

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق  
التخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر أكاديمي  
بعنوان

# السّر المهني في الوظيفة العمومية

إشراف الأستاذ:  
أ. د. والي عبد اللطيف

إعداد الطالبة:  
غيلوس خيرة

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب         | الجامعة               | الصفة        |
|----------------------|-----------------------|--------------|
| أ.د. لجلط فواز       | محمد بوضياف . المسيلة | رئيسا        |
| أ.د. والي عبد اللطيف | محمد بوضياف . المسيلة | مشرفا ومقررا |
| د. مهدي رضا          | محمد بوضياف . المسيلة | ممتحنا       |

السنة الجامعية: 2021-2022م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا

بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ﴾

سورة الملك - الآية 13.

# شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

"وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب " سورة هود

نشكر الله العلي القدير ونحمده الذي أنار لنا الطريق إلى دروب العلم والمعرفة

ومنا علينا بالوصول إلى هذه المرتبة التي ما كنا لنبلغها إلا بفضلہ.

إلى من كاد أن يكون رسولا لقوله صلى الله عليه وسلم:

(قم للمعلم وفه التبجيلا كاد المعلم أن يكون رسولا).

والذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته.

الأستاذ المشرف البروفيسور: والي عبد اللطيف.

إلى رمز الحكمة والتحدي الذي بعث في نفسي روح البحث والاطلاع السيد رئيس

المجلس العلمي: البروفيسور "جلط فواز "

كما أشكر كل من ساهم في تأطيري في مختلف الأطوار الابتدائي، المتوسط، الثانوي.

إلى جميع الأساتذة والدكاترة لكلية الحقوق والعلوم السياسية الأفاضل كل واحد باسمه

الذين لا يسعنا المقام لذكرهم في هاته الصفحة البسيطة.

إلى الطاقم الإداري بكلية الحقوق والعلوم السياسية كل باسمه ومقامه.

# إهداء

التي أضاعت لي تفاصيل طفولتي لأبلغ الذي أنا عليه اليوم " أمي الحبيبة "

لمن سكب قطرات عرقه على جهدي فتضاعفت وبلغ أشده، جهد بلغت به المنى وبلغت ما  
عليه اليوم أنا " أبي الغالي "

لمن شاركني قطعة اللحم، وقطرات الدم، وتفاصيل المحبة، سندي، وعضدي الذي لا يشد  
عضد إلا بهم "إخوتي "

لمن صدقوني الوعد، وصدقوني الوصل والألم أسرتي الثانية"أسرة القاضي عياض"

والى رفيقة دربي " أميرة إيناس "

لمن لم يهدى لهم شيء من قبل، أهدي لكم تعبتي ومشقتي ودقائق سهري، وسنين العمل.

غيلوس خيرة

# مقدمة

## مقدمة:

السر المهني ركيزة أساسية في المجتمع، لأنه مرتبط بأخلاق الإنسان، والمحافظة عليه لها أهمية كبيرة خاصة في حياة الموظف العام، هذا الأخير الذي هو وسيلة الدولة لتحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها، فان صلح صلحت وان فسد فسدت.

وباعتبار الموظف مواطن عادي له حقوق وتترتب عليه واجبات، إلا أن التزامه بخدمة الدولة، جعل تمتعه بتلك الحقوق والحريات مقيدا، بما يضمن السير الحسن للمرفق العام وللمصلحة العامة، ومن بين تلك الالتزامات التزامه بالسر المهني.

وهذا الالتزام يعد مقياسا لمدى تعلق الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها وولاءه للدولة ومؤسساتها، حيث أصبح السر المهني، واجب قانوني يلتزم به الموظف، للحفاظ على مركزه القانوني من جهة، ومن جهة أخرى الحفاظ على علاقته بالإدارة، فالإخلال بهذا الالتزام أو خرقه من طرف الموظف العام، يعد من الأعمال المحظورة تترتب عليه مسؤولية تختلف باختلاف الخطأ، وكل منها لها أركان وجزاءات مقررة لمرتكبيها.

تبرز أهمية دراسة الموضوع السر المهني في الوظيف العمومي زيادة الثقافة القانونية للأشخاص والأفراد بشكل عام وللموظفين العامون بشكل خاص.

فسبب اختياري للموضوع يعود لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

الأسباب الذاتية تكمن في ارتباطه بالقانون الإداري وبالضبط مجال النظيف العمومي ورغبتي في إجراء دراسة عن واجبات الموظف والتعمق في جزئية منها وهي واجب الحفاظ على السر المهني.

وأسباب موضوعية منها:

- القيمة العلمية لموضوع البحث.

- توفر العديد من المواد العلمية المتعلقة بالموضوع.

تهدف دراسة هذا الموضوع إلى:

- نشر ثقافة المحافظة على السر المهني بصفة عامة والسر المهني للموظف خاصة.
- تزويد مكتبة الكلية بمرجع في هذا الموضوع.
- معرفة المقصود بالسر المهني.
- التعرف على الجزاءات المترتبة في حالة الإخلال به.

وعلى ضوء ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

- فيما تتمثل مسؤوليات الموظف في حالة إخلاله بواجب السر المهني ؟.

وتتدرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة وهي:

- ما مفهوم السر المهني والموظف العمومي ؟.

- ماهي الإجراءات التأديبية المتبعة في حالة إفشاء الموظف للسر المهني ؟

وانطلاقا مما سبق قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين (الفصل الأول) حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى الموظف العمومي والسر المهني الذي يحتوي على مبحثين، الأول يتعلق بمفهوم الموظف العمومي والثاني السر المهني، أما (الفصل الثاني) تعرضنا فيه إلى الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني، والذي ينقسم إلى المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني وجزاءاته في المبحث الأول، والمسؤولية الجنائية للموظف العمومي وجزاءاتها في المبحث الثاني.

A decorative rectangular border with ornate floral and scrollwork patterns in the corners and along the sides.

# الفصل الأول

**مفهوم الموظف العمومي  
والسر المهني**

الموظف العمومي هو وسيلة الدولة البشرية في إشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية، مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه وبين الإدارة العامة، وما ينتج على ذلك من نتائج.<sup>1</sup> وللموظف عدة واجبات كالواجبات المرتبطة بمنصب العمل، الذي يندرج تحته واجب الالتزام بالمحافظة على السر المهني، الذي هو محور دراستنا والواجبات ذات الطابع المهني والواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة، هذه الواجبات التي تنظم علاقة الموظف بالإدارة.

وقبل التعرف عن السر المهني كان لا بد من التطرق إلى مفهوم الموظف العمومي في المبحث الأول ودراسة السر المهني في المبحث الثاني .

<sup>1</sup>د فاضلي سيد علي، محاضرات في مقياس النظام القانوني للموظف العام، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021/2022، ص2

## المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة

يتضمن هذا المبحث مطلبين في المطلب الأول مفهوم الموظف العمومي، وفي المطلب الثاني علاقة الموظف بالإدارة.

### المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

يختلف تعريف الموظف العمومي في القانون الإداري من دولة لأخرى، حسب اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية والإدارية، وهذا راجع إلى عدم وجود معايير محددة لتحديد صفته، سواء فقها أو قضائيا أو تشريعيا.

ونظرا لأهمية هذا الأخير، سنتعرف عن المقصود بالموظف العمومي في الفرع الأول وحقوق الموظف العمومي في الفرع الثاني، وواجبات الموظف العمومي في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: المقصود بالموظف العمومي

#### أولا: التعريف الفقهي

لم يقف الفقه الإداري مكتوف الأيدي أمام هذه المسألة فإحجام المشرع عن وضع تعريف للموظف العام، وفي نفس الوقت، عدم نهج القضاء الإداري نهجا موحدا في تعامله مع هذا الأمر، كل ذلك كان دافعا للفقه الإداري بأن يدلي برأيه في هذه المسألة.

وقد أورد فقهاء القانون الإداري، تعريفات عديدة، للموظف العمومي أو الموظفين العموميين، فتارة يصفونهم بعمال المرافق العامة، وتارة أخرى يصفونهم بالأشخاص الذين يخضعون في علاقتهم مع الدولة إلى أحكام القانون العام، أو الذين يتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة.

وفي حقيقة الأمر، ليس من السهل وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الموظف العام، نظرا لاختلاف مدلوله واختلاف النصوص التشريعية، التي تحدد أركان الوظيفة العمومية وتبين عناصرها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> د. بكر القباني، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون تاريخ، ص 534.

يعرف الفقيه (هوريو) الموظف العام بكل شخص يعين بمعرفة السلطة العامة، لشغل وظيفة في الكادر الدائم لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى، سواء أكان تحت مسمى موظف أو مستخدم أو عامل أو مساعد عامل<sup>1</sup>.

ويعرفه (رولان) بالشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الكادرات الدائمة للمنشأة لضمان السير المنظم للمرافق العامة.<sup>2</sup>

وباعتبار الفقيهين ينتميان للاتجاه القديم نستخلص من خلال التعريفين أنه يجب توافر شرط المساهمة في إدارة المرفق العام وشرط الشغل الدائم للوظيفة، لاعتبار الشخص موظفا عاما.

أما أنصار الاتجاه الحديث فقد أعطوا مفهوم ضيق للموظف العام، فيعرفه (دي لو بادير) بالشخص الذي يتولى وظيفة دائمة داخلية في كادر المرفق العام.<sup>3</sup>

ويعرفه الأستاذ (فالين) بأنه كل من يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالطريق المباشر ويشغل وظيفة دائمة ضمن درجة من درجات كادر الإدارة العامة<sup>4</sup>، في حين يشترط الأستاذ (بيكمال) ثلاث عناصر لتوافر صفة الموظف العام وهي:<sup>5</sup>

1- أن يشغل وظيفة إدارية.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

<sup>1</sup>Hauriou (Maurice): précis élémentaire de droit administratif, paris,1925,P.274.

<sup>2</sup>Roland (Ionis): précis de droit administratif , paris ,2ém édition 1928.P.56

<sup>3</sup>Du l'aubader ( André): manuel de droit administratif , paris, 4 ém édition, 1955,PP.250-351.

<sup>4</sup>Waline (marcel) , droit administratif , 8 émendation, paris , 1959, P.728.

<sup>5</sup>Piquemal.(marcel) , le fonctionnaire droite et garanties, paris 1973, P.50

3- التثبيت في درجة من درجات السلم الإداري. وأيا كان الأمر، فإن الفقهاء المعاصرين اتفقوا على العناصر الأساسية الواجب توافرها في الشخص لاكتساب صفة الموظف العام وهي:<sup>1</sup>

- 1- أن يشغل وظيفة دائمة.
- 2- التثبيت في إحدى درجات السلم الإداري.
- 3- المساهمة في مرفق عام إداري.<sup>2</sup>

أما في مصر فقد انقسم الفقهاء إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: عرف الدكتور محمود عاطف البنا الموظف " بكل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، بالطريق المباشر"<sup>3</sup>.

ويعرف الدكتور فؤاد العطار بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره أحد أشخاص القانون العام"<sup>4</sup>.

أما الدكتور سليمان الطماوي ، فيرى أن الموظف العام هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.<sup>5</sup>

نستنتج من خلال التعريفات السابقة، أنه يجب توافر الشروط التالية لاعتبار الشخص موظفا عاما:

<sup>1</sup>د.عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 170.

<sup>2</sup>د. نوفان العقيل العجاردة، سلطة تأديب الموظف " دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 31

<sup>3</sup>د.محمود عاطف البنا، مبادئ القانون الإداري، أساليب النشاط الإداري ووسائله، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 98.

<sup>4</sup>د.فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970، ص 407.

<sup>5</sup>د. نوفان العقيل العجاردة، المرجع السابق، ص 32.

1- دائمية الوظيفة.

2- المساهمة في خدمة المرفق العام.

3- أن يدار هذا المرفق من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

4- أداة التعيين أو وجود قرار إداري يسند الوظيفة للموظف.

الاتجاه الثاني: يعرف الدكتور " أحمد طه خلف الله " الموظف بالشخص الذي يعين قانونا برضائه في عمل دائم وبصفة مستمرة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص العامة بطريق مباشر<sup>1</sup>.

أما الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي، فيرى أن الموظف العام هو الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام في وظيفة دائمة وبصفة دائمة، عن طريق التعيين مع قبوله لهذا التعيين.<sup>2</sup>

نلاحظ من خلال التعريفات بأن أنصار هذا الاتجاه يتطلبون توافر الشروط التالية لاعتبار الشخص موظفا عاما:

1- الخدمة في مرفق عام، وأن تكون هذه الخدمة دائمة.

2- أن يدار المرفق بالطريق المباشر.

3- صدور أداة قانونية بالتعيين.

نستنتج مما تقدم أن فقهاء القانون الإداري في مصر، بكلا الإتجاهين القديم والحديث، يتوافقون على وجوب توافر الشروط الثلاث التالية لاعتبار الشخص موظفا عاما:

1 - العمل الدائم.

2- الخدمة في مرفق عام.

<sup>1</sup>د.أحمد طه خلف الله، الموظف العام في قانون العقوبات، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1991، ص 141.

<sup>2</sup>د.مصطفى أبو زيد فهمي، الوجيز في القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1، 1957، ص 116

3 - أن يدار المرفق من قبل الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام.<sup>1</sup>

أما في الفقه الجزائري يعرفه الأستاذ أحمد محيو " هو من يوجد في وضع قانوني تنظيمي حسب مادة من قانون الوظيفة العمومي الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق على الموظفين العموميين تلقائيا دون أن يكون لهم القدرة على أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"<sup>2</sup>

ويعرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف العام بالقول: " يضمن سير الإدارة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومي سوى أولئك الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف هذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.<sup>3</sup>

رغم اختلاف التعريفات السابقة حسب رأي كل فقيه، إلا أننا نلاحظ نقطة اشتراك تمثلت في علاقة الشخص بالمرفق العام، ومساهمته الفعالة في نشاط هذا الأخير.

### ثانيا: التعريف القضائي

قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه " يعد موظفا عاما كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية في الكادر وتكون في خدمة مرفق عام " وعرف الموظف العام أيضا بأنه "هو ذلك المستخدم في وظيفة دائمة تابعة لأحد كوادر المرفق العام"، حيث تبين لنا أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توافر الشروط التالية لاكتساب الشخص صفة موظف عام:

1- أن يكون المرفق العام مرفقا إداريا.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

<sup>1</sup>د.نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 33.

<sup>2</sup>د.أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2000، الجزائر، ص34.

<sup>3</sup>د.أحمد محيو، المرجع السابق، ص34.

3- أن تكون الوظيفة داخلة ضمن الكادر، أي يجب أن يكون الشخص مندمجا بالهرم الإداري، ويتحقق هذا الاندماج من خلال تثبيته بالوظيفة.<sup>1</sup>

ويعرف القضاء الإداري المصري الموظف بأنه: "من يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره أو تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"، كما تعرضت المحكمة العليا لتعريف الموظف العام في الكثير من أحكامها، ويستخلص أن الموظف العام هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر.

وعليه يتوجب توافر عنصرين لاعتبار الشخص موظفا عاما:

1- أن يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام يدار من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

2- أن يدار المرفق بالطريق المباشر.<sup>2</sup>

أما القضاء الجزائري، انتهج طريق التشريع الجزائري في تعريفه للموظف العام، وعمل بالمعايير التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>د.نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup>د.نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 28.

