

كلية الحقوق والعلوم السياسية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

فرع : القانون العام

قسم : الحقوق

تخصص : ماستر قانون إداري

رقم :

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تحت عنوان

إفشاء الموظف العمومي للسر المهني في التشريع الجزائري

تحت إشراف:

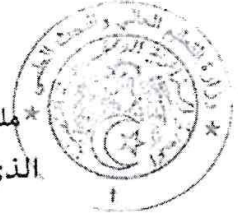
إعداد الطلبة:

د-زبدة نور الدين

• لعللي توفيق

• طوبينة عادل

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة محمد بوضياف	/
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف	د-زبدة نور الدين
مناقشا	جامعة محمد بوضياف	/



ملحق بالقرار رقم 1082/2020 المؤرخ في 27 شهر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف (المسيلة) - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المنضوي أسفله،
السيد (ة): لعلها بوقا الصفة: طالب، أساتذ، باحث
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 25.04.2016 والصادرة بتاريخ: 25.04.2016
المسجل (ة) بـ كلية الحقوق والعلوم السياسية
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: إقتناء الوظائف العمومية للنساء المهتمات في التمريض
العز أترجي
أصرح بشرقي أنني أتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

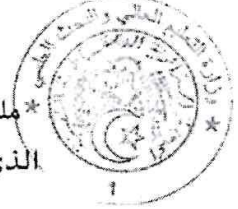
توقيع المعني (ة)

ر ب ت و 356843
ص ب ق 25/04/2020

شؤون الدراسات والبحوث
السيد: العز أترجي
حملة البطاقة الوطنية رقم: 25.04.2016

بمكتب
بمكتب





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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد (ة): لمونية عادل الصفة: طالب، أستاذ، باحث لمونية
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 305343 والصادرة بتاريخ
المسجل (ة) بكلية / معبد: كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: مذكرة ماستر وعنوانها
أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 09 ديسمبر 2020



"بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ"

(الرحمان، علم القراءان،

(الرحمان، علم القراءان،
خلق الإنسان علمه البيان)

سورة الرحمان الآية من 1 إلى 4

إهداء

أهدي ثمرة جهدي وعنائي وتقانيا إلى :

الله تعالى والفضل يعود إليه في

كل شيء

أهدي تحياتي إلى أمي الغالية
التي لم تبخل عليا في دعائها و

أبي الغالي الذي كان صمام
أمان لي وإلى إخوتي وإلى

أهلي وأقاربي وإلى

كل من ساندني من

قريب أو بعيد

طويئة عادل

إهداء

أهدي ثمرة علمي المتواضع إلى التي كانت ولا زالت تتعب معي، إلى من
غمرتني بدعائها وحنانها، إلى نبع الحب والحنان إلىأمي الغالية قدرني
الله على طاعتها

إلى مثلي الأعلى في الحياة، إلى من كان ولا يزال معلمي ومرشدي وقدوتي
.....أبي الحبيب

إلى إخوتي وإخواتي

إلى كل أفراد العائلة

إلى كل الأصدقاء

إلى كل الأهل والأقارب

لعلي توفيق

شكر و عرفان

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان
إلى العلي القدير على هذه النعمة التي
منها علينا إلا وهي نعمة العلم كما نتوجه
بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى أستاذنا المشرف

الفاضل الدكتور زبدة نورالدين

الذي ساندنا ودعمنا منذ البداية ولم يبخل
علينا بنصائحه القيمة جزاه الله خيرا
كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر
والتقدير إلى كل أساتذة وعمال
كلية الحقوق على جهودهم المتواصل
من أجل العلم والمعرفة

مقدمة

مقدمة:

لقد كان اهتمام الأمم القديمة سواء في المجتمعات الإسلامية والمجتمعات الأخرى كانوا يولون اهتماما كبيرا للأسرار وعدم البوح بها لما ينجر عنها من عواقب تكون سببا في انهيارها، وتبلور ذلك جليا من خلال القوانين التي كانت في بعض دواوين الحكام والسلاطين التي فرضت فيها أحكام رديئة و اعتبروا جريمة إفشاء السر من الجرائم التي لا تغتفر وصفه من بين الأعمال التي يكون جزائها الإعدام ، فأول من عهد بالسر كان في عهد الإغريق الطبيب الملقب بأب الطب هو أول من قام بالقسم عن عدم إفشاء أسرار المرضى والحرص على ذلك إلا ما اقتضت الحاجة لذلك.

وقد حرص الإسلام على بلورة الحياة الاجتماعية وأعطى لكل ذي حق حقه كما وأنه حرص على وضع جملة من الواجبات اتجاه الأفراد في العمل أو خارجه ومنها الإفشاء وما ينجر عنه من أذية للنفس والغير، وكذا أنها جريمة أخلاقية تؤدي إلى سخط المجتمع ونظرته السلبية اتجاه فاعلها، حيث قال تعالى: ﴿يأيتها الذين آمنوا اجتنبوا كثيرا من الظن إن بعض الظن إثم ولا تجسسوا ولا يغتاب بعضكم بعضا يجب أحذكم أن يأكل لحم أخيه ميتا فكرهتموه واتقوا الله إن الله تواب رحيم﴾¹.

إن الوظيفة العمومية تعتبر الأداة المهمة في تلبية الحاجيات الأفراد وكذا العمل الدؤوب الخاضع للرقابة الدولة في نشاطه ، فهو المحرك الأساسي للدولة من خلال المرافق العمومية ، فالموظف بمجرد تعيينه و ترسيمه يصبح له مركز قانوني له حقوق وعليه التزامات ، ومن بين التزاماته هذا الأخير حفظ السر المهني ، فالسر المهني يعتبر من الواجبات البالغة الأهمية التي حرص عليها المشرع الجزائري وجميع تشريعات العالم صراحة فكان بالمصاد من خلال قوانين والإجراءات التأديبية الرادعة لهذا الفعل الذي من شأنه الإخلال بسير المرفق العام أو خاصا كان الذي يهدف إلى حماية من في داخل الوظيفة وخارجها ، فالتأديب صمام أمان وإصلاح لذات الموظف من الوقوع في الخطأ .

هذا وما جاءت به المادة الأولى من الأمر رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية فنصت على " يهدف هذا الأمر إلى حماية المعلومات والوثائق الإدارية للسلطات العمومية" ².

¹ - سورة الحجرات الآية 12

² - المادة الأولى من الأمر رقم 21-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق لـ 8 يونيو 2021، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية

فهذا لا يمنع من وجود وظائف يباح فيها إفشاء السر المهني وكذا وجود حالات تستوجب إباحة الأسرار قد تكون لعدم تأثير السر على الوظيفة التي يشغلها الموظف أو الوظيفة تلزم ذلك، أو أن يفيد مصلحة قضائية في معرفة الحقائق.

فقانون الوظيفة العمومية من الأمر 06-03 الذي يختص في تأديب الموظف العمومي عن طريق مجموعة من القوانين الردعية لفاشي السر المهني من خلال مواد 161 و163 و180 و181 بالإضافة إلى قانون العقوبات في المادة 301 منه، وبعض القوانين الأخرى كقانون المدني والتجاري وفي مجال الصحة، ونص المادة 117 فقرة 04 من القانون رقم 03-11 المعدل والمتمم المتعلقة بالنقد والقرض.

تبرز أهمية الموضوع من خلال كونه من أهم الدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العمومية، و لكونه كذلك يشكل أهم الالتزامات الضرورية التي تضمن سير المرافق العمومية والخاصة، والوقوف على مدى توازن المصلحة العامة للإدارة والمصلحة الشخصية للموظف مراعيًا في ذلك الفعلية والانضباط والاستمرارية في مجال العمل الإداري، والمسألة التأديبية التي تضع حدا لتصرفات الموظف فتجعله لا يقع في الخطأ وكذا يكون معرضا لجملة من العقوبات الردعية التي تنجر عن مخالفة التزام من الالتزامات وذلك حفاظا على سير المؤسسات العمومية، وكذا الضمانات الكفيلة لحماية الموظف من تعسف الإدارة.

ويكمن سبب اختياري لموضوع إفشاء الموظف العمومي للسر المهني في التشريع الجزائري لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية تكمن في أن الموضوع ضمن تخصص القانون الإداري العام ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص واجب كتمان السر المهني في مجال الوظيف العمومي وكذا انتشاره في الآونة الأخيرة في حين تتمثل الأسباب الموضوعية:

✓ عزوف الباحثين في القيام بدراسة عن الموضوع واكتفائهم بالدراسة الموجهة لموضوع خاص كإفشاء السر المصري وإفشاء السر الطبي.

✓ تزويد المكتبة القانونية ببحوث في اختصاص الوظيف العمومي

كما وسبق القول بأن الالتزام بكتمان السر المهني من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي لذلك تهدف دراسة هذا الموضوع إلى

✓ مفهوم الموظف العمومي

✓ مفهوم السر المهني

✓ المسؤولية التأديبية للموظف المخل بالسر المهني أمام الإدارة

✓ المسؤولية الجنائية للموظف المخل بالسر المهني أمام القضاء

ولتسهيل الدراسة في موضوعنا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي وجب الاعتماد عليه في تحليل آراء الفقهاء والتشريع والقضاء من خلال تحديد المفاهيم الأساسية لصلب الموضوع وتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي:

✓ ما طبيعة السر المهني للموظف العام؟ وماهي جزاءات الإخلال به في القوانين الجزائرية؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالآتي:

✓ ما هو مفهوم الموظف العمومي؟ وماهي شروط اكتساب صفة الموظف العمومي؟

✓ ماهي حقوق وواجبات الموظف العام؟

✓ ما هو مفهوم السر المهني؟ وماهي المسؤولية المترتبة عن الإخلال به؟ وماهي الضمانات الممنوحة للموظف

أمام سلطة التأديب؟

وللإجابة عن التساؤلات المطروحة تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين، حيث يتم التطرق إلى طبيعة السر المهني للموظف العام في (الفصل الأول)، والذي قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول إلى ماهية الموظف العمومي، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى مفهوم السر المهني، ثم تناولنا مسؤولية الإخلال بواجب السر المهني في (الفصل الثاني)، فتطرقنا في المبحث الأول الى الجزاء التأديبي الإداري عن إفشاء السر المهني، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الجزاء الجنائي لجريمة إفشاء السر المهني للموظف العام.



الفصل الأول

طبيعة السر المهني
للموظف العام

إن الزيادة الكبيرة في المسؤوليات والالتزامات التي تقع على عاتق الدولة جعلها تقوم بإنشاء العديد من المرافق العمومية التي تلي حاجيات مواطنيها، والدولة باعتبارها شخص معنوي لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي إلا وهو الموظف العام، الذي من خلاله يستطيع المرفق العام تحقيق أهدافه.

وقد أعطى المشرع الجزائري للموظف العمومي مجموعة من الواجبات وتمثل هذه الأخيرة في المحافظة على السر المهني وواجب الطاعة، وغيرها من الواجبات، وتقابلها مجموعة من الحقوق والضمانات الممنوحة له، كالحق في المرتب والحماية والعطل وغيرها من الحقوق.

انطلاقاً مما سبق قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول فيه إلى ماهية الموظف العمومي (المبحث الأول) ومفهوم السر المهني (المبحث الثاني).

المبحث الأول: ماهية الموظف العمومي

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

ونظرا لما يكتسبه الموظف العمومي من أهمية في دراستنا هذه، سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الموظف العمومي (المطلب الأول)، وشروط اكتساب صفة الموظف العمومي (المطلب الثاني)، وإلى حقوق وواجبات الموظف العمومي (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

يقصد بالموظف في المفهوم العام هو الشخص الطبيعي العامل في إحدى المؤسسات العمومية سواء كان بصفة دائمة أو مؤقتة، ويتقاضى راتب باسم المؤسسة التي يعمل بها ويكون بذلك خاضع للنظام الداخلي التي تحدده نصوص إنشائها أو القوانين والنظم المعمول بها.²

ونظرا لما يكتسبه مفهوم الموظف العمومي من أهمية تقتضي دراسة هذا الموضوع تحديد مركزه القانوني والعناصر الأساسية التي يقوم عليها ولذلك سوف نتطرق إلى التعريف الفقهي للموظف العمومي في (الفرع الأول) والتعريف القضائي في (الفرع الثاني) والتعريف التشريعي في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

لقد أعطى الفقهاء تعريفات متنوعة للموظف العمومي حيث يعرف بأنه: "شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"³.

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

² - خلفوم المكي، الدليل المرجعي في التسيير الإداري، الطبعة الثانية، بيت الحكمة، الجزائر، 2015، ص 113.

³ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 22.

كما يرى الفقيه دوجي: "إن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها". وانتقد هذا التعريف لكونه يعتمد على معيار المرفق العام الذي يشوبه الغموض وعدم الوضوح¹.

أما الأستاذ أحمد محيو يرى أن: "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب قانون الوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد ويطبق عليهم تلقائيا دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"².

ويقول الأستاذ ميسوم صبيح: "يضمن سر الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام الموظفين العموميين سوى الذين لهم صفة الموظف. ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسمو بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا"³.

أما الأستاذ محمد فؤاد مهني فعرفه على أنه: "ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية، ويشغل وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذي يعمل به"⁴.

وهناك من عرفهم بأنهم: "عمال المرافق العامة"⁵.

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي

لقد ساهم مجلس الدولة الفرنسي في تحديد مفهوم الموظف العام وتطوير قواعد القانون العام على العموم، ولقد عرفه القضاء الفرنسي بأنه: "الشخص الذي يعهد عليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام"⁶. وما يستنتج من خلال هذا التعريف هو وجود شرطين أساسيين في العامل لكي يكتسب صفة الموظف العمومي وهما:

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

²-أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، منازعات إدارية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1992، ص 30.

³-محمد يوسف المعداوي، مرجع نفسه، ص 35.

⁴-السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66 - 133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 17.

⁵-جمال رميني، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، العدد 31، ديسمبر 2017، ص 314.

⁶-أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 51.

- 1- شغل منصب دائم.
- 2- الترسيم في درجة من السلم الإداري¹.
- 3- أما في القضاء الإداري المصري فقد حاول في إعطاء تعريف للموظف العمومي والشروط الأساسية الواجب توفرها فيه لكي يكتسب صفة الموظف العمومي.
- 4- وقد عرفته المحكمة الإدارية العليا بأنه هو "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر".
- 5- ومن هذا التعريف يتضح أنه لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي وجب توفر شرطين أساسيين وهما:
 - 6- أن يشغل منصب دائم في تسيير مصلحة عامة من مصالح الدولة أو أحد الأشخاص التابعين للقانون العام.
 - 7- أن يستغل المرفق العمومي بالطريق المباشر².
- 8- أما القضاء الإداري الجزائري فلم يتطرق على تعريف الموظف العمومي لكونه سريع التطور وحديث النشأة وهذا راجع لسببين هما:
 - 9- العمل القضائي يعد حديث النشأة.
 - 10- قلة النزاعات الإدارية في القضاء الجزائري.
 - 11- ولا يزال إلى حد الآن القضاء الجزائري صامتا عن تعريف الموظف العمومي وذلك راجع لعدم وجود أي أحكام قضائية تناولته، ومع ذلك نجد أن القضاء الجزائري يستمد أحكامه من القضاء الفرنسي المذكور سابقا والتي نصت على:
 - 12- شغل منصب دائم.
 - 13- الترسيم في درجة من السلم الإداري.

¹-الشنطاوي علي خطار، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 419.

²-نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 28.

أما التعريف العام الذي يجتمع بين الفقه والقضاء فهو يعرف الموظف العمومي على أنه: كل شخص شارك في تسيير مصلحة عامة من مصالح الدولة أو أحد الأشخاص التابعين للقانون العام، وفي ذلك عن طريق شغله منصب دائم، وإن يرسم في درجة من السلم الإداري.¹

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العمومي

لقد اختلفت التشريعات في تحديد تعريف الموظف العمومي وقد عرفه المشرع الفرنسي بأنه ذلك "الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة".

وهذه المادة حددت الشروط الأساسية التي يقوم عليها مفهوم الموظف العام وهي:

1- ديمومة الوظيفة العمومية.

2- الخدمة في مرفق عام والمشاركة في تسيير مصلحة عامة من مصالح الدولة.

3- التعيين والترسم في درجة من السلم الإداري.

أما القانون المصري فقد عرفه في القانون رقم 46 الصادر سنة 1964 بأنه "يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة"².

أما المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف الموظف العمومي في المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العامة، وقد عرفته المادة الأولى من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة"³.

كما أشارت المادة 02 الفقرة 02 من الأمر 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن "الموظف العمومي:

1- إيمان مخلوفي، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 12-13.

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

3- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 24.

- 1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
- 2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة
- 3- عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تمتلك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أعلى مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
- 4- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به¹.

كما حرص المشرع الجزائري في تحديد تعريف الموظف العام في المادة 04 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على "أنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"².

المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

من خلال نص المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام نستخلص أنه لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي يجب توفر أربعة شروط أساسية والمتمثلة في:

- 1- التعيين (الفرع الأول)
- 2- الخدمة في مرفق عام تديره الدولة (الفرع الثاني)
- 3- شغل منصب دائم (الفرع الثالث)
- 4- الترسيم في إحدى درجات السلم الإداري (الفرع الرابع)

الفرع الأول: التعيين:

لكي نعتبر الشخص موظفا عاما يجب أن يكون التحاقه قد تم بصدور قرار إداري تصدره السلطة أو الهيئة المختصة بذلك ويكون عن طريق تحديد المعلومات الشخصية ونوع الوظيفة المراد شغلها ويعتبر هذا القرار الصادر

¹-المادة 02 الفقرة 02 من القانون 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 14، الصادر في 08 مارس 2006، ص 04.

²-المادة 04 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 06.

عن الهيئة المختصة هو سند قانوني للموظف العام ويصدر هذا القرار في شكل مرسوم رئاسي من طرف رئيس الجمهورية أو في شكل قرار وزاري أو مهني أو من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أو عن طريق إدارة محلية¹.

"وعليه فإن العون العمومي الذي يتم توظيفه بموجب عقد عمل ليس بموظف. إلا أن قرار التعيين وحده لا يعطي للعون الإداري صفة الموظف العام"².

كما نجد أن المشرع الجزائري أكد على ضرورة تبليغ الموظف العمومي بجميع القرارات الإدارية وهذا ما نصت عليه المادة 96 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وينشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية. يحدد محتوى هذه النشرة الرسمية وخصائصها عن طريق التنظيم"³.

