلف فاروق، مرجع سابق، ص 275، 276.

ثانيا: تشكيل اللجنة متساوية الأعضاء

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

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

- الإجازة المرضية طويلة المدى،
- الإحالة على الاستيداع،
- حالة التبرص،
- حالة من حكم عليه بعقوبة توقيف.¹

وتكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها. كما يؤخذ بعين الاعتبار، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.²

ثالثا: اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء

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

¹ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 140.

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارة العمومية (الجريدة الرسمية 44 مؤرخة في 30-07-2020).

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

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

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

مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة

يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- ترسيم المتربص.
- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل.
- الترقية في الدرجة.
- الإدماج في رتبة الانتداب.
- النقل الإجباري لضرورة المصلحة.
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.
- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقاً للتنظيم المعمول به.³

¹- أنظر المواد 165 و166 و167 من الامر 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46 الصادرة في 61 جويلية 2006.

²- أنظر المواد 168 و170، 171 من الامر 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، مرجع نفسه.

³- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199.

المبحث الثاني:

المسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المهني

عندما يرتكب الموظف العام فعلا يعد جريمة فإنه يخضع للمسؤولية الجنائية، شأنه شأن غيره من الأفراد.

ولهذا سوف نتطرق في المطلب الأول للتكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني، والاستثناءات الواردة على إفشاء السر المهني في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني

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

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

¹ - هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، القاهرة، ط10، 2015، ص 100.

² - أنظر المادة 32 من القانون 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ج.ج، عدد14، الصادرة في 80 مارس 2006.

بالإضافة إلى ما جاء في الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية في المواد من المادة رقم 28 إلى المادة رقم 48 منه والذي يتم التعرض له لاحقا .

ولهذا سيتم التطرق أولا لأركان جريمة إفشاء السر المهني، وثانيا للعقوبات المقررة لها.

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني

تقوم جريمة إفشاء السر المهني على ثلاثة أركان وهي:

أولاً: الركن الشرعي (الركن المفترض)

والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها طبيب، جراح أو صيدلي أو قابلة، وأضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة وغرض المشرع الجزائري من عبارة "جميع الأشخاص المؤتمنين"، هو عدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة "طبيب جراح، صيدلي، قابلة"، والفعل المجرم لم ينص عليه فقط في قانون العقوبات بل نجده في قوانين خاصة،¹ أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 السالف الذكر نجد المادة رقم 48 منه نصت على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص من السلطة السلمية المؤهلة"، وهذا ما أكدته قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في المادة رقم 23 منه السالفة الذكر .

ثانياً: الركن المادي

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

ويعبر مصطلح الإفشاء عموماً عن أي سلوك يتم به إعلام الغير بشيء كان مستورا أو مجهولاً، ويتحقق الإفشاء ولو كان متعلقاً بجزء من السر كما يتحقق ولو كان غير علني، كذلك يتحقق ولو كان

¹ - شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة محمد خيضر،

بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013، ص 70.

موضوعه واقعة معروفة أو غير مؤكدة، إذ أن صدور الإفشاء على الأمين على السر يضيف على الواقعة صفة اليقين كما قد يتحقق بالإبلاغ والتسليم.¹

ثالثا: الركن المعنوي

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

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

وأخيرا القصد الجنائي في جريمة إفشاء الأسرار هو قصد عام خاصة إذا صدر الإفشاء مصحوبا بالعلم وإرادة ارتكاب الفعل.²

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني

القوة القانونية للالتزام بكتمان السر المهني، تتوقف على الحماية التي أقرها المشرع الجزائري بمقتضى النص ضد الانتهاكات التي تقع على السر وتتمثل في جزاءات ردية.³

جاء موقف المشرع الجزائري صريحا وواضحا في جريمة إفشاء السر المهني وهذا من خلال عدة نصوص ومواد قانونية، فبالإضافة إلى المادة 301 من قانون العقوبات السالفة الذكر، نجد المادة

¹ - هشام ليوسفي، مرجع سابق، ص 101، 102.

² - دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الإثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، 2017/2018، ص 53.

³ - هشام ليوسفي، مرجع سابق، ص 113.