<sup>3</sup>أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادر في 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ، الموافق 16 يوليو سنة 2006 م.

### ثالثا: التعريف القانوني

عرف المشرع الجزائري الموظف في ظل الأمر رقم 66-133 لسنة 1966<sup>1</sup> في المادة الأولى "الموظفون هم الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة " أما في المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، كما فعل في قانون الوظيفة العامة لسنة 1966<sup>2</sup>.

إن المادة الثانية من المرسوم 59-85 حددا مفهوم المؤسسات والإدارات العامة على النحو التالي:

- المصالح التابعة للدولة، والمؤسسات والأجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني.
- الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- مصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة.
- الهيئات العمومية الخاضعة لقواعد المحاسبة العامة.
- رجال القضاء باستثناء قواعد التعيين والنقل والترقية والانضباط.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 18 صفر 1386 الموافق 08 جوان 1966م.

<sup>2</sup> المادة الأولى من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة: " يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة...".

<sup>3</sup> د.كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة 2006، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 25.

ثم صدر الأمر 03-06 لسنة 2006، استعمل مصطلح الموظف بشكل واضح مع وضع تعريف دقيق له، حيث ورد في المادة 04 منه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".<sup>1</sup>

كما نصت المادة 02 منه على أنه: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

نستخلص من النصين أن الموظف: "هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في مؤسسة أو إدارة عمومية، ورسم في رتبة في السلم الإداري".

ويشترط في هذا التعريف جملة من الشروط والمعايير التي ينطبق عليها وصف موظف، وهي:

- التعيين الصحيح في الوظيفة العمومية.
  - أن تكون الوظيفة العمومية دائمة.
  - أن تكون هذه الوظيفة العمومية دائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية.
  - أن يرسم في رتبة من رتب السلم الإداري.
- توفر هذه الشروط المادتين المذكورتين ضروري لاعتبار شخص ما موظفا، اذ تخلف شرط واحد يجعله لا يتمتع بصفة الموظف.<sup>2</sup>
- وقد عرف الموظف العمومي في ظل الأمر رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات و الوثائق الإدارية بأنه : كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة ، دائما أو مؤقتا ، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر ، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> د.مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري " دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 27 و 28.

<sup>3</sup> المادة 03 ، من الأمر رقم 096-21 مؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق 8 يونيو سنة 2021 يتعلق بحماية المعلومات و الوثائق الإدارية .

## الفرع الثاني: حقوق الموظف العمومي

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق يستمدّها من مركزه القانوني، وقد تناول المشرع الجزائري أهم الحقوق في الفصل الأول من الأمر 06-03 تحت عنوان " ضمانات وحقوق الموظف " في المواد من 26 إلى 39 وتتمثل أهمها فيما يلي:

### أولاً: الحق في الراتب

يقصد به المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف شهرياً، مقابل قيامه بواجبات وظيفته، وقد نص المشرع على هذا الحق في المادة 32: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب " وبذلك يكون المشرع قد أكد على مبدأ الراتب مقابل العمل، بحيث لا يستحق الموظف راتبه إلا بعد قيامه بأداء الموكول إليه.

ويتكون الراتب طبقاً للمادة 119 من الأمر رقم 06-03 والمادة الرابعة 04 من المرسوم الرئاسي 07-304 من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات.<sup>1</sup>

### ثانياً: الحق في الترقية

تعتبر الترقية حقاً للموظف العام في ظل المفهوم الشخصي للوظيفة العامة، حيث ينصرف مفهومها إلى: " كل ما يطرأ على الموظف العام من تغيير من مركزه القانوني ويكون من شأنه تقديمه على غيره وتدرجه في السلم الإداري... "

وتعد الترقية وسيلة لتحفيز وتشجيع الجادين من الموظفين واختيار قيادات العمل الإداري من بينهم، فضلاً على زيادة حقوقهم المالية ورفع مستواه في السلم الإداري، ويرتبط مفهومها عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني بصفة مستمرة ودورية بهدف تقدير مؤهلاته المهنية مما يؤدي إلى الترقية كأحدى أهداف التقيين الذي يركز على معايير موضوعية أهمها: احترام الواجبات، الكفاءات المهنية، الفعالية والمردودية وكيفية الخدمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> د. فاضلي سيد علي، محاضرات في مقياس النظام القانوني للموظف العام، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق، قسم الحقوق، 2022، ص 21.

<sup>2</sup> د. فاضلي سيد علي، المرجع السابق، ص 22 و 23.

وتتمثل الترقية في:

1 الترقية في الدرجات.

2 الترقية في الرتبة.

### ثالثا: الحق في العطل والغيابات القانونية

العطلة قد يكون سببها إراحة الموظف، أو سببها شيء آخر، فالعطلة هي: انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا لسبب من الأسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه، والحافظ على وضعه القانوني.

أما الغيابات القانونية، فهي انقطاع الموظف عن العمل لعذر قانوني مقبول.<sup>1</sup> فقد نصت القوانين السابقة للوظيفة العمومية على الحق في العطل و الغيابات القانونية، إلا أن الأمر رقم 03/06 كان أكثر وضوحا، فقد خصصت له مواد كثيرة من المواد 191 إلى 215.

وقد انقسمت العطل إلى عطل عامة وهي: العطلة السنوية والعطلة الأسبوعية، وعطل خاصة كالعطلة المرضية وعطلة الأمومة وعطلة الحج.

### رابعا: الحق في الحماية

نصت المادة 30 من القانون السالف الذكر على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به".

"وتحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

<sup>1</sup>د.مراد بوطبة، المرجع السابق، ص339.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة".<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: واجبات الموظف العمومي

#### أولاً: واجب الطاعة

نص المشرع الجزائري بهذا الالتزام، في المادة 47 من الأمر 03/06 "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه. لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه".<sup>2</sup>

هذا الواجب، يتضمن أمرين:

- تنفيذ أوامر وتعليمات الرؤساء الإداريين في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة.
- احترام الرؤساء الإداريين من خلال التعامل معهم بأدب.<sup>3</sup>

#### ثانياً: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة

من شروط التعيين في وظيفة عمومية، أن يكون الموظف حسن السيرة والسلوك، فهو شرط لاستمرار الحياة الوظيفية، بحيث إذا فقد الموظف هذا الشرط جازت مساءلته وربما وصل الحال إلى إنهاء الرابطة الوظيفية.

ويجب أن يكون سلوك الموظف يتفق داخل العمل وخارجه، وهذا الالتزام يختلف حسب الوظيفة التي شغلها الموظف، كما يختلف من مكان لآخر.

وقد نصت المادة 42 من الأمر 03/06 "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم " <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 30 أمر رقم 03/06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 47 أمر رقم 03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 388.

<sup>4</sup> المادة 42 أمر رقم 03/06، السالف الذكر.

### ثالثا: واجب المحافظة على الوثائق الإدارية

يتضمن هذا الواجب محافظة الموظف على مصالح الدولة وأموالها، وصيانتها من أي اعتداء، وهذا الواجب يفرض عليه المحافظة على أموال الدولة وممتلكات الإدارة التي يعمل بها.

حيث نصت المادة 49 من القانون السابق ذكره على أنه: "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية".<sup>1</sup>

### رابعا: واجب المحافظة على السر المهني

تتيح الوظيفة للموظف الاطلاع على الأسرار الخاصة بالمواطنين والموظفين، مما يقتضي ذلك الالتزام بالمحافظة على الأسرار التي تخص الطابع المهني وعدم نشرها أو إفشائها، أما في حال قيامه بذلك يكون قد أخل بثقة الإدارة التي منحتة إياها، والتي منعه من ذلك، فالإخلال بذلك الالتزام يسبب أضرار لكل من له مصلحة في عدم إفشاء السر المهني.

نصت المادة 48 من الأمر 03/06 السابق الذكر " 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. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".<sup>2</sup>

ويترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب مسؤولية جنائية وتأديبية وفقا للمادة 49 من الأمر السالف الذكر.

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

### المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة

لقد أثار خالف في الفقه والقضاء الإداري حول الرابطة أو العلاقة التي تربط بين الإدارة العمومية والموظف، حيث اتجه البعض إلى تكييف هذه العلاقة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" وعلاقة عامة يحكمها القانون العام بينما اتجه البعض الآخر إلى تكييف العلاقة على أنها تنظيمية أو لائحية.

ولمعرفة نتيجة الخلاف الثائر سنتطرق لدراسة ذلك النظرية التعاقدية في الفرع الأول والنظرية التنظيمية في الفرع الثاني وعلى ضوء تلك النظريات سنرى موقف المشرع الجزائري في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: النظرية التعاقدية القانونية

#### أولاً: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص

ظهرت هذه الرابطة التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر (19) وسادت حتى منتصفه بحيث يعود هذا الفضل في الظهور إلى الفقه والقضاة الفرنسيين وتتفى هذه النظرية على أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة تعتبر علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص بمعنى أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدية، وحسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد عمل أو عقد إيجار إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي أو جسماني، بأنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف عمال ذهني.

واستند أنصار هذه النظرية في وصفهم لهذه العلاقة بأنها تقوم على أساس تعاقدية إلى حجة مفادها أن المترشح للوظيفة العمومية يقبل بالالتحاق بالخدمة الوظيفية، حيث تتوافق الإدارتين بعد الإيجاب والقبول وتنشأ بذلك مراكز ذاتية وحقوق مكتسبة تحكمها قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بلمزود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2017/ 2018 ص54.

ويترتب على تكييف العلاقة بين الموظف والدولة أي الإدارة بأنها علاقة تعاقدية عدة نتائج أهمها:

1. لا يجوز تعديل أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين.
  2. كما أن أحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر ذلك تأسيس على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليها في القانون المدني.
  3. اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.
  4. وجود الموظف في مركز شخص ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة.
  5. إعتبار التزام كل طرف بما ورد في عقد ما بسبب التزام كليهما.<sup>1</sup>
- إن النقد الموجه إلى هذه النظرية يمكن في أن العناصر الشكلية والموضوعية للعقد غير متوافرة فيها.

#### أ. من الناحية الشكلية:

إن عقود القانون المدني تتم بإيجاب وقبول من الطرفين، عقد مفاوضات تجري بينهما ويتم أثناءها الاتفاق على تحديد موضوع العقد وشروط التعاقد والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، ومثل هذه المفاوضات الموجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف، فهذا الأخير لا يناقش شروط الخدمة كما أن العلاقة التي تحكمه لا تنشأ من جراء التقاء إرادته مع إرادة الإدارة العمومية، وأن تعيين الموظف يتم وينتج معظم آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف فضلا عن أن مثل هذا الافتراض "العلاقة التعاقدية" لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة التعاقدية كون أن هذا سيجعل منها موضوعا للاستغلال والمساومة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>سلى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة) جامعة محمد بوقرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010، ص5.

<sup>2</sup>كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأصول العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، كمان، الطبعة الأولى الاصدار الخامس، 2007، ص39.

## ب. من الناحية الموضوعية:

طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين ولا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقا لاحتياجات الصالح العام.<sup>1</sup> في حين أن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق العام هي تقديم المصلحة العامة على المصلحة الفردية، وضرورة سير المرفق العام سيرا منتظما، وضرورة جعله مسايرا للظروف والحاجات الجديدة كما تقتضي أحكام العقود بنسبية آثار العقد بمعنى أن تقتصر آثار العقد طرفيه، بينما تمتد آثار الوظيفة العمومية إلى غير الموظف أي إلى أفراد ليسوا طرفا في العقد كما هو الحال في حالة إخلال الموظف بواجباته يعرضه في بعض الأحيان إلى تحمل عبئ المسؤولية الشخصية اتجاه إدارته وأيضا اتجاه هؤلاء الأفراد الخارجين عن مجال وظيفته.

واعتبارا لهذه الأفكار التي ترفض مجملها اعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية خاصة، ناد الفقه بفكرة أخرى جديدة مفادها أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تدرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية عقد الإذعان.<sup>2</sup>

## ثانيا: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون العام

كانت آخر محاولة لجأ إليها دعاة النظرية التعاقدية في أنها عقدا لا ينتمي إلى القانون الخاص، وإنما هو عقد من عقود القانون العام ما يجعله قابلا للتعديل من طرف الإدارة كلما اقتضت الظروف ذلك. واستنادا إلى ذلك يكون للإدارة الحق في التنقل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتبار أن الإدارة تتمتع بسلطات واسعة في مواجهة المتعاقدين، وبذلك لا تنقيد

<sup>1</sup>د. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 1982، ص 47.

<sup>2</sup>بلمزيد نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2017/ 2018 ص 56.

الإدارة بالقاعدة والمركز القانوني للموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين والأنظمة السارية المفعول، بدأ بكيفية انتقائه وتعيينه وتسيير مساره المهني، لذلك فإن هذه

المراكز يمكن أن تدخل عليها تعديلات بأي وقت وفي إطار ما يسمح به القانون.<sup>1</sup>

ومن أنصار هذه النظرية في مصر "الدكتور عبد الحميد حشيش" الذي يرى أن نظرية عقد القانون العام قد أكتسبت الفكرة العقدية الأصلية مرونة إذا أصبح في الإدارة تعديل النصوص التعاقدية بإرادتها المنفردة، ووفقا لمشيئتها إعمال لمبدأ قابلية قواعد المرفق للتعديل والتغيير لمطابقة حاجات الناس المتغيرة.<sup>2</sup>

بينما اتجه بعض أنصار هذه النظرية إلى القول بأن عقد المرفق العام هو أساس الرابطة التعاقدية بين الموظف والإدارة ومن أنصار هذا الاتجاه الفقيه "جيليك" الذي ذهب إلى أن الموظف وفقا لهذا العقد يخضع لسلطة المرفق العام كأبي سلطة محددة تلتزم بقواعد القانون، غير أن الأوامر لا تنفذ مباشرة بموجب قانون موضوعي وإنما وفقا لحق شخصي مكتسب بموجب هذا العقد وهو لا يتفرع عن سلطة رئاسية عليا وأنها تتبثق منه السلطات الخاصة لرئيس المرفق وقد تعرض تكيف العالقة بين الموظف والإدارة على هذا الأساس للنقد أيضا بأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني لأنه وإن خرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدي لهذه العلاقة وبالنظر للنظريات التعاقدية.<sup>3</sup>

فقد هجرها القضاة والفقه والتشريعات المختلفة، وكان من أبرز الرافضين للنظريات التعاقدية الفقيهان "هوريو" و"دوجي" وقد استند "هوريو" في رفضه هذا على تحليله لعملية تعيين الموظف مبينا أنها لا تتضمن مقومات التعاقد من حيث عناصرها الشكلية ولا من حيث الموضوع ووصف علاقة الموظف بالإدارة بأنها من عقود القانون العام من شأنه أخلال

<sup>1</sup> محمد يوسف العدوي، دراسة في الوظيفة العامة وفي التنظيم المقارن والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1988، ص 38.

<sup>2</sup> محمد يوسف العدوي، المرجع نفسه، ص 38.

<sup>3</sup> بلمزيود نبيلة، المرجع نفسه، ص 57.