الفرع الثاني: الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام:

"المقصود بالمرفق العام الإداري هو ذلك المرفق الذي تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة الأخرى إقليمية كانت أو مرفقيه"⁴، ولقد أكد المشرع الجزائري في نص المادة 02 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والذي نصت على: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي"⁵.

¹-عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 24.

²-حسون محمد علي، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2018، ص 13.

³-المادة 96 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴-جمال رميني، مرجع سابق، ص 315.

⁵-المادة 02 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

وفي الأخير نستنتج أنه لكي يتحصل الشخص على صفة الموظف العمومي وحب عليه العمل لدى الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري مع توفر شرط الديمومة¹.

الفرع الثالث: شغل منصب دائم

يقصد بالديمومة الوظيفة أن يكون الموظف مندمجا في منصبه بصفة مستمرة ودائمة في شغل منصب دائم، غير متقطع أو محدد المدة.

فصفة الموظف العمومي لا يمكن منحها للأعوان المتعاقدين والأعوان المؤقتين بسبب غياب شرط الديمومة الذي يعتبر شرط أساسي من شروط اكتساب صفة الموظف العمومي، ونستطيع التعريف بين العون المتعاقد والموظف العام من خلال عنصر الديمومة.

ومن خلال ذلك لا يمكن أن نعتبر العون الذي يتقاضى أجرة يومية والذي يشغل منصب غير دائم في مؤسسة اقتصادية موظف عمومي².

ويعتبر شغل منصب دائم شرط من شروط المرفق العام الذي يتميز بالاستقرار والاستمرار الغير المنقطع، ولهذا الموظف العمومي يتمتع بالديمومة في هيكل التنظيم الإداري الذي يشغله لهذا له الحق في الحفاظ على منصبه رغم التغيرات التي تطرأ وتصيب الجهاز الإداري³.

الفرع الرابع: الترسيم في إحدى درجات السلم الإداري:

لقد اعتبر المشرع الجزائري أن التعيين مقترن أساسا بالترسيم فبعد حصول الموظف على منصب عمل يبقى متربص لمدة زمنية معينة ثم يصدر قرار الترسيم من قبل السلطة أو الهيئة المختصة، أو يمكن تجديد له فترة التربص والمقدرة على أقصى تقدير بمدة سنة، وبعدها يمكن أن يرسم في منصبه أو يعزل منه أو يعين في منصب آخر يتناسب مع قدرته الشخصية⁴.

¹-عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 23.

²-عمار بوضياف، مرجع نفسه، ص 22.

³-عبد الله طلبية، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، 2014، ص 63.

⁴-مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 21.

وقد نص المشرع الجزائري في مادته 04 الفقرة 02 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي نصت على "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"¹.

ولا يكمن أن نقول عن العون العمومي وهو في حالة تربص أنه موظف عمومي إلا إذا رسم، وهذا الترسيم يكون صادر بموجب فعل إداري إنفرادي أي بعد قضاء العون الفترة التجريبية التي نص عليها القانون².

المطلب الثالث: حقوق وواجبات الموظف العمومي:

بمجرد تعيين الشخص في الوظيفة العامة بصفة رسمية يقع على عاتقه مجموعة من الحقوق والواجبات التي تحكم الوظيفة العامة³.

وسوف نذكر حقوق الموظف العمومي (الفرع الأول) وواجبات الموظف العمومي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي:

للموظف العمومي حقوق ومزايا يستمد من القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، وهذا ما سنبينه في الفروع التالية:

أولاً: حق الموظف في المرتب:

يقصد بالراتب هو المبلغ الذي يحصل عليه الموظف مقابل أدائه للخدمة بصفة دورية ومنتظمة⁴.

وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 32 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 والتي نصت على "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب"⁵، ويتكون راتب الموظف طبقاً لما جاءت به المادة 119 من الأمر 03/06 على أنه "يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من:

1- الراتب الرئيسي.

2- العلاوات والتعويضات.

3- يستفيد الموظف زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"⁶.

¹المادة 04 الفقرة 02 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

²حسون محمد علي، مرجع سابق ص 14.

³محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 169.

⁴محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 68.

⁵المادة 32 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

⁶المادة 119 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

ثانيا: حق الموظف في العطل:

يتمتع الموظفون العامون بمجموعة من الحقوق من بينها الحق في الحصول على العطل مدفوعة الأجر، وهي تعتبر أمر ضروري لصالح الموظف وذلك من أجل تجديد طاقته¹.

وقد وضع المشرع الجزائري نظاما للراحة والعطل يستفيد منه بعد العمل، وهذا ما نص عليه الدستور الجزائري في المادة 66 من الفقرة 04: "الحق في الراحة مضمون، ويجدد القانون شروط ممارسته"².

كما نصت أيضا المادة 39 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"³.

ونصت أيضا المادة 192 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر على أنه "للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به"⁴.

ثالثا: حق الموظف في الحماية

لقد كرس المشرع الجزائري للموظف العمومي الحق في الحماية دستوريا وبعض القوانين الخاصة وذلك من أجل حمايته أثناء أدائه لعمله لما يتعرض له من اعتداء من طرف الغير.

ومن هذا المنطلق يعتبر الموظف العمومي هو العصب الحيوي للدولة، وأصبح من الضروري توفير الحماية القانونية له⁵ وهذا ما نصت عليه المادة 66 الفقرة 03 من الدستور الجزائري "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة"⁶.

وقد تعرض القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الحق في الحماية في المادة 30 التي نصت 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 بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

¹-محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 77.

²-المادة 66 فقرة 04، التعديل الجزائري لسنة 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 442/20 بتاريخ 2020/12/30، الجريدة الرسمية، رقم 82 بتاريخ 2020/12/30.

³-المادة 39 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴-المادة 192 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

⁵-عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 123.

⁶-المادة 66 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، مرجع سابق.

كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة¹.

ونصت أيضا المادة 31 من نفس الأمر على "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، سبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له"².

الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي:

في إطار ممارسته الموظف العمومي للمهام المنوطة له يلتزم بعدة واجبات نذكر أهمها:

أولا: واجب المحافظة على الوثائق والممتلكات الإدارية:

يقع على عاتق الموظف العمومي الحفاظ على الوثائق والمستندات الإدارية والسهر على حمايتها من كل اعتداء أو إهمال وعدم مخالفة النظم والقوانين المتعلقة بالإدارة³.

وهذا ما نصت عليه المادة 49 من الأمر رقم 03/06 "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها"⁴.

وكذلك هو ملزم بالمحافظة على ممتلكات الإدارة وعدم استغلالها لأغراض شخصية وهذا ما نصت عليه المادة 51 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه " يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة"⁵.

¹-المادة 30 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

²-المادة 31 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

³-سهيلة عامر، مبادئ الإدارة العامة، الطبقة الثانية، دار الكتب الجامعية، الجزائر، 2010، ص 37.

⁴-المادة 49 من الأمر رقم 03/06، مرجع نفسه.

⁵-المادة 51 من الأمر رقم 03/06، مرجع نفسه.

ثانيا: واجب الطاعة:

من واجبات الموظف العام أن يلتزم أثناء حياته المهنية بتنفيذ التعليمات والأوامر التي تصدرها السلطة الرئاسية وأوجب عليه القانون طاعة رؤسائه في إطار العلاقة الوظيفية وهذا من أجل الحفاظ على ديمومة وحسن سير المرفق العام وهذا يندرج ضمن طاعة المرؤوس لرؤسائه¹.

وهذا ما جاءت به المادة 47 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسئول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه"².

ثالثا: واجب المحافظة على السر المهني:

لقد ألزم المشرع الجزائري الموظف العمومي بالمحافظة على السر المهني وهذا بحكم الوظيفة التي يمارسها، والتي مكنته من الإطلاع على الكثير من الأسرار والمعلومات.

ويحضى الموظف العمومي من كتمان السر المهني في الحالات التي أجازها القانون أو السلطة المختصة في ذلك³.

وقد أكد المشرع الجزائري على واجب المحافظة على السر المهني المادتين 48 و 49 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. حيث تنص المادة 48 على: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"⁴، و تنص أيضا المادة 49 من نفس الأمر سالف الذكر على: "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع كل اختفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية"⁵.

¹ -مازن ليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الطبعة 2002، ص 05.

² -المادة 47 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ -محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 197.

⁴ -المادة 48 من الأمر رقم 03/06، مرجع نفسه.

⁵ -المادة 49 من الأمر رقم 03/06، مرجع نفسه.

وواجب كتمان السر المهني يقتضي عدم إفشاء أي أسرار أو معلومات أو مستندات تكون لها صلة بعمله أو بسبب وظيفته، وهذا من أجل حماية المرفق العام.¹

كما ونصت المادة 14 من الأمر 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية على أنه "يلزم الموظف العمومي تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر بالسر المهني وعدم إفشاء محتوى أي وثيقة أو أي معلومة إطلع عليها أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه. ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".²

المبحث الثاني: مفهوم السر المهني:

يعد السر المهني من الحقوق الأساسية التي تتعلق بكرامة الإنسان وشرفه ولقد أولى له القانون حماية خاصة، وتعتبر المحافظة عليه إلزاماً لأنه من الواجبات المفروضة على الموظف، وذلك من أجل حفظ أسرار العملاء الذين يتعامل معهم ووضعو الثقة فيه، وأساس التعامل بين الموظف وعميله هي الثقة الكاملة في الموظف، لأنه بحكم عمله يمكنه الإطلاع على المعلومات والحقائق التي تخص العميل وحياته الشخصية الخاصة.³

ويعد السر المهني من أهم المواضيع البالغة التأثير والمعقدة لأنه يثير الكثير من الصعوبات وتكمن هذه الأخيرة في وضع تعريف السر المهني (المطلب الأول) ومظاهر الالتزام بالسر المهني والاستثناءات الواردة عليه (المطلب الثاني)، وأنواع الإفشاء للسر المهني (المطلب الثالث).

المطلب الأول: تعريف السر المهني

لقد اختلفت التشريعات حول تعريف السر المهني وتعددت الآراء ولذلك سوف ندرس التعريف الفقهي للسر المهني (الفرع الأول)، والتعريف القضائي للسر المهني (الفرع الثاني)، والتعريف القانوني للسر المهني (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للسر المهني:

تعددت آراء الفقهاء العرب على إعطاء تعريف جامع وموحد للسر المهني حيث نجد بعضهم قد عرفه بأنه "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير" ... وقد

¹ - مفيدة فيقانة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009، ص 22.

² - المادة 14 الفقرة 1 من الأمر 09-21، مرجع سابق.

³ - نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 08.

عرفته فوزية عبد الستار بأنه "الواقعة تعد سرا إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محدودين"... وقد عرفه رؤوف عبيد بأنه "النبأ الذي يهيم صاحبه كتماناً"¹.

وعرف منير رياض حنا على أنه "كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة، فالنبأ يصح أن يكون سرا ولو كان من يريد مشيناً كتماناً، وإنما يلزم أن يكون من شأن البوح به أن إلحاق ضرر بشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبأ أو ظروف الحال. ويستوي أن يكون الضرر أدبياً أو مادياً"².

وقد عرفه عادل جبيري محمد حبيب "على أنه الأمر الذي إذا أذيع أضر بسمعة صاحبه أو كرامته"³.

ويلاحظ من خلال هذه التعريفات السالفة الذكر أن السر المهني يقوم على عنصر أساسي وجوهري وهو الضرر الذي يلحق بالشخص، حيث أن الوقائع والمعلومات لا تعد سرا

الفرع الثاني: التعريف القضائي للسر المهني:

أما بشأن موقف القضاء من إعطاء تعريف السر المهني، نجد أن محكمة النقض المصرية أشادت إلى العود إلى العرف السائد أو المتعارف عليه أو الحالات السابقة في هذا الشأن، وتفسير كل حالة على حدى لإعطاء تعريف جامع للسر المهني.

ولكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تطرقت إلى تعريف السر المهني بأنه "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوباً أو مخفياً عن كل أحد غير من هو مكلف قانوناً بحفظه، أما استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عدد محدود من الأفراد الذين رخص لهم - دون سواهم - أن يعلموه أو تناقلوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا"⁴.

¹ - سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص 20-21.

² - منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيداللة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الخامسة، 1989، ص 163.

³ - عادل جبيري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 16.

⁴ - سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص 21-22.

أما القضاء الفرنسي فقد عرف السر المهني بأنه يكون سرا ولو كان شائعا بين عامة الناس لكون السر غير مؤكد، أما في حالة تأكده بالنسبة للعامة، فهنا تزول عنه صفة السر المهني¹.

الفرع الثالث: التعريف القانوني للسر المهني:

إن معظم التشريعات نظرا لوجود صعوبة في تحديد تعريف السر المهني لم يتطرق إلى تعريفه وتحديد مفهومه². ولكن المشرع الفرنسي تطرق إلى تعريف السر المهني بموجب المادة 13/226 من قانون العقوبات الجديد، لما عرف "السر أنه كل واقعة ذات طابع سري".

أما فيما يخص المشرع الجزائري فلم ينص صراحة على تحديد تعريف السر المهني في قانون الوظيفة العامة الأمر 03/06 إنما تطرق إليه في المادة 301 من قانون العقوبات والتي تنص على "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء والجراحون 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 إفشاؤها ويصرح لهم بذلك"³.

المطلب الثاني: مظاهر الالتزام بالسر المهني والاستثناءات الواردة عليه:

لقد برزت مظاهر التزام بالسر المهني في عدة مجالات ولهذا وجب على الموظف الالتزام بالسرية، ولكن في بعض الحالات الاستثنائية التي أجازها القانون يحق له الإفشاء للسر وذلك وفق ما يسمح به القانون. ومن خلال ما سبق سوف نتطرق على مظاهر الالتزام بالسر المهني (الفرع الأول)، حالات جواز الإفشاء للسر المهني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مظاهر الالتزام بالسر المهني:

تتجلى مظاهر الالتزام بالسر المهني في مجالات عديدة أهمها:

¹ - زليخة ملياني، مرجع سابق، ص 12.

² - أحمد مصبح الكنتي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 305.

³ - نصيرة ماديو، مرجع سابق، ص 17.

أولاً: الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي

الالتزام بالسر المهني من أكثر الواجبات التصاقاً بالطبيب وهو ملزم بحفظ الأسرار المهنية، حيث يقع على عاتقه كل ما يكتشفه عن المريض أو ما يصل إلى علمه من معلومات شخصية وأسرار تخص المريض، وهو ملزم بعدم إفشائها للغير، وذلك مبدأ الثقة التي وضعها المريض في طبيبه حيث تدفع هذه الثقة بالمريض إلى رغبته في التخلص من آلامه التي يعاني منها، إلى أن يفضي إليه بأهم أسرارها ويخبره بها والتي لم يصحح بها لأحد من غيره، فضلاً عن أن الطبيب بسبب مهنته يكتشف ويطلع على معلومات تخص المرض الذي يعاني منه المريض، وفي حالة كشف ذلك للغير دون إذن من المريض يعد هنا الطبيب قد أخل بثقة المريض وفي هذه الحالة يمكن متابعته مدنياً وجنائياً لأنه خارج إطار مصلحة المريض الشخصية في الحفاظ على أسرارها، وأيضاً المصلحة العامة في الحفاظ على أسرار الناس. فضلاً بما تتمتع به مصلحة المهنة التي تحظى بهذا الشرف والمكانة¹.

من أجل ذلك نص المشرع الجزائري في المادة 206 من قانون الصحة وترقيتها والتي تنص "يجب على الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة أن يلتزموا بالسر المهني إلا إذا حررتهم من ذلك صراحة الأحكام القانونية". ونستنتج من نص المادة أن العاملين في المجال الطبي هم ملزمون بالمحافظة على كل المعلومات والأسرار التي تخص المريض والتي يطلعون عليها بمناسبة أدائهم لمهامهم².

ثانياً: الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموماً:

لا يوجد اختلاف في الالتزام بكتمان السر الوظيفي في المجال المهني، فالالتزام هو واجب على العاملين باختلاف أو تنوع نشاطهم سواء كان في القطاع العام أو الخاص، فهم مسئولون ومطالبون بكتمان أي سر، أو معلومة، أو واقعة، أو أي وثيقة وهذا إلا في حدود ما تقتضيه تنفيذ هذه الخدمة.

ويهدف هذا الإجراء إلى تفادي إلحاق أي ضرر يستهدف الجهة المستخدمة مادياً أو معنوياً.

فكتمان السر المهني يجب الالتزام به بين العمال أثناء أدائهم لمهامهم المنوط بهم، وإن تعلق الأمر بالعمال فإن

المعلومات المحمية قانونياً هي:

1- الملف الطبي.

2- العنوان.

¹-سمير عبد السميع الأردن، مسؤولية الطبيب الجراح وطبيب التخدير ومساعدتهم، (مدنياً وجنائياً وإدارياً)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 314.

²-نصيرة ماديو، مرجع سابق، ص 38.

3- الملف الشخصي.

4- العقوبات ضد الموظفين.

5- التعيين.

6- المذكرات¹.

ثالثا: الالتزام بسرية المراسلات:

وتنقسم سرية المراسلات إلى:

1) المراسلات المكتوبة:

ويقصد بسرية المراسلات المكتوبة عدم التعدي والتعرض لها والإطلاع عليها كقيام أحد الأشخاص الذي له نية سيئة بفتحها أو تأخيرها أو إتلافها أو تغيير مكان المراسلة الموجهة لها².
ومن مظاهر التعدي على سرية المراسلات نذكر:

– استعمال الطرق الاحتياطية كالغش للإطلاع على محتوى المراسلة.

– قيام الشخص المسؤول بمهمة التسيير والإشراف على المرفق العمومي والمؤمن على السلطة العمومية بإصدار أوامر أو تعليمات أو ارتكاب عمل من شأنه أن يؤدي إلى التحويل أو الإلغاء أو إفشاء محتوى المراسلات أو القيام بفتحها.

وقد أجاز القانون استثناءات لبعض الأعوان تمكنهم من خلافة هذه القاعدة كإعطاء السلطات القضائية التي لها الحق في أن تتصرف في المسائل الجنائية أو الجزائية عن طريق الحجز للمراسلات والإشهاد أمام القضاء³.

2) المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات:

ويقصد بسرية المراسلات الواردة التي تأتي عن طريق المواصلات امتناع كل رض شخص من خلال قيامه باعتراض أو تحويل للمراسلة، أو استغلال أو استعمال المراسلات.

ويلتزم الشخص المكلف والمسئول بمهمة تسيير المرفق العام بالحفاظ على سرية المراسلات التي تأتي عن طريق المواصلات⁴.

¹- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 320.

²- سعيد مقدم، مرجع نفسه، ص 323.