302 من ذات القانون حيث تنص على أنه: "ك 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 20.000 دج إلى 100.000 دج، وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، 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 من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر".

أما الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، فقد نص في الفصل السادس على العقوبات المقررة لإفشاء السر المهني تحت اسم الأحكام الجزائية في المواد من المادة رقم 28 إلى المادة رقم 48 منه، حيث يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع الغير أو يسمح له بأخذ صورة من المعلومات أو الوثائق المصنفة "توزيع محدود" وتكون العقوبة بالحبس من سنة (01) إلى خمس سنوات (05) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، إذا أدى ذلك إلى المساس بالاعتبار الواجب للسلطات المعنية، ودون الإخلال بالعقوبات الأشد المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، الموظف العمومي الذي يفشي أو ينشر معلومة أو وثيقة مصنفة "واجب الكتمان" إلى علم الجمهور أو إلى علم شخص لا صفة له في الاطلاع عليها أو يسمح له بأخذ صور منها أو يترك الغير يقوم بذلك، وتكون العقوبة الحبس من خمس (05) سنوات إلى عشرة (10) سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا كانت الوثائق مصنفة "سري جداً" أو "سري"، وتنص المادة 30 من هذا الأمر السالف الذكر أنه تكون العقوبة بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنة (01) والغرامة من 30.000 دج إلى 100.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 28 أعلاه والعقوبة بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) والغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين، إذا ارتكبت

الجريمة المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه وهذا نتيجة عدم مراعاة الموظف العمومي للأحكام التشريعية و/أو التنظيمية أو القواعد الاحترافية المرتبطة بطبيعة مهامه أو وظائفه.¹ و يعاقب بالحبس من ثلاث(03) سنوات إلى خمس سنوات(05)، وبغرامة من 300.000 دج إلى 500.000 دج كل شخص مؤتمن بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليه وأفشاها في غير الحالات التي يوجب أو يرخص القانون بالتبليغ عنها، كما يعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 300.000 دج الى 500.000 دج، كل من ينشر محاضر و/أو أوراق التحريات والتحقيق القضائي أو يفشي محتواها أو يمكن من لا صفة له من حيازتها.

ويعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى خمس عشرة سنة (15) سنة وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.500.000 دج، كل من اطلع الغير بمقابل أيا كانت طبيعته على معلومة أو وثيقة مصنفة ودون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، يعاقب بالحبس من سبع (07) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة، وبغرامة من 000.700 دج إلى 000.1500 دج، كل من يقوم بالأفعال المذكورة في المادة 33 أعلاه تنفيذا لخطة مدبرة داخل الوطن أو خارجه، ويعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى (02) سنتين وبغرامة من 000.60 دج الى 000.200 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يحوز وثيقة مصنفة دون أن يكون مؤهلا لذلك ولم يتم بتسليمها إلى السلطات المعنية وتطبق العقوبات المنصوص عليها في المادتين 28 و 29 من هذا الأمر إذا قام بإفشاء مضمونها.²

ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من سنة (01) إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، كل من يرتكب من غير الفاعلين أو الشركاء الأفعال الآتية:
1- إخفاء الوثيقة المصنفة أو الأشياء أو الأدوات التي استعملت أو كانت ستستعمل في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر والأشياء أو المواد أو الأموال المتحصلة منها مع علمه بذلك

¹-أنظر المواد 82 92 03 من الأمر/21/09، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد45، الصادرة في 90 يونيو2021.

² - أنظر المواد 13 23 33 43 53 من الأمر/12/90، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد45، الصادرة في 90 يونيو2021.