جوهر هذا العقد الذي يكون من سماته إنشاء مراكز ذاتية لا يمكن تعديلها إلا برضى الطرف الآخر، وبذلك ألا تستطيع الإدارة أن تعدل شروط التعاقد أي أنها مقيدة بعدة شروط كتغيير الظروف التي تم في ظلها التعاقد.<sup>1</sup>

ويرى أنصار هذه النظرية أن فكرة المساواة بين الطرفين (الموظف والإدارة)، والإدارة وحدها هي التي تحدد شروط العقد التي تخدم الصالح العام، فهي التي تحدد الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد بإرادتها المنفردة حتى بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: النظرية التنظيمية اللائحية

على إثر الانتقادات الكثيرة التي وجهت إلى النظرية التعاقدية، عدل الفقه والقضاء على تكيف العلاقة بين الموظف والإدارة على أساس النظرية التعاقدية وأحل محلها "النظرية التنظيمية" التي تقر بأن الموظف في علاقة بالإدارة العمومية يكون في مركز لائحي ويقصد بذلك أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركز ذاتيا خاصا وإنما يسند إليه مركز قانوني عام، وهذا المركز يجوز تغييره أي وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين وسابق عن قرار التعيين، فالقانون حتى ينشئ الوظيفة معها مركز من يشغلها، بحيث أن المزايا والتكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته بل مصلحة المرفق العمومي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشر، د ط 2007، ص 201.

<sup>2</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 62.

<sup>3</sup> بلمزيود نبيلة، المرجع السابق، ص 59.

وقد استقرت أحكام مجلس الدولة في فرنسا على هذا الرأي كما سجله المشرع الفرنسي في القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 بشأن النظام العام للموظفين كما تنص المادة 05 منه على: "أن الموظف العام في علاقته القانونية بالإدارة يعتبر في مركز تنظيمي لائحي"<sup>1</sup> ويترتب على الفكرة التنظيمية بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة النتائج التالية:

أولاً: تكون الإدارة هي التي تحدد واجبات وحقوق الموظف بصرف النظر عن شخص، من سيشغل الوظيفة، بمعنى آخر أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة تخضع لقواعد قانونية والتي تحكم الوظيفة العامة وهي القواعد المعدة سلفاً وتمتاز بكونها عامة تسري على جميع الموظفين الذين ينتمون للفئة الواحد.

ثانياً: بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص واللوائح القانونية فإن كل تعديل يطرأ، على أحكام النصوص واللوائح يسري عليه سلباً أو إيجاباً، دون الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم المعين في ظله وهذا التغيير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة احترام المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية.<sup>2</sup>

ثالثاً: لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، فإن حدث ذلك الاتفاق فإنه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً حتى ولو قبلها الموظف فلا يجوز للإدارة أن تحتج بقبول الموظف لمثل هذا اتفاق، وذلك لأن هذا يتناقض مع مبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعااقدي لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي، وتطبيقاً لذلك فإن قبول الموظف لدرجة أقل من الدرجة المقررة له، أو لمرتب أقل لا أثر له إذا وقع باطلاً ولا يعتد به، لأنه بذلك يقبل وضعاً مخالفاً للقوانين واللوائح والقواعد العامة المنظمة للوظيفة العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد يوسف العدوي، مرجع سابق ذكره، ص 39.

<sup>2</sup> - سلوى تيشات، مرجع سبق ذكره، ص 55.

<sup>3</sup> محمد عواد الحديثي، ماجستير في القانون، أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع في جامعة جرش الاردن، سنة 2017، ص 4.

رابعاً: أهم ما ينبع لعلاقة الموظف بالإدارة كونها علاقة تنظيمية هو نظام التأديب ويقصد به تمتع الإدارة بسلطة فرض الجزاءات على الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته على أن تكون ممارسة هذه السلطة بهدف تحقيق مصلحة المرفق العام ووفقاً للقانون<sup>1</sup>، وقد كان سابقاً أساس السلطة الانضباطية يكمن في العقد المبرم بين الإدارة والموظف، فما دام الموظف قد قبل القيام بعمل لحساب الإدارة فكل إخلال منه بالتزاماته يعطي للإدارة الحق في فرض الجزاءات المتمثلة بالعقوبات الانضباطية أو التأديبية بسبب إخلال الموظف بواجباته، بمعنى آخر أن العلاقة العقدية هي التي كانت تحكم علاقة الموظف بالإدارة.<sup>2</sup>

خامساً: صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه لاستقالة إنما لابد من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشياً مع فكرة سير المرفق بصفة دائمة.<sup>3</sup>

سادساً: يتمتع على الموظف الإتيان بأي عمل من شأنه الإضرار بالمصلحة العامة أو التأثير على سير عمل المرافق العامة وعرقلتها فلا يجوز له الامتناع عن أداء واجباته ومهامه الوظيفية أو الإضراب المفاجئ عن العمل.<sup>4</sup>

ولأهمية النقطتين الآخرين، الاستقالة والإضراب، وتأثيرهما على حسن سير المرافق العامة وارتباطهما برغبة الموظف والاستمرار في أداء الواجبات الوظيفية...

### الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تكيف العلاقة بين الموظف والإدارة.

إن المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية شأنه شأن المشرع الفرنسي، وقد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العامة الصادر بالأمر رقم 66/133، حيث جاء نصها كما يلي: "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وظيفة قانونية وتنظيمية"

<sup>1</sup> د. أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 19.

<sup>2</sup> بلمزيود نبيلة، المرجع السابق، ص 62.

<sup>3</sup> بلمزيود نبيلة، المرجع السابق، ص 63.

<sup>4</sup> د. أحمد حافظ نجم، القانون الإداري، دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 140.

وقد لاحظ مصطفى شريف أنه إذا كان هذا النص يعد ترجمة للمادة الخامسة من القانون العام الفرنسي للوظيفة العمومية، فإن المشرع الجزائري لم يفعل ذلك من التقليد وإنما عن مجهود.

وذلك أنه تبنى هذه الفكرة بناء على ما توصل إليه من تجارب الماضي الاستعماري ومن المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>1</sup> والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية التي استهدفت سد الفراغ الذي خلفه رحيل الفرنسي لكن حادثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الثقيلة التي أقيت على عاتقهم أدت إلى إحداث فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض المرافق العمومية وخلق وضعية بالنسبة لمسيريها، ولقد استمر المشرع الجزائري في العمل وفقا لنظام اللائحي في إطار المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي أقر بأن الموظف يوجد في مركز وتنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية.<sup>2</sup>

وقد عبر المشرع الجزائري عن أسباب الأخذ بالمفهوم التنظيمي اللائحي بقوله "مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع ليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة، وذلك لضمان استمرار الوظيفة وهذه القاعدة إن كانت توفر للموظفين ضمانات استقرار فهي تشكل نظام صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة وإنشاء طرق ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية وهكذا يمكن ان تكون الإدارة فعالة".<sup>3</sup> وقد استمر المشرع الجزائري في تبني هذه الفكرة وإلى يومنا هذا حيث ينص الأمر رقم 03/06 على أنه "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط 1981، ص 6.

<sup>2</sup> بلمزويد نبيلة، المرجع السابق، ص 71.

<sup>3</sup> سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 5.

<sup>4</sup> الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريد الرسمية العدد 64 الصادر من المرسوم في 16 جويلية 2006.

## المبحث الثاني: مفهوم السر المهني والتزام الموظف العمومي به

إن الحديث عن السر المهني، ليس بالأمر البسيط، وهذا لتشعب مصطلح السر وكذلك المهنة، فلقد بدأ الحديث عن السر المهني كواجب أخلاقي وفقاً لقواعد وأصول كل مهنة، ثم أقر القانون جزاءاً لمن يخالف هذه القواعد.

ولما كانت المصالح الاجتماعية تولد القواعد القانونية، فإن لكل قاعدة من قواعد القانون غاية تستهدفها ومصالحة تسبغ عليها حمايتها المباشرة، حيث يوازن القانون بين المصالح الجديرة بحمايته فيرجح بعضها على البعض الآخر، ذلك أن الحق يؤدي وظيفة اجتماعية واقتصادية لخدمة الصالح العام ولخدمة صاحب الحق، في إطار المصلحة العامة والنظام العام ويكون للمصلحة العامة الأولوية على مصلحة الفرد، إذا ما نشب تعارض بينهما<sup>1</sup>.

سنقوم في هذا المبحث بالتعريف بالسر المهني في المطلب الأول وتباين التزامات الموظف العمومي بالسر المهني في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: تعريف السر المهني

قد عني الإسلام بتنظيم جوانب الحياة المختلفة بحفظ الأسرار وكتمانها سواء ما يتعلق بالأفراد أو بالدولة، وأمر المسلمين جميعاً بأن يحفظوا أسرارهم وأن يستروا عوراتهم لأن ذلك أدم للآلفة وأصون لحقوق الأفراد والجماعات، ويقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "استعينوا على قضاء حوائجكم بالسر والكتمان، فإن كل ذي نعمة محسود"<sup>2</sup>.

في هذا المطلب سننتقل لتعريف الفقهي للسر المهني في الفرع الأول والتعريف القضائي في الفرع الثاني والتعريف القانوني في الفرع الثالث

<sup>1</sup> عبد الرحمن عبيد عطا الله الوليدات، الحماية الجزائية للأسرار المهنية في القانون الأردني - دراسة مقارنة - مذكرة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، 2010، ص 11. [www.lawjordan.com](http://www.lawjordan.com)

<sup>2</sup> بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2014/2013.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي

اختلفت آراء الفقهاء في تعريفهم للسر المهني، نظرا لاختلاف الظروف والأزمنة، فقد عرفه بعض من الفقه العربي بأنه: " كل واقعة يقدر الرأي العام أن إبقاء العلم بها في نطاق محدود أمر تتطلبه صيانة المكانة الاجتماعية لمن تنسب إليه هذه الواقعة ".<sup>1</sup>

كما عرفه الفقيه عبد الحميد المنشاوي بأنه: " كل صفة لواقعة ما يتضمن انحصار العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة لشخص أو أكثر في ذلك، فالسرية تقتضي أن لا يعلم بالواقعة سوى أشخاص محددين أما إذا كانت معلومة لدى عدد كبير من الأشخاص انتفت عنها تلك الصفة".<sup>2</sup>

في حين يرى الدكتور رؤوف عبيد في تعريف السر أنه: " النبأ الذي يهم صاحبه كتمانته "<sup>3</sup>

ويعرف السر المهني أيضا بأنه " أمر يتصل بشخص أو بشيء من خاصيته أن يظل مجهولا لكل شخص غير مكلف قانونا بحفظه أو استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوزا عددا محددا من الأفراد هم الذين يكلفون بحفظه واستخدامه "<sup>4</sup> .

إضافة إلى كل هذا وبوجه عام يعد سرا كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسة وظيفته أو مهنته وكان في إفشائه حرج للغير.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012، ص 11.

<sup>2</sup>نفس المرجع السابق.

<sup>3</sup>رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي، 1990، ص 91.

<sup>4</sup>: طنطاوي إبراهيم حامد، الحماية الجنائية لسرية معلومات البنوك عن عملائها في ضوء القانون رقم 88 لسنة 2004، (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 18.

<sup>5</sup>بوسقيعة احسن، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة لا سيما تبيض الأموال وجرائم المخدرات ( الجزء الأول )، دار هومة، الجزائر، 2009، ص 248.

### الفرع الثاني: التعريف القضائي

نظرا لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر المهني قانونا، فقد عرفه البعض على " أنه ما كل يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة." غير أن البعض الآخر " أن يكون من شأن البوح أن به يلحق ضررا بشخص ما، بالنظر إلى طبيعة النبأ وإلى ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا ".  
والتعريف الجزائري للسر المهني " : هو واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يظل العلم بها محصورا في ذلك النطاق " <sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: التعريف القانوني

هناك اتجاه في القضاء الفرنسي يقضي أن يبقى النبأ سرا ولو كان شائعا بين الناس ولكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.  
وقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر السر بأنه " : أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا كل عن حد، غير من هو مكلف قانونا بحفظه." <sup>2</sup>  
أما في القانون الجزائري فقد تم تعريفه من خلال المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي 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 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 " <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ملياني زوليفة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص12.

<sup>2</sup> حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة 1976، ص47، 48.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

### المطلب الثاني: التزام الموظف العمومي بالسر المهني

من الواجبات القانونية للموظف العمومي الالتزام بالمحافظة على السر المهني، ولا يتسنى لنا تحديد هذا الالتزام إلا من خلال التعرض إلى طبيعة هذا الالتزام في الفرع الأول ونطاق وحدود الالتزام به في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: طبيعة ومظاهر الالتزام بالسر المهني

تقتضي طبيعة الالتزام بالسر المهني أن يحضر على الموظف:

- الإفشاء بأي تصريح أو عن بيان أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إذا كان مصرحا له بذلك من كتابة الرئيس المختص.
- إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل الالتزام قائما بعد ترك العامل الخدمة كما تظهر مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني عموما.<sup>1</sup>

#### أولا: طبيعة الالتزام بالسر المهني

إن الالتزام بكتمان السر المهني والمحافظة عليه، من هو الناحية المبدئية التزام مطلق غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناء بإفشاء الأسرار المتحصل عليها، بل قد يصبح الإفشاء إلزاميا أحيانا أخرى.

كما أن إفشاء المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين بتلقي هذه المعلومات، ففي الميدان الطبي نذكر مثلا: الأطباء، الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات والعاملين في المصالح الاجتماعية.

وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري بنصه صراحة على معاقبة الجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع

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

أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى إليهم وأفشواهم في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها ويصرح لهم بذلك، حيث طبقت عليهم في حالة ارتكاب هذا التجاوز بالحبس من إلى شهر ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج. كما نصت المادة 302 " أن على من كل يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب إلى أو جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له، ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10.000 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. ونصت كذلك المادة 303 على أن كل من يفضل أو يتلف وسائل أو مراسلات موجهة إلى الغير وذلك بسوء نية، وفي غير الحالات المنصوص عليها في المادة 137 يعاقب بالحبس من إلى شهر سنة وبغرامة من 25.000 إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط <sup>1</sup>.

كما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06: "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. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " .

وحسب الأمر رقم 09-21 فقد نصت المادة 14 منه : "يلتزم 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.

<sup>1</sup>المواد، 303 302، 301، من قانون العقوبات الجزائري، مؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966.

وببقى هذا المنع سرىا لمدة عشر 10 سنوات من توقف أو انتهاء العلاقة المهنية للموظف العمومي بالاستقالة أو التسريح أو العزل أو الإحالة على التقاعد أو لأي سبب آخر".

وعليه فإن لطبيعة الالتزام بالأسرار المهنية من طرف الموظف العمومي مبرران أولهما أن الموظف العمومي هو ممثل للدولة، وثانيا هو مؤتمن على أسرار السلطة العامة التي يجب أن يقوم بإفشائها إلى عامة المواطنين.<sup>1</sup> إن المشرع الجزائري جعل الحفاظ على أسرار الوظيفة العامة واجبا يلزم الموظف العمومي حتى بعد تركه الخدمة لأي سبب كان، علما أن المعلومات المقرر حمايتها هي نوعان:

- 1- المعلومات السرية بطبيعتها: وهي تلك التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها أحد كتلك المتصلة بحياته الخاصة.
- 2- المعلومات السرية بموجب تعليمات أو أوامر من طرف الرئيس الإداري: وهي تلك المعتبرة كذلك من قبل السلطة الرئاسية قد تكون معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية...الخ<sup>2</sup>

### ثانيا: مظاهر الالتزام بالسر المهني

برزت مظاهر الالتزام بالسر المهني في عدة مجالات أهمها في المجال الطبي خاصة والمهني عامة ويتطلب كذلك سرية المرسلات.