³- زليخة ملياني، مرجع سابق، ص 16.

⁴- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 324.

وهناك حالات كثيرة يمكن أن يحدث فيها الإخلال بالكتمان ويمكن أن تشمل مثلا:

أ- "إرسال معلومة شفوية عن طريق نقل المعلومة بواسطة دعامات أو أقراص الإعلام الآلي أو الوسائل الإلكترونية.

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

الفرع الثاني: حالات جواز الإفشاء للسر المهني:

يقع على عاتق الموظف الالتزام بسر المهنة إلا أن القانون أجاز له استثناءات لإفشاء السر المهني وهي كالاتي.

أولا: حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني

ويكون الإفشاء عن السر المهني جوزيا في الحالات التالية:

1. إثبات البراءة.
2. الرد على القضية الإدارية.
3. يمكن للإدارة تحويل ملف مرسل إلى إدارة أخرى متعلق بالترشح لأخذ وظيفة لدى هذه الإدارة.
4. جواز إفشاء سرية مداوالات المحكمة.
5. جواز إفشاء السياسة الخارجية والأمن القومي وأمن الدولة.
6. جواز إفشاء مداوالات السلطات التابعة للسلطة التنفيذية².

ثانيا: حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني:

يعتبر إفشاء الأسرار المهنية في الحالات التالية إلزاميا وهي:

- 1- التبليغ عن كل الجرائم بما فيها الحرمان والتعذيب الذي يقع على الأطفال القصر أقل من 15 سنة.
- 2- قيام الموظف بالإبلاغ عن الجرائم والجنح التي هو على إطلاع بها بسبب وظيفته.
- 3- تزويد السلطات القضائية بالوثائق والمعلومات في القضايا الجنائية والجزائية.
- 4- الإلتزام بالإدلاء بالشهادة أمام الجهات القضائية في المسائل ذات الشق الجزائي والجنائي.

¹- فريد نبيري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عيد الحميد بن باديس مستغانم، 2019، ص 26.

²- فريد نبيري، مرجع نفسه، ص 28.

5- أما في المسائل الطبية فإنه يكون التبليغ عن طريق طبيب معين لهذا الغرض.

6- "قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحة النفقة بكافة المعلومات التي يحوزها تسهيلا لتحديد عنوان المدين بالنفقة، هوية وعنوان الجهة المستخدمة له أو مودع المبالغ النقدية المستخدمة، لصاحب الحق الإطلاع على المعلومات التي تهمه، ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، وتمكينه من الاحتفاظ بحقه في اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو إزالة بعض المعلومات"¹.

المطلب الثالث: أنواع الإفشاء للسر المهني:

يعد موضوع الإفشاء من الموضوعات الهامة ويقصد به إفشاء المعلومة ذات الصفة السرية ولا يشترط في من قام بإفشاء المعلومة أن يكون على دراية بأهميتها أو تفاصيلها وهناك عدة أنواع للإفشاء وللمزيد من التفصيل، فقد تمت معالجة هذا المطلب على النحو التالي حيث قسمناه إلى الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي (الفرع الأول)، والإفشاء الصريح والإفشاء الضمني (الفرع الثاني)، الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي (الفرع الثالث)، والإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي:

الإفشاء الكلي للمعلومة ذات الطابع السري يقصد به إخراج المعلومة ذات الصفة السرية إلى خارج نطاق السرية، أي إطلاع عامة الناس على المعلومات التي كانت ذات صفة سرية، فالطبيب المعالج عندما يبلغ الغير عن مرض مريض معين فهو يعتبر مسئول عن إفشائه للسر المهني، وأيضا الإفشاء الكلي يكون بالنسبة للعامل عند إظهاره الطريقة صنع شيء ما أو إنتاج مادة معينة فهي تعتبر من أسرار المصنع الذي يشتغل فيه ويكون مسئولا عن الإفشاء².

ولكن هناك سؤال يجول في ذهن لو لم يكن هو غير المفشي بحقيقة المعلومة التي اطلع الغير عليها؟

يعني بذلك هو نقل المعلومة ذات الصفة السرية إلى الغير، ويمكن أن يكون شخص خارج عن دائرة أشخاص العقد المطلع بحكم السر، وإذا كان المفشي للمعلومة لا يرد لأمر قريب ولا بعيد عن المعلومة الأصلية ذات الطابع السري فهنا لا يعتبر مفشيا للسر، ولكن إذا كانت المعلومة التي أفشاها تسبب ضررا فيحاسب عندئذ عن القذف والتشهير، لأنه لا يعد من أطراف العقد المطلعين على المعلومة السرية، وتعد معلومة كاذبة يمكن أن تسبب ضررا

¹ - دليلة حموش، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة أكلبي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص 36.

² - كمال يحيايو، إلتزامات الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، طبعة 2004، ص 44.

ويمكن لا، أما إذا حدث تغيير غير كامل بالمعلومة المنقولة هنا يعتبر الإفشاء دلالة على أصل المعلومة، ومنه يعتبر ناقل المعلومة إلى الغير مفشياً لأنه أعطى معلومات غير أصل السر¹.

والنقل الجزئي للمعلومة يكون إفشاء مادام يدل على الجزء المتبقي منها أو كان يحدث ضرراً بذاته، دون حاجة الغير لمعرفة الجزء المتبقي من المعلومة، يعني بذلك قيام المفشي بنقل جزء من معلومة سرية، غير أن هذا الجزء من المعلومة مكنت الشخص المفشي له من التوصل إلى معرفة كامل المعلومة السرية أو أنها أصابت صاحب السر بصورتها المجردة، فإنها تعتبر إفشاء وذلك دون الحاجة لما تبقى من السر، ومثال ذلك قيام الطبيب بتشخيص المريض والكشف عنه وعند وجود عدة أمراض تصيبه يقوم بكشف مرض واحد إلى الغير دون الأمراض الأخرى، فهنا يعد الطبيب مفشياً للسر.

وأيضاً قيام العامل بإفشاء سر معادلة كيميائية تعتبر جزءاً من عملية منع منتج معين يعد إفشاء إذ كانت هذه المعادلة توصل إلى علم المفشي له بنفس المنتج².

الفرع الثاني: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني:

على العموم يكون لإفشاء صريح وواضح، لا يقع عليه أي التباس أو غموض، ويعني بذلك قيام الملتزم بالسرية بالكشف عن السر إلى شخص آخر خارج عن دائرة ونطاق الاتفاق الذي يحدده العقد، وذلك يكون عن طريق إخبار أو إفشاء السر للغير بشكل صريح وواضح على السر، كالتبيب الذي يقوم بالإفصاح لزميله عن مرض أحد مرضاه، أو المحامي الذي يخبر عائلته أو أصدقائه عن مشكلة أحد موكله، وأيضاً مثال على ذلك قيام المصرف بالكشف عن معلومات وأسرار أحد تابعيه إلى شخص آخر عبر الهاتف قام بعملية تحويل³.

ويمكن أن يكون الإفشاء ضمناً ويعني ذلك صدور فعل أو قول من الملتزم بالسرية يوحي في مضمونه على جوهر السر، ومثال ذلك تلميح من طبيب نفساني إلى صديقه أو عائلته بأن أحد الأشخاص من مراجعيه.

ولذلك يمكن القول ان الإفشاء الصريح يكون بتقديم السر للغير بشكل واضح وغير مبهم ويكون غير ضمني من الملتزم بكتتمان السر والهدف الرئيسي منه واضح وهو كشف السر.

أما الإفشاء الضمني فهو يكون بتقديم السر إلى الغير في صورة مبهمه غامضة غير صريحة، ولكن بصورة تكون دالة ضمناً على السر ويستنتج ذلك من هم خارج إطار دائرة السر من إشارة المفشي بالسر⁴.

1 - عدنان محي، خلف جريمة في المهنة سر إفشاء القانون العراقي، دار الجوهر للطباعة، بغداد، 1998، ص 83.

2 - فريد نبيري، مرجع سابق، ص 29-30.

3 - عصام واضح، حقوق التزامات الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجديد، الجزائر، 2012، ص 73.

4 - فريد نبيري، مرجع سابق، ص 32.

الفرع الثالث: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي:

يقصد بالإفشاء التلقائي أن يقوم الملزم بالسرية بالكشف عن السر بإرادة شخصية من تلقاء نفسه، دون الطلب من طرف الغير كالطبيب الذي يشخص ويستعرض قدراته ومهاراته الشخصية في العلاج، فيذكر أو يستدل بحالة أو مرض أحد متابعيه أمام الغير، وطريقة علاجه للمريض وتشخيص المرض والقضاء عليه فهنا يكون الطبيب مفشياً، ولكن لا يقصد إضرار أو أذية صاحب السر، وإنما يقصد هدف وغاية أخرى، بمعنى تبادل الخبرات بين الأطباء، ولكن الإفشاء يكون قد تحقق حتى ولو لم يكن عن قصد من طرف الطبيب¹

أما فيما يخص الإفشاء غير التلقائي، فهو يتحقق بناء على طلب الغير للسر، وعندما يقوم المفشي بذلك فهو قصده الإفشاء، ويعني النية والقصد في الإفشاء حتى لو لم يقصد الضرر بصاحب السر، ومثال ذلك استدعاء المحكمة الملزم بكتمان السر للإدلاء بالشهادة، لاسيما إن كان ممنوعاً من الشهادة قانونياً، ولكنه قام بأداء الشهادة وكشف السر علانية في المحكمة فهنا يعتبر مفشياً له، لكن حدث ذلك بصورة غير تلقائية، لأنه كان بإمكانه عدم القدوم للشهادة أو الامتناع ولكنه فعل ذلك¹.

الفرع الرابع: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر:

"يكون الإفشاء بصورة مباشرة إذا أدلى الأمين بالسر للغير وإعلامهم بأنه سر من أسرار وظيفته أياً كان الغرض من ذلك، ويجوز أن يكون الإفشاء غير مباشر، كأن يقبل شخص مهمتين تقتض إحداهما الإفشاء بالمعلومات التي حصل عليها من الأخرى وكان ملتزماً بكتمانها، وتطبيقاً لذلك، فإن الطبيب الذي عالج مرضاً لا يجوز له أن يقبل أداء عمل من أعمال الخبرة في شأنه، إذ إن الخبرة تلزمه بأن يقضي بمعلومات حصل عليها بعلاجه هذا المريض كطبيب خاص"².

ويكون الإفشاء غير مباشر بإرشاد الملزم بالسرية الغير دون الكشف له بشكل واضح ومباشر، كإطلاع المحامي على ملف موكله ثم في الأخير ينسحب من الدعوى ويتأسس دفاعاً عن خصمه، فهذا المحامي يعتبر فاشياً للسر لأنه اطلع على أسرار موكله واستعملها كسلاح ضده ودافع عن الطرف الثاني، ومن هنا يعد ذلك إفشاء غير مباشر للسر المهني³.

¹ - عصام واضح، مرجع سابق، ص 74.

² - أحمد مصبح الكتني، مرجع سابق، ص 314.

³ - جلال وفاء محيدين، فكرة المعرفة الفنية والأساس القانوني لحمايته، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص 94.

من خلال ما سبق نستنتج بأن الموظف العمومي هو مرآة الدولة، كما يعتبر رأسها المفكر وساعدها المنفذ، ومن خلاله يستطيع المرفق العام تحقيق أهدافه، والمشرع الجزائري لم يعطي تعريف واضح وصريح للموظف العمومي بل اقتصر على تحديد الشروط الأساسية لاكتساب صفة الموظف العمومي وهذا حسب ما نصت عليه المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وقد منح المشرع الجزائري للموظف العمومي مجموعة من الحقوق يتمتع بها، كما تقابلها مجموعة من الالتزامات ومن بين أهم هذه الالتزامات، التزامه بالسر المهني ويقصد بالسر المهني هو كل المعلومات التي قد تصل إلى الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفته والتي يفترض أن تكون محجوبة على غيره، وإذا خالف ذلك يعاقب جنائيا وتأديبيا، ومن أهم مظاهر الالتزام بالسر المهني هي في المجال الطبي والوسط المهني، وسرية المراسلات، وهناك حالات استثنائية لا يتقيد فيها الموظف العمومي بواجب المحافظة على السر المهني وتتضمن نوعان هما حالات الإفشاء الجوازي والإلزامي، كما يجب أيضا ألا يشكل عائقا في تحقيق العدالة.

والموظف الذي يفشي السر المهني ويخالف القوانين يتعرض إلى عقوبات من طرف الإدارة وهذا ما سنتطرق إليه

في الفصل الثاني.



الفصل الثاني

مسؤولية الموظف لإخلاقه

بواجب السر المهني



إن الالتزام بالسر المهني من الوجبات الضرورية التي يجب أن يتحلى بها الموظف اتجاه الإدارة ، ومن خلال ذلك يتجلى ولاء وفعالية الموظف من خلال الحفاظ على أسرار الوظيفة وعدم القول بها لجهة آخر خدمتا لها وله على وجه خاص ، فيكون هذا الأخير أمام مسائل إدارية وجزاء تأديبي نتيجة الفعل الذي قام به ، فكان المشرع الجزائري بالمرصاد من خلال مجموعة من القوانين الردعية كقانون الوظيفة العمومية 06-03 في المواد من 160- من نفس القانون 185 ، وبعض القوانين الأخرى في القانون الخاص كقانون العقوبات والقانون المدني حفاظا على سير المرفق العام، ومن خلال هذا سنتناول في هذا الفصل مسؤولية الموظف لإخلاله بواجب السر المهني وقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول سنتناول فيه الجزاء التأديبي الإداري عن إفشاء الموظف للسر المهني والمبحث الثاني سندرس فيه الجزاء التأديبي الجنائي عن إفشاء الموظف للسر المهني.

المبحث الأول: الجزاء التأديبي الإداري عن إفشاء الموظف للسر المهني

قبل أن يكون الموظف مسئولا عن الفعل الذي قام به أو إخلاله بواجب من واجباته هي مسؤولية أخلاقية تعطي صورة سلبية ويرها المجتمع بنضرة أخرى، لاسيما وأننا مسلمون والإسلام كان بالمرصاد لهذا الفعل الغير أخلاقي وحرص كل الحرص على معاقبة كل من سولت له نفسه ارتكابه. حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم: " آية المنافق ثلاث " إذا وعد خلف وإذا حدث كذب وإذا ائتمن خان " وقال أيضا: "الحديث بينكم أمانة".¹

المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية:

إن الموظف بمجرد إخلاله بواجب من الواجبات الملقاة على عاتقه يكون على قدر من المسؤولية وأمام عقوبة تأديبية نتيجة خروجه عن قاعدة قانونية كانت واجب عليه أن يلتزم بها، ويلقب الخطأ بعدة تسميات مختلفة أبرزها الجريمة التأديبية والمخالفة التأديبية وكذلك الذنب التأديبي إلى غير ذلك من التسميات الأخرى.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي:

تعد العقوبة وسيلة ردع بصفة عامة وإصلاح للجنات وعدم إفلاتهم من العقاب حفاظا على الأمن العام والمؤسسات على وجه خاص.²

لهذا سنحاول أن نعرف رأى المشرع والقضاء والفقهاء في ذلك.

أولا: التعريف التشريعي:

لقد أخذ المشرع الجزائري على عاتق التشريعات الأخرى التي لم تعرف و التعريف من اختصاصات الفقه إلا في الحالات التي تستوجب ذلك، فالمشرع الجزائري لم يعرف الخطأ بل اكتفى بالإشارة إليه لأنه بحد ذاته يصعب تعريفه، والنظام التأديبي للوظيفة أخذ بالمفهوم الواسع الشامل لجميع المخالفات الذي لم يحدد أشكالا للمخالفات التأديبية، وأن صعوبة تحديد المخالفة التأديبية ناجم عن صعوبة تحديد الواجب الذي يقع على كاهن الموظف، حيث أن المخالفة التأديبية لا تنظمها قاعدة (لا جريمة إلا بنص) الموجودة في الجرائم الجنائية وإنما تنظمها القاعدة بنوع جزئي

¹ - الحديث النبوي الشريف

² - محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، أمام دار كلية الحقوق،

الإسكندرية مصر، 2017، ص 224

ونوع آخر هي (لا عقوبة إلا بنص) أي أنه في الجزء الإداري يعمل بشق واحد من مبدأ المشروعية للجزاء التأديبي دون الشق الأخر.¹

وأكد الأستاذ jacques mourgeon بأن هذه الحرية المندرجة ضمن التأثيم تكون محصورة جليا وحاجيات التأديب في المجتمعات الطائفية والتي أساسا تستهدف تسيير المرفق العام بانتظام واستمرار لأنها هي في الأخير تتجلى وتبنى على هذا الأساس.²

ونصت المادة 160 من القانون الوظيفة العمومية 03-06 على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية³. فهنا المشرع أعطنا لنا مفهوما واسعا لتعدد الأخطاء التأديبية في مجل الوظيفة العمومية.

ومفهوم الخطأ التأديبي ينصرف طبقا للقواعد التأديبية ليس فقط إلى كل تصرف مخالف لواجب الوظيفة، ولكنه يشمل أيضا كل تصرف أو فعل يقع خارج الوظيفة ويكون منافيا لأخلاقيها. ونص بعض مواد قانون العقوبات ومن أهم الأخطاء التي تضمنها ما ورد في:

-المادة 78 حصول الموظف لنفسه أو لغيره عن منفعة من دولة أجنبية.

- المادة: 80 إنشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع.⁴

ونذكر بالإضافة إلى ذلك بعض المخالفات المذكورة في القانون 01-06 الصادر في 20 / 02 / 2006 المتعلقة بالوقاية من الفساد ومن بينها المادتين 29 المتعلقة بالاختلاس، والمادة 30 المتعلقة بالغدور، كما ورد في

¹ - نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008 ص20

² - "une aussi grande autonomie de l'incrimination répond a' des exigences propres a 'toutes les répressions disciplinaires des institutions secondaires et qui sont des exigences de souplesse, d'adaptation et d'empirisme sans lesquelles l'institution secondaire perdrait toute vie propre." Morgon (J.), .op.cit .p 315.

³ - المادة 160 من الأمر 03-06، مرجع سابق

⁴ - قانون العقوبات الجزائري المواد من 78-80، مرجع سابق

بعض القوانين المنظمة لشؤون الموظفين عدد منها، فنجد القانون الأساسي العام للعامل والذي يعتبر بمثابة ميثاق للعمل يطبق على كافة عمال الدولة مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه.