2- إتلاف أو اختلاس أو إخفاء أو تزيف عمدا وثيقة عمومية أو خاصة من شأنها تسهيل البحث عن الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر ومعاقبة مرتكبيها.¹

وتنص المادة 37 من الأمر 09/21 ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من يدخل دون ترخيص إلى منظومة معلوماتية أو موقع إلكتروني أو شبكة إلكترونية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيايات الإعلام والاتصال للسلطات المعنية، بقصد الحلول بغير وجه حق على معلومات أو وثائق مصنفة وتضاعف العقوبة في حال نشر هذه المعلومات أو الوثائق المصنفة قصد الإضرار بالسلطات المعنية أو الحصول على منافع مباشرة أو غير مباشرة، ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من ينشئ أو يدير أو يشرف على موقع إلكتروني أو حساب إلكتروني أو برنامج معلوماتي يستعمل لنشر المعلومات أو الوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً، ويعاقب بنفس العقوبة كل من ينشر المعلومات والوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً على شبكة إلكترونية أو بإحدى وسائل تكنولوجيايات الإعلام. وتنص المادة 39 على أنه دون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 1.500.000 دج كل من يقوم عمدا بنشر أو بث عن طريق الاتصالات الإلكترونية أو منظومة معلوماتية، معلومة أو وثيقة مصنفة بغرض المساس بالنظام العام والسكينة العمومية.

ويعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 30.000 دج إلى 100.000 دج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يقوم بنشر أو تداول أو توزيع المراسلات الإدارية التي لاتندرج ضمن الوثائق المصنفة الصادرة من أو إلى السلطات المعنية دون موافقتها أو

¹ - أنظر المادة 36 من الأمر 09/21، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد45، الصادرة في 90 يونيو2021.

في غير الحالات التي يسمح فيها القانون بذلك وتكون العقوبة الحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) والغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج في حالة العود.¹

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

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

المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني

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

الفرع الأول: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء

إن أداء الشهادة أمام القضاء هي واجب على كل فرد، يتم استدعاء الشخص لسماع شهادته في قضية ما، بما لديه من معلومات حصل عليها بسبب أو أثناء ممارسته لمهنته وفي نفس الوقت يبقى هذا الأمر طبي الكتمان، فنجد أن الموظف العام يكون بين التزامين متعارضين، حيث نجد المادة

¹ - أنظر المواد 83 و14 من الأمر 09/21، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد45، الصادرة في 90 يونيو2021.

² - أنظر المواد 34، 44، 54 من الأمر 09/21، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد45، الصادرة في 90 يونيو2021.

³ - أنظر المواد 64، 74 من الأمر 09/21، المؤرخ في 80 يونيو 2021، المرجع نفسه.

301 من ق ع ج تشترط عدم إفشاء السر المهني وإلا تعرض صاحبه لعقوبة مالية أو سالبة للحرية، في حين أن المادة 97 من ق.إ.ج نصت على أن: " كل شخص استدعي لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بسر المهنة...". أما الأشخاص المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط والحدود التي عينها لهم القانون".

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

الفرع الثاني: أعمال الخبرة

يقصد بالخبرة استعانة القاضي أو الخصوم بأشخاص مختصين في مسائل يفترض عدم إلمام القاضي بها، ويقدم الخبير رأيه مكتوبا في تقرير يتضمن بيانا لكل الأعمال التي قام بها ويخضعهم القاضي الاستشاري لقاضي التحقيق وقاضي الحكم كغيره من الأدلة. تشمل الخبرة من الناحية الجنائية البحث في الجريمة من حيث سبب ارتكابها وطريقة وكيفية ارتكابها والبحث من هو الفاعل، وإذا كان الخبير مكلف بتقديم التقرير إلى الجهة القضائية المختصة فهل هذا يعد إفشاء للسر المهني؟ هنا ثار نقاش بين مجموعة من فقهاء القانون في كل من إيطاليا، فرنسا وبلجيكا ويشترط لإعفاء الخبير من السر المهني شرطان يتمثل الأول في أن يقدم تقريره إلى الجهة التي انتدبته، أما الشرط الثاني فيتمثل في أن يعمل الخبير في حدود المهمة التي كلف بها، فالخبير مقيد بالحديث في الموضوع الذي حددته المأمورية، أما خارج هذا الموضوع فيبقى ملزما بالسر المهني حتى بالنسبة للقاضي الذي انتدبه.²

¹ - ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر القانون العام، الملحقة الجامعية، مغنية، 2016/2015، ص 07.

² - هشام ليوسفي، مرجع سابق، ص 151، 152.

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

الفرع الثالث: رضا صاحب السر بالإفشاء

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

الفرع الرابع: التصريح

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

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

1 - شيراز جاري، مرجع سابق، ص 47.

2 - سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص 129.