<sup>1</sup> عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2011، ص83.

<sup>2</sup> شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص 25.

## 1- الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي:

المحافظة على السر المهني يعد اجتماعي لا جدال فيه، نظرا لما يترتب على عدم كتمانه أي الاقتناء به من أضرار جسمية تمس النظام العام. كما أن للسر المهني طابع عام، لا يسمح بالإخلال به خارج الاستثناءات المنصوص عليها قانونا، كالسماح للطبيب بموافقة المريض إطلاع وكيل الجمهورية عن بعض الأسرار الطبية، فمسؤولية الطبيب لا تمتد بعد تسليم المريض شهادة طبي، بل إلى الآثار المحتمل وقوعها من جراء استعمالها، فليس من حق أي واحد مواجهة الطبيب عن السر الذي يعلمه ولو في مواجهة المريض نفسه.<sup>1</sup>

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الحكم المؤرخ في /12 1971/ الصادر عن محكمة ليون الفرنسية في القضية المعروفة بأرملة GAME أين، طلب أحد الأطباء من إحدى الممرضات أن تطلع له على الملف الطبي لمريض لم تكن تربطه أي صلة به، مستغلا في ذلك سلطته المعنوية كطبيب لتعتبر المحكمة هذا بأن الطبيب لم يكن بوسعه تجاهل الطابع العام للسر الذي يحمي الملف المعد من الأطباء المعالجين للمريض، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكا في الجريمة بحكم إثارته

وإفشائه لهذه المعلومات خارقا بذلك التزاما مهنيا مجرم قانونا فالملف الطبي للمريض أن يجب يودع دائما في غلاف محمي ولا يمكن فتحه إلا عند الحاجة وبواسطة طبيب وتحت مسؤوليته.<sup>2</sup>

## 2- الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما:

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة، أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، وبعبارة أخرى فهم

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان (2) المطبوعات الجامعية، الجزائر، ف201، ص318.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 319.

مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك، بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة (الإدارة أو المؤسسة) ومن ثم لا يجوز لكل شخص ليست له صفة الموظف بمفهوم التنظيم المتعلق بالخدمة المعنية الاطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو بالأشخاص الأجانب عن الإدارة.

فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبة فإذا تعلق الأمر بالموظفين فإن المعلومات المحمية هي على الخصوص الملف الشخصي الملف الطبي، المذكرات، العنوان، التعيين، المرتب، العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين بالمراسلات، وبأسماء وعناوين المراسلين، وفتح المراسلات للاطلاع على محتواها، وإتلافها والتنصت الهاتفي، وهي جملة من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات.

وهو الالتزام الذي توصل إليه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 6 مارس 1953 في قضية الأنسة فوشوا التي أفضت في رسالة علقت في لوحة مخصصة للبلاغات النقابية عن محتوى مشروع متعلق بتحديد ساعات العمل كانت قيد الإعداد من قبل مصالح الوزارة وفي الواقع فإن الأنسة فوشوا كانت قد بلغت بالمعلومة من أحد زملائها وقد ثبتت فيه هو الآخر تهمة الإخلال بعدم كتمان السر المهني. وفي رأي مجلس الدولة الفرنسية لا فإنه في يجوز حالة الإخلال بالالتزام الكتمان لموظف آخر، أن يقوم هذا الأخير بنفس الخطأ.

وبناء على ذلك فإن الموظف مطالب بالالتزام بالسر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم في المصلحة، حق الاطلاع على الوثائق على أو المعلومات ذات العلاقة بالمسألة<sup>1</sup>.

### 3- بخصوص سرية المراسلات ( البريدية، الإلكترونية ):

تقوم بهذا الصدد تفرقة قانونية تكرسها قوانين العقوبات التي ترجع مصدر الإخلال بسرية المراسلات إلى فعل الأشخاص العاديين أو الأشخاص المؤتمنين من قبل السلطة

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

العمومية أو المكلفين بمهمة تسير المرافق العمومية سواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة أو بالمراسلات المودعة المرسله أو الواردة عن طريق المواصلات.

#### أ- المراسلات المكتوبة:

يتضمن الالتزام بسرية المراسلات المكتوبة عدم الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات كقيام أحد الأشخاص ذوي النوايا السيئة بفتح أو تأخير أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد أو عن طريق آخر.

ومن مظاهر الإعتداء على سرية المراسلة نذكر:

- الاطلاع بطريق الغش على محتوى المراسلات.

- قيام الشخص المؤتمن على السلطة العمومية أو المكلف بمهمة تسيير أو الإشراف على مرفق عمومي أثناء ممارسة أو وظائفه، بإعطاء أوامر أو ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء أو القيام بفتح المراسلات وإفشاء محتواها.

- علما بأن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضع الحالات التي يسمح فيها بعض لبعض الأعوان استثناء مخالفة هذه القاعدة، كما هو الشأن منه للسلطات القضائية التي تتصرف في المسائل الجنائية أو الجزائية والحجز الممكن للمراسلات الإشهاد أمام القضاء حول وجود مراسلة، التنديد بالجرائم والجنح.<sup>1</sup>

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

ويتضمن الالتزام بسرية المراسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل شخص باعتراضه أو تحويله، أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع آلات الاعتراض وتلقي هذه المراسلات. كما يلتزم الشخص المتمتع بسلطات عمومية أو المكلف بمهمة تسيير مرفق عمومي، أو المستقل لشبكة مواصلات بعدم قيامه بإبطاء أمر أو القيام به أو تسهيله. وكثيرة هي الظروف التي يمكن أن تحدث فيها حالات الإخلال بالكتمان فيمكن أن

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص323.

تشمل مثلاً:

- إرسال معلومة شفوية أن عن طريق نقل المعلومة بواسطة دعائم أو أقراص الإعلام الآلي أو الرسائل الالكترونية.
- تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير.
- وإذا كان من العسير تحويل الوثيقة ذاتها فإنه من اليسير استخراج نسخة منها بواسطة آلات التصوير الحديثة التي أصبحت اليوم في متناول الجميع على مستوى المصلحة أو خارجه<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني

إن الموظف العمومي ملزم بالحفاظ على سر الوظيفة التي يمارسها، وكذا في كل ما يتعلق بالأفعال والمعلومات والوثائق التي يعملها أثناء ممارسته لتلك الوظيفة، إلا أنه هناك حالات يجوز للموظف إفشاء السر المهني سنتطرق لذلك في هذا الفرع.

### أولاً: نطاق الالتزام بالسر المهني

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

فالمشرع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء للشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية. كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، وهذا ما 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"<sup>2</sup>.

فالموظف مطالب بالستر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمتها وعدم كشف محتوياتها، وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر أو به علم اطلع عليه بمناسبة ممارسة

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 324.

<sup>2</sup> الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

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

### ثانياً: حدود الالتزام بالسر المهني

يلتزم الموظف بواجب الحفاظ على سر المهنية وذلك بكل ما يتعلق بالأفعال والمعلومات التي يعملها أثناء ممارسته المهنة من أو خلالها، أن إلا هناك حالات يجوز للموظف استثناء إفشاء السر وهي كالاتي:

#### 1- حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني.

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

كما يجوز إفشاء سر مداورات المحكمة والسلطات التابعة للسلطة التنفيذية، وكذلك سر الدفاع الوطني والسياسة الخارجية وأمن الدولة والأمن القومي.

#### 2- حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني.

يكون الإفشاء إلزامياً في التبليغ عن الجرائم والجنگ التي يعلم الموظف أثناء ممارسته للوظيفة، وتبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية والجزائية، كذلك الإدلاء بالشهادة أمام القضاء في المسائل الجنائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات طبية، فيكون ذلك بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض، وبالإضافة إلى قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحه النفقة.

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

فصاحب الحق في الاطلاع على المعلومات التي، ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، وتمكينه من الاحتفاظ في بحقه اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو بإزالة بعض المعلومات<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: أنواع إفشاء السر المهني

السر المهني هو عبارة عن مجموعة من المعلومات، وقد يكون إفشاء هذه المعلومات كلياً أو جزء منها، بشكل صريح أو ضمني، وقد يكون بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وسنتطرق لذلك في الفقرات التالية:

#### أولاً: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي للسر المهني

يمثل الإفشاء الكلي بالمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية، أي إطلاع الغير على كل المعلومة موضع السر، فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسر في حالة اطلاعه للغير على مرض مريضه، وكذلك الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند اطلاعه للغير على صفته لإنتاج مادة معينة أو طريقة لصنع شيء ما تعد من أسرار المصنع الذي يعمل به.<sup>2</sup>

ولكن ثمة سؤال يتبادر إلى الذهن هو ما إذا لو غير المفشي بحقيقة المعلومة التي اطلع الغير عليها؟

إن العبرة في الإفشاء هي بنقل ذات المعلومة الموصوفة بالسر إلى علم شخص آخر من الغير، فإذا اختل أحد الأمرين فلا عبرة بالإفشاء بأن يكون نقل شخص من أشخاص العقد المطلع بحكم العقد على السر، كما أن المفشي إذا ما غير بحقيقة المعلومة المفشاة بشكل الذي لا يرد لأمر قريب ولا من بعيد على المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية فهو عندئذ لا بعد مفشياً للسر ولكن إذا كانت المعلومة التي ذكرها تسب ضرراً فيحاسب عن قذف وتشهير، وحسب الأحوال التي ذكرت فيها المعلومة الكاذبة.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 314، 313.

<sup>2</sup> محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 762.

غير أن الأمر مختلف إذا ما كان التغيير بالمعلومة المنقولة غير كامل أي أنه يدل بصورة أو بأخرى على أصل المعلومة، فهنا يعد ناقل المعلومة إلى علم الغير مفشياً لأنه دل على أصل السر.<sup>1</sup>

والنقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها أو كان يلحق الفرد بذاته دون حاجة لمعرفة الجزء المتبقي من قبل الغير، أي أنه لو قام المفشي بنقل معلومة ما هي جزء من سر، غير أن هذه المعلومة تمكن المفشي لهما التوصل إلى معرفة كامل السر، أو أنها تلحق الضرر بصاحب السر بجودتها المجردة دون الحاجة لمعرفة الباقي من السر، فإنها تعد إفشاء كما لو قام الطبيب بكشف أحد الأمراض المصاب بها مريضة دون الأمراض الأخرى يعد مفشياً للسر.

أما إذا أفشى الطبيب سرا للمريض لا يجوز إذاعته فيصيب المريض بغرر أدبي في سمعته فيجب التعويض عنه. والعامل الذي يفشي سر معادلة كيميائية تمثل جزءاً من عملية منع منتج معين يعد إفشاء إذا ما كانت هذه المعادلة تؤدي إلى معرفة المفشي له لنفس المنتج.

وعليه أن يكون الجزء المفشي من السر لا يؤدي إلى معرفة الجزء غير المفشي منه، وأن هذا الجزء المفشي لا يلحق ضرراً بمصلحة ما حب السر يمكن القول عندها بأنه لا يوجد إفشاء لسر طالما بقي مجهولاً عن الغير.<sup>2</sup>

### ثانياً: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني للسر المهني:

الغالب في الإفشاء أن يكون صريحاً لا لبس فيه ولا غموض، بأن يكشف الملزم بالسرية عن السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها الاتفاق بين طرفي العقد، وذلك بأن يقوم باطلاع الغير صراحة وبشكل واضح على السر، كالطبيب

<sup>1</sup> عدنان خلف محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، دار الجوهري للطباعة، بغداد، 1998، ص 83.

<sup>2</sup> محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 763.

الذي يخبر زميله بمرض أحد مراجعيه، أو المحامي الذي يكشف لعائلته عن مشكلة أحد موكله والمصرف الذي يكشف لأحد بناء على مكالمة هاتفية عن أسرار عميلة.

وقد يكون الإفشاء ضمناً أي يصدر من الملزم بالسرية قول أو فعل يدل في مضمونه على جوهر السر كما لو ألمح الطبيب النفساني أن شخصاً ما هو من مراجعيه أن يضع المحامي أوراق الدعوى أمام موكل آخر فيتمكن من الاطلاع عليها، وكذلك الحال في قيام الملزم بما يمليه عليه التزامه من القيام بمنع الغير من الاطلاع على السر، لذلك فإن الإفشاء الصريح للسر هو تقديم السر إلى الغير بفعل واضح وصريح من الملزم بالسرية هدفه كشف السر، أما الإفشاء الضمني فهو تقديم السر للغير، ليست بصورة الصريحة ولكن بصورة دالة ضمناً على السر إذ يستنتج الغير والذين هم خارج دائرة العقد للسر إشارة المفشي بالسر.<sup>1</sup>

### ثالثاً: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي للسر المهني

الإفشاء التلقائي هو الذي يكون بكشف الملزم بالسرية للسر يبادره من عنده دون أن يطالب أحد منه ذلك، كالطبيب الذي يستعرض قدرته في علاج مرضاه، فيذكر حالة أحد مراجعيه ومرضه أمام الغير وكيف أنه تمكن من علاجه، أو المحامي الذي يذكر للغير مشكلة أحد موكله وأنه خفف من مسؤوليته رغم قوة الأدلة مدة، فالإفشاء هنا تحقق من قبل الطبيب أو المحامي لا يقصد الإضرار بصاحب السر، وإنما لغاية أخرى إلا أن الإفشاء تحقق لم وإن يعمده الطبيب أو المحامي.

أما الإفشاء غير التلقائي، فهو الذي يتحقق بناء على طلب الغير وعندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء، أي بقصد كشف السر حتى لم وإن يتوافر لديه قصد الأضرار بصاحب السر، لو كما أستخدم الملزم بالسرية للشهادة ولا سيما إن كان ممنوعاً عليه أداء الشهادة قانوناً كصاحب المهنة، ولم يمتنع عن أداء الشهادة فكشف السر أمام المحكمة عندئذ

<sup>1</sup>ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 19.

يكون قد كشف السر فهو مفشي للسر بصورة غير تلقائية، لأنه كان بإمكانه أن يتمتع عن الشهادة ولم يفعل ذلك، وفي كلا النوعين من الإفشاء يسأل المدين بالسرية بنفس الدرجة.

**رابعاً: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر للسر المهني:**

في الغالب أن الإفشاء يكون مباشراً وذلك بأن يكشف الملزم بالسرية عن الأسرار التي أطلع عليها للغير، لو كما أفضى المحامي بأسرار موكل إلى خصمه أو أدلى الطبيب بمعلومات عن مريضه إلى إحدى الصحف، قام أو بإعطائها مباشرة إلى الغير كما حدث في قضية *v. Greenwald United states* والتي تتلخص وقائعها في قيام بعض الباحثين في شركة *Pearsall* بسرقة الوثائق المسجل عليها الأسرار التجارية وبيعها إلى إحدى الشركات المنافسة، فقيام هؤلاء الباحثين بنقل المستندات المتضمنة للأسرار لتجارية إلى الغير يعد إفشاء مباشر للسر.

أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر فيتمثل بإرشاد الملزم بالسرية الغير إلى معرفة السر دون أن يكشف له السر بشكل مباشر، كاطلاع المحامي على الأسرار موكله ثم ينسحب من الدعوى ليتراجع دفاعاً عن خصمه، فهذا المحامي قد اطلع على أسرار الأول وأخذها لخصمه، المحامي في هذه الحالة قد اطلع على أسرار الأول وأخذ يستخدمها في دفاعه عن الطرف الثاني في الدعوى (من ضد كان موكله سابقاً،) حيث يعد ذلك إفشاء غير مباشر للسر المهني.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جلال وفاء محمد، فكرة الفنية المعرفة والأساس القانوني لحمايتها، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ص 94.

# **الفصل الثاني**

**الآثار القانونية المترتبة عن**

**إفشاء السر المهني**

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

وتستدعي دراسة الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني، توضيح المخالفة التأديبية وأركان الخطأ التأديبي، وتبيان السلطة التأديبية المكلفة بالتحقيق وتوقيع العقوبة في المبحث الأول، ومن خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على المسؤولية الجنائية والجزاءات المترتبة عليها في المبحث الثاني.

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

## المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

يعتبر النظام التأديبي ضمانا لسير المرفق العام حيث له دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي.

كما أن أساس المتابعة التأديبية عن الخطأ المهني الذي ينسب للموظف نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ المهني تعريفا جامعاً مانعاً، حيث أشار إليه بنص المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية أنه على " يتعرض عن العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر، إذا صدر أي منه إخلال بواجباته المهنية أي أو مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة".

نجد أن الموظف يتحمل المسؤولية في حالة إخلاله بالواجبات الوظيفية ومقتضيات الوظيفة، سواء وقع ذلك الإخلال بقصد أو عن غير قصد، ولقد اختلف الفقه حول جواز تحديد الأخطاء الوظيفية وحصرها من عدمه فقد ذهب البعض إلى ضرورة تحديدها مثلما هو الحال في الجرائم الجنائية، بينما ذهب البعض الآخر إلى القول بعدم جواز تحديدها لاختلافها عن الجرائم الجنائية ونتيجة لهذا الاختلاف تعددت تعريفات الخطأ المهني<sup>1</sup>.

وقد خصص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 بابا كاملا للنظام التأديبي تبتدئ بالمادة 160 إلى المادة 185.

سنتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف عن إفشاء السر المهني يليها الحديث عن الجزاءات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني في المطلب الثاني.

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص. 81

### المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف عن إفشاء السر المهني

إن الموظف بمناسبة تأدية مهامه، قد يرتكب أخطاء تقوم على أساسها مسؤوليته، وبالتالي يستوجب على الإدارة تحديد هذه الأخطاء وعليه نتعرض من خلال هذا المطلب إلى تعريف الخطأ التأديبي في الفرع الأول، والأركان التي يقوم عليها هذا النوع من الأخطاء في الفرع الثاني، وتصنيف الأخطاء التأديبية في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

إذا تأكد إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضياتها، فإن ذلك يقتضي توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، جزاء له على فعله المنحرف. لذلك سنحاول أن نبين نظرة كل من الفقه والقانون والقضاء للخطأ التأديبي.

### أولاً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

جاء الفقه بتعاريف عديدة للخطأ التأديبي منها:

- تعريف الدكتور إسماعيل زكي، حيث يقول: "الأفعال التي تستوجب المؤاخذة التأديبية هي كل تفصيل في أداء الواجب أو إخلال لحسن سلوك والآداب من شأنه يترتب عليه امتهان المهنة والخطأ أو الخروج على التزامات سلبية المفروضة على الموظفين".
- أما الدكتور الطماوي فقد استخلص تعريفه من مجموعة من التعريفات التي جاء بها القضاء المصري، بقوله: "الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع العامل عن فعل ينافي واجبات منصبه"<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup>دين نصر مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة دار، 2 الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص

هذا التعريف لم يكن دقيقاً في تحديد الخطأ التأديبي، فهو يوضح نوع التصرفات التي تعيق قيام المرفق العام بنشاطه العادي كما أنه يخلط بين الجريمة الجنائية التي هي أساس ويعرفه المسؤولية الجنائية وبين الخطأ التأديبي الذي يعد أساس المسؤولية التأديبية<sup>1</sup>. وجانب من الفقه الفرنسي بأنه "فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات التي تفرضها الوظيفة".

ويرى البعض بأنها "الفعل أو امتناع عن الفعل بنسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي"<sup>2</sup>.

### ثانياً: التعريف القضائي للخطأ التأديبي

إزاء غياب التعريف الواضح للخطأ التأديبي في التشريع، كان لزاماً على القضاء التصدي بنفسه لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي وبيان خصائصه وأهم العناصر التي يقوم عليها بالنسبة لمصر فقد قدم مجلس الدولة بشأن الخطأ التأديبي عدة تعاريف وبين ضوابطه وهي أساساً تدور حول معنى واحد، ومنه حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية وما جاء فيه، أن سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو: "إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إثباته عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكاً معيباً ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من استقامة وبيتعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب تأديبه"، وقد أطررت أحكام القضاء الإداري على هذا المفهوم للمخالفة التأديبية والذي لا يقتصر على مجرد الإخلال بالواجب الوظيفي، بل أنه يمتد ليشمل حتى التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة العامة إذا انعكست عليها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 178.

<sup>2</sup> - نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 33.

<sup>3</sup> - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف دار العام، المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007 ص 235

### ثالثا: التعريف القانوني للخطأ التأديبي

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ التأديبي، وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه، إذ يقول العالم بلانبول أنه: " لا يمكن نقد المشرع لأنه لم يعرف الخطأ غير ممكن تعريفه" ثم إن السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع، قد يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، والذي لا يقبل الحصر والتحديد، خلافا للخطأ الجنائي، وهذا ما ينادي به الجانب الغالب في الفقه وهو ما سيتم التطرق إليه، وقد يرجع السبب أيضا في ذلك أن المشرع ربما قد فش في إن هو أورد تعريف للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا، بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية، ولهذا اكتفى بوضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، انحدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة<sup>1</sup>

أما الأمر رقم 03-06 فقد نص على ما يلي: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية<sup>2</sup>. فالمشرع أعطى مفهوما واسعا للخطأ التأديبي نظرا لكثرة الأخطاء التأديبية وتنوعها في مجال الوظيفة العمومية.

### الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

ترتكز المخالفة التأديبية على ثلاث أركان أساسية وهي الركن الشرعي، المادي والركن المعنوي.

<sup>1</sup> أنس محمد قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ص.175

<sup>2</sup> المادة 160 من الأمر 03-06 نفس المرجع السابق.

### أولاً: ركن مادي

ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفاً بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثار فعله في المجتمع الوظيفي كما يشترط ليتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي:

- أن يكون تصرف إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية، بحيث يكون هناك لصرف محدد وثابت ارتكبه الموظف إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات وأقاويل أو بناءه على مجرد الشك وإنما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجب وظيفي.

- أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف إلى حيز الواقع<sup>1</sup>.

### ثانياً: الركن المعنوي

وهو القصد العام، فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج، بصرف النظر أيضاً عما إذا كانت نيته قد انصرفت إلى الأضرار والإساءة، ويتبع ذلك من الأخطاء التأديبية ما يتحقق بغير قصد ونتيجة خطأ، والخطأ هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل، وكان بوسعه أو من واجب أن يتوقعها لو أنه التزم بالحيلة والحذر ومطلوبين من مثله ومثل ظروفه بمراعاة مركزه ومؤهلاته وخدمته والملابسات التي أحاطت به عند ارتكاب الخطأ التأديبي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 170.

<sup>2</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص 180.

وبذلك فإن الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة آثمة إيجاباً أو سلباً، والإرادة الآثمة في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، أي بمجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد<sup>1</sup>.

### ثالثاً: الركن الشرعي

إن كثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إخفاء طابع الذنب على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادراً وهو الوضع كما تقول الأستاذة DREYFUS يشكل خطورة كبيرة على وضعية موظف الإدارة لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي، إذ لا جريمة إلا بنص مع هذا فإن شرعية التأديب أن عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به قانون العقوبات، وهذا ما يتجلى من خلال تعريف المخالفة التأديبية في تشريع وتصنيف هذه الأخطاء أو بالرجوع إلى واجبات الموظف.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: تصنيف الخطأ التأديبي

بالرجوع إلى الأمر 03/06 ولا سيما المادة 177، تم تصنيف الأخطاء المهنية التي تترتب عليها العقوبة التأديبية من حيث درجة خطورتها، وهذا بدءاً بالأخطاء التي تشكل أقل خطورة، وانتهاءً بتلك التي تبلغ حداً من الجسامة مع عدم المساس بتكليفها الجزائي<sup>3</sup>، حيث صنفها المشرع الجزائري في المواد 178، 181 من الأمر السالف الذكر.

<sup>1</sup> محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص.77.

<sup>2</sup> ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 26.

<sup>3</sup> مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2014، الجزائر، ص 78.

### أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى

وهي على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه المساس بالسير الحسن للمصالح، طبقاً لما ورد في نص المادة 178 من الأمر 03/06.

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

### ثانياً: أخطاء من الدرجة الثانية

وهي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو امتلاك الإدارة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180/181 من الأمر السابق الذكر.

### ثالثاً: أخطاء من الدرجة الثالثة

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

- 1 - تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 180 من الأمر رقم 03/06، المرجع نفسه.

#### رابعاً: أخطاء من الدرجة الرابعة

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

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

نستخلص أن المشرع الجزائري قسم هذه الأخطاء على حسب درجة الخطورة، حيث أدرج السر المهني وإفشاؤه في الأخطاء من الدرجة الثالثة.

#### المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني

إن إفشاء السر المهني من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه أ، خارج ذلك، يترتب عليه مسؤولية تأديبية، ويوقع على إثرها جزاء تأديبي<sup>2</sup> ومنه يقتضي الأمر تعريف العقوبة التأديبية في (الفرع الأول)، يليها الحديث عن تصنيف العقوبات التأديبية في (الفرع الثاني)، ثم الجهات المخول لها لتوقيع هذا الجزاء في (الفرع الثالث)، وأخيراً الضمانات الممنوحة للموظف من أجل نفي تهمة إفشاء السر عن نفسه قبل هذه الجهات في (الفرع الرابع).

<sup>1</sup> انظر المادتين 43 و 44 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 92.

### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

#### أولاً: التعريف الفقهي ورأي المشرع الجزائري

يذهب الفقه إلى القول بأنها: "عقوبة تمس الموظف في وظيفته وذلك إما بإنقاص مزاياها المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة، أو دائمة ونهائية".

أما الدكتور محمد عصفوري يرى بأن "الجزاء التأديبي هو أذي يصيب الموظف أما في اعتباره أو منبعه أو مركزه الوظيفي أو في إحدى مزايا مترتب عليه".

ويقول الدكتور جودت ملط بأنها "جزاء يوقع على الموظف الذي تنبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية". أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فيعرفها كما يلي: "يقصد بالعقوبات التأديبية تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين المرتكبين المخالفات أو الجرائم التأديبية".

ويعرف الأستاذ DELPEREE العقوبة التأديبية بأنها " تلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والتي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".

يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية والتي دونه لا يستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية، والهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية هي الوقاية والتي تستوجب وجود سلم العقوبات<sup>1</sup>.

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفا للعقوبة التأديبية، واتبع في ذلك مسلك التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والمصري وهو ما أدى إلى فتح الباب لاجتهادات الفقه للوصول إلى تعريف محدد حيث يرى البعض أن العقوبة التأديبية هي " الجزاء الذي يمس الموظف العام مرتكب الخطأ التأديبي في مركزه الوظيفي دون شخصه دون ملكه الخاص".

<sup>1</sup>نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019، ص 47، 48.

## ثانيا: العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية

تتشابه العقوبة التأديبية مع العقوبة الجنائية في أمور كثيرة وتختلف معها أيضا في أمور كثيرة، ومن أبرز أمور الاتفاق ما يلي:

1- تتفق مع القاعدة بأن لا عقوبة دون نص، إذ نجد هذه القاعدة مكانها في كل من القانون التأديبي والقانون الجنائي، بحيث لا يجوز توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به نص.

فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة غير محددة بنص القانون، وإنما يجوز لها تختيار إحدى العقوبات الواردة حصرا وتطبيقها على الواقعة.

2- وتشابه العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية كذلك في لأنهما عقوبتان شخصيتان، أي لا يتم توقيعهما إلا من ارتكب المخالفة أو الجريمة أو شارك فيها. كما تتطابق العقوبتان من حيث الغاية أو الهدف إلى إصلاح المرفق العام الذي يعمل به الموظف وهو ما ينعكس إيجابا على المجتمع بأسره، وتشابه العقوبة أيضا من حيث الخاصية الرادعة، أي كل عقوبة منها فيها ردع للمذنب وزجر لغيره.

- على الرغم من أوجه التشابه المشار إليها آنفا بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، فإنهما يختلفان من عدة جوانب تتخلص فيما يلي:

أ- الاختلاف من حيث الهدف:

نجد أن العقوبة التأديبية تهدف إلى كفالة أو ضمان حسن سير عمل المرافق العامة بانتظام واطراد، في حين أن العقوبة الجنائية تهدف إلى مكافحة الجريمة والدفاع عن النظام الاجتماعي.

ب- الاختلاف من حيث الحق:

العقوبة التأديبية تمس الموظف في حقوقه ومزاياه الوظيفية في حين العقوبة الجنائية تصيب الإنسان في حياته وحرية.

ج- الاختلاف من حيث الجزاء:

في العقوبة التأديبية لم يتم حصر الأخطاء التأديبية كما هو عليه الحال في القانون الجنائي، حيث تخضع الجرائم لمبدأ "لا جريمة دون نص"<sup>1</sup>.  
ويترتب على ذلك تخصيص عقوبة لكل جريمة جزائية، وعدم تخصيص عقوبة لكل خطأ تأديبي، إذ تتمتع الإدارة والسلطة التأديبية بسلطة تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية.  
د- يجوز توقيع العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية من ذات الفعل الواحد، فقاعدة عدم تعدد الجزاء نجد مجالها في كل من العقاب التأديبي والعقاب.  
هـ- توقع العقوبة التأديبية من السلطة الرئاسية أو مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية، بينما لا توقع العقوبة الجزائية إلا بمقتضى حكم صادر عن المحكمة المختصة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية

لقد المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، غير أنه صنفها إلى أربع درجات وذلك في القانون الأساسي للوظيفة بموجب الأمر رقم 06-03 على خلاف الأمر 66-133 الذي صنفها إلى درجتين .  
أما المرسوم رقم 59/85 قد فإنه صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب الموظفين، وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة دون المساس بالعقوبات الجزائية<sup>3</sup>.

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

- 1- عقوبات من الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.
- 2- عقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

<sup>1</sup>أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، مذكرة تخرج للحصول على الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2010، ص82، 83.