وباستعراض مواده نجد نص في:

- المادة 199 على الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن

- المادة: 200 اختلاس أو إخفاء وثائق.¹

ثانيا: التعريف القضائي:

لقد وجد المشرع صعوبة في إيجاد تعريف للمخالفة رغم المحاولات العديدة التي قام بها، في المقابل تصدى الفقه والقضاء الإداري لذلك كان قد ألم ببعض المفاهيم القانونية للمخالفة التأديبية، فبدأت تظهر جليا تخمينات ورأى قضائية تتمثل في وضع خارطة عامة بواسطتها يحاسب الموظف المرتكب للفعل الذي يعتبر مخالفة تأديبية.²

وقد أخذ مجلس الدولة المصري بدوره اعتماد عدة تعريفات وضوابط تندرج في محتوى واحد، وكان الحكم الصادر عن المحكمة المصرية العليا الإدارية أن سبب القرار التأديبي بصفة عامة: "إخلال الموظف بواجباته بإحدى الطرق سواء سلبا أو إيجابا أو إثباته عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معييا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من استقامة ويتعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه".³

هذا التعريف لم يضيق مجال الخطأ في دائرة الوظيفة وفقط بال تخطى ذلك وما خارجها من تصرفات كان لها تأثير على الفعل السبب في حد ذاته.

وقد كان للمحكمة الأردنية في حكمها نفس توجه المحكمة العليا الإدارية المصرية فتضمن حكمها ما يلي: "... تم مستقلة عن التهم الجزائية قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها".⁴

¹ - القانون الأساسي العام للعمال المواد 199-200 منه

² - نواف كنعان، مرجع سابق ص 24

³ - حكم المحكمة العليا في مصر سنة 1958

⁴ - حكم المحكمة العليا الأردنية 61 / 65 مجلة نقابة المحامين، الأردن 1965، ص 272

بل أجزم القضاء في تحديده للمدلول القانوني للمخالفة على ما ينتج من سلوك للموظف المخل بكرامة الوظيفة وهي أشياء تتولاها سلطة التأديب، فالقضاء الإداري المصري وبالضبط حكم المحكمة الإدارية المصرية العليا الذي أضاف مدلول آخر مختلف عن الحكم الذي سبق وأشرنا له حيث تضمن النقاط التالية: "... ليست إخلال الموظف بواجباته بإحدى الطرق سواء سلبا أو إيجابا ... بل تنهض المخالفة التأديبية كالم سلوك الموظف سلوكا معيناً ينطوي على الإخلال بكرامة التوظيف ... فمن ثم لا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدما.¹

ثالثا: التعريف الفقهي:

لقد بدأ الفقه يندرج ويخطو لإيجاد تعريف للمخالفة التأديبية فبدأت تظهر تعريفات كثيرة تختلف من اتجاه لأخر فظهر اتجاهان، الأول يعرفها بأنها " كل تصرف صادر عن الموظف أثناء تأديته للوظيفة سواء داخلها أو خارجها ويقوم بتأثير عليها بشكل أو بآخر قد تعرقل سير المرفق وتعطل نشاطه على وجه كامل، ومتى قام بالفعل الآثم والتصرف تحت إرادته الشخصية " ².

حيث أن أنصار هذا الاتجاه يشترطون في الموظف المخالف توفر الإرادة الآثمة، فقد يقيم الموظف بارتكاب المخالفة التأديبية دون الإرادة الآثمة.

أما الاتجاه الثاني فيرون أن السلوك الإيجابي أو السلبي المنحرف في ارتكاب المخالفة، فهذه الأخيرة تتحقق لما يرتكب الموظف أحد الأفعال المخالفة للقوانين واللوائح فيعرفونها "أنها على أنه كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف قاعدة قانونية أو واجب من واجباته أثناء تأديته لمهامه الموكلة إليه داخليا أو خارجا بما ينعكس عن ذلك بعذر غير مقبول... " ³.

من خلال الاتجاهين الفقهيين السابقين يمكن بلورة ذلك في أن كل اتجاه يرى نظرة معينة ويكتر على زاوية معينة ومحددة دون الإحاطة بمختلف الحدود الأخرى للمخالفة التأديبية والعناصر التي تنظمها في شخصية الموظف المخالف في حد ذاته والواجبات المنوط به التي هي من واجباته بحكم مركزه الوظيفي، أو أن الأفعال الذي قام بها كانت بقصد أم دون قصد أم كان لذلك حاجة ملحة جعلته يقوم بذلك.

¹ - أحكام المحكمة العليا المصرية في القضية رقم 244 بتاريخ 1973/04/28

² - نواف كنعان، مرجع سابق ص 24

³ - نواف كنعان، مرجع نفسه ص 25

كما يعرف الفقيه الدكتور بكر القباني أن المخالفة "هي إخلال الموظف بالواجبات المبينة في الأنظمة أو خارجها عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بمظهر الوظيفة العامة..."¹

كما وأيضاً يعرفه الدكتور العتوم لقوله: "هي كل فعل أو امتناع إداري يأتيه الموظف يخالف واجبات الوظيفة أو مقتضياتها ويصدر من تواتر فيه صفة الموظف العام..."²

كما عرفه أيضاً الدكتور بشار الهادي: "هي عدم التزام الموظف بكل الأسس التنظيمية التي تحكمه سواء كانت داخل وأثناء تأديته لمهامه أو خارجها..."³

ومن بين التعارف الفقهية التي تطرقنا إليها جعلتنا نقف على عدة عناصر للخطأ التأديبي نذكر من أهمها:

1- الخطأ التأديبي يرتبط بالوظيفة ونشاطها: أي أن الموظف بمجرد خروجه عن دائرة وظيفته ونشاطه بسبب إخلاله بواجب من واجباته أثناء تأدية مهامه داخلها أو خارجها يكون حتماً أما مخالف تأديبية.

2- إخلال الموظف بالتزام يخالف واجبات الوظيفة: هي عدم قيام الموظف بالأفعال الإدارية الموكلة إليه سواء بالامتناع الإرادي منه أو بفعل فاعل بحكم الوجبات التي يجب عليه القيام بها يكون أمام مخالفة تأديبية.

3- الإخلال بقاعدة تنظيمية: هي قيام الموظف نتيجة الفعل الذي قام بخرق قاعدة قانونية مع العلم و القصد في ارتكاب ذلك تنجر عليه المخالفة التأديبية.

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي:

لقد اختلف الفقهاء في تفسير أركان الخطأ التأديبي حيث جانباً منهم ذهب للحزم بوجود ركنين للخطأ أساسيان هما الركن المادي والركن المنوي ، الركن المادي يتمثل في العمل الإيجابي والعمل السلبي الذي ينسب إلى الموظف المذنب، بينما الركن المعنوي المتمثل في الخطأ التأديبي ، وجانب آخر ذهب للقول بوجود ثلاثة عناصر للمخالفة التأديبية : الشاغل للوظيفة القائم بالخطأ أي فاعله ، والفعل الذي يرتكبه أثناء الوظيفة أو خارج إطارها الذي يؤثر

¹ - بكرالقباني، الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية مقارنة، مكتبة الملك عبد العزيز العامة، الرياض، ص328

² - منصور العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة الشرق، عمان سنة 1984، ص81

³ - بشار عبد الهادي، دراسة وأبحاث في الوظيفة العامة دار الفرقان، عمان، سنة 1983، ص31

في سير المرفق، بالإضافة إلى الإرادة الآتمة، حيث أن أنصار الفرق الثاني يبررون بوجود ثلاث أركان للجريمة الجنائية هي ركن مادي، وركن معنوي، وركن شرعي، هذه الأخيرة نفسها المخالفة في الأركان.¹

سنحاول إعطاء رأى الفريق الأول الذي أخذ بالركن المادي والمعنوي للخطأ التأديبي:

أولاً: -الركن المادي:

المتمثل أساساً في الفعل الذي يرتكبه الموظف، الذي يمثل خطأً تأديبية الذي يكون إيجابياً أو سلبياً الذي يقوم به الموظف

مخالفاً في ذلك الوجبات الموكلة والمنوط بها داخل عمله وخارجه، إلا أن كل فعل أو خطأ إداري قام به لا يعد كذلك إلا لتوفر شرط التأثير الناجم عن ما قام به داخل سلوكه الوظيفي التابع له، كما أنه لا يمكن للإدارة القيام بأي متابعة ضد الموظف بسبب التراضي الغير مرضي، وعدم وجود الكفاءة المهنية، وكذا المعتقدات الدينية والسياسية ليست من قبيل الجرائم التأديبية والتخمين في القيام بالجريمة التأديبية ليس هو وحده الكافي لقيام وتحريك الدعوة التأديبية لعدم استثناء الفعل من الموظف للقيام بذلك نتيجة سبب حال دون القيام بذلك.²

ثانياً: الركن المعنوي:

أما الركن المعنوي ينطوي أساساً على صدور هذا الفعل سواء كان سلبياً أو إيجابياً عن سوء نية، ويعد شرط من الشروط لقيام الخطأ والجريمة التأديبية فتكون هذه الأخيرة إما بإرادة عمدية إذا تحقق الفعل وأعطى نتيجة، أم إرادة غير عمدية إذا كان تصرفه يستهدف نشاط المجرم لكن دون إحداث نتيجة، وفي جميع الأحوال فإن الموظف يسأل عن ذلك فالركن المعنوي لقيامه ووجب قيام الإرادة الفعلية للنشاط الذي قام به ليكون من قبيل المخالفة التأديبية حيث أنه دون قيامه بمعنى قيام الموظف بالفعل دون قصد أو لدافع أو لغرض ضاغط كالإكراه المادي أو المعنوي أو عيب مشوب أو دون وعي منه.³

وتحت هذا لا يكون الموظف خاضع المساءلة في الأمور التالية:

¹ - نواف كنعان، مرجع سابق، ص 30

² - كمال رحمانى، تأديب الموظف العام، في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، دار هومه بوزريعة، الجزائر سنة 2006، ص 28، 29

³ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1989، ص 204

- 1- إذا ثبت من خلال التحقيق أن وقوع الموظف في الخطأ سببه الظرف الصحي الذي شابه وقت ارتكابه للفعل والجرم.¹
- 2- إذا كانت هناك قوة قاهرة منعه من أداء واجبه بالطريق الصحيح.
- 3- إذا فقد الموظف أهلية لسبب من الأسباب الحالة.
- 4- إذا تعرض إلى إكراه من طرف أحد أجنبي حال دون القيام بالفعل سوء كان مادي أو معنوي.

ثالثا: الركن الشرعي:

المتضمن أساس القاعدة القانونية التي من خلالها يمكن مطابقة الفعل المرتكب إن كان خطأً تأديبي مهما كان جهته دستور أو قوانين، حيث لا يمكن حصر ولا تحديدها الأخطاء التأديبية، عكس قانون العقوبات إلا نادرا، بمعنى هذه الأخيرة لا تخضع للقانون الجنائي "ألا وهو لا جريمة إلا بنص" وإنما تخضع لمبدأ الشرعية بشكل جزئي بحيث "لا عقوبة إلا بنص"²، فالسلطة التأديب لها سلطة التقدير مهما كانت رئاسية أو شبه رئاسية أو قضائية في تكييف الفعل إن كان فعلا يشكل مخالفة نتيجة إخلال الموظف بواجب من واجباته الوظيفية، وذلك بحسب نص المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والتي تنص: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، فتخضع هذه الأخيرة لرقابة القضاء من أجل أي تعسف يمكن أن ينجر عن ذلك.³

الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية:

لقد قام المشرع الجزائري بتصنيف الأخطاء التأديبية من الأقل شدة إلى الأكثر شدة حيث قام بتصنيفها حسب درجة الخطورة، وقد نظمها المشرع الجزائري في المواد من 177 إلى 185 من قانون التوظيف العمومي 03-06 وهي: حسب نص المادة 177 تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.

¹ - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،

1984ص150،149

² - قانون العقوبات، مرجع سابق، المادة الأولى منه

³ - نص المادة 160 من الأمر 03-06، مرجع سابق

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي¹:

- أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة

أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى (المادة 178 من الأمر 06-03)²

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

ثانياً: أخطاء من الدرجة الثانية (المادة 179 من الأمر 06-03)³

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

1- المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملك الإدارة،

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

ثالثاً: أخطاء من الدرجة الثالثة (المادة 180 من الأمر 06-03)⁴

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

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها لحل تأدية مهامه،

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

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،

5- استعمال تجهيزات أو أملك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

¹ - المادة 177 من الأمر 06-03، مرجع سابق

² - المادة 178 من الأمر 06-03، مرجع نفسه

³ - المادة 179 من الأمر 06-03، مرجع سابق

⁴ - المادة 180 من الأمر 06-03، مرجع نفسه

رابعاً: أخطاء من الدرجة رابعا (المادة 181 من ال أمر 06-03)¹

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

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

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

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

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

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

على ضوء ما تم ذكره في تصنيف المشرع من درجات للخطأ فإننا نأخذ بالأخطاء من الدرجة الثالثة، بمعنى أن الموظف الذي أفشى السر المهني يندرج ويصنف على أساس خطأ من الدرجة الثالثة حسب نص المادة 180 من الأمر 06-03، وستتطرق إلا عقوبة هذا الخطأ بالتفصيل وبدقة من خلال المطلب الثاني، الذي سنتناول فيه العقوبة التأديبية.

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية:

إن الهدف الرئيسي معرفة العقوبة المقررة لجرمة إفشاء الأسرار لكي يكون الفاعل أو الذي لم يرتكب ووقع في هذه الجريمة على علم بما ومدى فعاليتها من أجل ردع والتصدي لها من العقوبات المشددة التي تجعل من يريد أن يرتكبها على علم بعقوبته وذلك راجع إلى وضع سلم للعقوبات بسبب التفاوت العقوبات من حيث الخطورة²، ولتفصيل

¹ - المادة 181، من الأمر 06-03، مرجع نفسه

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 50

أكثر وجب علينا تعريف العقوبة كفرع أول وفي الفرع الثاني نرى كيف صنفها المشرع الجزائري، والفرع الثالث نقوم بإعطاء العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية:

تعد العقوبة من أخطر الإجراءات التي يلتمسها القاضي أو السلطة التأديبية المختصة أمام الموظف المذنب نتيجة الفعل الذي قام به، فيكون أمام حتمية الردع وتقديم الجزاء الذي يقتضيه فعل الخطأ مع التعويض الإجباري إذا أتلّف الشيء المقضي فيه. ومن خلال هذا التقديم يمكن أن نقف على ثلاثة تعريفات للعقوبة، تعريفا تشريعي، وتعريف قضائي، وتعريف فقهي.

أولاً: التعريف التشريعي:

لقد أخذنا المشرع الجزائري على غيره من التشريعات الأخرى بعدم تعريفه للعقوبة بل اكتف بتصنيف خطورتها، حيث فتح الباب للفقهاء للاجتهاد من أجل إيجاد تعريف للعقوبة التأديبية، فهي تعتبر من أنواع الجزاء التي تفرضه السلطة صاحبة التعيين على الموظف المخلل بإحدى القواعد القانونية الملزمة وحين قيامه بخطأ مهني أدى به إلى تغيير مركزه القانوني.¹

فإن لمعرفة العقوبة التأديبية وجب علينا الوقوف على مدى الضوابط التي تحكمه وهذا ما ورد في نص المادة 161 من قانون الوظيفة العمومية 06-03 حيث نصت على: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعنى والنتائج المترتبة على سيرها المصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"،² فالهدف الرئيسي من العقوبة هو الوقاية والتصدي لكل فعل من أجله يضر بالمصلحة وسيرها.

ثانياً: التعريف الفقهي:

لقد كان للفقهاء دور كبير في تعريف العقوبة عكس التشريعات التي لم تعرفه في أجزاء منها، فتسارع الفقهاء لفتح باب من أبواب الاجتهاد الفقهي، فذهب بعضهم إلى القول بأنها الجزاء الذي يؤثر على الموظف من خلال فقدانه مركزه القانوني نتيجة خروجه عن قاعدة قانونية، كما يذهب نوع آخر من الفقهاء إلى القول بأن العقوبة تمس شخص الموظف بإنقاص جزء من مركزه الوظيفي أو الكل،³ وهذا ما أكده الدكتور عبد القادر الشيخ ليبرى أن:

¹ - كمال رحمانى، تأديب الموظف العام، مرجع نفسه، ص 50

² - المادة 161 من الأمر 06-03، مرجع سابق

³ - محمدأنس قاسم، المرجع السابق، ص 181

" إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على الموظف أحل بواجبات وظيفته، ويمس مزايا وظيفة فحسب
1 . "

كما وأيضاً يعرفه الفقه الجزائري وعلى رأسهم الأستاذ عمار عوابدي على أنها " هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية" طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة .²

الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية:

إن المشرع الجزائري قام بتحديد العقوبة التأديبية من خلال حصرها، واعتمد على سلم ومنهج مضبوط من خلال تصنيف العقوبات على ثلاث درجات معتمد على ذلك الأمر 03-06 ، مع العلم أنه ظهر قبل هذا الأمر السالف الذكر المرسوم 59-89 المتضمن تصنيف العقوبات إلى درجتين فقط ، وهناك أيضاً الأمر 66-133 الذي قام بتقسيمها إلى ثلاث درجات ، في حين ظهر الأمر الأخير المتضمن قانون الوظيفة العمومي 03-06 الذي بدوره قسم وقام بتصنيف العقوبة التأديبية إلى 4 درجات حسب نص مادته 163 حسب خطورتها وهي:

أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى:

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

1-التنبيه:

المقصود به حسب التشريعات المقارنة هو النظر أي أن تقوم السلطة الرئاسية بإشعار الموظف مرتكب الخطأ وتحذيره سواء كان التنبيه شفوي أو كتابي مع مرعياً في ذلك حقوق الموظف.³

2-الإنذار الكتابي:

¹ -عبد القادر الشخطي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دارالفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص130

² -خروج بالقاسمي توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، شهادة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2018-2019، ص82

³ محمد جمال مطلق الدنبيات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2003، ص328

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

3- التوبيخ:

وهو القيام بإرسال إخطار محرر من السلطة صاحبة الاختصاص يحتوي في مضمونه الذنب الذي قام بارتكابه الموظف.

ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية:

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

- 1- التوقف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (03) أيام.
- 2- الشطب من قائمة التأهيل (الأصح جدول الترقية).

ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة:

- 1- التوقيف عن العمل من يوم 4 أربعة أيام إلى ثمانية أيام
- 2- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- 3- النقل الإجباري.

رابعاً: عقوبات الدرجة الرابعة:

- 1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- 2- التسريح.