3 - أنظر المادة 20/301 من القانون رقم 16/02، المؤرخ في 91 يونيو 2016، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، عدد 37، الصادرة في 22 يونيو 2016.

المبحث الثالث:

المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني

تعني المسؤولية المدنية حالة الشخص الذي ارتكب فعلاً ضاراً سبب ضرراً للغير يستوجب إلزامه بتعويض، وتنتشأ في هذه الحالة المسؤولية المدنية، فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية، وإذا كان الالتزام مصدره العمل غير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية.¹

لقيام المسؤولية المدنية لا بد من توافر أركان التي يتم التطرق لها في المطلب الأول ثم سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبء الإثبات في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني

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

الفرع الأول: الخطأ

الخطأ في المسؤولية المدنية هو انحراف السلوك الواجب مع إدراك هذا الانحراف، وإن كان السر ما يكتمه الإنسان في نفسه، فالخطأ هو قيام الموظف بإفشائه وهذا من خلال نقل الواقعة من الحالة الخفية إلى الحالة العلنية، هناك أحكام قضائية متعددة أظهرت تقصير الموظف العام في التزامه بالمحافظة على السر كما أنه ليس من الضروري أن تتجه نية الموظف بإلحاق الضرر سواء كان مادياً أو معنوياً لقيام المسؤولية المدنية، حيث يكفي أن يصاب الطرف الثاني بضرر.²

الفرع الثاني: الضرر

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

¹ - عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2017، ص14.

² - دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، مرجع سابق، ص65.

والضرر الحاصل جراء الإفشاء يمكن أن يكون ماديا يمس ممتلكاته أو سلامة الإنسان في حياته وجسده أو ضررا معنويا أدبيا مثلا أن يمس مكانته الاجتماعية أو المهنية، فالضرر بصورة عامة يشكل تعديا على حق من حقوق الإنسان في سلامة جسده أو ممتلكاته فينتقص منها أو يتلفها أو يعطلها أو يحول دون مالكتها واستعمالها واستثمارها.

الفرع الثالث: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

حتى يلتزم من صدر عنه الخطأ بالتعويض عن الأضرار التي أحدثها للغير يجب أن تكون هذه الأضرار لها صلة بسبب خطئه، وهو ما نصت عليه المادة 124 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني، والعلاقة السببية هي العنصر الثالث من عناصر المسؤولية المدنية وهي ركن مستقل عن الخطأ، ويبدو استقلال السببية عن الخطأ عندما يكون هذا الأخير مفترضا كما هو الحال في المسؤولية عن عمل الغير، ففي هذه الحالة الخطأ مفروغ منه ولا يكلف المضرور بإثباته،¹ أما السببية فيمكن نفيها بإثبات السبب الأجنبي، الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة.²

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

المطلب الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبء الإثبات

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

الفرع الأول: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية

تحتاج المسؤولية المدنية لقيامها توافر كل أركانها مجتمعة من خطأ وضرر وعلاقة سببية، وتقع مسؤولية تقدير مدى توافر هذه الأركان على القاضي الذي ينظر في الدعوى المدنية المقدمة من قبل

¹ - عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص 119.

² - عبد الحكم فوده، التعويض المدني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ط ب ر، ط ب س، ص 142.

الشخص الذي يدعي حدوث الضرر، فالقاضي هو صاحب الصلاحية في تحديد وقوع الضرر من عدمه.¹

1- سلطة القاضي في تقدير الخطأ:

إن الخطأ بوجه عام هو الإخلال بالالتزام، وهذا الأخير قد يكون التزاما ببذل عناية أو التزاما بتحقيق نتيجة في المسؤولية التعاقدية، والحقيقة أن القاضي عليه البحث عن وجود الخطأ في جانب مفشي السر والتحقق من ذلك ويجب أن يكون الخطأ واضحا، ثابتا على وجه التحقيق والجزم وهو لا يكون كذلك إلا بثبوت وصف الخطأ فيه من غير شك، وأن ذلك يستعصي على القاضي معرفته ما لم يستعن بأهل الخبرة