<sup>2</sup>أكرم محمود الجمعان، المرجع السابق، ص 84، 85.

<sup>3</sup>عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص.187

3- عقوبات من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين.

4- عقوبات من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة، التسريح ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ، والظروف المرتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام<sup>1</sup>.

حيث نجد أن عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة أشد قسوة عن العقوبات السابقة.

### الفرع الثالث: الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

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

قد وأولى لها المشرع اهتماما كبيرا لهذا الموضوع، وذلك بإصداره المرسوم 155/66

المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم<sup>2</sup>.

كما أن المشرع قد منح الموظف محل المتابعة التأديبية الضمانات الكافية التي تؤمنه من تعسف الإدارة، وتمكنه من الدفاع عن نفسه والتصدي للاتهامات الموجهة له من السلطة الإدارية، سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها.

وأن العقوبة التأديبية يمكن أن تقتضي بتصرف من حر الإدارة في حدود ما أقره لها القانون وذلك بسحب القرار التأديبي ومحو العقوبة التأديبية<sup>3</sup>.

وبناء ما على تقدم فتنصب دراستنا في هذا الفرع لمعرفة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلاتها واختصاصها.

<sup>1</sup> - المادة 163 فقرة 1 و2، من الأمر 03-06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 155/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ،المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية 46 سنة 1966.

<sup>3</sup> محمد عبد رفعت الوهاب وحسين محمد عثمان عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، ص409.

### أولاً: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية، والحرص أن على تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دور وهام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيًا.

ويحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم سير هذه اللجنة بموجب المرسوم رقم 155/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 متضمنا كيفية تشكيل هذه اللجنة واختصاصها<sup>1</sup>.

### ثانياً: تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما الموظفون والإدارة وبعدد متساوي - عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلون للإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، مثلاً في قطاع التربية على مستوى الولاية مدير التربية أو من ينوي عنه.

وتتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين، ويشترط في تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي. أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية (الولايات والمنشآت العامة)، فيتم تعيينهم بقرار من الوالي أو المدير المختص.

<sup>1</sup>ملباني زليخة، المرجع السابق، ص 31.

أما الأعضاء ممثلي الموظفين فقد حدد المشرع شروط انتخابهم، حيث يمنع الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في إجازة مرضية طويلة المدى، أو الإحالة على الاستيداع، أو في حالة التربص، أو في حالة حكم عليه بعقوبة أو توقيف<sup>1</sup>.

ولقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 63 من الأمر 06/03 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلاتها بقوله "تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو مسلك أو مجموعة مسالك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة"<sup>2</sup>.

### ثالثا: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

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

ومن اختصاصاتها كذلك تأخذ صفة لجنة الترسيم، وتجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المترشحين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقاً لأحكام المادة 64 "ستشاور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي". وكذلك المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص 28.

<sup>2</sup> المادة 63 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 65 و 66.

" يتم اقتراح ترسيم المترص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ".

#### رابعاً: الإجراءات التأديبية والآجال

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

ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، الذي أن يجب يبت في القضية المطروحة في عليه أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوم ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>1</sup>.

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

يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر ( 15 ) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغاية ما أن يلتبس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، في أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية<sup>2</sup>.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر له في الإخلال بحقوق الدفاع بتاريخ 20-04-2004 للطرف (م.ع) ضد والي ولاية سكيكدة على مبدأ وجوب إثبات الادعاء في المجال التأديبي بوصل استلام موقع من جانب الموظف أو محضر رسمي

<sup>1</sup> المادة 165 من الأمر ، 03/06 نفس الأمر السابق.

<sup>2</sup> المادة 168 من الأمر ، 03/06 نفس الأمر السابق، أنظر ملحق رقم 03..

ممضي من طرفه، وتلتزم جهة الإدارة بتقديم نسخة من هذا الاستدعاء واعتبره إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، ويجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية<sup>1</sup>.

وفيما يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه، ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهاداتهم، والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه وكذلك الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب.

وبعد ذلك يتم أخذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي أقرتها الإدارة، وهذا من شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف ويكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة، وهذا الأمر سهل لأنه كما رأينا يتم اختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها<sup>2</sup>.

ويحق للموظف الذي يتعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قرار رقم 009898، بتاريخ 20-04-2004، مجلة مجلس الدولة، العدد (05)، 2004 ص 143.

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

<sup>3</sup> المادة 167 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

وفي حالة تعذر المثل الشخصي للموظف المحال على المجلس التأديبي يمكن أن يختار من يمثله أمام المجلس على أن يقدم مبرر مقبول على غيابه يلتزم فيه من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في المجلس التأديبي قبول من ينوبه في الدفاع عنه. وفي حالة عدم حضور الموظف الذي أستخدم بطريق قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

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

يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة وبصدد قراراته مبررة حسب المادة 170 التي تنص على أنه "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في جلسات مغلقة ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"<sup>1</sup>.

وقد قام المشرع الجزائري بتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 99/90 والتي نصت على أنه: "تحويل سلطة تعيين الموظفين، والأعوان العموميين ونسيرهم إلى ما يلي:

- الوزير المختص فيما يخص الإدارة المركزية.
- الوالي فيما يخص الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- ما لم ينص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك."

وفي الأخير فإن الموظف الذي يرتكب خطأ إفشاء السر المهني، فإن العقوبة المقررة له، أما التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> (3) المواد 165، 166، 167، 168، 171، 172 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> شيراز جاري، المرجع السابق، ص 57.

### الفرع الرابع: الضمانات الممنوحة للموظف

لقد سبق ورأينا أن السلطة التأديبية تقوم بدور ضروري لسيادة النظام داخل الإدارة العامة، ومن الخطورة إن أساء الرؤساء استخدام هذه السلطة، خاصة وأنها هي التي تحدد الجرائم التأديبية وتكييفها، كما أنها هي التي توقع الجزاءات على الموظف. ونظرا لما قد تبلغه هذه الجزاءات من خطورة قد تصل إلى حد إنهاء علاقة الموظف بالإدارة، فإن هذا الموظف أحوج ما يكون لضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه وإظهار براءته، وكبح جماع تسلط الإدارة عليه<sup>1</sup>.

وعلى ضوء ما تقدم سنتناول أهم الضمانات التأديبية على النحو التالي:

#### أولا: الضمانات السابقة لإصدار القرار التأديبي

إن منح الموظف العام ضمانات قبل توقيع العقوبة عليه يزرع الطمأنينة في حياته المهنية ويوفر له الحماية اللازمة من كل الاتهامات التي توجه إليه من قبل الإدارة وتتمثل هذه الضمانات في ما يلي:

#### 1- إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه

الحكمة من مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه هو تمكينه من إبداء دفاعه ولأنه من الحقوق الدستورية الثابتة التي نصت عليها أغلب الدساتير، نصت المادة 44 من الدستور الجزائري الجديد 2020 في الفقرة الثانية على أنه " يتعين إعلام كل شخص موقوف بأسباب توقيفه ".

ما عن كيفية إتمام هذا الإعلام فانه عند مباشرة سلطة التعيين لملا حياتها في مراقبة أعمال الموظفين، وتكتشف أن هناك موظف قد ارتكب خطأ وكان هذا الخطأ سيتوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كان لزاما على السلطة التأديبية إعلام هذا الموظف بالخطأ

<sup>1</sup>رشيد عبد الهادي الجوري، التأديب في الوظائف العامة المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، دون سنة طبع، ص 528.

المنسوب إليه، وبأنه سيحال على المجلس التأديبي، كما يجب إعلامه بتاريخ ومكان انعقاد جلسة التأديب.

ولقد نص المشرع الجزائري علة هذه الضمانة في المادة 167 من الأمر 03/06 " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية <sup>1</sup>.

## 2-اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي

تنص المادة 129 من المرسوم 85/59 على ما يلي: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية" <sup>2</sup>.

وقد نص المشرع على هذه الضمانة صراحة بقوله: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية" <sup>3</sup>.

وفيما يتعلق بمحتويات الملف التأديبي فحسب المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 فيتضمن الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق التأديبي عند الاقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 167 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ص 15.

<sup>2</sup> المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 85/95، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي، لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج ر، العدد 46، السنة 1966.

<sup>3</sup> المادة 167 من الأمر 03/06 السالف الذكر، ص 15. انظر ملحق رقم 01.

<sup>4</sup> بوداري مصطفى، ضمانات الموظف العمومي في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص 133.

## 2- الموظف في الدفاع

حق الإنسان في الدفاع عن نفسه أثناء التأديب في التشريع الجزائري، يتمثل في حالة مثل الموظف أمام اللجنة التأديبية حيث أن له يحق يستعين بمدافع محو أو كل موظف يختاره بنفسه أي أو شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،

فعلى الإدارة أن تذكر بهذا الحق فور إحضاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، أن وتتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، ويقترن هذا الحق بضرورة مثل المتهم شخصياً إذا إلا حالت قوة قاهرة دون ذلك، وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود<sup>1</sup>. وهذا ما نصت عليه المادتان 168 و 169 من الأمر 03/06.

أما المرسوم رقم 85/ 59 فقد نص على أنه: " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، يمكن له بمقتضى ذلك أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن أن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهوداً، كما يمكنه أن يستشير أي مدافع أو محام يختاره للدفاع عنه "<sup>2</sup>.

ولذلك فإن تجاهل حق الدفاع أو الإخلال من به أن شأنه يرتب بطلان الإجراءات التأديبي، أي في مرحلة من مراحله، أو بطلان القرار التأديبي الإداري نفسه في سياق ذلك نصت العديد من قوانين الوظيفة العمومية على النصوص التي تكفل حق الدفاع للموظف.

منها الأمر رقم 133/66 الذي نص على: " الموظف الذي يمثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في اطلاع على ملفه

<sup>1</sup> أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، ص 13، 14.

<sup>2</sup> المادة 129، من المرسوم التنفيذي رقم 59-85 سالف الذكر

الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به، كما أن يجوز يستعين بمدافع أو محام يختاره بالإضافة إلى ذلك فانه يسوغ أن له يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، وبيانات خطية وشفهية، أن يطالب حضور الشهود<sup>1</sup>.

### ثانيا: الضمانات المقررة للموظف المخطئ بعد توقيع العقوبة التأديبية

إن إصدار القرار التأديبي المتضمن القرار التأديبي، لا يعني نهاية مساره الوظيفي فله أن يسلك مسلك آخر لمواجهة القرار التأديبي، وذلك بالتظلم منه وهو ما يعد ضمانا أخرى تمنح للموظف في مواجهة الإدارة وهو نوعان، تظلم إداري أمام الجهة المصدرة للقرار التأديبي وأمام لجنة الطعن والتظلم القضائي أمام الجهات القضائية.<sup>2</sup>

#### 1- التظلم الإداري

أ: تعريف التظلم الإداري: لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا للتظلم الإداري، وهذا ما فسح المجال للفقهاء للاجتهاد وإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره، إذ من بين أهم هذه التعاريف:

- تعريف أحمد محيو بقوله: "أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصر من عناصر الإجراءات الإدارية لا القضائية، تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي، ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية"<sup>3</sup>.

- أما الدكتور مسعود شيهوب يرى أن: "النظام الإداري ذو طابع إداري محض يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسة وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية وليس للنظام شكلا إلا الشكل الكافي وهو في عموميه عبارة عن نوع من الشكوى أو

<sup>1</sup> المادة 57 من الأمر 133/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، سنة 1966.

<sup>2</sup> طالب كريمة، مسؤولية الموظف عن الاخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص وظيفة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د الطاهر مولاي، سعيدة، 2016/2017، ص 55.

<sup>3</sup> أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 78.

الاحتجاج ضد تصرف الإدارة، ويمكن يتعلق بالوقائع أو بالقانون أو بهما معا، والمهم أن يكون واضحا<sup>1</sup>.

### ب: أنواع التظلم الإداري

يتنوع التظلم الإداري إلى نوعين حسب السلطات الإدارية التي توجه لها هذه التظلمات الإدارية<sup>2</sup> فالتظلم المقدم إلى مصدر القرار يسمى التظلم الولائي، والتظلم الموجه إلى المقدم إلى الرئيس يسمى التظلم الرئاسي وهناك نوع ثالث من لجنة خاصة وهي لجنة الطعن.

**-التظلم الولائي:** هو التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أما السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، يلتمس فيه إعادة النظر بقرارها سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله، ولجنة الإدارية أن تقبل التظلم أو برفضه كليا أو جزئيا وذلك طبقا لما تراه أكثر اتفاقا مع حكم القانون وحسب درجة إقناعها بالادعاءات المقدمة من طرف المعني.

**-التظلم الرئاسي:** هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله، بما يجعله مطابقا للقانون.

ونص المشرع الجزائري على التظلم الرئاسي في المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية القديمة بقوله: "لا تكون الطعون بالبطان ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريبي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلوا مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فان لم توجد فأمام

<sup>1</sup> مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص313، 314.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص199.

من أصدر القرار نفسه. فالتظلم الرئاسي يجب أن ترفع مباشرة أمام السلطة التي تعلوا تلك السلطة مصدرة القرار محل النزاع وذلك من منطلق احترام السلم الإداري<sup>1</sup>.

-**التظلم لدى لجنة خاصة:** توجد أحكام أخرى متعلقة بالتظلم الإداري في مجموعة من القوانين المنظمة لمواضيع معينة مثل قانون الصفقات العمومية، قانون الضرائب، قانون التنازل على أملاك الدولة في وجه الخصوص، وكذلك قانون الوظيفة العمومية الذي يسمح للمعنيين بالقرار التأديبي التظلم لدى لجنة خاصة.

ونجد الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم ينص على التظلم لدى لجنة خاصة غير أنه ورد النص عليها في قوانين خاصة مثل الوظيفة العمومية، حيث نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: " يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار " <sup>2</sup>.

ونسنتج من النص المذكور، أن التظلم أمام لجنة الطعن المختصة، يتوقف على ضرورة توافر الشروط الآتية:

- صدور قرار تأديبي يقضي تسليط عقوبة أما من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة.
- تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة في الآجال القانونية وهي 8 أيام تسري من تاريخ إصدار قرار العقوبة.<sup>3</sup>

## 2- التظلم أمام لجنة الطعن

وفر المشرع للموظف ضمانات الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للعقوبات الجسيمة حيث نصت المادة 65 من الأمر رقم 03/06 على: " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية. تتكون هذه

<sup>11</sup>شيراز جاري، المرجع السابق، ص 63، 64.

<sup>2</sup>المادة 175 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>3</sup>المادة 172 من نفس الأمر.

اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين. وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثلهم في لجان الطعن<sup>1</sup>.

تختص هذه اللجنة بعد إخطارها من طرف الموظف بالنظر في التظلم من القرار التأديبي المتضمن إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة طبقاً للمادة 67 من الأمر 03/06 "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر". والمادة 175 من نفس الأمر: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"<sup>2</sup>. إذ تلتزم الإدارة بإعلام الموظف المعني بحقه في الطعن وأجل رفعه أمام لجنة الطعن، ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تقديم تظلم فيها<sup>3</sup>.

### 3- الرقابة القضائية

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

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

<sup>1</sup>المادة 65، من نفس الأمر.