الفرع الثالث: العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية والفرق بينهما:

إن العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية كلهما جزاء تجاه الموظف المخالف لقاعدة قانونية، كما يختلفان في بعض النقاط كما يتشارك في أخرى، ويرى الفقه والقضاء أن كل من الجريمة التأديبية والجنائية مستقلان عن بعضهما لاختلاف طبيعتهما.¹

¹ - سعيد الشنوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 41

أولاً: أوجه التشابه

- 1- تتفق من حيث القاعدة التي تحكمهما "لا عقوبة إلا بنص" أي أن كليهما يطبقان على المخالف لقاعدة قانونية (نص قانوني يحكم ذلك)، وأيضاً إذا كان كل منهما يشكل جريمة تأديبية وجنائية في وقت واحد طبق أحد من هما على حساب الآخر فيجوز ذلك، فالإدارة لها الحق في النظر وتقييم ما فعله الموظف جنائياً ولا يغفل ذلك يدها ومن ثم توقيع الجزاء المناسب عليه.¹
- 2- كليهما يطبقان على الشخص الذي ارتكب خطأ والجريمة أو الشريك في ذلك،
- 3- كليهما عقوبات ردعية موجهة للموظف خدماً لسير المرفق العام وكذا تهيباً وتخوفاً للموظف لكي لا يقع في الخطأ مرة أخرى وإلا كان الجزاء أكبر.

ثانياً: أوجه الاختلاف:

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

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

المطلب الثالث: الجهة المخولة بتوقيع العقوبة وإجراءاتها والضمانات الممنوحة للموظف:

الفرع الأول: الجهة المخولة بتوقيع العقوبة:

إن الموظف يخضع في تصرفاته التي تنجر عنه عند مخالفته قاعدة قانونية أو واجب أو التزام من التزاماته كالمحل بواجب السر المهني يكون أمام جهة مسؤولة لها صلاحية توقيع العقوبة المتمثلة في اللجان المتساوية الأعضاء كهيئة

¹ - سعيد الشتوي، المرجع، نفسه ص42

استشارية والسلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين حسب المرسوم رقم 66 / 155 المؤرخ في جوان سنة 1966 متضمنا كيفية تشكيل هذه اللجنة ودورها واختصاصها¹.

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لحماية الموظف من تعسف الإدارة وأدرج عدة ضمانات سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها، كما وأنها يمكنها أن تسحب العقوبة كأن لم تكن بفعل وقرار إداري حرمنها وفق مقتضاه القانون ولم يكن مخالف له، عن طريق سحبه ومحو العقوبة².

أولا: الرئيس الإداري (السلطة الرئيسية):

إن اختصاص رؤساء سلطة التأديب أصيل في حد ذاته يمارسه الرئيس على حساب مرؤوسيه داخل الإدارة إذا اقتضى ذلك، من أجل حسن سير المرفق العام بانتظام، فعملا بتلازم السلطة والمسؤولية والذي يتجلى في أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية³

فالرئيس الإداري يعتبر جزء من السلطة أو الإدارة نفسها، فهذا الأخير هو من يحرك إجراءاتها دون سواه وإن كان في توقيع العقوبة منفرد في القرار بشرط أن تكون أقل شدة كونه الرئيس ويمكن بيان ذلك في:

1- اتخاذ الإجراء التأديبي من قبل سلطة التعيين:

فالمشرع حرص على صلاحيات سلطة التعيين وهي صاحبة القرار في تحريك عمل الإجراءات التأديبية، فإبهذا أعطى المشرع نظرة هي أن سلطة التأديب في الوظيف العمومي هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي تملك حق التعيين⁴.

وحسب نص المادة 95 من الأمر 03-06 من قانون الوظيفة العمومية فنصت على أنه " تعود صلاحية تعيين الموظف إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها ".⁵

2- نطاق اختصاص الرئيس الإداري:

¹ المرسوم رقم 66 / 155 المؤرخ في جوان سنة 1966

² محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، ميادين القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، -ص 409

³ قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية،

كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009

⁴ المادة 162 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 15

⁵ - المادة 95، من الأمر 03-06 مرجع سابق

لقد أعطى المشرع الجزائري وحول للسلطة الرئاسية الإدارية توقيع العقاب، وقام المشرع الجزائري بوضع جملة من الفروق حسب نص الأمر 03-06 حيث قام بوضع جملة من التمييز في درجات العقوبة وحدد من خلالها وصنفها بحسب درجة كل منها فهي:

أ- عقوبات الدرجة الأولى والثانية حسب نص المادة 165 من الأمر 03-06 ونصت " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".¹

هنا المشرع لم يلزم بالأخذ رأي جهة أخرى فكان للسلطة الرئاسية تطبيق العقوبة لخفة درجتها.

ب- عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة صاحبة التعيين بقرار مبرر ورأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد على شكل مجلس تأديبي، ويجب أن تفصل في القضية المطروحة أمامها في أجل لا يتجاوز 40 يوما من تاريخ إخطارها.

وحسب نص المادة 166 من الأمر 03-06 الذي نص " يجب أن يحظر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ".²

ثانيا: الجان المتساوية الأعضاء (مجلس التأديب):

تشكل اللجنة المتساوية الأعضاء من الموظفين والإدارة بشكل متساوي منهم من يمثل الإدارة ومنهم من يمثل العمال فهذا على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، فيقوم الوزير المخول بذلك بتعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة من ضمن تشكيلة المتصرفين الإداريين، مع ضمان أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومية.³ أما فيما يتضمن الأعضاء الذين يمثلون الجهات الإدارية الذي يكون على المستوى الهيئات اللامركزية يتم تعيينهم بواسطة نفس الإجراءات من طرف الوالي بقرار منه أو المدير المختص.

كما وأنه حدد المشرع جملة من القوانين للترشيح لهذه الهيئة في الانتخابات وأعطى مجموعة من الشروط، والممنوعين من الترشح أوجزهم من خلال الحالات التي يكونون فيها ممنوعين² وهي:

1- الإجازة المرضية الطويلة المدى.

2- الإحالة على الاستيداع وحالة التبرص.

¹ -المادة 165، من الأمر 03-06، المرجع نفسه

² -المادة 7 من المرسوم رقم 10-84، الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء، وتكوينها وكيفية سير أعمالها

³ -المادة 3 من المرسوم رقم 11-84، المؤرخ 14/01/1984، الخاص بتنظيم تمثيل العمال في الجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية العدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984، ص 93

3- حالة من حكم عليه بعقوبة تفهقر أو توقيف.

إن بوجود هذه الهيئة (اللجان المتساوية الأعضاء) التي غرضها حماية الموظف وتنظيم أموره وما يصدر بشأن الموظفين من قرارات قد جسد جليا معنا الديمقراطية الإدارية¹

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس حيث يجتمعان معا في مجلس تأديبي يعقد لتحديد العقوبات ولا يمكن للرئيس الإنفراد بتوقيع جزاء دون عقد مجلس تأديبي، لهذا نقوم بدراسة هذا المجلس على مرحلتين الأولى عضوي من رصد المشرع والثاني كاختصاص وظيفي كاختصاص مابين عن طريق الحصر وهما:

1- الإطار العضوي:

إن القانون الجديد المتضمن قانون الوظيفة العمومية 06-03 لم يحدد التشكيلة وتنظيم سيرها الداخلي وسير الانتخابات كما نصت المادة 7 منه، فيبقى العمل بالنصوص التنظيمية السابقة كالمرسوم 84-10 و84-11 وكذا ما صدر عن المديرية العامة للوظيفة العامة.

أ- حيث أن نص المادة 5 من المرسوم 84-10 الذي حدد عهدة اللجان المتساوية الأعضاء ب 3 سنوات قابلة للتجديد، ويمكن تقصير أو إطالة فترة العضوية بحسب حاجة المصلحة بقرار من الوالي بعد أخذ رأي وموافقة المديرية العامة للوظيفة.²

ب- ورئيسها قد أُنيط حسب نص المادة 63 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة وما نصت عليه المادة 11 من المرسوم 84-10 إلى السلطة التي وضعت على مستواها.³

على الرغم من إنشاء هذه اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعطي فرص أكبر للموظف من حماية لكن برجع لتشكيلتها وبضبط إلى رئيسها الذي هو من الإدارة، فاجتماعهم على التساوي ترجح كفة الرئيس، هذا ما يجعل الضمانات للموظف قليلة تخدم الطرف الإداري على حساب الموظفين.

2- الإطار الوظيفي:

حسب نص المادة 64 من الأمر 06-03 "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتتمتع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي "

¹ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 180

² المادة 5 من المرسوم 84-10، يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء، وتكوينها وكيفية سير أعمالها، مرجع سابق

³ المادة 63 من الأمر 06-03، مرجع سابق

كما وقد بينت ذلك المادة 09 من المرسوم رقم 84-10 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء إذا كان الأمر فردي.¹

وعليه فأجزم المشرع الجزائري بضرورة الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء بانعقادها كمجلس تأديبي من خلال المادة 165 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية حيث تنص "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس".²

وانطلاقاً من أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم للإدارة ويجب إتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فهذا يعكس إلزامية إشراك ممثلي الموظفين في اتخاذ القرار المناسب الذي لا تنفرد به الإدارة، ويكون قرار اللجنة مبرراً حتى لا تثار حوله الشكوك

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف المخل بسر المهني:

أولاً: الإجراءات التأديبية السابقة على مثول الموظف المخل بسر المهني أمام المجلس التأديبي:

أ- معاناة الخطأ:

فيتم مباشرة الإجراءات فور وقوع الخطأ بناء على تقرير يعده الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني، يتم بإرساله إلى السلطة صاحبة التعيين، فيبين في التقرير الأعمال المبينة للخطأ مع الإحاطة بجميع التفاصيل الحادث.

فيمكن أن يقوم مكلف بهذا الإجراء بمهمة تفتيش أو مراقبة ليقوم بإعطاء ما وجد من بيانات لرئيس المباشر له الذي بدوره يقدمها للسلطة صاحبة التعيين مع احترام الإشراف السلمي.³

كما تنص المادة 171 التي تنص " يمكن اللجنة الدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة".

ب- توقيف الموظف:

¹ المادة 11، من الأمر 06-03، مرجع سابق

² المادة 165 من الأمر 06-03، مرجع نفسه

³ -سعيد مقدم، مرجع السابق، ص 242

فبمعاقبة الخطأ وتحريك الدعوة التأديبية تقوم الجهة المختصة بتوقيف الموظف كأول إجراء لارتكابه خطأ جسيم من الدرجة الرابعة وجب من خلاله ذلك بعد أن تقوم بمعاقبة الخطأ، وهذا التوقيف لا يعد جريمة بل إجراء احترازي تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين ويكون مؤقت لسبب شبهة أو غير ذلك.¹

1-ضوابط قرار التوقيف: لتنوع ما قام به المفشي للسر من أفعال التي يمكن أن تكون سبب في العقوبة التأديبية، ونص المادة 174 من الأمر 03-06 التي نصت على " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً " .²

وحسب نص المواد من 173 من الأمر 03-06 تنص على " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه في حالة عقوبة من الدرجة الرابعة " .³

2-مدة التوقيف: حسب نص المادة 174 من الأمر 03-06 الذي نص على أن لا تتجاوز مدة التوقيف ستة 6 أشهر أما في حالة ارتكاب خطأ جسيم وجب إعمال المادة 130 من المرسوم 59-85 التي نصت على مدة التوقيف بشهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه.⁴

ج-إعداد وتبليغ مقرر التوقيف إلى الموظف:

يتم تبليغ الموظف المخل بالسر المهني عن طرق قرار مسبب تتخذه السلطة صاحبة صلاحيات التعيين، ويبلغ عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المفشي للسر المهني، ويبلغ رسمياً مقابل محضر استلام.⁵

د-إخطار المجلس التأديبي:

ونصت المادة 166 من القانون 03-06 على أن: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاقبة الخطأ " .

يتولى الرئيس السلمي بإجراء الإبلاغ ويعلم المفشي عن تاريخ ويوم انعقاد الجلسة.⁶

ثانياً: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي:

¹ -المادة 171، من الأمر 03-06، مرجع سابق.

² -المادة 174 من الأمر 03-06، مرجع نفسه

³ -المادة 174، من الامر 03-06، المرجع نفسه

⁴ -المادة 130 من المرسوم 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، مرجع سابق

⁵ -منشور رقم 05، المحدد كليات تطبيق المادة 130-133 من المرسوم 59-85، مرجع سابق

⁶ -المادة 166 من القانون 03-06، مرجع سابق

يجتمع المجلس التأديبي رفقة أعضائه ورئيسه سواء كان في الهيئات المركزية أو اللامركزية كم وأنه الرجوع لرأي الهيئة المتساوية الأعضاء إلزامي لأن عقوبة إفشاء السر المهني من الدرجة الثالثة والرابعة، وحسب نص المادة 165 من الأمر 03-06 تنص "....، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مربر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الدارية المتساوية الأعضاء المختصة، الجمعية كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل ل يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها"¹.

حيث تتمثل الإجراءات التأديبية أمام مجلس التأديب في:

1-المدافلة والاقتراح:

حسب نص المادة 63 من الأمر 03-06 التي تنص على تشكيلة الهيئة المتساوية الأعضاء بتساوي حسب كل رتبة أو سلك...، "حيث تتضمن هذه اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الدارة،" فيختار المكان والساعة المحددة سلفاً.²

فيشرع المجلس التأديبي بمناداة شهود الإدارة بتتابع بعد افتتاحه الجلسة فيقومون بالإدلاء بشهادتهم أمامه والرد على التساؤلات التي تطرح عليهم من أعضاء اللجنة، كما يمكن إعادة سماعهم مرة أخرى إذا اقتضت الحاجة، فيطلب المجلس من المفشي للسر المهني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم والاستماع إلى شهوده واحد تلوى الآخر.

بعد سماع كل الرأي والأطراف يقوم المجلس التأديبي بعقد مداولته في جلسة مغلقة ولا يسمح بالحضور إلا أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء، إذا تبين للمجلس أن كل ما جاء من معلومات أثناء انعقاد غير كافي كان له أن يعطي رأيه عن طريق أغلبية أعضائه الحاضرين ففي حالة تساوي الأصوات كان صوت الرئيس الراجح.³

ويحق للمجلس التأديبي فتح تحقيق إذا رأى أن المعلومات التي بين يديه قليلة وغير كافية تستلزم دلائل لمعرفة الحقيقة وراء إفشاء الموظف لسر المهني قبل البت في القضية.⁴

2-مرحلة اتخاذ القرار:

¹ - المادة 165 من الأمر 03-06، مرجع نفسه

² - المادة 63، من الأمر 03-06، مرجع نفسه

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 467

⁴ - المادة 63 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

أ- شكل القرار الإداري:

كل القرارات تكون صادرة بقرار أو مقرر من السلطة صاحبة الاختصاص بتأديب، فلا يشترط شكل معين للقرار التأديبي فا الإدارة ملزمة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار التأديبي لكي لا يطعن فيه بالإلغاء شكلا، فاحضر الاجتماع ومنطوق المداولة بالإضافة إلى ذلك من المستلزمات لسلامة القرارات الوظيفية الخاضعة لقانون الوظيفة.¹

ب- تبليغ القرار التأديبي:

تقوم السلطة التأديبية بتبليغ القرار بعد صدوره مباشرة للموظف المفشي للسر المهني وذلك بصفة فردية طالما كان القرار فردي، فيكفي علم الموظف بذلك.²

وكما نصت المادة 172 من الأمر 03-06 على: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار .ويحفظ في ملفه الإداري " .³

الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف المفشي للسر المهني:

إن السلطة التأديبية مبين أهم ما قام وأرسى فيها المشرع الجزائري من خلال الإجراءات التي تقوم بها هي أن تكون على قدر من فهم وإعطاء المجال للأشخاص الذين يقفون أمامه وأيضا إرساء العدالة، فيكون الموظف المفشي للسر المهني على إطلاع على كل الأمور الموجودة في ملفه مع حفظ كرامته وإعطائه فرصا أكبر للدفاع عن حقه وتكريس مبدأ المحاكمة النزيهة والشريفة.

أولا: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة:

على السلطة صاحبة الاختصاص إخطار الموظف المفشي للسر المهني وأيضا الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي

1- إخطار الموظف مفشي السر المهني بالتهمة الموجهة له (المواجهة):

¹ - سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص47

² - بوارس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، السنة الجامعية 2007-2008، ص 70

³ - المادة 172 من الأمر 03-06، مرجع نفسه

هي من بين أهم الضمانات التي كرسها المشرع من خلال الأمر 06-03 من قانون الوظيفة العامة، فإبلاغ الموظف بما نسب إليه من السلطة التأديبية تعتبر ضرورة لتكاملة الإجراءات التأديبية، فمواجهة الموظف بالتهم المنسوب إليه تجعل من المحاكمة عادلة وقانونية، فكل اتهام عن جريمة ما يقابلها دفعا وبينه.¹

وعليه فقام المشرع بإلزام إبلاغ الموظف المفشي للسر المهني وإخطاره بالتهم الموجهة ضده في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوة التأديبية حسب نص المادة 167 من الأمر 06-03 قانون الوظيفة العمومية.²

2- حق الموظف المفشي للسر المهني من الإطلاع على ملفه التأديبي

إن كل موظف اتخذ ضده إجراء تأديبي وجب عليه الإطلاع عليه من خلال ملفه بواسطة محاميه بأمر منه، لاكن لا يمكن أن يحصل على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة.³

نص هذا الحق صراحة من خلال الأمر 06-03 في مادته 167 أن " يحق للموظف الذي تعرض لجراء تأديبي أن يبلغ بالخطأ المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ".⁴

والمقصود بالملف هو ملف الدعوى التأديبية، والذي يحتوي هذا الأخير كل الأوراق والبيانات والمستندات المتعلقة بشخصه والمقطعة والمنظمة بأرقام على التسلسل، مع العلم أن كل تحقيق تأديبي ينتهي بإعداد ملف له.⁵

فيحتوي هذا الملف حسب المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 أبريل 2004 فتضمن الوثائق التالية:

تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف وكذا بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقها التأديبية عند الاقتضاء ونتائج التحقيق التأديبي عند الاقتضاء وتقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

3- ممارسة حق الدفاع:

إن حق الدفاع من المبادئ التي كرسها الدساتير صرحتا وكذا معظم الاتفاقيات الدولية من بينها منظمة حقوق الإنسان وغيرها، وهذا ما أكده الدستور الجزائري في مادته 151 ونصت على: " الدفاع الفردي أو عن

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، 2007، ص 127

² المادة 167 من الأمر 06-03، مرجع سابق

³ كمال رحماري، المرجع السابق، ص 152

⁴ المادة 167، من الأمر 06-03، مرجع نفسه

⁵ محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 3

طريق الجمعية من الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحياة الفردية والجماعية ومضمون¹.