كما يجب على القاضي أن يتحرى الأدلة المتيسرة لديه لكي يتوصل منها إلى الخطأ الموجب للمسؤولية وإذا تساوت لدى القاضي أدلة البراءة والإدانة حكم بالبراءة لأن الأصل براءة الذمة.²

2- سلطة القاضي في تقدير الضرر والعلاقة السببية:

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

يتعين على من وقع عليه الضرر (المدعي) إثبات الضرر الذي لحقه لأن التعويض هو حكم المسؤولية وهو ما لا يتحقق دون الانحراف عن السلوك المعتاد وترتب الضرر عن ذلك السلوك أي أن تكون علاقة سببية بين سلوك مفشي السر والضرر الذي أصاب من أفشي سره، الضرر هو عنصر جوهري لقيام المسؤولية المدنية، بل أن التعويض يدور معه وجودا وعدما، لكن السؤال الذي طرحه العديد من الفقهاء هل يحق للمضرور طلب إعادة النظر في التعويض إذا تغير الضرر أو تفاقم؟ وهل يملك القاضي سلطة إعادة النظر في قيمة التعويض؟³

حسب الفقه فإنه على المحكمة أن تثبت من عناصر التعويض وهو ما يعد مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض، فإذا حكم القاضي بتعويض عن ضرر مادي يتعين عليه أن يحدد في حكمه

¹ -حلا صايل عاهد غانم، المسؤولية المدنية الناجمة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، كلية الدراسات العليا، 2018، ص 108.

² -ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 05.

³ - سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ب ر، ط ب س، ص 34، 42.

عنصري هذا التعويض وهما الخسارة اللاحقة والكسب الفائت، والحقيقة أن القاضي عندما يتبين عناصر الضرر يجب عليه أن يضع بالحسبان ما إذا كان الضرر الذي لحق المدعي قد نجم جميعه بسبب الخطأ الذي صدر عن الموظف أو القائم بالمهنة مثال ذلك حالة الضرر الذي يصيب المريض من خطأ لم يكن بسبب الطبيب وحده بل كانت مداخلات وأسباب أخرى في هذه الحالة يجب على القاضي توزيع المسؤولية على المسؤولين المتعددين عن إحداث الضرر.¹

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

الفرع الثاني: عبء إثبات المسؤولية المدنية

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

لا ينظر لعبء الإثبات في تطبيقه إلى نوع المسؤولية إن كانت تقصيرية أو تعاقدية، وإنما يعالج عبء الإثبات بالنظر إلى طبيعة موضوع الالتزام، فنجد مبدأ الموضوعية مبدأ عام يسيطر على الشريعة الإسلامية وليس لهذه الموضوعية أي معنى إن لم تكن مقترنة بالثقة والأمانة وشرف الالتزام.²

في القانون الوضعي الجزائري فإن القاعدة العامة التي تحكم عبء إثبات الضرر يقع على المدعي، ومن المقرر قانوناً أنه على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه بمبدأ البينة على من ادعى واليمين على من أنكر وذلك طبقاً للمادة رقم 323 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13

¹ - المرجع نفسه، ص 144.

² - أيت مختار ليدية، بقعة سلمى، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2015، ص 53.

ماي 2007، المتضمن القانون المدني الجزائري، كما أن القضاء لا يطلب إثبات الضرر الأدبي عكس الضرر المادي نظرا لصعوبة إثباته، بل يكفي بإثبات الواقعة المباحة الكافية لوقوع الضرر فالقاضي لا يحكم بالتعويض إلا إذا أثبت صاحب السر أن ضررا أصابه جراء الإفصاح عنه ويشترط أن يثبته لدى قضاة الموضوع الذين لهم السلطة التقديرية في قبول أو رفض هذا التعويض.

الخاتمة

الخاتمة:

تعد حماية السر المهني واجباً أساسياً لكل مهني يلتزم بأخلاقيات مهنته ومتطلبات القانون. إذ تعكس السرية المهنية الثقة المتبادلة بين المهني وعملائه أو أرباب عمله، وتؤسس لبيئة عمل تضمن احترام خصوصية المعلومات الحساسة.