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

المادة 175 من نفس الأمر، ص 15.

<sup>3</sup>طالي كريمة، المرجع السابق، ص 57.

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

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

<sup>1</sup> قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2008. ص 162-163.

## المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني وجزائاتها

إن مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية تتمثل في المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.

والمسؤولية الجزائية هي "عبارة عن التزام قانوني بتحمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية للالتزام قانوني آخر وهو الالتزام الأصلي وذلك لحمايته".

أو هي "أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون ويقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه".

أما عن الأفعال التي تعد جرائم التي يرتكبها موظفو الدولة والتي تشكل اعتداء على نزاهة الوظيفة، وانحراف الموظفين واستغلالهم لوظائفهم وذلك لأسباب عديدة من بينها:

- ضعف الوازع الديني والأخلاقي لدى بعض الموظفين.

- ازدياد أعبائهم الاقتصادية والتعقيدات اللازمة للتنظيم الإداري الأمر الذي جعل للأفراد نظرة على أنهم لا ينالون حقهم إلا بدفع مقابل ومع ضعف المراقبة يفسر التسيير<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف المترتبة عن إفشاء السر المهني

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

<sup>1</sup> عبد الحميد الشواربي، وعز الدين الديناصور، قانون العقوبات والإجراءات الجنائية. ديوان المطبوعات الجامعية، ص 53.

أو هي " أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أن أي ذلك الفعل يجرمه القانون ويقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه."

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

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

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

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

وبقراءة هذه المادة نجد أن المشرع لم يعرف السر المهني، إلا أن الفقهاء بأنه: "كلما يضر إفشاءه بسمعة مودعة أو كرامته"<sup>1</sup>.

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

كذلك جاء في نص المادة 23 من القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على: "يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني ويطبق هذا الالتزام على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة. وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة

<sup>1</sup> أحمد صبحي نجم، سرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، طبعة، 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ص 111.

السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات لجريمة إفشاء السر المهني<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> المادة 23 من القانون رقم 01-06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية ج ج، رقم 17، الصادرة في 23 فيفري 2006.

- أقرت المادة 301 من قانون العقوبات عقوبة إفشاء الأسرار بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج ومنه فهناك سلطة تقديرية للقاضي في اختيار الحد الأدنى أو الأعلى مع إقرار كلا العقوبتين الحبس والغرامة المالية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: أركان جريمة إفشاء السر المهني

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

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

والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها أما طبيب أو جراح أو صيدلي أو قابلة، وأضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة وغرض المشرع في إضافة هذه العبارة، هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة، وعموماً فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك<sup>2</sup>

فبالنسبة للأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي نص في مادته 48 على أنه " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع أن عليه يكشف أية وثيقة بحوزته أي أو حدث أو خبر علم به واطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا تقتضيه ضرورة المصلحة، لا ويتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة<sup>3</sup>."

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

<sup>1</sup>ملكية حجاج، 25/09/2021، جريمة إفشاء الأسرار المهنية " قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري "تم

الاطلاع عليه في 2022/06/05، رابط الموقع: <https://www.asjp.cerist.dz>

<sup>2</sup>حسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب والفقہ ضوء في القضاء، دار الفكر العربي، ص.125

<sup>3</sup>المادة 48 من الأمر 03/06 نفس المرجع السابق.

### ثانيا: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني

ويتمثل في إفشاء السر والإدلاء به ذلك في غير الحالات التي يجيزها القانون، والإفشاء هو الإفشاء بواقعة معينة إلى شخص يجهلها بصفة أو كلية جزئية، أيا كان قدر المعلومات التي تلقاها، أن وينصب الإفشاء على واقعة لها صفة السر<sup>1</sup>.

### ثالثا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني

إفشاء وإعلان الأسرار يعتبر من الجرائم العمدية، إذا تتم فلا حصل الإفشاء إلا عن علم و إرادة و إدراك، فالإفشاء في حد ذاته كاف وهو فعل مشين فلا يستلزم به قصد خاص ولا ني الإضرار فهذه لا لزوم لها<sup>2</sup>، بمعنى آخر لا تقوم الجريمة إذا حصل الإفشاء بإهمال أو عدم احتياط الفاعل لأن عنصر القصد الجنائي تخلف وبالتالي انعدم الركن المعنوي.

### المطلب الثاني: الجزاءات الجنائية المترتبة عن إفشاء السر المهني

#### الفرع الأول: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني

تنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات ودعاوى التفسير ودعاوى فحص مشروعية القرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية والمؤسسات العمومية والمحلية ذات الصبغة الإدارية، بدعاوى القضاء الكامل والقضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة"<sup>3</sup>.

تعد المتابعة الجزائية هياكل الإجراءات القانونية التي تلي وقوع الجريمة، بدءا بتحريك الدعوى العمومية وصولا إلى الحكم النهائي بالبراءة أو الإدانة، وتقوم المؤسسات العمومية بتوقيف الموظف الذي يكون متهما بجريمة من جرائم القانون العام عن أداء مهام وظيفته إلى

<sup>1</sup> محمد صبحي نجم، نفس المرجع السابق، ص 112.

<sup>2</sup> حسني مصطفى، المرجع السابق، ص 125.

<sup>3</sup> المادة 801 من القانون ، 09/08 نفس المرجع السابق.

غاية الفصل النهائي في الدعوى من طرف القاضي وحسب الحكم النهائي تكون النتيجة أما استئناف العلاقة الوظيفية في حالة البراءة أما والفصل النهائي في حالة الإدانة. تجدر الإشارة إلى أن التوقيف هنا تحفظي وليس نهائي إذ ينتهي أثره بصدور حكم نهائي من المحكمة، وعلى ضوء هذا الحكم يتم فصل الموظف بصفة نهائية أو إدماجه في منصبه .

وليس كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيفه عن العمل، بل يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات لا التي تسمح ببقاء الموظف في منصبه، ذلك بالرجوع إلى كل جريمة على حدة، فالقانون يحدد لكل جريمة العقوبة الأصلية والعقوبة التبعية أن لها كان محل، فان كانت الجريمة من الجرائم التي يمكن الحكم فيها بالعزل من الوظائف العمومية كعقوبة تبعية، يوقف فوراً، لم فان تتضمن ذلك فلا يتمكن توقيفه، لكن بعض جهات الإدارة لا تقوم بالتمييز بين هذا وذاك فيقومون بتوقيف كل موظف يتعرض لمتابعة جزائية أن وكانت مخالفة أو جنحة من الجناح البسيطة، وهذا بسبب عدم الفهم السليم لنص المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06.

فالقاضي ينطق بحكم الإدانة في عقوبته الأصلية مصحوباً بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في المواد من 9 إلى 18 من قانون العقوبات لا سيما المادة 9 مكرر 1 فان صدر حكم القاضي بالإدانة متبوع بالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب العمومية لها التي علاقة بالجريمة كعقوبة تكميلية، فان الموظف يتم تسريحه بناء على حكم القاضي، لم إذا أما يتضمن حكم القاضي العزل من الوظائف العمومية فان الموظف يعاد إدماجه في منصبه أن بعد يصبح الحكم النهائي.

وتعاقب المادة 301 من قانون العقوبات من كل الطبيب والجراح والصيدلي والقابلة وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على الأسرار، بالحبس شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 د.ج.<sup>1</sup>

أما المادة 302 فتعاقب كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب إلى أو جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 500 إلى 10000 ج.د. وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون بالجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية تقدر من 500 إلى 1500 د.ج.<sup>2</sup>

أما المادة 28 من الأمر رقم 09-21 فقد نصت على أنه : " يعاقب بالحبس من ستة 6 أشهر إلى ثلاث 3 سنوات و بغرامة من 60000 دج إلى 300000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين ، الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع الغير أو يسمح له بأخذ صور من المعلومات أو المصنفة توزيع محدود ."

### الفرع الثاني: حالات الإباحة لجريمة إفشاء السر المهني

نص قانون العقوبات على إفشاء الأسرار في حالات معينة واعتبرها واجبا على الشخص ولا جريمة في ذلك على الإطلاق بحيث جاء ذلك صريحا في نص المادة 301 "في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها..."، ومن بين هذه الحالات:

**أولا:** إذا تعلق السر بأعمال الخبرة أمام المحاكم، فهنا الخبير باعتباره من مساعدي القضاء والمحكمة هي التي أمرته بذلك بشرط أدائه اليمين القانونية، سواء كان مسجل بجدول الخبراء المعتمدين لدى المحاكم أو تؤدي له أمام القاضي الذي انتدبه لتلك المهمة إذا لم يكن

<sup>1</sup> المادة 301 من الأمر 01/09 المتضمن لقانون العقوبات نفس، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 302 من الأمر ، 01/09 نفس المرجع السابق.

قد أداها من قبل فعلية الإدلاء بكل ما يطلبه منه القاضي من توضيحات أو تفسيرات، ويستمر التزام الخبير بالسر حتى بعد صدور حكم نهائي في الموضوع<sup>1</sup>.

**ثانياً: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء:**

نلاحظ أن المادة 301 من قانون العقوبات<sup>2</sup> تشترط عدم إفشاء السر في حين أن المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية نصت على: "كل شخص استدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني...". وأضافت المادة 332 من قانون الإجراءات الجزائية على "...أما الأشخاص الآخرون المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط والحدود التي وبذلك فإن المشرع الجزائري يراعي الحالات التي يجب فيها الكتمان وذلك حفاظاً على السر المهني، ولكن هذه القاعدة ليست على إطلاقها لما نصت عليها المادة 182 فقرة 3 من قانون العقوبات التي تجرم الامتناع عمداً عن الإدلاء بالشهادة لصالح محبوس أو محكوم عليه في جناية أو جنحة يعلم هذا الشاهد دليل براءة ذلك المحبوس، وبذلك نجد أن المشرع قد أكد واجب كتمان السر المهني على واجب مساعدة السلطات القضائية.

**ثالثاً: التصريح: الذي يقوم به الطبيب، الصيدلي، الجراح، القابلة وذلك مثلاً بتبليغ الطبيب عن حالات الولادة، الوفاة، الأمراض المعدية، والقابلة في التبليغ عن الولادات.**

**رابعاً: التبليغ عن الجرائم: وهو ما نصت عليه المادة 301 في الفقرة 2 عندما يتعلق الأمر بالإجهاض، فعند استدعاء الأشخاص المذكورين بالمادة أمام المحكمة يجب عليهم عدة التنفيذ بالسر المهني .**

<sup>1</sup>بوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي: مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة 2006/2007، ص 18.

<sup>2</sup>المادة 301 من قانون 09/01 المؤرخ في 26 جوان 2001 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 27/06/2001.

**خامسا:** رضا صاحب السر بإفشاءه: فهنا تتنازل 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<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة في جريمة إفشاء السر المهني

تنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات والدعاوى التفسير ودعاوى فحص مشروعية القرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية والمؤسسات العمومية والمحلية ذات الصبغة الإدارية، بدعاوى القضاء الكامل والقضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة."<sup>2</sup>

تعد المتابعة الجزائية هياكل الإجراءات القانونية التي تلي وقوع الجريمة، بدءا بتحريك الدعوى العمومية وصولا إلى الحكم النهائي بالبراءة أو الإدانة، وتقوم المؤسسات العمومية بتوقيف الموظف الذي يكون متهما بجريمة من جرائم القانون العام عن أداء مهام وظيفته إلى غاية الفصل النهائي في الدعوى من طرف القاضي وحسب الحكم النهائي تكون النتيجة أما استئناف العلاقة الوظيفية في حالة البراءة وأما الفصل النهائي في حالة الإدانة.

التوقيف هنا تحفظي وليس نهائي ينتهي أثره بصدور حكم نهائي من المحكمة، وعلى ضوء هذا الحكم يتم فصل الموظف بصفة نهائية أو إدماجه في منصبه. وليس كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيفه عن العمل، بل يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه. وذلك بالرجوع إلى كل جريمة على حدة، فالقانون يحدد لكل جريمة العقوبة الأصلية والعقوبة التبعية أن كان لها محل، فان كانت الجريمة من الجرائم التي يمكن الحكم فيها بالعزل من لوظائف العمومية كعقوبة تبعية، يوقف

<sup>1</sup> عبد الله أوهابية، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الرعاية، الجزائر، 2009.

<sup>2</sup> المادة 801 من قانون رقم 09-08، سالف الذكر.

فورا، فإن لم تتضمن ذلك فلا يتمكن توقيفه، لكن بعض جهات الإدارة لا يميزون بين ذاك وذاك فيقومون بتوقيف كل موظف يتعرض لمتابعة جزائية وأن كانت مخالفة أو جنحة من الجرح البسيطة، وهذا بسبب عدم الفهم السليم لنص المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06.

القاضي ينطق بحكم الإدانة في عقوبته الأصلية مصحوبا بالعقوبة الأكاديمية، والعقوبات التكميلية منصوص عنها في المواد من 9 إلى 18 من قانون العقوبات لا سيما المادة 9 مكرر فإن صدر حكم القاضي بالإدانة متبوع بالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب العمومية التي لا علاقة بالجريمة كعقوبة تكميلية، فإن الموظف يتم تسريحه بناء على حكم القاضي، أما إذا لم يتضمن حكم القاضي العزل من الوظائف العمومية فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه بعد أن يصبح الحكم نهائيا.<sup>1</sup>

هذا الموضوع تاه فيه الكثير من الإداريين دون أن يجدوا له المخرج المناسب. ولكن الحل دائما يمكن في أن المسؤول الإداري لابد من الرجوع إلى قانون العقوبات وينظر إلى طبيعة الجريمة المتابع بها الموظف والعقوبة المقررة لها، فإن كان من الجائز الحكم على الموظف بالعزل من الوظائف العمومية كعقوبة تبعية بمقتضى المادة 9 مكرر من قانون العقوبات فإنه يوقف تحفظيا إلى غاية صدور حكم نهائي بالبراءة أو الإدانة.

<sup>1</sup> 2022-162021 :19 www.spadz.forum3.info.

# الخاتمة

## الخاتمة

السر المهني من الموضوعات بالغة التعقيد، ولهذا اختلف الفقهاء في وضع تعريف له، إذا كان تحديد السر يعتبر مسألة نسبية تختلف باختلاف الظروف فالالتزام بالسر المهني، واجب أخلاقي تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة، وتبدو أهمية هذا الالتزام في كونه وليد الحاجات الاجتماعية، فهو ضرورة اجتماعية لأبد منها، حيث أن مصلحة المجتمع والفرد تقتضيان المحافظة على الأسرار المهنية.

وبعد دراسة الموضوع يمكن استخلاص أهم النتائج والاقتراحات التي تم التوصل إليها وهي كالآتي:

- أن المشرع الجزائري لم يقدّم بوضع تعريف محدد للسر المهني.
- أن مخالفة الموظف العام بواجب كتمان السر المهني قد يترتب عنه جزاء جنائي، جزاء تأديبي وجزاء مدني.
- تختلف الجهات التي يلتزم الموظف في مواجهتها بعدم إفشاء الأسرار، وذلك بحسب طبيعة وأهمية ونوع الأسرار التي اطلع عليها، وطبيعة اختصاصات الوظيفة، فقد تقتصر على الجهات التي لا لها صلة بالإدارة التي يعمل بها الموظف.
- وقد تمتد لتشمل جميع جهات الإدارة، المحلية منها والأجنبية في بما ذلك العاملين فيها وزملاء الموظف ورؤسائه الإداريين، أن بل نطاق الالتزام قد يتسع ليشمل القضاء بالنسبة إلى بعض الأسرار ذات الأهمية البالغة.
- ومن أهم الاقتراح نجد أنه عدم الاكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب نصوص قانونية فقط بل يجب نشر الوعي والثقافة القانونية بهذا الالتزام .
- من الأفضل تسميته السر الوظيفي لأنه اشمل واعم من السر المهني من حيث الصياغة .