إن مواجهة الموظف المفشي للسر المهني للسلطة التأديبية لا يكفي لوحده بل وجب عليه الاستعانة بمحامي لكي يقوم بالتكفل بالقضية لتسهيله التعرف على ملفه وكذا يقوم بمساعدته من عدة جوانب².

فالدفاع حق مشروع للمتهم الفاشي للسر المهني فهو من المبادئ العليا للعدالة، فتشريع الجزائري قد نص عليه صراحة لا سيما الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية في المادة 168 التي تنص: "يجب على الموظف ...، يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالجمعية كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه"³.

4- حق الموظف في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا:

إن للموظف المشي للسر المهني حق تبرير أقواله كتابتا كأصل عام إلى أنه يمكنه تبريرها شفويا كوسيلة لدفاع عنه⁴. وكذا يمكنه طلب سماع إدلاء الشهود خدمتا له كحق دفاع عنه، وحسب نص المادة 169 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية تنص: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"⁵.

لقد للمادة بيان وضوح لحق الموظف في تقديم ما من شأنه أن يساعده في بيان حقه الدفاعي.

ثانيا: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة:

لقد كرس المشرع الجزائري عدة ضمانات للموظف المفشي للسر المهني قبل توقيع العقوبة لكن بالإضافة إلى ذلك قام بمنحه أخرى بعد توقيع العقوبة المتمثلة في تقديم تظلم أمام الجهة مصدرة القرار أو أمام لجان الطعن كما أنه له الحق إلى اللجوء إلى القضاء الإداري سواء بالمطالبة بإلغاء القرار أو التعويض عن الضرر.

1- التظلم الإداري:

¹ - المادة 151 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سنة 1996

² - رحماوي كمال، المرجع السابق، ص 151

³ - المادة 168 من الأمر 06-03، مرجع سابق

⁴ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 112

⁵ - المادة 169 من الأمر 06-03، مرجع نفسه

إن الموظف المفشي للسر المهني له أن يلتمس من إعادة النظر من خلال القرار الذي أصدرته الجهة صاحبة الاختصاص الذي سبب له ضرر أو مس بشخصه أو بمركزه القانوني قصد تغييره أو تعديله أو سحبه أو إلغائه في صورة طلب أو شكوى أو "تظلم"¹.

فا تظلم الإداري نوعان هناك ما يسمى تظلم ولائي حيث يقدم صاحب الشأن طلب إلى بإعادة النظر في القرار الذي أصدره، بحسب وسلطة الرئيس الإداري²، أما النوع الثاني يسمى تظلم رئاسيا يكون بتقديم طلب من الشخص صاحب الشأن إلى السلطة الرئاسية التي أصدرت القرار التي لها أن تعدل وتلغي وتسحب ما يصدر عن الجهة التابعة لها وفق القانون.

2-التظلم أمام لجنة الطعن:

حيث نظم المشرع وأتاح للموظف المفشي للسر المهني الذي يكون حين ارتكابه خطأ جسيما يكون أمام ضامن بالطعن أمام لجنة الطعن، فبحسب نص المادة 65 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية فنصت «تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسئول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الدارة ومثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثلهم في لجان الطعن.³»

وحسب نص المادة 175 من الأمر 03-06 والتي نصت " 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".⁴

فالإدارة عليها إعلام الموظف المفشي للسر المهني في أجل الطعن وتاريخ رفعه أمام لجنة الطعن، وملزمة بإصدار قرارها بشأنه خلال أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم التظلم.

¹-رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص62

²- علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص360

³- المادة 65 من الأمر 03-06، مرجع سابق

⁴- المادة 175 من الأمر 03-06، مرجع سابق

3- الرقابة القضائية:

إن الموظف ومن خلال الضمانات التي منحت لها في مواجهة الإدارة فإن عجز عن تغيير رأيها كان للرقابة القضائية أن تكون صمام أمان له من خلال الطعن في القرار التأديبي أمامها.

فقد أكد الدكتور نصر الدين مصباح القاضي أنها من الضمانات البالغة الأهمية واللاحقة التي تكون بمثابة درع للموظف في تكريس مبدأ الديمقراطية الإدارية وكذا وإتاحة فرص أكبر له وهي الفيصل لسلك العقوبة طرق آخر.

المبحث الثاني: الجزاء الجنائي لجريمة إفشاء السر المهني للموظف العمومي

حيث أن المشرع الجزائري قرر لهذه الجريمة عدة عقوبات من خلال قانون العقوبات ومجموعة من القوانين الأخرى الخاصة، فبارتكاب المفشي للسر المهني تقوم ورأى ذلك عقوبة عن ذلك الفعل المجرم قانونا تفصل فيها الجهة القضائية المختصة بحسب جسامة الخطأ.

والتي تعرف على أنها "عبارة عن التزام قانوني يقع على عاتق الجاني يتحمل العقوبة المقررة".¹

كما وأنها تعرف على أنها " أهلية الشخص لتحمل الجزاء الذي يقرره قانون العقوبات ".²

لتفصيل أكثر عن هذا ارتأين تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب المطلب الأول سنتناول فيه الأساس القانوني لجريمة إفشاء السر المهني والمطلب الثاني سنتناول فيه أركان جريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني والمطلب الثالث سنقوم بمعرفة الجهات القضائية المخولة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني.

المطلب الأول: الأساس القانوني لجريمة إفشاء السر المهني:

إن جريمة إفشاء الموظف للسر المهني من الجرائم المعاقب عليها دستوريا وكذا ما نص عليه في القوانين الخاصة كقانون العقوبات ومن خلال مادته 301 التي تنص " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20.000 دج إلى 1000.0000 دج الأطباء، الجراحون، الصيادلة، القابلات، وجميع الأشخاص المؤمنين بالحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وافشوها في غير الحالات التي يوجب

¹ هشام توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، التأديبية، الجنائية، المدنية، طبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص 69، 70

² موفق علي عبيد، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء السر المهني، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 11

عليهم فيها القانون إفشاءها " .¹

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني للموظف:

حيث أن الركن المادي في جريمة إفشاء السر المهني هو النشاط الذي يلم ماديات الجريمة، فابواسطته تظهر الجريمة إلى الوسط الخارجي، فتتحول هذه الأخيرة من نية داخلية إلى واقع محسوس، ولتكون الركن المادي وجب توفر عناصره المتمثلة في السر المهني والنشاط الإجرامي لجريمة إفشاء الأسرار، غير أن هناك ركن آخر أساسيا لا يمكن الاستغناء عنه هو الركن المعنوي الذي يقوم على القصد الجنائي الخاص لجريمة إفشاء الأسرار. وأخر ركن المفترض.

أولا: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني:

فيعتبر الركن المادي الواقعة أو المظهر المادي للجريمة، فيتمثل ذلك من خلال نشاط الفاعل والنتيجة من ذلك بالإضافة إلى العلاقة السببية بينهما، فنشاط الفاعل متمثل في إفشائه للسر المهني ونتيجة من ذلك علم الغير بسره بسبب فعله الذي قام به، والعلاقة السببية بين نشاط الفاعل والنتيجة هي البوح منه بنية مؤتمن للسر عمدا ليعرفه غيره وتركهم الإطلاع عليه حيث كان بإمكانه منعه ذلك أنه يختلف عن واجبه.

1- الواقعة السرية:

لقد رأينا سابقا أن السر واقعة منحصرة يعلمها أشخاص معينون لوجود مصلحة تعود إلى شخص أو أكثر تهدف إلى تذييق العلم به ويرى بعض الفقهاء أن الضابط لوصف الواقعة سرا ينقم إلى شقين أن يكون العلم بالسر المهني محصور في فئة معينة بحد ذاتها والشق الثاني وجود مصلحة مشروعة في بقاء العلم بها في ذلك النطاق.

فقد يعلم بالسر عدة أشخاص وليس شخص أو اثنين، فنجد مثلا مجموعة من الأطباء يعالجون مريض واحد ويعلمون بمرضه وكذا مجموعة من المحامين ويدافعون عن متهم واحد، فيزول ائتمان السر بمجرد علمه للكافة أو البعض دون تمييز وبيقين.²

2- النشاط الإجرامي:

¹ - المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، مرجع سابق

² - الشاذلي، فتوح عبد الله، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 2002، ص 350

يعتبر من أهم العناصر في الركن المادي المتضمن صورتين الإيجابية والسلبية في النشاط الإجرامي، فالعنصر الإيجابي هو ذلك الذي يعبر عن تدخل الجاني فيكون بفعل يصدر عن الجاني أو بالقول.

ومضمون الإفشاء أن يكون صريح كافي محدد للغير، ويتحقق بمختلف الطرق سواء بالكتابة أو شفاه أو بالطريقة المباشرة وغير مباشرة أو كلي أو جزئي أو موجه لجهة معينة أو غير ذلك أو بواسطة الصحف وكذا القنوات وبمختلف الوسائل الممكنة للإفشاء.

3-الصفة الخاصة للجاني:

لا يرتكب فعل الإفشاء إلا شخص ذو صفة معينة، أي بحسب المهنة التي يمارسها أي صفة مهنية، فالأشخاص يلحظون للبحث عن مهنة معينة فيعينون فيها ويكون ملزمين ومؤمنين عن ما وكل إليهم من واجبات فبإخلالهم بهذا الالتزام لصالح جهة أخرى يعرضهم ذلك إلى عقوبة عن ذلك.

4-العلاقة السببية:

فالعلاقة السببية تكمن في تحقيق رابطة بين فعل الإفشاء والضرر الذي سببه مهما كان نوع الضرر فبالإضافة إلى النتيجة الإجرامية لهذا الفعل

ثانيا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني:

إن جريمة إفشاء الأسرار من الجرائم الأكثر تعقيد فيتخذ ركنها المعنوي صورة القصد الجنائي أي أن بمجرد العلم به عن طريق الإفشاء يتحقق الركن المعنوي

فعلى الموظف أن يكون على علم بالسر الذي لديه أن له طبيعة سرية وهو من وظيفته وأن الوظيفة هي سبب علمه بالسر،

كما وأنه يختلف في وصفه إن قام به الفاعل بقصد أو دون قصد فإن تعمد ذلك كان في ظرف مشدد من حيث الجزاء. ونصت المادة 161 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة على "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعنى والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستند من المرفق العام¹".

¹ - المادة 161 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

من خلال نص المادة يتضح لنا أن الموظف المفشي للسر المهني لا يشترط لقيام الجريمة أو الخطأ الذي قام به أن يكون عمدي ذلك لأن المشرع يصب بصره إلى حسامة الفعل والعقوبة المقرر له دون النظر إلى الإرادة المكبوت وما تحتويه من فعل بالإرادة السلبية الآثمة أو الإيجابية.

1- القصد الجنائي:

يقوم القصد الجنائي على أمرين الأمر الأول العلم والثاني الإرادة، العلم هو أن يكون المفشي عالم بقيمة السر الذي بحوزته من الجاني المهني الذي يخضع لرقابة رئيسه، فجهله أن للواقعة صفة السر، بمعنى مثلاً قيام الطبيب بإذاعة مرض أحد المرض علماً منه أنه ليس سرا، أو أن السر قد أودع له كونه صديق أو قريب وليس من أصحاب المهنة التي تستوجب حفظ السر المهني وعدم إخراجه من دائرته

كما أن الإرادة تتجه إلى فعل المفشي والنتيجة التي تتحقق من وراء إطلاع الغير للسر الذي يصونه، فإن تتجه الإرادة إلى الفعل، كإفشاء صاحب السر له وهو تحت فعل المخدر عقب جراحته فالأ تفع بموجبه جريمة وكذا ينف القصد إذا لم تتجه إرادته للإفشاء أو إطلاع الغير به، كما ولو نطق الطبيب للمريض عن المرض الذي يعانیه وسمعه عامل مر به.

2- مدى تطلب القصد الجنائي الخاص:

لقد اختلف الفقه في المعنى الحقيقي للجريمة إن كانت تستلزم قصدا جنائيا خاص متمثل في نية إلحاق الضرر بالمفشي أم لا تلزمه، قضت محكمة فرنسية في أول الأمر على أن نية الإضرار من بين شروط القصد الجنائي في الجريمة، فأيدها في ذلك بعض الفقهاء.¹

فأصحاب هذا الرأي يرون أن نية الإضرار شرط من شوط قيام الجريمة، فتأسيسا لذلك أن الشارع قصد من تجريم الإفشاء حماية مصلحة تخص مفشي السر، فلم يهدف إلى العقاب على إفشاء السر بنية خدمة هذا الأخير

¹ - نقض فرنسي 1830/07/23 - 1964/11/12، مشار إليهما في مجلة الشارقة للدكتور أحمد مصبح الكتي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني،

مرجع سابق، ص322

ثالثا: الركن المفترض:

لا تقوم جريمة إفشاء السر المهني إلا من ذي الصفة لصاحب المهنة أو الوظيفة التي يشغلها فالصفة ملزمة لصاحب الجريمة، التي قد يكون فاعلها طبيبا أو صيدلاني أو جراح أو قابلة، مع إضافة المشرع جميع المؤمنين بحسب مكانتهم. فالمشرع في نص المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة والغرض في إضافة العبارة هو لعدم حصر هذه الجريمة ضمن الفئة المذكورة بالمادة وكأصل عام القوانين الخاصة هي من تحدد ذلك ونصت المادة هذه على " يجب على الموظف التزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف أية وثيقة يجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلاع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، معاد ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر موظف من واجب السر ... السلطة السلمية المؤهلة" ¹

الفرع الثاني:

لقد كرس المشرع الجزائري في مجمل القوانين على ردع كل مخالف للسر المهني ذلك لما له من خطر على المصلحة وكذا الدولة في بعض الوظائف العليا، فلول وقوف المشرع لهذه الأعمال لكان لما كان للسر قيمة ولقوله تعالى: " ولتسألن عما كنتم تعلمون " ²

فقام المشرع بوضع هذه الضمانة والحماية من خلال جزاءين الأول جنائي والثاني مدني وهما:

أولا: الجزاء الجنائي:

ولقد تضمنها قانون العقوبات اتجاه مفضي السر وحدد مجموعة من الموظفين الذين يفشون أسرارهم وحدد لهم العقوبات حسب كل درجة وجسامة أفعالهم ، وقد نصت المادة 301 من قانون العقوبات على فئة أفشت أسرار وظيفتها والعقوبة المقررة لها ونصت " عاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك. ومع ذلك فلا يعاقب الأشخاص المبينون أعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى

¹- المادة 48 من الأمر 03-06، مرجع سابق

²- سورة النحل، الآية رقم 93

علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم، بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إذا هم أبلغوا بها. فإذا دعوا للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون التقيد بالسر المهني.¹

فالمشروع في نص هذه المادة حدد فئة معينة وحساسة التي فيها إفشاء السر ممنوع ويعد من أخطر الجرائم، وقد حدد العقوبات لذلك من بينها الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر بالإضافة إلى الغرامة المالية التي حددها 500 إلى 5.000 دج.

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

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.²

فحسب ماورد في نص المادة أعطى المشروع مجموعة من الموظفين الذين يفشون الأسرار لصالح جزائريين أو أجنب لدول أجنبية وأعتبرها من أخطر الجرائم كونها تمس الدولة والمجتمع ككل فقدر لها عقوبة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات وغرامة مالية قدرة ما بين 500 إلى 10.000 دينار جزائري، وبإدلائهم للأسرار لجزائريين داخل الجزائر فيطبق عليهم ما جاء في المادة 301 السابقة. وكذا يمكن المنع من حق من حقوقه لمدة معينة حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات.

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

¹- المادة 301، من قانون العقوبات، مرجع سابق

²- المادة 302 من قانون العقوبات، مرجع نفسه

كما ونصت المواد من 65 إلى 76 الخاصة بإفشاء الأسرار داخل الجيش الوطني الشعبي الذي يعد صمام أمان للدولة على عقوبات تتراوح بين 10 سنوات و20 سنة كعقوبات مؤقتة أخف لتصل إلى المؤبد والإعدام لخطورة إفشاء أسرارها، فمثلا نص المادة 66 من قانون العقوبات نصت على "

يعاقب بالسجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة آل حارس وآل أمين بحكم وظيفته أو بحكم صفته على معلومات أو أشياء أو مستندات أو تصميمات يجب أن تحفظ تحت ستار السرية لمصلحة الدفاع الوطني أو يمكن أن تؤدي معرفتها إلى الكشف عن سر من أسرار الدفاع الوطني يكون قد قام بغير قصد الخيانة أو التجسس بما يأتي:

- 1- إتلافها أو اختلاسها أو ترك الغير يتلفها أو يحتلسها أو أخذ صور منها أو ترك الغير يأخذ صوراً منها.
- 2- إبلاغها إلى علم شخص لا صفة له في الإطلاع عليها أو إلى علم الجمهور أو ترك الغير يبلغها.
- 3- وتكون العقوبة بالسجن المؤقت من خمس سنوات إلى عشر سنوات إذا كان الحارس أو الأمين قد ارتكب الجريمة برعونة أو بغير حيطة أو بعدم تبصر أو بإهمال أو بعدم مراعاة الأنظمة.¹

ثانيا: الجزء المدني:

كأصل عام أي شخص يسبب ضرر للغير نتيجة سلوك بدر منه ملزم بالتعويض، حيث الشخص المفشي للسر المهني مهما كان شخصه أوجب عليه المشرع من باب القاعدة العامة الموجودة في القانون المدني بالتعويض الخطأ الذي سببه للغير خاصة كان أو عاما، وتحمل عبئ المسؤولية.

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

1- مسؤولية تكون عن طرق إفشاء أسرار المؤسسات:

حسب نص المادة 124 من القانون المدني التي نصت على " كل فعل أيا كان يرتكبه بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض.²

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

2- مسؤولية تكون خاصة بالمرفق العام ومستخدميه من موظفين:

¹- المادة 66 من قانون العقوبات، مرجع سابق

²- المادة 124 من القانون المدني الجزائري

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

حيث أن المسؤولية المدنية أحيانا ما يكون يتعذر التنفيذ العيني لها في بعض الوظائف كإفشاء الطبيب لسر المهني الخاص بالمريض فهنا تصعب على القاضي إعادة الحال إلى ما كان عليها قبلا سوا التعويض عن ملاحق عن المضرور من خسارة وملاحق له من كسب (التعويض بالنقود). ²

المطلب الثاني: الحالات التي يكون فيها السر المهني مباحا:

هناك حالات أجاز فيها المشرع الإباحة في مجال إفشاء الأسرار كاستثناء واعتبر منها حق للشخص ولا جريمة من ذلك، وعليه ما نص في المادة 301 من قانون العقوبات التي هي " في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك " ³

الفرع الأول: أعمال الخبرة

إن للمحكمة أن تندب خبير يقوم بالبحث والتحري لمعرفة الحقائق فا يكون بمثابة ممثل لها عن كل التفاصيل فيقوم بإعداد تقرير عن ما وصل إليه من معلومات عن الموضوع الذي هو بصدد فحصه فنيا، فلا تقع بذلك جريمة الإخلال بالسر المهني، فكل ما قام به من تصرفات اتجاه الجهة القضائية المخولة له ذلك وما يصدر منه نحوها يعتبر مشروعا دون علم الغير فإذا علم به الغير خرج من دائرة الإباحة إلى دائرة التجريم وعد إفشاء السر المهني.