إفشاء السر المهني ليس مجرد خرق للواجب الأخلاقي، بل هو جريمة تعاقب عليها القوانين في معظم الأنظمة القانونية حول العالم. يتحمل المهني المسؤولية القانونية بأشكالها المختلفة: التأديبية، الجنائية والمدنية، بناءً على خطورة الفعل والأضرار الناتجة عنه وتتمثل هذه الأشكال في: **المسؤولية التأديبية:** تعمل على الحفاظ على نزاهة المهنة ومعاقبة المهني من خلال إجراءات تأديبية مثل الإنذار أو الفصل.

المسؤولية الجنائية: تسعى إلى معاقبة الفعل الجنائي نفسه من خلال فرض عقوبات مثل الحبس أو الغرامات.

المسؤولية المدنية: تهدف إلى تعويض الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بالمتضررين نتيجة الإفشاء.

بناءً على ما سبق فقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن ايجازها فيما يلي:

1- يؤدي إفشاء السر المهني إلى فقدان ثقة العملاء والزملاء، مما يؤثر سلباً على السمعة المهنية للشخص.

2- في حالات الإفشاء الجسيمة، قد يتعرض المهني للفصل النهائي من وظيفته.

3- يتحمل المهني المسؤولية المدنية من خلال تعويض المتضررين عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بهم نتيجة الإفشاء.

على ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات:

1- تخصيص لكل نشاط أو قطاع قوانين وإجراءات تأديبية خاصة بها.

2- إحاطة المسألة بجملة من الإجراءات الردعية خاصة في القطاعات الحساسة وأسرار الدولة.

3- ضرورة وضع قوانين ردعية خاصة بإفشاء الأسرار إلكترونيا نظراً للتطورات والنقد العلمي الحاصل.

4- توعية الموظف وغيره من المهنيين على خطورة السر المهني من خلال لقاءات تحسيسية دورية.

5- ضرورة تفعيل الوازع الديني والأخلاقي للحد من هذه الجريمة في فحوى النصوص القانونية (السر أمانة).

في النهاية، من الضروري أن يعي الموظفون والمهنيون أهمية المحافظة على السرية المهنية ويدركوا التبعات القانونية الخطيرة لإفشاء الأسرار وتعزيز الوعي بهذه المسؤوليات يساعد في حماية حقوق الأفراد والمؤسسات، ويساهم في بناء مجتمع مهني قائم على الثقة والاحترام المتبادل والحفاظ على السر المهني ليس فقط التزامًا قانونيًا، بل هو أيضًا التزام أخلاقي يعكس نزاهة واحترافية المهني في أداء واجباته.

قائمة المراجع:

I- المصادر والمراجع باللغة العربية:

أولاً: النصوص القانونية

أ- القوانين

1. القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 6 سبتمبر 2001 يتضمن القانون اساسي للقضاء، جريدة
2. القانون 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، الجريدة الرسمية الصادرة في 09 جوان 2021، عدد 45.
3. القانون رقم 18-11 مؤرخ في 02 يوليو 2018 يتعلق بالصحة، جريدة رسمية عدد 46، مؤرخة في 29 يوليو 2018، ص 06.
4. القانون 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ج.ج.ج، عدد 14، الصادرة في 80 مارس 2006.

ب- الأوامر

1. الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 20 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ج.ج.ج، عدد 64، الصادرة بتاريخ 80 جوان 1966.
2. الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
3. الامر 03/06، المؤرخ في 51 جويلية 2006، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج.ج.ج.ج، عدد 46 الصادرة في 61 جويلية 2006.
4. الامر رقم 09/21، المؤرخ في 80 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الادارية، ج.ج.ج.ج، عدد 54 الصادرة في 90 يونيو 2021.
5. الأمر المؤرخ في 12 ديسمبر 2017 الذي يحدد قانون أخلاقيات الشرطة، الجريدة الرسمية الصادرة في 07 فيفري 2018، عدد 08.

ج- المراسيم الرئاسية

1. المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج.ج.ج.ج، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
2. المرسوم الرئاسي رقم 20-422 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

د- المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي رقم 22-276 الصادر في 6 سبتمبر 1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية الصادرة في 08 يوليو 1992، عدد 52.
2. المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية عدد 78.
3. المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارة العمومية (الجريدة الرسمية 44 مؤرخة في 30-07-2020).