- توسيع النطاق الشخصي للالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية العامة، بحيث لا تقتصر على الموظف العام بالمعنى الدقيق لهذا المصطلح في القانون الإداري، بل أن يجب يشمل كل مكلف بخدمة عامة وكل من يرتبط بعمل مع الإدارة لخطورة هذا الالتزام، والمساس بالمصلحة العامة من جهة، ومصالح الأفراد من جهة أخرى.

A decorative rectangular border with ornate floral and scrollwork patterns in each corner, framing the central text.

**قائمة**

**المصادر والمراجع**

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. إبراهيم طنطاوي، الحماية الجنائية لسرية معلومات البنوك عن عملائها في ضوء القانون رقم 88 لسنة 2004، (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005..
2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة لا سيما تبييض الأموال وجرائم المخدرات (الجزء الأول)، دار هومة، الجزائر، 2009.
3. أحمد حافظ نجم، القانون الإداري، دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
4. أحمد طه خلف الله، الموظف العام في قانون العقوبات، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1991.
5. أحمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية نطاق في الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، جامعة الإسكندرية مصر، 2005.
6. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2000.
7. أنس محمد قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
8. بكر القباني، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون تاريخ.
9. حمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، طبعة، 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
10. حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة 1976.
11. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

12. رشيد عبد الهادي الجوري، التأديب في الوظائف العامة المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، دون سنة طبع.
13. رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي، 1990.
14. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف دار العام، المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
15. عبد الحميد الشواربي، وعز الدين الديناصوري، قانون العقوبات والإجراءات الجنائية. ديوان المطبوعات الجامعية.
16. عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
17. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية.
18. عبد الله أوهابية، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الرعاية، الجزائر، 2009.
19. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 1982.
20. فؤاد أحمد عبد الباسط، الجريمة التأديبية نطاق في الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
21. فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970.
22. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

23. كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأصول العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، كمان، الطبعة الأولى الإصدار الخامس، الجزائر، 2007.
24. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
25. محمد رفعت عبد الوهاب وحسين محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
26. محمد عبد الحميد أبو زيد، القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشر، د ط 2007.
27. محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
28. محمد يوسف العدوي، دراسة في الوظيفة العامة وفي التنظيم المقارن والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1988.
29. محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري، أساليب النشاط الإداري ووسائله، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
30. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري " دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
31. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
32. مصطفى أبو زيد فهمي، الوجيز في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 1957.
33. مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط 1981.

34. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2014، الجزائر.
35. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة دار، 2 الفكر العربي، القاهرة، 2002.
36. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص180.
37. نوفان القيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف " دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

#### ثانيا: المذكرات الجامعية والأطروحات

1. أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، مذكرة تخرج للحصول على الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2010.
2. إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002.
3. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، بدون سنة.
4. بلمزيود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2017/ 2018.
5. بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2013/ 2014.

6. الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012.
7. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة ) جامعة محمد بوقرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010.
8. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
9. طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص وظيفة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د الطاهر مولاي، سعيدة، 2016/2017.
10. عبد الرحمن عبيد عطا الله الوليدات، الحماية الجزائية للأسرار المهنية في القانون الأردني - دراسة مقارنة- مذكرة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، 2010.
11. فضيلة بوخالفة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي: مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة 2006/2007.
12. قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2008.
13. محمد عواد الحديثي، ماجستير في القانون، أثر المحاكمة الجزائرية على المركز القانوني للموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع في جامعة جرش الأردن، سنة 2017.

14. مصطفى بوداري ، ضمانات الموظف العمومي في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013.
15. ملياني زوليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
16. نبيري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019.

### ثالثا: النصوص القانونية

#### أ - النصوص التشريعية

1. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادر في 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ، الموافق 16 يوليو سنة 2006 م.
2. الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 18 صفر 1386 الموافق 08 جوان 1966م.
3. أمر رقم 66-155 مؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية. المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-22 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1427 الموافق 20 ديسمبر سنة 2006. الجريدة الرسمية العدد 84 الصادر في 4 ذو الحجة عام 1427 هـ الموافق 24 ديسمبر سنة 2006 م.
4. أمر رقم 66-155 مؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات. المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-01 مؤرخ في 04 ربيع الثاني عام

1435 الموافق 04 فبراير سنة 2014. الجريدة الرسمية العدد 07 الصادر في 16 ربيع الثاني عام 1435 هـ الموافق 16 فبراير سنة 2014 م.

5. الأمر رقم 09-21 مؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق 8 يونيو سنة 2021 يتعلق بحماية المعلومات و الوثائق الإدارية ، الجريدة الرسمية ج ر ، العدد 45 ، السنة 2021 .

#### ب- النصوص التنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي، لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج ر، العدد 46، السنة 1966.
2. مرسوم رقم 89-157 المؤرخ في 31 أكتوبر لسنة 1989، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال البريد والمواصلات، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 1989.

#### رابعاً: المقالات

1. مليكة حجاج، 25/09/2021، جريمة إفشاء الأسرار المهنية " قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري "، تم الاطلاع عليه في 2022/06/05، رابط الموقع: <https://www.asjp.cerist.dz>

#### خامساً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Hauriou (Maurice): précis élémentaire de droit administratif ،paris،1925.
2. Roland (lonis): précis de droit administratif ، paris ،2em édition 1928.
3. Du l'aubader ( André): manuel de droit administratif ، paris، 4ém édition، 1955.
4. Waline (marcel) ، droit administratif ، 8ém édition ، paris ، 1959.
5. Pique mal.(marcel) ،le fonctionnaire droite et granites ، paris 1973.

# الملاحق

الملحق رقم: 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 04  
إستدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

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

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

حرر بـ ..... في .....

إمضاء السلطة المؤهلة

الملحق رقم: 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم ..... المؤرخ في .....

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

إمضاء المسؤول.

إمضاء المعني (ة)

الملحق رقم: 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

نموذج رقم 05  
إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

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

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

حرر بـ ..... في .....

(السلطة المؤهلة)

الملحق رقم: 04

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 06  
تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

الموضوع : تبليغ قرار مجلس التأديب

يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس  
تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة.....  
بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر (15)  
يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

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

84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

حرر ب..... في .....

(السلطة المختصة)

الملحق رقم: 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف :

إن ( السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- بمقتضى المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن  
كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- بمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون  
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولاسيما المادتين 130  
و.131.

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

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

- نظرا لعرض حال المؤرخ في .....

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

تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.

- باقتراح من .....

الملحق رقم: 06

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



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) غيلويس خيرة

طالبة

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم

20786623

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:

الصادرة بتاريخ 2022/05/12 عن دائرة/ بلدية ولاية وراغ

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث ( مذكرة/ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

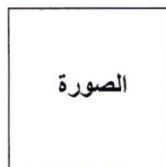
المواضيع في الوثائق العمومية

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

التاريخ 2022/06/07

إمضاء المعني

الملحق رقم: 07



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: خيرة  
 اللقب: خليل  
 رقم التسجيل: 17173588136  
 اسم الأب: عيسى  
 اسم ولقب الأم: دساح لويزة  
 تاريخ الازدياد: 1999 / 11 / 30  
 مكان الازدياد: العميلة  
 رقم الهاتف: 06 73 74 50 65  
 البريد الالكتروني: Ghilouskhayra28@gmail.com  
 العنوان الشخصي: ص.ب. الفاتح القديم - آولاد جراح

الباكوريا:

المعدل: 10:59  
 الشعبة/التخصص: لغات أجنبية  
 سنة الحصول على شهادة الباكوريا: 2017

الماستر: الدفعة/سنة التخرج 2022

تخصص الماستر: قانون إداري  
 Spécialité : 1

الشعبة: قانون عام  
 Filière :  
 القسم: الحقوق

الوضعية المهنية:

موظف: ☐ عاطل عن العمل: ☒

في حالة موظف:

وظيفة عمومي: ☐ قطاع خاص: ☐

المصلحة المستخدمة: ☒ اسم المؤسسة / الشركة: ☒

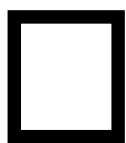
الرتبة في العمل:

الصيغة:

موظف دائم: ☐ موظف في إطار عقود: ☐ نوع العقد: ☐

امضاء الطالب

# فهرس المحتويات



## فهرس المحتويات

شكر وعرفان

إهداء

1 مقدمة:

### الفصل الأول

#### مفهوم الموظف العمومي والسر المهني

5 المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي وعلاقته بالإدارة

5 المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

5 الفرع الأول: المقصود بالموظف العمومي

5 أولا: التعريف الفقهي

9 ثانيا: التعريف القضائي

11 ثالثا: التعريف القانوني

13 الفرع الثاني: حقوق الموظف العمومي

13 أولا: الحق في الراتب

13 ثانيا: الحق في الترقية

14 ثالثا: الحق في العطل والغيابات القانونية

14 رابعا: الحق في الحماية

15 الفرع الثالث: واجبات الموظف العمومي

15 أولا: واجب الطاعة

15 ثانيا: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة

16 ثالثا: واجب المحافظة على الوثائق الإدارية

16 رابعا: واجب المحافظة على السر المهني

17 المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العمومي بالإدارة

17 الفرع الأول: النظرية التعاقدية القانونية

17 أولا: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص

19 ثانيا: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون العام

21 الفرع الثاني: النظرية التنظيمية اللائحية

23 الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائي من تكيف العلاقة بين الموظف والإدارة.

25 المبحث الثاني: مفهوم السر المهني والتزام الموظف العمومي به

|    |                                                            |
|----|------------------------------------------------------------|
| 25 | المطلب الأول: تعريف السر المهني                            |
| 26 | الفرع الأول: التعريف الفقهي                                |
| 27 | الفرع الثاني: التعريف القضائي                              |
| 27 | الفرع الثالث: التعريف القانوني                             |
| 28 | المطلب الثاني: إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني          |
| 28 | الفرع الأول: طبيعة ومظاهر الإلتزام بالسر المهني            |
| 28 | أولاً: طبيعة الإلتزام بالسر المهني                         |
| 30 | ثانياً: مظاهر الإلتزام بالسر المهني                        |
| 34 | الفرع الثاني: نطاق وحدود الإلتزام بالسر المهني             |
| 34 | أولاً: نطاق الإلتزام بالسر المهني                          |
| 35 | ثانياً: حدود الإلتزام بالسر المهني                         |
| 36 | الفرع الثالث: أنواع إفشاء السر المهني                      |
| 36 | أولاً: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي للسر المهني           |
| 37 | ثانياً: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني للسر المهني:        |
| 38 | ثالثاً: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي للسر المهني |
| 39 | رابعاً: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر للسر المهني:  |

## الفصل الثاني

### الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني

|    |                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------|
| 42 | المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني |
| 43 | المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف عن إفشاء السر المهني |
| 43 | الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي                                   |
| 43 | أولاً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي                                |
| 44 | ثانياً: التعريف القضائي للخطأ التأديبي                              |
| 45 | ثالثاً: التعريف القانوني للخطأ التأديبي                             |
| 45 | الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي                                  |
| 46 | أولاً: ركن مادي                                                     |
| 46 | ثانياً: الركن المعنوي                                               |
| 47 | ثالثاً: الركن الشرعي                                                |
| 47 | الفرع الثالث: تصنيف الخطأ التأديبي                                  |
| 48 | أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى                                       |

## فهرس المحتويات

|    |                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|
| 48 | ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية                                                  |
| 48 | ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة                                                  |
| 49 | رابعا: أخطاء من الدرجة الرابعة                                                  |
| 49 | المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني                 |
| 50 | الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية                                            |
| 50 | أولا: التعريف الفقهي ورأي المشرع الجزائري                                       |
| 51 | ثانيا: العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية                          |
| 52 | الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية                                           |
| 53 | الفرع الثالث: الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية                           |
| 54 | أولا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء                                         |
| 54 | ثانيا: تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء                                           |
| 55 | ثالثا: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء                               |
| 56 | رابعا: الإجراءات التأديبية والآجال                                              |
| 59 | الفرع الرابع: الضمانات الممنوحة للموظف                                          |
| 59 | أولا: الضمانات السابقة لإصدار القرار التأديبي                                   |
| 62 | ثانيا: الضمانات المقررة للموظف المخطئ بعد توقيع العقوبة التأديبية               |
| 67 | المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني وجزاءاتها |
| 67 | المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف المترتبة عن إفشاء السر المهني           |
| 68 | الفرع الأول: التكيف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني                           |
| 70 | الفرع الثاني: أركان جريمة إفشاء السر المهني                                     |
| 70 | أولا: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني                                    |
| 71 | ثانيا: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني                                    |
| 71 | ثالثا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني                                   |
| 71 | المطلب الثاني: الجزاءات الجنائية المترتبة عن إفشاء السر المهني                  |
| 71 | الفرع الأول: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني                          |
| 73 | الفرع الثاني: حالات الإباحة لجريمة إفشاء السر المهني                            |
| 75 | الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة في جريمة إفشاء السر المهني                 |
| 78 | <b>الخاتمة</b>                                                                  |
| 80 | <b>قائمة المصادر والمراجع</b>                                                   |
| 88 | <b>الملاحق</b>                                                                  |
| 97 | <b>فهرس المحتويات</b>                                                           |



## ملخص:

إن عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة من الالتزامات الأساسية الملقاة على كافة أعوان الدولة، والتي نصت عليها كافة القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، يشترط فيه على الموظف العام عدم الإفصاح عن المعلومات التي اطلع عليها بحكم وظيفته أما، أساس هذا الواجب فيتمثل في حماية مصلحة الأفراد الشخصية من وجهة حماية المصلحة العامة لضمان الثقة بين الموظف العام و المستفيدين من خدمات الإدارة من جهة أخرى، كما يترتب على مخالف هذا الالتزام تسليط عقوبة متمثلة في العقوبة التأديبية، وقد تتعدى إلى العقوبة الجزائية.

**الكلمات المفتاحية:** الموظف العمومي، السر المهني، الواجبات المهنية، العقوبة التأديبية، الخطأ التأديبي.

## Abstract:

The disclosure of secrets in the public function is one of the most basic duties of public employees, it has been confirmed in all Algerian public function laws, the main interest of this duty is to protect the personal interests of people from one hand and the protection of the publics one on the other hand, in order to guarantee the trust between the employee and the administration recipients, like all duties and law obligations every employee who violates this law is punished with the disciplinary punishment and it can surpass that to the penal Punishment.

**Keywords:** Public servant, professional secret, professional duties, disciplinary punishment, disciplinary error.