فإن المشرع يشترط لقيام التصرف المباح للسر المهني أمرين وهما:

1- اقتصار تقريره في المعلومات التي طلب منه تبينها: فإن الخبير التي قامت الإدارة بوضعه عليه أن يكون كل ما يقوم به خاضع لرقابة القضاء وفي تصرفاته من حيث عدم الخروج عن ما طلب منه وكذا القول بها لجهات أخرى.

¹ - المادة 136 من القانون المدني، مرجع سابق

² - سلمان عبد الله عزيز، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية، دار الفكر الجامع، الإسكندرية، 2015ص311

³ - المادة 301 من قانون العقوبات، مرجع سابق

2-تقديم التقرير إلى الجهة القضائية التي انتدبتة: فالخبير المنتدب ملزم عند الانتهاء من تجميع المعلومات التي جمعها بتقديمه إلى الجهة القضائية المخولة له بذلك، بشرط ألا يتجاوز ما حدد له في عملية التحري والبحث وكذا الاعتراف والنطق بما لجهة أخرى عد مخالفا ويترتب عنه إفشاء للسر المهني.¹

الفرع الثاني: رضا المجني عليه:

إن رضي صاحب السر الذي بجوزة الشخص المأمون على السر بإفشائه ونشره فهنا لا تقوم جريمة إفشاء السر ضد المأمون، لهذا فإن الإباحة في أشياء يكون فيها صاحب السر موافق عليها، بحيث إذا قام المريض بطلب الطبيب بواسطة أحد صديقه شهادة بمرضه بالسرطان جاز للطبيب أن يعطيها لها فلا يعد عمل الطبيب إفشاء لسره المهني.

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

حيث نصت المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية على: " كل شخص أستدعي لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بسر المهنة " .

في حالة عدم قدومه للإدلاء بالشهادة يعقب حسب نص المادة 97 من نفس القانون الفقرة 2 والتي نصت على: " وإذا لم يحضر الشاهد فيجوز لقاضي التحقيق بناء على طلب وكيل الجمهورية استحضاره جبرا بواسطة القوة العمومية والحكم عليه بغرامة 200 إلى 2.000 دينار غير أنه إذا حضر فيما بعد وأبد أعدارا محققة ومدعمة بما يؤيد صحتها جهاز لقاضي التحقيق بعد سماع طلبات وكيل الجمهورية أقالته من الغرامة كلها أو جزء منها " ² .

كما ونصت المادة 96 من قانون الإجراءات الجزائية على: " يجوز للقاضي مناقشة الشاهد وموجهته بالشهود آخرين أو بالتهم أ، يجري بمشاركتهم كل الإجراءات والتجارب الخاصة بإعادة تمثيل الجريمة مما يراه لازما لإظهار الحقيقة. ³

وحسب ما ورد في نص المادتين 96-97 ومن خلال الفهم المتأني نرى أن القاضي يلزم المفشي

للسر باليمين وكذا الإدلاء بشهادته أمامه والوقوف على جميع الوقائع التي كانت وراء القضية.

¹- عبد الحكيم فودة واحمد محمد احمد، شهادة الزور واليمين الكاذبة والقذف والسب والبلاغ الكاذب وإفشاء الأسرار والتعرض للأذى والاعتداء على حرمة الحياة الخاصة مقارنة بالتشريعات العربية، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2009 ص419

²-المادة 97 من القانون رقم 18-06 مؤرخ في 25 رمضان عام 1439 الموافق 10 يونيو سنة 2018، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية

³-المادة 96 من قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق

فالمشرع ينظر إلى الحالات التي يكون للسر ضرورة لا يمك البوح به ،على أن القاعدة تنعكس حين يصبح للسر ضرورة في الإثبات لطرف له حق عند المفشي ، فشهادة المفشي إجبارية وإن لم يفشي الحقيقة يعاقب على ذلك ونصت المادة 182 من قانون العقوبات على " : يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 15.00دينار....، فقرة 2 : ويعاقب بالعقوبات نفسها أمنيح لما للدليل على براءة شخص محبوس احتياطيا أو محكوم عليه في جناية أو جنحة ويمتنع عمدا عن أن يشهد بهذا الدليل فورا أمام سلطات القضاء أو الشرطة ومع ذلك فلا يقضى بالعقوبة على من تقدم من تلقاء نفسه بشهادته وإن تأخر في الإدلاء بها " ¹.

- التصريح

إن التصريح في بعض الوظائف يعتبر من واجبات الموظف لكون المهنة تتطلب ذلك ، فمثلا ما يقوم به الصيدلي والطبيب والجراح والقابلة ،فالطبيب ملزم بتبليغ حالات الوفاة والولادات والأمراض المعدية كفيروس كورونا ، فإنه أيضا كل من له علم بأنه مريض بفيروس كورونا وقام عمدا بعداوة شخص آخر لم يفشي له ويدلي له بالأمر كان أمام جريمة وإذا قام بإخباره كان تصريحاً لا عقوبة عنه، ونص المادة 302 من قانون العقوبات التي نصت على الإجهاض عند استدعاء الأشخاص المذكورين فيها وإباحة السر أمام المحكمة ².

المطلب الثالث: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني:

وتختص في النظر في قضايا إفشاء السر المهني المحكمة الإدارية باعتبارها كأول درجة للتقاضي وتستأنف أمام جهة عليا هي مجلس الدولة، أما المحكمة العسكرية تختص في وظائف خاصة وعليا كالمخابرات والإباحة بأسرار الجيش للعدو.

الفرع الأول: الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية كأول درجة للتقاضي:

كقاعدة عامة تختص المحاكم الإدارية نوعيا حسب نص المادة 1 من دستور 98-02 المؤرخ في 30ماي 1998م " تنشأ المحاكم الإدارية كهيئات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية " ³.

حيث أن المحاكم الإدارية حسب فهمنا للمادة تختص للفصل في القضايا التي يكون أحد أطرافها شخص من أشخاص القانون العام كالموظف التابع للإدارة الذي أفش السر المهني.

¹ - المادة 182 من قانون العقوبات

² -المادة 302 من قانون العقوبات، المرجع السابق

³ - نص المادة 1 من دستور 98-02 المؤرخ في 30ماي 1998

تختص المحاكم الإدارية نوعيا حسب نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "المحاكم هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية"¹.

تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف، في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".

حسب نصها نرى أن تختص نوعيا في كل المنازعات الإدارية مستثنى من ذلك بنص، فأوكل النظر فيه إلى مجلس الدولة.

كما وأنه نصت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه تختص المحاكم الإدارية نوعيا:²

أولا: دعوى إلغاء القرارات الإدارية: فهي نوعيا تختص في إلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن الهيئات الآتية:

1- الولاية والمصالح الغير مرمزة للدولة على المستوى الولاية، والمقصود بها المديرية الولاية التنفيذية، أو المصالح الخارجية للولاية.

2- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية

3- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، ومثلها المستشفيات العمومية، وكل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري³

ثانيا: الدعوى التفسيرية: وهي طلب تفسير عن الأعمال وتصرفات الإدارية وذلك ببيان المعنى الحقيقي لتصرف الإدارة المطعون والمدفوع فيه بالغموض، وتنحصر سلطات القاضي في تفسيرها متبعا منها قانونيا محدد وإصدار حكم قضائي نهائي حائز على حجية الشيء المقضي فيه.³

وتختص نوعيا بالدعاوي التفسيرية للأعمال والتصرفات الإدارية الصادرة عن الهيئات الآتية:

- الولاية والمصالح المرمزة على مستوى الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية

ثالثا: دعوى فحص مشروعية القرارات الإدارية:

¹ المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، ال عدد 21، سنة 2008

² المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع نفسه.

³ عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري. دار هومو للنشر والتوزيع، الجزائر، 1999، ص 92-93

فهي الدعاوى التي يطلب فيها من القضاء المختص فحص وتقدير مدى شرعية القرارات الإدارية، فيقوم القاضي المختص في التصريح إن كنت مشروعة أو غير مشروعة، ونطق بحكم نهائي اتجاهه حائز على حجية الشيء المقضي فيه، ولا يجوز له الحكم بالإلغاء أو التعويض.¹

فمن خلال هذا تختص المحكمة الإدارية نوعيا بدعوى فحص مشروعية القرارات الإدارية التي تصدر من الهيئات التالية:

-الولاية والمصالح الغير المركزية للدولة على مستوى الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

رابعاً: دعوى القضاء الكامل: يعتبر قضاء شخصي موجه للإدارة لمطالبتها بحق قبلها ومن أمثلة ذلك القضاء الموجه للمنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشة والمكافآت...، وللقاضي السلطة الكلية فقد يطلب من القاضي الاعتراف بحقوق شخصية مكتسبة أولاً، والضرر الذي قد يصيبها مع تقدير الخطأ ومبلغ التعويض وإلزام الإدارة بدفعه.

وتختص المحكمة الإدارية نوعيا في دعاوى القضاء الكامل المرفوع ضد الهيئات التالية:²

- الولاية والمصالح المركزية على مستوى الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية.

خامساً: القضايا المخولة لها بنصوص خاصة: وهو النضر في منازعة معينة ومحددة وفق نصوص خاصة وما تضمنته المادة 801 الفقرة 1 من البندين 01 و02 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تبين الاختصاص النوعي بموجب نصوص خاصة يستند إليها الاختصاص نوعيا بنظر منازعة معينة.

- استثناء على القاعدة الولاية العامة للمحاكم الإدارية:

حيث أن المشرع الجزائري استبعد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية نوعين من المنازعات ممن يجب أن تكون منازعات إدارية، تدخل في الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية والتي هي الأمر بمخالفات الطرق، وبدعوى الرامية إلى التعويض عن الأضرار التي تسببها مركبة تابعة للدولة أو الولاية أو المؤسسات العامة ذات الصيغة الإدارية.³

الفرع الثاني الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية:

سنقوم في هذا الشأن ببيان القاعدة العامة وسنتطرق إلى الاستثناءات على هذه القاعدة.

¹- عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 95

²- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000 ص 259-260

³- المادة 801 الفقرة 1 من البندين 01 و02

أولاً: القاعدة العامة: هي سواء في القضاء العادي أو القضاء الإداري ينعقد الاختصاص للمحكمة التي يقع فيه دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، والمنازعات الإدارية هي تعني موطن السلطة الإدارية مصدره القرار أو موقعة العقد، غير في مرات يمكن أن يكون للطرف الضعيف بعض الامتيازات كإجراء التحقيق في القضية أو مسألة معينة كتقريب جهة القضاء فتحدد قواعد خاصة للاختصاص الإقليمي وبشرط ترفع في دائرة اختصاصها دون سواها.

وأحالة المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية هذا الاختصاص إلى المادتين 37-38 من نفس القانون، فتضمنت المادة 37 القاعدة العامة المتضمنة رفع الدعوى أمام الجهات القضائية التي يقع في اختصاصها موطن المدعى عليه، أما نص المادة 38 الذي تضمن تعدد المدعى عليهم.¹

ثانياً استثناءات الاختصاص الإقليمي: تعقد المادة 804 من قانون لإجراءات المدنية والإدارية الاختصاص وجوبا للمحاكم الإدارية دون سواها في ثمانية حالات وردت على سبيل الحصر وتضمنت:

" خلافا لأحكام المادة 803 أعلاه ترفع الدعوى وجوبا، أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه:

- 1- في مادة الضرائب أو الرسوم، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان فرض الضريبة أو الرسوم.
- 2- في مادة الأشغال العمومية أمام المحكمة التي يقع في دائرتها مكان تنفيذ الأشغال.
- 3- في مادة العقود الإدارية، مهما كانت طبيعتها أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها، مكان إبرام العقد.
- 4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين، أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في اختصاصها مكان التعيين.
- 5- في مادة الخدمات الطبية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تقديم الخدمات.
- 6- في مادة توريد الأشغال أو تأجير خدمة فنية أو صناعية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام الاتفاق، أو مكان تنفيذه، إن كان أحد الأطراف مقيماً به.
- 7- في مادة تعويض الضرر الناجم عن جناية أو جنحة أو فعل تقصيري، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان وقوع الفعل الضار.
- 8- في مادة إشكالات تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، أمام المحكمة التي صدر عنها الحكم موضوع الإشكال.²

¹ - المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق

² - المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع نفسه

وتضمنت المادة 805 قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أن المحكمة المختصة إقليمياً في الطلبات الأصلية تكون أيضاً مختصة في الطلبات الإضافية، وأيضاً الطلبات العارضة أو القابلة، التي تدخل في تخصص المحاكم الإدارية، والدفع من قبيل الاختصاص للجهة القضائية الإدارية.

ثالثاً: تنازع في الاختصاص والارتباط وتسويته:

أ- تنازع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري وتميز بين جهتين: تنازع بين محكمتين إداريتين ويؤول الاختصاص لمجلس الدولة¹، تنازع بين محكمة إدارية ومجلس الدولة: ويؤول الاختصاص لمجلس الدولة، بجميع غرفه مجتمعة.²

الفرع الرابع: مجلس الدولة:

أولاً: الأساس القانوني:

نص المادة 152 من الدستور 1996 لاسيما فقرتها 02 و03 وود في الفقرة 02 منها "... يؤسس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية"، كما أتمت الفقرة 03 منه "... تضمن المحكمة العليا ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي، يسهران على احترام القانون."³

أ- القضاء الابتدائي النهائي لمجلس الدولة وإشكالاته القانونية: حسب نص المادة 09 من القانون 98-01 في تعديل 2011 أنه "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل ربي دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية."⁴

ب- الاستئناف أمام مجلس الدولة: نصت المادة 10 من القانون 98-01 في تعديل سنة 2011 على "يختص مجلس الدولة بالفصل في الاستئناف الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية."⁵

وكجهة خاصة في بعض القضايا المخولة بنصوص خاصة أي لجان الطعن الوطنية والمنظمات الوطنية

حسب ما نص في المادة 10 من نفس القانون، فإن مجلس الدولة منح للمتقاضين فرص مثلاً عن طريق استئناف الأوامر الإستعجالية أمامه فتزيد من فرصه في التقاضي.

¹ المادة 808، الفقرة 02، من قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق

² المادة 808، الفقرة 02، من قانون الإجراءات الجزائية، مرجع نفسه

³ نص المادة 152 من الدستور 1996، الفقرة 02 منه، مرجع سابق

⁴ المادة 09 من قانون العضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 جويلية 2011، يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 مايو والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 43، سنة 2011.

⁵ المادة 10 من القانون 98-01 في تعديل 2011، مرجع نفسه

ج-النقض أمام مجلس الدولة: نصت المادة 11 من القانون العضوي 98-01 في تعديل 2011 على " يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درة عن الجهات القضائية الإدارية ".¹
ويختص أيضا بالطعن بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة

ثانيا-الاختصاص الاستشاري:

ويختص بها منذ الأزل لكونها إجراء مهم في دائرته القضائية

أ-الوظيفة الاستشارية في نص الدستور:

ب-الوظيفة الاستشارية: في نص القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم. المادة 4 من قانون 98-01 تعديل 2014

ج-اللجنة الاستشارية: المادة 39 من القانون العضوي 19-02 المشار إليه سابقا.

د-الإخطار،

هـ- تعيين المقرر والتحضير الجلسة

و- إعداد رأي مجلس الدولة.

¹ المادة 11 من القانون العضوي 98-01 في تعديل 2011، مرجع سابق

إن دراستنا في الفصل الثاني تمثلت في معرفة الجهات التأديبية المسؤولة عن تأديب الموظف الذي أفشى السر المهني من خلال الوقوف على مختلف الوجوهات وكذا حول الخطأ الذي ارتكبه وكذا العقوبة المقررة لذلك مع إبراز المسؤولية الناجمة عن ذلك ، فتطرقنا إلى المسؤولية التأديبية التي تقرها الإدارة للموظف المفشى عن طريق درجة وجسامه الخطأ في المبحث الأول ، حيث أن المفشي للسر المهني صنفه المشرع من حيث العقوبة بدرجة ثالثة والرابعة لقيمته في تسيير المرافق العامة وأجمع من المواد الردعية في مجموعة من القوانين الخاصة منها كالقانون الوظيفة العمومية ومواده 161-163-180-165 إلى غير ذلك من المواد الردعية لذلك، وأيضا الجهات المختصة إداريا في جريمة إفشاء السر المهني المتمثلة في اللجنة المختصة بالتعيين التي تختص بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة مع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، بالإضافة إلى تشكيلتها وكذا انعقاد مجلسها وأيضا الضمانات الممنوحة للموظف المفشي للسر المهني فتطرقنا إلى ضمانات قبلية متمثلة في أن يخطر الموظف بالعقوبة الموجهة له وحقه في الاطلاع على ملفه وممارسة حق الدفاع ، وأيضا الضمانات التي تكون بعد العقوبة والمتمثلة في التظلم الإداري والتظلم أمام لجنة الطعن والرقابة القضائية ، كما وقد تعرفنا على الإجراءات التي تقوم بها السلطة التأديبية من تحقيق ومعاينة ، وفي المبحث الثاني المسؤولية الجنائية للموظف المفشي للسر المهني حيث وقفن على أركان السر المهني فذكرنا ثلاثة أركان ركن مادي وركن معنوي ومفترض ، نظرنا في العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني فتناولنا الجزاء الجنائي معتمدين عن قانون العقوبات في المواد 65 و76 و14 و302 و301 ، وأيضا في الجزاء المدني المواد 124 و136 ، وكذا الحالات التي يكون فيها السر المهني مباحا في بعض الوظائف كأعمال الخبرة ورضا المجني عليه بذلك وأيضا الشهادة والتصريح والتبليغ عن الجرائم ، وأيضا الجهات المخولة للفصل في جريمة إفشاء السر المهني حيث كان للمحكمة الإدارية دور المختصة في ذلك بالإضافة إلى مجلس الدولة .