ثانيا: الكتب

1. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019.
2. حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
3. خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط ب ر، 2019.
4. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة أولى، الجزائر، 2010.
5. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
6. سلام عبد الزهرة، وحسام الفتلاوي جدير فليح، مفهوم التزام المحامي بعدم التزام السر المهني (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، عدد 1، جامعة بابل، العراق، 2017.
7. سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ب ر، ط ب س.
8. سليمان علي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2012.
9. عادل جبيري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ط1، 2003.

قائمة المراجع

10. عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الاردن، ط2017،01.
11. عبد الحكم فوده، التعويض المدني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ط ب ر، ط ب س.
12. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
13. فراس عبد الرزاق حمزة، سارة قاسم موات، مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2020.
14. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط03، 2006.
15. محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري(الوظيفي - العمالي- المهني)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2018.
16. محمود سليمان موسى، قواعد التجريم واسباب الاباحة (دراسة مقارنة في التشريعات العربية والقانونين الايطالي والفرنسي)، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، 2012.
17. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
18. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.
19. هشام ليوسفي، الحماية الجنائية لسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، القاهرة، ط10، 2015.

ثالثا: المذكرات الجامعية

أ- رسائل ماجستير:

1. أسامة عسيلان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول العربية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2005.
2. حلا صايل عاهد غانم، المسؤولية المدنية الناجمة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، كلية الدراسات العليا، 2018.
3. خالد بن عبد الله الرشودي، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار التحقيق، بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006.

قائمة المراجع

4. صالح عبد العزيز، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته، رسالة ماجستير في العدالة الجنائية، جامعة نايف للعلوم امنية، 2005.
5. فائق سليم هوير خميس الجنابي، مسؤولية المحامي المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2020.
6. ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.
7. وسام كاظم زغير، افشاء الاسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العراق، 2013.

ب- مذكرات الماجستير:

1. ايت مختار ليدية، بقة سلمى، المسؤولية المدنية عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014.
2. بوعلي محمد، وسعيداني رابح، السر المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة.
3. بولرباح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017.
4. تهاني الاشراف، الحماية الجنائية لسر المهنة (دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الجزائري)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2015-2014.
5. حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2016/2015.
6. دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، 2018/2017.
7. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014 /2013.

قائمة المراجع

8. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 23-24.
 9. عكرية زيوي، المسؤولية المدنية عن افشاء السر الطبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلي محند أولحاج، البويرة، 2013.
 10. علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2015.
 11. ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحققة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2016.
 12. ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر القانون العام، الملحققة الجامعية، مغنية، 2015/2016.
 13. نبري فريد، نبري فريد، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2018/2019.
- رابعاً: المقالات والدراسات
1. احمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، السنة 2019.
 2. باي عمر راضية، التزام أعوان الخدمة العامة بالسر الإداري"، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، العدد 03، سنة 2016.
 3. بوخميس سهيلة، أحمد فنيدس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الادارية، قراءة تحليلية للقانون رقم 09-21، مجلة طبنة للدراسات العلمية اكاديمية، العدد 02، المجلد 04، 2021.
 4. حفصة بن عشي، وسارة بولقواس، المسؤولية المدنية للمصرف عن الاخلال بالسر المهني، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، العدد1، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2019.
 5. راستي الحاج، مهنة المحاماة في النظام القانوني اللبناني وتحديات الحداثة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد13، الجامعة اللبنانية، 2017.
 6. طاهر أحمد الجادر تميم، تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية، مجلة الرافدين للحقوق، كلية القانون العراق، جامعة المستنصرية، 2014.

قائمة المراجع

7. العمري صالحه، الجزاء المرتب على إفشاء الصيدلي للسر المهني في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، العدد 12، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
8. محمد بن فردية، آليات حماية المعلومات والوثائق الادارية من خلال أحكام الأمر 09-21، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، العدد 03، المجلد 05، 2021.
9. مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، دراسة تحليلية للمادة 301 قانون العقوبات، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة الجلفة، المجلد 14، العدد 3، 2021.
10. مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة المعيار، المركز الجامعي لغليزان، الجزائر، 2010.
11. هتاف جمعه راشد، افشاء الاسرار الوظيفية والاثار المترتبة عليها، المجلة القانونية، كلية الادارة والاعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، دون سنة.
12. وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلد 14، العدد 1، الجزائر، 2021.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
—	إهداء
—	شكر وتقدير
01	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لإفشاء السر المهني
05	المبحث الأول: مفهوم السر المهني
06	المطلب الأول: تعريف السر المهني
06	الفرع الأول: التعريف التشريعي
07	الفرع الثاني: التعريف القضائي
08	الفرع الثالث: التعريف الفقهي
09	المطلب الثاني: المقومات القانونية للسر المهني
09	الفرع الأول: شروط السر المهني
13	الفرع الثاني: خصائص السر المهني
15	المبحث الثاني: الالتزام بالسر المهني
15	المطلب الأول: طبيعة ونطاق الالتزام بالسر المهني
15	الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني
17	الفرع الثاني: نطاق الالتزام بالسر المهني
18	المطلب الثاني: أساس الالتزام بالسر المهني
18	الفرع الأول: التشريع كأساس الالتزام بالسر المهني
23	الفرع الثاني: التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني
26	المبحث الثالث: مفهوم إفشاء السر المهني
27	المطلب الأول: تعريف إفشاء السر المهني
27	الفرع الأول: التعريف اللغوي للإفشاء
27	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للإفشاء
28	المطلب الثاني: حالات إفشاء السر المهني
29	الفرع الأول: الإفشاء الوجوبي
30	الفرع الثاني: الإفشاء الجوازي
31	الفرع الثالث: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي
32	الفرع الرابع: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني
32	الفرع الخامس: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي

فهرس المحتويات

32	الفرع السادس: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر
35	الفصل الثاني: المسؤوليات المترتبة عن إفشاء السر المهني
36	المبحث الأول: المسؤولية التأديبية عن إفشاء السر المهني
36	المطلب الأول: الخطأ التأديبي كمسؤولية عن إفشاء السر المهني
36	الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)
38	الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي
39	الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية
41	المطلب الثاني: العقوبات المقررة عند إفشاء السر المهني والجهة المختصة بتوقيع العقوبة
41	الفرع الأول: العقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني
42	الفرع الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي
46	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المهني
46	المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني
47	الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني
48	الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني
52	المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني
52	الفرع الأول: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء
53	الفرع الثاني: أعمال الخبرة
54	الفرع الثالث: رضا صاحب السر بالإفشاء
54	الفرع الرابع: التصريح
55	المبحث الثالث: المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني
55	المطلب الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني
55	الفرع الأول: الخطأ
55	الفرع الثاني: الضرر
56	الفرع الثالث: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر
56	المطلب الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبئ الإثبات
56	الفرع الأول: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية
58	الفرع الثاني: عبء إثبات المسؤولية المدنية
61	الخاتمة
63	قائمة المراجع
69	فهرس المحتويات
—	ملخص البحث

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تبين أن إفشاء السر المهني يحمل نتائج قانونية جسيمة تتراوح بين العقوبات التأديبية، الجنائية والمدنية، إلى جانب التأثيرات السلبية على السمعة المهنية والشخصية للمهني. الالتزام بالسرية المهنية ليس فقط واجباً قانونياً، بل هو أيضاً حجر الزاوية في بناء الثقة بين المهنيين وعملائهم وأرباب عملهم فهم هذه النتائج يساعد في تعزيز الالتزام بالقوانين والأخلاقيات المهنية، ويعزز بيئة عمل آمنة وموثوقة.

الكلمات المفتاحية: السر المهني، المسؤولية القانونية، أخلاقيات المهنة، إفشاء السر المهني.

Abstract:

The study aimed to show that disclosing professional secrets carries serious legal consequences ranging from disciplinary, criminal, and civil penalties, in addition to negative effects on the professional and personal reputation of the professional. Commitment to professional confidentiality is not only a legal duty, it is also a cornerstone in building trust between professionals, their clients and their employers. Understanding these findings helps enhance adherence to professional laws and ethics, and promotes a safe and reliable work environment.

Keywords: Professional secret, legal responsibility, professional ethics, disclosure of professional secrets.