إن الموظف المفشي للسر المهني يكون أمام مسؤولية أخلاقية قبل التأديبية الإدارية والجنائية، فينظر له المجتمع نظرة الخائن وكذا الخارج عن الطريق لأن ديننا الحنيف جرم هذا الفعل لما له من أثر سلبى على تفكيك المجتمع.

الختامة

خاتمة:

تبين لنا من خلال دراسة موضوع إفشاء الموظف العمومي للسر المهني في التشريع الجزائري، أنه يعد من المواضيع الهامة والمعقدة والتي تستوجب دراسة خاصة وعميقة.

ومنه يعد إفشاء السر المهني من الجرائم التي تسمى بشرف وكرامة الأشخاص بالإضافة إلى خصوصياتهم والحكمة من تجريمها هو أن هناك خصوصيات يجب أن تبقى طي الكتمان ويكون الجهر بها إلا في الحالات التي أجازها القانون، لأنها تسبب ضرر للغير حيث لم يقتصر الالتزام بالسر المهني على المهن التقليدية كالطب والمحاماة كما كان سابقا بل شمل كل من كان بحوزته أسراراً أو ثمن عليها وذلك بحكم مهنته أو وظيفته.

يعد الالتزام بالسر المهني من أهم الالتزامات التي تقع عاتق الموظف منذ أول يوم يعين فيه وأي موظف يقوم بإفشاء الأسرار المهنية يتعرض للتأديب من طرف السلطة المعنية بالأمر لكن القانون رخص بعض الحالات للمؤمنين على السر المهني بإفشائه دون أن يتعرضوا لأية مسؤولية ويعد ذلك استثناءات خاصة.

وقد أولت الدول المتقدمة أولوية خاصة وعناية فائقة بهذا الموضوع وذلك راجع إلى تمتعهم بالوعي القانوني والثقافي، فكان عند حدوث أي إخلال بواجب كتمان السر المهني يتم رفع الدعاوى أمام القضاء ويتم الفصل في النزاع، مما أكسبهم الخبرة في هذا المجال على عكس ما هو عليه الحال في مجتمعنا فلا يوجد أي حكم قضائي سابق متعلق بالسر المهني.

فالمشروع الجزائري من خلال الأمر رقم 21-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق لـ 8 يونيو 2021، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية الصادر مؤخرا أعطى جملة من التدابير الردعية لمواجهة كل مخل بالسر المهني وحماية أسرار الوظيفة وكان بمثابة مكمل لقانون العقوبات في تطبيق الجزاء وحماية المرافق العامة والخاصة.

ومن أهم ما تم التوصل إليه من خلال دراستنا لهذا البحث هو جملة من النتائج نوردتها فيما يلي:

- 1- لم يتم وضع تعريف محدد للسر المهني من طرف المشرع الجزائري.
- 2- يعد الالتزام بالسر المهني واجب على كل موظف عمومي وإذا قام بالإخلال بهذا الالتزام يتعرض لعقوبات من طرف السلطة المختصة بذلك.
- 3- وجود استثناءات تميز للموظف إفشاء السر المهني وذلك في حدود ما أقره القانون.
- 4- وجود نقص في النصوص التشريعية المتعلقة بالسر المهني

5- الجهة التأديبية هي الخصم والحكم مما يستحيل تحقيق التوازن إلا عن طريق القضاء الذي يعتبر جهة محايدة ومستقلة عن المصلحتين.

6- رغم سن المشرع الجزائري للكثير من النصوص المنضمة لإجراءات لكن ذلك لم يكن كافيا.

7- وعلى ضوء هذه النتائج نقدم بعض الاقتراحات التي من شأنها سد بعض الثغرات التي اعترت موضوع إفشاء السر المهني وهي:

8- وضع تعريف للسر المهني من طرف المشرع الجزائري

9- زرع الوعي لدى عامة بخطورة جريمة إفشاء السر المهني والأضرار التي يمكن أن يسببها وذلك راجع لقلة الثقافة القانونية لدى معظم الناس.

10- نأمل من المشرع الجزائري أن يساير المشرع الفرنسي في التعديلات الأخيرة التي تخص موضوع السر المهني.

11- الحد من السلطة التقديرية في توقيعها لعقوبات قاسية على الموظف ويكون ذلك عن طرق ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات مناسبة.

12- الحث على وضع تقنين يخص الإجراءات التأديبية.

13- تجريد الإدارة من صلاحية التحقيق والعقوبة على الموظف الخاضع للتأديب وإسنادها إلى جهة محايدة.

14- إغفال وعدم تفتن المشرع الجزائري لوضع قانون يكون أكثر وضوح وموجه لحماية الوثائق الإدارية التي هي من الخصوصيات التي تحفظ سير المرفق أو الإدارة، لكن هذا الأخير بإصداره الأمر رقم 21-09 يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية الصادر مؤخرا قد تفتن لذلك لكن لو جبذا صدر منذ وقت طويل لزيادة الضمانات الكفيلة بحماية كل ما يحيط بالوظيفة.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المصادر

- 1- القرآن الكريم
- 2- السنة النبوية
- 3- النصوص القانونية والتنظيمية

أ- الدستور

- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 442/20 بتاريخ 2020/12/30، الجريدة الرسمية، رقم 82 بتاريخ 2020/12/30.
- مرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري سنة 1989، الجريدة الرسمية، عدد 09 سنة 1989

ب - القوانين والأوامر:

1-الأوامر:

- الأمر رقم 21-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق لـ 8 يونيو 2021، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 09-01 المؤرخ في 26 جوان 2001، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

2-القوانين:

- القانون رقم 18-06 مؤرخ في 25 رمضان عام 1439 الموافق 10 يونيو سنة 2018، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية
- القانون رقم 98/02 المؤرخ في 30/07/1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية الجزائرية، العدد 37، سنة 1998.
- القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 14، الصادر في 08/02/2006.

-القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ 2008/04/21.

-قانون العضوي رقم 01 مؤرخ في 30 ملي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 37، سنة 1998.

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

-قانون رقم 98-02 مؤرخ في 30 ماي 1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية عدد 37، سنة 1998

ت-المراسيم:

-المرسوم رقم 84/11، المؤرخ في 14/01/1984، الخاص بتنظيم تمثيل العمال في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

-المرسوم رقم 84-11، المؤرخ 14/01/1984، الخاص بتنظيم تمثيل العمال في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية العدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

ثانيا: المراجع:

أ-الكتب باللغة العربية:

1-أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.

2-أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، منازعات إدارية، ديوان المطبوعات الجزائري، 1992.

3-بشار عبد الهادي، دراسة وأبحاث في الوظيفة العامة، دارالفرقان، عمان 1983.

4-بكري القباني، الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية مقارنة، مكتبة الملك عبد العزيز العامة، الرياض.

5-بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

6- جلال وفاء محي دين، فكرة المعرفة الفنية والأساس القانوني لحمايتها، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

7- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2010.

8- سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012.

9- سمير عبد السميع الأودن، مسؤولية الطبيب الجراح وطبيب التخدير ومساعدتهم (مدنيا وجنائيا وإداريا)، منشئة المعارف، الإسكندرية، 2003.

10- سهيلة عامر، مبادئ الإدارة العامة، الطبعة الثانية، دار الكتب الجامعية، الجزائر، 2010.

11- الشنطاوي علي خطاب، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.

12- الشاذلي فتوح عبد الله، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.

13- عبد اللهطلب، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، 2014.

14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، 2007.

15- عبد الحكيم فودة، أحمد محمد الأحمد، شهادة الزور واليمين الكاذبة والقذف والسب والبلاغ الكاذب وإفشاء الأسرار والتعرض للأنتى والاعتداء على حرمة الحيات الخاصة، مقارنة بالتشريعات العربية، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2009.

16- عبد القادر الشيحلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983.

17- عادل جبيري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003.

18- عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 1999.

19- عدنان محي، خلف جريمة المهنة سر إفشاء القانون العراقي، دار الجوهرى للطباعة، بغداد، 1998.

20- عصام واضح، حقوق والتزامات الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الكتاب، الجزائر، 2012.

- 21- عصام أنور سليم، النظرية العامة للإثبات في المواد المدنية والتجارية، منشأ المعارف، الإسكندرية، 2005
- 22- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 23- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
- 24- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، دار هومه، بوزريعة الجزائر، 2006.
- 25- كمال رحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 26- كمال يجياوي، التزامات الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2004.
- 27- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- 28- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989.
- 29- محمد رفعة عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية.
- 30- منصور العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة الشرق، عمان، 1984.
- 31- محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، أمام كلية الحقوق، الإسكندرية مصر، 2017.
- 32- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان الجزائر، 2016.
- 33- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثامنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 34- مازن ليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 35- منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيدالدة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الخامسة، 1989.

36- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008.

37- نوفال العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

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

ب-الكتب باللغة الفرنسية:

1-FLOUZAT-AUBA (Marie Dominique) et TAWIL (Sami-Paul), Droit des malades et responsabilité des médecins mode d'emploi, Marabout, Paris, 2005.

3-المجلات:

أ- جمال رميني، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد 31، ديسمبر 2017.

ب-أحمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة الشارقة، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، العدد 2، ديسمبر 2019.

4-الأطروحات والمذكرات الجامعية:

أ-رسائل الماجستير:

1- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم الإعلام والعلاقات الدولية، السنة الجامعية 2008/2007.

2- مفيدة قيقانة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوريقسنطينة، 2009.

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

ب-مذكرات الماستر والمدرسة العليا للقضاء:

- 1- -خدوج بلقاسمي، توظيف الأعدوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، شهادة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019.
- 2- -دليلة دموش، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة اكلي محمد اولحاج، البويرة، 2016.
- 3- -زوليخة ملياني، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
- 4- -فريد نبري، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مذكرة نهاية دراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
- 5- -مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- 6- -ناجم فاطمة، امان مخلوئي، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
- 7- -فضيلة بوخلفة، الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة، 2007.

5-المحاضرات:

- أ- -حسون محمد علي، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الأول ماستر، كلية الحقوق، جامعة 8ماي 1945، قالمة ن 2018.

الفهرس

	الإهداء
	شكر و عرفان
أ.د.	مقدمة.....
الفصل الأول: طبيعة السر المهني للموظف العام	
06	المبحث الأول: ماهية الموظف العمومي
06	المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي.....
06	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي
07	الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي
09	الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العمومي.....
10	المطلب الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي
10	الفرع الأول: التعيين.....
11	الفرع الثاني: الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.....
12	الفرع الثالث: شغل منصب دائم
12	الفرع الرابع: الترسيم في إحدى درجات السلم الإداري.....
13	المطلب الثالث: حقوق وواجبات الموظف العمومي
13	الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي.....
13	أولاً: حق الموظف في المرتب
14	ثانياً : حق الموظف في العطل.....
14	ثالثاً: حق الموظف الحماية.....
15	الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي
15	أولاً: واجب المحافظة على الوثائق والممتلكات الإدارية

15 ثانيا: واجب الطاعة
16 ثالثا: واجب المحافظة على السر المهني
17 المبحث الثاني: مفهوم السر المهني
17 المطلب الأول: تعريف السر المهني
17 الفرع الأول: التعريف الفقهي للسر المهني
18 الفرع الثاني: التعريف القضائي للسر المهني
19 الفرع الثالث: التعريف القانوني للسر المهني
19 المطلب الثاني: مظاهر الإلتزام بالسر المهني والإستثناءات الواردة على ذلك
19 الفرع الأول: مظاهر الإلتزام بالسر المهني
20 أولا: الإلتزام بالسر المهني في المجال الطبي
20 ثانيا: الإلتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما
21 ثالثا: الإلتزام بسرية المراسلات
22 الفرع الثاني: حالات جواز الإفشاء
22 أولا: حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني
22 ثانيا: حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني
23 المطلب الثالث: أنواع الإفشاء للسر المهني
23 الفرع الأول: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي
24 الفرع الثاني: الإفشاء الصريح والضمني
25 الفرع الثالث: الإفشاء التلقائي والإفشاء الغير تلقائي

25	الفرع الرابع: الإفشاء المباشر وغير المباشر.....
الفصل الثاني: مسؤولية الإخلال بواجب السر المهني	
29	المبحث الأول: الجزاء التأديبي الإداري عن إفشاء الموظف للسر المهني
29	المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية:
29	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي.....
29	أولاً: التعريف التشريعي.....
31	ثانياً: التعريف القضائي.....
32	ثالثاً: التعريف الفقهي.....
33	الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي
34	أولاً: الركن المادي
34	ثانياً: الركن المعنوي
35	ثالثاً: الركن الشرعي
35	الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية
36	أولاً: أخطأ من الدرجة الأول
36	ثانياً: أخطأ من الدرجة الثانية
36	ثالثاً: أخطأ من الدرجة الثالثة
37	رابعاً: أخطأ من الدرجة الرابعة
37	المطلب الثاني: العقوبات التأديبية.....
38	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

38	أولاً: التعريف الفقهي.....
38	ثانياً: التعريف التشريعي.....
39	الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية.....
39	أولاً: عقوبات من الدرجة الأول
40	ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية
40	ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة
40	رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة
40	الفرع الثالث: العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية والفرق بينهما.....
41	أولاً: أوجه التشابه
41	ثانياً: أوجه الاختلاف
41	المطلب الثالث: الجهة المخولة بتوقيع العقوبة وإجراءاتها والضمانات الممنوحة للموظف.....
41	الفرع الأول: الجهة المخولة بتوقيع العقوبة.....
42	أولاً: الرئيس الإداري (السلطة الرئاسية)
43	ثانياً: الجان المتساوية الأعضاء (مجلس التأديب)
45	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف المخل بسر المهني
45	أولاً: الإجراءات السابقة على مثول الموظف المخل بالسر المهني أمام المجلس التأديبي
46	ثانياً: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي
48	الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف المفشي للسر المهني

48	أولاً: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة
50	ثانياً: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة.....
52	المبحث الثاني: الجزاء الجنائي لجريمة إفشاء السر المهني للموظف العمومي.....
52	المطلب الأول: الأساس القانوني لجريمة إفشاء السر المهني
53	الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني للموظف.....
53	أولاً: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني.....
54	ثانياً: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني
56	ثالثاً: الركن المفترض.....
56	الفرع الثاني: الجزاءات المقررة لجريمة الإخلال بواجب كتمان السر المهني
56	أولاً: الجزاء الجنائي
58	ثانياً: الجزاء المدني
59	المطلب الثاني: الحالات التي يكون فيها السر المهني مباحاً.....
59	الفرع الأول: أعمال الخبرة
60	الفرع الثاني: رضا المجني عليه
60	الفرع الثالث: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء والتصريح والتبليغ عن الجرائم.....
61	المطلب الثالث: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني.....
61	الفرع الأول: الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية كأول درجة لتقاضي.....
62	أولاً: دعوى إلغاء القرارات الإدارية

63	ثالثا: دعوى فحص مشروعية القرارات الإدارية
63	رابعا: دعوى القضاء الكامل
63	خامسا: القضايا المخولة لها بنصوص خاصة
63	الفرع الثاني الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية
64	أولا: القاعدة العامة
64	ثانيا استثناءات الاختصاص الإقليمي
65	ثالثا: تنازع في الاختصاص والارتباط وتسويته
65	الفرع الرابع: مجلس الدولة
65	أولا: الأساس القانوني
66	ثانيا: الاختصاص الاستشاري
68	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس الموضوعات
	الملخص

ملخص

مع تطور المجتمعات والدول بدأ الاهتمام بسر المهنة ،واعتبرتها التشريعات من الواجبات أو الالتزامات التي تقع على عاتق أصحاب المهن والوظائف المختلفة ، ونجد بان هؤلاء ملزمون بالحفاظ عل السر المهني وعدم إفشائه للغير ، وقد تضمنت كافة القوانين والتشريعات واجب الحفاظ على الأسرار وتجرىم إفشائها ، نظرا لخطورتها أوالأضرار التي تسببها للأفرادأو الدول جزاء هذا الإفشاء ، ولقد أحاطت التشريعات الإسلامية وكذا القانون الجزائري سر المهنة بحماية جزائية خاصة ، وذلك من اجل حماية الأفراد وحماية المصلحة العامة ، لكن في بعض الحالات يكون المؤمن على السر مضطرا لإفشاء السر وذلك حماية للمصلحة العامة ، حيث أجاز له القانون ذلك ورخص له القضاء الخروج عن السر المهني إذ كان يقصد من ذلك حماية الصالح العام ، حيث يتعين على المهني إفشاء السر كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، ومثال على ذلك انتشار الأمراض المعدية(كفيروس كورونا) أو الجرائم ، والعمل على كتمانها يؤدي إلى تفشيها وإلحاق الضرر بالمصلحة العامة ، لكن هذا لا يعنياإفشاء المطلق للسر ، ومن خلال هذا يمكن القول بان السر المهني لم يعد عقبة أمام حماية المصلحة العامة ، فالمؤمن على السر المهني يمكن له إفشاء السر كلما اقتضت الحاجة لذلك مع واجب احترام القيود التي نص عليها القانون ، فإذا خافها المهني أو تجاوزها يعد مفضيا للسر ويعاقب وفقا للنصوص القانونية .

Summary:

With the development of societies and countries, interest in the secret of the profession began, and legislation considered it one of the duties or obligations of the owners of various professions and jobs, and we find that these are obligated to maintain professional secrets and not disclose it to others, and all laws and legislation included the duty to preserve secrets and criminalize their disclosure, due to its seriousness and the dangers it causes to individuals or countries as a penalty for this disclosure . Islamic legislation as well as Algerian law has surrounded the profession's secret with special penal protection, in order to protect individuals and protect the public interest, but in some cases the person entrusted with the secret is obliged to disclose the secret in order to protect the public interest, as The law allowed him to do so and the judiciary authorized him to deviate from the professional secret if it was intended to protect the public interests, as the professional must disclose the secret whenever the need arises, for example the spread of infectious diseases (such as the Corona virus) or crimes, as working to conceal them leads to Its spread and harm to the public interest, but this does not mean absolute disclosure of the secret through this, it can be said that the professional secret is no longer an obstacle to protecting the public interest. With regard to professional confidentiality, the professional may disclose the secret whenever necessary, with the duty to respect the restrictions established by the law. If the professional violates or exceeds them, he or she is considered as a disclosure of the secret and is punished according to the legal texts.